



CyP

Revista Cambios y Permanencias

Publicación multi e interdisciplinar
orientada a los estudios sociales

Revista Cambios y Permanencias

Grupo de Investigación Historia, Archivística y Redes de Investigación

Vol. 10, Núm. 1, pp. 302-356 - ISSN 2027-5528

Inserción laboral de las mujeres colombianas jefas de hogar en el periodo 2014-2017

Labor insertion of Colombian women household heads in the period 2014-2017

Alexa Corena Gutiérrez

Universidad Autónoma de Colombia
orcid.org/0000-0002-0511-7342

Recibido: 24 de noviembre de 2018

Aceptado: 14 de abril de 2019



Grupo de
Investigación
Historia
Archivística y
Redes de
Investigación

Inserción laboral de las mujeres colombianas jefas de hogar en el periodo 2014-2017*

Alexa Corena Gutiérrez
Universidad Autónoma de Colombia

Economista de la Universidad Autónoma de Colombia, con estudios de Maestría en Educación del Instituto Tecnológico de Monterrey. Magíster en Género, Sociedad y Políticas de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales FLACSO. Investigadora y Directora de Bienestar Universitario de la Universidad Autónoma de Colombia. Líder del grupo de investigación MODUS VIVENDI.

Correo electrónico: alcorena@gmail.com

ORCID ID: orcid.org/0000-0002-0511-7342

Resumen

Los vertiginosos y profundos cambios que se han suscitado en la composición de los hogares en Colombia en los últimos treinta años, hacen parte de las dinámicas regionales y mundiales que surgen a partir de la crisis de la cultura patriarcal y del modelo tradicional de familia nuclear completa, observándose un incremento notable de hogares con jefatura femenina, que en un contexto globalizado y países con amplia desigualdad social.

La categoría de mujer cabeza de hogar tipo familiar es eje central del presente documento, concibiéndola como aquella en la cual, la mujer asume y toma deberes y obligaciones

* El presente documento se desarrolla en el marco del proyecto de investigación de la Universidad Autónoma de Colombia: “Medición del impacto de la práctica empresarial y la pasantía en la inserción laboral de los estudiantes y egresados de la Universidad Autónoma de Colombia, en la relación Universidad – Empresa. Hace parte de la tesis de grado de la Maestría en Género, Sociedad y Política del Programa Regional de Formación en Género y Políticas Públicas (PRIGGEPP) de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO- Argentina). Se contó con el apoyo de la estudiante del Programa de Economía de la Universidad Autónoma de Colombia Ángela Marcela Chamorro Neisa.

relacionados con la crianza, manutención de sus descendientes y familiares que están bajo su cuidado y protección.

El presente estudio se ha trabajado desde una metodología de tipo documental. Adicionalmente, con el uso de un método cuantitativo, descriptivo y analítico se estudian las dinámicas del mercado de trabajo y la empleabilidad para la mujer jefa de hogar. Finalmente, se concluye acerca de la necesidad de abordar estudios e implementar políticas laborales que deriven en acciones afirmativas para las mujeres jefas de hogar por ser este un importante escenario de reproducción de comportamientos y factores que profundizan las inequidades y desigualdades entre hombres y mujeres, pero, también un espacio para generar empoderamiento de la mujer alrededor de su actividad productiva.

Palabras Clave: Mujer jefa de hogar, mercado laboral, participación femenina, estudios sociodemográficos, vulnerabilidad social, encuesta de hogares, base económica del hogar, responsabilidad económica, cultura patriarcal, brechas laborales.

Labor insertion of Colombian women household heads in the period 2014-2017

Abstract

The vertiginous and profound changes that have arisen in the composition of households in Colombia in the last thirty years, are part of the regional and global dynamics that arise from the crisis of the patriarchal culture and the traditional model of Nuclear family complete, with a notable increase in households with female leadership, which in a globalized context and countries with broad social inequality.

The category of female head household type is the central axis of this document, assuming itself as the one in which, the woman assumes and takes duties and obligations related to the parenting, maintenance of their descendants and relatives who are under their care and protection. This condition is assumed as head of household that which is produced by self-determination, widowhood, separation of the couple, mother-solterismo or forced displacement.

For the present study has been worked from a methodology of documentary type the conceptualization of head of household and family, employability and employment insertion. In addition to the use of a quantitative, descriptive and analytical method, the dynamics of the labor market and employability for the female head of household are studied. Finally, it is concluded, about the need to tackle studies and implement labour policies that derive in affirmative action for women heads of households because this is an important scenario of reproduction of behaviors and factors that deepen inequities and inequalities between men and women, but also as a space to overcome such situations and generate empowerment of women around their productive activity.

Keywords: Head of female household, labor market, female participation, socio-demographic studies, social vulnerability, household survey, household economic base, economic responsibility, patriarchal culture, Labor gaps.

Introducción

El ingreso de las mujeres al mercado de trabajo en los países latinoamericanos no está exento de dificultades, a pesar de los avances que se han logrado y los esfuerzos por disminuir las brechas del empleo para promover su mayor y mejor participación en el ámbito productivo.

Los estudios consultados sugieren que aún se presentan inequidades observables en los salarios percibidos, las jornadas de trabajo, la calidad de los puestos de trabajo y el desconocimiento de las situaciones particulares asociadas al género que, para el caso concreto de este estudio, se enfoca en las mujeres jefas de hogar.

No se trata de victimizar a la mujer jefa de hogar, ni de ingresar artificialmente a este grupo poblacional en el discurso que plantea que *ser mujer es igual a ser pobre*, tampoco de reflejar la incapacidad de las mujeres para mantener hogares con alta calidad de

vida. Por el contrario, se busca mostrar al grupo poblacional de mujeres jefas de hogar como un segmento que requiere atención y apoyo para potenciar su inserción y permanencia en el mercado de trabajo formal y promover su empoderamiento a partir del desarrollo personal y profesional propio y de su familia a partir de la acción conjunta del Estado, las organizaciones privadas y la sociedad civil.

El tema de análisis debe generar respuestas para fortalecer las acciones afirmativas hacia las mujeres jefas de hogar, especialmente en los escenarios del mercado laboral y el bienestar social por ser estos en los que los discursos superan las prácticas, pero, además, donde se generan situaciones de desmejoramiento de la calidad de vida de los hogares en donde la mujer es la encargada como jefa.

De allí que las propuestas, planes y programas aún se encuentran en la esfera de lo ideal y lo deseable, lejos de la arquitectura de valores individuales y colectivos que orientan la vida, permitiendo que los actores sociales y políticos se contenten con escribir y expresar discursos que en la vida práctica no se ejecutan por temor a perder lo ganado durante siglos de dominación a la mujer.

Para el desarrollo del presente estudio se ha utilizado inicialmente una metodología de tipo documental que define la jefatura femenina de hogar, siendo fundamental estudiar y analizar las diferencias y relaciones que se han precisado en torno a los conceptos de familia y hogar. Así, se considera para el desarrollo del presente estudio, la conceptualización del hogar tipo familiar aportada por el Departamento Nacional de Planeación de Colombia, DNP, (2015), es decir, “la existencia de un núcleo conyugal y/o de una relación filial (hijos/hijas) entre todos o algunos de los miembros del hogar.

Posterior al análisis documental conceptual, se trabaja sobre un método descriptivo y analítico de tipo cuantitativo que utiliza información secundaria contenida en las bases de datos de población en: a) Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), realizada por el DANE; y b) Encuesta Nacional de Demografía y Salud (ENDS), practicada por

PROFAMILIA. Esta información cuantitativa fue útil para analizar lo relacionado con la caracterización de los hogares en Colombia y en este contexto, con la tendencia de la jefatura femenina de hogar.

La Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), toma como derrotero generar información sobre el “tamaño y la estructura de la fuerza de trabajo del país”. En este sentido se centra en la caracterización sociodemográfica de la población colombiana según: sexo, edad, parentesco con el/la jefe de hogar, entre otras variables. Así mismo proporciona una clasificación de las personas teniendo en cuenta su posición en el mercado laboral, (DANE, 2019). De acuerdo a esto, es una importante fuente que permite analizar la situación de la mujer jefa de hogar en el contexto sociodemográfico y del mercado de trabajo.

La Encuesta Nacional de Demografía y Salud (ENDS) de PROFAMILIA, es parte del Sistema Nacional de Encuestas y estudios Poblacionales para la Salud del Ministerio de Salud y Protección Social. Este tipo de estudios se enfocan en el análisis de grupos poblacionales en función de sus relaciones económicas o socioculturales, por lo tanto, involucran descripciones demográficas que permiten valorar factores sociales, culturales, económicos y políticos que inciden en las transformaciones de la composición de los colectivos estudiados (PROFAMILIA, 2015). De acuerdo a ello, esta herramienta permite estudiar los cambios en la composición familiar a partir de variables sociales y culturales, aspecto fundamental que enriquece el análisis de la mujer en el entorno familiar y laboral.

La metodología desarrollada permite responder interrogantes relacionados con la composición del mercado laboral en Colombia, la ubicación de las mujeres jefas de hogar en él, así como con a los tipos de empleos realizados por mujeres colombianas cabeza de familia, características del entorno productivo que guardan estrecha relación con las transformaciones que se generan al interior de las familias de las mujeres colombianas jefas de hogar que ingresan al entorno laboral.

Se presentan conclusiones que surgen del análisis de la relación que existe entre el mercado de trabajo y la realidad que vive el mundo frente al cambio de los tipos de familia que se vienen construyendo y de-construyendo. Se ha pasado del tipo de familia nuclear tradicional, compuesta por hombre y mujer, a aquellas monoparentales, compuestas y extendidas, que en la Constitución Política Colombiana no son reconocidas explícitamente.

Elementos de contexto

Transformaciones laborales en el mundo globalizado

Bajo el argumento de Rubio (2000), la globalización es un fenómeno y una forma de interpretar la realidad, siendo el rasgo característico, el modelo capitalista que promueve políticas de tipo neoliberal que construyen un mundo en el que prima el conocimiento, la transferencia del mismo, la comunicación y sus medios, la gestión de los flujos financieros, el trabajo a distancia y la información en tiempo real, la innovación constante, la mejora en los procedimientos y en el manejo de los recursos que dan origen a nuevas formas de ser y de hacer, lo que ha llevado al surgimiento de nuevas formas de organización que, a su vez, implican nuevas relaciones entre el espacio y el tiempo, donde la producción no se ve limitada por la distancia debido a la reconfiguración de los modelos de localización de los medios de producción en el mundo.

En este sentido, el autor muestra un panorama mundial “libre de trabas” que trasciende fronteras y reta al Estado como actor que incide en la sociedad civil generándose nuevos modelos de relaciones sociales, políticas, económicas y territoriales, en el marco de las cuales, aquellas de carácter laboral juegan un papel fundamental dado su impacto sobre las personas, las sociedades y las economías, así como como generador y propulsor de nuevos espacios de la globalización, especialmente bajo los supuestos de competitividad económica, cohesión social y construcción de sociedades modernas (Rubio, 2000).

Al respecto, Tokman (2006) presenta los fenómenos de mundialización, privatización y liberalización, como tres tipos de cambios que han ocurrido en el nuevo escenario planetario, a partir de los cuales se ha generado una economía mundial con nuevas reglas de funcionamiento, caracterizada por la mayor inestabilidad e integración, que otorga a los aspectos financieros una altísima importancia y que presiona por el diseño de políticas públicas locales más restringidas que otorgan a los Estados menos autonomía.

De allí que, según Tokman (2006), se viva en una económica mundial muy integrada, que se sustenta en el cambio, la innovación, la tecnología y la información que se desarrollan vertiginosamente, transformando los procesos, la producción, las estructuras de costos y beneficios, en un contexto de expansión de la demanda y el consumo, siendo fundamental en este escenario, la transformación de las relaciones laborales.

