

**Análisis de las Condiciones laborales y salariales de mujeres venezolanas en el
mercado laboral colombiano**
**“Un estudio exploratorio y comparado desde el enfoque de derechos en la ciudad de
Bogotá (Barrio Modelia)”**

Laura Alejandra Barón Meléndez

**Trabajo de grado presentado como requisito parcial para optar al título de
Pregrado en Ciencias Políticas**

Tutor:
Jorge Andrés Barón Meléndez

PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA
Facultad de Facultad de Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales
Programas de Pregrado en Ciencia Política
Bogotá D.C.
2021

Advertencia

La Universidad no se hace responsable por los conceptos emitidos por sus alumnos en los trabajos de grado. Solo velará porque no se publique nada contrario al dogma y a la moral católica, y porque los trabajos de grado no contengan ataques o polémicas personales, antes bien, se vea en ellas el anhelo de buscar la verdad y la justicia.

Artículo 23 de la Resolución 123 de 1945.

Agradecimientos

Agradezco primeramente a mis padres por darme la vida y apoyarme en todo lo que me he propuesto, por el esfuerzo que hicieron cada año para pagar mis estudios y apostarle a mi futuro profesional. Así mismo agradezco a mis familiares y amigos quienes incondicionalmente me dieron su soporte y aliento permanente para materializar este proyecto.

Especialmente agradezco a mi hermano y mentor, Jorge Andrés Barón Meléndez, por su dedicación, permanente acompañamiento, entrega y compromiso como tutor de éste trabajo de grado. Así como, por haber compartido generosamente conmigo sus conocimientos, experiencias y enseñanzas que han resultado fundamentales para la culminación de mi trabajo de grado y mi crecimiento profesional e intelectual.

Tabla de contenido

1.	DEFINICIÓN Y PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
2.	PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	4
3.	JUSTIFICACIÓN	5
4.	OBJETIVOS	5
4.1.	OBJETIVO GENERAL.....	5
4.2.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
5.	ESTADO DEL ARTE	6
5.1.	CONDICIONES LABORALES DE LOS MIGRANTES VENEZOLANOS	7
5.2.	EL ESTADO COLOMBIANO	9
5.3.	MUJERES EN EL MERCADO LABORAL COLOMBIANO	10
6.	MARCO TEÓRICO	14
6.1.	DERECHOS HUMANOS	14
6.2.	ENFOQUE BASADO EN DERECHOS HUMANOS (EBDH).....	15
6.3.	DESARROLLO HUMANO DESDE EL EBDH.....	17
6.4.	PERSPECTIVA DE GÉNERO DESDE EL EBDH	20
6.5.	TRABAJO DECENTE DESDE EL EBDH	22
7.	CRONOGRAMA	24
8.	DISEÑO METODOLÓGICO	25
8.1.	TIPO DE ESTUDIO.....	25
8.2.	FUENTE DE INFORMACIÓN	26
8.3.	POBLACIÓN	26
8.4.	INSTRUMENTO.....	27
8.5.	VARIABLES.....	28
9.	RESULTADOS	32
9.1.	LECTURA E INTERPRETACIÓN DEL TERRITORIO.....	32
9.2.	CONDICIONES LABORALES.....	40
9.3.	CONDICIONES SALARIALES	48
9.4.	ESTABILIZACIÓN SOCIOECONÓMICA.....	52
10.	CONCLUSIONES	58
11.	BIBLIOGRAFÍA	58

1. Definición y planteamiento del problema

“Aquel que no trabaje no podrá comer” cita del apóstol Pablo, apropiada en la humanidad tanto por cristianos como por ateos, que concibe al trabajo como castigo y obligación de subsistencia. Según Habermas (como se citó en Méda,2007): a su vez propone que “las sociedades son fundadas sobre el trabajo” (p.17). El trabajo es el fundamento del orden social y determina ampliamente el lugar de los individuos en la sociedad. Sin él no se puede vivir, ¿por qué?, ¿qué ser humano puede vivir sin pan, y como conseguir el pan, si no hay trabajo?

Por ejemplo, durante la Edad Media el trabajo comenzó a ser concebido como la ejecución de diversas actividades que eran remuneradas. En este periodo de tiempo se desarrolló la idea de utilidad común, influenciada por Santo Tomás de Aquino en el siglo XIII, la cual empezaba a considerar el trabajo como un número de tareas lícitas que debían tener una remuneración adecuada (Méda, 2007). Ya para la Edad Moderna (siglo XVIII), se formalizó como tal la categoría del trabajo y el reconocimiento de su valor. Actualmente, esta dinámica de acción-remuneración es vista como un intercambio vital de subsistencia y progreso de la calidad de vida de los seres humanos, que involucra interacciones sociales, por lo que se trabaja para vivir y es el trabajo el que dignifica.

Poder trabajar significa la posibilidad de participar en la sociedad e integrarse en una comunidad, las personas se definen según el tipo de trabajo que realizan, y es mediante estas relaciones sociales de trabajo donde se pueden presentar desigualdades e injusticias para los más vulnerables.

Venezuela en los últimos años ha venido presentado un contexto complejo debido, entre muchas cosas, a la caída de los precios del petróleo que generó una contracción sin precedentes del producto interno, y lo anterior ha desembocado de manera continua en una caída rápida del poder adquisitivo, de los salarios reales y de la tasa de cambio. Los

ciudadanos venezolanos por la compleja coyuntura económica, política y social que ha presentado su país, se han visto impulsados a migrar a Colombia en busca de un mejor panorama que les brinde mejores condiciones de calidad de vida tanto personales como familiares, asociado comúnmente a la aspiración de niveles superiores de ingreso a través del trabajo.

Las migraciones colombo-venezolanas se caracterizan o diferencian por dos oleadas de migrantes que se han presentado. La primera ola de migración notoria de migrantes venezolanos a territorio colombiano, se llevó a cabo en el periodo 2014 al 2015 tras la sucesión del poder de Nicolás Maduro. En esta etapa, las personas que migraron contaban con un nivel de educación superior (empresarios y profesionales) y un futuro más certero al tener ofertas laborales antes de su llegada.

Ahora bien, en cuanto a la segunda ola, esta se presentó durante los años 2017 en adelante, posterior al cierre de fronteras del 28 de agosto de 2015 dictaminada por el actual presidente Nicolás Maduro y su reapertura el 26 de julio de ese mismo año. Esta fase se caracterizó por la llegada de venezolanos con bajos niveles educativos que tienen a lo sumo diploma de bachiller. Estas dos olas concentran migrantes de largo plazo, personas que se trasladan y permanecen por un periodo largo que puede ser mínimo de un año (Farné & Sanín, 2020).

Los migrantes venezolanos de la segunda ola se caracterizan por ser población con altos índices de vulnerabilidad, en su gran mayoría con escasez de recursos y condiciones socioeconómicas bajas, cuya única o mejor opción era encaminarse a un nuevo país en busca de nuevas y mejores oportunidades. Su condición desencadena contextos complejos que permiten la vulnerabilidad de sus derechos fundamentales y prosperidad. A diferencia de los primeros migrantes que salieron en su momento con recursos propios y planeación del futuro o de su paradero, esta última ola se caracteriza por un alto nivel de desinformación; son personas que decidieron a “ojo cerrado” salir de su país sin saber su porvenir.

Al momento de su llegada a un país diferente al de origen, en este caso Colombia, los venezolanos se ven enfrentados a condiciones que representan riesgos en relación a sus derechos. Por ejemplo, existe la posibilidad de que durante su tránsito y, con el afán de conseguir ingresos, estas personas se vean implicadas en relaciones ilegales como lo es la trata de personas. También, el hecho de viajar a pie por las distintas carreteras del país, la precaria atención médica y social que pueden recibir; y la estigmatización asociada a su condición de migrantes, implican nuevos retos a nivel social en un país como Colombia que presenta altos niveles de desigualdad y un panorama desalentador dado al post conflicto interno en donde los recursos son escasos y se traduce en disputas por empleo y condiciones sociales fundamentales (Pineda, 2019).

Si bien, los venezolanos llegan al país en busca de un empleo que les brinde mejoras en cuanto a la calidad de vida tanto del trabajador como de su familia; no es suficientes contar con un empleo, es necesario que, su puesto de trabajo u ocupación sea digno y de calidad donde sus derechos laborales no se vean afectados ni vulnerados. No se busca simplemente la ocupación de puestos de empleo, sino obtener un trabajo decente y de calidad al desempeñar sus funciones. Por lo que es importante analizar los siguientes interrogantes: ¿Cómo obtienen un trabajo? ¿Cómo es ese trabajo? y ¿Bajo qué condiciones los venezolanos se enfrentan al mercado laboral colombiano?. A esto le apunta la definición de trabajo decente y la percepción de este como derecho, que va dirigido hacia la equidad, igualdad y libertad por medio de un diálogo social entre actores (Estado, empresas y trabajadores) para definir unas reglas de juego justas que beneficien a estos.

De otro modo, el empleo se ve afectado por la desigualdad laboral por factores de género; siendo esta, una de las características de inequidad más persistentes en el mercado laboral según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019). Esto muestra un panorama aún más desalentador para las mujeres venezolanas frente a su participación en el mercado laboral colombiano, ya que por el hecho de pertenecer al género femenino cuentan con numerosas desventajas. Por el contrario, la proporción de hombres venezolanos migrantes con permisos vigentes para trabajar es mayor que la de las mujeres venezolanas. En efecto, según el

Consejo Nacional de Política Económica y Social (CONPES,2018) hay una distribución no equitativa por género y grupo etario entre el PEP (Permiso Especial de Permanencia) y el RAMV (Registro Administrativo de Migrantes Venezolanos); pues, hay aproximadamente 20.00 hombres más que mujeres lo que representa un 11 % de población masculina adicional respecto a la femenina en búsqueda de empleo y subsistencia. Por lo tanto, un hombre venezolano tiene más ventaja competitiva dentro del mercado laboral en comparación con una mujer de la misma nacionalidad.

De acuerdo a uno de los informes anuales del Índice de Disparidad entre Géneros por el Foro Económico Mundial, Barbera (2011) señala que el objetivo de este es identificar la desigualdad en cuanto a: participación, oportunidad económica, nivel educativo, poder político y salud que se le atañe al género en el campo laboral. Pues, al hablar de segregación en el mercado laboral, las mujeres se ven enfrentadas a la estigmatización como sexo debil e incapaz de desempeñar ciertas labores, provocando desigualdades en donde mujeres y hombres trabajan en sectores distintos y ocupan cargos diferentes. Por lo tanto, las mujeres se han desempeñado en aquellas ocupaciones que presentan una mayor inestabilidad, una menor retribución y un menor reconocimiento. Según Barbera (2011) en los países existe una segregación ocupacional explicada a la luz de tres teorías principales: el capital humano, donde los hombres presentan mayores cualificaciones que las mujeres para desempeñar ciertos puestos de trabajo; la segmentación del mercado de trabajo, donde las mujeres presentan menores ingresos por las “ocupaciones feminizadas”; y la labor no paga de las mujeres por su responsabilidad en las labores del hogar.

En ese orden de ideas, si bien una mujer colombiana se enfrenta a una compleja inserción en el mercado laboral, aún más las mujeres venezolanas que para ello tienen que atravesar un sin número de obstáculos, empezando por las condiciones de desventaja y vulnerabilidad de sus realidades en condición migrante, y que por ser mujeres presentan a su vez condiciones de desigual en comparación a sus compatriotas venezolanos hombres.

2. Pregunta de investigación

A partir de lo anteriormente expuesto, surge el interrogante que orienta la presente investigación, a saber:

¿Cómo las condiciones laborales y salariales de las mujeres venezolanas con respecto a las colombianas, les permiten construir trayectorias adecuadas para su estabilización socioeconómica y derecho al desarrollo?

3. Justificación

La presente investigación busca, primero, ofrecer claridad sobre la naturaleza y patrones de las condiciones laborales y salariales de las mujeres venezolanas en el mercado laboral colombiano; y en segundo lugar, pretende ampliar la percepción de dicho fenómeno. Los anteriores dos puntos surgen de la consideración de que por falta de visualización y comunicación de los problemas al mundo, se les resta importancia. En Colombia, pasan diversas afectaciones de los derechos humanos hacia poblaciones vulnerables, y cuando se trata de mujeres venezolanas en condición de migrante, su afectación tiende a ser mayor. Por último, se busca impulsar el desarrollo de futuras investigaciones que permitan abordar el fenómeno y proponer soluciones. Ya que esta investigación trata de mujeres venezolanas en situación de vulnerabilidad, mejorar sus condiciones depende de la implementación de políticas públicas y proyectos que generen integración y oportunidades para todas ellas.

4. Objetivos

4.1. Objetivo General

Determinar cómo las condiciones laborales y salariales de las mujeres venezolanas con respecto a las colombianas, les permite construir trayectorias adecuadas para su estabilización socioeconómica y derecho al desarrollo.

4.2. Objetivos Específicos

- Identificar patrones recurrentes de las condiciones laborales y salariales de las mujeres venezolanas respecto a las mujeres colombianas.
- Analizar las condiciones laborales y salariales en el sector servicios de belleza con respecto a las mujeres colombianas.
- Ampliar el conocimiento y percepción de las condiciones salariales y laborales a las que se ven enfrentadas las mujeres venezolanas y su impacto en las trayectorias para la estabilización socioeconómica y derecho al desarrollo.

5. Estado Del Arte

Los venezolanos que migraron después del 2015 han buscado un asentamiento en las principales ciudades de Colombia, ya que su intención es mejorar su calidad de vida, por ende las ciudades grandes, específicamente Bogotá, han sido su opción más viable para encontrar diversas oportunidades de empleo. Estas personas al salir de su país de origen se ven enfrentados a un sin número de violaciones a sus derechos, por ejemplo, por falta de acceso a las educación, el ingreso al mercado laboral se hace más complicado lo que conlleva a la búsqueda de trabajos ilegales, del mismo modo, se les dificulta hacer parte de programas que los integren a la sociedad del país que los recibe (CONPES, 2018). Los riesgos que enfrentan les priva de participar en su desarrollo personal y lograr una mejor calidad de vida, por ello se les caracteriza como población vulnerable. Esta población inmigrante y en especial las mujeres venezolanas tiene “condiciones sociales, culturales o económicas, o por sus características, tales como la edad, sexo, nivel educativo o estado civil, son susceptibles de sufrir maltratos contra sus derechos fundamentales; o requieren un esfuerzo adicional para incorporarse al desarrollo y acceder a mejores condiciones de bienestar”(Lyons, 2011, p. 73).

Esta población en su mayoría se ven enfrentados a plazas laborales que vulneran sus derechos, en términos de trabajo digno y decente, a la igualdad y a la no discriminación entre otros.

