

PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL MARCO LABORAL

OMAR ALEXI CANO PADILLA

UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS

DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA

SANTA FE DE ANTIOQUIA

2016

PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL MARCO LABORAL

OMAR ALEXI CANO PADILLA

Trabajo de grado para optar al título de psicólogo

Asesora

Maricelly Gómez Vargas

Psicóloga. Mg. en Psicología

UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS

DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA

SANTA FE DE ANTIOQUIA

2016

AGRADECIMIENTOS

El logro de mis objetivos académicos y en especial la consecución necesaria y gratificante de mi tesis de grado, se debe en gran medida al acompañamiento indispensable y desinteresado que mi esposa Mónica Yulieth Gómez Usuga ha prestado en los diferentes momentos de mi formación profesional.

También debo reconocer el gran apoyo de mi asesora Maricelly Gómez, quien desde su pericia metodológica y su conocimiento investigativo ayudó a orientar la formulación de este proyecto. Así mismo, debo brindar significativa importancia a la movilización inicial por parte de mi padre Omar de Jesús Cano Moreno y el apoyo generalizado de mi familia en los momentos de dificultad y en el fortalecimiento emocional para llevar a cabo todos mis objetivos.

Y sin lugar a dudas, es imprescindible reconocer que este proyecto tal y como está estructurado, fue posible gracias a la participación activa y a la disposición constante de las mujeres pertenecientes a los distintos escenarios laborales –plaza de mercado del municipio de Santa Fe de Antioquia y aquellas que laboran en la universidad de Antioquia seccional occidente- pues sus discursos abiertos, su interés por el tema y la interacción dialógica con mis intereses, permitió la consecución de mi tesis de grado. Por último, pero no menos importante remito mis agradecimientos a la Universidad de Antioquia como institución, que además de facilitar y comprometerse con mi formación, promueve la función investigativa y nos permite como profesionales en formación adquirir herramientas prácticas y reconocer los fenómenos tal y como se dan en sus contextos particulares.

Contenido

RESUMEN.....	8
SUMMARY	8
INTRODUCCIÓN	9
1. MEMORIA METODOLÓGICA	12
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
1.2 OBJETIVOS	16
1.2.1 Objetivo General.	17
1.2.2 Objetivos específicos.	17
1.3 METODOLOGÍA	17
1.3.1 Enfoque metodológico.	17
1.3.2 Diseño metodológico.....	18
1.3.3 Estrategia metodológica.	18
1.3.4 Técnicas de recolección de información.	20
1.3.5 Universo / población.	21
1.3.6 Muestra poblacional.	21
1.3.7 Descripción de fases metodológicas.....	23
1.4 CATEGORÍAS DE ANÁLISIS	25
2. CARACTERÍSTICAS DE LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL TRABAJO	26
2.1 ASPECTOS HISTÓRICOS	27
2.2 PERSPECTIVA ECONÓMICA	31

2.3	CONDICIONES SOCIALES Y CULTURALES.....	33
2.3.1	La urbanización.....	33
2.3.2	El acceso a la educación.....	35
2.3.3	La natalidad.....	36
2.3.4	Consideraciones culturales.....	37
3.	LUGAR DE LA MUJER EN EL TRABAJO, NORMA LABORAL Y LA MUJER	42
4.	CARACTERÍSTICAS PSICOLÓGICAS DE LA MUJER.....	50
5.	HABILIDADES Y COMPETENCIAS	57
5.1	HABILIDADES SOCIALES.....	57
5.2	COMPETENCIAS INDIVIDUALES	59
6.	CONTEXTUALIZACIÓN	64
6.1	UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA-SECCIONAL OCCIDENTE	67
6.2	PLAZA DE MERCADO	70
6.3	CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DE LAS PARTICIPANTES	71
7.	ANÁLISIS DE LOS HALLAZGOS	76
7.1	HABILIDADES SOCIALES.....	77
7.1.1	Evaluación de soluciones, negociación.....	77
7.1.2	Asertividad.....	83
7.1.3	Empatía.....	86
7.1.4	Saber escuchar.....	91
7.1.5	Definir un problema.....	95

7.1.6	Expresión justificada de la ira.	98
7.2	COMPETENCIAS	100
7.2.1	Construcción de relaciones.	100
7.2.2	Trabajo en grupo y cooperación.....	104
7.2.3	Espíritu de iniciativa.	108
7.2.4	Búsqueda de información.....	112
7.2.5	Sensibilidad interpersonal.	114
7.2.6	Orientación al cliente.	121
7.2.7	Persuasión e influencia.....	125
7.2.8	Conciencia organizativa.	128
7.2.9	Desarrollo de los otros.	130
7.2.10	Liderazgo de grupos.....	132
7.2.11	Confianza en sí mismo.....	135
8.	REFLEXIÓN FINAL.....	137
9.	REFERENCIAS.....	146
10.	CIBERGRAFÍAS.....	150
11.	ANEXOS	152

Tabla 1.....	74
Tabla 2.....	75

RESUMEN

En esta investigación, se consolidan los resultados de un acercamiento dialógico entre el investigador y un grupo de mujeres que decidieron privilegiar el discurso, para dar cuenta de sus saberes construidos territorial e históricamente en razón de su lugar en el marco laboral, a partir de la construcción y apropiación de una serie de habilidades y competencias que posibilitan su interacción diaria con el medio y la vinculación con los otros en el marco del empleo, atendiendo de esta manera al protagonismo necesario de las mujeres como conocedoras de su situación actual y promotoras de procesos de integración a la esfera pública, lo que sin duda se ve fundamentado en un estado del arte que comprende la revisión documental de los elementos involucrados y de los postulados que desde la psicología esclarecen el panorama para comprender de manera integral este fenómeno, con la intención de garantizar la relación inherente y necesaria entre la teoría y la práctica.

Palabras claves: Género, habilidades sociales, competencias individuales, masculino, femenino, representaciones sociales, imaginarios culturales.

SUMMARY

In this research , the results of a dialogic approach between the researcher and a group of women who decided to privilege speech consolidate, to account for their knowledge built territorial and historically because of their place in the working environment , from the construction and appropriation of a range of skills and competencies that enable their daily interaction with the media and linking with others in the employment context , taking thus the

necessary visibility of women as knowledge of their current and promoters situation process integration into the public sphere , which undoubtedly is based on a state of the art comprising the document review of the elements involved and the principles that from psychology clarify the outlook for comprehensive understanding of this phenomenon , with the intention to guarantee the inherent and necessary relationship between theory and practice.

Keywords: Gender, social skills, individual, male, female competitions, social, cultural imaginary representations.

INTRODUCCIÓN

La incursión de la mujer a los escenarios públicos requiere de un paso físico y cognitivo que traslade su lugar de lo doméstico a lo político, social y a los trabajos remunerados, que hasta mediados del siglo XX habían sido negados de manera absoluta a éstas. Es por esto, que en la actualidad se debe hablar de un momento de transición, pues es ahora precisamente donde se están llevando a cabo movilizaciones y luchas en todos los espacios en busca de la reivindicación integral del lugar de las mujeres; fenómeno que ha encontrado grandes aliados en procesos jurídicos encabezados por la declaración universal de derechos humanos, la incidencia actual de las mujeres en los medios formativos y la reducción significativa en las tasas de natalidad.

Todos estos temas, hablan de una creciente autonomía referida a lo físico, económico, emocional y político, pero que en su larga trayectoria se ha visto obstaculizada por procesos sociales y por la negación marcada en la cultura que se evidencia en los imaginarios y estereotipos de género. Es así, como el periodo actual de incorporación gradual de las mujeres a

la esfera pública se encuentra con adeptos y obstáculos que determinan su papel actual y las posibilidades futuras de éstas.

Por lo tanto, este proyecto pretende reconocer los logros actuales de las mujeres como el resultado de sus movilizaciones históricas, dando paso a la revisión como elemento central de sus habilidades y competencias en el marco de lo público y más precisamente en el escenario laboral remunerado, como herramientas que permiten su participación efectiva en el trabajo y promueven la obtención de resultados favorables que han permitido su consolidación pública y el crecimiento gradual de su lugar como sujetos propositivos e independientes.

Este proyecto obedece a una amplia revisión documental, a la observación sistemática de los entornos laborales de interés para el mismo y a la participación directa de un grupo de ocho mujeres pertenecientes a los marcos formal e informal del ámbito laboral del municipio de Santa Fe de Antioquia, quienes a partir de sus discursos permitieron el reconocimiento de sus habilidades y competencias, como herramientas de uso cotidiano que además de posibilitar la consecución de objetivos laborales, privilegian en su mayoría la interacción social y el vínculo afectivo con sus pares.

Esta tesis se constituye así, en evidencia académica que da cuenta de las posiciones asumidas por las mujeres del municipio de Santa Fe de Antioquia en sus quehaceres laborales, pero también pretende hacer una revisión histórica y sistémica de las variables que han configurado el proceso de participación de las mujeres en todos los escenarios, por lo cual el documento se estructurará en diferentes apartados que den cuenta de los elementos involucrados en dicha incorporación.

Inicialmente se atiende a una memoria metodológica que permita adentrarse en el tema en relación a las diferentes categorías de análisis, los objetivos, el planteamiento del problema y la metodología particular para este proyecto, pasando luego a la caracterización de la participación de la mujer en el marco del empleo, a través de variables como la historia, los aspectos sociodemográficos y económicos, las perspectivas sociales y culturales, para después dar paso a la revisión conjunta de la situación actual de la mujer en relación al marco formal e informal del trabajo, los avances normativos y/o jurídicos y las características psicológicas consideradas propias para hombres y mujeres.

Por otra parte y constituyéndose en el centro del proyecto, se realiza una revisión documental de las características propias de las mujeres en términos de habilidades y competencias, lo que lleva a la contextualización del tema de interés, identificando para esto los aspectos sociodemográficos de las participantes, dando paso al análisis y discusión sobre los hallazgos que recogen las posturas discursivas de las entrevistadas y las consideraciones que tienen sobre sus herramientas funcionales a la hora de hacer frente a las demandas contextuales de sus escenarios laborales, lo que permite identificar el uso y puesta en marcha de una serie de habilidades sociales y competencias que favorecen su quehacer laboral, lo que luego se concreta teóricamente en las reflexiones finales que dan cuenta en términos generales de los hallazgos y solicitan la revisión de algunos fenómenos de interés que pueden develar desde la psicología los elementos que obstruyen la participación equitativa de hombres y mujeres en lo público.

La división por apartados y el abordaje de las diferentes variables involucradas, permiten dar claridad sobre el tema en cuestión y ofrecer bases teóricas para la comprensión de la situación actual de la mujer de Santa Fe de Antioquia en el ámbito del empleo y como posible

marco conceptual para la formulación de proyectos de intervención que favorezcan a esta población.

1. MEMORIA METODOLÓGICA

En este apartado, se dará a conocer las memorias metodológicas en razón a la problematización del papel de la mujer en el marco del empleo a partir de reflexiones teóricas y conceptuales en torno al fenómeno de interés, los objetivos de la investigación y la metodología diseñada que orientó el ejercicio investigativo.

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A partir de una revisión documental, que involucra algunas publicaciones referidas al papel de la mujer en el campo laboral, se hace relevante para la psicología y otras áreas académicas dar una mirada crítica al rol que desempeña la mujer en el marco del empleo (Contreras, Pedraza y Mejía, 2012). Esto con el fin de detectar su posición en un contexto determinado, los factores que inciden en ésta y las posibles condiciones que permiten un protagonismo creciente de las mujeres en el ámbito laboral.

Los diferentes artículos y/o documentos que abordan el tema, plantean discusiones en torno a categorías de análisis tales como: la inequidad laboral entre hombres y mujeres, factores socioculturales y psicológicos, el rol del género, y las características diferenciadoras entre hombres y mujeres, para esclarecer la posición y los campos en los que se viene desempeñando actualmente y con más fuerza la mujer (Bel Bravo, 2004).

En la actualidad se asiste a un fenómeno que no tiene precedentes anteriores al siglo XX; se trata de una gran incursión de las mujeres en el marco general del trabajo, la cual ha venido a reformular la participación tanto de hombres y mujeres en todos los ámbitos, (Miller, 2003). Esta incorporación masiva de las mujeres como fuerza laboral, se sustenta en dos procesos básicos: el acceso a la educación en todos los niveles y la reducción notable de las tasas de natalidad (Contreras et al., 2012). Aspectos que cumplen el papel de plataformas que impulsan su desarrollo, pues hay una relación directa entre el tiempo libre por la baja tasa de natalidad y los espacios que se obtienen en cuanto a lo laboral y la academia.

Es un acuerdo común entre los autores antes mencionados, que la mujer ha venido ocupando de forma acelerada roles laborales en casi todos los espacios, algo que sin duda debe ser destacado por sus connotaciones sociales; pero también debe ser importante tener en cuenta la poca participación de éstas en los cargos de alta gerencia, pues no solo en el contexto latinoamericano se hace notar una clara prevalencia de los hombres en cargos directivos, sino que este fenómeno viene a constituir un rasgo generalizado a nivel global (Contreras et al., 2012).

En consonancia con lo anterior, debe anotarse la diferencia sustancial que hay entre hombres y mujeres en términos jerárquicos, así como también existe una notable desigualdad en cuanto a condiciones salariales; siendo esta una realidad a la que se ven enfrentadas las mujeres, pues su esfuerzo debe doblarse a la hora de alcanzar reconocimientos empresariales (Godoy y Mladinic, 2009).

La equidad entre hombres y mujeres en términos laborales, se ha visto obstaculizada por la concepción tradicional de roles, otorgándole al hombre características de liderazgo, control,

dirección y todas las relacionadas con la administración y jefatura de empresas, ubicándolo claramente en el lugar de líder o superior; mientras que la mujer ha sido concebida culturalmente como sumisa, obediente, carismática y con actitudes relacionales favorables, adjudicándoles dimensiones de orden doméstico o relacionadas con el cuidado de los otros (Gálvez, 2001).

Esta concepción mantenida a partir de consideraciones culturales, impide la participación efectiva de la mujer en campos diferentes al cuidado del hogar, o bien incrementa la dificultad para quienes incursionan en temas como la política, la economía y la educación (Gálvez, 2001). La concepción cultural al igual que la percepción empresarial, reconocen a la mujer como una fuerza laboral secundaria privilegiando la posición masculina; todo esto a pesar de los grandes avances académicos y los alcances laborales a los que ha accedido la mujer en los últimos tiempos (Abramo, 2004).

En vista de la gran influencia de la concepción tradicional de roles, se hace necesario dar un vuelco general a la percepción de las posiciones tanto masculinas como femeninas, y dejar atrás el interés de algunos sectores políticos y académicos, que pretenden una paridad de capacidades entre hombres y mujeres (Contreras et al., 2012). Entendiendo la diversidad como una apuesta a la consecución de equidad de género, pues si bien las habilidades entre hombres y mujeres difieren en mucho, esas diferencias son las que permiten el fortalecimiento de los equipos empresariales y la participación en condiciones igualitarias para los géneros (Dunker, 2002).

Hoy en día si se hace una revisión objetiva, se puede encontrar que tanto hombres como mujeres tienden a desempeñarse con mayor incidencia en ciertos campos, esto gracias a las características diferenciadoras, permitiendo grandes avances en términos sociales, culturales y

tecnológicos, pues esa diversidad posibilita especialización y mejor cumplimiento de roles (Contreras et al., 2012).

Lo anterior da pie para generar una nueva perspectiva frente al papel de la mujer en el campo laboral, diferenciado en términos cualitativos del que cumple el hombre; pues gracias a esas características particulares puede asumir funciones en todos los campos, de forma exitosa y a partir de nuevos modelos de desempeño ocupacional. Tal como lo asume Rosener (1990) (Contreras et al., 2012): “Características generalmente asociadas a las mujeres tales como el carisma, y las habilidades sociales, son las que marcan la diferencia y conforman un nuevo modelo que la autora denomina liderazgo interactivo” (p.88).

Con lo anterior, la autora propone métodos novedosos en los que la mujer a partir de sus características diferenciadoras cumple el papel de líder u orientadora, sin salirse de su rol femenino, mostrando que a partir de éste es posible alcanzar altos cargos y direccionar grupos, sin caer en el monologo masculino que se ha tomado los grandes escenarios corporativos.

Antes de concluir el planteamiento del problema, es necesario reseñar la información susceptible de ser conocida desde la administración municipal de Santa Fe de Antioquia, a través de su plan de desarrollo local el cual hace alusión directa en uno de sus puntos a la equidad de género, planteando algunas propuestas que apuntan a temas diversos tales como: programas de emprendimiento, oficina de la mujer, educación para la equidad, entre otros. (Plan de Desarrollo Santa Fe de Antioquia Ciudad de Oportunidades, 2012-2015,) esto implica un acercamiento de los órganos administrativos locales a la temática en cuestión contribuyendo a la identificación del tema como importante y de interés para la comunidad.

A partir de este interés se ha conformado en Santa Fe de Antioquia la Mesa de Asuntos de la Mujer, pretendiendo asumir todos los temas relacionados con la población femenina del municipio (Secretaria de Salud y Desarrollo Social, Oficina de Asuntos para la Mujer de Santa Fe de Antioquia), entre estos el aspecto laboral, que compete directamente a este proyecto. Además debe tenerse en cuenta la política pública de equidad de género como marco normativo que permita orientar el reconocimiento y la inclusión de la mujer en el ámbito laboral.

Por todo lo mencionado anteriormente se hace pertinente preguntarse por: ¿Cuáles son las habilidades y competencias de la mujer de Santa Fe de Antioquia en el contexto laboral?

La respuesta a esta pregunta, brinda la posibilidad de comprender las diferencias entre hombres y mujeres, asumiendo la diversidad como un fenómeno que permite entender el desempeño a partir de diferentes estrategias orientadas a fines comunes. Además, dicha respuesta aporta al reconocimiento desde la psicología de las habilidades propias o que se destacan con mayor claridad en las mujeres en el ámbito laboral; generando de esta manera soportes teóricos que faciliten la comprensión integral del tema, sirviendo como marco conceptual a la hora de brindar acompañamiento a la comunidad de mujeres del municipio de Santafé de Antioquia en posibles proyectos orientados a la inclusión de la mujer en el campo laboral en todos los niveles.

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo General.

Identificar las habilidades y competencias de mujeres que se desempeñen laboralmente en escenarios formales e informales en el municipio de Santa Fe de Antioquia, como punto de partida para la comprensión holística de los lugares y posturas que éstas asumen en el marco de lo público.

1.2.2 Objetivos específicos.

- Identificar los aspectos sociodemográficos relacionados con el marco laboral de la mujer en Santa Fe de Antioquia.
- Identificar las habilidades sociales de la mujer con respecto al ámbito laboral.
- Reconocer las competencias de la mujer en el contexto laboral.

1.3 METODOLOGÍA

1.3.1 Enfoque metodológico.

Se hizo uso del paradigma interpretativo, buscando con éste hacer un reconocimiento de la realidad construida por las mujeres pertenecientes al campo laboral de Santa Fe de Antioquia, y cómo éstas hacen una lectura particular de los fenómenos a los cuales se ven inmersas en su cotidianidad; por esta razón fue pertinente la utilización de este enfoque, pues a partir de él se concibe la realidad como un fenómeno que depende de los individuos que lo experimentan y

construyen de acuerdo a los significados que le atribuyen por medio del lenguaje, que cumple las veces de constructor de realidad y de replicador de ésta (Krause, 1995).

Esta perspectiva permite al investigador involucrarse en las dinámicas sociales que pretende entender; y es desde el interior del fenómeno que puede identificar con claridad la forma en la que los individuos experimentan su realidad, siendo participe activo y reflejando en los datos generados la posición de los sujetos implicados (Vasilachis et al., 2006).

1.3.2 Diseño metodológico.

Este proyecto está sustentado en un diseño cualitativo, el cual posibilitará la comprensión de las características relacionadas con el marco laboral de la mujer en el municipio de Santa Fe de Antioquia, pues desde la investigación cualitativa se busca interpretar los fenómenos sociales como procesos particulares, evitando objetivar o naturalizar la realidad humana, otorgándole reconocimiento a la subjetividad y promoviendo el uso de conceptos o lenguaje, como el mecanismo reductor de complejidad y productor de conocimiento. Una característica destacable del diseño cualitativo, es su flexibilidad y fácil acomodación a cualquier contexto o fenómeno social que se desee conocer (Vasilachis et al., 2006). Es por esto, que permitió hacer una interpretación adecuada de los procesos característicos que giran en torno a la participación de la mujer en el ámbito laboral.

1.3.3 Estrategia metodológica.

Se utilizó para este proyecto el estudio de caso, ya que posibilita comprender un fenómeno particular y cambiante en su contexto real, apuntando al entendimiento detallado y

holístico de sus características; además brinda la posibilidad de asumir cada caso como una unidad particular, que debe ser estudiada a profundidad para de esta manera delimitar los matices y las dinámicas propias de un constructo social, y de cómo son experimentadas por los actores que lo viven y transforman. Desde esta estrategia metodológica, se concibe el caso como una situación social, en la cual se pueden ver involucrados un grupo, una organización, un evento, un programa o un individuo, coexistiendo diferentes características y relacionándose entre sí, lo que permite la generación de una realidad social propia para cada contexto (Galeano, 2004).

El estudio de caso del que se hizo uso para identificar el fenómeno social de interés para este proyecto (participación de la mujer en el mercado laboral), fue tinte cualitativo, pues permitió hacer un acercamiento directo a la situación, y contemplar una realidad particular que es resultado de la interacción entre los diferentes actores involucrados, además desde éste se hizo posible la selección intencionada de la muestra poblacional atendiendo los intereses del proyecto y del investigador, ya que desde esta posición se conciben los fenómenos sociales como un evento único, que debe ser entendido desde su interior con base en sus propias dimensiones culturales e históricas, evitando su generalización o replicación a cualquier otro contexto (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

El tipo de estudio de caso del que se hizo uso para este proyecto es el colectivo, pues permitió generar teoría a partir del entendimiento y comparación de los diferentes casos o unidades de análisis involucradas en el fenómeno social que se pretende vislumbrar; así como la identificación de características comunes y diferenciales que posibilitan la recopilación y acumulación de conocimiento (Jiménez, 2012).

A partir de las necesidades y la finalidad de este proyecto, el estudio de caso del cual se hizo uso fue el interpretativo, por su tendencia a la profundidad y rigurosidad en la investigación, así como la posibilidad que brinda de generar teoría gracias a la categorización de información y a la ilustración minuciosa y amplia del fenómeno estudiado (Galeano, 2004).

1.3.4 Técnicas de recolección de información.

En primera instancia, se llevó a cabo una búsqueda y revisión bibliográfica en bases de datos tales como: Dialnet, Scielo, EBSCO, Redalyc, también se utilizaron las páginas web de las instituciones relacionadas con los aspectos normativos en cuanto a la participación de la mujer en el campo laboral; así mismo se hizo uso de documentos y libros virtuales en PDF, además de la utilización de documentos y de libros físicos, relacionados con el tema.

Una de las técnicas más importantes para la recolección de la información, fue la entrevista semi-estructurada, que depende para su constitución del criterio y los intereses propios del investigador con respecto al tema que deseaba conocer; para esto se realizaron cuestionamientos de manera que se acomodaran al contexto de investigación, temas que estuvieron abiertos a modificaciones en el transcurso de la entrevista, teniendo en cuenta la posibilidad de identificar un tema que se constituyera de interés para la investigación, ahondando en éste por ser necesario y direccionando la temática de acuerdo a los parámetros propios del dialogo con el investigado, llegando en algunos casos a identificar asuntos que inicialmente no fueron presupuestados, esto gracias a la flexibilidad de la entrevista semi-estructurada (Vélez, 2002).

La observación fue utilizada como una técnica, que permitió hacer una descripción sistemática de los eventos y las características propias del fenómeno de interés para la investigación. Además de posibilitar la identificación de las dinámicas que se dan entre los individuos participantes en una situación o proceso social (Kawulich, 2005).

1.3.5 Universo / población.

Mujeres que trabajan en los diferentes contextos laborales de la zona urbana de Santa Fe de Antioquia.

1.3.6 Muestra poblacional.

Se seleccionó de manera intencional un grupo de tres mujeres que trabajan en instituciones legalmente conformadas y que cuentan con un contrato formal y todas las garantías prestacionales que dictamina la ley; así mismo, se seleccionaron cinco mujeres que se desempeñan laboralmente en espacios informales y sin ningún amparo institucional en términos laborales.

Buscando dar cumplimiento a lo anterior, la muestra fue escogida de acuerdo a los intereses del investigador y las pretensiones del proyecto, teniendo en cuenta diversos ámbitos laborales en el municipio de Santa Fe de Antioquia, tales como: Instituciones del Estado, y espacios en los que se desarrollan actividades de orden informal.

- ✓ Mujeres que cumplen con un contrato formal en la Universidad de Antioquia sede occidente Santa Fe de Antioquia.

Criterios de inclusión

- Mujeres entre 30 y 45 años que residan en el casco urbano de Santa Fe de Antioquia.
- Mujeres que lleven más de 2 años trabajando en la Universidad de Antioquia sede occidente Santa Fe de Antioquia.

Criterios de exclusión.

- Mujeres no nativas del municipio de Santa Fe de Antioquia, o que lleven menos de 6 años residiendo en éste.
 - Mujeres con escolaridad o nivel de formación inferior al grado noveno de bachillerato.
- ✓ Mujeres que se desempeñan en actividades informales en la plaza de mercado de Santa Fe de Antioquia.

Criterios de inclusión:

- Mujeres entre 24 y 65 años que residan en el casco urbano de Santa Fe de Antioquia.
- Mujeres que vengan desempeñando actividades informales en un periodo de tiempo mayor a 5 años.
- Mujeres con hijos u otros que dependan de los ingresos que genera en su oficio.

Criterios de exclusión:

- Mujeres con nivel de escolaridad universitario.
- Mujeres provenientes de otros municipios y que su residencia en Santa Fe de Antioquia sea menor a 10 años.

- Mujeres que además de ejercer actividades informales, cumplan contratos legales con alguna institución.

1.3.7 Descripción de fases metodológicas.

1.3.7.1 Fase preparatoria.

En ésta se realizó un análisis de las categorías y características relacionadas con el tema investigado, a partir de las diferentes bases de datos y los documentos que brindaron información detallada de la temática en cuestión, información que fue organizada en un marco conceptual que permitió la ubicación apropiada de los parámetros y lineamientos a seguir en el proceso investigativo. Para esta fase se hizo necesario la delimitación e identificación del tópico a conocer y su viabilidad y posibilidad de ser esclarecido a través de la metodología seleccionada. (Rodríguez, Gil y García, 1996). Además, en esta fase se realizó la construcción de las entrevistas y la selección intencional de la muestra, para con ello dar paso a la fase de acercamiento con el fenómeno estudiado.

1.3.7.2 Trabajo de campo.

En esta fase se hizo contacto directo con el tópico a investigar, en la cual inicialmente se efectuó un acercamiento informal al contexto, identificando características generales y haciendo una lectura amplia del entorno, lo que permitió luego incursionar de manera gradual al fenómeno de interés, delimitando las dinámicas internas y las características propias de los sujetos

involucrados, y con base en esta información se obtuvo sustento teórico previo a la recolección por medio de las técnicas seleccionadas. (Rodríguez et al., 1996).

El trabajo de campo de este proyecto se inició con la lectura contextual del fenómeno de forma externa, para identificar los procesos relativos al marco laboral de las mujeres de Santa Fe de Antioquia; luego, se llevó a cabo un proceso de observación que posibilitó la ubicación sistemática de las prácticas y de las características intervinientes en el campo laboral de las mujeres. También se hizo uso constante de bases de datos e información que permitió esclarecer el objeto de estudio, así como la aplicación de entrevistas semi-estructuradas a varias mujeres pertenecientes a los diferentes contextos laborales antes mencionados (Universidad de Antioquia sede occidente Santa Fe de Antioquia, Plaza de mercado de Santa Fe de Antioquia).

1.3.7.3 Fase analítica.

En esta fase, se busca a partir de la confrontación de la información obtenida y la pregunta inicial reducir la complejidad de los datos, interpretando los fenómenos sociales involucrados en el tópico de investigación; para generar un sustento teórico, luego de la categorización y organización de los conocimientos obtenidos, los cuales fueron analizados para la producción y reproducción de los datos alcanzados (Rodríguez et al., 1996).