En el contexto de la *aldea global*, se imponen los conceptos de competitividad, flexibilidad, desregularización, reingeniería, reestructuración, tercerización, optimización, innovación y otros, que producen cambios fundamentales en las relaciones laborales, en las formas de las empresas, en la organización del sistema productivo, así como en las políticas que las regulan.

Estos cambios se traducen de inmediato en el mercado de trabajo afectando la oferta y la demanda implícitas en él y aparecen nuevos modelos y patrones laborales orientados a optimizar la producción con el menor costo posible, lo cual favorece aspectos como la segmentación y la descentralización de procesos, surgiendo entonces conceptos como: flexibilización, tercerización, desregularización del mercado, precariedad laboral.

En definitiva y en concordancia con lo planteado por Rendón (2013), desde el punto de vista del mercado laboral el mundo se caracteriza por la disminución de la calidad de vida de hombres y mujeres trabajadores(a) s que deben renunciar a contar con un trabajo decente para vincularse a puestos que les generen cualquier ingreso de subsistencia, pues el

desequilibrio entre la oferta y la demanda de puestos de trabajo han producido una reducción sustancial de salarios reales.

Esta situación también ha ocasionado que muchos integrantes de la población económicamente activa, deban buscar la manera de crear empresas de baja productividad que compiten con grandes emporios y estructuras empresariales que les explotan y les impiden obtener verdaderos márgenes de utilidad que les garanticen ingresos suficientes para mejorar su calidad de vida.

Los cambios que se han suscitado en la estructura del mercado laboral se trasladan a los diferentes actores de la economía, pues el trabajo, además de ser un importante factor de producción, es un elemento que permite el desarrollo de la persona en sus diferentes dimensiones, contribuye a crear la identidad personal y le genera posibilidades para fortalecer su economía y crear riqueza.

Es también un mecanismo que define el rol de hombres y mujeres en una sociedad y establece relaciones de poder que otorga diferencias en determinadas dinámicas al interior de cada sociedad. De allí que, frente a los cambios que se vienen produciendo al interior de las familias y que afectan a los mencionados aspectos de la sociedad, es necesario replantear el papel histórico que se ha dado al hombre el rol como proveedores del núcleo familiar, con lo cual se han perpetuado unas relaciones de poder que les visualiza como los actores que controlan el mercado de este factor de producción, privilegiándoles con cargos altos y de poder, con mayores remuneraciones y menores compromisos en el cuidado de las familias, dándoles al ámbito laboral un carácter prioritariamente masculino,

En contraposición a este rol, también históricamente se ha dado a la mujer el papel de cuidadora, con lo cual se ha construido una representación diferente en el mercado laboral, marginal y sesgada a los empleos más precarios, inestables y de menor categoría. Es esta perspectiva la que ha incidido en la brecha salarial entre unos y otras, oculta tras la invisibilización y la valoración negativa de la mujer como agente de producción.

Este imaginario social de mujer cuidadora es trasladado al mundo productivo y origina que se aprecie a la mujer prioritariamente desde este rol, creándose la apariencia que su función como miembros es la de ser cabezas de hogares y familias, otorgado como rol privilegiado, lo cual les encasilla como agentes familiares que presentarán inestabilidad laboral, lo cual privilegia que sea frecuente que se realicen ubicaciones en puestos de trabajo transitorios que deben abandonar en cualquier momento. Simultáneamente, al interior de los hogares es frecuente que los miembros del núcleo familiar perciban un conflicto entre el rol de agente familiar y el de agente laboral, reclamando descuido de sus obligaciones familiares especialmente a nivel de los hijos, lo cual les genera en las mujeres cabezas de hogares tipo familiar, presión social y familiar.

En este contexto, uno de los factores que han generado el cambio de los imaginarios de lo que es ser hombre y mujer en la familia, en el medio productivo y en la sociedad, es la educación; siendo este un elemento que dinamiza y transforma todos los ámbitos. En el actual contexto competitivo y exigente, es la educación aquel componente que ha viabilizado que las mujeres compitan por mejores oportunidades en el mundo del trabajo, no obstante continúen desempeñando, al interior de sus familias, el rol que la historia les ha dado y soportando las presiones que la sociedad ejerce sobre ellas, pero con mayores posibilidades para acceder a mejores oportunidades de empleo, mantenerse en ellas y lograr un grado de autonomía más alto que les ayuda a ser reconocidas como agentes sociales que se redefinen en su papel de mujeres, madres y trabajadoras, autónomas e independientes, capaces, incluso de enfrentar la vida sin un compañero que le violente y maltrate.

Esta radiografía debe colocar la mirada en las mujeres que logran alcanzar estos estadios de emancipación y libertad para que el Estado como figura garante de los derechos y las libertades, proponga y desarrolle políticas, planes y programas orientados a la protección del segmento poblacional conformado por las mujeres con jefatura de familia, quienes deben soportar muchas presiones para lograr el bienestar de los suyos, en un contexto que aún valida las relaciones de género como en el pasado.

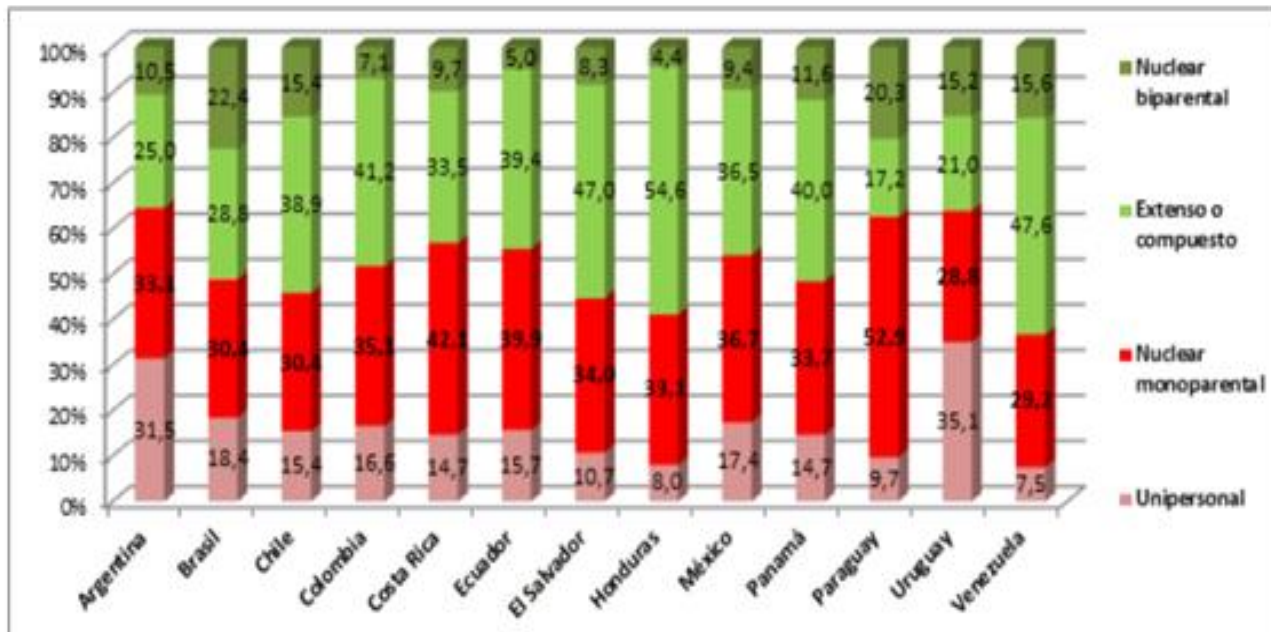
Esta reflexión es planteada por Medina y Paredes (2001), quienes aceptan que se han logrado avances respecto a la igualdad de géneros en el contexto laboral, pero que aún es necesario superar cuellos de botella que mantienen las brechas entre hombres y mujeres. A dicha preocupación los autores adicionan la observación de la desigualdad de género en el mercado laboral incluyendo dos momentos: a) al ingreso, b) una vez se logra la inserción al mismo (Medina y Paredes, 2013).

Adicionalmente, se tiene en cuenta la exposición que demuestran que en América Latina la pobreza afecta con mayor gravedad a las mujeres por tener menor participación en el mercado laboral, exhibir menores salarios que los hombres, incorporar dificultades para la inserción laboral producto del embarazo y la crianza, para lo cual se insiste en la necesidad de avanzar en la implementación de políticas públicas focalizadas a grupos poblacionales de mayor riesgo social como son las mujeres jefas de hogar, especialmente, aquellas que se ubican en los quintiles con ingresos más bajos de la población, Martínez, (2012).

Esta realidad es visible en las estadísticas presentadas en el Gráfico No. 1, correspondientes al estudio de Martínez (2012), quien muestra cifras sobre composición del hogar en zonas urbanas en América Latina, evidenciando que el núcleo familiar monoparental con madre jefa de hogar se incrementa en la región, anotando, además, la necesidad de realizar estudios que permitan caracterizar los hogares de este y otros tipos que surgen en las dinámicas sociales contemporáneas.

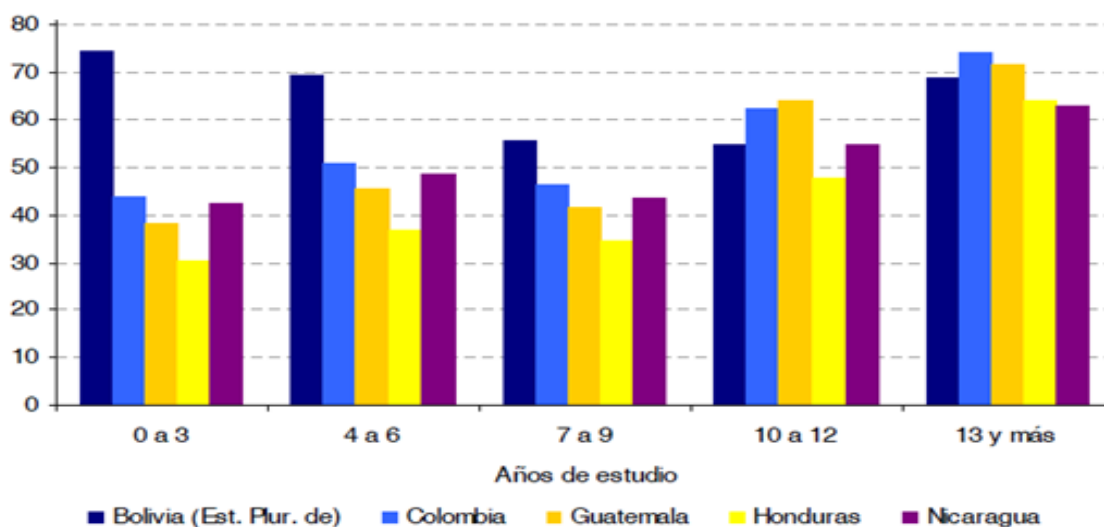
En el mismo sentido, Weller (2000) demuestra que en diferentes países latinoamericanos la tasa de participación laboral de las mujeres es claramente menor que la de los hombres y que se presentan significativas diferencias según el nivel educativo de las mujeres, pues en el caso de los hombres esta tasa es relativamente homogénea para los diferentes niveles de formación, lo cual se aprecia en el Gráfico No. 2, siendo relevante la mayor dificultad para la inserción laboral entre las mujeres con niveles educativos más bajos.