Actualmente, uno de los principales problemas que enfrenta la población en Colombia es la desigualdad de oportunidades que ofrecen los distintos departamentos y ciudades del país. Esta situación se incrementa cada vez más, y pone en evidencia la existencia de actores “marginados” como las mujeres migrantes venezolanas, que están enmarcadas en escenarios de pobreza, desigualdades y exclusión; que no permiten se garanticen condiciones de vida digna a los habitantes para que estos desarrollen de forma adecuada su potencial humano. En este sentido, es importante considerar que factores como los bajos niveles de educación y la falta de formación laboral para acceder a empleos cualificados, aunque son elementos fundamentales a tener en cuenta para dar solución al problema del desempleo, son consecuencia de fenómenos sociales más complejos que como las dinámicas de violencia de género y el contexto de migrantes, estructuran la realidad en la que vive la población venezolana. De acuerdo a esto, el escenario en el que se encuentra el municipio, requiere que se tengan en cuenta las condiciones de vulnerabilidad en la que vive la mayor parte de sus habitantes, en este sentido, es necesario reconocer la implicación que tienen las situaciones de exclusión, que no permiten que las personas vulnerables en este caso en específico las mujeres venezolanas de la última ola, tengan acceso a oportunidades que contribuyan a mejorar su calidad de vida. Está población vulnerable está enfocada en mujeres venezolanas que por sus condiciones socioeconómicas no pueden acceder a oportunidades que les permita tener un buen perfil ocupacional que les garantice un puesto de trabajo en el mercado laboral en condiciones de calidad de empleo y trabajo decente. No obstante, dadas las circunstancias en que llegan las mujeres provenientes del país vecino, sin recursos económicos y redes de apoyo, se enfrentan a mayores barreras para ingresar al mercado de trabajo.

5.1. Condiciones laborales de los migrantes venezolanos

Si bien el crecimiento de población venezolana en territorio colombiano ha aumentado de manera exponencial, su nivel de participación en el mercado laboral no es desalentador, ya que Según Farné & Sanín (2020), “la participación en el mercado laboral de los venezolanos es notablemente superior a la que manifiestan los colombianos: 74,3% vs.

63,4%; especialmente en el caso de los hombres, para los cuales dicha tasa es 12 puntos porcentuales mayor (86% y 74% respectivamente)”(p.14).

En la última ola de migración colombo-venezolana, los migrantes venezolanos han ocupado trabajos menos cualificados. Según Farné & Sanín (2020) la mayoría se ocupa en el sector de servicios, comercio y hostelería. Junto a la construcción, estas son las ramas de actividad que más han acogido a los nuevos migrantes, “pasando de 31,2% en el periodo 2014-2015 a 46,3% de los ocupados totales entre 2018 y 2019 (comercio) y de 5,9% a 11,3% (construcción)”(p.14). De dichas labores para las mujeres en particular su ocupación es en gran proporción en sectores de servicios domésticos, servicio del sector belleza, servicio de restaurantes entre otros.

La informalidad es una característica común de los empleos ocupados por venezolanos, sobre todo por aquellos de la última ola. Actualmente se registran 1.722.919 venezolanos en Colombia y de esos, 956.623 se encuentran en la informalidad. Esto muestra que los venezolanos son contratados sin garantías sociales (Barragán et al.,2019). Según Farné y Sanín (2020), la falta de seguridad social afecta a casi el 90% de los venezolanos, vulnerando los derechos laborales, como por ejemplo, el acceso a salud, pensión y protección de riesgos laborales. Particularmente en el caso de las mujeres, la problemática de informalidad es mayor, así lo revela el estudio de CUSO Internacional en alianza con la Universidad Externado de Colombia (2020). Las mujeres colombianas sufren este flagelo laboral, el 60% no tiene contrato laboral; sin embargo, en el caso de las mujeres venezolanas es mucho mayor, al menos el 91,1% están en condiciones laborales informales.

Adicionalmente, las condiciones laborales de los migrantes venezolanos no son las mismas de sus pares colombianos. Sólo el 25 % de los venezolanos asalariados tiene contrato escrito de trabajo y de estos existe una proporción alta de contratos temporales. Los venezolanos trabajan en promedio 50 horas semanales versus los colombianos que en promedio tienen una jornada de 44 horas. Si bien se evidencia que los venezolanos están 6 o 8 horas laborales por encima de la normalidad de los trabajadores colombianos, estos se

mantienen ocupados menos tiempo ya que sus ocupaciones no son permanentes. (Farné & Sanín, 2020).

Los ingresos laborales de los migrantes son menores a los ingresos de los trabajadores colombianos, como se documentó anteriormente los trabajadores venezolanos trabajan más horas, sin embargo, su remuneración es menor. “Por cada 100 pesos que le pagan a un nacional, un migrante recibe solo 40 pesos” (Barragán et al., 2019, p.89). Estas personas trabajan más horas y se les remunera menos del salario mínimo establecido por el gobierno colombiano. Esto muestra un panorama preocupante ya que sus ingresos no cubren las necesidades básicas para garantizar una calidad de vida mínima.

Por otro lado, se ha evidenciado que existe un generalizado desconocimiento de los requisitos y condiciones para la contratación de mano de obra migrante por parte de los empleadores (FUPAD y EcoAnalítica, 2019). Las empresas tienden a tener estigmas y mitos sobre la contratación de venezolanos, considerando que existen muchos riesgos en los que no se quieren ver involucrados, toda vez que no cuentan con información suficiente que les brinde seguridad a la hora de contratar.

5.2. El Estado Colombiano

Frente a este fenómeno de migración causado por el éxodo venezolano el Estado Colombiano ha venido adoptando medidas. Debido al alto número de venezolanos en situación irregular, uno de los grandes retos que el Estado colombiano ha tenido que resolver frente a la problemática del proceso migratorio ha sido la creación de capacidades de identificación y registro de la población migrante. (CONPES, 2018, pág 18).

Colombia ha elaborado permisos para que los migrantes venezolanos puedan integrarse en territorio colombiano. El Permiso Especial de Permanencia (PEP) es un documento de identificación para venezolanos que les permite permanecer temporalmente en Colombia, brindando condiciones de oferta institucional en cuanto a salud, educación,

trabajo entre otros, dando autorización para ejercer cualquier ocupación (contrato laboral) legal en el país. El Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF) facilita la regularidad migratoria de los nacionales venezolanos, mediante contratos laborales o contratos de prestación de servicios, permite al venezolano ejercer una actividad u oficio específico con base a una solicitud presentada de manera virtual ante el Ministerio del Trabajo y el futuro empleador (Migración Colombia, 2020).

El Estado Colombiano ha legislado a favor de los migrantes en el campo laboral con el fin de garantizar sus derechos como seres humanos y trabajadores. Debido a que la mayoría de los migrantes venezolanos de la última ola son población vulnerable, la Constitución Política de Colombia en diferentes artículos legisla garantías de igualdad efectiva a todas las poblaciones que se encuentren en condición de discriminación, desigualdad o vulnerabilidad haciendo énfasis en la protección a mujeres, niños y jóvenes (INEI, 2018). Asimismo, el Ministerio del Trabajo ha diseñado una herramienta, llamada Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia (RUTECH), que permite la identificación de la población migrante laboral en el país, teniendo en cuenta su perfil ocupacional y trayectoria laboral. Sin embargo, su implementación está estancada debido a falta de recursos impidiendo que el Ministerio del Trabajo supervise las condiciones laborales de los trabajadores extranjeros y el efectivo cumplimiento de sus derechos laborales (CONPES, 2018).

Las leyes vigentes que regulan e impiden esa violación de derechos en el campo laboral son las siguientes: en primera instancia en la constitución política Colombiana en donde se plantea en su artículo 25 que “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas” (Constitución Política Colombiana, 1991).

5.3. Mujeres en el mercado laboral Colombiano

Si bien los venezolanos vienen en busca de un empleo que brinde mejoras en su calidad de vida y la de su familia.

Las mujeres al enfrentarse al mercado laboral se enfrentan a diversos retos adicionales como la maternidad, cuidado del hogar, entre otros, que son consideradas labores adicionales comúnmente no remuneradas. Así mismo, el vivir en medio de una sociedad organizada de manera patriarcal permite de cierta manera que haya mayores oportunidades para los hombres que para las mujeres. Según un informe del INEI (2018), considera que ciertas características como la edad, el estado civil y la educación son puntos diferenciales entre hombres y mujeres creando una brecha de oportunidades entre ambas partes. Dicho lo anterior, las mujeres menores de 25 años, con educación secundaria completa y que son cabeza de hogar, experimentan las mayores brechas y por ende son más vulnerables. De igual forma, “estar casado o en unión libre aumenta la participación laboral y disminuye el desempleo de los hombres, pero tiene el efecto contrario en el caso de las mujeres” (p.68). Lo anterior muestra el panorama en la que se ven enfrentadas las mujeres a la hora de hacer frente al mercado laboral.

Por si fuera poco, las mujeres en el mercado laboral se enfrentan a estereotipos preconcebidos que impiden su inserción en ciertos sectores laborales en específico. La CEPAL (2018), indica que las mujeres en muchas partes del mundo, suelen tener trabajos infravalorados y mal remunerados. Y además, su acceso a la educación que brinde formación y por ende oportunidades laborales, en la mayoría de los casos es escaso. Así mismo, tienen un poder de negociación y de toma de decisiones limitado, y por ende en muchos de los casos continúan asumiendo la mayor parte de la responsabilidad de las tareas domésticas no remuneradas. Solo la mitad de las mujeres en el mundo están en la fuerza laboral, en comparación con el 80% de los hombres. En promedio, sus ingresos son un 23% más bajos que los de los hombres y las mujeres con hijos son las más afectadas.

Colombia presenta desigualdades de género en el mercado laboral, donde el desempleo femenino es sustancialmente más elevado que el masculino, dicha brecha de

género fue de 4,8 puntos porcentuales en 2012 según encuesta de hogares del 2013 expuesta por el DANE (Arango, 2017). Curiosamente aunque las mujeres en promedio tienen más años de escolaridad que los hombres, la inserción laboral de las mujeres es compleja dado por su contexto cultural y social, que dan como resultado menor participación en el mercado laboral, menor tasa de ocupación y menores ingresos con respecto a los hombres (INEI, 2018). Lo anterior, condiciona a las mujeres al acceso de recursos impidiendo su lucha por la autonomía económica, en resumen, Colombia las mujeres presenta grandes brechas laborales en comparación a los hombres.

“Los hombre asalariados entre 18 y 55 años con alguna educación superior (que son el 51% de los hombres de este grupo de edad y educación) tiene el 82% de probabilidad de seguir siendo asalariados un año más tarde (en el mismo u otro empleo), 8% de probabilidad de pasar a ser trabajadores no asalariados y 10% de probabilidad de pasar a ser desempleados (la probabilidad de que abandonen la fuerza laboral es casi nula). De forma semejante, la fila de desempleados indica que los hombres de ese mismo grupo de edad y de educación que están desempleado - que son el 9% de su grupo - tienen una probabilidad del 21% de conseguir empleo asalariado al año siguiente, 12% de convertirse en trabajadores no asalariados, 57% de seguir en el desempleo y 10% de abandonar la fuerza de trabajo. Obsérvese que estas probabilidades son muy semejantes a las de las mujeres del mismo grupo de edad y educación, comparece en cambio con la parte más baja que se refiere a las mujer sin educación superior, las mujeres asalariadas de este grupo (que son apenas 17% del total de su grupo de edad y educación) tienen una probabilidad mucho más baja de continuar siendo asalariadas y mucho más altas de pasar al desempleo. Y en cuanto a las desempleadas, aunque tienen más o menos la misma probabilidad salir del desempleo es mucho más factible que se conviertan en trabajadoras independientes o salgan de la fuerza laboral que los hombres o las mujeres con educación superior, por lo consiguiente los problemas laborales más graves se concentran en las mujeres

sin educación superior, y en forma más aguda en aquellas que tienen apenas educación primaria (completa o parcial), las probabilidades de transición hacia y desde el desempleo, que son el foco central pueden calcularse en forma refinada para captar otras diferencias en las circunstancias individuales de las mujeres a parte de la educación, las más relevantes son la edad, el estado conyugal y si hay o no hijos menores en el hogar. Las mujeres con cónyuge e hijos a lo sumo tienen una probabilidad del 25 % de encontrar empleo asalariado hacia los 30 años (a esa edad sus pares hombres tienen un 65% de probabilidad de encontrar empleo asalariado). El desempleo para las mujeres con hijos que no tienen pareja es obviamente un estado mucho más crítico” (Arango,2017, p.10).

De acuerdo a lo anterior hay empleos que mayoritariamente contratan hombres que mujeres, a esto se le llama segregación ocupacional por género. En donde los hombres ocupan puestos de alto mando y las mujeres puestos de subordinación. Esta desigualdad es un fenómeno transversal y generalizado, que apropia tanto ocupaciones cualificadas como a las de menor cualificación, siendo esto muy preocupante ya que nos muestra una problemática apremiante. Esta disparidad laboral también se ve reflejada como lo pudimos ver en los datos que nos da Arango en desigualdad salarial y es que simplemente si los cargos altos masculinizados son los mejores pagos, será complejo que una mujer pueda escalar y acceder a ellos. Y las ocupaciones menos cualificadas son las menos remuneradas y de por sí feminizadas. Si bien una mujer colombiana se enfrenta a una compleja inserción en el mercado laboral, cuanto más las mujeres migrantes venezolanas que para ello tienen que atravesar un sin número de obstáculos, empezando por ajustarse en un país desconocido.

Las mujeres migrantes tienen un nivel educativo más elevado que los hombres migrantes y las mujeres colombianas. Sin embargo, las mujeres venezolanas tienen un porcentaje de desempleo del 19,9% frente al 7,6% de los hombres migrantes. Por lo que en conclusión las mujeres venezolanas son más afectadas por las desigualdades que presenta el

mercado laboral en cuanto a los migrantes y en cuanto a pertenecer en el género femenino (CUSO,2020).

6. Marco Teórico

El presente trabajo busca la conceptualización para dar respuesta a la pregunta de investigación y es el Enfoque Basado en Derechos Humanos (EBDH), apuntando a los conceptos subyacentes dentro de la perspectiva de este enfoque, que es de importancia para la concepción y abordaje de la problemática planteada.

6.1. Derechos Humanos:

Los derechos humanos son la base de la concepción del enfoque basado en derechos humanos, por lo tanto es necesario en primera instancia responder al interrogante ¿Qué son los derechos humanos?.

Desde un contexto histórico la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) es un documento declarativo adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 217 A (III), el 10 de diciembre de 1948 en París; en ésta se recogen en sus 30 artículos los derechos humanos considerados básicos, a partir de la carta de San Francisco de 1945 (Derechos Humanos, 2003, p 2). Además según la ONU (2006), la oficina del alto comisionado de las naciones unidas define los derechos humanos como garantía legal universal de actos y negligencia para proteger a individuos y grupos de injerencias en la libertad, los derechos fundamentales y la dignidad humana. Pero más allá de esta definición cabe resaltar que los derechos humanos cumplen con las principales características que los definen, primero los derechos humanos son universales e inalienables, universales por lo que todos los seres humanos sin importar su raza, religión, cultura, contexto, etcétera, es poseedor de estos derechos, sin embargo, cabe aclarar que en su aplicación práctica si exige una sensibilidad respecto de la cultura. Son de igual manera, inherentes a cada individuo, por lo que ningún ser humano puede renunciar a ellos o cederlos a nada ni a nadie y no pueden ser

suspendidos o retirados; son garantizados por la comunidad internacional, protegidos por la ley y se centran en la dignidad e igualdad.

La Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) tienen una vigilancia y fundamento de ley internacional. La DUDH corresponde a la afirmación de la dignidad humana frente al Estado, siendo este, el Estado el actor principal proveedor y protector de derechos. Por lo que el poder público debe ejercerse al servicio del ser humano y esta responsabilidad estatal hace que organizaciones internacionales expidan sanciones a aquellos Estados que no cumplan con los tratados expedidos y ratificados a favor de los derechos humanos. Las Naciones Unidas (2006) afirman que los derechos humanos requieren un clima favorable y propicio, en particular normas, instituciones y procedimientos apropiados que enmarcan la actuación del Estado (p.10). Es la buena gobernanza la que favorece la implementación de los derechos, que se traducen en normas y leyes de actuación. Un país en este orden de ideas, es conocido como catalizador de derechos, ya que la legislación de derechos humanos reconoce que la falta de recursos puede impedir la realización de esos derechos. Por consiguiente, algunas obligaciones de derechos humanos tienen de carácter progresivo mientras que otras son inmediatas (p.2). Lo anterior abre el interrogante ¿Hay alguna jerarquía entre los derechos humanos?, y la respuesta es un rotundo No, ya que todos tienen la misma importancia y validez, siendo indivisible, interdependientes e indivisibles por lo que no se pueden dividir o separar todos están en un mismo nivel, en pocas palabras, ningún derecho es mayor o inferior a otro.

6.2. Enfoque Basado en Derechos Humanos (EBDH):

El Enfoque Basado en Derechos Humanos es un enfoque relativamente contemporáneo acogido por varias organizaciones internacionales como el Alto Comisionado de las Naciones Unidas, entre otros. Este enfoque tiene como eje central el cambio de visión de los ciudadanos simplemente como adquirentes de derechos. Es un cambio como argumenta Pazos (2014), donde las personas ya no son sujetos a los que deban satisfacer sus necesidades, sino que se han convertido en sujetos de derechos con poder legal y social para

exigir al Estado que cumpla con sus obligaciones. Y es que los Estados son actores en el cual su deber está en brindar, velar y proteger los derechos de sus ciudadanos, por lo tanto, los ciudadanos no tienen que esperar a la disposición del mismo Estado o gobierno de turno a que quiera o no responder con los deberes y obligaciones que les incumben. En síntesis, los ciudadanos son titulares de derechos y el Estado es el titular de deberes. El EBDH determina a los titulares de derechos y sus derechos, así como los titulares de responsabilidad correspondientes y sus obligaciones, y buscar fortalecer la capacidad de los titulares de derechos para reclamar los derechos y los titulares de deberes para cumplir con sus obligaciones (Aller, 2009). Así mismo, el EBDH tiene dos puntos de vista uno normativo y otro operacional, el normativo hace referencia a las normas internacionales de derechos humanos y el operacional está orientado a la promoción y la protección de los derechos humanos (ONU, 2006).

Es importante reconocer que el enfoque basado en derechos humanos tiene como sustento las normas internacionales, entre ellos se encuentran los siete tratados internacionales básicos de derechos humanos, como lo es el Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial adoptado en 1965; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos en 1966; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en 1966; Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer en 1979; Convención contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanas o degradantes 1984; Convención sobre los Derechos del Niño en 1989; Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares en 1990; entre otros. Los Estados tienen un marco normativo internacional y nacional. Internacional ya que se fundamenta en los tratados internacionales que al no ser cumplidos, estos tratados se imponen sanciones. Y nacional bajo la normatividad constitucional que en la mayoría de los casos está fundamentada sobre la declaración de los derechos y las libertades del hombre de 1789 después de la revolución francesa. Según Lyons (2011), el Estado con sus reglas de juego es una herramienta y/o mecanismo de origen jurisprudencial creado con el fin de proteger los derechos

fundamentales de la población. Por lo tanto son los Estados entes responsables de las violaciones de los derechos humanos y responsables de velar por los mismos.

El EBDH tiene unos principios estos son, universales e inalienables, eso implica que todos los seres humanos al nacer, por el simple hecho de ser humanos ya tienen unos derechos que lo cobijan asimismo y no se pueden renunciar a ellos o cederlos; también son indivisibles, esto quiere decir que todos los derechos son igual de importantes y no tienen ninguna clasificación jerárquica donde uno sea más importante que otro; son interdependientes y se interrelacionan, la realización de un derecho en muchas ocasiones depende de la realización de otro; se basan en la igualdad y no discriminación, según Aller (2009), la integración de los derechos humanos son estrategias en contra de la pobreza, contribuyendo a los individuos y grupos vulnerables para que estos no sean desatendidos.

Este enfoque se caracteriza por el empoderamiento, participación y no discriminación y atención a los grupos más vulnerables. Todos estos principios y elementos tienen como fin la exigibilidad de derechos como fundamento del EBDH. Partimos de que la exigibilidad es un proceso social, político y legal, donde es fundamental que tanto la justicia social y las políticas socioeconómicas sean abordadas desde la igualdad social, la igualdad de oportunidades, la cuestión de la pobreza, los derechos laborales, entre otros (Aller, 2009).

En modo de recapitulación, el EBDH reconoce a las personas como titulares de derechos y por lo tanto, las acciones están encaminadas a garantizar la realización de esos derechos. Esta distinción es fundamental porque crea algunas diferencias en el ciclo de intervención social y mejora la capacidad de los titulares de derechos para exigir, respetar, proteger y realizar de manera efectiva los derechos humanos de los titulares de obligaciones (Trujillo, 2012).

6.3. Desarrollo humano desde el EBDH:

El desarrollo desde sus inicios ha tenido como objetivo la disminución de la pobreza. “El reconocimiento de que la pobreza severa es una violación de los derechos humanos, y que la pobreza es en si una causa profunda de muchas violaciones de derechos humanos. Una mirada a la pobreza a través de la lente de la justicia llama la atención en el hecho de que la pobreza es algo a menudo impuesto a la gente como un acto de discriminación. También llama la atención en torno a lo que no se hace. Muchas veces las violaciones más crueles se llevan a cabo a través de actos de omisión”(Aller, 2009, p. 56).

Durante el pasar de los años los estados se centraban en una reducción de pobreza encaminada hacia el desarrollo enfocada en lo económico representada en el producto interno bruto, dejando a un lado el ámbito social, que en muchas ocasiones este modelo de desarrollo lo que provocaba eran enormes brechas de desigualdades. “el concepto de desarrollo humano también cuestiona el supuesto comúnmente aceptado según el cual el medio para alcanzar el desarrollo es la acumulación de capital físico, es decir, la inversión en instalaciones industriales y bienes de equipo. En cambio, y según las tesis igualmente innovadoras, el desarrollo humano prioriza la acumulación de capital humano”(Griffin, 2011, p.14). En este orden de ideas el objetivo del desarrollo no se basa desde el punto de vista económico por medio del PIB de los estados, sino, en brindar a las personas mas opciones para que puedan hacer más cosas y vivir en calidad de vida, la salud, educación y el pleno empleo, entre otros, son uno de los factores que aseguran una buena vida y desarrollo humano. Es importante reconocer que el desarrollo humano trae como consecuencia una reducción en los índices de pobreza. Ya que “el concepto de desarrollo humano ha obligado a re conceptualizar la noción de pobreza. Es decir, la pobreza ha sido reducida a una pobreza de ingreso, y la pobreza de ingreso reducida a desnutrición. El concepto de desarrollo humano, aún cuando no niega la importancia de una alimentación adecuada, tiene una visión más amplia de la pobreza, considerándola como una forma de privación que afecta a varias dimensiones”(Griffin, 2011, p.18).

Los derechos humanos y el desarrollo están intrínsecamente relacionados. está interrelación se encuentra en las propias prácticas del desarrollo, campañas conjuntas entre

organizaciones de derechos humanos y de desarrollo, para la defensa de colectivos vulnerables, incidencia política sobre derechos económicos y sociales. Por lo tanto desde el EBDH exigiendo el cumplimiento de ciertos derechos se estaría reclamando indirectamente mayores niveles de desarrollo humano.

Asimismo, dado que el desarrollo también se considera un derecho, en 1986 se reconoció por primera vez la declaración sobre el derecho al desarrollo como un derecho inalienable del pueblo. Por lo tanto se le atribuye al ser humano una posición esencial al desarrollo, como participante activo y beneficiario del derecho al desarrollo. El primer informe sobre desarrollo humano se publicó en 1990, que definía el desarrollo como un proceso destinado a ampliar las oportunidades y capacidades de las personas en una sociedad determinada (Aller, 2009; Gómez, 1999; Isa, 1999). Creando un entorno en el que las personas puedan desarrollar su potencial y su vida asegurando la dignidad y el valor de toda persona y promoviendo el progreso social y unos estándares de vida con libertad. Es en este punto, donde la concepción de desarrollo humano es el resultado de una visión de desarrollo como derecho. Por tanto, el objetivo del desarrollo se convierte en una obligación de garantizar, proteger y hacer cumplir los derechos de las personas (Aller, 2009; Carrillo, 1972).

El EBDH trata los derechos humanos como una categoría de análisis continua e implícita en los objetivos de desarrollo, su propósito es analizar la desigualdad en el centro de los temas de desarrollo y corregir las prácticas discriminatorias y la distribución injusta de los que obstaculizan el desarrollo y el progreso. Las Naciones Unidas definen el EBDH como el marco conceptual del proceso de desarrollo humano. Desde una perspectiva normativa, el marco del desarrollo humano se basa en las normas internacionales de derechos humanos. Desde una perspectiva empresarial, se centra en la promoción y protección de los derechos humanos (Aller, 2009, p. 54).

El desarrollo humano le brinda prioridad sobre todo a los más vulnerables, sin embargo en la mayoría de los proyectos o programas van enfocados a los grupos más

privilegiados, es aquí donde el EBDH desde una visión de desarrollo humano busca “contribuir a promover la sostenibilidad de la labor de desarrollo, potenciar la capacidad de acción efectiva de la población, especialmente de los grupos más marginados, para participar en la formulación de políticas, y hacer responsables a los que tienen la obligación de actuar”(ONU, 2006, p.15). Por lo que el estado debe velar a atribuir el desarrollo humano primordialmente a la población más vulnerable.

Finalmente es importante señalar que los Objetivos de Desarrollo del Milenio pueden constituir la base para la exigibilidad de los derechos ya que promueve el EBDH.

Los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) no son aspiraciones al cumplimiento de derechos, sino, la exigencia de los mismos, es por ello que la ODM se basa en el enfoque basado en derechos humanos ya que trabaja la cooperación en algo exigible y obligatorio. De esta forma, se crea un marco por el que varios actores están sujetos a la rendición de cuentas, creando las políticas y reformas institucionales necesarias para lograrlos objetivos en el cumplimiento de los derechos humanos (Aller, 2009; Unceta, 2012).

A Partir de lo anterior, nos ratifica que los planes, políticas y procedimientos de desarrollo se basan en los derechos y responsabilidades de los estados bajo una normativa internacional. En modo deductivo el desarrollo humano es un derecho del ciudadano y es responsabilidad del estado atribuirlo, luchando por ello en su marco institucional, por que este contribuye al desarrollo y bajo el marco normativo internacional el Estado debe cumplir con ello.

6.4. Perspectiva de género desde el EBDH:

La perspectiva de género posee características distintivas en su definición, empezando por la comprensión diferencial entre genero, sexo y orientación sexual. El sexo es denominado por las características biológicas que caracterizan sexualmente a una persona, de acuerdo a los genitales que poseemos al nacer; orientación sexual hace referencia al deseo sexual que un ser humano tiene hacia otro sexo; y genero hace referencia a las ideas,

creencias, atribuciones, comportamientos, roles o expectativas que se esperan de una persona en razón de su sexo. Es decir, “ las culturas tienen unos imaginarios sobre lo que "son" y "deben ser" las mujeres y los hombres, sobre cómo deben sentir y comportarse, sobre los roles que deben desempeñar, sobre los tiempos y lugares en que se deben desenvolver, en diversos ámbitos de la vida.”(CUSO, 2016, p.19)(Herrero y Cañaveras, 2007; Benlloch y Campos, 1999). La presente investigación se centra en el género femenino que socioculturalmente se le otorga a las mujeres.

En el mundo y específicamente en el país en el que vivimos, Colombia, durante la historia ha sido sometido bajo los dictámenes del género masculino. Esto se debe al entorno y sus características socioculturales que ha otorgado poder a estas masculinidades. Esta posición históricamente impuesta al hombre les proporcionó una cosmovisión donde la mujer es la que debe sujetarse al hombre, porque Dios había creado a la mujer solo para proporcionarle una “ayuda adecuada” al varón, por lo que la mujer era “propiedad” del varón al pasar a ser del Padre (niña), Esposo (al casarse) y Hermanos (al enviudar). Esta dominación patriarcal en donde la mujer tiene una posición inferior a la superioridad masculina ha permitido que a lo largo de la historia su entorno esté basado en desigualdades. De manera que el hombre por el simple hecho de ser género masculino tiene mayores oportunidades que las mujeres. “Las normas sociales de género inequitativas generan desventajas con base en las diferencias que se definen entre las personas a partir del sexo que les es asignado al nacer. En esos contextos, las personas acatan sin cuestionar las normas sociales de género inequitativas, estas normas orientan sus decisiones y acciones porque las personas no han tenido oportunidades para reflexionar sobre las implicaciones que tienen las definiciones de la masculinidad y la femineidad para el ejercicio de los derechos en mujeres y hombres”(Trujillo, 2012, p.104)(Ligeró Lasa, Juan Andrés, et al, 2014).

La perspectiva de género basado en el EBDH se fundamenta en el derecho de la igualdad y no discriminación. Las mujeres y las niñas tienen derecho a disfrutar plena e igualmente de todos sus derechos humanos sin ningún tipo de discriminación. Por lo que el

EBDH proporciona la exigibilidad de esta igualdad y lucha por los derechos de las mujeres. En atención a lo cual la “igualdad de género, como objetivo de la intervención social y meta del desarrollo, se fundamenta en el derecho a la igualdad y a la no discriminación y para tal fin se propone como estrategia la equidad de género. Cuando analizamos el marco de interrelaciones entre la PG y el EBDH, debemos partir de este elemento clave”(Trujillo, 2012, p. 106) (Ligerio Lasa, Juan Andrés, et al, 2014).

6.5. Trabajo decente desde el EBDH:

El trabajo decente busca empleo digno y formal, seguridad social para los trabajadores que involucra tanto salud como pensión, igualdad de oportunidades, ingreso justo y suficiente y por último busca el cumplimiento de los derechos fundamentales, ya que en sí el trabajo es un derecho que tiene una íntima relación con otros, por ejemplo sin trabajo que me genere ingresos como puedo acceder a educación (derecho educación) o a la adquisición de medicamentos (derecho a la salud), entre otras cosas.