1.4.7.4 Fase informativa.

En esta fase, se realizó el informe final a partir de los datos sistematizados para sustentar todo el proceso investigativo, reuniendo en este documento la información obtenida en las fases anteriores, el cual se publica para dar a conocer los resultados (Rodríguez et al., 1996).

1.4 CATEGORÍAS DE ANÁLISIS

La participación acelerada de las mujeres en la esfera pública, más específicamente en el contexto laboral, tiene grandes implicaciones en términos políticos, culturales, económicos y sociales que en la actualidad se vislumbra como un cambio paradigmático en dichos espacios, otorgándole a la mujer un protagonismo creciente pero aun precario en lo relacionado con su incursión igualitaria al marco del empleo.

Con la intención de dar claridad sobre el tema, fue necesario delimitarlo en cinco categorías de análisis; estas son:

- Imaginarios sobre el género: Se refiere a las construcciones culturales en relación a la posición de hombre y mujer, dependiendo de los atributos y condiciones otorgadas históricamente.
- Características de la participación de la mujer en el marco laboral: Son las condiciones que posibilitan o impiden la participación legítima de las mujeres en el marco público, más precisamente en el contexto laboral.
- Características psicológicas de la mujer: Hace referencia a los aspectos mentales involucrados en la interacción laboral que sostienen las mujeres, así como habilidades sociales y competencias personales.
- Norma laboral y mujer: Esta hace alusión a los parámetros legales y normativos proclamados en el contexto nacional y global, para propender por la condición igualitaria de la mujer en el trabajo.

- Lugar de la mujer en el trabajo: Este apartado se preocupa por entender la posición actual de la mujer en el marco del empleo, en relación a sus condiciones de trabajo y sus alcances en términos jerárquicos.

Estas categorías, permiten precisar las variables implicadas en la participación laboral de la mujer, y dar luz sobre un fenómeno de vital importancia para la economía y funcionamiento social del municipio de Santa Fe de Antioquia en particular y el contexto global en general. Para esto, las cinco categorías de análisis mencionadas, fueron recopiladas en tres apartados que sintetizan la información recolectada en el proceso de revisión bibliográfica, dando cuenta de los presupuestos actuales que denota un cúmulo de investigaciones que sirvieron como respaldo teórico para incursionar en la temática en cuestión.

2. CARACTERÍSTICAS DE LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL TRABAJO

La incursión de las mujeres en el escenario laboral, se encuentra atravesada por una serie de condiciones y variables que se han visto involucradas en el acceso de éstas a la esfera pública. Estas situaciones son de orden histórico, cultural, político y económico, donde algunos favorecen dicha incursión, mientras otros obstaculizan la participación equitativa de las mujeres en el empleo con relación a los hombres. Con la intención de ahondar en el tema y dar claridad sobre este se hará uso de las situaciones planteadas anteriormente, como subcategorías que posibiliten un encuadre favorable con el tema.

2.1 ASPECTOS HISTÓRICOS

Desde la perspectiva histórica se pretende apreciar con claridad y en detalle la participación de las mujeres en el marco público y privado considerando la influencia del contexto socio histórico y los postulados imperantes en ciertas épocas que determinan las posiciones que asumen hombres y mujeres en relación a sus posibilidades y al orden cultural, dando paso a una revisión temporal que reconoce la incursión de la mujer en la esfera pública, como un proceso de orden creciente que ha encontrado en su largo camino, aliados y obstáculos.

En este sentido es preciso aludir a la antigua Grecia en cabeza de Aristóteles, quien consideraba que la mujer al igual que los esclavos debía asumir labores materiales o de orden servil, por ser apreciados como un acto imperfecto que solo atiende las necesidades primarias del hombre en el orden de lo material y lo instrumental, a diferencia de lo ocurrido con los procesos orientados a la contemplación y el conocimiento, ejercidos estos por los hombres en la polis y considerados a su vez como actos perfectos y de trascendencia (Padilla, 2010).

En este contexto se puede ver una sectorización de la mujer en espacios de actividad física, las cuales en la época de la Grecia antigua, eran concebidas como limitantes y obstáculos para actuar libremente y acceder al conocimiento, siendo la vida humana realmente valiosa cuando es desempeñada en la polis o ciudad, que era un espacio destinado a los hombres como seres virtuosos, lo que niega la inclusión de la mujer en aspectos relevantes para dicha sociedad y la ubica a la par con los esclavos en términos de funciones, degradando así su posición (Padilla, 2010).

Otro momento histórico de relevancia es sin duda la Ilustración, donde se abogaba por el entendimiento propio y el uso del intelecto, la razón y la lógica, como modelo de iluminación

que favorece el crecimiento del hombre, o como lo mencionaba Kant da paso a la mayoría de edad, promoviendo un paradigma soportado en el saber, pero que desafortunadamente negaba la iluminación de la mujer por ser considerada imperfecta en relación a lo originario, o lo que antecede a la cultura y a lo social, desvinculándola directamente de la razón y representándola solo desde lo orgánico como anclaje a la naturaleza y a la maternidad desvirtuando por completo su posición pensante y considerándolas como seres misteriosos e irracionales (Padilla, 2010).

Pero a pesar de esto es en el siglo de las luces, cuando se estructuran los primeros movimientos reivindicatorios de la mujer, muestra de esto es la obra de la inglesa Mary Wollstonecraft “Vindicación de los derechos de la mujer 1792”, en la que se apostaba por la educación igualitaria para niños y (as), la ciudadanía para la mujer y en general la consolidación de los derechos humanos, como resultado de la instauración de un nuevo orden burgués; también en este mismo momento histórico, se publicó la declaración de los derechos de la mujer por Olympe Marie de Gouges, a partir de la cual las mujeres se auto-proclamaban como seres humanos, y en ese mismo orden de ideas como ciudadanas con los mismos derechos y capacidades que los hombres (Padilla, 2010).

Además en este mismo modelo de la Ilustración es donde se hace alusión al contractualismo clásico y se reafirma un espacio público amparado por el Estado y las leyes políticas, que favorecen a la razón y a lo genéricamente humano, en este sentido alude directamente al hombre por su condición social, y niega la condición política y pública de la mujer, por ser considerada incapaz de controlar sus emociones, constituyéndose esta idea como referente principal en la segregación de la mujer al espacio doméstico (Padilla, 2010).

Un momento de gran trascendencia en el proceso de incursión de la mujer en la esfera pública, es sin duda la revolución francesa, la cual se encuentra soportada en el marco de los derechos humanos, espacio en el que se apunta a la equidad en derechos entre hombres y mujeres, dando paso a la posición igualitaria de los individuos independiente de su nacionalidad, raza, sexo, color, etc., posibilitando así, escenarios de movilización y de cuestionamiento por parte de las mujeres, lo que se ve representado en acontecimientos tales como la toma de la Bastilla o la Marcha sobre Versalles. La Revolución Francesa, dio paso en el contexto Europeo del siglo XIX, a la generación de avances importantes en términos sociales y políticos, que favorecieron en países como Noruega, Inglaterra y Finlandia la igualdad en relación a la herencia, la participación en actividades comerciales y la libre disposición del sueldo a las mujeres casadas, posibilitando una condición más autónoma e independiente, que se ve acompañada por la disposición de derechos y la reclamación de éstos por parte de las mujeres (Padilla, 2010).

También, la Revolución Industrial deja ver el trabajo de las mujeres como aporte necesario a la economía de los Estados, y como complemento sustancial para el sostenimiento de los hogares; este fenómeno tiene cabida en un momento histórico, donde el modelo económico solicitaba mano de obra en grandes dimensiones, siendo insuficiente la participación de los hombres para hacer frente a las obligaciones laborales, que promovía el contexto y en consecuencia son las mujeres quienes atienden la alta demanda laboral. Un aspecto a destacar en este momento histórico, es la división marcada por clases en relación a la participación de las mujeres en el trabajo remunerado, pues mientras aquellas que pertenecían a la clase burgués se acomodaban de forma exclusiva a labores domésticas, las familias pobres sufrían una

reestructuración ocasionada por la participación masiva de las mujeres en un marco laboral que solicitaba mano de obra barata y sumisa, a lo que seguramente solo se acomodaba el proletariado, pues el crecimiento de la burguesía era inversamente proporcional a las necesidades que acontecían a las clases pobres (Padilla, 2010).

Es imprescindible para esta revisión histórica, traer a colación los dos fenómenos violentos de mayor connotación en la historia reciente de la humanidad; me refiero con esto, a la implicación que tuvieron las dos guerras mundiales en el proceso de incorporación de la mujer al marco de lo público, pues aunque estos deben ser considerados como eventos meramente coyunturales, es importante reconocer que la convocatoria bélica para los varones, dejó espacios laborales que fueron ocupados por las mujeres, sirviendo de plataforma de entrada a lo que se convertiría en punto de quiebre, que dio paso a un lugar extra-doméstico para la mujer. Pero es solo después de la segunda mitad del siglo XX, que se puede hablar de la inscripción generalizada de las mujeres a todos los campos, incluido el laboral, ya que este crecimiento no obedece meramente a eventos episódicos, sino que parecen establecerse como una realidad permanente y de repercusiones crecientes para el mundo (Padilla, 2010).

En términos generales, la historia de la mujer se ha visto restringida a espacios privados o que son considerados en su momento poco relevantes para la estructura social, siendo evidente un menosprecio en casi todas las culturas existentes, por los atributos y condiciones de la mujer; a lo que se ha dado explicación de todo tipo (religiosas, filosóficas, naturalistas, etc.) con el fin de mantener una división de posiciones en relación al poder, que ha sido mantenido y transmitido como un monopolio dominado y manipulado por los hombres. Pero esta hegemonía de poderes,

en la actualidad se enfrenta a cambios significativos que disponen lugares equiparables para hombres y mujeres y marcos sociales muchos más flexibles y abiertos al cambio.

La dinámica actual se inscribe en un momento de transición histórica, donde se evidencia la transformación del papel tradicionalmente otorgado a la mujer, pasando de una posición acrítica y pasiva, a la conformación progresiva de un modelo femenino participativo y dispuesto a encarar un entorno que se muestra un poco más flexible al cambio y que permite, aunque de manera discreta, la acomodación de las mujeres en los escenarios sociales. Esta transición paradigmática de un modelo exclusivamente machista, al creciente fenómeno participativo e incluyente obedece a la postura discursiva y de opinión que han asumido las mujeres en las últimas décadas (Padilla, 2010).

2.2 PERSPECTIVA ECONÓMICA

El modelo económico actual, obedece a una expansión desenfrenada del capitalismo a nivel mundial, llevando consigo un marco laboral que se estructura en fundamentos de competitividad, privatización y acumulación de bienes en las arcas de las élites dominantes. El capitalismo adopta la figura de la globalización, como fundamento extensivo de sus políticas, transmitiendo a los Estados la necesidad de un sistema económico que compita en términos productivos con las grandes industrias a expensas del beneficio común; este fenómeno trae como resultado la privatización cada vez más marcada de los bienes del Estado y los recursos nacionales, en función de acuerdos internacionales (Consenso de Washington), que se inclina a favor del sector privado, en cabeza de las multinacionales que en la mayoría de los casos

pertenecen a los llamados países desarrollados, limitando así la soberanía de los países en desarrollo con el argumento de saldar la deuda externa (Ruiz, Vidal y Vicent , 2012).

Este modelo actual que tiene pocas excepciones en la esfera global, trae consigo la incapacidad de atender la demanda laboral del común de la población, lo que acontece en el crecimiento exacerbado del sector informal, como marco laboral al que se acogen el mayor número de personas en nuestro país (Ramírez y Guevara, 2006).

Un aspecto a destacar, es el elevado número de mujeres que acceden al trabajo informal, doblando en proporción a los hombres en este mismo escenario, ejerciendo actividades subvaloradas y desagregadas del marco de seguridad social y estabilidad que supone el trabajo formal, lo que se hace cada vez más escaso en el modelo globalizante que se acompaña de un deterioro en la calidad de vida de los países en vía de desarrollo; además, las mujeres con títulos universitarios se enfrentan a un contexto laboral que las excluye de entrada, siendo incluso más difícil para ellas la incursión al trabajo que otras mujeres con formación básica, pues las lógicas económicas solicitan mano de obra calificada y barata, por la alta demanda de trabajos instrumentales, en contraste a las pocas ofertas de puestos administrativos o de perfil profesional, los cuales comúnmente son otorgados a los varones (Ruiz et al., 2012).

Otra variable involucrada en lo referente a la participación laboral de la mujer, tiene que ver con las crisis económica y más precisamente con la acontecida en el año 2008, generando problemáticas sociales, que inicialmente se reflejan en consecuencias negativas para los hombres en términos de desempleo y reducción en el salario (Ruiz et al., 2012). Pero en última instancia, son las mujeres quienes enfrentan el panorama más desalentador, pues en vista de la recesión económica, las empresas favorecen la permanencia de los hombres y las mujeres deben acceder

en muchos casos a puestos precarios y mal remunerados, además la economía del hogar requiere de una segunda divisa, por la insuficiencia del salario del hombre, empujando a la mujer al ejercicio laboral poco valorado y con los ingresos incipientes que ofrece el marco de la informalidad.

2.3 CONDICIONES SOCIALES Y CULTURALES

Este apartado atiende a las variables de orden social que intervienen o tienen alguna incidencia en la actual incursión de la mujer al marco del trabajo remunerado; para esto, se hará alusión a la urbanización, la educación, la geografía y la tasa de natalidad, como aspectos relevantes en dicha incursión.

2.3.1 La urbanización.

El fenómeno de la urbanización consiste básicamente en el asentamiento masivo de las personas en las ciudades, atendiendo a la influencia del proceso de Industrialización y el capitalismo, como modelos que fomentan un supuesto bienestar económico en relación al trabajo asalariado y a expensas del abandono gradual de las actividades agrícolas y de las labores que generalmente se desarrollan en el campo. (Ramírez y Guevara, 2006).

Este proceso de transición de la vida agropecuaria a un estilo ciudadano, implica para las mujeres un cambio de paradigma en sus quehaceres habituales, pues en la ciudad deben aportar económicamente al sustento de su familia, acomodándose a trabajos generalmente de servicio o labores de medio tiempo, lo que conlleva a un desgaste de la esfera privada. La urbanización promueve el comercio y la construcción como actividades fundamentales para el crecimiento y

sostenimiento económico de las poblaciones urbanas; campos en los que tradicionalmente se desempeñan los hombres, por constituirse labores de esfuerzo físico y de administración de capital, otorgando un lugar secundario a la mujer en estas mismas ocupaciones, de las cuales deviene un sueldo inferior al de los hombres (Ramírez y Guevara, 2006).

En este sentido, la urbanización se constituye en un modelo social que se queda corto a la hora de atender las necesidades de un número elevado de pobladores; esto sumado a las migraciones forzosas acaecidas en nuestro país por causa de la guerra, y que terminan sumando personas en condiciones precarias en ciudades con crisis por la sobrepoblación subyacente, trayendo como resultado el aumento de las tasas de violencia, robos y criminalidad en general, pero por otro lado el fenómeno de urbanización tiene implicaciones en las identidades de hombres y mujeres, a causa de la transculturación que acontece del encuentro con creencias y posiciones diferentes frente a lo social, pues la influencia de la ciudad y de quienes la conforman, termina transformando las posiciones y los ideales campesinos, para dar paso a un modelo globalizante amparado en las tecnologías, la educación y los imaginarios culturales. (Ramírez y Guevara, 2006).

Por otra parte, es necesario reconocer la diferencia existente en las posiciones y actividades ejercidas por las mujeres dependiendo del contexto y del territorio que habiten; en este orden de ideas, se debe pensar que la concepción de “rural” y “urbano” no definen solamente una posición geográfica, sino que además direccionan la autopercepción de la mujer en relación a aspectos como la educación, la religión y el trabajo mismo.

Tal parece que las mujeres que habitan el campo, en su mayoría, cuestionan en menor medida la posición hegemónica de los hombres como cabezas de hogar y garantes económicos;

mientras que en las ciudades y en las grandes poblaciones las mujeres se muestran cada vez más críticas frente a la posición del varón. Y aunque siguen ejerciendo labores domésticas en mayor medida que los hombres, también ocupan cargos públicos y devienen ingresos de sus trabajos (Ramírez y Guevara, 2006).

Ahora bien, las labores domésticas que se ejercen en el área rural, implican un mayor desgaste físico y una incidencia directa en la economía del hogar, pues el cuidado de los animales, la siembra y recolección de cultivos y el cuidado y alimentación de los miembros de la familia, requieren un compromiso enorme, que puede equipararse con la doble o triple jornada que ejercen las mujeres con trabajos remunerados en las ciudades. Siendo necesario para una valoración crítica del lugar ocupado por la mujer, hacer un reconocimiento de las labores domésticas como trabajo fundamental para el sostenimiento económico de las familias y los Estados, pues ya sea en el campo o en las ciudades, las labores del hogar posibilitan el equilibrio social, ya que es allí donde se forman los ciudadanos, siendo generalmente las madres quienes se ocupan del procesamiento de los alimentos y la administración de los hogares, lo que en términos generales reduce costos y aumenta el bienestar familiar, atendiendo al principio clásico de la economía, de reducción de pasivos y aumento de activos.

2.3.2 El acceso a la educación.

La posibilidad de acceder a la educación significa para las mujeres la incorporación directa a los escenarios públicos, pues pasa de estar segregada a labores exclusivamente del hogar, a participar en esferas académicas donde se discuten y exponen diferentes puntos de vista, alcanzando en las últimas décadas conocimiento acerca de todos los temas y por consiguiente un

protagonismo creciente en el ámbito social, convirtiéndose la educación en la plataforma que impulsa la equidad en derechos entre hombres y mujeres. (Elborgh et al., 2013).

El cambio de las posiciones ejercidas tradicionalmente por las mujeres, tiene una relación directa con el número de años de estudios formales que en la actualidad cursan éstas, alcanzando títulos universitarios y especializaciones que permiten ocupar puestos casi impensables hace más de 50 años (Rodríguez et al, 2010).

La posibilidad de acceder al conocimiento de manera formal y en los establecimientos educativos, dan lugar al saber y el cuestionamiento de lo establecido por parte de las mujeres, movilizándolo el proceso de reivindicación de derechos gracias a la indagación académica y la argumentación teórica que la educación fomenta. En este sentido, se puede observar los grandes alcances académicos de las mujeres en todas las disciplinas y a escala global, pues en muchos casos, han logrado superar a los hombres en niveles de formación y su participación en las universidades es mucho mayor que la registrada por los varones, mostrando una relación muy favorable con el conocimiento formal y constituyéndose en una población altamente calificada, lo que se refleja en un número más elevado de mujeres que superan en años de estudio a los hombres, asumiendo la educación como argumento fundamental para la incursión social. (Comunidad Mujer, 2013).

2.3.3 La natalidad.

El descenso en la tasa de natalidad, está íntimamente relacionada con la incursión de la mujer a la educación y a la esfera laboral, pues existe una correlación entre los años de estudio y la menor cantidad de hijos registrada en las últimas décadas por mujeres de todos los estratos

sociales, dando paso a familias con un número reducido de hijos y con la posibilidad de ejercer labores extra domesticas de tiempo completo para ellas, además la educación genera en las mujeres un reconocimiento de los derechos y sus posibilidades, asumiendo así la maternidad como una opción y no como un destino ineludible, que se soportaba solo en la premisa dual que representaba a la mujer como madre en razón de su función orgánica (Ramírez, 2011).

En esta línea de ideas, la mujer asume una posición diferenciada de la tradicionalmente otorgada en relación al rol de madre, observándose una tendencia creciente a aplazar la edad para su maternidad, además de la posibilidad de optar por concebir menos de dos hijos o ninguno si es el caso, favoreciendo de manera directa el trabajo remunerado y la academia por encima de la conformación familiar; todo esto se observa con mayor prevalencia en mujeres que acceden a educación superior pero también es común encontrarse con esta tendencia en las ciudades, más que en la zona rural.

2.3.4 Consideraciones culturales.

En el intento por estructurar un marco general, que referencie los aspectos que intervienen en lo relativo a la participación de la mujer en el plano de lo público, y de forma más específica en el modelo laboral actual, es necesario aludir de manera especial a las consideraciones culturales, que han dado paso a lo que se conoce como estereotipos de género o de rol. Pues dar luz sobre estos fenómenos permite identificar las cargas culturales que intervienen en la adjudicación de papeles diferentes dependiendo del género.

A pesar del gran crecimiento de la participación de las mujeres en el contexto laboral, aún parecen situarse por debajo de los hombres en este plano e incluso en casi todas las esferas de la

vida humana, por ejemplo a nivel religioso, político y social, lo que presumiblemente esté relacionado con la gran influencia que ejercen las creencias populares, que por su gran alcance, fácil difusión y acomodación a lo cotidiano, consiguen direccionar las conductas y orientar los imaginarios del grueso de la población, disponiendo un panorama que históricamente ha favorecido al hombre y segregado a la mujer a escenarios secundarios, tema de gran trascendencia histórica y que en la actualidad sigue obstaculizando el proceso de incursión de la mujer en las mismas condiciones que los hombres, en el orden de lo público (Miller, Sarmiento y Gómez, 2014).

Abordar los imaginarios existentes sobre género, permite responder el porqué de la brecha laboral entre hombres y mujeres, asumiendo el género como los rasgos, roles, atributos y funciones otorgados por la cultura, lo que en definitiva da lugar a la posición pública o privada en razón de atributos biológicos, el contexto y la historia, pues el género obedece a los ideales sociales que a su vez se ven influenciados por el mantenimiento histórico de roles, donde la trascendencia de estos lugares de generación a generación parecen naturalizarse y constituirse en la resistencia a un cambio cultural, manteniendo argumentos clásicos de sumisión y poder (Bonan y Guzmán, 2007).

En este orden de ideas, el género debe ser considerado como la construcción social y simbólica de las diferencias sexuales, teniendo en cuenta para esto, las representaciones y significados que se le otorgan al hombre o la mujer por su condición anatómica, lo que da paso a una identidad colectiva y a la identificación de cada quien con estos rasgos, como sujeto independiente que pertenece a una categoría, que de entrada encuentra su primera diferenciación en lo físico (Bonan y Guzmán, 2007). Lo mencionado, se constituye en el punto de partida para

comprender los estereotipos de roles o de género, pues es la cultura y sus instituciones, quienes determinan los lugares y papeles que deben asumir sus miembros, siendo el punto de partida de estas consideraciones la división sexual.

En este sentido, se puede decir que a pesar de los estudios probatorios que demuestran la igualdad en resultados y desempeño entre ambos sexos en todos los campos y a cualquier nivel, tales estudios carecen de trascendencia social, a diferencia del éxito de transmisión que comprenden los imaginarios de género (Eagly et al., 1991, citado por Rodríguez et al., 2010). Aspecto que denota la supremacía de lo cultural sobre lo real o lo científico, opacando las pruebas objetivas y fortaleciendo el pensamiento común, por su arraigo íntimo con el saber informal y el consenso en torno a éste, lo que en última instancia termina legitimando dicha creencia.

Así se hace notorio un desequilibrio en la distribución de funciones entre hombres y mujeres, sustentado en gran medida por los condicionamientos socioculturales, que de forma generalizada han devaluado el desempeño de la mujer y han promovido el lugar privilegiado que en la actualidad ocupa el hombre en los ámbitos públicos, este aspecto tiene una gran relación con la concepción de género ya mencionada. Y en vista de que los hombres han desempeñado desde siempre y en casi todas las culturas la función de proveedor, este aspecto les ha permitido asumir responsabilidades públicas y ganar todos los reconocimientos que esto implica, mientras que las mujeres al acomodarse a las labores de cuidado y responsabilidades domésticas, se han mantenido en dichas funciones, relegadas a labores de servicio doméstico y enfrentadas al total desprestigio de sus funciones. (Selva, Sahagún y Pallarés, 2011).

La costumbre de ver a hombres en lo público y como proveedores, les otorga la idea natural de que cumplen estas funciones, mientras que las mujeres continúan en sus roles como amas de casa porque se han establecido allí históricamente, sin cuestionar, ni asumir otros roles diferenciados a los culturalmente impuestos.

Desde el constructo social, la feminidad es asumida indiferenciadamente con la condición biológica que da paso a la maternidad, lo que a su vez condiciona el lugar de la mujer en relación al cuidado de los hijos, acudiendo desde los presupuestos sociales a la mencionada condición natural de cuidadora que ostentan las mujeres, y con este argumento limitar su participación en el trabajo, dejando ver la influencia resonante de las construcciones sociales en torno al género y la prolongación exacerbada de los estereotipos de rol que se han dispuesto y mantenido con tanta fuerza, siendo en la actualidad el mayor direccionador de las funciones y espacios que deben ocupar las mujeres (Elborh et al., 2013).

Existe un proceso de transmisión de los estereotipos, que encuentra sustentación en la consolidación de los roles tradicionales, sostenidos de manera importante por muchas mujeres que aprueban tajantemente la función productiva como asunto de hombres y la reproductiva como función ineludible de las mujeres, lo que en su posición de orientadoras del hogar y cuidadoras en la comunidad, termina trasmitiéndose como información irreprochable a quienes tienen a cargo y de paso a los demás miembros del colectivo, quienes reproducen acríticamente estos postulados, acomodándose a un entorno que de manera preconcebida dispone las posiciones y funciones de sus miembros (Rodríguez et al., 2010).

Además de lo anterior se destaca que a la mujer, desde los contextos sociales, le exigen asumir de manera exclusiva un rol de madre, limitando su acceso al trabajo por la falta de

tiempo y por su vinculación afectiva con la familia, tal como ya se ha planteado en apartados anteriores. Ahora bien, autores como Lupano y Castro (2011) afirman que las mismas mujeres han privilegiado las características masculinas como una estrategia para su vinculación y ascenso en el marco laboral. Por lo que es preciso preguntarse ¿En realidad las mujeres intencionalmente asumen estos roles o características para el logro de sus objetivos?

La necesidad de responder esta pregunta, encuentra una alternativa bastante interesante en los postulados de Freud (1905), en sus Tres ensayos sobre una teoría sexual, donde reconoce una predisposición natural, tanto de hombres como mujeres a lo masculino y a lo femenino, considerándolas como condiciones intrínsecas de ambos y sobre las cuales pesa la influencia cultural, que termina orientando y poniendo límites a las aspiraciones sexuales y los modos de ser de cada individuo, pero a pesar del direccionamiento que ejerce el ideal social, es posible encontrar en cada sujeto remanentes actitudinales que son considerados propios del género contrario (Castillo, S.f).

Es por esto que los hombres en algún momento pueden manifestar sumisión, interés por los otros y carisma, sin dejar de lado su condición de varón, de la misma manera que las mujeres asumen posturas masculinas a la vez que mantienen su feminidad intacta, pues la feminidad o masculinidad no son exclusivas del sexo, más bien existe una mayor prevalencia dependiendo del contexto y los roles que otorgue la cultura, ya que éstas en vez de ser unas categorías rígidas e inamovibles, son formas de manifestarse en el mundo de manera pasiva o agresiva, aspectos constitutivos de cada ser humano, pues la sumisión y la exaltación no solo pertenecen a cada individuo, sino que son necesarios para éste.

3. LUGAR DE LA MUJER EN EL TRABAJO, NORMA LABORAL Y LA MUJER

Las mujeres han incursionado de forma masiva al mercado laboral en los últimos tiempos, pero su posición en la escala jerárquica es de orden secundario, así como su lugar en todos los aspectos públicos, mostrando una clara prevalencia de los hombres en los puestos de jefatura y dirección, tema que tiene relación con los estereotipos de roles, que tradicionalmente han relegado a las mujeres a desempeñar funciones de orden doméstico, posición que deja de lado los postulados del psicoanálisis antes mencionados sobre el carácter bisexual de hombres y mujeres en términos psicológicos, es decir que ambos tiene características masculinas y femeninas.