Gráfico No. 1
Composición del Hogar (mujeres) en zonas urbanas para el año 2008



Fuente: Martínez, R. S. (2012)

Gráfico No. 2
Tasa de participación de las mujeres por nivel educativo (en porcentajes)



Fuente: Martínez, R. S. (2012); Weller, J., (2000)-

Tabla No. 1
Proporción de mujeres jefas de hogar y tasa de participación de mujeres, según jefatura o no

	Bolivia (Estado Plurinacional de)	Colombia	Guatemala	Honduras	Nicaragua
Porcentaje de mujeres jefas (como % de mujeres en edad de trabajar)	15.7	16.9	10.8	15.1	16.3
Tasa de participación jefas	81.8	72.5	65.5	59.9	70.3
Tasa de participación no jefas	62.2	53.1	41.5	33.9	44.6

Fuente: Weller (2000).

El mismo estudio, permite observar que existen diferencias relevantes entre la tasa de participación en el mercado laboral entre mujeres jefas de hogar y aquellas que no se encuentran en esta situación, lo cual se evidencia en la Tabla No. 1 (Weller, 2000). De la misma manera, según la Tabla No. 2, este estudio de Weller (2000) muestra menor tasa de participación en el mercado laboral de mujeres pertenecientes a núcleos familiares en donde existen niños menores pequeños.

Tabla No. 2
Tasa de participación de las mujeres, según número de niños en el hogar, Total mujeres y mujeres de 30 años y más (en porcentajes)

	Bolivia (Estado Plurinacional de)	Colombia	Guatemala	Honduras	Nicaragua
Total mujeres	65.3	56.4	44.1	37.8	48.8
Sin niños menores < 6 años	66.6	59.1	50.0	42.6	49.4
1 año < 6 años	63.6	57.2	46.5	35.9	49.4
2 niños < 6 años	65.6	57.4	38.3	30.3	46.5
3 y más niños < 6 años	61.5	53.2	33.5	26.6	44.3
Mujeres ≥30 años o más	76.2	60.1	48.5	43.6	57.2
Sin niños < 6 años	77.8	62.5	53.4	48.0	58.2
1 niño < 6 años	75.7	60.5	52.3	40.0	57.5
2 niños < años	71.7	60.9	41.9	3507	52.7
3 o más niños < 6 años	71.3	57.0	32.9	32.2	49.3

Fuente: Weller (2000).

En este análisis debe tenerse en cuenta el nivel educativo de las mujeres, pues es notoria la mayor dificultad para aquellas con menores años culminados de educación formal, hecho agravado en las féminas que, además, no cuentan con cobertura de sistemas de protección social (Weller 2000), lo cual nos lleva a reflexionar, tal como lo plantea Geldstein (1997), que la vulnerabilidad asociada a los hogares con jefa de hogar es heterogénea y depende de la capacidad de la mujer en esta condición para generar ingresos suficientes y ahorros para el sostenimiento del núcleo familiar y la adquisición de vivienda y otros bienes.

Al respecto, Chant (2003) evalúa la situación de las mujeres jefas de hogar que se han liberado del modelo patriarcal, han alcanzado mejores niveles educativos y, por tanto, presentan situaciones de mayor estabilidad y condiciones para la manutención de su hogar, así como bienestar general, sin que esto signifique que este grupo poblacional no requiera ser incluido en programas para disminuir su vulnerabilidad y la de sus familias.

Esa reflexión realizada por Chant, y otros autores, frente a la necesidad de evitar que se estigmatice a la mujer jefa de hogar como pobre e incapaz y que se continúe asociando el “ser mujer a ser pobre”; es un análisis que se enmarca precisamente en la heterogeneidad propuesta por Geldstein (1997), y se presenta en concordancia con el planteamiento del Instituto Nacional de Estadísticas de Chile (2011) que elabora un claro panorama de la desigual inserción laboral para las mujeres, en el que se encuentran mejores espacios de inserción al medio productivo en trabajos precarios de la economía informal, en aquellos cargos de menores jerarquías, empleos de peor calidad y espacios de empresas informales o unidades productivas pequeñas. En consecuencia, este estudio llama la atención a que es necesario trabajar por el reconocimiento de los derechos económicos, en su conjunto, de las mujeres y no solamente limitarse a planes desarticulados de atención a poblaciones consideradas como vulnerables, sin contemplar sus dimensiones y características, aunque estos últimos generan mayor aceptación en el debate público.

El presente estudio se propone abordar el tema de inserción laboral de las mujeres

colombianas jefas de hogar, para lo cual se analizarán aspectos que permitan caracterizar el mercado laboral y en él, la posición de esta población. Así mismo, las características del entorno laboral y otros aspectos que permitirán describir un escenario real de la participación y evolución de la mujer trabajadora jefa de hogar con sus dificultades, oportunidades y escenarios en un contexto productivo en donde persiste la inequidad y desigualdad de género, con lo cual se pretende aportar al análisis y señalar propuestas de acciones afirmativas en términos de legislación laboral y políticas públicas que considere este universo heterogéneo como susceptible y prioritario de ser incluido en las agendas nacionales de protección social. En el caso colombiano, es evidente que la definición de familia que es explícita en la Carta Magna colombiana, no es coherente con las necesidades que se plantean desde la realidad. Las observaciones estadísticas presentadas en este estudio, que caracterizan los tipos de hogar en Colombia a nivel en general y en Bogotá a nivel particular, muestran un claro ascenso en las cifras de hogares monoparentales con jefatura femenina.

Marco conceptual y teórico

Derechos económicos, sociales y culturales

Teniendo en cuenta el tema central de interés del presente estudio, es decir, la inserción laboral y su dinámica para las mujeres cabeza de hogar, es pertinente analizarlo en el marco de los derechos económicos, los cuales están circunscritos a los derechos económicos, sociales y culturales, incluidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos en el año 1948, y cuya protección se desarrolla en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) en 1966.

En este escenario, el derecho al trabajo es uno de los derechos fundamentales que indica que toda persona tiene “derecho al trabajo, a la libre elección del mismo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo,

sin discriminación, con igualdad salarial, remuneración digna, protección social y derecho de sindicación” (Martínez y Herrero, 2012).

El derecho al trabajo está reconocido en las normas fundamentales de derechos humanos, es decir, en la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de la misma manera, en la Carta social europea, en el Protocolo de San Salvador, la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos, entre otros textos.

Según Karel Vasak (1977), los derechos económicos, sociales y culturales (cuyas siglas son DESC) son aquellos derechos humanos socioeconómicos que hacen parte de la segunda generación de derechos, según la teoría de tres generaciones de derechos humanos. Adicionalmente, son positivos en el marco de los tipos de derechos positivos o negativos.

Los Derechos económicos, sociales y culturales son individuales; es decir, hacen parte de aquellos que goza todo ser humano desde el momento de su nacimiento. Según la ONU (2009), son ejemplos de quebrantamiento de estos derechos:

- a) un niño excluido de la enseñanza primaria a causa del costo de la matrícula,
- b) una mujer que recibe una menor remuneración que los hombres que trabajan con ella por el mismo trabajo, c) una persona en una silla de ruedas que no puede entrar en un teatro porque no hay ninguna rampa, d) una embarazada a la que se le deniega el ingreso en un hospital para que dé a luz porque no puede pagar, e) una mujer desalojada de su hogar por la fuerza, entre otros.

Los derechos económicos, sociales y culturales son individuales, no obstante, pueden tener una dimensión colectiva. Al respecto, De Roux y Ramírez (2004) ilustran esta situación al plantear que, en muchas ocasiones, la satisfacción de estos obliga a que se realice un esfuerzo colectivo que implica la provisión de recursos y la formulación de políticas públicas desarrolladas con enfoque de derechos. De la misma manera, señala esta

organización, que el Estado, además de realizar inversiones orientadas al ejercicio y goce de los derechos económicos, sociales y culturales; también debe abstenerse de interferir en las libertades individuales y sindicales.

A nivel de las características y contenidos de estos derechos, el Comité de derechos económicos, sociales y culturales, ha articulado el contenido de cada tipo señalando las siguientes cuatro características interrelacionadas y esenciales que deben estar presentes todos los niveles: a) disponibilidad, b) accesibilidad, c) aceptabilidad y d) adaptabilidad. A su vez, la accesibilidad tiene tres dimensiones que se superponen entre sí: a) no discriminación, b) accesibilidad material y c) accesibilidad económica (De Roux y Ramírez, 2004).

Son múltiples y diferentes las obligaciones que tienen los Estados en relación con estos derechos, así como su expresión en los diferentes tratados internacionales. En el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales se expresa que los Estados deben “adoptar medidas hasta el máximo de los recursos de que dispongan para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos económicos, sociales y culturales” (CEPAL, 2009).

De la misma manera, este tratado internacional enfatiza en que los Estados deben garantizar a las personas el ejercicio de estos derechos sin discriminación, por lo que, deben asegurar a los hombres y a las mujeres igualdad de condiciones para el goce de tales derechos, para lo cual deben expresarse en las Constituciones de los países, a lo largo del mundo, las obligaciones que los Estados decidan adoptar con el fin de respetar, proteger y realizar los derechos económicos, sociales y culturales.

En lo referido a la importancia del género en el marco de estos derechos, la ONU, (2009) es clara en argumentar que, es muy frecuente y posible que las mujeres y los hombres aprecien de manera diferente el ejercicio y goce de los derechos económicos, sociales y culturales debido a que existe deficiente regulación de las condiciones,

programas y marcos normativos que posibilitan el disfrute desigual de los derechos económicos, sociales y culturales.

Estas situaciones tienen origen en la persistente discriminación que existe contra las mujeres y las niñas, la cual está profundamente enraizada en el mundo, lo cual incide, por ejemplo, en “que las niñas reciban menos alimentos o educación”. Según la Red Internacional para los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Red-DESC, aún es frecuente la situación presentada en la mayoría de los países, en la que se tiende a pagar sueldos más bajos a las mujeres por un trabajo de igual valor que el de los varones; así mismo, se observa perpetuidad de desigualdades en el matrimonio, la oportunidad de educación, la distribución de la herencia o el reconocimiento de recursos como la tierra los créditos, la vivienda, para las mujeres de recursos, con lo cual su capacidad de disfrutar los derechos económicos, sociales y culturales de manera independiente es menoscabada.

En relación a lo anterior, se produce una trasgresión a derechos económicos, sociales y culturales cuando el Estado incumple sus obligaciones y, por tanto, no garantiza que estos derechos sean disfrutados por todos y todas sin discriminación, siendo frecuente que contravención de tales derechos está relacionada con la violación de otros derechos (ONU, 2009). En este sentido, señalan De Roux y Ramírez (2004) que los derechos económicos, sociales y culturales se van implementando gradualmente y son promovidos por las autoridades públicas formulando y adoptando medidas positivas a favor de los titulares de los derechos.

Así, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales es insistente en señalar que la efectividad plena de los derechos económicos, sociales y culturales no es posible si estos un subproducto o una consecuencia casual de circunstancias aleatorias; por lo tanto, es el Estado y su estructura a quien le corresponde posibilitar a las personas la efectividad a los derechos económicos, sociales y culturales, por lo tanto, para lograr este cometido deben legitimar a través de los poderes legislativo, ejecutivo y judicial (ONU, 2009).

De acuerdo a esto, el poder legislativo cumple un papel importante en la ratificación de los tratados internacionales, la aprobación de leyes y reglamentos para garantizar que la legislación nacional se ajuste a las disposiciones internacionales o constitucionales. Adicionalmente, el legislativo es central para aprobar el presupuesto nacional, asegurando que se destine al cumplimiento de tales derechos, apropiando el máximo de los recursos disponibles (ONU, 2009).