El concepto de trabajo decente se compone de diferentes actores sociales (gobiernos, empleadores y trabajadores) y analiza su interacción. Donde se enfoca en que no solo importa simplemente crear puestos de trabajo, sino que sean de una calidad aceptable. Se centra en la concepción de valor y satisfacción. Las prioridades para el logro del trabajo decente son, derechos humanos, empleo e ingresos, fortalecimiento de la protección y seguridad social, y fortalecimiento del diálogo social. “La idea incluye la existencia de empleos suficientes (posibilidades de trabajar), la remuneración (en metálico y en especie), la seguridad en el trabajo y las condiciones laborales salubres. La Seguridad social y la seguridad de ingresos también son elementos esenciales”(Ghai, 2003, p. 125). El trabajo es el mecanismo clave para que las personas puedan acceder a una mejor calidad de vida, por lo que el trabajo en sí, es un derecho fundamental, es condición humana. El trabajo como derecho, son inherentes por el sólo hecho de ser persona y trabajar. “El derecho al trabajo es un derecho fundamental y esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene derecho a trabajar para poder vivir

con dignidad”(CNDH, 2016, p. 7). Siendo este un derecho fundamental para la realización de los seres humanos como personas el trabajo decente le apunta a proporcionar condiciones de calidad de trabajo que aseguren un desempeño laboral grato y digno.

En primer lugar, la visión de trabajo decente es el fundamento esencial y guía para la concepción de trabajo como derecho. Factores como condiciones de libertad, reconocimiento de derechos, no discriminación, remuneración justa y participación son importantes a la hora de pensar en trabajo decente que busca generar condiciones de trabajo estables orientadas a condiciones de legalidad. Por lo anterior el trabajo decente tiene una fuerte relación con el enfoque basado en derechos humanos, porque el EBDH se basa en la justicia social donde se comprende el conjunto de decisiones , normas, y principios considerados razonables para garantizar condiciones de trabajo y de vida decentes para toda la población (Aller, 2009). El desarrollo como objetivo central tiene la erradicación de la pobreza, según López (2019) los principios se sustentan con el respeto de los derechos humanos, puesto que la pobreza va más allá de un asunto puramente económico y su erradicación requiere indispensablemente del reconocimiento de derechos, sobre todo de las personas más vulnerables.

Asimismo, el trabajo decente tiene un fuerte fundamento en relación al desarrollo. En 2000, se adoptaron los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) y el trabajo decente es uno de estos objetivos, posteriormente, en 2015, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) se incluyeron en la Agenda 2030 en la cual el término de trabajo decente también está incluido. Tanto los objetivos de desarrollo y del trabajo decente tienen como objetivo una sociedad internacional justa, solidaria, equitativa y sostenible. Asimismo está sustentado según la OIT y la CEPAL la tesis de que a mayor empleos decentes, mayor será el crecimiento económico y social aportando así de forma directa a mayores índices de desarrollo a los estados, por lo que los estados que apoyen la realización del trabajo decente en sus territorios aseguran un crecimiento económico del mismo. “Un número mayor de personas con empleos decentes significa un crecimiento económico más fuerte e inclusivo, y mayor crecimiento significa más recursos disponibles para crear empleos decentes”(CEPAL, 2018, p. 2). La correlación que tiene el trabajo decente y la agenda 2030 de desarrollo sostenible se sustenta

según la CEPAL (2018) en lograr pleno empleo garantizando un trabajo decente para todos los hombres y mujeres con igualdad de remuneración. Es por ello que el trabajo decente tiene un marco de objetivo internacional en el cual todos los Estados incluyendo Colombia deberán estar apuntando.

7. Cronograma

Tabla 1

Cronograma de Actividades del proyecto de investigación.

Semestre	Etapa	Actividad	SEMANAS																
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	Anteproyecto	Planteamiento del problema y pregunta	■																
		Definición de Objetivos		■															
		Revisión de literatura			■	■	■	■											
		Escritura Estado del Arte				■													
		Escritura Marco Teórico					■	■											
		Escritura Metodología Propuesta							■	■									
		Búsqueda datos			■	■	■	■	■										
		Entrega Anteproyecto									■								
2	Proyecto	Recolección de información									■								
		Limpiar información										■							
		Análisis de información											■						
		Aplicación de variables												■					
		Análisis de resultados													■				
		Pruebas de Robustez														■	■		
		Discusión y conclusiones																■	
		Escritura del Proyecto											■	■	■	■	■	■	
		Entrega Proyecto																	■

Fuente: Elaboración propia (2021).

8. Diseño Metodológico

8.1. Tipo de estudio:

La presente investigación se considera de tipo cualitativa donde se explora las condiciones a las que se ven enfrentadas las mujeres venezolanas en el mercado laboral colombiano en el sector belleza y así poder comprender su realidad subjetiva. De igual modo, este estudio es de corte exploratorio, el cual a través del escudriño del fenómeno que aquí se presenta, busca identificar, describir y comprender cómo las condiciones laborales y salariales de las mujeres venezolanas con respecto a las colombianas, les permiten construir trayectorias adecuadas para su estabilización socioeconómica y derecho al desarrollo.

Así mismo, se utiliza la técnica de análisis comparado con el propósito de identificar patrones recurrentes de las condiciones laborales y salariales de las mujeres venezolanas respecto a las mujeres colombianas, según Altamirano y Mendoza (2011), “La perspectiva comparada es un elemento que le concierne la examinación simultánea (o sucesivas) de dos o más realidades o, en su caso, pone de manifiesto sus semejanzas y sus diferencias” (p.56). Por lo tanto, mediante dicha comparación, se busca establecer explicaciones en el sentido preciso de identificación de mecanismos causales que podrían o no violar derechos laborales de las mujeres migrantes venezolanas en el mercado laboral.

Con el fin, de permitir la comprensión del fenómeno, y poder así, ampliar el conocimiento y percepción de las condiciones salariales y laborales a las que se ven enfrentadas las mujeres venezolanas y su impacto en las trayectorias para la estabilización socioeconómica y derecho al desarrollo en la sociedad colombiana.

El presente se desarrolla en dos fases de estudio. La primera, es considerada la fase exploratoria de identificación, la delimitación geográfica se desarrolló por medio de un análisis geográfico espacial, inspirado en la técnica de cartografía social y sus elementos, el cual permitieron la identificación y lectura del territorio, “La cartografía es un lenguaje de representación del espacio geográfico, una forma de abstracción de la realidad; así como en

el discurso hablado prima la voz de la palabra, en el mapa priman las imágenes, los signos y los símbolos” (Barragán, 2019, p. 142); la segunda, es consiste en el abordaje de percepciones mediante grupos focales, de las mujeres venezolanas con respecto a las mujeres colombianas sobre sus condiciones laborales y salariales en el mercado laboral colombiano.

8.2. Fuente de información:

Los datos que aquí se compilan son de corte cualitativo y aunque en algunos apartados se acude a datos cuantitativos, estos no provienen de los instrumentos aquí diseñados para tal fin. Ahora pues, para la obtención de los datos fueron consultadas como fuentes primarias el diálogo e información verbal proporcionada por las mujeres venezolanas y colombianas mediante la elaboración de grupos focales, con la finalidad de conocer sus percepciones sobre las condiciones laborales y salariales que encuentran en su trasegar en el mercado laboral colombiano. Para las fuentes secundarias, se realizó la recolección bibliográfica como documentos y artículos académicos, informes oficiales de entidades gubernamentales (Migración Colombia, OIT, CEPAL, CNDH, INEI. Informe Nacional de Empleo Inclusivo, entre otros), artículos de prensa y páginas web oficiales, que permitan realizar un barrido de la información disponible del tema en cuestión. Asimismo, se optó por la elaboración Una análisis geográfico espacial del territorio inspirado en la cartografía social como fuente de información de contexto para la presente investigación.

8.3. Población:

El universo de esta investigación está conformado por 30 mujeres, 15 venezolanas como 15 colombianas, pertenecientes a los 71 establecimientos identificados del sector belleza en el barrio Modelia. Se decidió por entrevistar un total de 30 mujeres por medio del muestreo “Snowball Sampling”, ya que en la mayoría de los establecimientos los dueños se negaron a dar permiso de participación a sus empleadas, y las mujeres, así mismo, se sentían inseguras de participar temiendo a que su colaboración pudiera afectar su permanencia en su actual empleo “el muestreo de bolas de nieve Es especialmente adecuado cuando la población de interés es de difícil acceso y la elaboración de una lista de la población presenta dificultades para el investigador” (Etikan et al. , 2016, p. 2).

La población de estudio está constituida por mujeres migrantes venezolanas y mujeres colombianas que actualmente residen en la ciudad de Bogotá; y estén laborando en el barrio Modelia según el área delimitada, entre la calle 26 a la calle 22, y de la avenida Boyacá a la avenida ciudad de Cali; entre los 20 y 40 años de edad; y finalmente que laboren en establecimientos del sector de servicios de belleza.

8.4. Instrumento:

Para la recolección de la información se consideró la realización de grupo focal con el objetivo de dialogar con algunas mujeres que laboran en el sector belleza en el barrio Modelia, y se busca abordar perspectivas relevantes en los aspectos previamente requeridos (condiciones laborales y salariales) para tratar de expresar lo que ellas dicen por medio de la síntesis de los hallazgos, logrando con los resultados el análisis de percepciones, tendencias y generalidades. A partir del diálogo, se busca, como dice María Cifuentes (2011), “Desde esta opción la realidad se entiende como un texto o hecho comunicativo, que requiere ser descifrado en su sentido, significados e intencionalidades” (p.15). En suma, el método cualitativo mediante el uso de grupos focales, se hace más cercano a un enfoque de derechos en la investigación social,

Por medio del cual se busca explorar y profundizar en patrones específicos, no cayendo en la generalización con el fin de correlacionar y encontrar patrones que den respuesta a la pregunta de investigación.

Para realizar este acercamiento, el grupo focal se compone de preguntas divididas en tres partes: 1) introducción, donde se indaga sobre el contexto socioeconómico a la que estas mujeres se ven enfrentadas diariamente; 2) acerca de sus condiciones laborales y salariales en su puesto de trabajo actual en cuanto a las variables expuestas en esta investigación; 3) finalmente aborda el cómo esas condiciones afectan de manera positiva o negativa a su desarrollo personal y el de sus derechos.

Los tiempos de duración de los grupos focales se dan según la información provista por cada uno de los sujetos, pero se procuró realizarlos siguiendo un esquema, permitiendo que las preguntas se adapten a los sujetos y consiguiendo identificar ambigüedades y reducir formalismos.

8.5. Variables:

Las variables utilizadas para el desarrollo de este trabajo se tomaron de acuerdo al objetivo general de la presente investigación, y se clasificaron en tres categorías: condiciones salariales, condiciones laborales y estabilización socio-económica.

Al hablar de condiciones salariales, según la teoría económica los salarios son aquellos que definen el precio de mano de obra. Según Julio Neffa, Mariano Feliz, Demian Panico y Pablo Pérez (2006), los salarios determinados por el mercado y proporcionados por los empleadores a nivel sectorial, son correspondientes a la información disponible del mercado de trabajo (p. 74). Dicho lo anterior el salario es dependiente al desempeño y rentabilidad del sector laboral en específico y de las condiciones a las que este sector normalmente está inmerso.

Actualmente, según el Ministerio de Trabajo de Colombia, el salario mínimo está en \$908.526 (\$4.731 por hora) más auxilio de transporte de \$106.454 en el 2021 (“comunicado de prensa”, 2020). (ver tabla 2)

Tabla 2

Variables Condiciones Salariales.

Condiciones Salariales		
Variable	Tipo	Clasificación
Remuneración recibida con base al salario mínimo legal mensual vigente	Cualitativa nominal	Mayor, igual o inferior al salario mínimo llevado a hora

Tipo de pago	Cualitativa nominal	Por destajo, salarial o comisión.
Frecuencia de pago	Cualitativa nominal	quincenal, mensual o diario
Descuentos	Cualitativa nominal	Toca pagar comisión, algún otro cargo o ninguno
Subsidios	Cualitativa nominal	Le brindan subsidio de transporte u otros, o ninguno
Primas	Cualitativa nominal	Cuenta o no con primas

Fuente: Elaboración propia (2021).

Por otra parte, las condiciones laborales brindan estabilidad laboral que está determinada por un contrato de trabajo y su duración desempeñando un cargo laboral. Es un acuerdo bilateral entre empleado y empleador, en donde a cambio de un servicio hay una remuneración de por medio. Zegarra (1986) plantea que el punto de partida de la protección contra el despido es la relación laboral. Al igual que otras relaciones legales a largo plazo (como el matrimonio), existe la necesidad de defender la disolución prematura o maliciosa. Esto se aplica, especialmente para una relación laboral indefinida (y la excepción es la cancelación temporal del contrato. También se aplica a los contratos de duración determinada). Normalmente existen varios tipos de contratos laborales, contrato escrito a término indefinido, contrato escrito a término fijo y contrato verbal, la ejecución de alguno de estos contratos dará lugar a una relación laboral que abunda de beneficios y requisitos establecidos por el estado para velar por los derechos de los trabajadores. Por otra parte, está considerado el horario laboral, el cual actualmente el límite razonable de horas de acuerdo con lo estipulado por ley, son máximo 48 horas semanales y 8 horas diarias.

Asimismo, la seguridad social (sistema pensional, riesgos laborales, sistema de salud): Hace referencia a la prevención y manejo del riesgo correspondiente al concepto de aseguramiento. Tokman (2006) argumenta que la protección social es necesaria para afrontar escenarios de incertidumbre y desconfianza de manera segura, permitiendo enfrentar riesgos sin caer en el desamparo (p.74). Está lógica de aseguramiento al riesgo es parte de los

derechos laborales al que aspira el concepto de trabajo decente. Cada trabajador tiene derecho a un sistema de salud, sistema pensional y riesgos laborales, sin embargo el goce de estos derechos en todos los ambientes laborales de la institucionalidad, como dice Bertranou (2004), la protección social es la suma de intervenciones de actores públicos y privados que buscan aliviar a los trabajadores de la carga que significa una serie de riesgos y necesidades. Por lo tanto, la eficacia y la eficiencia de la seguridad social depende de la institucionalidad establecida para su funcionamiento (OIT,p.13). (ver tabla 3)

Tabla 3

Variables Condiciones Laborales.

Condiciones Laborales		
Variable	Tipo	Clasificación
Números de sitios donde labora	Cualitativa ordinal	De uno a dos, de dos o más sitios
Duración de la jornada laboral	Cualitativa ordinal	Trabaja 8, 10 o más horas diarias
Estabilidad laboral	Cualitativa ordinal	Contrato escrito a término indefinido, definido o verbal. O sin ningún tipo de contrato
Seguridad social en el sistema pensional.	Cualitativa ordinal	Cotiza actualmente a un fondo de pensiones o no cotiza
Seguridad social en el sistema de salud	Cualitativa ordinal	Afiliación por su trabajo al sistema de salud, cotiza o no cotiza
Seguridad social riesgos laborales	Cualitativa ordinal	Afiliado por una empresa o individualmente a una administradora de riesgos profesionales o no afiliado
Permanencia en el puesto de trabajo	Cualitativa ordinal	Cuánto tiempo lleva laborando en el establecimiento, ha tenido algún ascenso, desarrolla alguna posición de liderazgo.