En términos generales, lo que constituye el centro de este apartado, es básicamente la posición actual de la mujer en el marco laboral y la influencia de los aspectos normativos que se han dispuesto a nivel global, regional y local, para la consecución de contextos laborales equitativos y amparados por marcos constitucionales y de reglamentación jurídica.

Hoy en día las mujeres desempeñan funciones en casi todos los campos, constituyendo en la actualidad el 40% de la fuerza laboral en Colombia, aspecto sin precedente en la historia del país; pero que choca contra la segregación por género, realidad que ha tenido incidencia notoria en el modelo laboral, manifestándose en la poca participación de las mujeres en puestos de alta gerencia, y una concentración sobrerrepresentada en puestos instrumentales o de baja jerarquía, además de la sectorización de las mujeres en formación y labor de algunas disciplinas, comúnmente adjudicadas a ellas por relacionarse con tareas de cuidado o atención, lo que ha

contribuido al mantenimiento y difícil superación de la división laboral por estereotipo de roles (Elborgh et al., 2013).

La figura estereotipada de la mujer como ama de casa, ha llevado a que estas funciones de limpieza y cocina, ejercidas comúnmente en el hogar, se conviertan en uno de los campos laborales con mayor presencia de mujeres, trasladando de esta manera el ejercicio doméstico al campo público, pero con la desventaja del poco valor que se le ha otorgado al que hacer doméstico, conllevando a que este campo laboral se forje sobre bases inestables, y en la actualidad sea reconocido como escenario de vulnerabilidad laboral y de ingresos insuficientes. (Ayala, Cabezas y Filippis, 2011).

Este fenómeno se suma a la segregación por género que tiene repercusiones económicas de orden negativo para las mujeres, ya que el sueldo de éstas en el contexto colombiano, es en promedio el 70% del recibido por los hombres, en el mismo cargo y con las mismas responsabilidades, lo que da muestra del poco reconocimiento que se le otorga a las funciones desempeñadas por las mujeres en el ejercicio del trabajo remunerado (Elborgh et al., 2013).

Así mismo es indispensable para este proyecto reconocer el valor social y económico del trabajo no remunerado, ejercido comúnmente por las mujeres en sus hogares y que es pilar fundamental del equilibrio de las comunidades, ya que este se orienta principalmente al cuidado de los miembros de la familia, y en particular a la crianza y educación de los hijos, lo que tiene repercusiones en el desempeño de los futuros adultos, pues la educación y el desarrollo íntegro de las personas, se le ha entregado a las mujeres como tarea central en los deberes del hogar, de la misma manera que las familias evitan costos en procesamiento de alimentos, tareas de

limpieza y funcionamiento del hogar, ocupando sobremanera el tiempo de las mujeres, mientras se desvalorizan sus funciones (Elborgh et al., 2013).

En este sentido, la cultura le ha adjudicado de manera casi exclusiva las tareas domésticas a la mujer, lo que implica que estas ejerzan en muchos casos una doble jornada, teniendo que desempeñar funciones públicas, en razón de aportar económicamente a los gastos del hogar, además de las ya mencionadas obligaciones domésticas, lo que implica menor disposición temporal para avanzar en el ámbito profesional y un empobrecimiento creciente de las dinámicas familiares (Elborgh et al., 2013).

Lo dicho hasta ahora solicita una revisión de los papeles desempeñados por hombres y mujeres, siendo necesario una revaloración de lo doméstico, pues más que destinar un salario económico para estas funciones, es preciso darle un lugar destacado como motor que impulsa el equilibrio y crecimiento de lo público.

Otro tema de gran importancia, es la alta tasa de vulnerabilidad laboral que reporta las mujeres, pues sumado a las dificultades mencionadas, se evidencia en el país un número elevado de mujeres ejerciendo trabajos considerados precarios e inseguros, donde más del 54% de la población que ejerce trabajos riesgosos son mujeres, las cuales además de encontrarse desprotegidas en términos de seguridad laboral, reportan ingresos mucho menores que los hombres en este campo (Contreras et al., 2012).

Además, estos mismo escenarios precarios se suman a la privatización del mercado, que termina dificultando las posibilidades de jubilación para las mujeres, dando paso a una vejez desprotegida y a una sensación de pérdida en relación al trabajo realizado durante toda la vida,

sin frutos y acomodando nuevamente a las mujeres en un lugar de dependencia en los últimos años de vida.

A pesar de todas las dificultades mencionadas, sería injusto dejar de lado el posicionamiento creciente de las mujeres en el sector público, lo que se ve reflejado en la autonomía económica, que sin duda es la piedra angular en la que se soporta la decisión sobre su propio cuerpo, y la participación política y social, que solo ha sido posible en las últimas décadas. Esto solo significa, el acontecimiento de un cambio lento, pero firme en la posición de la mujer en iguales condiciones que los hombres, pues aunque aún no se puede hablar de un equilibrio de géneros, si se puede contar con un futuro prometedor en este sentido, ya que aunque los altos cargos estén ocupados en su mayoría por hombres, es preciso destacar que también, aunque sean pocas, hay mujeres en puestos privilegiados, lo que obedece a una metamorfosis socio-cultural de la figura de la mujer.

En función de reconocer los aspectos relacionados con la posición actual de la mujer en el marco laboral, se hace pertinente aludir a los parámetros normativos, que de una u otra forma han dispuesto un escenario cada vez más incluyente, evidenciando una participación creciente y con expectativas promisorias. Para esto se atiende a las disposiciones normativas de orden internacional y local, lo que da muestra de un interés global por la afirmación de los derechos humanos, como propiedad intangible y de posesión inherente a la condición humana, sin distinción alguna de nacionalidad, raza, cultura, religión o sexo.

Los derechos humanos han sido ratificados por muchos organismos internacionales, como mecanismos que garantizan el bienestar de hombres y mujeres en todo el mundo; entre estos organismos, es preciso destacar la declaración internacional del Consejo Económico y

Social ONU que en el año 2006, hace una especial relevancia a la igualdad de género en el contexto laboral, así como la autonomía de las mujeres, la cual es indispensable para conseguir el desarrollo sostenible y propiciar espacios equitativos, donde se promueva y garanticen los derechos de éstas (Manrique, 2010).

Esta pronunciación y muchas más referidas por varios organismos internacionales tales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Confederación Sindical Internacional (CSI), la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA), la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la Cooperación Sindical al Desarrollo (ISCOD), dan cuenta del interés internacional por garantizar los derechos de las mujeres y promover desde la normatividad espacios de inclusión laboral que permitan la vinculación efectiva de las mujeres con el trabajo, en posiciones de legítimo derecho. Todas estas disposiciones legales, se fundamentan en la declaración universal de los derechos humanos, promulgada en 1948 (Manrique, 2010).

Así mismo es importante hacer alusión al interés mundial por promover la igualdad de género como objetivo fundamental para el Desarrollo Del Milenio (ODM), tema que se ha convertido en bandera política de muchos líderes de Estado, quienes se han comprometido a garantizar modelos de inclusión equitativa, amparados por políticas de igualdad de género y mecanismos judiciales, que soporten el cumplimiento de la normatividad referente a la paridad entre hombres y mujeres en todas las esferas (Manrique, 2010).

Entre las organizaciones internacionales mencionadas, es necesario incluir la Convención Para La Eliminación De Todas Las Formas De Discriminación Contra La Mujer (CEDAW), como espacio de significativa importancia en el proceso de reivindicación de los derechos de las

mujeres, donde se tiene como prioridad eliminar la brecha laboral entre hombres y mujeres y promover el ejercicio permanente de los derechos de la mujer (Manrique, 2010).

En este mismo orden de ideas, la Organización Mundial del Comercio (OMC) creada en el año 1995, a través de sus estrategias mercantiles y sus acuerdos normativos, propende por la instauración de un modelo equitativo e incluyente, en el que tanto hombres como mujeres participen en iguales condiciones en la esfera comercial; pues uno de los principales propósitos de esta organización, es erradicar la pobreza mediante la generación de empleos y el incremento de los ingresos que posibiliten mejorar las condiciones de vida de las personas, teniendo en cuenta que las mujeres constituyen el 70% de la población pobre del planeta, la OMC propone incluir el análisis de género en sus políticas comerciales para así determinar los impactos generados por el fenómeno de la globalización y la liberación del comercio en las mujeres e identificar las alternativas que conlleven al cumplimiento de sus objetivos (Vander, 1998).

Referente a los acuerdos normativos y los decretos reglamentarios estipulados mediante cada una de las organizaciones mencionadas, cabe resaltar las conferencias mundiales de la mujer, como plataforma de encuentro y participación impulsada por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) en el lustro de la segunda mitad del siglo pasado. Este evento se ha desarrollado en cuatro lugares, México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Beijing (1995), dando lugar a la creación de organizaciones y mecanismos de participación, que permitan contribuir a la reivindicación de los derechos de las mujeres, así como el reconocimiento y potencialización de su participación en el marco público y político, estas son: La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW), el Instituto de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer

(INSTRAW) y el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), así mismo se estableció la incorporación de la perspectiva de género, como eje transversal para el diseño, ejecución y evaluación de políticas públicas, planes, programas y proyectos en cada una de las naciones (Organización Internacional del Trabajo, 2004).

A nivel nacional, los aspectos normativos se articulan en términos generales a la política pública de equidad de género y las disposiciones legales soportadas por la constitución política mediante el código sustantivo del trabajo; marcos normativos que en su conjunto contienen reglamentos y parámetros legales, que pretenden garantizar los derechos de las mujeres, asumiendo las disposiciones internacionales y promoviendo la participación de las mujeres en todos los campos públicos, en condiciones de bienestar y con la protección y garantías de las que son titulares (Código Sustantivo de Trabajo, 2011).

El ministerio de trabajo, durante el primer semestre del 2012 desarrolla y pone en marcha el programa de equidad laboral con enfoque diferencial de género para las mujeres, fundamentado éste en la ley 1257 de 2008 (por la cual se dictan normas de sensibilización prevención y sanción de formas de violencia contra la mujer) y el decreto reglamentario 4463 de 2011, apuntando de forma directa a la eliminación y prevención de cualquier tipo de discriminación y violencia contra la mujer en ámbitos públicos y privados.

De esta manera, se busca una intervención con enfoque de género diferencial a través de la transversalidad e integralidad de la política. Esto con el fin de fomentar el desarrollo, generar empleo formal y emprendimiento e incentivar los derechos humanos y laborales de las mujeres (Ministerio de trabajo, 2011, p. 2).

Así mismo, este programa hace uso de los artículos 10, 143, 238, 239, 240, 241 y 267 del Código Sustantivo del Trabajo, en los cuales se consagra la igualdad entre trabajadores y trabajadoras, eliminando cualquier diferencia salarial en razón del género, además se reglamenta la incapacidad por maternidad y paternidad, siendo estas asumidas en su totalidad por el empleador, también se favorece la condición previa a la jubilación tanto de hombres como mujeres, otorgando un tratamiento preferencial y garantizando el bienestar en la vejez. (Ministerio de trabajo, 2011).

Recientemente se ha consolidado por medio de decreto 1649 del 2014 La Alta Consejería para la Equidad de la Mujer, espacio destinado a todos los temas referidos a políticas públicas y diseños de programas, que favorezcan la participación de la mujer en escenarios públicos, además de hacer alusión a los derechos y garantías que el Estado y los entes territoriales deben respaldar y hacer cumplir. Por medio de la Alta Consejería para la Equidad de la Mujer, también se busca canalizar fondos provenientes de organismos internacionales para el desarrollo y la equidad en términos de género. (Alta consejería para la Equidad de la mujer, 2014).

Sin duda la vinculación de los derechos humanos, como marco general que orienta los aspectos normativos mundiales, así como el interés actual por garantizar la equidad de género han dado paso a un modelo laboral mucho más incluyente; pero aún es notable la gran desigualdad entre hombres y mujeres en términos de derechos, lo que deja ver grandes dificultades a la hora de incorporar las leyes en los modelos sociales establecidos; dando muestra de una resistencia cultural al cambio (Guzmán y Dalén, 2013).

Haciendo un balance general se puede decir que la normatividad global y local, abogan favorablemente por la equidad en derechos entre hombres y mujeres; pero esta intervención

reglamentaria parece ser aún insuficiente, pues la realidad del país y aparentemente del mundo, muestra un panorama desigual donde se sigue manteniendo la primacía del lugar del hombre, por razones de género, las cuales fueron mencionadas anteriormente; pero, no puede desconocerse el gran avance que la legalidad ofrece en términos de incorporación de las mujeres a lo público, pues es un hecho contemporáneo que las mujeres se encuentren amparadas por un sistema de derechos universal, que ha dado paso al cuestionamiento y a la movilización por parte de éstas en pro de un lugar más justo e incluyente.

4. CARACTERÍSTICAS PSICOLÓGICAS DE LA MUJER

Sin restar importancia a los demás apartados, es necesario reconocer que esta categoría de análisis adquiere significativa importancia para el proyecto en curso, pues atiende como fenómeno de interés, las características psicológicas de la mujer puestas en el contexto laboral; tema que sin duda convoca la atención desde la psicología, por ocuparse de procesos mentales y de interacción con los otros. Para esto se asumirán dos postulados; por un lado, están los autores que admiten características psicológicas *propias* de la mujer, a diferencia de las que puedan desplegar los hombres en el campo laboral, y en segunda instancia, está la posición de quienes consideran que tanto hombres como mujeres, hacen uso de características similares y que la diferencia radica en las posibilidades otorgadas por la cultura para socializar, unas u otras dependiendo del género.

En primer lugar, autores como Collado (2009) y Pulido (2014), hacen alusión a características psicológicas propias de la mujer, las cuales están orientadas principalmente a las interacciones sociales, y a las competencias comunales; todo esto en relación a la orientación por

los otros y a las características de cuidado antes mencionadas; en este sentido, se puede atender un grupo de condiciones, que posibilitan el desempeño de la mujer en el espacio público y laboral. Con el interés de dar más claridad en el tema, se definirán brevemente dichos atributos.

- Lenguaje no verbal: Habilidad de identificar gestos corporales, posiciones y movimientos físicos, que posibilitan un diálogo más amplio y una comprensión situacional del lenguaje kinestésico, prosémica y gestual; teniendo como garantía, la identificación de engaños y la capacidad de entablar diálogos claros y asertivos.
- Sensibilidad emocional: Es la tendencia de manifestarnos sentimental y emotivamente frente a situaciones que movilizan en términos de miedo, aversión, alegría, amor, etc., enfrentando los acontecimientos vividos, en referencia a las emociones como argumentos de defensa y de actuación sobre el mundo.
- Empatía: Es la capacidad de ponerse en el lugar de otro para comprenderlo, sin que esto implique estar de acuerdo con lo que piensen.
- Sensibilidad perceptual en relación al oído, tacto y olfato: En este sentido, parecen otorgársele a la mujer habilidades en relación a la escucha, la cual tiene que ver con la comunicación verbal, y la capacidad para atender y reconocer ondas sonoras, como melodías musicales y sonidos ambientales, además de tener habilidades en cuanto a la sensación corporal en términos de tacto, distinguiendo formas, relieves y las condiciones a las que se adscribe la materia, así mismo, el olfato parece disponerse como un atributo característico de las mujeres, que les otorga cierta habilidad para reconocer olores y sabores.

- Paciencia: Es la capacidad para hacer frente a los estímulos ofrecidos por el ambiente, sin perder la calma, tolerando una situación determinada, y manteniendo el control sobre esta; lo que posibilita realizar tareas de larga duración y con proceso lento, que requiere la máxima atención y detalle. Así mismo, la paciencia también alude a la capacidad para esperar a alguien sin perturbarse.
- Atención dividida: Esta alude a la capacidad para atender de forma satisfactoria varios canales de información, lo que implica un desempeño simultáneo de las habilidades perceptivas y las estrategias de actuación. Este modelo de atención, se va fortaleciendo con la práctica y es favorable para quienes tienen que realizar varias actividades a la vez.
- Visión contextual: Es la habilidad para identificar las variables que intervienen en los procesos de interacción social, en relación a las instituciones, la cultura, la normatividad y los intereses de los individuos, permitiendo desempeñarse favorablemente en el medio, gracias al análisis holístico y a la valoración previa de las posibilidades y limitantes.
- Proyección a futuro: Capacidad para planificar proyectos de alta relevancia para la vida futura, en relación a la familia y así mismo; todo esto implica, la habilidad para identificar los medios y estrategias que permitan alcanzar las metas propuestas.
- Negociación: Habilidad orientada a encontrar soluciones que beneficien ambas partes, teniendo en cuenta los intereses y motivaciones de cada uno de los involucrados.

- Cuidado por los otros: Es la orientación hacia el bienestar de las personas cercanas, contribuyendo generalmente con un gasto energético en pro del crecimiento y equilibrio de quienes lo rodean.
- Trabajo en grupo y cooperación: Éste es posible a partir del reconocimiento de las habilidades con las que cuenta cada uno de los miembros del grupo, además de la integración de estas habilidades, para la consecución de un fin común. Para esto es necesario, el apoyo y la disposición de cada uno de los miembros, de forma que se consiga un beneficio colectivo.

Así mismo, parece haber un consenso entre diferentes autores cuando proponen que las mujeres en cargos de dirección o en posiciones públicas de orientación y control, ejercen un modelo de liderazgo diferenciado del que puede utilizar el hombre, al cual denominan Liderazgo Transformacional, orientado éste al bienestar común y al trabajo en equipo; desplegando estrategias como el carisma y la orientación hacia los otros, lo que conforma un modelo democrático que atiende los intereses de cada uno de los miembros del colectivo, en función de la consecución de metas que involucren a todos (Lupano, 2014).

Este tipo de liderazgo, asume la empatía como herramienta base para la interacción con otros, y la comprensión de los intereses comunales, que luego serán promovidos como el interés de una conciencia colectiva, formada por diferentes puntos de vista, sintonizados éstos, en una visión general que posibilita mejores resultados (Arteaga y Ramón, 2009).

El liderazgo transformacional generalmente es atribuido a las mujeres por estar íntimamente relacionado con el despliegue de emociones, y la capacidad para identificar el estado emocional de los otros, buscando además del crecimiento profesional y la acomodación a

entornos laborales, la estabilidad en términos de sentimiento y relaciones con los demás (Erazo, Jiménez y López, 2014).

Es un hecho innegable que el común de las personas, incluso dentro de las disciplinas relacionadas con lo humano (ciencias sociales), le otorgan características a la mujer de orden emotivo e interaccional, tema que encuentra su explicación en los aspectos culturales mencionados anteriormente, y las categorías de género que a estos se inscriben; pero en la actualidad, parece mostrarse como alternativa los postulados de algunos autores, dando paso a un nuevo lugar en términos de habilidades y competencias de la mujer.

Dichos postulados, advierten la similitud en características psicológicas entre hombres y mujeres, aludiendo a las comunales y emocionales ya mencionadas, así como a estrategias de control y poder que comúnmente se le otorgan al hombre; en este sentido, tanto hombres como mujeres, hacen uso cotidianamente de los dos grupos de características, la diferencia cualitativa entre hombres y mujeres, radicaría básicamente en las posibilidades y limitantes que otorga la cultura en relación al género (Ramos, Barberá y Sarrió, 2003).

A partir de esta posición, se puede pensar en una represión cultural que se ve reflejada en la inhibición de las emociones como exigencia a los hombres y la negativa recurrente a otorgarle poder y mando a las mujeres, lo que da muestra de conductas permeadas por la cultura que disponen en muchos casos de estrategias comunes, las cuales toman forma diferenciada dependiendo de los imaginarios culturales en relación a ser hombre y ser mujer, de los aprendizajes y modos de ser que estos fomentan (Ramos et al., 2003).

Es necesario en este punto hacer alusión a los considerados atributos masculinos, para así conformar el entramado de características psicológicas que acompañan el desempeño de

hombres y mujeres en el contexto social, en línea con el proyecto en el ámbito laboral. Esto teniendo en cuenta, que las consideradas características femeninas ya fueron definidas anteriormente. A continuación, se hará una breve caracterización de las habilidades masculinas más relevantes tal como lo expone Contreras et al., (2011).

- Jerarquía: Este término alude al posicionamiento en línea vertical ya sea ascendente o descendente de algún objeto o persona, correspondiendo esto a características tales como la clase social, el estrato socio-económico o conocimiento que se posea. En este orden de ideas, y en razón a las habilidades laborales, la jerarquía se asume como el interés humano por pertenecer, a una posición favorable en el entramado social.
- Competitividad: Su relación intrínseca con los procesos de globalización y liberación mercantil, la ponen como el punto de referencia en el que se sustenta el mercado, para que su incursión en la esfera comercial sea exitosa y sostenible a largo plazo. Haciendo énfasis en la influencia que este modelo tiene en la subjetividad de las personas, la competitividad se constituye en la plataforma que impulsa al individuo a la obtención de logros en un campo determinado, en este caso, en el campo laboral, significa poseer las características que le permiten hacer frente a los retos y desafíos que el mundo capitalista depara en los sectores productivos.
- Control: Su relación con la categoría de poder, lo ubican como aquel mecanismo de dominación y mando, en el que se establece una relación de “dominadores” y “subordinados”, siendo los primeros quienes ostentan una posición privilegiada en la estructura social. De acuerdo a los imaginarios y representaciones que

se inscriben en el contexto cultural, como se ha mencionado anteriormente, las mujeres bajo este paradigma cumplen el papel de subordinadas, limitando sus quehaceres solo a la esfera doméstica, mientras los hombres son representados como aquella figura de autoridad y poder en el que soportan dichas consideraciones.

- **Ambición:** Este se constituye, en el deseo que motiva a las personas a la consecución de un logro o meta provista. En el ámbito laboral, la ambición incentiva al sujeto a ascender en la escala jerárquica, y por ende a la obtención de dinero y al mantenimiento de un status social favorable.
- **Agresividad:** Esta hace referencia a la reacción enérgica e intensa que el sujeto tiene frente a los estímulos y situaciones que el medio social ofrece. Es necesario aclarar que esta acción no solo se limita a manifestaciones físicas, sino también que puede ser verbal (imponer su punto de vista, insultos, etc.) e incluso no verbal (gestos, manías, ademanes).
- **Individualismo:** Este aspecto se refiere a la primacía del bienestar personal por encima del beneficio colectivo. Se busca así el crecimiento del sujeto en términos de logro y consecución de metas, asumiendo la competitividad como premisa y apostando a su posición personalizada.

Estas características consideradas propias de los hombres, deben ser asumidas como pertenecientes al ser humano, independiente de su condición sexual y los atributos otorgados por la cultura; por esto, es necesario reconocer tal como se afirma en el subapartado sobre las condiciones culturales del capítulo anterior, que la condición de femenino y masculino son

manifestaciones de los modos de actuar en el mundo, independiente de si se es hombre o mujer, es decir, que son características psicológicas propias a la naturaleza humana y al devenir del desarrollo individual permeado por procesos de educación y normas del contexto social, que se han visto mediatizadas por la cultura, atribuyéndoles al hombre y a la mujer algunos rasgos en sentido figurado o simbólico. No obstante, se evidencia en la actualidad un reconocimiento de que dichos atributos pueden ser predominantes en uno y otro de acuerdo a su interacción social y en el ejercicio laboral, particularizándose solamente la manera de desplegarlas y la percepción de los otros.

5. HABILIDADES Y COMPETENCIAS

Es imprescindible para este proyecto atender las habilidades y las competencias como elementos fundamentales en el quehacer de las mujeres en sus contextos laborales, teniendo en cuenta que estas se constituyen en las herramientas y estrategias que dan cuenta de su buen desempeño. De acuerdo al interés del proyecto, se busca develar las habilidades y competencias consideradas propias de las mujeres, lo que permite entender si existe o no tendencias diferenciadas entre hombres y mujeres en términos de desempeño laboral.

5.1 HABILIDADES SOCIALES.

Conjunto de capacidades que se ponen en juego, a la hora de llevar a cabo un acción encaminada a la interacción efectiva con otros individuos, de forma acertada para cada situación (Caballo 2002 citado por García, 2010). En este sentido cuando se habla de habilidades, el autor se refiere a un acervo de destrezas aprendidas, que permiten la relación comunicativa con otras

personas. Esta comunicación está determinada por el contexto y las características de éste, ya que no todas las habilidades sociales son favorables en términos relacionales en cualquier lugar, pues estas habilidades dependen de factores como la edad, el sexo, la región, la clase social, etc., y además se ven mediadas por las características propias de cada individuo, lo cual pone de relieve que lo que cambia en las capacidades sociales no es el fin, sino la forma en la que cada individuo manifiesta dichas capacidades (García, 2010).

García (2010) y Soto (2009) parecen estar de acuerdo al reconocer un grupo de habilidades sociales como pertenecientes a la mayoría de los contextos relacionales:

- ✓ Asertividad: decir lo que se piensa y siente de forma adecuada y clara sin atentar contra el bienestar de los otros, negociando con ellos su cumplimiento.
- ✓ Empatía: La capacidad de ponerse en el lugar de otro para comprenderlo, sin que esto implique estar de acuerdo con lo que piensen.
- ✓ Saber escuchar: Atender de forma cuidadosa y comprensible lo que los otros tratan de transmitir, manifestándole que se ha recibido su mensaje.
- ✓ Definir un problema: Describir una situación difícil de forma objetiva, sin dejar de lado las necesidades y sentimientos involucrados.
- ✓ Evaluación de soluciones: analizar detenidamente las posibles respuestas a una problemática determinada, teniendo en cuenta que estas tendrán implicaciones a corto o largo plazo.
- ✓ Negociación: Habilidad orientada a encontrar soluciones que beneficien ambas partes, teniendo en cuenta los intereses y motivaciones de cada uno de los involucrados.

- ✓ Expresión justificada de la ira: dar a conocer de forma adecuada y amable sensaciones de malestar y motivaciones negativas por razones que generan desagrado.
- ✓ Disculparse y admitir culpabilidad: capacidad para reconocer sus propios errores.

5.2 COMPETENCIAS INDIVIDUALES

Se refiere a las habilidades y capacidades propias del sujeto, mediante las cuales, éste atiende a las necesidades de logros en términos competitivos, ya sea en ambientes educativos, deportivos o laborales en busca de ser reconocidos y recompensados por otros, quienes en principio ponen sus expectativas en los alcances a los que pueda acceder dicho individuo; además se enfatiza la necesidad de lograr resultados relacionados con aquellos aspectos representativos para el ser humano, constituyéndose como determinante el desempeño que se tenga en los espacios de competitividad (Climént, 2009).

Estas competencias se inscriben en las características individuales, pues se forman y son fortalecidas en los ambientes particulares a los que pertenece cada sujeto, siendo fundamental la formación y adquisición de conocimiento en los espacios académicos, pues se constituyen como la base de manifestaciones exitosas en los ambientes de competencias; además de esto las competencias están sujetas a variaciones actitudinales y la motivación de cada persona, pues se orientan a la consecución de intereses individuales y el cumplimiento de funciones de orden instrumental. Esto teniendo en cuenta la relación directa con el mundo competitivo en términos empresariales, la cual genera gran influencia sobre el interés de los involucrados y su direccionamiento hacia el éxito así como el alcance de reconocimiento (Climént, 2009).

En este sentido Javier Gil Flores (2007) y Juan B. Climent Bonilla (2009) reconocen varios tipos de competencias, que pueden ser categorizadas en distintos niveles, dependiendo de su complejidad, las funciones que cumplan y los resultados en términos jerárquicos que estas ofrezcan.

✓ Orientación al resultado: Esta competencia, se relaciona con la motivación direccionada a la consecución de metas y logros, en espacios generalmente laborales o competitivos. Quienes cuentan con esta condición, siempre están en busca de alcanzar los propósitos que se fijan o las obligaciones y retos que les son impuestos en el medio en el cual se desempeñan.

✓ Atención al orden, calidad y perfección: Esta competencia alude por un lado, al reconocimiento y cumplimiento de los estatutos y normas que orientan la organización, permitiendo la acomodación del individuo al medio laboral. Por otra parte, habla de la puesta en marcha de estrategias y habilidades, buscando obtener resultados óptimos, y generalmente se pone a prueba el rendimiento personal en cualquier labor a la que se dedique.