El poder ejecutivo es fundamental en la medida en la que sea garante de que la legislación tenga asiento en las políticas y programas diseñados para los fines previstos. Así mismo, para que la planeación y ejecución presupuestal sea apropiada, correcta y sujeta a procesos de auditoría, por lo tanto, se requiere de una administración pública orientada a la articulación y coordinación de los diferentes órganos del Estado entre sí y con otros actores de la sociedad civil, del sector privado.

Finalmente, plantea la ONU (2009) que el poder judicial tiene la potestad de garantizar el respeto a los derechos económicos, sociales y culturales, determinadas las decisiones judiciales pertinentes en caso de violación de tales derechos, por lo tanto, está dentro de su competencia la precisión del contenido jurídico que permita que estos propósitos se concreten.

Inserción Laboral

Según García y Gutiérrez (1996), la inserción laboral es el término que hace referencia a los procesos de vinculación de las personas a la actividad económica, el cual, incluye una fase de transición social cuyo punto de partida es el sistema educativo y la familia y como punto de llegada, el mercado laboral.

El análisis de la inserción laboral, es analizado por estos autores desde diferentes ángulos, dependiendo de los objetivos propuestos en cada observación, por lo tanto, son variables de interés de este fenómeno: las trayectorias, las opciones, la movilidad

socioeconómica, la desigualdad de acceso al mercado de trabajo, la desigualdad en el entorno laboral (García y Gutiérrez, 1996).

El análisis de la inserción laboral y de las demás variables asociadas a este proceso, tienen asiento en la teoría del capital humano de Becker (1983), la cual se plantea a partir del supuesto de la existencia de un mercado de trabajo que opera bajo condiciones de competencia abierta e imperfecta (García y Gutiérrez, 1996).

La teoría del capital humano tiene como punto de partida la racionalidad económica que se plantea desde la conceptualización de los factores de producción, vistos como los recursos empleados en los procesos de elaboración bienes y en la prestación de servicios, siendo esta la primera fase de la actividad económica, es decir, *la Producción* que a su vez constituye la oferta económica. La producción es anterior a la distribución de la renta y del gasto, según las etapas de la demanda que han sido denominadas: consumo y ahorro (Samuelson y Nordhaus, 2004).

Según Samuelson y Nordhaus (2004), tradicionalmente se ha considerado que existen cuatro factores de producción: tierra, trabajo, capital y conocimiento, tipología que guarda relación con la estructura económica del siglo XIX, en la cual el sector primario era el principal impulsor de las economías y, por lo tanto, de las rentas nacionales de los países del mundo. Para estos autores, el capital humano se define como una medida de la calidad del trabajo. Su definición guarda correlación con la formación académica y con la experiencia laboral.

Es a partir de las exposiciones de Becker (1959) y Schultz (1961) que el capital humano es asimilado como factor de producción, siendo importante la relevancia que estos autores dan a la inversión en educación, así como la necesidad de valorar los costos e ingresos implicados en esta (Rojas, 2012). En este sentido, Schultz (1961) señaló la existencia de una diferencia de la tasa de crecimiento real de los países y la planteada por el modelo de crecimiento neoclásico, la cual, según el autor, es explicada por los rendimientos

de la producción a gran escala, así como por las mejoras que se introduzcan en la calidad de los factores de producción, especialmente en lo relacionado con el capital humano. Es así que el autor, propone cinco elementos inherentes al factor *capital humano*:

- i) las facilidades y servicios en salud, y en general, todo aquello que incrementara la esperanza de vida, la fuerza y resistencia de las personas; ii) la capacitación en el lugar de trabajo; iii) la educación formal, dividida en ciclos; iv) los programas de estudio para adultos no organizados por empresa; y, por último, v) la migración de las personas y familias para ajustarse a las oportunidades de empleo. (Schultz, 1961)

De acuerdo a ello, el crecimiento económico puede ser mejor si se mejora la calidad de los factores de producción, lo cual se logra aumentando la eficiencia en la combinación de éstos en el proceso de producción de las firmas, siendo este planteamiento específico para el capital humano, lo cual dio origen al concepto de *Inversión en Capital Humano* (Rojas, 2012).

El cuerpo teórico de las teorías económicas del crecimiento, ha evolucionado al punto en que se designa al capital humano como un factor de producción que depende de la cantidad y de la calidad del mismo, así como del grado de formación de los individuos y de la productividad de las personas que se hallan involucrados en un proceso productivo (Sala-i-Martin, 2000).

Desde el punto de vista del capital social Bisquerra (1998) plantea la inserción laboral como un proceso integral que involucra distintos elementos entre los cuales son relevantes aquellos propios de las características de las personas, adicional a las cuales, son fundamentales las oportunidades que ofrece el mercado laboral, que en consonancia unas y otras generan un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad.

En el marco de la misma teoría, la ocupabilidad es definida por Blanco (2005) como la posibilidad de inserción al mercado de trabajo, estando estas sujetas a las oportunidades

que en él existan; mientras que, para el mismo autor, la empleabilidad deriva de las características de cada persona y su aprendizaje.

Según el Servicio Público de Empleo de España, la ocupabilidad “es el grado de probabilidad que tiene un trabajador para acceder al mercado de trabajo, a desarrollar una ocupación, mientras que la empleabilidad es el conjunto de competencias, aptitudes y actitudes que favorecen la integración laboral de las personas, siendo necesaria la adquisición de nuevas herramientas que permitan su mantenimiento o reciclaje en un mercado de trabajo en continuo cambio”.

En el marco de tales planteamientos, Romero (2004) han generado un modelo de los factores que condicionan la inserción laboral que involucra aspectos macroeconómicos, así como aquellos personales relacionados con las competencias; así mismo, variables del carácter y aspectos sociales.

Para Blanco y Gutiérrez, (1996), la inserción laboral es un fenómeno que permite explicar el problema sociológico y político la desigualdad socioeconómica, teniendo en cuenta que tanto la teoría del capital humano como otras, son amplias en argumentar que la vida laboral está asociada a las dotaciones iniciales de las personas que se originan en el origen familiar y en el nivel educativo, lo cual señala la desigualdad de acceso al mercado de trabajo, lográndose así revelar las variantes de modelos de estratificación en las sociedades postindustriales que se basan en la capacidad de crear oportunidades de entrada al mercado de trabajo (Esping-Andersen, 1993).

Conceptualización de familia, hogar y jefatura de hogar

Bien lo plantea Rosa Geldstein (1997) frente al creciente interés de estudiar las situaciones y conceptos asociados a las jefas de hogar como sujetos de investigación, dada la necesidad de visualizarlas como actores que deben ser objetivos de programas sociales focalizados, no solamente por ser sujetos que están sometidas a tratos discriminatorios, por

ostentar mayores niveles de pobreza que otras mujeres; además, porque este segmento de la población aumenta notablemente con el paso del tiempo, en un complejo entorno, lo cual tiene explicación en la fragmentación de la cultura patriarcal, hecho que ha incidido en la emergente crisis del modelo tradicional familiar que basó su fortaleza en el hogar con familia nuclear completa.

Bajo un contexto en el que aún persisten fuertes rasgos de la cultura patriarcal en el mundo, las mujeres jefas de hogar y sus familias se han constituido en un grupo socialmente excluido y económicamente vulnerable desarrollándose así una *inseguridad económica* que Geldstein (1997) atribuye a tres variables: a) baja capacidad de la madre jefa de hogar para generar ingresos, b) poco o ningún aporte del padre que no habita en el hogar, c) insuficientes o ningún beneficio otorgados por el Estado.

En relación con este último factor, la conceptualización de la categoría “jefa de hogar” es aún precaria en muchos países del mundo y, por tanto, genera inexactitudes al momento de planificar y generar políticas de apoyo a las mujeres en esta condición, así como de incluir su medición en los cálculos de la pobreza (Geldstein, 1997). En el marco del análisis conceptual, es necesario precisar las diferencias y similitudes que se vienen debatiendo en torno a la noción de hogar y de familia, con el objetivo de precisar el marco del presente estudio.

Para algunos autores, existe una clara diferencia entre los conceptos de familia y hogar, definiéndose entonces la familia como un grupo de personas relacionadas mediante nexo sanguíneo o a través de lazos emocionales fuertes. En este contexto priman las relaciones de filiación y/o de pareja, por lo que se considera que la familia involucra personas emparentadas entre sí, que pueden vivir o no juntas, lo cual implica el parentesco como condición de familiaridad según dos tipos de vínculos: a) de afinidad, b) de consanguinidad.

El hogar, ha sido definido como el espacio en el que habita un individuo o grupo y en el cual se generan dinámicas de convivencia e incluso asociadas a relaciones de familiaridad.

La Organización de las Naciones Unidas (ONU), considera que la familia es “uno de los pilares de la sociedad”, es decir, la unidad de organización social más relevante, pues es el espacio en el que se origina la sociedad y posibilita a las personas la convivencia, el crecimiento la edificación de comportamientos, valores, normas, creencias, tradiciones, conocimientos, experiencias y se comparten objetivos de vida.

Para Oliva y Villa (2013) la familia es una comunidad que cumple diversas e importantes funciones sociales, entre las cuales citan: reproducción, protección, socialización, control social, determinación del estatus y canalización de afectos, entre otras. La forma de desempeñar estas funciones variará de acuerdo a la sociedad en la cual se encuentre el grupo familiar, por lo que existen muchos tipos de familia según sus formas de crecer, convivir y relacionarse.

Los autores identifican los siguientes tipos de familia: a) nuclear compuesta por padre, madre e hijos, b) monoparental compuesta por padre o madre e hijos, en la que el padre o madre se encuentra en estado de soltería, viudez o divorcio. c) gran familia, es decir, aquella compuesta por la nuclear con abuelos, tíos, primos u otros familiares. Así mismo, reconocen que las dinámicas mundiales han generado cambios en la composición y estructura de las familias con lo que se producen nuevos modelos sociales que indica que se ha dado origen a nuevas formas familiares en las que, no solamente priman los lazos de consanguinidad, sino además vínculos de respeto, convivencia y solidaridad y la definición de estas tienen en cuenta criterios de tipo económico, biológico, psicológico (Díaz de Guisjarro citado por Frode Gómez, 2007, p. 22.).

Según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía de México (INEGI) (2015), la Red Familia, el hogar está definido por el “conjunto de personas que comparten la misma

vivienda y se sostienen de un gasto común”, siendo necesario explicar que existen hogares compuestos por una sola persona.

El INEGI (2015) identifica hogares de tipo familiar, en los que, “al menos uno de los integrantes” presenta relaciones de parentesco con el/la jefe/a y otros integrantes del mismo, por lo que se identifican hogares nucleares, ampliados y compuestos. En el hogar de tipo *no familiar*, ninguno de los integrantes tiene relación con el/la jefe/a y se clasifican en: unipersonales y co-residentes.

Según esta clasificación de INEGI (2015), los hogares nucleares están conformados por el padre y/o la madre con hijos y/o hijas. Los hogares ampliados están conformados por un hogar nuclear en el que además habitan otros parientes, como tíos, primos, abuelos, etc. Los hogares compuestos es un hogar nuclear ampliado que involucra otras personas que no cuentan con parentesco alguno con el/la jefe/a de hogar. Los hogares corresidentes están compuestos por dos o más personas que viven sin que existan entre ellas relaciones de parentesco.

Jiménez y Martínez (2013) analizan, desde el punto de vista de la demografía, los cambios sociales de la agrupación y distribución de los individuos en hogares y familias y analizan las nuevas formas de los grupos sociales, según los procesos de cohesión que se realizan como son: nupcialidad, cohabitación, fecundidad, mortalidad y movilidad; así como los procesos de repulsión que se dan entre los cuales cita: disolución del matrimonio, muerte y movilidad. Desde estos puntos de vista, las transformaciones que surgen en las familias y en los hogares sin predictores y antecedentes de los cambios sociales y por tanto deben ser observados y analizados para el desarrollo de políticas públicas pertinentes y necesarias.