Fuente: Elaboración propia (2021).

Finalmente la estabilización socio-económica, hace referencia a los aspectos que se le atribuyen al sujeto de estudio que garantizan la satisfacción de sus necesidades básicas en vivienda, salud, alimentación, educación e ingresos básicos, a través de sus propios medios. Por ende, se entiende que no es causada únicamente por las pocas oportunidades con las que cuenta una persona o familia para obtener recursos que permitan la satisfacción de sus necesidades, sino también diferentes condiciones o factores sociales, económicos o políticos que pueden interactuar de forma simultánea para que una persona sea o no pobre. Es decir, el análisis socio-económico a partir de una visión más integral, incluyendo las diversas dimensiones que obstaculizan alcanzar el bienestar humano (Bazán, Hernández y Quintero, 2011; Torres, 2018). (ver tabla 4)

Tabla 4

Variables Estabilidad Socio-económica.

Estabilidad Socio-económica		
Variable	Tipo	Clasificación
Estrato socio-económico	Cualitativa nominal	De qué estrato pertenece, 1, 2 o 3
Sector Habitacional	Cualitativa ordinal	Barrio en el que vive
Temporalidad Habitacional	Cualitativa ordinal	Cuánto tiempo lleva en su actual vivienda
Temporalidad en la Ciudad de Bogotá	Cualitativa ordinal	Cuánto tiempo lleva en Bogotá
Estado civil	Cualitativa nominal	Soltero, casado, unión libre o divorciado
Composición Familiar	Cualitativa nominal	Cuántas personas conviven
Personas dependientes	Cualitativa ordinal	Número de personas que dependen de usted
Nivel educativo	Cualitativa ordinal	Bachiller, tecnólogo, profesional o ninguno

Fuente: Elaboración propia (2021).

8.6. Procesamiento de datos:

El proceso de tratamiento y triangulación de los datos recopilados se hace a través de la secuencia “Observar- Cuestionar- Ordenar- Anotar- Ordenar- Sistematizar- Reflexionar” a fin de encontrar identificar patrones recurrentes de las condiciones laborales y salariales de las mujeres venezolanas respecto a las mujeres colombianas. Para luego, analizar las condiciones laborales y salariales en el sector servicios con respecto a las mujeres colombianas, logrando con el resultado de esta ampliar el conocimiento y percepción de las condiciones salariales y laborales a las que se ven enfrentadas las mujeres venezolanas y su impacto en las trayectorias para la estabilización socioeconómica y derecho al desarrollo.

8.7. Consideraciones éticas:

La presente investigación tiene como consideraciones éticas 1) el respeto para los seres humanos participantes, 2) una ética de valor, ya que la investigación buscar mejorar el conocimiento del fenómeno a discusión, 3) la validez científica, se busca ser metodológicamente sensata para sus lectores, 4) que los participantes sean seleccionados en forma justa y equitativa y sin prejuicios personales o preferencias y 5) que los riesgos de los participantes en la investigación sean mínimos y los beneficios potenciales para los individuos sean aumentados y los conocimientos ganados para la sociedad puedan sobrepasar cualquier riesgo que se pueda presentar al tener contacto con la población de mujeres migrantes venezolanas. Por último se busca que cualquier interacción entre la población objetivo tenga de por medio un consentimiento informado, donde los individuos deben ser informados acerca de la investigación y dar su consentimiento voluntario antes de convertirse en participantes de la investigación.

9. Resultados

9.1. Lectura e interpretación del territorio:

Comprender cómo son las condiciones laborales y salariales de las mujeres venezolanas en el mercado laboral colombiano (sector belleza en el barrio Modelia) requiere una visión holística de los actores y espacios involucrados. El uso de descripción y análisis

geográfico-espacial del territorio, tomando elementos de la cartografía social para identificar elementos sociales y culturales presentes en el territorio, que podrían incidir en las condiciones de las mujeres. Así mismo, se logró la lectura del territorio y la visualización de múltiples terrenos, puntos de encuentro y divergencias del sector comercial de establecimientos del sector belleza en el barrio Modelia. Por lo tanto se realizó una delimitación geográfica del área delimitada entre la calle 26 a la calle 22, y de la avenida Boyacá a la avenida ciudad de Cali (ver mapa 1), se prefirió este área por la facilidad y factibilidad de interacción con el investigador. Así mismo, se decidió delimitar esta demarcación por que según la Cámara de Comercio de Bogotá (2021), es una de las ubicaciones con mayor establecimientos comerciales en la localidad de Fontibón. Por ende, es provechoso para la investigación, por que, contiene mayor cantidad de establecimientos como sujetos de estudio que aportan a la búsqueda de patrones recurrentes de las condiciones laborales de las mujeres tanto colombianas como venezolanas.

En la lectura del territorio se localizó en el área delimitada un total de 71 establecimientos del sector belleza, de los cuales solo 3 de ellos tienen dueños de nacionalidad venezolana (4,23%) y el restante de 68 establecimientos en el sector son de nacionalidad colombiana (95,77%), una posible explicación a ello podría ser que para los migrantes venezolanos el emprender es un reto complejo y más aún en un sector comercial con gran participación de colombianos, por lo tanto tiende haber una participación exclusiva. Como dice Nunzia Auletta y Clariandys Rivera en su artículo un ecosistema para emprender “América Latina ponen de relieve la importancia de las redes de apoyo a los emprendedores” (2011), por lo tanto aquellos que no cuenten con redes de apoyo sólidas el emprender se les hace más complejo, por lo tanto en el caso de los migrantes venezolanos “más del 18 por ciento de la población adulta venezolana declara estar iniciando su propio negocio. Sin embargo, la mayoría de estas microempresas son desarrolladas por necesidad y no a partir del aprovechamiento de oportunidades de mercado” (Auletta y Rivera, 2011), y es aquí donde las microempresas venezolanas pueden verse afectadas en su perdurabilidad y supervivencia, en este caso, es posible deducir que esta sea una de las razones del porque en

el sector belleza del Barrio Modelia (área delimitada), se encuentran pocos establecimientos con dueños venezolanos.

Mapa 1

Modelia sector (De la calle 26 a la calle 22 y de la avenida Boyacá a la avenida ciudad de Calí)



Nota: El mapa muestra el área de cobertura de la presente investigación. Fuente: Elaboración propia mediante el aplicativo Scribble Maps (2021).

Tanto hombres como mujeres tienden a tener una alta participación en los sectores comerciales (sector belleza), sin embargo, aunque los hombres tengan un porcentaje mínimo (menos de 1%) más que el de las mujeres, en un sector que se considera feminizado, como lo es el sector belleza, puede interpretarse como los hombres han tomado más participación

en sectores donde las mujeres se suponen tienden a tener más implicación. Del total de dueños de establecimientos 35 son propietarios de género femenino equivalente al 49,30% y 36 son propietarios del género masculino (50,70%); así mismo, de los tres establecimientos con propietarios de nacionalidad venezolana dos son de género masculino y solo uno de género femenino (ver tabla 5). Esto evidencia que en el sector belleza del Barrio Modelia (área delimitada) no se presenta una diferencia significativa de participación entre hombres y mujeres, sin embargo, en un sector comercial (sector belleza) que en su mayoría está destinado para el público femenino, y en el cual se presumirá que es un sector “dominado por mujeres” son los hombres quienes llevan el liderato. En el caso de los migrantes venezolanos según lo encontrado, se podría llegar a decir que los hombres también tienen una participación como emprendedores más altas que las mujeres venezolanas.

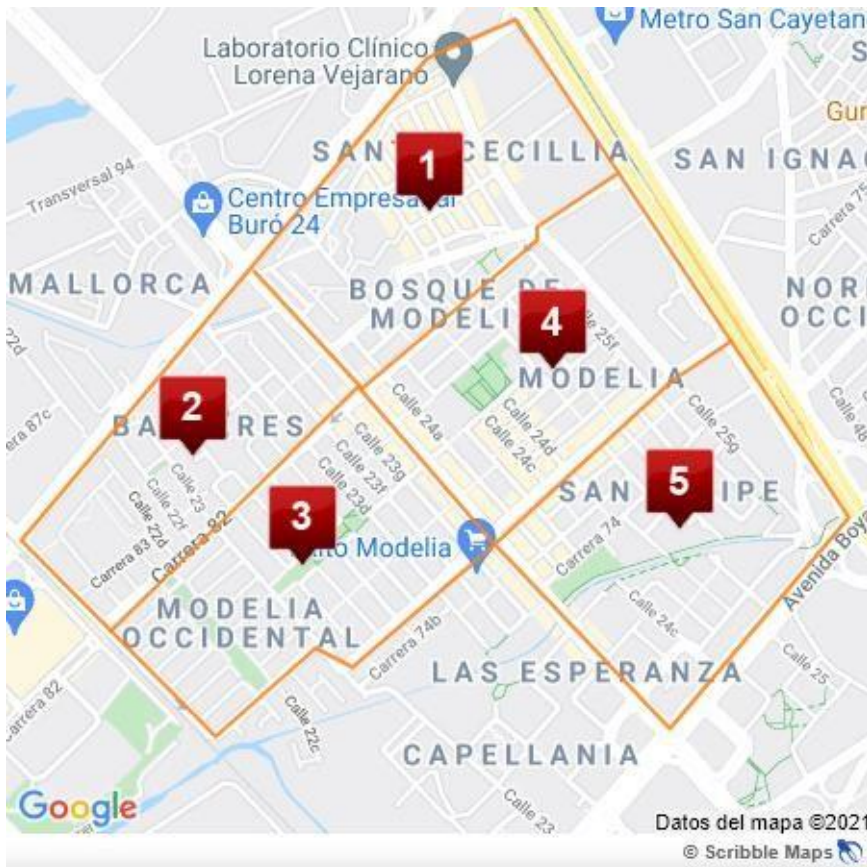
Entre la muestra seleccionada o el universo de este estudio se puede evidenciar que hay una mayor participación de mujeres colombianas sobre las venezolanas en cuanto se puede observar, que de los 71 establecimientos, actualmente se encuentran laborando 166 mujeres colombianas (63,85%) y 94 mujeres venezolanas (36,15%). Lo anterior nos da indicios de posibles respuestas a esta tendencia (hay más participación de mujeres colombianas que de mujeres venezolanas en el sector belleza), sin embargo al ser esta una investigación de tipo exploratorio, no se puede predecir con exactitud si esto se debe por una preferencia a la hora de conseguir mano de obra por parte de los propietarios o porque simplemente las vacantes disponibles para las mujeres venezolanas es inferior a la de las mujeres colombianas.

Así mismo, para lograr facilitar la comprensión al identificar elementos sociales y culturales presentes en el territorio, se decidió dividir el área delimitada en cinco partes denominadas como bloques. Y lograr ver si la ubicación de los establecimientos incide en las condiciones laborales de las mujeres venezolanas con respecto a sus pares colombianas. El primer sector abarca desde la calle 26 hasta la calle 24 y de la avenida ciudad de Cali a la carrera 82; el segundo, de la calle 24 a la calle 22 y de la avenida ciudad de Cali a la carrera 82; el tercer, va desde la calle 24 a la calle 22 y de la carrera 82 a la carrera 72; el cuarto,

desde la calle 26 hasta la calle 24 y de la carrera 82 a la carrera 72; y por último, de la calle 26 a la calle 24 y de la carrera 72 a la avenida Boyacá (ver mapa 2).

Mapa 2

Modelia división por Bloques (De la calle 26 a la calle 22 y de la avenida Boyacá a la avenida ciudad de Calí)



Nota: El mapa muestra la división por bloques del área de cobertura de la presente investigación. Fuente: Elaboración propia mediante el aplicativo Scribble Maps (2021).

Tabla 5

Resultados división por Bloques (De la calle 26 a la calle 22 y de la avenida Boyacá a la avenida ciudad de Calí)

Propietarios por género						
	Femenino		Masculino		Total	Total %

Bloques		%		%		
Bloque N° 1	8	11,27%	3	4,23%	11	15,49%
Bloque N° 2	5	7,04%	3	4,23%	8	11,27%
Bloque N° 3	10	14,08%	19	26,76%	29	40,85%
Bloque N° 4	5	7,04%	7	9,86%	12	16,90%
Bloque N° 5	7	9,86%	4	5,63%	11	15,49%
Total general	35	49,30%	36	50,70%	71	100,00%

	Nacionalidad Propietarios					
	Colombiana		Venezolana		Total	Total %
Bloques		%		%		
Bloque N° 1	9	12,68%	2	2,82%	11	15,49%
Bloque N° 2	8	11,27%		0,00%	8	11,27%
Bloque N° 3	28	39,44%	1	1,41%	29	40,85%
Bloque N° 4	12	16,90%		0,00%	12	16,90%
Bloque N° 5	11	15,49%		0,00%	11	15,49%
Total general	68	95,77%	3	4,23%	71	100,00%

Bloques	Empleadas por bloques distribución					
	Empleadas Colombianas	% Empleadas Colombianas	Empleadas Venezolanas	% Empleadas Venezolanas	Total empleadas mujeres	% Total empleadas mujeres
Bloque N° 1	19	11,45%	18	19,15%	37	14,23%
Bloque N° 2	14	8,43%	8	8,51%	22	8,46%
Bloque N° 3	82	49,40%	44	46,81%	126	48,46%

Bloque N° 4	25	15,06%	7	7,45%	32	12,31%
Bloque N° 5	26	15,66%	17	18,09%	43	16,54%
Total general	166	100,00%	94	100,00%	260	100,00%

Bloques	Empleadas Colombianas	% Empleadas Colombianas	Empleadas Venezolanas	% Empleadas Venezolanas	Total empleadas mujeres	% Total empleadas mujeres
Bloque N° 1	19	51,35%	18	48,65%	37	14,23%
Bloque N° 2	14	63,64%	8	36,36%	22	8,46%
Bloque N° 3	82	65,08%	44	34,92%	126	48,46%
Bloque N° 4	25	78,13%	7	21,88%	32	12,31%
Bloque N° 5	26	60,47%	17	39,53%	43	16,54%
Total general	166	63,85%	94	36,15%	260	100,00%

Fuente: Elaboración propia (2021).