✓ Espíritu de iniciativa: Es una condición propia que posibilita la puesta en marcha por parte del individuo, de acciones encaminadas a conseguir logros o beneficios para el común de la organización, sin ser necesario un requerimiento externo. Por lo cual, puede ser considerado como una disposición personal, que anticipa las necesidades del entorno y aplica estrategias que permitan su satisfacción, y el alcance de logros a partir de una decisión personal.

✓ **Búsqueda de la información:** Es la capacidad para encontrar los datos y la documentación necesaria, que dé respuesta a los interrogantes del individuo o la organización. Esta competencia, se nutre de las habilidades relacionadas con el manejo de medios masivos de información, la lectura de contextos y la destreza para reconocer información relevante al medio laboral.

✓ **Sensibilidad interpersonal:** Es la capacidad para demostrar que se comprenden los estados emocionales y conductas de los otros, así como la incorporación de los límites y las posibilidades con que se cuentan a la hora de acceder a los espacios de los demás. También debe ser entendido, como la capacidad para interactuar de forma adecuada y hacer lecturas acertadas de las formas y maneras de relacionarse con los otros.

✓ **Orientación al cliente:** Es una actitud de orden permanente, que permite entender las necesidades e inclinaciones de los clientes, para orientarlos de manera adecuada y satisfacer sus intereses.

Competencias de influencia

✓ **Persuasión e influencia:** Es la capacidad para modificar los pensamientos y las conductas de los otros, en busca de satisfacer los intereses personales. En otras palabras, es la habilidad para movilizar emocional y comportamentalmente a las personas con quienes se interactúa.

✓ **Conciencia organizativa:** La capacidad para planificar y ordenar cualquier tipo de actividad de orden grupal, permitiendo controlar los asuntos relacionados con la organización y anticipar cualquier tipo de evento.

✓ Construcción de relaciones: Es una habilidad que favorece la interacción con otros y la filiación efectiva, permitiendo en el campo laboral formar equipos de trabajo o participar de relaciones interpersonales que benefician en muchos casos el desempeño institucional.

✓ Desarrollo de los otros: Competencia que favorece el crecimiento de los demás, pues apunta al reconocimiento de las potencialidades de los otros, al fortalecimiento de éstas y su acompañamiento e instrucción, logrando capacitar de forma satisfactoria los miembros de la organización, posibilitando su buen desempeño en términos productivos.

✓ Actitudes de mando, asertividad y uso del poder formal: Estas actitudes, son propias de individuos con perfil administrativo, y que cuentan con habilidades que les permiten controlar de forma adecuada el personal, mostrándose como sujetos portadores de autoridad, y con la capacidad de tomar decisiones en procura del bienestar de la organización; además de poder comunicar las decisiones administrativas, de manera que sean bien recibidas por los empleados.

✓ Trabajo en grupo y cooperación: Éste es posible a partir del reconocimiento de las habilidades con las que cuenta cada uno de los miembros del grupo., además de la integración de estas habilidades, para la consecución de un fin común. Para esto es necesario el apoyo y la disposición de cada uno de los miembros, de forma que se consiga un beneficio colectivo.

✓ Liderazgo de grupos: Es la capacidad para orientar de manera exitosa un colectivo hacia un fin común, haciendo uso de la influencia como mecanismo de control, a partir del

cual se modifican las emociones y conductas de los miembros de la organización, en pro de la consecución de logros para el grupo.

✓ Pensamiento analítico: Es la capacidad de dar entendimiento a un tema o concepto, de forma reflexiva y a partir de la desintegración de dicho tema en sus partes, con el fin de identificar su constitución y las características que intervienen en éste.

✓ Pensamiento conceptual: Capacidad para denotar características insospechadas, que son subyacentes o que hacen parte de una situación específica; además esta competencia posibilita al individuo reconocer aspectos fundamentales en determinado fenómeno, que generalmente son imperceptibles para otros. Para esto, se hace uso de habilidades cognitivas tales como: razonamiento creativo, inductivo y conceptual.

✓ Capacidades técnicas profesionales y directivas: Son las habilidades específicas con las que cuenta un individuo, para hacer frente a un medio laboral determinado. Estas habilidades son producto de un proceso de formación intencionada, que fortalece y acentúa las bases para un desempeño productivo y especializado.

✓ Autocontrol: Capacidad para regular el comportamiento propio a partir de un criterio personal, que permite tomar decisiones adecuadas, manteniendo la compostura en cualquier momento, sin caer en tentaciones o impulsos acelerados y poco consientes.

✓ Confianza en sí mismo: Esta competencia permite reconocer que se cuenta con ciertas capacidades, que brindan la posibilidad de desempeñarse de forma exitosa en un medio específico. Además, está relacionada con el nivel de formación y conocimiento que se tiene en determinado tema.

✓ Flexibilidad: Es la capacidad para ocuparse de diferentes temas, o la habilidad que permite acomodarse a circunstancias diversas y a los cambios que se dan dentro de las organizaciones.

6. CONTEXTUALIZACIÓN

De acuerdo a las características sociodemográficas del municipio de Santa Fe de Antioquia suministradas por el SISBEN en el año 2009, su distribución territorial obedece a 42 veredas, 7 corregimientos y 9 centros poblados, con un número de habitantes de 23.983 de los cuales 13.655 pertenecen al casco urbano y 10.328 restantes al área rural, divididos estos en porcentajes que indican que el 50.44% son hombres y el 49.56% mujeres.

El municipio de Santa Fe de Antioquia, está ubicado en el triángulo turístico de occidente, el cual cuenta con un clima cálido que tiene como base económica históricamente el turismo, el cultivo y producción de mango, mamoncillo y tamarindo, al igual que se caracteriza por el trabajo de los artesanos y por su aspecto colonial, que le remonta a la historia y a las épocas antiguas, caracterizada por sus portones grandes, sus altos tejados y balcones, sus casas de amplios zaguanes y su aspecto arquitectónico, con sus calles empedradas y sus iglesias antiguas (Base de datos municipal alcaldía de Santa Fe de Antioquia, S.f).

El municipio hace parte de la red turística de pueblos patrimonio, permitiendo en algunos de sus aspectos, viajar en el tiempo y trasladarse por épocas históricas que han marcado los procesos de transformación del municipio hasta nuestros tiempos. A parte de su valor histórico y arquitectónico, también se tiene una riqueza en la cultura, con las danzas, el bunde, la candanga, la cría de mariposas, las frutas y el cultivo del café en las áreas rurales.

El municipio es un escenario de desarrollo de actividades de reconocimiento del patrimonio y la cultura, por su carácter de primera ciudad o ciudad madre del departamento; también debe entenderse e identificarse los ajustes en sus procesos de economía, de política y de transformaciones sociales que se han presentado a través de los años hasta el presente. Es importante que al mencionar una caracterización de la población en épocas antiguas, se puede hablar también de que muchas de las tradiciones se han venido transformando, haciendo de las actividades cotidianas de la población, una adaptación a otros modelos que han generado otro tipo de impactos en la población que actualmente habita en el municipio, incluyendo la participación de las mujeres de manera mucho más activa en las actividades mencionadas y en otras como el comercio que se ha venido desarrollando fuertemente en las últimas décadas.

El carácter arquitectónico y colonial que todavía conservan muchos lugares del llamado centro histórico, al igual que las condiciones de la tierra, el clima y la relativa proximidad con la actual capital del departamento, han generado el flujo masivo de personas que llegan como turistas de paso o como habitantes permanentes, hechos que van generando otra clase de impactos en las situaciones de la población natal y de la cultura, en razón del tiempo, del espacio y de los actores que en este caso intervienen y se relacionan.

Además del turismo y por todo lo dicho anteriormente, deben ser tenidas en cuenta otras formas de empleo que hacen parte del panorama laboral de Santa Fe de Antioquia como lo son: la construcción, los pequeños negocios, los servicios varios en casas de familia y establecimientos, la informalidad en todos sus niveles (servicios de transporte, mototaxismo, venta de comestibles, ventas ambulantes, etc.), esto debido al crecimiento exponencial del territorio en cuanto a estructuras arquitectónicas, por la llegada de nuevos habitantes, el

crecimiento natural de la población y la falta de fábricas, industrias o cualquier otra opción que pueda garantizar empleos formales amparados por la ley.

Esto último da cuenta de la llegada del capitalismo al municipio de manera parcializada, pues solo exacerba las actividades tradicionales y refuerza la consolidación de una sociedad de consumo que desconoce la formalidad como fuente de empleo, pues los pocos escenarios que ofrecen estas posibilidades de articulación legal al trabajo están sujetas a las instituciones del Estado que tienen participación en el municipio, porque la hotelería, el comercio y el transporte, los cuales se constituyen en los escenarios laborales más recurridos del municipio son mayoritariamente entornos de participación informal en los que se inscriben de manera masiva las mujeres.

Por otra parte y atendiendo a la configuración religiosa que caracteriza al municipio de Santa Fe de Antioquia, evidenciado esto en la existencia de 7 iglesias católicas dentro del casco urbano, además del crecimiento progresivo de otras religiones como los testigos de jehová, los pentecostés, trinitarios, luz del mundo y múltiples variaciones que adopta el cristianismo, nos encontramos con un panorama que desde la cultura religiosa tiende a favorecer el lugar del hombre y a segregar la participación de la mujer en todos los planos, ya sea público o privado, todo esto amparado por las consideraciones dogmáticas y la aceptación masificada que tienen dichos cultos religiosos dentro de la población.

Además, en la actualidad el municipio se ha visto implicado directamente en un proceso de transculturación que obedece a la llegada masiva de habitantes por la bonanza minera de un municipio vecino como Buriticá que se constituye en sede de explotación aurífera, mientras Santa Fe de Antioquia se convierte en el lugar de residencia de un alto número de personas que

se dedican a estas labores; fenómeno cultural que igual que la violencia socio-política acontecida en las últimas dos décadas refuerzan y reproducen el modelo patriarcal, sustentado en la violencia de género y en el poder que el dinero y las armas otorgan a los hombres en contraste con el sometimiento de la mujer.

Así pues y atendiendo a las particularidades e intereses del proyecto, se pretende caracterizar brevemente la universidad de Antioquia seccional occidente como escenario de participación laboral de orden formal que emplea algunas mujeres del casco urbano y puede dar cuenta del trabajo legítimo y sus dinámicas en relación al lugar que ostenta la mujer en escenarios jurídicamente dispuestos y con las garantías que dictamina la ley. Y por otra parte, hacer una revisión contextual de la plaza de mercado del municipio de Santa Fe de Antioquia como espacio de desempeño informal, que recoge un gran número de mujeres en áreas de servicio, comercialización de productos y participación laboral en puestos de comidas o cafeterías, que para algunas representa la posesión de un negocio propio y toda la autonomía que esto posibilita, pero para otras se trata de la subordinación laboral a empleadores que en su mayoría contratan desde la informalidad y la precariedad que esto representa.

6.1 UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA-SECCIONAL OCCIDENTE

La universidad de Antioquia, como institución formativa surge en el año 1802 bajo la intencionalidad del sector burgués influyente de la época y de la puesta formativa del clero católico de Antioquia (Informe de auto-evaluación institucional, U de A, S.f). En la actualidad la universidad se destaca como una de las más importantes y prestigiosas del país y tiene su principal carta de referencia en su facultad de medicina, además de constituirse como la

institución universitaria con la mayor cantidad de proyectos científicos inscritos en Colciencias y con la cantidad más alta de grupos de investigación considerados de excelencia, estando acreditada por su alta calidad por el Concejo Nacional de Acreditación (CNA), lo que da cuenta de un espacio formativo de excelencia y con la garantía de formar grandes profesionales, constituyéndose además en un espacio de formación integral para hombres y mujeres que posibilite su participación igualitaria en escenarios públicos y la consolidación de lugares privilegiados para la mujer gracias a la consecución de herramientas profesionales y de una mirada crítica que revise sus lugares y propenda por la reivindicación de los derechos colectivos de éstas.

Así mismo y además de preparar profesionales para la participación exitosa y constructiva en los escenarios públicos, también se presenta como un entorno laboral de orden formal que emplea a un número elevado de personas en diferentes cargos y funciones, ya que permite el ingreso laboral a funciones como la docencia, la administración, la producción y ejecución de proyectos, oficios varios y todo lo referido a lo administrativo, dando paso a la incorporación de hombres y mujeres al trabajo remunerado, ya sea en la sede central ubicada en la ciudad de Medellín o en las diferentes seccionales y sedes ubicadas en las regiones del departamento, lo que conlleva a una variedad de contratos laborales, de los cuales algunos se hacen directamente con la universidad, mientras otros dependen de la intermediación de cooperativas laborales o del mismo Estado, lo que habla de un escenario formal multimodal en sus contrataciones, teniendo implicaciones en las posiciones adoptadas por sus empleados y las interacciones entre éstos.

La universidad de Antioquia en su proyecto de regionalización, hizo su arribo al municipio de Santa Fe de Antioquia como centro estratégico del occidente en el año 2005, lo que en términos sociales y culturales generó grandes impactos a nivel municipal y regional, posibilitando la formación profesional de sus habitantes y convenios interinstitucionales que han permitido y han favorecido el crecimiento cultural y académico del municipio (Universidad de Antioquia, S.f).

En términos laborales, la seccional occidente ocupa de manera formal y como personal de planta seis hombres y seis mujeres, lo que habla de una división equitativa por género pero además como es política de la universidad, brinda espacios de apoyo laboral que sirven como sostén económico para algunos estudiantes que además de servirse académicamente en la institución, también ejercen funciones remuneradas en espacios como la secretaria y la biblioteca. De estos estudiantes cuatro son mujeres y dos son hombres.

Los horarios que se manejan para el personal de planta es de ocho horas diarias, divididas en diferentes turnos para atender las jornadas académicas que se puedan dar durante el día, mientras tanto los estudiantes que participan laboralmente se desempeñan por horas acomodadas de manera que favorezca sus horarios académicos.

Por otra parte y atendiendo a la revisión de género que pretende este proyecto, nos encontramos con que la mayoría (nueve) mujeres entre estudiantes y trabajadoras, ejercen funciones de atención al público, servicios varios, limpieza y cuidado de la estructura física, y solo una ocupa un puesto administrativo, pero con énfasis interaccional y de atención. Todo esto permite, observar una tendencia ocupacional a partir de las características interaccionales y de cuidados promovidos y mantenidos desde la cultura.

6.2 PLAZA DE MERCADO¹

La plaza de mercado cubierta del municipio de Santa Fe de Antioquia, se encuentra ubicada entre la carrera 10 y la calle 13, cerca al parque principal y en el sector de Betania loma del llano de bolívar. Este proyecto fue materializado en el año 1989 bajo la administración en su momento del alcalde William Rivera Bran, quien en colegaje con los comerciantes del municipio dieron paso a este escenario como centro de mercado y acopio de los productos agrícolas producidos principalmente en las veredas de este municipio y los municipios cercanos.

También, se buscaba bajo esta iniciativa descongestionar en su momento el parque principal en el cual funcionaban toldos de mercados que ocupaban la mayor parte del centro histórico. Es precisamente en honor de su propulsor que se le dio el nombre de plaza cubierta William Rivera Bran, que en la actualidad opera con 105 locales comerciales distribuidos en zonas de almacenes, granos, legumbres, carnicerías, restaurantes y cafeterías.

Este escenario laboral en la actualidad está siendo intervenido estructuralmente por la administración municipal, con la intención de crear una plaza de fruta y habilitar el centro de acopio de transporte dentro de este mismo espacio. Una característica particular y de interés para este proyecto que se puede evidenciar en la plaza de mercado, es la participación mayoritaria de mujeres entre las cuales algunas son dueñas de negocios, consiguiendo un lugar importante en términos de autonomía y decisión en los diferentes ámbitos de su vida, pero también existe la

¹ Teniendo en cuenta la falta de información documental o registros históricos que hablen de las características históricas y funcionales de la plaza de mercado, esta contextualización obedece a la construcción conjunta con las personas hombres y mujeres que trabajan en dicho escenario y quienes desde su saber popular y su interacción diaria con el contexto, conocen y son dueños de la información referida a este escenario, por lo que se privilegia en este apartado sus posturas discursivas.

participación como empleadas que garantiza la consecución de un sueldo, pero en condiciones de desprotección legal.

Una de las principales problemáticas que reporta este escenario según sus participantes, es el flujo cada vez más limitado de clientes, pues el municipio se encuentra avasallado por locales comerciales de todo tipo y en espacios estratégicos como el parque principal, donde captan el mayor número de compradores, esto se ve sumado al poco apoyo local por parte de la administración municipal y a la obra que ha obstaculizado aún más la entrada de personas. Todo esto, sumado a la precariedad del trabajo informal demostrando una segregación por clases sociales y el descuido del Estado y sus instituciones para aquellas personas que ostenta mayores necesidades económicas y deben trabajar por cuenta propia.

6.3 CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DE LAS PARTICIPANTES

En el siguiente apartado, se darán a conocer los aspectos particulares que posibilitan caracterizar a las mujeres de manera individual, en función de ciertos parámetros culturales que están orientados a la identificación, pero también a la categorización de individuos dependiendo de su nivel sociocultural, de la edad y de su ubicación en un territorio determinado. Para esto se hicieron una serie de preguntas muy precisas, direccionadas a determinar estos aspectos que son claves para dar luz sobre el proyecto y la población participante, por el reconocimiento de sus contextos privados como escenarios que influyen en los demás ámbitos de sus vidas.

Inicialmente nos encontramos con una población que comprende un promedio de edad entre los 24 y 64 años, lo que permite ver una participación en lo público de mujeres de un rango

de edad muy variado y que probablemente obedecen a intereses y estructuras de personalidad muy diferenciadas. También, es necesario decir que las mujeres ubicadas en estos dos extremos de edad, pertenecen al ámbito informal, lo que denota un espacio de trabajo mucho más accesible y que está dado bajo parámetros de informalidad que permiten la incursión de todo tipo de individuos, pero con la problemática que representa trabajar por fuera de los lineamientos normativos y sin la seguridad que debería brindar la contratación laboral formal.

Entre estas dificultades nos encontramos con la imposibilidad de recibir jubilación o acceder a algún tipo de liquidación laboral que garantice bienestar en su vejez. Ejemplo de esto son las entrevistadas cuatro y cinco de este mismo escenario, quienes han trabajado en diferentes ámbitos por más de 30 años, pero con la problemática inherente de su desvinculación formal; situación que en la actualidad deja ver su desgaste físico y emocional, enfrentado a la incertidumbre económica de sus próximos años y a la imposibilidad de ejercer labores remuneradas en otros espacios por el deterioro natural de los años.

Mientras tanto en el escenario formal-universidad de Antioquia, seccional occidente-las mujeres entrevistadas comprenden un rango de edad que va de los 33 a los 42 años, edades consideradas dentro de la media laboral y que permiten la consecución de experiencia para su buen desempeño institucional, pero también se enfrentan a la privatización de los espacios públicos o del Estado, pues la contratación de la universidad se hace por cooperativas de prestación de servicio, las cuales ofrecen un panorama poco alentador en cuanto a la vinculación laboral y a la posibilidad de jubilarse; pero a diferencia del marco informal supone unas garantías prestacionales en términos económicos y de estabilidad laboral, que seguramente ofrecen tranquilidad y confort a estas mujeres, pero también genera un sentimiento de responsabilidad

mayor por el cuidado de su lugar dentro de la institución, promoviendo posiblemente una acomodación menos crítica y una obediencia necesaria para mantener su puesto de trabajo.

El nivel socioeconómico de las participantes del proyecto, obedece a una baja jerarquía social y económica, ya que cinco de las entrevistadas pertenecen al estrato 2 y las otras tres aluden ubicarse en el estrato 1, lo que habla de una fuerte tendencia a economías suficientes para el sostenimiento del hogar, pero con pocas posibilidades de consecución de logros a partir del dinero. En este sentido, son los dos escenarios donde se manifiestan posicionamientos económicos bajos, tema que tiene que ver con la ubicación de las mujeres jerárquicamente en posiciones inferiores y además de esto la pobreza mundial afecta principalmente a las mujeres, lo que no desconoce el municipio de Santa Fe de Antioquia en sus diferentes espacios.

En su totalidad, las mujeres entrevistadas residen en el casco urbano del municipio de Santa Fe de Antioquia, en barrios periféricos en relación al centro histórico del municipio, lo que permite desplazarse con facilidad a sus sitios de trabajo, pero además es muestra de que en la actualidad las mujeres por múltiples causas deben acceder a trabajos remunerados para poder aportar de manera directa al sostenimiento económico de sus hogares, lo que probablemente alude a un gran número de mujeres pertenecientes al municipio, sobre todo en la zona urbana, ya que la ruralidad por su parte exige a las mujeres otro tipo de participación doméstica que tiene implicaciones directas en la economía del hogar; esto sin desmeritar el quehacer doméstico de las mujeres urbanas, pues en ambos escenarios se percibe doble o triple jornada.

Seguidamente, se dará a conocer por medio de una matriz las características relacionadas con la edad, el tiempo que las mujeres han dedicado a sus funciones laborales y las horas diarias durante las cuales ejercen sus trabajos remunerados, para con esto hacer una caracterización clara

de la temporalidad en relación a la ejecución de sus prácticas y el reconocimiento de su lugar a partir de las funciones que desempeñan.

Tabla 1

Caracterización de la dinámica laboral en el marco informal

Participante	Edad	Función	Horas que dedica	Tiempo de trabajo
1	24	Vendedora de local comercial	Habitualmente son 7 horas, pero hay ocasiones en las que pueden ser entre 9 y 10	Aproximadamente 16 años, teniendo en cuenta que ha cooperado laboralmente desde la infancia.
2	34	Comerciante-vendedora	8 horas diarias.	Lleva 8 años como vendedora y hace 3 años tiene el negocio en la plaza de mercado.
3	43	Comerciante-vendedora	De 8 a 9 horas diarias.	Lleva 8 años.
4	62	Administradora de los servicios públicos de la plaza de mercado	12 horas diarias.	Lleva 25 años ejerciendo en este escenario laboral.
5	64	Comerciante-vendedora	4 horas diarias.	Lleva 15 años ejerciendo en este escenario laboral.

*Tabla 2***Caracterización de la dinámica laboral en el marco formal**

Participante	Edad	Función	Horas que dedica	Tiempo de trabajo
1	38	Oficios varios	8 horas diarias	2 años
2	33	Coordinadora de biblioteca	8 horas diarias	6 años.
3	42	Administradora de la seccional	8 horas diarias	En la seccional lleva desempeñándose 6 años. Como administradora 2 años.

En promedio, las mujeres entrevistadas tanto en el contexto formal como el informal, dedican diariamente 8 horas a sus quehaceres laborales, lo que indica una acomodación efectiva de su disposición temporal a una jornada reglamentaria a partir de lo que dictamina la ley y también manifiestan en su mayoría haber desempeñado su ejercicio laboral durante un número considerable de años, dando muestra de su amplia trayectoria en el mercado del empleo y una clara experiencia en sus campos particulares. Muestra de esto, es la menor de las participantes quien ha trabajado por más de 15 años, ejerciendo acciones remuneradas desde la infancia.

Asimismo hay una apreciación favorable de sus roles laborales, pues hay claridad en sus funciones y agrado por lo que hacen, siendo evidente una manifestación de apego con sus lugares de trabajo y por la posición en términos públicos y privados que esto representan para ellas.

7 ANÁLISIS DE LOS HALLAZGOS

Se realizaron unas entrevistas semi-estructuradas diseñadas para caracterizar y reconocer las habilidades y competencias propias o que se dan con mayor frecuencia en las mujeres de Santa Fe de Antioquia en contextos laborales de orden formal e informal y además para indagar sobre el rol de la mujer en términos de características y estrategias de desempeño; en dicha entrevista las preguntas se correspondían a una habilidad o una competencia específica, independiente de si su lugar de trabajo obedecía a dinámicas formales o informales, lo que en última instancia tuvo como resultado un dialogo abierto con mujeres de dos escenarios laborales, como lo son la Universidad de Antioquia-Seccional Occidente Municipio de Santa Fe de Antioquia- y la Plaza de Mercado Cubierta del mismo Municipio, en función de esclarecer el quehacer de la mujer en su ejercicio público remunerado, a través de la utilización de una serie de competencias y habilidades que dan cuenta de un perfil ocupacional característico de las mujeres.

En este sentido los hallazgos ofrecen la posibilidad de revisar por un lado, la vinculación efectiva de la mujer a contextos de trabajo amparados e institucionalizados por elementos normativos que garantizan su bienestar y brindan un tipo de estabilidad, que además de otorgar las garantías que establece la ley, permiten reclamar de manera legítima una posición equitativa en términos de derechos y posibilidades, lo que sin duda ofrece un marco funcional amable y la consecución de un lugar digno para las mujeres; pero por otra parte, estos mismos hallazgos dan lugar a la revisión del papel de la mujer en un escenario mayoritariamente ocupado por éstas, es decir el marco informal del trabajo en el cual como fue mencionado anteriormente más del 54% de estos oficios es ejercido por mujeres, siendo este un espacio que parece abrirse con mayor

facilidad en el contexto colombiano y constituirse en una fuerza laboral que promueve la economía del país y vincula un número cada vez más elevado de trabajadores y trabajadoras; tema preocupante por la precariedad de sus trabajos y la vulnerabilidad a la que se someten las mujeres al hacer parte de este fenómeno, pero es gracias a este acercamiento, que se puede identificar una posición clara y diferenciada de las mujeres, lo que le da un matiz propio a este proyecto, orientando el interés del mismo a la re-definición de las mujeres como individuos con diferentes características, pero con posiciones parecidas en el ámbito laboral, lo que muestra la adopción sistemática de herramientas que permitan un desempeño favorable en su medio, ya sea por su identificación natural con el colectivo de mujeres, por el hecho de serlo y por su pertenencia a una categoría que define sus papeles en el mundo.

Por lo anterior, este apartado pretende hacer uso de los datos obtenidos en el proceso de recolección de información mediante un análisis que posibilite comparar las diferentes respuestas así como el escenario formal e informal, para con esto identificar los elementos semejantes en los discursos de las mujeres, y aquellos que se diferencian o se contraponen, disminuyendo así la complejidad de la información y dando luz sobre el fenómeno en cuestión.

7.1 HABILIDADES SOCIALES

7.1.1 Evaluación de soluciones, negociación.

Esta habilidad alude directamente a la interacción con los otros en términos de dificultades, lo que solicita la puesta en marcha de estrategias para encontrar soluciones o alternativas que privilegien el bienestar de los involucrados. En este orden de ideas, se buscó

indagar acerca de dichas soluciones y nos encontramos con una tendencia muy marcada, sobre todo en el marco informal, al dialogo como mediador de las problemáticas interpersonales; tema que deja notar la habilidad discursiva adjudicada comúnmente a las mujeres, dando cuenta de la posición del otro como importante a la hora de discutir asuntos de interés. Esto, como inclinación a lo democrático y al reconocimiento de las diferencias. Así lo expresa una de las participantes:

“Pues la verdad yo pienso que la mejor manera de solucionarlos es dialogando”

(M1 Marco formal, 15 de septiembre de 2015).

Este reconocimiento al dialogo es de vital importancia ya que cuatro de las ocho mujeres entrevistadas, atendieron a este como herramienta principal, siendo tres de éstas pertenecientes a la plaza de mercado (marco informal) y una al contexto formal (Universidad de Antioquia-Seccional Occidente). Es por esto y atendiendo al interés por la particularidad de las respuestas, que se debe reconocer la postura de las demás entrevistadas, pues sin duda reportan datos significativos para la consolidación de este proyecto. Por un lado, la participante número cuatro del marco informal, alude a sentimientos de rabia y malestar frente a situaciones insoportables o perturbadoras por sus contenidos desagradables y por la dificultad para afrontar de manera amable situaciones del todo tormentosas.

“¡Si!, hay veces reacciono mal ¡sí! porque usted sabe que uno también se ofusca... A alguien si le llegue a contestar ¡Qué pena con usted, entonces haga la necesidad en la casa antes de salir, Que es que si a uno lo coge una necesidad de estas tenemos que hacerla QUERAMOS O NO QUERAMOS!... bueno y también me han dejado los servicios vueltos nada, entonces la gente cree que es que uno se la gana aquí

pues muy suavcita, pero le dejan a uno los servicios vueltos nada. ¿Quién se hace cargo de esto? Yo, yo soy la que tengo que correr a limpiar hay mismo” (M4 Marco informal,

15 de septiembre de 2015).