Expresan los autores que la unidad de observación demográfica más característica es el hogar-vivienda, pues recoge el concepto de habitante, lo cual implica que existen relaciones de convivencia que definen tipologías derivadas. Así mismo identifican que, a

partir de esta estructura de observación, se derivan dos subunidades: familia y núcleo familiar.

Bajo este marco de análisis conceptual, el hogar es el “conjunto de personas que en una misma fecha residen habitualmente en la misma vivienda compartiendo una misma economía”, por lo tanto, no implica parentesco y se identifican, adoptando la metodología propuesta en 1972 por Peter Laslett la existencia de los siguientes tipos de hogares: a) Hogares sin núcleo que a su vez pueden ser: unipersonales o con dos o más personas. Los hogares con núcleo, se clasifican en: con núcleos simple, con núcleos complejos (Jiménez y Martínez, 2013).

Para Jiménez y Martínez (2013) los hogares con núcleo son aquellos conformados por dos o más personas emparentadas por vínculos conyugales filiales, siendo una derivación de este tipo de estructura el *hogar con núcleo simple* conformado por dos o más personas emparentadas por vínculos conyugales o filiales, por lo tanto, existen al interior de esta categoría los hogares con *núcleo sin otras personas* y los hogares *con núcleo complejo*. Los hogares con núcleo sin otras personas están conformados por dos o más personas entre las que existe relaciones conyugales y/o filiales (parejas sin hijos o parejas con hijos).

Los hogares con *núcleo complejo* involucran la convivencia de individuos que pertenecen a varias generaciones y/o ajenos al núcleo familiar, por ellos se involucran en esta tipología los hogares con un *núcleo con otras personas* en los que existen individuos con relaciones filiales y/o conyugales que conviven con familiares mayores o menores. También hace parte de este tipo de hogares con dos o más núcleos, que son aquellos que involucran organizaciones troncales que se relacionan en función de algún tipo de propiedad, generando una estructura de capital social compensado (Jiménez y Martínez, 2013).

Jiménez y Martínez (2013) acogen la definición de familia que elabora el Instituto Nacional de Estadística de España, INE, entidad que la define como “el grupo de personas

que, en una misma fecha en la que forman parte de un hogar, comparten una misma economía y están vinculados por lazos de parentesco, ya sean de sangre o políticos, independientemente de su grado (INE, 2004, p. 1). Los autores plantean a la familia como un subconjunto de la categoría *hogar*, en la medida en la que implica la existencia de vínculos filiales entre sus integrantes. En el marco de esta conceptualización, no se incluye la forma unipersonal. Así, los autores presentan una tipología de hogares en la que establecen las respectivas relaciones con los tipos de familia, lo cual se aprecia en la Tabla No.3.

Tabla No.3
Tipos de hogares con núcleo y tipos familiares

Núcleos	Hogares	Familias
Hogares con un núcleo “sin otras personas	Parejas con hijos	Familia nuclear o familia conyugal
	Parejas sin hijos	Familia conyugal
	Progenitores solos con hijos	Familia monoparental
Hogares con un núcleo con otras personas		Familias extensas
Hogares con dos o más núcleos (hogares múltiples)		Familias múltiples

Fuente: Jiménez y Martín, (2013)

Desde el punto de vista de la sociología, Valero (1995), define la familia como un grupo social en el cual se hallan inmersos lazos sanguíneos y co-sanguíneos, legales y consensuales, que establecen entre las personas relaciones solidarias, íntimas de larga duración.

En Colombia, el Artículo 42 de la Constitución Política define a la familia como “el núcleo fundamental de la sociedad. Se constituye por vínculos naturales o jurídicos, por la decisión libre de un hombre y una mujer de contraer matrimonio o por la voluntad responsable de conformarla”.

El Departamento Administrativo Nacional de Estadística, DANE, define el hogar como “la persona o grupo de personas, parientes o no, que ocupan la totalidad o parte de una vivienda; atienden necesidades básicas, con cargo a un presupuesto común y generalmente comparten las comidas”. De igual forma, conciben al jefe/a de hogar como “*persona, miembro del hogar, reconocida como jefe(a) por los demás miembros, ya sea por una mayor responsabilidad en las decisiones, por prestigio, relación familiar o de parentesco, razones económicas o tradiciones culturales.*”

El DANE no elabora un concepto de familia que permita dar claridad a la diferencia que existe entre este concepto y el de hogar. Sin embargo, el DNP (2015) define la familia como “la organización social más general y a la vez más importante de los seres humanos”. Para dar claridad, cita al Consejo de Estado (2013), que asume a la familia como la estructura social que “se constituye a partir de un proceso que genera vínculos de consanguinidad o afinidad entre sus miembros. Por lo tanto, si bien la familia puede surgir como un fenómeno natural producto de la decisión libre de dos personas, lo cierto es que son las manifestaciones de solidaridad, fraternidad, apoyo, cariño y amor, lo que la estructuran y le brindan cohesión a la institución”

Como eje de trabajo del presente estudio, se tendrá en cuenta la conceptualización del hogar tipo familiar aportada por el DNP (2015), es decir, “la existencia de un núcleo conyugal y/o de una relación filial (hijos/hijas) entre todos o algunos de los miembros del hogar.” En este sentido, considera la Entidad que un *hogar familiar* implica que “al menos uno de sus miembros es cónyuge y/o hijo/hija y/o padre/madre y/u otra relación de parentesco cercana con el jefe de hogar”. Por lo tanto, los miembros de estas familias se relacionan entre sí en primer o segundo grado de consanguinidad, adopción, matrimonio o unión consensual e incluye miembros con los que existe parentesco inmediato.

Retomando lo planteado por Geldstein (1997), lo expuesto se explica en la insuficiente conceptualización y definición de los elementos que definen la jefatura de la mujer en el hogar. De hecho, es diferente el tratamiento que se da al concepto en los

diferentes países del mundo y por, tanto los avances en asuntos de política social y disminución de la pobreza de las familias asociadas a estas jefaturas, son también diferentes y heterogéneas, lo cual es objeto del presente capítulo del documento. En Colombia la Ley 1232 de 2008, define la jefatura de familia y las condiciones especiales que el Estado tiene previsto para este grupo poblacional, así:

Jefatura femenina de hogar. Para los efectos de la presente ley, la Jefatura Femenina de Hogar, es una categoría social de los hogares, derivada de los cambios sociodemográficos, económicos, culturales y de las relaciones de género que se han producido en la estructura familiar, en las subjetividades, representaciones e identidades de las mujeres que redefinen su posición y condición en los procesos de reproducción y producción social, que es objeto de políticas públicas en las que participan instituciones estatales, privadas y sectores de la sociedad civil. (República de Colombia, Ley 1232 de 2008)

En concordancia con lo anterior, esta Ley define la categoría “Mujer Cabeza de Familia” como aquella persona que ejerce la jefatura femenina de hogar, por lo que tiene bajo sí misma, la responsabilidad permanente en lo afectivo, lo económico y lo social de hijos menores propios y personas incapacitadas para trabajar. Según la Ley 1232 de 2008, esta situación se presenta por ausencia permanente del cónyuge, o debido a su incapacidad física, sensorial, síquica o moral, así como por la insuficiente o ninguna ayuda de los demás miembros del núcleo familiar.

En Sentencia C-184 de 2003, el Magistrado Jaime Araujo Rentería argumentó: “[...] el apoyo especial a la mujer cabeza de familia es un mandato constitucional dirigido a todas las autoridades públicas. Con él se buscó (i) promover la igualdad real y efectiva entre ambos sexos; (ii) reconocer la pesada carga que recae sobre una mujer cabeza de familia y crear un deber estatal de apoyo en todas las esferas de su vida y de su desarrollo personal, para compensar, aliviar y hacer menos gravosa la carga de sostener su familia; y (iii) brindar, de esta manera, una protección a la familia como núcleo básico de la sociedad”.

Determina la Ley 1232 de 2008, la condición de *Mujer Cabeza de Familia* tendrá reconocimiento si esta es declarada ante notario, con la debida expresión de las circunstancias asociadas a su caso, con la ventaja de que por este concepto se causen pagos notariales a su cargo. Una vez se realice el trámite de reconocimiento de esta situación, se expresa en la referida Ley, que el Estado debe instaurar mecanismos de protección especial a la mujer cabeza de familia, para lo cual debe promover:

[...] el fortalecimiento de sus derechos económicos, sociales y culturales, procurando establecer condiciones de vida dignas, promoviendo la equidad y la participación social con el propósito de ampliar la cobertura de atención en salud y salud sexual y reproductiva; el acceso a servicios de bienestar, de vivienda, de acceso a la educación básica, media y superior incrementando su cobertura, calidad y pertinencia; de acceso a la ciencia y la tecnología, a líneas especiales de crédito y a trabajos dignos y estables. (Ley 1232 de 2008)

Frente a este tratamiento que se ha dado por parte del Estado a la condición de mujer cabeza de familia, debe recordarse que existe una acción pública instaurada, en el año 2014, por tres mujeres pertenecientes al Grupo de Litigio de Interés Público de la Universidad del Norte, quienes demandan el Artículo 1ª de la Ley 1232 de 2008 como inconstitucional, en la medida en que se utiliza un “lenguaje performativo, que emplea términos que atentan contra la dignidad, igualdad y protección que el Estado le debe brindar a las personas, y a pesar de que en el espíritu de la norma en particular haya una concordancia con la Carta Fundamental, no puede permitirse la utilización de estos términos en la legislación colombiana”.

Como justificación al planteamiento presentado en la Ley 1232 de 2008, La Corte Constitucional, en Sentencia C-184 de 2003 argumentó:

Como se indicó, uno de los roles que culturalmente se impuso a la mujer fue el de ‘encargada del hogar’ como una consecuencia del ser ‘madre’, de tal suerte que era educada y formada para desempeñar las tareas del hogar, encargarse de los hijos y velar por aquellas personas dependientes, como los ancianos. Sin desconocer la importancia que juega toda mujer, al igual que todo hombre, dentro de su hogar, el constituyente de 1991 quiso equilibrar las cargas al interior de la familia, tanto en las

relaciones de poder intrafamiliar, como en cuanto a los deberes y las obligaciones de las que cada uno es titular.

En relación a las circunstancias que generan la condición de cabeza de familia, la Corte Constitucional, en la Sentencia C-034 de 1999, ha señalado que esta condición no deriva de una formalidad jurídica expresada en las normas, sino de las circunstancias materiales que la configuran, de los supuestos reales de las situaciones concretas.

Concordante con los anteriores argumentos señala la Corte Constitucional, en Sentencia T-803-2013, el Estado está en la obligación de proteger a la mujer cabeza de familia en el ámbito laboral y ocupacional, por lo que se deben “establecer mecanismos eficaces que promuevan el acceso al trabajo digno y estable”. En el mismo sentido, la Ley 790 de 2002 incorporó “medidas de protección laboral ante la supresión de empleos como consecuencia de la renovación de la administración pública”.

Del mismo modo, la Sentencia T-629/10 expresa que el reconocimiento que el Estado da a la mujer madre y cabeza de familia, tiene fundamento en el principio constitucional de igualdad contemplado en el artículo 13 constitucional, así como en los artículos 43 y 44 de la Carta Política., que reconocen derechos sociales fundamentales para sus titulares.