La división por bloques reveló que el bloque con mayor flujo de clientes y mayor participación en el sector de servicios (sector belleza), es el bloque tres. Esto se debe a que cuenta con tres avenidas principales, las cuales son la carrera 82, la carrera 72 y la avenida la esperanza. El bloque tres con un total de 29 establecimientos es “el sector comercial más apetecido”, por lo que maneja un flujo muy grande de personas y posibles clientes, esto nos da pinceladas de que estos establecimientos por su gran flujo de clientela, son los que tienen mayores ganancias, por lo que se predice, que las mujeres que laboran en estos establecimientos tienden a percibir mayores ganancias que las demás de los otros bloques, ya que en su mayoría ganan por porcentaje (Mayores clientes = mayores ganancias). Dicho lo anterior, el ejercicio de reconocimiento geográfico-espacial demostró que 82 mujeres colombianas (65.08%) y 44 mujeres venezolanas (34.92%) laboran en el bloque tres. Lo anterior puede indicar que las mujeres colombianas tienen una participación superior en el mejor sector belleza, desplazando así a las venezolanas a las ubicaciones (Bloque) menos

apetecidas. Así mismo, este bloque los hombres tienen más establecimientos que las mujeres. Se encuentran 10 mujeres dueñas de establecimientos (14,08%) y 19 hombres dueños de establecimientos (26,76%). Lo anterior se puede interpretar, que los hombres tienen más establecimientos en el bloque con mayor flujo de clientela que las mujeres, lo cual se puede ver reflejado o no en mayores ingresos. En contraste con lo anterior, de la totalidad de los establecimientos comerciales de belleza incluidos en el estudio, solo uno es de propiedad de un venezolano de género femenino.

Por otra parte, el bloque dos es el bloque con menor distribución en el sector belleza, con un total de ocho establecimientos. Todos los propietarios son de nacionalidad colombiana, sin embargo, se encuentran más propietarios femeninos que masculinos. Un total de 5 establecimientos son de propietarias mujeres y 3 de propietarios hombres, esto podría obedecer de que en los sectores donde el flujo de clientes es mínima el género femenino tiene más participación, en cambio en los sectores con mayor flujo de clientes como el bloque 3 los hombres son los que tienen mayor participación. Por lo tanto, en el bloque donde la ubicación es más estratégica, con mayor flujo de personas y por lo tanto con mejores condiciones comerciales sus dueños son hombres, y aunque no hay elementos en la investigación atribuibles a esto, si nos permite inferir que tiene que ver con temas de equidad de género y de acceso a oportunidades.

Finalmente los bloques uno, cuatro y cinco, son bloques con un promedio de 11 establecimientos. Se sugiere que hay menor mano de obra de mujeres venezolanas que la de mujeres colombianas en estos cuadrantes. En el bloque uno, hay 19 mujeres colombianas contratadas y 18 mujeres venezolanas contratadas; en el bloque cuatro, hay 25 mujeres colombianas y 7 mujeres venezolanas; finalmente, en el bloque cinco, hay 26 mujeres colombianas y 17 mujeres venezolanas. Así mismo, en estos bloques se encontró dos establecimientos con dueños venezolanos de género masculino y se localizó que las mujeres que trabajan en estos establecimientos son de nacionalidad venezolana. Esto podría obedecer a que los dueños de establecimientos venezolanos tienen preferencia de contratación a venezolanos, desplazando a las mujeres colombianas, sin embargo este desplazamiento no es

significativo, ya que las mujeres colombianas son más empleadas en estos tres bloques que las mujeres venezolanas.

El análisis geo-referencial, ayudó hacer algunas descripciones de base descriptiva y generalizaciones de posibles situaciones, para acercarse a una comprensión más integral de la situación laboral y salarial de las mujeres. Por consiguiente, como propósito de conocer con mayor exactitud las condiciones laborales y salariales de las mujeres se adelantó un ejercicio de percepción donde se entrevistaron mujeres mediante la elaboración de grupos focales.

9.2. Condiciones Laborales:

En este apartado se presenta el análisis de siete variables pertenecientes a la categoría de condiciones laborales, las cuales se encuentran sistematizadas en la tabla 6. Donde se busca, observar e identificar la incidencia de cada variable en las condiciones laborales de las mujeres venezolanas con respecto a las colombianas en el sector belleza.

Todos los nombres utilizados en el presente análisis han sido alterados con el propósito de proteger la identidad de las participantes.

Tabla 6

Resultados Condiciones Laborales

10. Condiciones Laborales				
Dimensión	Variable examinada		Porcentajes	
			Mujeres colombianas	Mujeres venezolanas
1. Estabilidad laboral	Para asalariados: Características del contrato de trabajo.	Contrato escrito a término indefinido.	0,00%	0,00%

		Contrato escrito a término fijo.	0,00%	6,67%
		Contrato de prestación de servicios.	93,33%	93,33%
		No brinda información	6,67%	0,00%
2. Seguridad Social (sistema de salud)	Afiliación al sistema de salud.	Afiliado.	80,00%	6,67%
		No afiliado.	20,00%	93,93%
3. Seguridad Social (sistema pensional)	Cotización al sistema.	Cotiza actualmente a un fondo de pensiones.	0,00%	6,67%
		No cotiza.	100,00%	93,33%
4. Seguridad Social (riesgos laborales)	Afiliación por una empresa o individualmente a una administradora de riesgos profesionales.	Afiliado.	0,00%	6,67%
		No afiliado.	100,00%	93,33%
5. Duración de la jornada laboral	De acuerdo con lo legalmente estipulado .	Más de 8 horas diarias y 48 horas semanales.	60,00%	100,00%
		Igual o menos de 8 horas diarias y 48 horas semanales.	40,00%	0,00%
6. Permanencia en el puesto de trabajo	Duración laboral en el mismo puesto de trabajo.	Duración por más de un año.	26,66%	46,67%
		Duración por menos de un año.	59,97%	53,33%
		No brindan información.	13,37%	0,00%
	Labora en uno o más sitios.	Un sitio.	100,00%	86,66%

7. Números de sitios donde labora.		Dos o más sitios.	0,00%	13,34%
------------------------------------	--	-------------------	-------	--------

Fuente: Elaboración propia (2021).

En la anterior tabla se puede observar, que en la dimensión de estabilidad laboral, con base a la variable analizada de características del contrato de trabajo. Tanto las mujeres colombianas como las mujeres venezolanas que participaron en los grupos focales, no cuentan con ningún contrato laboral escrito a término indefinido como cuenta Yolanda:

“No miya yo no tengo eso, yo no he firmado nada, solo se llegó a un acuerdo en el que yo trabajo y me dan el 35% de lo que haga y ya, los salones no tienden a firmar nada”.

Por otra parte, el 93,33% tanto de mujeres colombianas como de mujeres venezolanas cuentan con un acuerdo verbal con sus empleadores. Este acuerdo carece de formalidad, por lo que llegan a presentar falta de fiabilidad. Como dice dos de las participantes:

“Yo he trabajado toda mi vida en salones de belleza y nunca he firmado nada, hasta el sol de hoy nada... no pues yo salí del otro lugar porque no me pagaban completo y pues yo les peleaba y nada que me pagaban, qué más podía hacer, pues irme y que me robaran esa plata por que más”.

“Yo trabajaba en otro lugar pero el señor entonces quería pagarme así de gotitas, que no, que no hay, que me van a pagar después, ahí si sentí que por ser venezolana me va a ver la cara”.

La ausencia de un contrato laboral hace que los empleados no tengan claridad de las condiciones y derechos en los que prestan sus servicios, y esto puede hacer que los empleadores abusen de su poder. Así mismo, desde el enfoque de derechos el que los empleados no tengan un conocimiento claro de sus condiciones y derechos laborales los hace más propensos a que estos sean violados.

Por otra parte, ninguna mujer colombiana cuenta con un contrato escrito a término fijo, en cambio, el 6,67% de las mujeres venezolanas si disponen de este. Al interactuar con la mujer venezolana que posee contrato laboral escrito a término fijo, se permitió inferir, que este contrato era producto de competencia desleal por parte de las mujeres colombianas hacia las venezolanas, ya que como explicó Karina:

“Mi compañera gana por porcentaje y yo gano el mínimo, ella se llega a ganar en dos semanas un poco más de lo que me pagan al mes, y las dos somos manicuristas”.

Sin embargo, al ser este un estudio exploratorio no se generaliza que en todos los casos que una mujer colombiana tenga un acuerdo verbal y las mujeres venezolanas un contrato escrito a término definido sea competencia desleal.

Otra de las categorías que nos permiten el análisis de las condiciones laborales es la duración de la jornada laboral, que contempla la variable del horario laboral legalmente estipulado (8 horas diarias y 48 horas semanales). El 100.00% de las mujeres venezolanas labora más de 8 horas diarias y 48 horas semanales y de las mujeres colombianas el 60,00%. Por otra parte, ninguna mujer venezolana labora igual o menos del límite de horas legal establecido, en cambio, el 40.00% de las mujeres colombianas sí. Lo anterior refleja, que el sector belleza es un sector que en su mayoría los trabajadores laboran más horas que las legalmente establecidas. Es posible inferir que las mujeres del sector belleza no cuentan con un límite máximo de horas estipulado, sino que el límite depende de la trabajadora en sí, como por ejemplo Faith:

“Yo trabajo 12 horas a las semana y pues trabajo todos los días, aunque nos dan 1 día libre cada 15 días”

La tendencia de que las mujeres en su mayoría laboren más de las horas establecidas se debe a que en las tardes y los fines de semana es donde hay más clientela, Antonela explica:

“La verdad es que yo trabajo de corrido por que siempre en las noches salen turnos y los fines de semana hay muchos turnos y se llena el salón”

Por lo tanto, los mismos establecimientos requieren de sus trabajadoras para poder responder a la demanda de clientes hasta altas horas de la noche o simplemente las mujeres prefieren por decisión propia quedarse atendiendo más clientes ya que esto repercute en más ingresos.

Tanto las colombianas como las venezolanas trabajan más horas que el límite establecido por el gobierno nacional, sin embargo, se logró identificar que las mujeres colombianas tienden a trabajar menos horas y días a la semana a diferencia de las mujeres venezolanas. Las mujeres venezolanas manifestaron en sus relatos a diferencia de las colombianas que ellas laboran más horas y más días a la semana. Ellas tienden a no tomar días de descanso por la necesidad o por que simplemente “la platica no alcanza”, tres participantes mencionan:

“Mi compañera trabaja 6 horas y 6 días a la semana (compañera colombiana) y yo, pues yo, si todo el día todos los días”

“Bueno pues yo entro a las 9 de la mañana y a veces salgo a las 9 o 10 de la noche... Yo trabajo todos los días, tengo un día libre a la semana pero no lo tomo. Le doy corrido, por la necesidad pues, por que la realidad es que hoy tenemos pues, pero no estamos para quedarnos en la casa, estamos para trabajar , trabajar y trabajar ”

“La verdad yo trabajo unas 9 a 10 horas, se supone que trabajamos ocho pero nosotras siempre salimos más tardesito, eso depende del día y la clientela, trabajo seis días en promedio y cuando tengo la oportunidad los siete días”

La dimensión de seguridad social (sistema de salud), que se abarca en la variable de afiliación al sistema de salud. Mostró que de las mujeres venezolanas solo una de las

participantes cuenta con afiliación al sistema de salud (6,67%) y la mayoría no cuenta con ello (93,93%). Uno de los derechos fundamentales es el derecho a la vida, el contar con un sistema de salud es fundamental para gozar de ese derecho, ya que, mejora la salud de las personas, protege a las personas de las pérdidas económicas causadas por los costos de las enfermedades y se encarga de tratarlas con dignidad. Podría llegar a decirse, que sin un sistema de salud se viola el derecho a la vida, por eso tener acceso a ello es de suma importancia. Pero la realidad de estas mujeres venezolanas es que no lo tienen, por lo que sus historias nos muestran el cómo estas mujeres se ven enfrentadas al no contar con esta seguridad social y cómo ello afecta su condición laboral, tres participantes nos compartieron:

“Pues mira como no tengo salud, como yo sufría de migraña pues mi jefa sabia y cada que me daba me encerraba en un cuarto hasta que se me pasará, por que si no se me pasaba pues no trabajaba y no ganaba nada”.

“Del sistema de salud no te voy a decir nada positivo, cuando mi sobrino estaba enfermo nosotros fuimos a muchas partes y nunca nos aceptaron, lleve a mi sobrino con una fiebre altísima y nunca me lo aceptaron por que no era legal y era venezolano, después me le dio un paro y lo llevamos a la cruz roja y hay me lo pudieron atender y nos cobraron dos millones de pesos por tenerlo un solo día, me volví loca para conseguir ese dinero, finalmente lo atendieron en el hospital Simón Bolívar sin cobrarnos, pero nunca nos avisaban nada de sus procedimiento y finalmente sin avisar un día le quitaron el oxígeno y mi sobrino murió ... aun no cuento con salud y ruego que mis hijos ni yo me llegue a enfermar para o correr con la misma suerte”

“Yo no tengo nada de salud, pues echarse la bendición por que, que más, ya dos veces me pasó, e incluso pensé que era covid pero si estuve súper enferma tuve dolor de cabeza, fiebre dolor de cuerpo y pues malestar general, pero pues como no tenía eps me toco en mi casa con remedios caseros orando para que no fuera nada grave”

Por otra parte, la mayoría de las mujeres colombianas cuentan con afiliación al sistema de salud. El 80,00% cuenta con sistema de salud y el 20,00% no cuenta con ello. Todas las mujeres afiliadas participantes manifestaron que ellas mismas costean los costos de su sistema de salud, Viviana una de las participantes explico:

“Acá todo es por cuenta propia, yo pagaba mi cuenta de eps pero la vez que me enferme en ese caso y tuve la atención a mi salud, no me repusieron los días, por que no se puede, porque si no trabajas no puedes hacer una producción y no puedes tener ningún tipo de pago ”

Si bien la mayoría de mujeres tanto colombianas como venezolanas, su empleador no les brinda seguridad social (sistema de salud), las mujeres colombianas acceden a ella pero las mujeres venezolanas no. Lo anterior podría obedecer, a que las mujeres colombianas tienen mejores condiciones económicas que las mujeres venezolanas, por lo que pueden disponer de parte de su salario para pagar su afiliación al sistema de salud.

En relación con la categoría Seguridad Social (sistema pensional) y Seguridad Social (riesgos laborales), ninguna mujer colombiana cotiza a un fondo de pensiones y ninguna de ellas tiene afiliación por su empleador o individualmente a una administradora de riesgos. Sin embargo, en el caso de las mujeres venezolanas solo una de las participantes contaba con seguridad social (sistema pensional y de riesgos laborales) equivalente al 6,67% del total de mujeres venezolanas encuestadas, pero el resto de participantes (93,33%) no cuenta con ninguno de ellos, se sugiere que los empleadores no brindan ninguna de estas por que no quieren correr el costo y las mujeres no acceden a ellas por cuenta propia por que no tienen con qué pagar el costo, como dice Rubiela:

“No cotizo a ningún sistema de pensiones y mucho menos a una aseguradora de riesgos porque mi trabajo simplemente no da”

La permanencia en el puesto de trabajo, trata de la duración laboral en el mismo puesto de trabajo. Se encontró, que el 26,66% de las mujeres colombianas y el 46,67% de las mujeres venezolanas llevan una duración por más de un año en su actual puesto de trabajo. Por otro lado, el 59,97% de las de las mujeres colombianas y el 53,33% de las mujeres venezolanas llevan una duración por menos de un año.