Este comentario da cuenta de la apertura discursiva por parte de esta mujer, como mecanismo para hacer más llevadero su malestar; además demuestra fuerte tolerancia a la frustración por tener que soportar episodios irritantes y molestos que amenazan el bienestar emocional de cualquier persona, así mismo manifiesta una capacidad de resiliencia necesaria para afrontar un contexto laboral adverso, que pone obstáculos de manera secuencial y solicita de una condición humana fuerte y con tendencia a sobreponerse frente a las dificultades; pero por otra parte da cuenta de sus problemáticas a la hora de negociar con los otros posibles soluciones a las situaciones conflictivas, ya que evade de alguna manera al directamente implicado y prefiere dar a conocer el tema a quien para ella representa una figura de apoyo y deshago emocional.

En este punto se debe traer a colación las condiciones de trabajo en lo que respecta a su escenario, por constituirse este en un espacio hostil, pues sus funciones son básicamente atender en todos los sentidos los servicios públicos de la plaza de mercado de Santa Fe de Antioquia, lo que representa la interacción con todo tipo de personas, la limpieza y el cuidado de los instrumentos sanitarios y la confrontación en algunos casos con los desechos orgánicos de otros individuos, a esto se suma la negativa de algunos clientes frente a los precios de este servicio y la actitud en muchos casos agresiva de quienes acuden a su sitio de trabajo, por lo que esta mujer ha preferido callar en muchos casos para evitar inconvenientes interpersonales o se ha visto

movilizada por sentimiento de ira, que le impiden atender a la negociación pasiva y reconciliar su punto de vista con el de los otros amenazantes.

Por otra parte, la entrevistada cinco del marco informal se muestra reacia a la interacción con otros en la búsqueda de soluciones a dificultades propias de su contexto, pues parece mostrarse autosuficiente y con cierta desconfianza a lo que los demás puedan aportar. Aspecto, aparentemente desfavorecedor de su entorno laboral, que además de ser informal y estar orientado a la atención a otros, implica la vinculación colectiva para la consecución de metas.

“¡No! yo resuelvo mis cosas por mí misma, y no necesito ayuda de nadie sino que yo las pienso y las resuelvo a mi manera” (M5 Marco informal, 15 de septiembre de 2015).

Sus palabras demuestran ciertas barreras emocionales que impiden aceptar postulados diferenciados a los suyos, disponiendo una actitud individualista o ensimismada, lo que probablemente tenga relación con una valoración positiva de sus condiciones individuales y un menosprecio de las de los demás.

En esta línea de ideas y aludiendo a las particularidades de las mujeres, se encuentra que en el marco formal la entrevistada uno se muestra muy optimista en relación a su contexto, desconociendo cualquier tipo de problemática de orden interpersonal, lo que sin duda habla de un entorno saludable y beneficioso para el desempeño laboral, pero impide de esta manera que se reconozca en esta mujer las estrategias utilizadas a la hora de dar solución a dificultades relacionales.

“¡No! ¡Dificultades no! porque toda la vida yo he ejercido, he trabajado en fincas, entonces uno a medida de que pasan los años va a aprendiendo a organizar, en este empleo (...) ¡No! problemas no, al contrario eh tenido un ambiente muy bueno en el sentido de que hay un compañerismo, eh buen trato, eh si es muy bueno como se dice el entorno, los estudiantes y la parte administrativa todo es muy bien” (M1 Marco formal, 22 de septiembre de 2015).

Además de lo planteado, estas líneas ofrecen el reconocimiento por parte de la entrevistada de la experiencia como herramienta que favorece su desempeño acertado y exitoso en los escenarios laborales, pues da muestra de una revisión contextual que orienta sus decisiones dependiendo de las dinámicas internas y de las funciones que solicita su cargo, asimismo expresa una condición aprehendida que permite su fácil acomodación al entorno, gracias a la delimitación clara de su rol.

Por su parte la entrevistada tres del marco formal, deja ver una postura claramente funcional en términos administrativos a la hora de tomar decisiones o enfrentar dificultades en el contexto laboral, pues su respuesta obedece a los pedidos institucionales evitando permear su desempeño laboral por consideraciones personales o de orden emocional, lo que la ubica en un rol de tipo racional que muestra soluciones predeterminadas a eventos probablemente previstos, manteniendo así una sensación de control sobre su trabajo, lo que puede ser asumido como una actitud práctica, en razón de dar respuesta a estímulos externos a través de estrategias precisas y pragmáticas, que desplazan su subjetividad y presentan las problemáticas interpersonales como

situaciones que pueden ser categorizadas en lo laboral, como un asunto instrumental y que requiere de respuestas eficaces, dejando de lado su punto de vista personal.

“Pues a ver, primero que todo tengo que entender que es lo que está pasando, tengo que indagar que pasa... Si sé que hay inconvenientes como se nos presenta así más frecuente, que llega algún docente y no tenemos espacio programado para él o tenemos ciertas eventualidades, pues aquí debe de haber un plan B, hay que tratar de buscarle la solución de la mejor manera posible y siempre estar como muy dispuestos a eso, O sea solucionarlos que eso son digamos mis labores, ser un facilitador y estar muy dispuesta a voltear las cosas, no me puedo cerrar a que jeso tiene que ser cuadrado porque si!” (M3 Marco formal, 22 de septiembre de 2015).

Es notorio, que estas mujeres asumen estrategias diferenciadas a la hora de hacer frente a situaciones problemáticas en el entorno laboral, siendo sin duda un elemento a tener en cuenta la influencia del contexto y sus demandas, pues si bien hay una orientación fuerte al dialogo por parte de las entrevistadas, esto se da con mayor frecuencia en el ámbito informal, probablemente por la necesidad de vinculación y cohesión grupal que requiere este escenario, ya que sus resultados dependen en gran medida del apoyo de otros en términos de cooperación y atención personal, además las dinámicas informales y en particular las de la Plaza de Mercado del Municipio de Santa Fe de Antioquia, solicitan una posición discursiva favorable por su orientación a la comercialización de productos y a la necesidad de establecer relaciones de apoyo que permitan el sostenimiento de los establecimientos y sus familias; mientras el ámbito formal puede prescindir de estos elementos, sus empleados atienden principalmente a tareas

predeterminadas y su desempeño es calificado en función del cumplimiento de sus deberes. En este sentido, es evidente que nos encontramos con un entorno favorable en términos relacionales en el marco formal, que sin lugar a dudas ofrece bienestar laboral y beneficia el desempeño de los empleados, pero debe tenerse en cuenta que este es una variable emergente y que su trabajo no depende básicamente de la calidad de sus relaciones interpersonales, sino más bien del cumplimiento de unas tareas específicas adjudicadas desde un nivel jerárquico superior en razón del funcionamiento exitoso de la institución, dejando ver un grado mayor de autonomía en el ámbito informal que en el formal, disponiendo funciones administrativas o técnicas a las empleadas de la Universidad y un poco más de interacción y relación con el otro en aquellas que trabajan en la Plaza de Mercado.

7.1.2 Asertividad.

La capacidad para hablar de los temas difíciles de manera amable, clara y sincera parece ser poco usual en las mujeres entrevistadas, pues solo dos de las ocho dan cuenta de su posición clara y de su confianza en sí mismas a la hora de hablar con otros y exponer sus puntos de vista en relación a un tema que pueda tornarse conflictivo o problemático. Estas mujeres, pertenecen al ámbito informal y están caracterizadas como la entrevistada uno y dos de este ámbito, y se muestran como mujeres seguras y que reconocen la necesidad de ser transparentes en sus discursos para promover un escenario laboral favorable.

“No, yo siento que tengo las capacidades para hacerlo y lo haría” (M1, Marco informal, 15 de septiembre de 2015).

“Claro, uno tiene pues, uno es libre de expresar lo que uno siente en el momento” cierto” (M 2, Marco informal, 15 de septiembre de 2015).

Se puede evidenciar el reconocimiento por parte de sí mismas de sus actitudes relacionales, tema que da cuenta de una postura propositiva y empoderada de su rol como mujeres trabajadoras. En este mismo escenario informal, la entrevistada cuatro si bien busca dialogar de los temas difíciles, parece evadir la posibilidad de mencionarlo a los directamente implicados, guardando silencio o mostrándose enojada frente a quienes le ocasionan malestar, para luego compartir su angustia con personas de confianza como una estrategia para aliviarse; pero dejando de lado la posibilidad de enfrentar de manera acertada los inconvenientes que le ocasionan sus clientes, lo que demuestra cierta sumisión laboral y poca confianza en sí misma.

Así mismo, la entrevistada cinco del contexto informal da cuenta nuevamente de un desinterés por la posición del otro y considera irrelevante compartir sus puntos de vista con los demás, pues los asume como poco importantes, rechazando de manera tajante el dialogo y encasillándose en su propia perspectiva.

Por otro lado, la Universidad de Antioquia Seccional Occidente como escenario laboral de orden formal, determina unos roles y funciones que de alguna manera direccionan el quehacer de sus empleados, lo que termina desvirtuando sus posiciones discursivas y genera posturas que se acomodan a los lineamientos institucionales, obedeciendo los mandatos administrativos sin reprochar ni proponer, pues no hace parte de sus funciones.

La entrevistada uno reconoce su dialogo como amable y como medio para vincularse de manera amistosa con quienes hacen parte de la institución, pero no menciona su postura en

momentos donde requiera expresar inconformidad frente a situaciones difíciles; mostrándose evasiva y acudiendo a un rol amable que se acomode a las dinámicas institucionales.

“A sí, inclusive con los mismos estudiantes uno los saluda con respeto y a veces se forma amistad, hay una amistad con pocos alumnos” (M1 Marco formal, 22 de septiembre de 2015).

También, nos encontramos con la posición ambivalente que enfrenta la entrevistada dos, pues reconoce el valor de la asertividad en las interacciones humanas y asume la necesidad de ser honesta y comunicar de manera directa lo que piensa y siente frente a las diferentes situaciones que debe abordar en su día a día laboral, pero aun teniendo el reconocimiento de dicho concepto y su importancia prefiere ocultar su posición en el silencio y evitar cualquier tipo de choque o contradicción con otros.

“Pues casi siempre, pero no siempre, hay veces que uno quiere callar, callar”
(M2 Marco formal, 22 de septiembre de 2015).

Mientras tanto la entrevistada tres del marco formal da muestras claras de su incorporación institucional y de la adopción de sus lineamientos como los parámetros fundamentales para su quehacer laboral, asumiendo, como ella misma lo menciona, el conducto regular como el proceso a seguir a la hora de atender complicaciones laborales o personales en la institución, encubriendo su posición subjetiva y la posibilidad de expresar sus puntos de vista con herramientas metodológicas que ofrece la organización y los parámetros normativos de la Universidad.

“Pues inicialmente o sea en todas partes hay un conducto regular, entonces lo normal es que yo trate de hablar con la persona dialogadamente y expresarle mi inconformidad” (M3 Marco formal, 22 de septiembre de 2015).

Este apartado nos proporciona información suficiente para caracterizar a las mujeres entrevistadas en relación a la asertividad como habilidad poco usual entre éstas, pues prefieren en su mayoría asumir estrategias de evasión o administrativas que impidan exponerse de manera personal por el temor a la reacción de los otros o por la inclinación marcada en los contextos a evitar choques discursivos o a tener que argumentar sus posturas individuales, pero también es necesario admitir que no es un asunto generalizable a todas, pues dos de estas entrevistadas se adjudicaron características positivas a la hora de expresar lo que sienten y piensan sin temor al rechazo, asunto que proporciona un panorama favorable ya que sin duda es muy probable que muchas de las mujeres pertenecientes a los contextos intervenidos y en general al municipio muestren una posición propositiva y clara que haga respetar y valer sus puntos de vista, dando cuenta de una manifestación creciente de mujeres que cada vez confían más en sí mismas.

7.1.3 Empatía.

Cuando se busca analizar la habilidad humana para identificar el estado emocional del otro, es decir la capacidad de entender el comportamiento y la vida de quienes se desempeñan en el contexto cercano y sus razones para actuar de determinada manera, se asume como guía orientadora el postulado del psicólogo evolutivo Jean Piaget y su teoría de la mente, a partir de la cual se concibe al ser humano en su función dialógica e interaccional y la capacidad de éste para

ponerse en el lugar del otro y entender su posición en comparación con la propia y en muchos casos contrapuestas (Dongo, 2008). Es por esto que se debe reconocer la empatía como una característica inherente a la condición humana, que no solo posibilita comprender la postura diferenciada del otro, sino que es esencial para la participación social; tema que puede evidenciarse en la cotidianidad de las mujeres entrevistadas y de todas las personas en general, pues siempre y en toda relación interpersonal es necesario y se realiza de manera indistinta el análisis del otro y de la posición propia como un comparativo necesario para mantener un dialogo coherente y acertado en términos relacionales y el contexto, además esto posibilita atender diferentes temas sin confundirse y hacer uso del lenguaje metafórico como bromas y sarcasmos tan comunes en las comunidades, lo que permite anticiparse al reconocimiento de esta condición en las participantes de este proyecto, pero atendiendo al debido proceso y al análisis de la entrevista es necesario asumir que nos encontraremos con algunas diferencias en sus posiciones, que pueden obedecer al temor de exponerse frente a otros a la sensación de impertinencia que pueda generar el involucrarse en la vida de los demás a partir de una confusión epistemológica en relación al término o por las barreras que naturalmente se pueden dar frente al cuestionamiento de otros.

Es en este punto es donde se encuentra dificultades por parte de las mujeres para definir su empatía y su posición frente a la pregunta por el otro, pues parece haber información que da cuenta sobre el reconocimiento de estas mujeres de las actividades que realizan los otros en términos laborales y personales, pero también una preocupación por saberlo, pues asumen este conocimiento como una especie de invasión a la vida privada de sus colegas, convirtiendo el interés por el otro en una dicotomía moral en el cual triunfa la indiferencia aparente sobre la

indagación curiosa y a veces invasiva que es acallada por la necesidad de independencia y privacidad.

El escenario informal da muestra de una tendencia dividida en relación a las razones ya expuestas, donde la entrevistada uno y dos admiten haberse preguntado alguna vez por el lugar del otro y las situaciones a los que éstos se enfrentan, coincidiendo además con la asertividad que las caracterizó según el apartado anterior, encontrando respuestas que hablan de su quehacer laboral y de las posiciones personales de sus compañeros frente a su trabajo y las estrategias que utilizan para desempeñarse de manera exitosa.

“Pues sí, uno hay veces se pregunta pero igual como un ámbito de estos... si tú quieres crecer me imagino que día a día te vas a fortalecer por eso, entonces como uno la mayoría de personas que trabajan acá, eh empiezan desde abajo y yo creo que hoy en día se han realizado” (M1 Marco formal, 15 de septiembre de 2015).

“Uno los ve pues como muy activos en su negocios y pues uno trata de llevársela bien con todos, entonces uno si los ve que se preocupan por lo económico y por las ventas como están, pero de todas maneras uno todos los días los ve al pie del cañón como se dice” (M2 Marco formal, 15 de septiembre de 2015).

Por su parte, las demás entrevistadas del contexto informal prefieren evitar la revisión de la vida laboral y privada de quienes trabajan en su entorno, pues privilegian la intimidad de sus pares para evitar inconformidades sociales o verse involucradas en intromisiones que puedan luego constituirse en choques interpersonales.

“Yo no, como que prácticamente cosas de trabajo con los demás yo no, yo voy y compro lo que voy a comprar y son mis amistades de muchos años, pero yo no me meto en los trabajos de esa gente de los compañeros de acá para nada” (M4 Marco formal, 15 septiembre de 2015).

“No yo como que nunca me incluyo en las cosas de los demás compañeros, yo soy muy aparte de esas cosas” (M5 Marco formal, 15 de septiembre de 2015).

Este mismo fenómeno parece darse en el contexto formal con características similares y atendiendo a una división parecida en las posiciones que asumen las entrevistadas, pues mientras la entrevistada uno prefiere atender al desconocimiento como herramienta para evitar malestares interpersonales y así mantener buenas relaciones con sus compañeros de trabajo, las entrevistadas dos y tres se muestran más abiertas a la hora de mencionar sus consideraciones en relación a la pregunta por sus pares y sus condiciones laborales y personales, siendo de entrada una mirada funcional y de relación íntima con lo laboral, pues su primer cuestionamiento se hace en relación a las condiciones de trabajo y a su tipo de contratación, lo que denota un interés administrativo y ocupacional que revela la significatividad que tiene para estas mujeres la estabilidad laboral y la pertenencia a una institución formal y con todas las garantías prestacionales que determina la ley, pero en última instancia es la entrevistada tres quien menciona la existencia de una relación favorable en su contexto laboral y el reconocimiento profundo de las particularidades de quienes hacen parte de su entorno, tema que posibilita prever y anticipar las razones que soportan el funcionamiento y las posiciones que adoptan los

compañeros de trabajo para atenderlas de manera oportuna y acertada, gracias al conocimiento amplio de las dinámicas institucionales y de las posturas individuales de sus compañeros.

Además de un reconocimiento profundo de la vida privada en términos familiares y emocionales, así como las condiciones positivas y negativas propias de sus trabajos.

“Las condiciones laborales eh pues se considera que son muy buenas, los que trabajan directamente con la universidad, porque también hay que tener en cuenta que hay personas que trabaja por cooperativas, entonces esas condiciones no son tan favorables para los empleados” (M2 Marco formal, 22 de septiembre de 2015).

“Se ha logrado que todos estemos como muy integrados y pues eso hace que uno conozca un poquito sobre las condiciones personales de todos los empleados cierto, entonces uno sabe cómo está compuesta la familia de cada uno, porque algunas estén pasando por algún momento determinado entonces podernos apoyar” (M3 Marco formal, 20 de septiembre de 2015).

La empatía es un elemento propio y necesario para la vida en comunidad, es por esto que todo individuo despliega respuestas en algunos casos anticipadas a las proposiciones de sus pares ya que el ser humano se ha especializado en la comprensión de los estados mentales de los otros, a partir de la interacción continua con éstos y de la comparación con sus propias dinámicas emocionales, lo que representa la puesta en marcha de esta habilidad por parte de todas las entrevistadas; mientras tanto la diferencia cualitativa radica en la posición personal frente a la pregunta de la intimidad del otro, parece satanizarse en algunos casos por verse como una

intervención forzada que desconoce la permisión del otro e irrumpe en la privacidad de manera inadecuada, lo que significa para algunas mujeres el atentado contra la intimidad y posicionarse en un lugar de impertinencia y probablemente rechazado por la cultura.

Otra postura reflejan quienes consideran importante cuestionarse por los otros y conocer de manera detallada las vivencias de los demás, para a partir de ahí apoyarlos en sus procesos y servirse de sus capacidades para el bienestar común. En este sentido, la empatía se refleja con mayor claridad en algunas entrevistadas, pero en términos generales es un elemento que rara vez está ausente en las condiciones humanas.

7.1.4 Saber escuchar.

El dialogo requiere de dos posiciones básicas para poder generar un espacio discursivo en el que se compartan ideas y saberes de manera recíproca y en función de la transmisión acertada de la información. Estas dos posiciones son claramente el habla y la escucha activas esenciales para dar paso al canal informativo que propicie una discusión clara y sintonizada bajo parámetros similares en ambos extremos de la discusión.

Es de interés para este punto aludir precisamente a la escucha como elemento necesario para dar respuesta a las peticiones o hacer continuo un dialogo interaccional. En este sentido, atendemos a una escucha activa puesta al servicio de la revisión detallada de lo que pretende informar quien hace uso de la palabra y es producto de esta investigación la valoración que las mujeres de los contextos laborales formal e informal de Santa Fe de Antioquia le dan a esta habilidad.

Las entrevistas realizadas, dan cuenta de posiciones mayoritariamente inclinadas a la atención auditiva del discurso del otro, pues reconocen la necesidad de escuchar atenta y rigurosamente los mensajes que los demás ofrecen para poder responder asertiva y eficazmente a sus peticiones y en este punto, nos encontramos con una posición similar en ambos escenarios pues las mujeres del contexto formal en su totalidad se mostraron convencidas de la necesidad de escuchar al otro como pieza clave e indispensable para el dialogo y la actividad social.

“A bueno yo si trato de escuchar, hay veces que si de pronto están diciendo cosas equivocadas si quiero como interrumpir y aclarar, pero si trato de escuchar para poder ir como formándome la idea completa y si es que tengo que refutar algo, pues tener los argumentos adecuados” (M3 Marco formal, 20 de septiembre de 2015).

De la misma manera, dos de las entrevistadas pertenecientes al contexto informal aluden a la significatividad de la escucha en sus procesos interaccionales, además reconocen que las funciones de orientadoras y cooperadoras en la comunidad dependen de la atención que presten a lo que los otros tengan para decirles, siendo indispensable el escuchar a sus colegas y conocidos en su desempeño laboral y sus relaciones con otros.

“Escuchar, cierto, para uno poder saber qué necesidad tiene la otra persona lo mejor es uno saber escuchar, cuando uno sabe escuchar, sabe dar uno como una buena respuesta y una ayuda si en las manos de uno está en lo que necesita la persona” (M2

Marco informal, 15 de septiembre de 2015).

En este mismo contexto, es necesario destacar las posiciones de las entrevistadas Tres , cuatro y cinco del marco informal, siendo relevante las particularidades de sus discursos pues por un lado, la participante tres menciona su intención marcada a evitar cualquier tipo de inconveniente o problemática con otros, para esto promociona una posición de ayuda y colaboración en funciones culturales y religiosas que le ofrecen un lugar favorable y evita el malestar de confrontar o polemizar con los demás; pero para los fines de esta pregunta deja de lado la relación con la escucha lo que impide apreciar su posición frente al otro y su discurso.

“O sea, a mí no me gusta pelear, a mí me gusta es uno, o sea enfrenar todos los problemas, si uno tiene un problema o sea hablar con la persona, porque o sea yo no soy mujer problemática si a mí me montan un problema es porque la gente ya dirá cuál es, por ejemplo el desempeño más mío acá en la plaza es que yo soy animadora del padre, o sea soy diacona, o sea a mí me fascina ayudarle al padre en los sábados que celebramos aquí una misa a las 10 y 30 de la mañana y yo soy la diacona del padre” (M3 Marco informal, 15 de septiembre de 2015).

Por su parte, la entrevistada cuatro del contexto informal emite una posición desventajosa frente a los otros, pues se considera poco apta en términos discursivos menospreciando su condición y atribuyéndose limitantes de conocimiento que impiden hablar al mismo nivel con los demás, y es por esto que si atiende a la escucha pero promueve una escucha pasiva que no está en función de dar respuesta al otro, sino más bien de callar por miedo a no ser valorada positivamente en relación a lo que dice. Es así, como dispone su silencio en participaciones colectivas por miedo a ser descalificada y con la incertidumbre de saber menos que los otros.

“yo no soy una mujer estudiada, no tuve estudio, entonces a veces uno como no sabe pues así entonces yo mejor me retiro, o me quedo callada no opino nada ¿Por qué? Porque no sé, uno no puede contestar, porque uno no sabe que decir entonces y ya” (M4 Marco formal, 15 de septiembre de 2015).

Estos comentarios además de subvalorar su lugar, también demuestran la influencia de los imaginarios impuestos por la cultura que promueven un lugar de mujer pasiva, se suma a esto la consideración de que el saber solo es posible a través de la formación institucionalizada, subvalorando el saber popular y acomodando a un gran número de personas a lugares secundarios por no alinearse a los roles estereotipados que promueve la cultura.

Así mismo la entrevistada cinco calla para no exponerse y para evitar que los otros conozcan su punto de vista por la desconfianza que éstos representan, es así como escucha también de manera pasiva pero con la predisposición de rechazar de manera tajante los postulados ajenos, promoviendo para sí misma una actitud individualista que desvaloriza el papel del otro y que probablemente empobrezca la comunicación con los demás.

“Yo no le creo a nadie, yo no soy de esas que creen en lo de los demás... Si los escucho sí, pero no opino” (M5 Marco informal, 15 de septiembre de 2015).

La literatura asume el discurso y la habilidad lingüística como una herramienta usual y especializada para las mujeres, lo que genera una posición privilegiada en términos de discurso y en las relaciones interpersonales que sin duda son posibles solo a través del lenguaje. En este sentido, es indispensable preguntarse por el papel de la escucha en estos roles dialógicos y

gracias a estas entrevistas es que se puede determinar con claridad una tendencia fuerte a la escucha y una habilidad instaurada en las mujeres que posibilita el dialogo efectivo con los otros.

Todo esto, probablemente estimulado por la cultura y las funciones interaccionales que le otorgan a las mujeres, pero siendo el lenguaje la característica humana más destacable es por lo pronto una fortaleza que promueve beneficios en diferentes campos de la vida.

7.1.5 Definir un problema.

La vida solicita de dificultades y circunstancias problemáticas que promuevan el crecimiento humano en relación a la capacidad de superar los obstáculos y los logros que estos representan. Es por esto, que se requiere de la capacidad para hacer mención a los problemas delimitando sus causas, su forma y sus consecuencias. Ser capaz de hablar de lo difícil y ponerlo en el plano del lenguaje, permite reconocer los matices que se dan en dichas circunstancias y atender de manera oportuna su solución; para esto, debe contextualizarse la situación y ser capaz de analizar de forma objetiva las dinámicas influyentes.

Ahora bien, existen dos posturas frente a la definición de lo problemático en quienes fueron entrevistadas para este proyecto. Por una parte la entrevistada uno y dos del marco informal, así como la tres del ámbito formal promueven la revisión detallada del fenómeno en cuestión y apuntan a la indagación como método que permita poner en consideración los puntos de vista de los involucrados, todo esto en función del dialogo y la empatía como medios que dan paso a posturas contrapuestas a los prejuicios y a las arbitrariedades, pues pretenden reconocer el valor intrínseco de cada uno de los participantes.

“Cuando hay algo de pronto maluco que decir, pues eh siempre trato como de primero que todo ponerme como en los zapatos de la otra persona, sí para entender como de pronto la puede afectar a la otra persona lo que le vaya a decir, y tratar como de que veamos el ladito positivo y cómo podemos solucionar esa partecita pues que no está muy buena” (M3 Marco formal, 20 de septiembre de 2015).

Además, estas tres mujeres sumadas a la entrevistada uno del contexto informal manifiestan la necesidad de atender el problema solo con los directamente implicados, con el fin de evitar su extensión o la complicación de las dificultades. Es así, como encuentran un acuerdo en la consideración que promueve la revisión y la intervención del evento problemático por parte de sus generadores y en función de los intereses particulares de éstos.

“Pues yo la que más utilizo a veces con ellos es como que hable, pues que miren primero porque paso y no que se vayan pues de uno ¡A que esto fue así y así! No uno primero habla y expone cada uno su punto de vista y después dependiendo del punto de vista de cada uno, uno trata como de solucionar lo mejor para ellos” (M1 Marco informal, 15 de septiembre de 2015).

Otra posición asume las entrevistadas uno y dos del marco formal quienes prefieren evitar involucrase en cualquier problemática como un mecanismo de defensa, pues consideran su intromisión como un posible detonador de mayores problemáticas, por lo que acuden a la prudencia y la evasión como protectores de su tranquilidad y herramientas que las dejan al margen de cualquier choque interpersonal.

“Yo creo que uno tiene que ser prudente, pues la prudencia es el alma, no la prudencia es mejor manejar prudencia, que no se salga de control” (M1 Marco formal, 22 de septiembre de 2015).

“A ver hay momentos en que uno prefiere más bien evadirlos y no darle trascendencia a ese hecho... Para no generar, si como para no generar alguna inconformidad o no alargar el problema o darle más trascendencia a esa inconformidad” (M2 Marco formal, 22 de septiembre de 2015).

Delimitar verbalmente los aspectos conflictivos, permite estructurar de manera organizada los eventos de interés que deben ser solucionados para garantizar el bienestar contextual o interpersonal. En este apartado y buscando obtener respuesta que caracterice a las mujeres en su habilidad discursiva para definir un problema, los resultados arrojaron propuestas investigativas que pretenden dar claridad sobre los fenómenos y reclaman las posiciones de los involucrados para de esta manera conseguir resultados en función de la participación colectiva y gracias a la consideración de los diferentes puntos de vista.