Así, el reconocimiento de la condición especial de mujer madre y cabeza de familia posibilita el reforzamiento de los derechos laborales de este segmento poblacional respecto al resto de trabajadores, adicionalmente, crea el sustrato para limitar a los empleadores y promover la estabilidad laboral reforzada como una forma de protección efectiva de los bienes constitucionales asociados a esta condición.

Características del empleo de las mujeres cabeza de hogar

En Sentencia C-184 de 2003, el Magistrado Jaime Araujo Rentería argumentó:

Suponer que el hecho de la ‘maternidad’ implica que la mujer debe desempeñar ciertas funciones en la familia, ha llevado, por ejemplo, a que tengan que soportar dobles jornadas laborales: una durante el día como cualquier otro trabajador y otra en la noche y en sus ratos libres, desempeñando las labores propias de la vida doméstica. Esta imagen cultural respecto a cuál es el papel que debe desempeñar la mujer dentro de la familia y a cuál ‘no’ es el papel del hombre respecto de los hijos, sumada al incremento de separaciones, así como al número creciente de familias sin padre por cuenta del conflicto armado y la violencia generalizada, trajo como consecuencia que una cantidad considerable de grupos familiares tuvieran una mujer como cabeza del mismo.

Frente a esta posición jurídica existen argumentos a favor y en contra que, en última instancia, reflejan el debate que aún se sitúa en el nuevo orden mundial frente al rol de las mujeres en la sociedad y especialmente como sujetos económicamente activos que se insertan en el mundo del trabajo, espacio en el cual se desempeñan, sin que se consideren las situaciones particulares que ellas vivencian, a no ser que sea para generar denominaciones discriminantes.

En este sentido, Acevedo (2002) expone el hecho que las mujeres son consideradas trabajadores de “difícil inserción”, siendo este concepto discriminatorio de facto y tendiente a la perpetuación de la precarización del trabajo femenino, por lo que la autora propone formular las políticas laborales eliminando la visión que se tiene de las mujeres como sujetos de trabajo secundario, con lo cual, sería posible desterrar los efectos de segregación y exclusión social.

Así mismo, alineándose a expresiones como las formuladas en la Sentencia C-184 de 2003, persisten las formulaciones de sesgo de género que promueven el papel del hombre como proveedor principal (breadwinner), sin que se reconozca el desempeño de las mujeres en este sentido, lo cual ha llevado a que se privilegie al hombre con empleo mejor

remunerados y de mayor alcance profesional, no importando que también las mujeres se encuentren realizando los mismos desempeños (Acevedo, 2002).

Adicionalmente, presenta Acevedo, D. (2002) la importancia que, en el marco de la formulación de Políticas Públicas Laborales, se elimine la desventaja social de las mujeres, originadas en la categorización ocupacional y de los sectores ocupacionales con discriminación de género, de la misma manera que reconociendo las exigencias familiares de las mujeres, con el fin de promover la estabilidad laboral, la justa remuneración y el soporte para atender las exigencias familiares de la reproducción biológica y social.

Características del mercado laboral en Colombia

Según Arango y Hamann (2012), la dinámica y los resultados del mercado de trabajo en cualquier país generan indicadores del bienestar de la población, siendo necesario comprender el funcionamiento de este en forma global, así como de los elementos determinantes de su desempeño, de los cuales son mencionados, entre muchos otros: el cambio técnico, el precio relativo de los factores, las distorsiones, rigideces y costos de ajuste, los factores demográficos, la estructura impositiva, la demanda agregada y las normas e instituciones.

En lo relacionado con Colombia específicamente, los autores presentan un panorama dinámico y desigual, en la medida en la que presenta resultados dinámicos y positivos en aspectos tales como: incursión de la mujer en el mercado de trabajo, grandes flujos de personas entrando y saliendo de sus condiciones de empleados, desempleados e inactivos; cambios ocurridos en la composición relativa de la mano de obra según su nivel educativo que se evidencian en el incremento en la proporción de personas con más años de educación formal y la movilidad de trabajadores hacia otros países (Arango y Hamann, 2012).

Sin embargo, también se presentan indicadores con desempeños bajos a saber:

crecimiento descontrolado del sector informal o irregular en el cual se ubica la mayor población con bajos niveles de escolaridad, importantes niveles de la tasa de desempleo estructural -que oscila entre el 9% y el 12%- y de subempleo y baja movilidad interna de la mano de obra (Arango y Hamann, 2012).

En lo relacionado con los resultados presentados, Lasso (2012) señala que el desempleo afecta prioritariamente a los individuos peor calificados, jóvenes y mujeres, siendo fundamental el análisis que el autor realiza de los flujos brutos de entrada y salida de la población ocupada, desocupada e inactiva que, en la dinámica del mercado de trabajo, genera flujos de personas que pasan de un estado a otro.

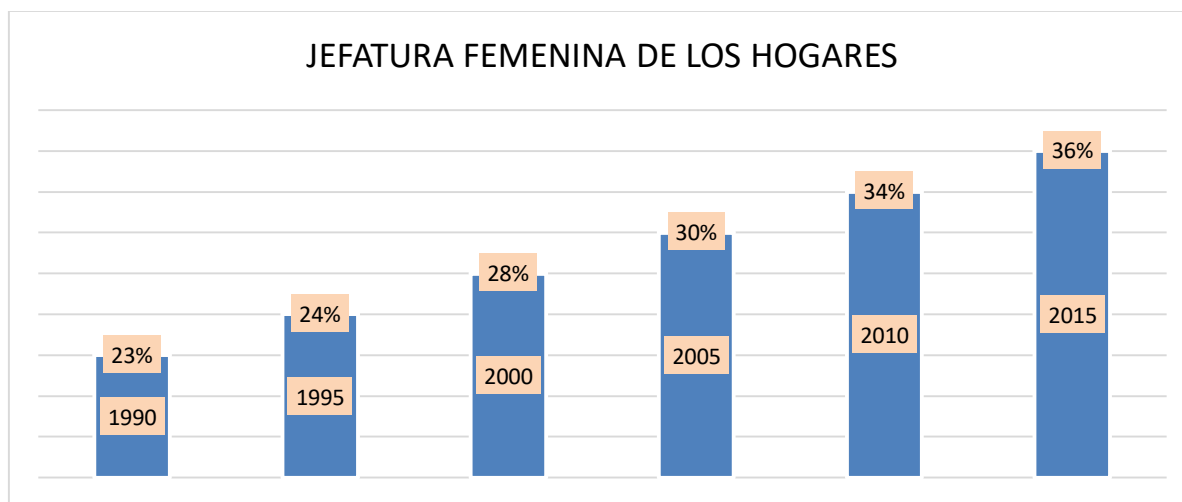
Así, el autor plantea que las mujeres y los jóvenes de 25 años de edad o menos, tienen menor probabilidad de permanecer en sus empleos que los hombres y los adultos mayores. De la misma manera, presentan mayor dificultad para conseguir empleo asalariado cuando están desempleados y son los grupos poblacionales que se retiran más fácilmente de la fuerza laboral (Lasso, 2012).

PROFAMILIA presenta resultados, cada cinco años, de la Encuesta Nacional De Demografía y Salud (ENDS), elaborando un documento que recopila y muestra “información sobre la dimensión, estructura, evolución, dinámicas y características generales de la población colombiana en el ámbito de salud sexual y reproductiva y otros temas relativos a la salud”. El Gráfico No. 3 permite observar cómo ha aumentado la jefatura femenina en los hogares colombianos desde 1990, pasando del 23% al 36%, según los resultados presentados en la ENDS del año 2015.

Estos cambios en la composición de los hogares colombianos derivan también en el mercado de trabajo, cambiando su composición y dinámicas, lo cual es mostrado en la Tabla No. 4.

Gráfico No. 3

Jefatura femenina de los hogares



Fuente: Encuesta Nacional de Demografía y Salud (PROFAMILIA, 2015)

La Tabla No.4 evidencia que la tasa de ocupación de los hombres es mayor que la de las mujeres y que esa variación porcentual ha estado entre los 10 y los 11 puntos, presentando menor valor en el año 2017. A su vez, la tasa de desocupación de las mujeres es mayor que la de los hombres, alcanzando diferencias entre los 3.5 y los 4 puntos porcentuales. Similar comportamiento se presenta en los desempeños de la tasa de desempleo abierto, (DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares).

Según el DANE (2016), en general se presenta mayor ocupación en los hombres que en las mujeres, siendo significativa la participación en actividades de comercio, hoteles y restaurantes. En el caso de las mujeres, su participación en este tipo de actividades es significativa, seguida de servicios comunales, sociales y personales. En relación con la tasa de subempleo subjetivo por insuficiencia de horas, se observa mayor incidencia de este factor en mujeres siendo superior al registrado para los hombres en mínimo 1.7 y 2.4 puntos, lo cual indica que hay más mujeres que hombres que desean trabajar más horas y tienen una jornada laboral inferior a la máxima, que es de 48 horas semanales.

Tabla No. 4
Indicadores de desempeño del mercado laboral para Colombia 2012-2017

Tabla No. 4. Indicadores de desempeño del mercado laboral para Colombia 2012-2017																		
Concepto	Ene -Mar 2012			Ene -Mar 2013			Ene -Mar 2014			Ene -Mar 2015			Ene -Mar 2016			Ene -Mar 2017		
	Hom bres	Muj eres	Varia ción	Hom bres	Muj eres	Varia ción	Hom bres	Muj eres	Varia ción	Hom bres	Muj eres	Varia ción	Hom bres	Muj eres	Varia ción	Hom bres	Muj eres	Varia ción
% población en edad de trabajar	79	79,7	-0,7	79,2	79,9	-0,7	79,5	80,2	-0,7	79,7	80,4	-0,7	79,9	80,6	-0,7	80,1	80,8	-0,7
TGP	64,2	53,7	10,5	63,5	52,6	10,9	63,2	52,7	10,5	63,8	53,3	10,5	64,1	54	10,1	63,8	53,6	10,2
TO	56,7	45,3	11,4	56,3	44,8	11,5	56,5	45,3	11,2	57,5	46,3	11,2	57,2	46,4	10,8	57	46	11
TD	11,6	15,6	-4	11,4	14,9	-3,5	10,5	14,1	-3,6	9,8	13,1	-3,3	10,7	14,2	-3,5	10,6	14,1	-3,5
T.D. Abierto	10,8	14,3	-3,5	10,6	13,7	-3,1	9,7	12,9	-3,2	9,2	12	-2,8	10	13	-3	10	13	-3
T.D. Oculto	0,7	1,3	-0,6	0,7	1,2	-0,5	0,8	1,2	-0,4	0,6	1,1	-0,5	0,7	1,2	-0,5	0,7	1,1	-0,4
Tasa de subempleo subjetivo	31,1	30,8	0,3	30,4	30,7	-0,3	28,4	28,8	-0,4	28,1	28	0,1	27,4	27,6	-0,2	25,8	25,7	0,1
Insuficiencia de horas	9,9	12,3	-2,4	10,3	12,5	-2,2	8,8	11,1	-2,3	8,4	10,5	-2,1	8,5	10,5	-2	8,1	9,8	-1,7
Empleo inadecuado por competencias	15,8	16,1	-0,3	16	16,3	-0,3	14,9	15,4	-0,5	15,9	16,2	-0,3	15,5	15,9	-0,4	14,5	14,7	-0,2
Empleo inadecuado por ingresos	27,3	26,2	1,1	26,1	25,7	0,4	24,7	24,2	0,5	24,5	23,9	0,6	23,8	23,4	0,4	22,6	22	0,6
Tasa de subempleo objetivo	11,9	11,5	0,4	11,7	11,9	-0,2	10,6	10,8	-0,2	10,2	10,1	0,1	11	11	0	9,8	9,6	0,2
Insuficiencia de horas	4,2	4,8	-0,6	4,6	5,3	-0,7	4	4,6	-0,6	3,6	4,2	-0,6	3,9	4,7	-0,8	3,4	3,9	-0,5
Empleo inadecuado por competencias	6,3	6,4	-0,1	6,5	6,7	-0,2	5,8	6,1	-0,3	6,1	6,2	-0,1	6,4	6,5	-0,1	5,8	5,9	-0,1
Empleo inadecuado por ingresos	10,1	9,5	0,6	9,7	9,6	0,1	8,8	8,8	0	8,6	8,4	0,2	9,2	8,9	0,3	8,3	8,1	0,2

Fuente: Elaboración propia a partir de: DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares

Actualizado a: 15 de mayo de 2017

Porcentaje de PET: Este indicador muestra la relación porcentual entre el número de personas que componen la población en edad de trabajar, frente a la población total.