Por lo tanto, se identificó que la principal barrera para el goce de un trabajo decente como derecho es la flexibilización e inestabilidad laboral, lo cual impide el ingreso y permanencia a un trabajo formal. Y muchas de las mujeres tanto como colombianas y venezolanas, tienen experiencias de corta duración en sus anteriores y actual puesto de trabajo, como la experiencia de Johana:

“Cuando llegué en mi primer empleo dure como seis meses, pero buscaba estabilidad entonces, de hay trabajé con unas muchachas un tiempo pero cerraron y me tocó irme hasta el centro y trabaje con una mujer cristiana con la que me hacía la vida imposible y después me fui hasta el museo nacional y trabaje en un local y de hay me vine a trabajar aquí, no he durado más de un año en el mismo lado pero espero que en este lugar eso cambie”

Finalmente, en cuanto al número de sitios donde laboran las mujeres, en el grupo de estudio el 100.00% de las mujeres colombianas y el 86,66% laboran en un solo sitio (establecimiento de belleza actual) y solo el 13,34% equivalente a dos de las participantes venezolanas labora en dos o más establecimientos.

La mayoría de las entrevistadas poseen un único empleo y es en el que actualmente laboran, sin embargo, las únicas dos excepciones fueron de mujeres venezolanas. Una de ellas es el caso de Belén:

“Yo trabajo de ocho de la mañana a siete de la noche y descanso los martes... pero, tengo otro trabajo, trabajo en un bar desde las ocho de la noche hasta las tres de la mañana de jueves a sábado en el norte”

Está mujer madre soltera de un niño de 3 años de edad, se sobre excede laborando para tener mayores ingresos y poder sostener a su hijo, su familia en Venezuela (cuando puede) y a ella misma.

Igualmente, se deduce que el impulso de tomar la decisión de adquirir otro empleo y extralimitarse en horas, se debe a una fuerte necesidad de subsistencia y necesidad. Esto ha cerrado horizontes al desarrollo humano de estas mujeres, ya que al no tener empleos gratificantes, estas mujeres se tienden a “conformar” con lo único que está a su disposición, y estos suelen ser empleos menos valorados. Mariela es un ejemplo de ello:

“Cuando llegué acá comencé trabajando vendiendo arepas y tintos, después trabajaba como manicurista, pero como el salón estaba empezando no tenía clientela, entonces es difícil, allí trabajaba de 10am a 8 o 9 de la noche, de allí llegaba hacer otra vez las cositas para las arepas para el día de mañana y así hasta que me canse del ritmo y me dedique a solo ser manicurista porque llevaba tiempito... pero, tengo chicas que me conocen y llaman para que trabaje, por lo menos yo le hago a todo, ósea si dicen necesito una chica para un turno en un restaurante yo pido permiso y me voy, sea haciendo aseo o en restaurantes, en lo que sea yo le hago”

10.1. Condiciones Salariales:

Identificar el tipo de remuneración recibida con base al salario mínimo legal mensual vigente de las mujeres colombianas y venezolanas es un factor importante para analizar patrones de asociación, exclusión y / o segregación de las condiciones salariales de estas mujeres.

Tabla 7

Resultados Condiciones Salariales

Condiciones Salariales				
Dimensión	Variable examinada		Porcentajes	
			Mujeres colombianas	Mujeres venezolanas
1. Salario	Salario/ ganancia mensual.	Más de dos salarios mínimos.	20.00%	0,00%
		Entre uno y dos salarios mínimos.	53.33%	46,67%
		Igual o menor al salario mínimo.	26.67%	53,33%
		No brinda información	0,00%	0,00%
2. Tipo de pago	Método de pago en el que percibe remuneración.	Por destajo.	80%	80,00%
		Salarial.	0%	13,34%
		Salarial + Comisión	13%	6,67%
		No brinda información	7%	0,00%
3. Frecuencia de pago	Cada cuánto perciben remuneración.	Mensual.	0%	0,00%
		Quincenal.	80%	40,00%
		Semanal	7%	46,67%
		No brinda información	13%	13,34%
4. Descuentos	Si se realiza algún descuento a la remuneración que se percibe.	Comisión.	0%	0,00%
		Otro.	0%	0,00%
		Descuento de ley (Seguridad Social)	0%	6,67%
		Ninguno.	100%	93,33%
5. Subsidios	Ayuda económica que recibe.	Subsidio de transporte.	0%	6,67%

		Otro.	7%	13,34%
		Ninguno.	87%	80,00%
		No brinda información	7%	0,00%
6. Primas	Recompensa económica que se otorga a modo de premio o incentivo.	Cuenta con primas.	7%	6,67%
		No cuenta con primas.	93%	93,33%

Fuente: Elaboración propia (2021).

Los datos obtenidos revelan que las mujeres venezolanas que perciben mensualmente un valor menor o igual al salario mínimo es del 53,33%, en cambio el de las mujeres colombianas es solo del 26.67% ; entre uno y dos salarios mínimos 53.33% son mujeres colombianas y el 46,67% son mujeres venezolanas; y por último, el 20.00% de mujeres colombianas ganan más de dos salarios mínimos pro ninguna venezolana alcanza ese salario. Estos porcentajes nos permite inferir que entre las mujeres venezolanas y las mujeres colombianas se encuentra desigualdad salarial, ya que en varios de los casos las mujeres manifestaron que aunque realizaban las mismas labores no les pagaban lo mismo, y aún así estas mujeres se presentaban ante esta variable con una actitud de gratitud por el simple hecho de contar con un trabajo, una de ellas dijo:

“A mi me pagan el mínimo sin ninguna prestación... ha, no a ellas (Mujeres colombianas) si por comisión del 50% pero gracias a Dios contamos con trabajo, por que cuanta gente no esta en la calle buscando y nada ”

Se sugiere que la desigualdad salarial está relacionada con la influencia de la ubicación de los establecimientos. Lo anterior, podría obedecer a que las mujeres colombianas tienden a trabajar en los bloques con mejor ubicación comercial y por ende tienen un salario más alto a diferencia de las mujeres venezolanas quienes son propensas a laborar en los otros bloques.

Análogamente, El tipo de pago más común en el que se percibe remuneración en el sector belleza es por destajo. Esta práctica consiste en pagar a los trabajadores un porcentaje según la unidad de trabajo o los servicios prestados. El 80% tanto las mujeres colombianas como las mujeres venezolanas del total de las participantes tienen este tipo de remuneración. El pago por destajo es una condición salarial que tiene una correlación con las condiciones laborales, ya que los pagos por destajo para ser justos y eficaces, deben ser transparentes, remunerar a los trabajadores acorde con la dificultad y calidad del trabajo, permitiendo que los trabajadores motivados ganen mucho más que el salario mínimo. Sin embargo esto no es el caso de las trabajadoras en el sector belleza que ganan por destajo, ya que como lo dicen sus propias palabras:

“A veces me ganó mucho menos del salario mínimo, uno vive del diario pero pues quien sabe que va a pasar mañana, por lo que pues la incertidumbre es mucha y con los problemas de las marchas y el covid pues peor”

Y es que para estas mujeres viven con la incertidumbre de que tienen que cumplir con una cierta cantidad de clientes para subsistir, y esto puede causar problemas de salud y seguridad en el trabajo. Por ejemplo, las motiva a trabajar muchas horas para obtener ingresos y llevar una vida digna.

En cuanto al pago salarial más comisión el 13% de las mujeres colombianas y solo una mujer venezolana (6,67%)cuentan con ello. Y las mujeres que cuentan con solo el pago salarial (pago mínimo mensual) son venezolanas (13,34%). Esto nos muestra nuevamente que el sector belleza no es un sector del todo atractivo y se predice que sus condiciones salariales no son buenas. Sol nos habla su percepción al respecto:

“Aquí no nos ayudan con nada, acá lo que uno trabaja es lo único que uno gana y punto ”

Así mismo, la frecuencia de los pagos es en su mayoría quincenal y semanal. El 80% de las mujeres colombianas y el 40,00% de las mujeres venezolanas les pagan Quincenal, de igual manera, el 7% de las mujeres colombianas y el 46,67% de las mujeres perciben remuneración semanal. Esto se debe a que las mujeres prefieren que les paguen por lapsos relativamente cortos y no al diario para no correr con el riesgo de gastar el producido. Acerca de esto Liliana dice:

“A nosotras nos Pagán como queremos, pero por lo general preferimos quincenal pues para tener ahorradito hay algo como mejor, por que al diario se lo gasta uno todos los días por la necesidad ”

La mayoría de las mujeres tanto colombianas (100%) como venezolanas (93,33%) no se les hace ningún tipo de descuento a lo que normalmente perciben. El único descuento registrado es de una mujer venezolana esto puede que sea por su condición de migrante como puede que no lo sea. Finalmente el sector belleza en general to tiende a pagar primas a sus empleadas, ya que la mayoría de mujeres colombianas (93%) y venezolanas (93,33%) no cuentan con ella. Tres de las participantes nos comentaron la normalidad que es el no contar con primas en el sector:

“¿Primas? no (risa), yo no se que es eso, aquí eso no lo pagan, si usted quiere su prima en navidad tiene que trabajar duró esa temporada”

“No, primas no, acá eso no lo dan. Si usted quiere algo parecido a eso lo tiene que trabajar”

“No aquí ni donde trabajaba antes las pagaban, eso es para la gente de plata para tener más plata”

10.2. Estabilización Socioeconómica:

Con lo señalado anteriormente este apartado busca hacer una correlación de la estabilización socioeconómica de las mujeres colombianas y venezolanas, para poder así, identificar como sus condiciones laborales y salariales tienen una afectación o no en la vida de esta mujeres y a su derecho al desarrollo.

Tabla 7

Resultados Estabilidad Socio-económica

11. Estabilidad Socio-económica				
Dimensión	Variable examinada	Porcentajes		
		Mujeres colombianas	Mujeres venezolanas	
1. Estrato socio-económico	Clases en que se divide la población de acuerdo con el distinto poder adquisitivo y nivel social.	Estrato 1.	0,00%	20,00%
		Estrato 2.	0,00%	53,33%
		Estrato 3.	100,00%	26,67%
2. Temporalidad habitacional	Cuánto tiempo lleva en su actual vivienda.	Más de año y medio.	46,67%	73,33%
		Menos de año y medio.	26,67%	20,00%
		No brinda información	26,67%	6,67%
3. Temporalidad en la Ciudad de Bogotá	Cuánto tiempo lleva en Bogotá.	Más de año y medio.	80,00%	86,67%
		Menos de año y medio.	20,00%	13,34%
4. Estado civil	Situación estable o permanente en la que se encuentra una persona física en relación con sus circunstancias personales y con la legislación.	Soltero.	66,67%	33,33%
		Casado.	33,33%	66,67%

5. Composición Familiar	Cuántas personas conviven.	Más de 5 personas.	0,00%	13,34%
		Menos de 5 personas.	100,00%	86,66%
6. Personas dependientes	Número de personas que dependen.	cero o uno.	80,00%	40,00%
		Dos o más.	20,00%	60,00%
7. Nivel educativo	Nivel de educación más alto que ha terminado.	Bachiller.	46,64%	53,33%
		Técnico	53,33%	26,67%
		Profesional.	0,00%	20,00%
8. Edad	Edad que tiene.	De 33 o más años de edad.	26,67%	80,00%
		Entre 18 a 33 años de edad.	73,33%	20,00%

Fuente: Elaboración propia (2021).

De conformidad con estos resultados, quienes viven en barrios de estratos 1 y 2 propenden a ser de mujeres venezolanas (73,33%) , en cambio, el 100,00% de las mujeres colombianas participantes son de estrato 3. Esta diferenciación nos ayuda a identificar que las personas perteneciente a los estratos uno y dos corresponden a estratos bajos que albergan a las personas con menores recursos. Como resultado, las mujeres venezolanas viven en barrios de estratos bajos que no tienden a tener condiciones favorables para vivir (seguridad, agua y alcantarillado, pavimentación de vías publicas, entre otros) y las mujeres colombianas en cambio viven en estrato 3 que es medio, por lo que cuentan con condiciones medianamente favorables. Hay que decir también que, los estratos mencionados por las mujeres venezolanas correspondientes a los estratos 1 y 2 son considerablemente alejados del establecimiento que actualmente trabajan. Esto se ve reflejado también en el tiempo que les toma para llegar de sus casas al trabajo y del trabajo a sus casas, tiempo que estas mujeres sacrifican de poder pasar con su familia o descansar, el desgaste del transporte es una condición más que afecta estas mujeres. Camila es un ejemplo de ello:

“Yo vivo en Ciudad Bolívar y para venir acá es toda una odisea cojo 2 buses y el cable en esas me gasto como unas 3 horas y con marchas peor ”

La temporalidad habitacional brinda estabilidad a la vida de las personas. Al preguntarles a las mujeres, cuánto tiempo lleva en su actual vivienda, el 46,67% de las mujeres colombianas y el 73,33% de las mujeres venezolanas llevan más de año y medio en su vivienda; cuánto tiempo lleva en Bogotá, el 80,00% de las mujeres colombianas y el 86,67% de las mujeres venezolanas han vivido en la ciudad hace más de año y medio en la capital; de las mujeres que viven menos de año y medio en la ciudad el 20,00% son mujeres colombianas y 13,34% son mujeres venezolanas. Tanto mujeres colombianas y venezolanas presentan inestabilidad habitacional (vivienda), lo anterior es un reflejo, de las condiciones de estas mujeres, ya que según InfoSalud (2019), la inestabilidad de la vivienda tiene un impacto directo en la salud emocional y mental de las personas. Tres de las encuestadas, una colombiana y dos venezolanas nos comparten un poco de esta situación:

*“ yo vivo en Santa Cecilia de Modelia en un apartamento de arriendo hace 4 años”
(Colombiana).*

*“Ahora estoy en Bosa pero hace 3 meses vivía en Soacha y 1 año atrás en Suba...
vivo en un apartamento en arriendo” (venezolana).*

“Yo vivo en habitación en Suba hace dos mese con mi hijo de 3 años” (venezolana).

Al analizar el estado civil de las participantes, se distinguió que gran mayoría de las mujeres venezolanas que laboran en el sector belleza son mujeres casadas (66,67%) y solo el 33,33% están solteras, en cambio para las mujeres colombianas es todo lo contrario, el 33,33% de ellas están casadas y el 66,67% están solteras. Esto sugiere que las mujeres al estar casadas cuentan con la responsabilidades adicional que este compromiso atribuye, obligaciones que a diferencia de las mujeres solteras tienden a no poseer. Por lo tanto se podría llegar a decir que la mayoría de las mujeres venezolanas enfrentan una obligación familiar que se ven intervenido de forma directa e indirecta por sus condiciones salariales y laborales. Flores una de las participantes venezolana nos cuenta su experiencia al respecto:

“Yo nunca paro de trabajar, trabajo de 7 am a 9 pm y soy mamá tiempo completo, llego hacer la comida atender a mis hijos mi esposo, etc. Yo duermo a eso de las 12 o 1 de la mañana y me levanto a las 5 am porque sino el tiempo no me alcanza”.