Pero también, se manifestó la existencia de un miedo al choque interpersonal que puede acrecentarse por el cuestionamiento de lo problemático y por involucrarse de manera directa en los conflictos del entorno; por esto muchas prefieren eludir la adversidad y permanecer en un espacio de confort que el silencio o la prudencia como fue mencionada les puede garantizar.

7.1.6 Expresión justificada de la ira.

Las emociones básicas y en este caso negativas como la ira o la rabia hacen gala de su conexión directa con lo orgánico, siendo mucho más usual y evidente su expresión por medio de la conducta, pues las emociones aluden a elementos irracionales que inicialmente son filtradas por sensaciones físicas, lo que promueve su difícil ajuste al plano de lo verbal.

Lo anterior, da cuenta del gran avance cultural y lingüístico que acontece a lo humano, pues si bien es un hecho innegable la dificultad que representa expresar de manera clara y comprensible los estados de rabia o insatisfacción, también nos encontramos con individuos mujeres y hombres que pueden hacerlo, dando cuenta de un gran repertorio verbal y un alto grado de valoración personal que les permite reconocer sus límites, dificultades y promover un pensamiento divergente en términos de soluciones que recojan la revisión situacional del fenómeno y posibles alternativas para su buen desenlace.

Esta habilidad es sobretodo verbal y encuentra su fundamento en el control de impulsos y la capacidad para sobreponerse a momentos difíciles, así como una distinción de los elementos positivos y negativos que acontecen a cada situación, lo que permite dar balance y neutralizar el hecho.

Este apartado pretende revisar dicha habilidad en las mujeres entrevistadas, y en ellas se evidenció una gran orientación al silencio y acallar todos aquellos pensamientos y sensaciones que se muestren inconformes con lo que acontezca en sus entornos, ya que reconocen el temor que genera la posible represalia de los otros, así como la incertidumbre que se sobrepone frente a situaciones que comúnmente atienden de manera pasiva y con el argumento de callar para no ser dañadas, dejando de lado sus posiciones a partir del presupuesto que dictamina cualquier

contradicción como una lucha que genera daños y malestar que pueden ser evitados si se silencia la palabra o cualquier participación comunicativa.

“Pues si estoy como incomoda, yo creo que a ver, me quedo como más bien callada, o sea si de pronto yo estoy incomoda con alguna situación trato como de aislarme un poquito” (M3 Marco formal, 22 de septiembre de 2015).

En este mismo orden de ideas, podemos encontrarnos con que la actitud evasiva también es puesta en el comportamiento acudiendo a actividades o a funciones que ocupen el tiempo para evitar discusiones o mal entendidos; es así, como prefieren incluso alejarse de sus puestos de trabajo o modificar la estructura física del establecimiento para permanecer distraídas y alejadas del tema que las aqueja. Sin duda, esto es una muestra clara de miedo frente a lo difícil como un temor instaurado por la cultura que prefiere promover la pasividad, la obediencia y el silencio a costa del bienestar individual y social que puede permitirse en razón de un dialogo abierto, claro y sincero.

“Porque soy más bien callada, eh casi no salgo, entonces estoy más bien acá, me pongo a sacudir, a cambiar de exhibición o hacer otras cosas, eh eh para estar un poquito ocupada y no pensar como mucho en la preocupación que tenga en el momento”
(M2 Marco informal, 15 de septiembre de 2015).

“Cuando estoy incomoda aquí me voy pa mi casa, porque antes de hacer un reclamo o tener una discusión, prefiero irme para mi casa” (M5 Marco informal, 15 de septiembre de 2015).

Este escape a la confrontación con el otro representa la salida más usual por parte de las entrevistadas, reconociendo estar movilizadas por sentimientos adversos que pueden llevarlas a tomar decisiones inadecuadas que tiendan acrecentar los daños, pues se ven superadas por la inconformidad y el malestar emocional que es solucionado mucho más fácil por medio de la conducta y ocupando el tiempo en acciones mecánicas y precisas; estrategia esta que sirve como canal liberador de la energía y sublimador del malestar que por su posible funcionalidad, termina desplazando el discurso por el difícil acceso a este en los momentos de tensión emocional y por la instauración de las respuestas físicas como una solución promovida culturalmente y la fácil utilización de estas estrategias.

7.2 COMPETENCIAS

7.2.1 Construcción de relaciones.

La interacción social es el escenario más recurrido por la humanidad y el más apreciado por su función socializante y por la necesidad intrínseca de apoyar y ser apoyado. Este fenómeno tiene como fin último la vinculación efectiva de las personas a la cultura, en consecuencia de la utilización del lenguaje como medio que permite disponer de las ideas propias y ajenas y ponerlas al servicio de las relaciones con los demás. En este sentido, se ha otorgado históricamente una mayor capacidad interpersonal a las mujeres como individuos mucho más competentes en el quehacer de la intersubjetividad (Contreras et al., 2012).

Ahora bien, las entrevistadas reconocen comprender ciertas fortalezas que les facilita sus relaciones laborales y personales; estas fortalezas son descritas en términos de valores o características propias que destacan en sus manifestaciones sociales. Por un lado, nos encontramos con aquellas que mencionan el respeto, la sinceridad, la amabilidad, la colaboración y la experiencia como elementos esenciales en la formación y mantenimiento de sus relaciones interpersonales, pues señalan que sus marcos de acción en lo personal y laboral solicitan una actitud abierta en función del bienestar del otro y un diálogo que propenda por generar crecimiento interpersonal y la construcción de redes de apoyo tan necesarias para su estabilidad en todos los niveles.

“Mi fortaleza, yo digo que, que soy sincera el ser sincera eh en mi vida me ha creado muy buen ambiente laboral y he tenido muy buena relación con la gente, he tenido buenas amistades, porque si soy muy sociable, entonces digo que eso puede ser pues como una fortaleza”(M2 Marco informal, 15 de septiembre de 2015).

Una posición un poco diferente a la anterior asume la entrevistada uno del marco formal, pues la institucionalidad y la necesidad de mantener su empleo fijo y los beneficios que este reporta para su vida, permean su visión en lo referente a las relaciones con los otros, ya que parece asumir una posición de obediencia y asunción incuestionable de los lineamientos y las peticiones hechas por sus superiores para mantener un lugar estable dentro de la organización, evitando el riesgo de perder su empleo. Es así como seguramente desconoce sus condiciones en las competencias sociales que favorecen su relación con los demás, tema que habla más de una

respuesta institucionalizada que de una posición personal que denote los elementos que hacen parte de su vida en comunidad.

“Mi fortaleza es será la que soy una persona muy abierta a lo que me digan y a acatar órdenes y a acatar órdenes y a escuchar y a seguirlas” (M1 Marco formal, 22 de septiembre de 2015).

También nos enfrentamos con una posición ambivalente de la entrevistada dos del marco formal, quien considera importante mencionar lo que cree, pero favorece el silencio para no contrariar con otros y generar posibles roces interpersonales, dando cuenta de un miedo a la honestidad y a exponer su punto de vista por asumir el contexto y a los otros como contrarios a su postura y posiblemente conflictivos, lo que lleva a reconocer además como su mayor fortaleza la prudencia y el recato, acomodándose a un modelo contextual que impide su expresión y oculta las diferencias para evitar malestar.

“Yo creo que yo soy muy tolerante, muy tolerante yo creo que esa es mi mayor fortaleza y pues el hecho no sé, de quedarme a veces callada es lo mejor o es lo peor pues se supone que uno debe decir lo que siente hay un piso de quedarse uno en silencio se evita mucho” (M2 Marco formal, 22 de septiembre de 2015).

En el contexto informal la entrevistada cuatro hace mención a su cansancio físico y al desgaste de todos sus años cumpliendo sus funciones laborales, como responsable de la poca disposición a la hora de realizar actividades con otros, pero concibe la colaboración como su principal fortaleza a la hora de involucrarse con los demás y como el mejor medio para conseguir

beneficios colectivos; así pues informa que hizo uso de esta competencia durante toda su vida, pero en la actualidad se siente impedida físicamente para ayudar en los destinos de otros o del grupo, inhibiendo un poco su vinculación afectiva.

“Yo colaboraba mucho para hacer si, para los sancochos que se hacían acá... pero yo ahora a mí ya no, porque no tengo como deseos de hacer esas cosas, Mmmm yo mantengo muy enferma las piernas, entonces ya no” (M4 Marco informal, 15 de septiembre de 2015).

Por su parte la entrevistada cinco de este mismo contexto ofrece una respuesta muy precisa y al parecer un poco evitativa a la hora de cuestionarse por sus relaciones interpersonales, pues en vez de hablar sobre sus fortalezas en el momento de relacionarse, asume una posición defensiva que percibe las interacciones humanas como algo que hay que enfrentar y con un repertorio claramente limitado para referirse al accionar social.

“No, confrontarlas como son” (M5 Marco informal, 15 de septiembre de 2015).

Consolidar relaciones con otros no solo provee un mejor ambiente laboral, sino que además como es mencionado desde la psicología positiva del estadounidense Martin Seligman (1999), es el fundamento básico de la felicidad y el bienestar humano (Alpízar y Salas, 2010). Tema que desde la literatura ha sido atribuido históricamente como una competencia propia o que se da con mayor frecuencia en las mujeres.

Es por esto, que es necesario remitirse a la entrevista en su conjunto pues las lógicas discursivas de las entrevistadas, apuntaron mayoritariamente al reconocimiento de estrategias

sociales y herramientas vinculativas que les han permitido establecer relaciones sociales en sus espacios laborales, dejando ver una concordancia literaria con el plano de lo real, pero para esta última pregunta, nos aparecen respuestas divididas que probablemente obedecen a las exigencias institucionales o al paso desapercibido de encuentros dialógicos que hicieron uso de sus habilidades sociales, y que por su naturalidad pueden ser poco visibilizados por éstas.

7.2.2 Trabajo en grupo y cooperación.

Sentirse apoyado y con la sensación de pertenencia a un grupo, genera mucha más confianza a la hora de ejecutar funciones en el ámbito laboral; además crea un ambiente favorable en términos emocionales y la satisfacción que representa participar activamente con otros significativos y con el placer de sus compañías.

Es por esto que se pregunta al grupo de entrevistadas por su tendencia a trabajar ya sea en condiciones individuales o en equipo, lo que arrojó como resultados una división personal y del grupo frente a estas dos posibilidades, pues las entrevistadas dos, tres y cuatro del marco informal y las entrevistadas dos y tres del formal manifiestan una posición dividida dentro de sus consideraciones, ya que reconocen el beneficio y los efectos positivos en el ámbito grupal y personal que acontece al trabajo en equipo y la cooperación por su función vinculativa y por los logros laborales que reporta el colegaje; pero así mismo dan cuenta de la necesidad que surge en ciertos momentos de trabajar de manera independiente, por un lado el marco informal y la construcción de negocios propios ofrece el imaginario de independencia y autosuficiencia que se convierte en una ganancia para cualquier individuo, pero en particular para las mujeres

representa la consecución de un lugar propio y de un rol que determina y direcciona las demás decisiones de su vida.

“No hay problema, si me toca trabajar sola me desempeño bien, y si me toca trabajar en equipo también, porque como te estaba diciendo tengo muy buena convivencia, mejor dicho yo soy una mujer I^a” (M2 Marco informal, 15 de septiembre de 2015).

“No a mí me gusta trabajar de cuenta mía, pero en razón o sea de que aquí en la plaza somos una sociedad de 105 compañeros, eh me gusta mucho colaborar en lo que haiga acá en la plaza” (M3 Marco informal, 15 septiembre de 2015).

“Eh vea en equipo se trabaja bueno porque, pues uno no, por ejemplo yo no soy de ponerme de problemas con los compañeros no, por ejemplo ella se van, yo me quedo me dice cuídeme el puesto y yo con mucho gusto se lo cuido” (M4 Marco informal, 15 de septiembre de 2015).

Por su parte las entrevistadas dos y tres del marco formal atienden al trabajo en equipo en las dimensiones ya mencionadas y como modelo necesario para alcanzar logros institucionales y mantener un ambiente laboral favorable, pero así mismo representan el trabajo individual como una herramienta indispensable en sus labores por la posibilidad de especialización que este reporta y por la necesidad administrativa que solicita la revisión de datos y la concentración

suficiente para rendir de la mejor manera en sus puestos de trabajo, los cuales son calificados por la organización de manera individual.

“Ah no ambas, ambas momentos que que la situación lo amerite en equipo, pero hay otros momento en los que definitivamente que hay que trabajar inde, independientemente, solo entonces no, no tengo inconvenientes si es en equipo o individual...” (M2 Marco formal, 22 de septiembre de 2015).

“Depende de lo que haya que hacer, hay momentos en los que a mí me gusta trabajar sola, eh y hay otros depende de la situación pues obviamente se requiere trabajar en equipo porque es que es más efectivo” (M3 Marco formal, 22 de septiembre de 2015).

Nos encontramos además con posiciones claras frente a sus modos de trabajar en relación a lo individual o en equipo, admitiendo la primacía de uno de estos dos modelos dentro de sus quehaceres diarios y por los beneficios que les han generado. Son la entrevistada uno del marco informal y la entrevistada uno del ámbito formal quienes aceptan y promueven el trabajo en equipo como el mejor medio para desempeñarse en términos laborales y personales, pues reconocen las características positivas de los otros y las propias como elementos que pueden converger en estrategias comunes para resultados sobresalientes que solo pueden conseguirse gracias a la cooperación de los involucrados y a la apuesta en escena de sus habilidades.

“la verdad me gusta mucho trabajar con ellos, y no a mi estar sola en un trabajo no me parece, siempre es bueno uno compartir con los demás” (M1 Marco informal, 15 de septiembre de 2015).

“En equipo... Porque así funcionan mejor las cosas, todos nos apoyamos, todos seremos un tanto distintos, pero nos colaboramos, todos necesitamos de todos” (M1 Marco formal, 22 de septiembre de 2015).

La entrevistada cinco del marco informal es quien afirma tajantemente su posición individualista frente a la vida y a su trabajo, comentando la desconfianza que reportan para ella los demás, ocasionando una lejanía interpersonal y quedando como única opción para su trabajo el ensimismamiento y la consecución de sus metas por obra propia y sin considerar el apoyo de otros; tema que niega el trabajo en equipo por involucrar otras subjetividades que de entrada se manifiestan oscuras y poco confiables.

“No sola. No tengo confianza en nadie” (M5 Marco informal, 15 de septiembre de 2015).

Los dos escenarios investigados se muestran hasta este punto como espacios laborales favorables en términos de cooperación y trabajo en equipo; es por esto que el mayor número de mujeres entrevistadas reportan acceder a los otros para la consecución de sus metas y para la satisfacción personal que encuentran apoyando y siendo apoyadas, pues quienes consideran importante la tranquilidad individual y espacios de concentración privados, lo hacen a partir de

los pedidos institucionales o de la autonomía económica que reportan sus propios negocios, pero sin dejar de lado la importancia que tiene para ellas hacer parte de un colectivo que se orienta a la consecución de objetivos planteados por todos sus miembros, lo que posiblemente ha representado resultados favorables en sus quehaceres productivos.

7.2.3 Espíritu de iniciativa.

Orientar sus recursos y los del medio a partir de la decisión propia constituye un elemento esencial para conformar la identidad y establecerse en el mundo como un sujeto autónomo e independiente, que reconoce los estándares sociales y los lineamientos normativos que coordinan la vida en comunidad, pero asume una posición crítica frente a la vida que le permite decidir adecuadamente y promover sus propios ideales.

Esta competencia permite a las mujeres además de lo mencionado, la consecución de autonomía en los diferentes ámbitos de la vida ya sea física, emocional, económica, política, sexual y en la toma de decisiones y además puede asumirse como una manifestación propia de mujeres que han conseguido autonomía en los campos mencionados, es decir, la iniciativa y la autonomía se corresponden y co-construyen en un proceso de crecimiento personal que obedece al reconocimiento de las condiciones particulares, a las posibilidades que ofrece el medio y a la necesidad humana de encontrar un lugar propio.

En este orden de ideas el espíritu de iniciativa se ve claramente representado por las entrevistadas dos, tres, cuatro y cinco del marco informal quienes asumen su punto de vista como esencial en la orientación de sus labores y en la coordinación de sus vidas, considerando su posición como elemento modelador de las decisiones que son tomadas en pro del crecimiento

laboral y personal; es así como dirigen sus futuros a partir de las consideraciones propias que dan muestra de un alto grado de empoderamiento en términos públicos, promoviendo una figura de poder que obedece a los postulados de la liberación y reivindicación de la mujer.

“Ah No, yo soy de las que piensa que en mi cuerpo y en mi negocio, porque este es mi negocio, eh la que toma las decisiones soy yo” (M2 Marco informal, 15 de septiembre de 2015).

“No, las decisiones son mías” (M3 Marco informal, 15 de septiembre de 2015).

“Sobre mi trabajo, Mmmm seré yo misma, porque yo soy la que madrugo a limpiar y ya, a mí nadie me dice nada” (M4 Marco informal, 15 de septiembre de 2015).

“No, yo dependo de lo que yo diga” (M5 Marco informal, 15 de septiembre de 2015).

En esta respuesta de la entrevistada cinco no se evidencia un proceso de autonomía y de la consecución de empoderamiento, pues su posición parece acomodarse a un modelo individualista que niega los puntos de vista de los otros, tema que ha sido evidenciado en toda su entrevista.

Por su parte, la entrevistada uno del marco informal hace referencia a una toma de decisiones democráticas que recogen los puntos de vista de quienes se desempeñan en su contexto laboral, dando muestra de posiciones propositivas por parte de todos sus miembros, asunto que se refiere al trabajo en equipo y a la convergencia colectiva como argumento esencial

de su escenario de trabajo, esto sin desmeritar su posición particular, pues ésta es importante y demuestra un sentido de iniciativa que es puesto al servicio de su grupo.

“No, yo creo que las decisiones que se toman acá siempre tienen que ver con todos, pues eh obviamente va estar el dueño que es siempre la cabeza cierto y él dice ¡A esto está mal! Pero él nos lo expresa y nosotros también le damos nuestro punto de opinión” (M1 Marco informal, 15 de septiembre de 2015).

A su vez la entrevistada uno del ámbito formal da cuenta de una posición autónoma en cierta medida, que le permite tener iniciativa ya no con las decisiones generales o en razón de sus deberes, pero si asume la forma en la que desempeña sus funciones, dando cuenta de una consideración de libertad en el orden, la manera y la priorización de aquellas labores que deben ser ejecutadas para el buen funcionamiento de la institución.

“Uno como trabajador debe de regirse como la forma de trabajo cierto, pero uno es independiente de la forma de trabajar y cómo hacerlo, hacerlo bien con amor, ponerle ganas al trabajo, dedicación, eso es lo primordial de estar dedicada a lo que estás haciendo, hacerlo bien” (M1 Marco formal, 22 de septiembre de 2015).

La entrevistada dos del marco formal advierte su desempeño laboral como respuesta a los pedidos institucionales que están delimitados y acomodados a cada rol y dependen de individuos jerárquicamente superiores dentro de la institución; tema que limita en su parecer la posibilidad de decidir qué hacer y cómo hacerlo, pues esto ya está determinado de manera precisa y niega

toda posibilidad de modificaciones, cohibiendo así cualquier impulso que prohíbe la exposición de sus ideas.

“Si, depende de la supervisión de otros, pues si yo tengo dos jefes somos un sistema, entonces siempre hay el que trabaja por proceso y en cada proceso hay una persona encargada de mirar eh pues cómo va el proceso” (M2 Marco firmal, 22 de septiembre de 2015).

Mientras tanto la entrevistada tres del contexto formal da cuenta de la posibilidad que le ofrece su cargo en relación a la autonomía y toma de decisiones, aspecto que le confiere cierto rol que se acomoda a lo administrativo, pues sus decisiones y su iniciativa se dan de manera ocasional y en respuesta a problemáticas o situaciones inesperadas, lo que reconoce en ella una postura funcional para su contexto, pero la iniciativa y las decisiones institucionales ya están establecidas por los parámetros normativos y los lineamientos organizacionales de la universidad; pero esto no desmiente su posición propositiva y el empoderamiento de su figura en el contexto laboral.

“Hay situaciones, o sea, hay cosas que yo soy totalmente autónoma en determinado momento, hay otras en donde si, hay situaciones en donde yo por ejemplo así este aquí el director pero si a mí me dicen ¿Dónde ponemos esta profesora? Yo tengo plena autonomía” (M3 Marco formal, 22 de septiembre de 2015).

El paso de la mujer de lo privado a lo público ha tenido dentro de sus principales intereses la autonomía de la mujer en todos los ámbitos, y en el escenario laboral la toma de

decisiones corresponde a uno de esos grandes logros que hoy son evidenciados en las respuestas de estas mujeres; pues en su mayoría aluden a una postura propositiva que les ha permitido hacerse dueñas de los recursos propios y de los del medio, para con esto orientar todo tipo de decisiones referidas a lo laboral y por ende consolidarse como sujetos de derecho y en función de sus consideraciones personales, a partir claro está de herramientas que el conocimiento experiencial les ha facilitado.

7.2.4 Búsqueda de información.

Estar al tanto de los hechos relevantes y de los sucesos representativos del contexto en el que se desempeña, permite revisar de manera clara y eficaz el entorno y organizar estrategias y acciones que permitan hacer frente a las situaciones novedosas y estar preparados frente a cualquier evento que tienda a modificar las dinámicas de trabajo; además es indispensable en un contexto laboral reconocer con claridad su funcionamiento administrativo, los lineamientos externos que favorecen o amenazan el trabajo y los cambios sociales que puedan tener implicaciones en la participación laboral.

Es por esto, que se cuestiona a las mujeres la revisión contextual y la búsqueda de información como instrumento que posibilita su buen desempeño ya sea en el ámbito formal o informal; tema que dio paso a la pregunta por el reconocimiento de las dinámicas que acontecen a su entorno laboral y el cómo accedían a esta información, dejando ver como principal mecanismo de difusión el dialogo cara a cara en conversaciones y a partir de comentarios que se extienden en la interacción dialógica de los miembros de estos contextos.

Este modelo interaccional se constituye en el referente informacional de ambos contextos, permitiendo a sus miembros compartir datos relacionados con temas de interés para quienes se desempeñan laboralmente en el ámbito formal e informal, dejando notar una clara prevalencia del dialogo abierto como medio para acceder a la información de interés, manteniendo una visión clara de los sucesos y de las novedades propias del contexto.

“A bueno, pues no se en términos políticos había como algo de removerla o actualizar la plaza, pues como hacer otro, como se dice bueno hacer otra estructura, pero pues uno se informa por lo que escucha, por lo que dicen” (M1 Marco informal, 15 de septiembre de 2015).

“Si... Eh de difusión de información ya sea desde secretaria, del boletín de la seccional, constantemente pues se está recibiendo información por medio de reuniones administrativas” (M2 Marco formal, 15 de septiembre de 2015).

Otro elemento importante que resulta de las entrevistas, es la revisión de medios de comunicación masiva y de redes sociales que permiten por medio de la tecnología y los nuevos modelos interaccionales, hacerse a la información que respecta a los contextos de trabajo proporcionando saberes prácticos que ofrecen un panorama claro para la actividad laboral; aspecto que se pudo evidenciar con mayor claridad en las respuestas ofrecidas por las mujeres pertenecientes al ámbito formal, lo que no niega su posible utilización en el contexto informal pero para este no se muestra como un modelo de información recurrente.

“Pues yo considero que las conozco y como hago pues a ver, eh nosotros tenemos, pues hay un portal institucional donde nos publican eh información general de toda la universidad, entonces mantengo como muy pendiente de lo que publican ahí, obviamente vivo muy pendiente del correo y mantengo muy buena comunicación con todos” (M3

Marco formal, 22 de septiembre de 2015).

La actualidad tecnológica se ha constituido en una herramienta de uso común para cualquier entorno; es por esto que fácilmente se puede acceder a todo tipo de información, siendo recurrente la generación de escenarios virtuales que permiten estar al tanto de los acontecimientos locales y de orden global, pero también debe reconocerse que en los espacios de interés para este proyecto existe una gran tendencia a la interacción discursiva de sus miembros, promoviendo escenarios de discusión que atañen a temas de interés y dan paso a una claridad generalizada sobre aquellos eventos que ocurren en sus medios de acción.

7.2.5 Sensibilidad interpersonal.

Esta competencia alude a la capacidad humana de comprender los estados de ánimo y las conductas de los demás, y a partir de este reconocimiento actuar en el entorno interaccional, sustentado en el saber y en la atención al detalle, referidos a las particularidades y a los eventos que acontecen en un contexto concreto y a quienes hacen parte de este, también se considera como una condición aprehendida que se construye en la interacción con otros y en la incorporación de elementos interpersonales que posibilitan el reconocimiento de los límites frente al espacio privado del otro, es decir, saber hasta dónde se puede intervenir e involucrar en

la vida de las personas, dando paso a un discurso asertivo y al interés por reconocer las características significativas de quienes hacen parte de su entorno cercano para acceder a ellos de manera favorable, dependiendo del contexto, de las situaciones que enfrente y de sus rasgos actitudinales.

En las respuestas que las mujeres entrevistadas ofrecen a la pregunta por sus relaciones interpersonales en su contexto laboral, existe una tendencia tanto del marco formal como del informal a reconocer como beneficiosas y agradables la interacción con los otros, pues aluden a características personales de orden comunicativo y relacional que permiten establecer vínculos favorables y constituir sus relaciones laborales en apoyos personales que se ven reforzados por las características positivas que reportan o destacan de los otros.

Es por esto, que puede hablarse del lugar significativo que estas mujeres otorgan a los otros en relación a su funcionamiento laboral, que se ve mediado por un estado de ánimo que es producto de la interacción con los demás; tema que deja ver el gran soporte que representa la socialización en todas las actividades humanas y en particular las realizadas por estas mujeres.

“Bueno, con las personas con que trabajo, como lo he dicho ya anteriormente son de mi familia y pues la verdad con ellos es una relación excelente, siempre trato de que todos estemos bien y que todos luchemos por lo que quiere pues mi hermano que es el dueño a futuro, cierto y en cuanto pues en cuanto a lo laboral y las demás puestos y las demás personas propietarias pues la verdad creo que con todos me la llevo muy bien.”

(M1 Marco informal, 15 de septiembre de 2015).

“Buena, muy buena, muy buena mi relación es la verdad no se nos presenta así como pues, no se nos ha presentado eh a ver discusiones, diferencias pues así como, es relativamente bueno” (M2 Marco formal, 22 de septiembre de 2015).

“Muy buena, o sea hay un respeto, hay se respira respeto, eh tolerancia, eh que más te digo yo y hay una armonía muy única del trabajo” (M1 Marco formal, 15 de septiembre de 2015).

Por su parte la entrevista tres del marco formal además de mostrarse complacida con sus relaciones interpersonales en su espacio laboral, también asume una postura propositiva y de orientación frente a los otros, pues se concibe así misma como una persona importante para el funcionamiento de la institución por su pericia y por su condición profesional que le permite dar solución a los distintos problemas que se presenten en su trabajo y apoyar de esta misma manera a quienes hacen parte de su contexto; asimismo busca ser cuidadosa con sus palabras reconociendo que la figura de líder puede verse permeada por consideraciones negativas como el temor en función de controlar a los otros, lo que para ella revierte un poco de interés, pues se pregunta por la percepción de las personas en relación a su postura de orientadora.

“Yo la definiría como muy buena, porque a ver eh cuando nos sentamos, o sea nos ponemos a trabajar o nos dan instrucciones, yo veo que son bien atendidas, veo que si tienen alguna dificultad algunos acuden a mí, y que me ven como muy, aunque ellos me digan, pues mis compañeros me dicen que cuando hay dificultades ¡hay no, eso es mejor

hablen con Nata! Ciertamente, porque es ¡no a Nata le hacen más caso! Entonces como aunque ellos me han dado entender que de pronto eh no se tienen como una figura de que me respetan entre comillas un poquito más porque no sé si respeto o temor porque no sé, de todas maneras siento que tampoco es que me tengan pues miedo entonces si tienen un problema vienen y me dicen o si tienen alguna dificultad ¡hay no es que fulanito me dijo esto! O sea tienen como esa confianza de contarme lo que pasa en todas partes y que no se vayan a sentir como que son chismosas o pone quejas, o que no, entonces yo considero que la relación es buena porque yo me comunico con todos muy bien” (M3 Marco formal, 22 de septiembre de 2015).