Tasa global de participación (TGP): Es la relación porcentual entre la población económicamente activa y la población en edad de trabajar. Este indicador refleja la presión de la población en edad de trabajar sobre el mercado laboral.

Tasa de desempleo (TD): Es la relación porcentual entre el número de personas que están buscando trabajo (DS), y el número de personas que integran la fuerza laboral (PEA)

Tasa de ocupación (TO): Es la relación porcentual entre la población ocupada (OC) y el número de personas que integran la población en edad de trabajar (PET)

La Tabla No. 5 muestra datos según tipo de ocupación de la población económicamente activa, según los cuales, se mantienen los patrones de ocupación mayores para los hombres, alcanzando valores entre 58,76 y 59,04 por ciento para hombres mientras que para las mujeres esta cifra es inferior siendo el mayor valor entre 2014 y 2017: 41,41%.

Así mismo se mantiene la tendencia de que exista mayor número de mujeres vinculadas como trabajadores familiares sin remuneración frente al porcentaje de hombres en esta condición; y de la misma manera existen más empleados particulares hombres que mujeres, observándose diferencias porcentuales de hasta 8 puntos. Es significativa la diferencia de hombres y mujeres que se vinculan como empleados domésticos y patronos, observándose mayores vinculaciones en labores de la casa de mujeres y menores como empleadoras.

Tabla No. 5
Tipos de ocupación por género

Concepto	2014 Ene-Mar		2015 Ene-Mar		2016 Ene-Mar		2017 Ene-Mar	
	%Hombres	%Mujeres	%Hombres	%Mujeres	%Hombres	%Mujeres	%Hombres	%Mujeres
Total	59,04	40,96	58,81	41,19	58,59	41,41	58,76	41,24
Obrero, empleado particular	22,78	14,86	22,92	15,56	22,60	15,90	22,91	16,21
Obrero, empleado del gobierno	2,09	1,97	1,94	1,93	2,23	1,94	1,92	1,72
Empleado doméstico	0,15	3,21	0,16	3,06	0,16	2,95	0,10	3,02
Trabajador por cuenta propia	25,95	16,73	25,98	16,38	26,22	16,67	26,73	16,70
Patrón o empleador	3,20	1,09	3,09	1,09	2,75	1,01	2,95	0,90
Trab familiar sin remuneración*	1,79	2,76	1,82	2,87	1,86	2,65	1,34	2,47
Jornalero o peón	3,05	0,27	2,87	0,21	2,74	0,23	2,80	0,18
Otro	0,03	0,08	0,03	0,08	0,03	0,06		0,05
	total:	20.707	total:	21.368	Total	21.552	total:	21.755

Fuente: Elaboración propia a partir de: DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares

Un dato fundamental de la estructura del mercado laboral colombiano es presentado por el DANE, (2017) , lo cual se visualiza en la Tabla No. 6, indicando que en el trimestre enero – marzo de 2017, el 54% de la población económicamente inactiva masculina se

dedicó prioritariamente a estudiar, mientras que el 55% de la población económicamente inactiva femenina se dedicó principalmente a oficios del hogar, tendencia que se mantiene para los años anteriores en el mismo periodo, observándose una misma tendencia a partir del 2014, con porcentajes de 56% de los hombres estudiando y 52% de la mujeres en oficios del hogar.

Tabla No. 6
Porcentaje de población inactiva según sexo y tipo de inactividad

	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
	2014-ago- oct	2014-ago- oct	2015-ago- oct	2015-ago- oct	2016-ago- oct	2016-ago- oct	2017-ago- oct	2017-ago- oct
Estudiando	56	30	55	29	54	29	54	28
Oficios del Hogar	6	52	6	54	7	53	7	55
Otros	38	18	39	18	39	18	40	18

Fuente: Elaboración propia a partir de: DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares-

Según el DANE (2005), la tasa de jefatura de hogar se ha definido como un indicador útil para determinar el número de colombianos, hombres y mujeres del país que es reconocido por los integrantes de su núcleo familiar como cabeza de hogar. Complementariamente, el índice de intensidad de jefatura de hogar es un indicador que “mide la participación de los jefes de hogar en el total de la población; mientras que las tasas de jefatura muestran “la relación porcentual entre los jefes de hogar y la población total a la que se refiere cada universo de estudio”.

El análisis que presenta el DANE (2005) en el último censo nacional llevado a cabo, muestra un aumento importante de la tasa de jefatura de hogar, lo cual incide, entre otras causas, en que el tamaño de los hogares disminuya y que cambien las demandas de los siguientes bienes asociados a la composición familiar: a) vivienda, b) cocina, muebles para el hogar, c) servicios públicos, subsidios al hogar, entre otros.

Así, lo referido al empleo de jefes cabeza de hogar, el DANE (2014) reporta que, de una tasa global de participación de jefes de hogar en el total nacional de Colombia, el 80,1% corresponde a hombres, mientras que el 64,1% a las mujeres. De esos porcentajes, la tasa de desempleo fue 5,8% para los jefes de hogar, la tasa de ocupación se ubicó en 59,3% para los jefes de hogar, presentando incremento de 1,6 puntos porcentuales con respecto al mismo trimestre del año anterior, y, la tasa de desempleo fue 6,5% para los jefes de hogar.

Para el mismo periodo del año 2017, el DANE (2017) presenta resultados acerca de los indicadores del mercado laboral según parentesco, mostrando que el 46,9% de la población económicamente activa correspondió a jefes de hogar, así mismo que el mayor segmento de ocupados correspondió a los jefes de hogar con 49,3%, mientras que la proporción de jefes de hogar desocupados fue del 26,9%.

La Tabla No. 7 permite analizar las relaciones porcentuales de hombres y mujeres de la categoría jefes de hogar, que, según el DANE (2017) el 85,9% de los individuos jefes de hogar, son hombres y el 67% mujeres, tendencia que se reproduce a través del tiempo. Así la diferencia significativa en la tasa de desempleo que es de 5.3 a 6 puntos porcentuales para hombres frente al porcentaje que oscila entre 7.8 a 8.3 para las mujeres. Igual situación se presenta en la tasa de subempleo cuya diferencia con la de los hombres es de mínimo, 5 puntos porcentuales y máximo de 7.7.

Esta tasa de subempleo es significativa en la diferencia de condiciones de ingreso y permanencia de los jefes de hogar en el mercado de trabajo según género, si se observa por ejemplo que, el subempleo explicado por insuficiencia de horas de mayor en mujeres que en hombres, siendo el mayor porcentaje el presentado en el año 2016 de 2.9%. En el mismo sentido el empleo inadecuado explicado por ingresos presenta diferencias porcentuales que afectan negativamente a las mujeres, presentando en mayor valor diferencial en 2016 correspondiente a 2.5%.

Tabla No. 7
Datos de empleo-desempleo y subempleo para jefes de hogar

Concepto	2014		2015		2016		2017	
	Enero-marzo		Enero-marzo		Enero-marzo		Enero-marzo	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
% población en edad de trabajar	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
TGP	86,6	66,5	86,2	67,9	86,3	68,6	85,9	67,0
TO	82,0	60,5	81,8	62,2	81,3	62,7	80,7	61,3
TD	5,3	9,0	5,2	8,4	5,9	8,6	6,0	8,6
T.D. Abierto	5,0	8,3	4,9	7,8	5,6	7,9	5,7	8,2
T.D. Oculto	0,2	0,7	0,3	0,6	0,2	0,7	0,3	0,4
Tasa de subempleo subjetivo	24,5	32,2	26,8	31,6	25,5	31,0	20,4	25,4
Insuficiencia de horas	7,3	13,1	7,2	11,9	7,4	12,6	5,9	9,1
Empleo inadecuado por competencias	14	18	17	19	14	18	12	15
Empleo inadecuado por ingresos	20,6	26,5	22,5	26,8	21,0	25,2	17,1	21,2
Tasa de subempleo objetivo	9,6	12,8	9,1	11,8	9,8	13,9	7,7	9,2
Insuficiencia de horas	3,5	5,8	3,0	5,0	3,4	6,3	2,5	3,8
Empleo inadecuado por competencias	5,2	7,2	5,6	7,2	5,6	7,7	4,6	5,8
Empleo inadecuado por ingresos	7,6	10,3	7,2	9,5	7,8	10,3	6,3	7,8

Fuente: Elaboración propia a partir de DANE - Encuesta Continua de Hogares, Gran Encuesta Integrada de Hogares. Actualizado a: 12 de diciembre de 2017.

El Mercado Laboral en Bogotá, D.C

Según el informe Bogotá Cómovamos (2016) “las ciudades son sistemas complejos que cambian constantemente”, produciendo procesos de transformación urbana que surgen en sus poblaciones e incidiendo en el papel que desempeñan los diferentes actores que hacen parte del contexto. Consecuentemente, los cambios demográficos que surgen en la composición de los hogares, genera nuevas dinámicas sociales que se vinculan al mercado de trabajo.

Bogotá es la capital del país y, por tanto, uno de los destinos preferidos para la búsqueda de oportunidades por parte de la población colombiana. Igualmente, es la ciudad que más presenta migraciones de población hacia el exterior, (Bogotá Cómovamos, 2016). En esta ciudad, el 40,3% de los hogares está compuesto por cuatro miembros o más, encontrándose un tamaño promedio de hogares de 3,2 individuos (DANE, 2014).

Respecto a la composición de hogares según parentesco, el DANE (2014) muestra que existe mayor porcentaje de hogares con jefatura de hogar masculina, es decir 61,9% frente al 38,1% de jefatura de hogar femenina, pero presenta la observación de que hay un aumento porcentual de 3,3, en los últimos 3 años para el caso de las mujeres, señalando el incremento de madres solteras que deben responder por los miembros de sus familias garantizándoles la satisfacción de sus necesidades básicas, además de hacerse cargo de su cuidado y del hogar, con lo cual se ve afectado el tiempo que estas mujeres deben dedicar a su crecimiento personal, a la búsqueda de mejores espacios laborales y en general, a otras actividades (DANE,2014).