De manera análoga, las responsabilidades de estas mujeres pueden verse reflejadas por el número de personas que dependen de ellas directamente. Los resultados arrojaron que las mujeres venezolanas tienen más personas dependientes que las mujeres colombianas. Las mujeres venezolanas con cero o una persona dependiente es de 40,00% y el de las colombianas es del 80,00%. El 60% de las mujeres venezolanas cuenta con dos o más personas dependientes, en cambio las mujeres colombianas solo el 20,00%. Esto se debe a que las mujeres venezolanas en su mayoría son casadas y tienen hijos, y a eso hay que sumarle el envío de remesas a Venezuela que de hecho el 60% de las mujeres venezolanas en este estudio envían dinero a sus familiares que se encuentran en su país. Tres mujeres venezolanas dicen:

“Yo le envío dinero todos los meses a mi hija de 8 años que esta en Venezuela y a mi mamá que me la cuida”

“Yo trato si las necesidades me lo permiten de enviarle dinero a mi familia en Venezuela”

“Si, yo envío remesas mis papas siguen en Venezuela y solo dependen de mi”

Las responsabilidades anteriormente mencionadas se ven afectadas con relación a la edad, ya que se supone que al tener una persona con edad más adulta sus responsabilidades aumentan de manera recíproca. Por eso mismo, las mujeres venezolanas tienen en su mayoría de 33 o más años de edad (80,00%) y la mayoría de colombianas sus edades son entre 18 a 33 años de edad (73,33%). Esto a su vez, nos permite inferir que el sector belleza suele ser un empleo de paso para las mujeres colombianas jóvenes y es un empleo de subsistencia para las mujeres venezolanas que en su mayoría son adultas, Yolanda y Rubiela mujeres venezolanas dicen:

“Nosotras vemos que este trabajo nos da el dinero que ahora necesitamos, por lo que agradecemos a Dios que aunque sea poco y a veces difícil salir adelante tenemos trabajo. Y ya con nuestra edad lo que buscamos es suplir todas nuestras responsabilidades y la de los que están a tras de nosotras”

En cambio Diana y Sandra tienen una visión distinta al respecto:

“Nosotras estamos trabajando aquí y estudiando inglés mientras podemos entrar a estudiar o tener otro mejor empleo... no nosotras no nos queremos quedar acá”

Ya para concluir, tener un buen nivel educativo es crucial para entender el derecho al desarrollo.

“[...] para nadie es un secreto que el acceso a una buena educación secundaria tiene mucho que ver con las posibilidades futuras de las personas. La calidad de la educación secundaria determina la probabilidad de ingreso a la universidad, incide sobre el rendimiento académico posterior, y puede afectar el rendimiento en el mercado laboral de manera directa a través de su efecto sobre ciertas habilidades básicas.” (Barrientos y Gaviria, 2001, p. 340)

Dicho lo anterior, el nivel de educación más alto que ha terminado estas mujeres correspondiente a bachiller, el 46,64% son colombianas y el 53,33% son venezolanas; técnico el 53,33% mujeres colombianas y el 26,67% son venezolanas; Y solamente de las mujeres participantes, que contaban con un diploma profesional eran venezolanas (20,00%). Las mujeres colombianas tienden a tener más tecnólogos que las mujeres venezolanas, por que se sugiere que las mujeres colombianas cuentan con facilidades nacionales y conocimiento de la accesibilidad a centros como el SENA que permiten la obtención de certificado como técnico del sector belleza. Por otra parte se puede observar que el 20,00% de las mujeres venezolanas que están en el sector son profesionales, esto se debe a que su condición de migrante no les permite desempeñar su profesión, este es el caso de Kate y Valentina:

“Yo soy ingeniera de sistemas y en Venezuela me iba muy bien paso todo lo que paso e intente venir y buscar trabajo acá en Bogotá con algo relacionado y me fue imposible validar mi título, eso aquí no sirve por lo que gracias a Dios pude hacer uñas y salir adelante ”

“Yo era profesional de aduanas en Venezuela pero como no apoyaba el partido de Maduro me despidieron quede sin empleo y ya mi carrera profesional no valió nada, llegue a Bogotá a buscar empleo pero mi título ni experiencia sirven por lo que trabajar en el salón fue una opción que no iba a rechazar Martica (dueña del establecimiento) me abrió las puertas que necesitaba ”

Conclusiones

Este estudio ha intentado aportar al mundo académico mediante una investigación de carácter exploratoria definir cómo las condiciones laborales y salariales de las mujeres venezolanas con respecto a las colombianas, les permite construir trayectorias adecuadas para su estabilización socioeconómica y derecho al desarrollo. Por lo que se llegó a la conclusión de que el sector belleza es un sector con mínimas condiciones salariales y laborales que afecta tanto a mujeres venezolanas como colombianas impidiendo el goce pleno de derechos prescriptos en el concepto de trabajo decente, sin embargo, las mujeres venezolanas se ven más afectadas que las mujeres colombianas por sus condiciones de migrante y condiciones socioeconómicas en donde las mujeres colombianas cuentan con una ventaja nacional que las mujeres venezolanas no. Se tiende a que la mayoría de las mujeres colombianas con este tipo de empleo tengan menos responsabilidades y mejor calidad de vida que las venezolanas, por lo que las mujeres venezolanas tienen que esforzarse aun más para con las condiciones salariales y laborales que tienen puedan suplir todas sus necesidades.

12. Bibliografía

Aller, C. F. (2009). Marco teórico para la aplicación del enfoque basado en derechos humanos en la cooperación para el desarrollo. Madrid: Los Libros de la Catarata.

Altamirano Santiago, M., & Martínez Mendoza, A. (2011). El método comparado y el neo-institucionalismo como marco metodológico para la investigación en las Ciencias Sociales.

Álvarez, L. Á., Padilla, A. M., Díaz, E. A. B., Arengas, K. S., Giraldo, M. R., Cantillo, A. J. (2014). La participación ciudadana como ejercicio de aproximación a la construcción de cultura ciudadana en el marco del derecho y el deber. *Análisis Político*, 27(81), 64-79.

Arango, L. E., & Lora, E. (2017). Desempleo femenino en Colombia. Banco de la República, Colombia.

Auletta, N., & Rivera, C. (2011). Un ecosistema para emprender. *Debates Iesa*, 16(4).

Barberá, T., Dema, C. M., Estellés, S., & Devece, C. (2011, September). Las (des) igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal. In V international conference on industrial engineering and industrial management (pp. 986-995).

Barragán-León, A. N. (2019). Social cartography: creative language for qualitative research. *Sociedad y Economía*, (36), 139-159.

Barrientos, J., Gaviria, A. (2001). Determinantes de la calidad de la educación en Colombia, en *Revista Planeación y Desarrollo*, vol. XXXII, núm. 3, pp. 339-386. Recuperado de: https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/RevistaPD/2001/pd_vXXXII_n3_2001_art.1.pdf

Barslund, M., Di Salvo, M., Laurensyeva, N. (2018). The impact of refugees on the labour market: a big splash in a small pond?. CEPS Working Document, (2018/07).

Bazán, A., Hernández, A. y Quintero, M. (2011). Evolución del concepto de pobreza y el enfoque multidimensional para su estudio. *Quivera Revista de Estudios Territoriales*, 13 (1), 207-21.

Beetham, D., Boyle, K., Plantu, & Unesco. (1995). *Démocratie: questions et réponses*. Unesco.

Benlloch, I. M., & Campos, A. B. (1999). *Sistema sexo/género, identidades y construcción de la subjetividad* (Vol. 31). Universitat de València.

Bertranou, F. M. (2004). *Protección social y mercado laboral*. OIT.

Böckler Stiftung, Hans. *ATLAS OF WORK Facts and Figures about Jobs, Employment and Livelihoods*. First . English, DGB, 2018.

Canchanya Bernaldo, J. (2019). *Aplicación de las observaciones generales del Comité de Derechos Humanos de la ONU en la fundamentación de las sentencias emitidas por las Salas Especializadas de la Corte Superior de Justicia de Junín, Huancayo 2018*.

Carrillo Salcedo, J. A. (1972). El derecho al desarrollo como derecho de la persona humana. *REDI*, 25, 119.

Caruso, G., Canon, C. G., & Mueller, V. (2019). *Spillover effects of the Venezuelan crisis: migration impacts in Colombia*. Oxford Economic Papers.

CEPAL, N. (2018). *Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe*.

CNDH. *Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo*. 2016, <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Cartilla-DH-trabajo.pdf>.

Collinson, D., & Hearn, J. (Eds.). (1996). *Men as managers, managers as men: Critical perspectives on men, masculinities and managements*. Sage.

CUSO, international. *Trabajemos con un enfoque de género*. 2016.

De Juan Herrero, J., & Cañaveras, R. M. P. (2007). Sexo, género y biología. *Feminismos*, 10, 163.

De la Riva, M. C. (Ed.). (2006). *Género y desarrollo: el camino hacia la equidad* (Vol. 235). Los Libros de la Catarata.

De los Derechos Humanos, D. U. (2003). *Declaración Universal de los Derechos humanos*. Tomado de <http://www.aprodeh.org.pe>.

De los Derechos Humanos, D. U. (1948). *Organización de las Naciones Unidas. Resolución de la Asamblea General*, 217.

Etikan, I., Alkassim, R., & Abubakar, S. (2016). Comparison of snowball sampling and sequential sampling technique. *Biometrics and Biostatistics International Journal*, 3(1), 55.

Espinoza, M. (2003). *Trabajo decente y protección social*. CUT, Central Unitaria de Trabajadores de Chile.

Farné, S. F., Sanín, C. S. (2020). *Panorama laboral de los migrantes venezolanos en Colombia 2014-2019* (PRIMERA ed., Vol. 1). Bogotá, Colombia: Universidad Externado De Colombia.

General, O. A. (1986). Declaración sobre el derecho al desarrollo. Resolución, 41, 128.

General No, O. (1966). Pacto internacional de derechos civiles y políticos.

Ghai, D. (2003). Trabajo decente. Concepto e indicadores. Revista internacional del trabajo, 122(2), 125-160.

Gil, R. M. C. (2011). Diseño de proyectos de investigación cualitativa. Noveduc.

Griffin, K. (2001). Desarrollo humano: origen, evolución e impacto. Ensayos sobre el desarrollo humano, 25.

Gómez-Galán, M., Piscitello, D. P., Ollero, H. S. (2013). El enfoque basado en derechos humanos en los programas y proyectos de desarrollo. Fundación CIDEAL.

Gómez Isa, F. (1999). El derecho al desarrollo como derecho humano en el ámbito jurídico internacional. El derecho al desarrollo como derecho humano en el ámbito jurídico internacional, 0-0.

Hearn, J. (1994). Men in the public eye: the construction & deconstruction of public men & public patriarchies//Review. Canadian Journal of Sociology, 19(3), 410.

INEI. Informe Nacional de Empleo Inclusivo INEI 2018-2019. 2018. Fundación Corona, Fundación ANDI, 2018.

Isa, F. G. (1999). El derecho al desarrollo como derecho humano en el ámbito jurídico internacional (Vol. 3). Universidad de Deusto.

Kumar, K. B., Culbertson, S., Constant, L., Nataraj, S., Unlu, F., Bouskill, K. E., ... & Afashe, F. (2018). Win-Win Solutions for Syrian Refugees—and Their Hosts.

Ligero Lasa, J. A., Espinosa Fajardo, J. M., Mormeneo Cortés, C., & Bustelo Ruesta, M. (2014). Cómo hacer una evaluación sensible al género y al enfoque basado en derechos humanos para el desarrollo. *Inguruak: Soziologia eta zientzia politikoaren euskal aldizkaria= Revista vasca de sociología y ciencia política*, (57-58), 3028-3035.

López, D. M. V. (2019). Los derechos humanos en las estrategias de erradicación de la pobreza: agenda 2030. *Cuadernos de política exterior argentina*, (130), 7-19.

Lyons, J. Q., Monterroza, A. M. N., & Meza, M. I. (2011). La figura del estado de cosas inconstitucionales como mecanismo de protección de los derechos fundamentales de la población vulnerable en Colombia. *Revista Mario Alario D'Filippo*, 3(1), 69-80.

Méda, D. (2007). ¿ Qué sabemos sobre el trabajo? *Revista de trabajo*, 3(4), 17-32.

MinTrabajo. Cartilla de capacitación de Migración Laboral en Colombia. Ministerio de Trabajo, octubre de 2013.

Neffa, J. C., Félix, M., Panigo, D. T., & Pérez, P. E. (2006). Teorías económicas sobre el mercado de trabajo. Fondo de Cultura Económica.

Oficina del Alto Comisionado de Las Naciones Unidas Para Los Derechos Humanos. (2006). Preguntas frecuentes sobre el Enfoque de Derechos Humanos en la cooperación para el desarrollo.

OIT- PNUD. La segregación horizontal de género en los mercados laborales de ocho países de América Latina: implicancias para las desigualdades de género. 978-92-2-133801-

7, de agosto de 2019, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_715929.pdf.

Parte, I. (2007). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Pazos, M. F. S., Cárcamo, R. S. (2014). Enfoque basado en derechos humanos: guía para su uso en incidencia política y políticas públicas. Editorial Pontificia Universidad Javeriana.

Pineda, E., & Ávila, K. (2019). Aproximaciones a la Migración Colombo-Venezolana: Desigualdad, Prejuicio y Vulnerabilidad (Approach to the Colombian Venezuelan Migration: Inequality, Prejudice and Vulnerability). *Revista Misión Jurídica*, 12, 16.

Planeación, D. N. (2018). Estrategia para la atención de la migración desde Venezuela (Consejo nacional de política económica y social consejo nacional de política económica y social consejo nacional de política económica y social CONPES). Bogotá DC: Departamento Nacional de Planeación.

Salazar, Rodrigo. Maestría En Política Públicas Comparadas 2015-2017. FLACSO MÉXICO, 2013.

Sanahuja, J. A. (2011). Entre los Objetivos de Desarrollo del Milenio y la cooperación sur-sur: actores y políticas de la ayuda al desarrollo en América Latina y el Caribe. *Pensamiento iberoamericano*, (8), 195-222.

Sánchez, Y. Á., & Mazanett, D. C. C. (2020). Frontera resistencia y vulnerabilidad de mujeres migrantes emprendedoras en Colombia. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(90), 427-445.

Torres Penagos, M. F. (2018). Índice de Pobreza Multidimensional oculta para la localidad de Teusaquillo (Bogotá): propuesta metodológica a partir de percepciones ciudadanas. *Cuadernos de Economía*, 37(74), 555-588.

Trujillo, E. V. (2012). Evaluación del grado de sensibilidad frente al enfoque de Derechos Humanos y la Perspectiva de Género. *Catarata*.

Truyol, A. (2000). Los derechos humanos: declaraciones y convenios internacionales. Anaya-Spain.

Unceta Satrústegui, K. J., Martínez Herrero, M. J., & Zabala Errazti, M. I. (2012). La crisis de la cooperación al desarrollo: los ODM, la agenda del desarrollo y el papel de la AOD.

Zegarra, G. (1986). La estabilidad laboral. *Derecho PUCP*, 40, 309.