Es importante atender el discurso de la entrevistada del marco informal de manera particular por su tendencia al aprendizaje social, ya que considera que la interacción con los otros es un medio directo para la consecución de saberes en todos los ámbitos de la vida, mostrando una mirada positiva frente al discurso ajeno y construyendo en su participación activa a través de la escucha y la conversación directa con otros, saberes propios de su contexto y la recolección de información que será útil para sus quehaceres en la vida laboral y privada; es de esta forma que además de dar muestra de grandes fortalezas relacionales, también da cuenta del reconocimiento de las condiciones de las personas que la rodean, como elemento fundamental a la hora de vincularse y participar en la socialización propia de su contexto de acción. Elementos que dan luz sobre la sensibilidad interpersonal como mecanismo necesario para la vida diaria y que muy probablemente es una herramienta utilizada y promovida por las mujeres en su condición de

socializadoras de la cultura y por el lugar de interacción que se les ha otorgado históricamente y que parecen haber asumido en su gran mayoría.

“Pues buena. Sí porque como te estaba diciendo antes, pues no tengo problemas de relacionarme con otros, entonces por eso no he tenido pues como dificultades, entonces para entablar cualquier conversación, sea política económica, entonces si no la se me gusta mucho escuchar a otros para aprender, entonces por eso me parece como buena.” (M2 Marco informal, 15 de septiembre de 2015).

En función de la particularidad de sus discursos y de la convicción que orienta este proyecto, a partir de la creencia sostenida de caracterizar las individualidades de las mujeres entrevistadas, se hace pertinente revisar lo dicho en este punto por la entrevistada tres del marco informal, quien considera en su bagaje laboral y en su interacción con quienes trabajan en la plaza de mercado del municipio de Santa Fe de Antioquia, haber establecido una serie de conductas amistosas y favorables que le permiten mantener una figura impecable en términos relacionales que no admiten la calificación negativa de los otros, y esto no refiere a una prepotencia social o a la negación absoluta de lo inconveniente, sino más bien a una necesidad manifiesta de sostener relaciones convenientes y el agrado del otro para con esto darle estabilidad a su vida personal y construir una armonía laboral que pueda ser sostenible y garantice su bienestar en todos los ámbitos.

“A no bien, o sea como yo le digo, yo acá no tengo enemigos, o sea la persona que me tenga rabia no sé porque. Si son buenas” (M3 Marco informal, 15 de septiembre de 2015).

Continuando con esta discusión, se encuentra que la entrevista cuatro del marco informal da muestras de preocupación por el interés sobre los otros, pues igual que en la empatía, parece considerar la pregunta por las condiciones y el estado del otro como una amenaza a la intimidad, por lo que prefiere no inmiscuirse y evitar el reconocimiento interpersonal de quienes trabajan en su entorno, como si el conocimiento de sus colegas fuera análogo a la construcción inoficiosa de rumores que pueden dañar al otro o así mismo, siendo preferible el desconocimiento para protegerse de la amenaza que representa la sociedad comunicativa.

“Pues bien, yo creo que bien. Porque, porque es que yo no me meto aquí con nadie, yo no me meto con nadie y ellos prácticamente conmigo tampoco, no” (M4 Marco informal, 15 de septiembre de 2015).

Siendo coherente con su discurso la entrevista cinco del marco informal, deja ver nuevamente su negativa frente a las relaciones interpersonales, asumiéndolas como un atentado a su intimidad y a su bienestar personal, por la representación negativa antes mencionada que ésta tiene de los otros, mostrándose blindada en su socialización por impedir el daño que pueda ser ocasionado por los demás, tomando una distancia con sus colegas que soporten la consolidación de una barrera social.

“Buena, normal. Porque yo no me meto con nadie acá, como le dijera...mmm. No me gusta comprender ni que me comprendan acá soy más bien sola” (M5 Marco informal, 15 de septiembre de 2015).

Esta competencia ha sido considerada como elemento constitucional del ser mujer a partir de las construcciones culturales que se soportan en el imaginario que atribuye a las mujeres una función socializadora y un predominio de su interés por el otro, el cual es reforzado por el lenguaje y las instituciones de la cultura, dando paso a lugares públicos y privados en los que la mujer ostenta el rol dialógico que les posibilita interactuar desde la infancia a una mayor escala que los hombres, por lo que termina reclamándose esta función a las mujeres de manera generalizada en cualquier contexto, siendo notorio en esta investigación las posiciones favorables de las mujeres entrevistadas frente a sus relaciones con las otras personas, tema que independientemente de su origen o de los papeles que cumpla dentro de lo cultural termina favoreciendo a estas mujeres y sin duda a muchas otras que hagan uso de esta competencia en todos los niveles de sus vidas; se podría afirmar que la principal función humana es por lo pronto la socialización y la vinculación con el otro, ya que es a partir de esto que se gestan todas las demás dimensiones conocidas y generadas por el mundo.

Hasta ahora, hay muestras de una fuerte inclinación interpersonal que se constituye en el fundamento del quehacer de estas mujeres en los diferentes medios a los que hacen frente diariamente, dejando notar grandes condiciones sociales necesarias y favorables para su intervención pública y para la reivindicación de su lugar en los diferentes planos de la vida.

7.2.6 Orientación al cliente.

Atendiendo al interés general del proyecto y teniendo en cuenta que se busca comprender las posiciones y el quehacer actual de las mujeres en el contexto laboral del municipio de Santa Fe de Antioquia, se hace necesario revisar su posición frente aquellos que hacen uso de sus servicios o compran sus productos. Sin duda, el marco laboral además de constituirse en un medio de funcionamiento en términos concretos, también reconoce la importancia de obtener resultados favorables para el sostenimiento y fortalecimiento de este medio; tema que atañe tanto al marco formal como al informal, los cuales muestran dinámicas diferentes pero con intereses que propenden por el bienestar de las personas que participan como usuarios o clientes.

En este sentido, se puede visualizar una postura generalizada que busca a partir del buen trato y la interacción cordial, obtener resultados satisfactorios que garanticen su crecimiento laboral, el sostenimiento de sus negocios o la vinculación efectiva a sus trabajos por su buen desempeño, dando cuenta de sus grandes fortalezas a la hora de entender los intereses de quienes hacen uso de sus servicios y orientar sus discursos y comportamientos a la atención oportuna y adecuada de estos, dejando ver una convicción de todas ellas que reconoce en sí mismas la apropiación y puesta en escena de herramientas interpersonales y de habilidades sociales que garantizan la satisfacción del usuario, el fortalecimiento laboral y el bienestar personal por el logro cumplido y por la gratificación misma de ayudar a otro.

“O sea, mi labor como aseo es mantener los espacios limpios y que ellos estén en un espacio agradable, pues encuentren todo organizado, eh y encuentran y se sientan agradables del espacio” (M1 Marco formal, 22 de septiembre de 2015).

“Ah no los trato pues al máximo, de darle al usuario lo que necesita pues e inclusive un poquito más si es posible, eh no pues no se casi no se quejan no sé y hay medios, hay medio eh para registrar esa esas quejas y esas inquietudes pero no las he recibido” (M2 Marco formal, 22 de septiembre de 2015).

“Pues no sé, me imagino que bien ¿No? Nadie se ha quejado, pero yo siempre soy de las que trato de que ellos se vayan pues para volver, no que solamente vengan una vez y no vuelvan, entonces al menos los que atendemos vuelven” (M1 Marco informal, 15 de septiembre de 2015).

“O sea, me gusta atenderlos muy bien, y esa es la manera de uno atender al cliente para que ellos se amañen en el negocio... No que uno se sienta con ellos, pues con la persona que llega uno se sienta, habla con ellos, pues si es una persona desconocida que ha llegado a Santa fe de Antioquia, uno habla con ellos, unos le cuenta que se amañan aquí en el pueblo y mucha gente y por eso he cogido mucha clientela” (M3 Marco informal, 15 de septiembre de 2015).

La entrevistada cuatro del contexto informal se muestra dividida en su posición frente a los clientes, reconociendo que su trabajo se da en un escenario adverso, donde precisamente son algunos clientes los que se muestran como amenazas en sus manifestaciones discursivas que pueden llegar a ser soeces, por lo que esta mujer parece predispuesta y responsabiliza su respuesta a la actitud y a las manifestaciones de los otros, pero reconoce que su trabajo depende

precisamente de la atención a otros, por lo que también propone formas de atender en el orden de la cortesía y la preocupación por el bienestar integral de quien hace uso de sus servicios, esto representa una postura que reconoce la necesidad de atender de la mejor manera a los otros, además de depender económicamente de las personas que utilizan sus servicios, su emocionalidad se ve involucrada en esta interacción.

“Claro que si a mí no me gusta que me traten de ladrona porque yo no le robo ningún peso a nadie, entonces uno no le gusta entonces yo les digo ¡A no mijo pues qué pena, pero esa es una necesidad que hay que hacerla y entonces hágala en la casa antes de salir! Es que como me pongo yo a decirle a otra persona una palabra (...) Cuando no hay problemas Ah no los atiende normal hay venga ¡Bien pueda mi amor! Y corro y corro y abro la puerta y hay mismo ¡chick, chick, chick! Antes de que la persona entre al baño” (M4 Marco informal, 15 de septiembre de 2015).

La posición que asume la entrevistada cinco del marco informal en relación a la atención de sus clientes, es inversamente proporcional a la manifestada durante toda la entrevista, pues siempre se mostró reacia a la interacción social con sus colegas, lo que puede significar una interacción puramente funcional que obedece a la necesidad de obtener resultados favorables en su entorno laboral; tema que da cuenta de unas posibles habilidades y competencias sociales, pero que solo son puestas al servicio de su trabajo. En este sentido, la intersubjetividad se convierte en un elemento pragmático que aparentemente es necesario para su quehacer comercial.

“A no bien, mi clientela la tengo hace 15 años y siempre vienen acá donde mi porque les gusta la forma en que yo los atiende y como yo soy, siempre consigo clientela unos que otros vienen y son formales conmigo y yo soy formal con ellos” (M5 Marco informal, 15 de septiembre de 2015).

A su vez la entrevistada tres del marco formal da una clara muestra de interés por los usuarios, pero amparada básicamente por estatus administrativos que dictaminan el quehacer institucional y pretenden mantener un beneficio generalizable a todos los miembros de la institución, aspecto que no desconoce las habilidades personales de la entrevistada pero dan muestra de un funcionamiento del orden de lo administrativo, poniendo sus fortalezas en elementos funcionales que garantizan la estabilidad organizativa y su posicionamiento laboral.

“Hay que buscar el bien común, si siempre hay que buscar el bienestar de la mayoría, y que las cosas, hay un reglamento, hay un hay una normatividad, hay una forma de hacer las cosas, que no tiene tampoco que ser estrictamente así, pero sí que siempre prime el bienestar del más grande” (M3 Marco formal, 22 de septiembre de 2015).

La atención al cliente se compone de la interacción con los otros y de la consecución de logros laborales que son posibles a través de esta; es por esto, que parece favorecerse dicha competencia en ambos escenarios y por parte de todas las involucradas en el proyecto, pues la interacción social se ha visto posicionada como un fundamento fuerte de las mujeres en su avance público en términos laborales, además la literatura también da muestra de una mayor

concentración de mujeres en espacios laborales de atención y orientación al cliente, tema que se soporta en las habilidades sociales ya mencionadas y en la atribución de roles generalmente acomodados a escenarios interactivos, por lo que encontramos una especialización de las mujeres a la hora de socializarse.

En este orden de ideas, las dinámicas laborales de estos contextos requieren la participación social y el beneficio de los otros para los logros institucionales y personales que permitan el mantenimiento de dichas mujeres en sus escenarios y una imagen amable que se puede mostrar frente aquellos que pretenden hacer uso de lo que en estos espacios se promueve.

7.2.7 Persuasión e influencia.

La posibilidad de movilizar u orientar los intereses de los otros, se constituye en una enorme responsabilidad que para algunas personas puede representar grandes retos, oportunidades y crecimiento personal y para otras un fuerte temor por la connotación que esto tiene a nivel interpersonal y por la negativa a involucrarse en la vida de los otros y, lo que es mucho más grave, a decidir sobre ellos.

En este sentido, la persuasión no debe ser valorada ni positiva ni negativamente sino más bien como una condición humana, que a partir de la identificación y la coerción con el otro, permiten intervenir en sus decisiones y tomar partida en sus manifestaciones. Es así, que se encuentra con esta competencia en distintos escenarios y entre estos los laborales, siendo un interés para este proyecto la revisión de ésta en el marco laboral del municipio de Santa Fe de Antioquia a través de las respuestas ofrecidas por las ocho entrevistadas del campo formal e informal.

Tanto en la Plaza de Mercado como en la Universidad de Antioquia Seccional Occidente-Santa Fe de Antioquia- parecen inclinarse un poco más por la posibilidad de influenciar o a participar directamente en las decisiones y conductas de quienes hacen parte de sus contextos de acción, asumiendo en varios casos el ejemplo como mecanismo de persuasión que se soporta en una imagen favorable a través de la cual los otros estructuran sus formas de pensar y de actuar, gracias a la acomodación favorable al medio, lo que representa para el otro una posibilidad de ser y actuar con resultados beneficiosos ya observados.

“Pues con el ejemplo eh yo doy ejemplo pues de que hago las cosas bien, entonces los otros se van a motivar y van hacer lo mismo, digo yo” (M1 Marco formal, 22 de septiembre de 2015).

“Si o sea, como que soy un aporte para ellos, si con mis con mis conocimientos y forma de ser si puedo apporto a mis compañeros” (M2 Marco formal, 22 de septiembre de 2015).

También la experiencia y el liderazgo interactivo se muestran como elementos que favorecen a sus poseedoras y les otorga un lugar favorable frente a los otros, que les permite tomar decisiones en función del beneficio colectivo o por otra parte ser abordadas por sus compañeros para recibir asesorías o consejos en diferentes temas, lo que da paso a la orientación indirecta del otro y a la decisión sobre temas externos que reconocen una función de influencia y coordinación de ciertos elementos en el quehacer de los demás.

“Yo creo que sí, y trato de ejercerla de la manera mejor posible cierto, porque si uno reconoce que puede tener cierta influencia porque lo digo porque a veces ellos no solamente son cosas laborales, sino que en las personales me piden consejos” (M3 Marco formal, 22 de septiembre de 2015).

“¿Influencia? Eh cuando me propongo en alguna pues soy muy buena líder y lo transmito y arrastro pues personas como de pronto a lo que yo quiera. En qué sentido, Eh por ejemplo eh en las cosas de las ventas y todo eso, traigo gente, voy y busco, entonces pues eso me hace como buena relaciones” (M2 Marco informal, 15 de septiembre de 2015).

En otra línea de ideas, se encuentran que las entrevistadas uno, tres, cuatro y cinco del marco informal asumen una posición precavida frente a la posibilidad de influenciar o persuadir a los demás, considerando que es inadecuado tomar decisiones por otros, pero a su vez la entrevistada uno de este mismo contexto admite encuentros discursivos con personas cercanas que solicitan consejos u orientación en diferentes temas, lo que le ofrece una posición ambivalente pues si bien su intención no es movilizar a los otros a partir de sus consideraciones, las oportunidades y el escenario mismo la llevan a actuar en función de sus creencias las cuales termina transmitiéndole a otros.

“No, yo digo que uno no puede influenciar en nadie, pues cada cual es como es, simplemente que uno a veces cuando trata bien a alguien y ellos le dan a uno esa

confianza de contar problemas o cosas así que ellos tengan, pues no es nada influenciable simplemente se da y ya” (M1 Marco informal, 15 de septiembre de 2015).

La entrevista permitió rescatar posiciones verdaderamente propositivas por parte de algunas mujeres que asumen su discurso y su actuar en el mundo como elementos importantes que pueden tener incidencia positiva en la vida de los demás y pretenden además desde sus posturas seguir influenciando y promoviendo el crecimiento de los otros como resultado del apoyo que ellas puedan brindar; pero también sigue persistiendo en la comunidad una mirada negativa frente a la influencia, pues es representada como una manera de controlar y limitar al otro en sus decisiones personales, generando un temor y un rechazo de algunas mujeres por estas prácticas, lo que tiende a inhibir sus participaciones públicas y la puesta en escena de sus propuestas.

7.2.8 Conciencia organizativa.

La capacidad de generar procesos colectivos a partir de la revisión contextual y de la revisión personal de los beneficios que esto puede generar al grupo, parece verse limitada en el grupo de mujeres entrevistadas para este proyecto, pues en general dependen de los estímulos externos o de la decisión de otros para su desempeño en eventos que involucren el grueso de la población, dejando de lado la iniciativa propia a la hora de promover eventos o actividades dispuestas para el bien común.

Pero es necesario destacar que sus manifestaciones están orientadas al beneficio de quienes hacen parte de sus contextos laborales, pues atienden a las movilizaciones grupales que

están dispuestas a dar apoyo desde sus posibilidades y fortalezas a cualquier evento que se programe. Todo esto en razón de sus fuertes vinculaciones interpersonales y de la orientación al otro como eje que sustenta todo tipo de actividad social en su ejercicio laboral.

*“Ya lo que me pidan las directivas, eh tenemos a lo que me diga la directivas
¡Hay que organizar esta mesa, hay que llevar eso para allá, hay que mover, hay que
organizar, hay estamos”* (M1 Marco formal, 22 de septiembre de 2015).

*“La verdad si soy muy participativa en eso, eh pues hace algún tiempo si los
hacían mucho porque era navidad como en las novenas, pues que era en diciembre, pero
la verdad ahora ya se ha acabado mucho eso pues no si es por la parte de política y todo
eso pero si ya no es lo mismo, si primero era mucho mejor”* (M1 Marco informal, 15 de
septiembre de 2015).

Ambos escenarios dependen de eventos situacionales que movilicen la participación de sus miembros, tema que deja al descubierto la posibilidad de predecir el quehacer colectivo en términos organizacionales de las mujeres que trabajan en estos ámbitos, pues los estímulos cambiantes disponen panoramas poco estables y con poco control sobre las actividades futuras. Por otra parte las diferencias contextuales exigen manifestaciones particulares para cada ámbito, por un lado el marco informal en función de la autonomía que promueven estos escenarios de trabajo y la posibilidad de ser dueñas de sus propios negocios o depender de sí mismas en la toma de decisiones y control de sus recursos en términos laborales, genera una visión particularizante de sus procesos laborales que no niega el aporte de sus colegas o la vinculación

afectiva con éstos, pero sí promueve dinámicas organizacionales privadas en razón de sus propios intereses.

Mientras tanto, el marco formal solicita por parte de sus empleadas una postura obediente y atenta a las indicaciones de quienes ejercen cargos superiores, además el funcionamiento de éstas depende de parámetros generales que orientan el quehacer de la institución y sus empleados. Es por esto, que la visión organizativa se convierte en un elemento que puede ser funcional para determinados contextos y es requerido solo para algunos cargos, lo que posiblemente inhiba la aparición en trabajos particulares y en puestos operativos.

7.2.9 Desarrollo de los otros.

Aportar directamente al crecimiento personal y profesional de las otras personas, depende de la interacción efectiva y del interés por el otro. En este sentido, parece nombrarse esta competencia como un aporte desinteresado que busca el beneficio del otro a partir de las condiciones personales con que se cuentan y las fortalezas instrumentales que sirvan de apoyo a quien lo necesita; es así, como la mayoría de las mujeres entrevistadas asumieron la cooperación y la solidaridad como herramientas que generen bienestar a las personas que hacen parte de su medio, tema que puede analizarse a la luz del comportamiento y los valores, como elementos ejemplificantes que pretenden ser replicados y mostrados a los otros como el camino hacia el crecimiento en todos los ámbitos.

“De pronto compartir algo, compartir por ejemplo yo hago tortas entonces las traigo y no las comemos y las compartimos con todos los empleados de acá... Eh en el buen trato, se maneja un ambiente sano, eh en las relaciones interpersonales, nos

respetamos, nos respetamos las ideas y las formas de ser y ahí vamos muy bien” (M1 Marco formal, 22 de septiembre de 2015).

“El apoyo de esas actividades culturales, eh deportivas, académicas... A ver por medio de ¿de qué? No sé de la solidaridad, pues sí, es que en si nosotros si algunos de nosotros necesitamos algo, pues ninguno de nosotros se niega hacerlos, si te puedo colaborar claro de una” (M2 Marco formal, 22 de septiembre de 2015).

“No por ejemplo las muchachas del almacén del lado de allá me mandan gente para acá, y si vienen acá y yo tengo algo, igual les digo ¡Miren al lado de allá hay almacenes, los llevo hasta allá igual ¡No que acá no venden eso! La señora de allá si vende, entonces tratamos como de apoyarnos” (M2 Marco informal, 15 de septiembre de 2015).

El discurso de estas mujeres puede generalizarse a una intención común que pretende cooperar con el otro y compartir los beneficios personales, para con esto generar un ambiente grato y la posibilidad de instaurar este tipo de comportamientos en los beneficiados directos y en quienes hacen parte del contexto como observadores.

Además, es notoria una fuerte inclinación a la lucha por el bienestar del otro y a recibir la satisfacción que ayudar a otras personas reportan en términos emocionales. Es en este punto donde el cuidado de los otros parece mostrarse con más claridad, pues este atributo ha sido reconocido históricamente como perteneciente a las mujeres y sin duda se encuentra registrado

en los haberes de todas las entrevistadas, lo que vislumbra una condición propia que les permite de manera natural sentirse movilizadas a la atención de quienes las rodean.

7.2.10 Liderazgo de grupos.

El liderazgo comúnmente ha sido atribuido a la figura de poder ostentada históricamente por los hombres; tema que de entrada desvirtúa la figura de la mujer como orientadora o líder de un colectivo, pues las características atribuidas a éstas son del orden interaccional y son consideradas como la antítesis del líder tradicional; pero esta concepción ha venido replanteándose en las últimas décadas y hoy en día podemos asumir dos vertientes diferenciadas de liderazgo.

Por un lado, se encuentra la ya mencionada que alude a un liderazgo directivo y de control que es asumida por una figura única de poder y desconoce los postulados ajenos, pues privilegia sobre cualquier cosa las capacidades y virtudes del proclamado líder. Por otra parte y mostrándose como una propuesta fresca y reivindicadora aparece el liderazgo democrático o interactivo, que es la puesta en marcha del reconocimiento de las capacidades y potencialidades de todos los miembros del grupo para con esto dar consecución a los intereses colectivos; este tipo de liderazgo asume a cada miembro como importante y le apuesta al consenso como mecanismo que permite entender los intereses de todos los participantes y de actuar a partir de la consideración de que todos tienen algo que aportar.

La entrevista muestra una fuerte inclinación por parte de estas mujeres hacia el segundo modelo de liderazgo, pues en su mayoría consideran importante atender las posiciones de todos y discutir las formas y los mecanismos que se utilizarán para alcanzar sus metas; además hablan de

características como la escucha y el reconocimiento integral del otro como medios para alcanzar una comprensión holística del entorno y de los objetivos del grupo, para con esto emprender ideas o estrategias construidas en conjunto y en función de la colectividad.

“Pues primero que todo, o sea tiene que conocer, si uno es líder, tiene que conocer su equipo de trabajo y las posibilidades de cada uno y los intereses de cada uno, para poderlos orientar” (M3 Marco formal, 22 de septiembre de 2015).

“Pues yo creo que un líder ante todo no tiene que imponer, sino darse a conocer y tratar a las demás personas como quisiera que lo trataran a uno, o sea uno como líder no es de llegar e imponer ¡O sea usted tiene que hacer esto, tiene que hacer aquello! No, tiene que escucharlos y mirar que cada uno tiene una forma de ser muy diferente y que si cada uno da de esa forma de ser pueden lograr muchas cosas” (M1 Marco informal, 15 de septiembre de 2015).

“Eh ¿Qué debe tener? Buena escucha para saber que necesitan los demás cierto, y cuando yo se escuchar y entonces aprendo que necesita la persona, entonces yo se la puedo brindar” (M2 Marco informal, 15 de septiembre de 2015).

“O sea yo lo que siempre he dicho es que acá en la plaza de mercado hace falta un líder, pero o sea que trabajemos todos en unión porque a mí me gusta mucho, que acá en la plaza si hay un evento y que todo sea en unión de todos” (M3 Marco informal, 15 de septiembre de 2015).

Asimismo debe reconocerse que la hegemonía del liderazgo directivo sigue manteniéndose incluso en la visión de algunas mujeres, pues la consideración de un líder históricamente ha estado mediada por la suposición de que éste debe ostentar un sinnúmero de cualidades que le permita asumir la responsabilidad de dirigir y controlar el destino de los otros; por esto, la entrevistada dos del marco formal y la entrevistada cinco del informal en sus discursos manifiestan la necesidad de otorgarle el título de líder solo a aquella persona que cuente con habilidades y competencias destacadas en su ámbito de acción, así como la obligación de manifestar valores morales acordes a su perfil y que sean valorados positivamente por los otros.

“Un líder es el que guía, el que guía un proyecto, el que esta abanderado, tiene esa capacidad de hacerlo a la perfección” (M2 Marco formal, 22 de septiembre de 2015).

“Tener buena capacidad y ser honesto” (M5 Marco informal, 15 de septiembre de 2015).

A través de la indagación directa y de las respuestas ofrecidas por las participantes de este proyecto, se puede notar una mayor prevalencia del liderazgo democrático en estas mujeres, pues además de estar en función del bien común reconocen la postura valiosa y activa de cada uno de sus miembros y promueve el liderazgo como asunto de todos, desmitificando la idea de que solo un ser superior o más calificado puede dirigir los intereses comunales, mientras tanto en esta visión se concibe a todos sus miembros como individuos dignos de ser atendidos y con ideas

importantes que pueden favorecer al grupo, ya que cada uno posee saberes propios y referidos a sus contextos por su participación activa en estos en la instauración natural de dichos conocimientos.

7.2.11 Confianza en sí mismo.

La consideración personal sobre las habilidades y las fortalezas se constituye en elemento indispensable para el autoestima y en general para la consolidación de la identidad; es por esto, que hacer una revisión del auto concepto permite visibilizar las competencias de las entrevistadas y a la vez observar sus estados de ánimo. Tema que abre paso a sus posibles desempeños en lo público y lo privado, pues la confianza en sí mismas les facilita el ejercicio en ciertas funciones en sus determinados contextos.

Ahora bien, en este punto se presenta un panorama bastante alentador pues el total de las mujeres entrevistadas confían claramente en sus potencialidades y en las condiciones personales y laborales que les han permitido desempeños exitosos en sus escenarios laborales y además un aparente agrado por lo que hacen, sintiéndose cómodas y capacitadas para el ejercicio de sus labores.

“Eh ¿Cómo me califico? Buena, yo lo que trabajo me lo me gusta me gusta, me gusta relacionarme con la personas, me gusta atender las personas, que se sientan bien”

(M1 Marco formal, 22 de septiembre de 2015).

“¿Cómo lo califico? Excelente, me considero pues buena vendedora, no es pues que me esté dando de pinche yo misma, pero uno conoce sus habilidades” (M2 Marco informal, 15 de septiembre de 2015).

“Bien, o sea yo puede ser de 1 a 5... Si yo me calificaría 5 porque me gusta mucho colaborar” (M3 Marco informal, 15 de septiembre de 2015).

“Pues usted sabe que a medida que pasa el tiempo y la edad, uno ya y son 25 años que llevo ya acá y entonces me he creído como muy fuerte para estas cosas” (M4 Marco informal, 15 de septiembre de 2015).

“No yo creo que lo hago bien” (M5 Marco informal, 15 de septiembre de 2015).

Además, existe una postura cuidadosa frente a la calificación personal por el temor de caer en adulaciones propias o por ser consideradas prepotentes, pero sin duda saben y admiten que cuentan con fortalezas laborales y personales que les ha permitido obtener buenos resultados en sus posiciones y en sus quehaceres laborales.

“yo creo que mi trabajo es bueno, eh si me gustaría que mis usuarios me hicieran saber que otras necesidades y ya” (M2 Marco formal, 22 de septiembre de 2015).

“Es tan difícil uno calificarse uno mismo, pero o sea yo si le doy el corazón a mi trabajo y me he equivocado si, y de esos errores trato de aprender y yo consideraría que hago bien mi trabajo” (M3 Marco formal, 22 de septiembre de 2015).

“Bueno, yo consideró mi trabajo muy bueno, me gustas mucho y en cuanto yo no me califico si soy buena o mala, simplemente me gusta y yo creo que lo principal cuando uno tiene que hacer algo es hacerlo con amor” (M1 Marco informal, 15 de septiembre de 2015).

La confianza en sí mismas se puso al descubierto de manera positiva en todas las mujeres participes de este proyecto, pues el gusto por lo que hacen, las exigencias del medio y la experiencia que para todas es amplia, se constituyen en los tres pilares que soportan este reconocimiento personal de sus quehaceres laborales como virtudes que se han ido construyendo en el devenir histórico de sus trabajos, dejando notar una fuerte creencia en sus condiciones y una consideración favorable de su presente y su futuro como trabajadoras.

8 REFLEXIÓN FINAL

La participación de la mujer en el contexto laboral debe ser analizada a la luz de sus posturas y privilegiando su discurso como elemento que garantice el reconocimiento de una realidad construida y vivida por ellas. Es por esto que este proyecto asumió como eje orientador la participación dialógica a través de una entrevista semi estructurada, que brindó al investigador

la oportunidad de involucrarse en el fenómeno de interés y desde su interior, para dar claridad sobre esos saberes instaurados y cotidianos que develan el lugar actual de la mujer en lo público y el uso de unas estrategias que sustentan su quehacer laboral.

Además, desde un enfoque cualitativo y atendiendo al paradigma interpretativo-comprensivo, se enfatiza en la vivencia de las mujeres de Santa Fe de Antioquia, en particular aquellas que trabajan en la Plaza de Mercado de este Municipio y en la Universidad de Antioquia Seccional Occidente ya que la participación activa en sus contextos laborales, da cuenta de un saber práctico que se representa y transmite por medio del lenguaje y la interacción con otros, lo que hace pertinente el cuestionamiento de sus posiciones para indagar de manera directa a quienes deben ser consideradas sujetos de conocimiento y la fuente principal de información para esta tesis.

El escenario laboral como uno de los ámbitos públicos que ha sido conquistado por las mujeres de manera gradual, ratifica la existencia de una variedad de habilidades y competencias que responden de manera favorable a las exigencias del medio, siendo el desempeño de éstas resultado de la puesta en marcha de un conjunto de estrategias necesarias y favorables para la consecución de objetivos instrumentales y la vinculación efectiva a cualquier contexto.

Es así, como las entrevistadas dan cuenta de un abanico amplio de habilidades y competencias sociales, pues atienden a su condición interaccional como el elemento principal a la hora de hacer frente a las actividades productivas, poniendo de manifiesto la utilización continuada y estable de herramientas relacionales que han posibilitado y mantienen su participación activa en el escenario público.

Son ellas precisamente quienes reconocen la existencia y puesta en marcha de atributos o habilidades sociales que favorecen su clima laboral, pero que además son la clave para la consecución de las metas y logros laborales. En este orden de ideas, se pueden entender las habilidades sociales y las competencias tales como la empatía, el diálogo abierto, el trabajo en equipo, sensibilidad interpersonal y saber escuchar como las principales herramientas utilizadas por el grupo de entrevistadas a la hora de hacer frente a las demandas del medio laboral y en la búsqueda de establecer modelos de participación productivos que se sirvan de los elementos interaccionales promovidos por la cultura e interiorizados por las mujeres, como medios para acercarse al otro y establecer vínculos sociales, pero también como instrumentos de uso práctico que caracterizan sus formas de actuar en el mundo.

Esto último, parece indicar que históricamente se han promovido figuras estereotipadas diferenciadas para hombres y mujeres que promueven características diferenciadas para hombres y mujeres, a partir de la consolidación de roles y de los imaginarios de género culturalmente aceptados que indican el lugar que las mujeres deben ocupar casi en oposición al hombre. Ocultar esta realidad, sería negar la historia y los fundamentos sociales que a través de ésta han dispuesto escenarios de participación diferentes mediante el género y en relación a lo masculino y femenino.

Es así, como en la actualidad se da cuenta de un crecimiento normativo y teórico que favorece el lugar de la mujer en todos los ámbitos, pero en contraposición se siguen perpetuando imaginarios culturales que impiden la participación efectiva en todos los campos y a los mismos niveles que el hombre, pues las consideraciones socio-históricas parecen tener mayor peso que los adelantos académicos y el crecimiento jurídico que avala la lucha de las mujeres en pro de la

reivindicación de sus derechos y con la intención de alcanzar lugares de privilegio que hasta ahora siguen siendo ostentados por los hombres.

Es por esto que el discurso de algunas entrevistadas en relación al liderazgo y a la orientación de otros, se acomoda a un diálogo masculinizado que favorece los atributos históricamente relegados al hombre en su función de poder y control; a su vez la entrevistada cinco del marco informal promueve para sí misma la adopción de estrategias laborales propias de lo masculino, siendo su funcionamiento comercial orientado por el individualismo y la negación del otro en la toma de decisiones y dirección de sus intereses, manifestando el poder en razón del control de su vida pública y privada, aislada esta de los otros, lo que para este proyecto y atendiendo a la subjetividad de cada una de sus participantes, reconoce la manifestación diferenciada de las personas y la posibilidad de apartarse de lo estipulado por la cultura para el quehacer de hombres y mujeres.

Por lo dicho anteriormente, es necesario reconocer que no se pueden generalizar pautas de acción dependiendo del sexo o género de las personas, ya que la consecución de una identidad propia consiste precisamente en la función ambivalente de la identificación con lo humano y en función de la diferenciación con los otros, lo que da paso a la puesta en marcha de estrategias masculinas o femeninas por parte de hombres y mujeres, pero con la particularidad de cada individuo en razón de sus intereses y a partir de manifestaciones propias en la manera de actuar en el mundo.

Esta apreciación tiene su manifestación más clara en el campo de la informalidad laboral, pues es allí donde se pone en marcha la autonomía en todas sus expresiones, dejando ver la consecución de un lugar importante para estas mujeres y la posibilidad de direccionar sus vidas,

como resultado del paso ideológico y estructural de lo doméstico a lo público, pero también en el marco formal se manifiesta una intencionalidad clara a la hora de ocuparse de sus labores previamente establecidas por la organización, pues sin duda hay una estructuración funcional muy clara y que dispone a sus empleados a la realización de labores precisas y determinadas por otros generalmente en posiciones jerárquicas superiores, pero la particularidad de estas mujeres se deja notar en la postura que asumen frente a sus funciones, poniendo en marcha sus propias estrategias que aluden a competencias y habilidades sociales y a la forma de actuar que responde a sus consideraciones y a sus modos subjetivos de realizar labores instrumentales y el acercamiento a otros para la generación de un clima laboral favorable, que en los dos escenarios parece constituirse en un interés claro y necesario para las mujeres y su bienestar integral.

Hasta este punto, se puede admitir una utilización de estrategias de interacción social por parte de estas mujeres como elementos que orientan sus funciones en lo público y lo privado; tema que obedece a un construccionismo cultural en razón de lo que significa actuar y ser mujer. En este sentido, parece desvirtuarse la idea de lo femenino y masculino como un hecho innato o que obedece a un esencialismo orgánico, pues hasta ahora los resultados investigativos y el encuentro directo con quienes fueron entrevistadas para este proyecto, indica la utilización de habilidades y competencias sociales como instrumentos reproducidos y mantenidos por la cultura como pertenecientes a las mujeres y que siguen replicándose por la acomodación ininterrumpida de éstas a dichos planteamientos, que parecen mostrarse con más fuerza que cualquier estudio científico o logro normativo que evidencia una condición equiparable entre hombres y mujeres o de la posibilidad de hacer uso de estrategias masculinas por parte de las mujeres, ya que esto

parece ir en contra y en desventaja de lo que el común de la población ha reconocido como funciones legítimas e irreprochables para las mujeres diferenciadas de los hombres.

Es así como los constructos culturales, las representaciones sociales y los imaginarios populares deben ser revisados de manera crítica por la psicología para dar claridad sobre fenómenos colectivos e individuales, que direccionan el quehacer de hombres y mujeres en el mundo, como funciones establecidas y reforzadas por la cultura y sus instituciones, tema que pueda dar cuenta de la masificación y el adoctrinamiento del ser humano de manera fácil y con poca oposición a lo dicho por una figura importante y a la movilización de las mayorías.

Además de todo lo mencionado, es necesario enfatizar en las características que comprenden los espacios laborales en los que participan las entrevistadas. Pues estos escenarios, son en su totalidad espacios de atención y cuidado de los otros, lo que representa la extrapolación de las funciones domésticas a la esfera pública remunerada, ya que históricamente se han dispuesto para las mujeres posiciones y funciones de servicio que impliquen la interacción con los otros, atendiendo a la condición amable y discursiva que se les ha atribuido.

En este orden de ideas, se refuerza desde la cultura la participación de las mujeres en escenarios y cargos diferenciados de los que ocupan los hombres, soportando la división sexual del trabajo en atributos característicos dispuestos y promovidos por la misma cultura. Por su parte Hartmann (S.f) citado por Gómez (2001) asume la división sexual del trabajo como el resultado histórico de la interacción continuada y mantenida entre el capitalismo y el patriarcado, como modelos dominantes que promueven y perpetúan la segregación de las mujeres a espacios subordinados en lo público y a la manutención exclusiva de lo privado; es de esta manera, que se han mantenido excluidas a las mujeres de cargos directivos y/o administrativos, haciendo uso

de ellas mayoritariamente en campos de acción feminizados que reproducen el estereotipo de mujer amable, obediente, discursivamente hábil y con una fuerte tendencia hacia los otros, fenómeno que se ha generalizado y mantenido a lo largo de la historia por constituirse en el único modelo de acción que ha otorgado lugares claros para hombres y mujeres y ha sido consolidado por la aprobación de las instituciones culturales.

Tema que solo hasta la actualidad y a partir de la segunda mitad del siglo XX ha venido a reformularse desde los escenarios académicos y legislativos que pese a sus grandes avances, se quedan cortos a la hora de hacer frente a los estereotipos de género instituidos por la cultura.

El anterior apartado deja ver la notable incidencia que tienen las consideraciones culturales sobre las posiciones que adoptan hombres y mujeres y las expectativas que éstos ponen sobre los otros, pues se espera de los individuos un comportamiento semejante al de sus pares en función de sus características físicas y del hecho de pertenecer a una categoría hasta ahora rígida y poco permisiva como es el género en relación al ser mujer u hombre y a todo lo que esto representa.

Es por esto, que el elemento clave que permite dar claridad sobre las características funcionales en términos de habilidades y competencias adoptadas por las mujeres, es claramente los imaginarios de género, referente conceptual que fue analizado de manera profunda en el apartado dispuesto para las categorías de análisis, proporcionando información que permite entender los lugares diferenciados entre hombres y mujeres, instaurados por la cultura y consolidados por la mayoría de los individuos en influencia interactiva y por la evidencia empírica que indica modelos de actuación propios para hombres y mujeres, transmitidos intergeneracionalmente, normatizados por el común de la población en un consenso histórico que

se vale de las actividades y de los lugares que han ocupado las personas, dependiendo de su género, lo que da cuenta de evidencias socio históricas que terminan direccionando el futuro ocupacional del ser humano.

Por otra parte y atendiendo a la revisión bibliográfica en comparación con la muestra poblacional incluida en este proyecto, se evidencia una gran incidencia de las mujeres en el marco del trabajo informal, tema que ha sido revisado a nivel internacional por la OMC (Organización Mundial del Comercio) como situación que reproduce la pobreza mundial, de la cual el 70% obedece a mujeres, lo que para este proyecto es tema de gran interés, pues los escenarios informales simboliza para Santa Fe de Antioquia el espacio de mayor incursión para las mujeres, lo que representa una participación del trabajo remunerado en medios vulnerables y desatendidos por las garantías prestacionales que dictamina la ley, dando cuenta de un panorama desalentador que hace cada vez más precaria la vida de las mujeres y sirve al Estado de cortina de humo a la hora de ofrecer datos que hablan de una reducción significativa en las tasas de desempleo en el país, lo que además se suma a los datos que indican la participación acelerada de la mujer en el trabajo, dejando de lado que esta participación es mayoritariamente informal y habla de una intencionalidad clara de la mujer por participar de manera efectiva en el trabajo, darse un lugar en lo público y contribuir al sostenimiento de sus hogares, pero todo esto al margen del Estado y sus instituciones, quienes descuidan los intereses de esta población, mientras se sirven de sus movilizaciones y muestras de valor para representar en datos lo que supuestamente es un alcance de los gobiernos de turno.

Esta mascara burocrática solicita atención inmediata, pues se convierte en una salida rápida para el gobierno, mientras impulsa una forma de violencia social que involucra

directamente a las mujeres y las somete a labores mal remuneradas y con la incertidumbre que representa la informalidad, dejando a la deriva el bienestar humano de la mayoría de los ciudadanos colombianos, lo que en su condición de problemática general afecta masivamente a las mujeres, mientras impide la reivindicación real de sus derechos, conduciendo la incursión de la mujer a escenarios públicos de manera equivocada a una nueva forma de segregación y violencia de género.

En términos generales, las habilidades y competencias utilizadas en el marco del empleo por las mujeres entrevistadas, dan cuenta de un acervo de condiciones aprehendidas y construidas históricamente en su desempeño social y gracias a la valoración positiva de los otros como representantes de la cultura; en este sentido, se niega el innatismo biológico como etiología de habilidades sociales y competencias propias para las mujeres y diferenciadas estas de las que puedan utilizar los hombres, ya que no hay pruebas para esto de un origen orgánico, mientras que puede evidenciarse una clara influencia de la cultura sobre los papeles que deben ocupar hombres y mujeres, dado que las disposiciones de éstos son meramente sociales y dependen de categorías históricas que han determinado roles diferenciados para los géneros.

Por lo tanto, a la psicología como ciencia encargada de comprender los procesos mentales y su participación en todas las actividades humanas, es necesario analizar las representaciones cognitivas que atañen a la disparidad entre las disposiciones mentales de las mujeres y los alcances normativos y académicos que indican lugares equitativos entre hombres y mujeres, pero hasta ahora negados para la mayoría de mujeres por una muy probable desacomodación de sus ideales en relación a estos lugares, pues sus imaginarios siguen indicando lugares diferenciados a los promovidos jurídica y académicamente (Jaramillo, 2009).

9 REFERENCIAS

- Abramo, L. (2004). ¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: una fuerza de trabajo secundaria? *Revista Estudios Feministas*, 12(2), 224-235.
- Alpizar, H., y Salas, M. (2010). El papel de las emociones positivas en el desarrollo de la Psicología Positiva. *Rev. Electrónica de estudiantes Esc. de psicología, Univ. De Costa Rica*, 5(1), 65-83
- Arteaga, A., y Ramón, S. (2009). Liderazgo Resonante según el género. *Multiciencias*, 9(3), 289-295.
- Ayala, J., Cabezas, A., y Gala, F. (2011). La integración de la mujer en el ámbito laboral. *Revista Electrónica de Psicología Social «Poiésis»*, (22), 1-11.
- Bel Bravo, M. (2004). Siglo XXI: el reto de ser mujer. *Hospitalidad-Esdai*. 7-19.
- Climént, B. (2009). El papel de las competencias individuales y colectivas en los sistemas de acción. *Revista Electrónica "Actualidades investigativas en educación"*, 9(2), 1-19.
- Collado, P. (2009). Visibilidad e invisibilidad. Acerca del trabajo y las mujeres. *Rev. Katál. Florianópolis*, 12(2), 178-187.
- Comunidad Mujer. (2013). Mujer y trabajo: factores culturales, roles de género y comportamiento laboral de las chilenas. *Serie comunidad mujer*, (21), 1-12.
- Contreras, F., Pedraza, J., y Mejía, X. (2012). La mujer y el liderazgo empresarial. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 8(1), 183-194.
- Dongo, A. (2008). La teoría del aprendizaje de Piaget y sus consecuencias para la praxis educativa. *Revista de investigación en psicología*, 11(1), 167-181.

- Erazo, M., Jiménez, M., y López, M. (2014). Empoderamiento y liderazgo femenino; su papel en la autogestión comunitaria en el corregimiento El Hormiguero - Valle del Cauca. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 32(1), 149-157.
- García, A. (2010). Estudio sobre la asertividad y las habilidades sociales en el alumnado de Educación Social. *Revista de Educación XXI*, (12), 225-239.
- Galeano, E. (2004). *Estrategia de una Investigación Social Cualitativa*. Medellín: La Carreta editores.
- Gálvez, L. (2001). Mujeres y hombres en los mercados de trabajo (la evolución histórica de los mecanismos de acceso y movilidad interna). *Historia Agraria*, 4, 229-234.
- Gil, J. (2007). La evaluación de competencias laborales. *Revista de Educación XXI*, (10), 83-106.
- Godoy, L., y Mladinic, A (2009). Estereotipos y Roles de Género en la Evaluación Laboral y Personal de Hombres y Mujeres en Cargos de Dirección. *PSYKHE*, 18(2), 51-64.
- Gómez, C. (2001). Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis. *Papers*, 63 (64), 123-140
- Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. 5ª. Ed. México: Mc Graw Hill.
- Jaramillo, A. (2009). *Género, Subjetividad y Participación política: Organizaciones de mujeres y ejercicio de los derechos*. Corporación Vamos Mujer. Medellín-Colombia: Vamos Mujer.
- Jiménez, V. (2012). El estudio de caso y su implementación en la investigación. *Revista de Investigación en Ciencias Sociales*, 8(1), 141-150.
- Kawulich, B. (2005). La observación participante como método de recolección de datos. *FQS: Forum: Qualitative Social Research*, 6(2), 1-32.

- Krause, M. (1995). La investigación cualitativa: un campo de posibilidades y desafíos. *Revista temas de educación*, (7), 19-39.
- Lupano, M., y Castro, S. (2011). Teorías implícitas del liderazgo masculino y femenino según ámbito de desempeño. *Ciencias Psicológicas* 5(2), 1-20.
- Manrique, M. (2010). Mujer, empleo y desarrollo. *Tiempo de Paz*, (96), 39-46.
- Miller, A., Sarmiento, I., y Gómez, A. (2014). Participación laboral de las mujeres en el municipio de Popayán Colombia. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 23 (1), 23-51.
- Miller, L. (2003). Participación laboral femenina y estados de bienestar. *Instituto de estudios sociales de Andalucía (IESA-CSIC)*, 08(04), 49-74.
- Organización Internacional del Trabajo. (2004). *La Mujer y el derecho internacional: Conferencias Internacionales*. 1ª. Ed. México: Printed.
- Padilla, M. (2010). En torno a la incorporación de la mujer al mercado laboral y su impacto en la esfera privada. *Hospitalidad Esdai*, (17), 97-130.
- Pulido, S. (2014). Liderazgo y Mujer. *Dedica. Revista de educação e humanidades*, 6, 273-283.
- Ramírez, P. (2011). Madres combatientes o la afirmación de la figura de la “buena madre”. *Revisa Polis*, (28), 1-13.
- Ramírez, M., y Guevara, D. (2006). Mercado de trabajo, subempleo, informalidad y precarización del empleo: los efectos de la globalización. *Economía y Desarrollo*, 5(1), 96-131.

- Ramos, A., Barberá, E., y Sarrió, M. (2003). Mujeres directivas, espacio de poder y relaciones de género. *Anuario de psicología*, 34(2), 267-278.
- Rodríguez, E., Delgado, M., Pedraja, L., y Rodríguez, J. (2010). Estudio comparativo de la eficacia del liderazgo de hombres y mujeres en equipos de trabajo. *Revista venezolana de estudios de la mujer*, 15 (35), 45-58.
- Rodríguez, G., Gil, J., y García, E. (1996). *Metodología de la Investigación Cualitativa*. Granada-España: Aljibe.
- Ruiz, M., Vidal, L., y Vicent, L. (2012). Crisis en la periferia europea y mercado de trabajo. *PAPELES: de relaciones ecosociales y cambio global*, (120), 171-182.
- Selva, C., Sahagún, A., y Pallarés, S. (2011). Estudios sobre trayectoria profesional y acceso de la mujer a cargos directivos: Un análisis bibliométrico. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 27(3), 21-23.
- Soto, M. (2009). Desarrollo de las habilidades sociales en el aula. *Revista de innovación y experiencias educativas*, (14), 1-9.
- Vasilachis, I., Ameigeiras, A., Chernobilsky, L., Giménez, V., Mallimaci, F., Mendizábal, N., Neiman, G., Quaranta, G., y Soneira, A. (2006). *Estrategias de Investigación cualitativa*. 1ª. Ed. Barcelona, España: Gedisa.
- Vélez, O. (2002). La Entrevista: Dialogo Intersubjetivo. *Trabajo Social Contemporáneo: Perspectivas y Tendencias*. Informe Final de Año Sabático, Inédito, Facultad de Ciencias Sociales y Humanas, Departamento de Trabajo Social, Universidad de Antioquia, Medellín- Colombia.

10 CIBERGRAFÍAS

Alta consejería para la equidad de la mujer. (2014). Equidad de la mujer. Recuperado de: <http://www.equidadmujer.gov.co/Paginas/equidad-mujer.aspx>. Consultado 14 de Mayo 2015.

Base de datos. (S.f). Santa Fe de Antioquia ciudad de oportunidades. Recuperado de: <http://santafedeantioquia-antioquia.gov.co/index.shtml>. Consultado 27 de noviembre de 2015

Bonan, C., y Guzmán, V. (2007). Aportes de la teoría de género a la comprensión de las dinámicas sociales y los temas específicos de asociatividad y participación, identidad y poder. Recuperado de: <http://www.cem.cl/pdf/aportes.pdf>. Consultado 14 de mayo de 2015.

Castillo, H. (S.f). Psicología y sexualidad. Recuperado de: <http://www.psicologiaysexualidad.net/sitemap/>. Consultado 14 de Mayo 2015.

Código Sustantivo del trabajo en Colombia. (2011). Código Sustantivo del trabajo. Recuperado de: <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1501/CODIGO%20SUSTANTIVO%20DEL%20TRABAJO%20concordado.pdf>. Consultado 14 de Mayo 2015.

Dunker, J. (2002). *Iguales y diferentes: Un estudio sobre género, matrimonio y familia*. 1ª. Ed virtual. Recuperado de: <http://www.e-libro.net/libros/?idautor=2317>. Consultado 15 de septiembre 2014.

Elborgh, K., Kalpana F., Fabrizio, S., Kpodar, K., Wingender, P., Benedict, C., Schwart, G. (2013). Las mujeres, el trabajo y la economía: Beneficios macroeconómicos de la equidad de género. Documento de análisis del personal técnico del FMI. Recuperado de:

- <https://www.imf.org/external/spanish/pubs/ft/sdn/2013/sdn1310s.pdf>. Consultado 5 de Abril 2015.
- Guzmán, D., y Dalén, A. (2013). Entre estereotipos: Trayectorias laborales de mujeres y hombres en Colombia. Recuperado de: http://www.dejusticia.org/files/r2_actividades_recursos/fi_name_recurso.601.pdf. Consultado 15 Mayo 2015.
- Informe de autoevaluación institucional. (S.f). Universidad de Antioquia. Recuperado de: <http://huitoto.udea.edu.co/vicedoce/reacreditacion/index.htm>. 27 de noviembre de 2015.
- Ministerio de Trabajo. (2011). Marco normativo aplicable al programa de equidad laboral con enfoque diferencial de género para las mujeres. Recuperado de: www.mintrabajo.gov.co/.../435-marco-normativo-internacional.htm. Consultado 14 de Mayo 2015.
- Plan de desarrollo municipal. (2012-2015). Santa Fe de Antioquia: Ciudad de oportunidades. Recuperado de: www.santafedeantioquia-antioquia.gov.co. Consultado 5 de septiembre 2014.
- Universidad de Antioquia. (S.f). Sede occidente. Recuperado de: <http://www.udea.edu.co/wps/portal/udea/web/inicio/institucional/sedes-seccionales/contenido/asmenulateral/occidente/>. 27 de noviembre de 2015
- Vander, M. (1998). Política comercial, la OMS y el género: Grupo informal de trabajo sobre género y comercio IWGGT. Recuperado de: <http://wide.gloobal.net/wspa/wide13/wide2.htm>. Consultado 9 de Mayo 2015.

11 ANEXOS

GUIA DE ENTREVISTA SEMI-ESTRUCTURADA

Objetivo general del proyecto: Identificar habilidades y competencias de mujeres que se desempeñen laboralmente en escenarios formales e informales en el municipio de Santa Fe de Antioquia.

PROTOCOLO DE ENTREVISTA

Datos generales:

¿Cuál es su nombre?

¿Cuál es su dirección de residencia o barrio en el que vive?

¿Cuál es su estrato socio-económico?

¿Cuál es su edad?

Condiciones del trabajo

¿En qué consiste su trabajo? Me podría describir un día de su jornada laboral.

¿Cuántos años lleva desempeñándose en este trabajo?

¿Cuántas horas diarias dedica a sus funciones laborales?

¿Cómo distribuye las labores domésticas con su familia?

Categorías de análisis

Habilidades sociales

¿Al enfrentarse a dificultades o problemas en el campo laboral, como suele solucionarlos? (Evaluación de soluciones- Negociación)

¿Cómo expresa sus dificultades laborales con los compañeros o con las personas con quien tiene inconvenientes? (Asertividad)

Cuando se relaciona con otras personas, ¿usted puede decir las cosas de manera abierta y sin temer al rechazo? (Asertividad)

¿Se ha preguntado alguna vez por las condiciones laborales y personales de sus colegas y que ha podido pensar en relación a esto? (Empatía)

¿Qué tanto puedes escuchar, cuando el otro tiene la palabra? (Saber escuchar)

¿Cómo logras hablar de los temas difíciles en su trabajo, o prefiere evadirlos y por qué?
(Definir un problema)

Cuando está incómoda con alguna situación de su trabajo, ¿cómo lo expresa? (Expresión justificada de la ira)

Competencias

¿Cuáles son sus principales fortalezas a la hora de relacionarse con otros en el ámbito laboral? (construcción de relaciones)

En el campo laboral, ¿considera preferible trabajar en equipo o de manera individual?
¿Por qué? (Trabajo en grupo y cooperación)

¿Qué tanto poder de decisión tiene sobre su trabajo, o este depende exclusivamente de la supervisión de otros? (Espíritu de iniciativa)

¿Conoce con claridad las dinámicas actuales de su contexto laboral y qué hace para estar informada? (Búsqueda de información)

¿Cómo puede definir su relación con las personas que se desempeñan laboralmente en su medio? (Sensibilidad interpersonal)

¿De qué manera atiende los intereses de los clientes o de las personas que hacen uso de su servicio? (Orientación al cliente)

¿Considera que tiene influencia sobre quienes trabajan con usted, y cómo la ejerce?
(Persuasión e influencia)

Cuando es necesario organizar eventos grupales en su entorno laboral, ¿cuál es su papel en este proceso? (Conciencia organizativa)

¿Ha intentado apoyarse y apoyar a otros en las obligaciones laborales y cómo lo ha hecho? (Construcción de relaciones)

¿Qué actividades recuerda que desarrolló en pro del beneficio de sus compañeros?
(Desarrollo de los otros)

¿De qué manera se ayudan sus compañeros, para obtener beneficios grupales? (Trabajo en grupo y cooperación)

¿Cómo considera que debería actuar un líder para orientar los intereses de las personas que trabajan en este espacio? (Liderazgo de grupos)

¿Qué detalles de su trabajo son importantes para obtener buenos resultados? (Atención al detalle)

¿Cómo califica su trabajo y qué tan bueno cree que es para esta labor? (Confianza en sí mismo)