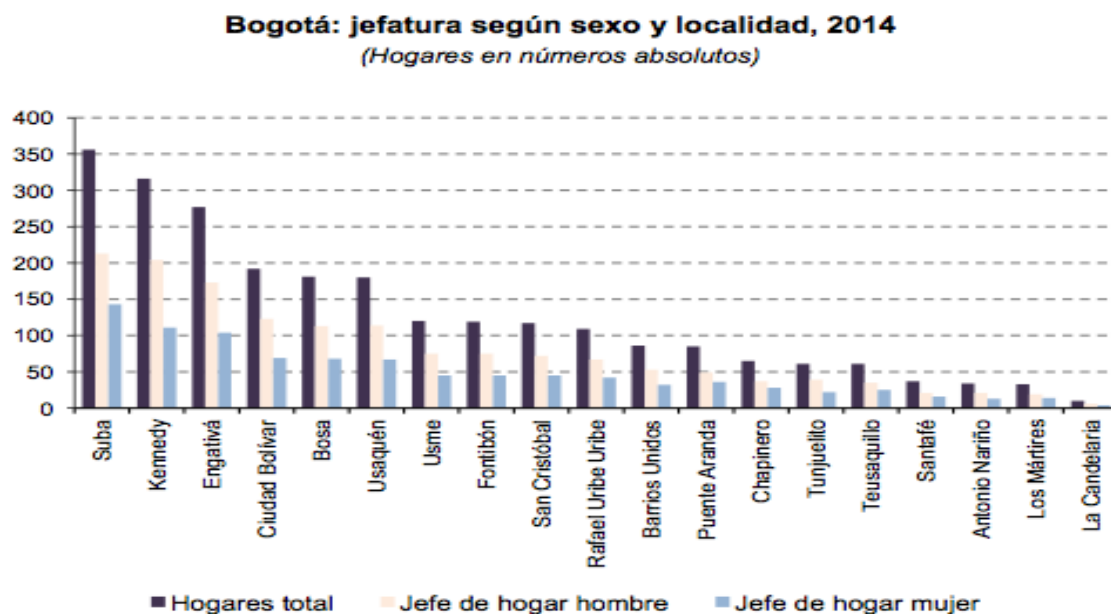
El Gráfico No. 4 muestra la participación de hogares con jefatura de hogar, por localidades, evidenciando que los hogares con mayor número de mujeres cabeza de hogar se ubican en localidades en las que se ubica mayor proporción de individuos de bajos recursos (CEPAL). En relación con el tipo de familia con mujeres jefas de hogar, es más frecuente aquella en la que las mujeres viven con sus hijos, sin embargo, es factor de mayor vulnerabilidad el mayor número de habitantes, por familia, que generalmente dependen de la mujer, lo cual les da el carácter de “cabezas de familia”, siendo fundamental en esta categoría la relación de consanguinidad existente entre unos y otros, (Angulo y Velásquez, 2010).

Según Velásquez (2015), la mayor proporción de “mujeres cabeza de familia” son solteras, seguido de aquellas viudas y en tercer lugar se encuentran las separadas y divorciadas. Al respecto, el autor enfatiza en la necesidad de crear políticas públicas sólidas para este grupo poblacional, orientadas a la tenencia segura de vivienda, siendo este

un factor que guarda relación con la autonomía económica de las personas.

Gráfico No. 4

Bogotá: jefatura según sexo y localidad, 2014 (Hogares en números absolutos)



Fuente: CEPAL POLITICAS LABORALES a partir de Encuesta Multipropósito el DANE, 2014.

Respecto a ello, señalan Lamaitre, García y Ramírez (2014) que existe una importante relación entre la violencia de diferentes tipos y la no tenencia de vivienda propia, es decir, que las mujeres que permanecen en arriendo son más vulnerables a diferentes tipos de violencia. Esta apreciación es relevante, si se observa el aumento porcentual de los hogares con jefatura femenina de hogar en Colombia.

Los resultados de la Tabla No. 8, permite observar el comportamiento de los hogares en Bogotá, siendo visible que, para esta ciudad, los hogares están constituidos por 3,5 personas en promedio, el valor promedio de hogares con jefatura de hogar femenina es de 36,9%, presentándose un gradual aumento año tras año, (PROFAMILIA, 2016). Frente a los indicadores de orden laboral en Bogotá, la Tabla No.8 evidencia que es mayor la tasa de desempleo para las mujeres, conservándose una tendencia histórica cuyos valores se

encuentran entre 8,9ma 12,9 frente a unos valores porcentuales para hombres que se encuentran entre 7,2 y 11.1.

Tabla No. 8

Porcentaje de hogares con mujeres como jefe, distribución porcentual de los hogares por número de residentes habituales y tamaño promedio del hogar, según zona de residencia y región, Colombia 2015

Característica	Zona		Región						Total	
	Urbana	Rural	Atlántica	Oriental	Bogotá	Central	Pacífica	Orinoquía y Amazonía	2015	2010
Hogares con jefe mujer										
2015	39.6	25.5	34.8	34.3	36.7	38.7	36.7	36.2	36.4	na
2010	36.7	25.4	27.8	31.5	36.9	37.0	35.3	33.4	na	34.0
Número de residentes habituales										
1	10.7	12.6	8.0	11.1	10.0	12.7	13.0	12.6	11.1	9.4
2	19.5	17.9	14.7	20.4	17.8	21.8	19.8	19.0	19.1	16.4
3	23.8	21.4	20.1	22.4	25.2	24.4	24.1	23.0	23.3	22.3
4	22.0	20.4	20.9	22.3	24.6	20.6	20.1	23.4	21.6	22.6
5	13.4	12.4	16.7	13.5	14.5	11.1	11.3	11.0	13.2	14.1
6	5.7	7.4	8.8	5.4	4.6	5.3	6.6	5.8	6.1	7.3
7	2.5	4.0	4.9	2.9	1.8	2.1	2.8	2.7	2.9	3.7
8	1.2	1.9	2.9	0.9	1.1	1.0	1.1	1.3	1.4	1.9
9+	1.2	1.9	3.0	1.2	0.3	1.0	1.2	1.3	1.3	2.2
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Número de hogares	34,562	10,052	8,397	7,833	7,521	11,814	7,902	1,147	44,614	51,447
Tamaño promedio 2015	3.5	3.6	4.1	3.5	3.4	3.3	3.4	3.4	3.5	na
Tamaño promedio 2010	3.7	3.9	4.4	3.7	3.6	3.6	3.7	3.7	na	3.8

Nota: Este cuadro está basado en la población de-jure (residentes habituales).
na = No aplica

Fuente: PROFAMILIA (2015)

Tabla No. 9

Indicadores laborales en Bogotá

Concepto	2014		2015		2016		2017	
	Ene -Mar		Ene -Mar		Ene - Mar 16		Ene - mar 17	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
% población en edad de trabajar	80,3	82,5	80,5	82,7	80,7	82,9	80,9	83,0
TGP	78,2	65,8	78,5	66,2	77,5	65,8	76,9	63,0
TO	72,6	57,3	72,0	59,9	70,6	57,6	68,4	55,2
TD	7,2	12,9	8,3	9,6	8,9	12,4	11,1	12,4

Fuente: Elaboración propia a partir de DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares. Actualizado a: 15 de mayo de 2017

Según Tokman (2006), se observa una transformación profunda en el modelo tradicional de familia, el cual se ha definido alrededor de una estructura biparental con hijos, en el que existe un padre proveedor que sale a trabajar y una mujer cuidadora de hijos y adultos mayores que permanece en el hogar.

En el contexto actual, Arraiagada (2004) presenta cambios según los cuales, en América Latina, tan solo el 36% de las familias responden a este modelo, generándose aumento de las familias extendidas y compuestas. Así mismo se generan cambios en el rol de los miembros del hogar de todos los tipos de familia, observándose mayor participación de los miembros de las familias biparentales con hijos, así como de aquellas monoparentales con hijos en las que se ubica la mayor proporción de mujeres jefas de hogar. En el mismo sentido, el autor presenta resultados que permiten observar el incremento de uniones consensuales, tasas de divorcio y nulidades, así como en la edad de contraer el primer matrimonio o de presentarse la primera convivencia.

Cambios sociodemográficos que afectan a los hogares

El mundo ha evolucionado en el contexto de la globalización generándose una desprotección general de la población en el marco de los argumentos asociados a la productividad, el consumo, la internacionalización y la competitividad; con lo cual se ha replanteado el modelo de protección denominado Estado de Bienestar, especialmente en los países de América Latina (Tokman,2006).

Expone el autor, que el Estado de Bienestar es un modelo del cual se espera que responda a las transformaciones demográficas que ocurren en los países del mundo, lo cual conlleva a cambios en las estructuras familiares, en las relaciones entre sus miembros, afectándose entre otros ámbitos, el laboral, especialmente si se tienen en cuenta los impactos de la globalización, la privatización y la liberalización de mercados en el empleo

y por tanto, en su efecto sobre los grupos más vulnerables, dentro de los cuales, las mujeres deben asumirse son enfoque diferencial (Tokman,2006).

Bajo el argumento de Ciro Martínez (2013), y en el análisis de las transformaciones que han venido sufrido las familias en el contexto del mundo globalizado, se observa la existencia de la correlación entre el crecimiento económico, la pobreza y el descenso de la fecundidad, lo cual es explicado por el autor a dos niveles: a) macrosocial y b) microsocia. En el nivel macro social, el autor señala que la disminución de la fecundidad se relaciona con las épocas de crisis, recesión o necesidad, con lo cual se logra que existan menos personas de edad escolar, dependientes en las familias, con lo que se genera un “bono demográfico” que favorece, entre otros aspectos la inserción de las mujeres al ámbito laboral y así los mayores ingresos al núcleo familiar (Martínez, 2013).

A nivel de lo microsocia, el autor observa que el descenso de la fecundidad es un elemento que transforma a las familias disminuyendo las cargas relativas que deben asumir los miembros del hogar más productivos, debido a la carga que representan los individuos que se encuentran en edad escolar (Martínez, 2013). Es así como Martínez, (2013), señala la disminución de la fecundidad como un factor determinante en la inserción y participación de las personas y especialmente, de las mujeres al mundo del trabajo en la medida en la que las cargas asociadas a la estructura familiar, disminuyen generando en ellas mayor disponibilidad de tiempo para generar ingresos en actividades remuneradas.

Al respecto, Tokman (2006), señala: “La mejor forma de protección es el trabajo” haciendo alusión a una frase expresada por Blair, explicando además que existe una relación directa entre el trabajo y la protección social en la medida en la que el empleo por sí mismo, debe garantizar a todos los individuos el cubrimiento de riesgos, vejez, salud y posteriores episodios de desempleo. En el contexto de las transformaciones de las familias que se vienen exponiendo y que favorecen la vinculación de las mujeres al mercado de trabajo.

Dentro de las transformaciones del núcleo familiar debido a la incorporación de la mujer al mercado laboral, Tokman, (2006) plantea diferentes tipos de escenarios según el estrato socioeconómico que se observe; así, refiere que en aquellos más altos, en los que existe posibilidad de que los miembros de las familias accedan a oportunidades de mayor educación, es frecuente encontrar dos proveedores (hombre y mujer), que generan dobles ingresos más altos, con lo cual se observan superiores niveles de bienestar de las familias y se alcanza mayor equidad entre hombres y mujeres. En los estratos más bajos, es factor de superación de la pobreza estructural, el hecho de que las mujeres puedan insertarse al mundo del trabajo formal.

Arriagada, (2004), explica que con el ingreso de las mujeres al mercado de trabajo, se generan tensiones al interior de las familias, relacionadas con las tareas domésticas y el cuidado de personas menores y ancianas, lo cual, incide en que aumenten las tasas de divorcio y separación de las parejas en las que los dos cónyuges de las familias trabajan, hechos que son más frecuentes en la medida en que el rol de uno de ellos afecta al otro cónyuge y le genera dificultades en sus propósitos de crecimiento personal y laboral.

Para Martínez (2013), en la estructura de los hogares se hallan explicaciones acerca de la participación de las mujeres en el medio productivo, para lo cual, el autor propone el análisis de la sustitución del tiempo de los miembros del hogar como variable que permite analizar la decisión de las mujeres de participar o no en la vida económica. Este tipo de análisis presenta variables que explican el balance entre el costo sombra y la valoración del tiempo en el mercado de trabajo, siendo fundamentales aquellas relacionadas con: el tipo de familia, el número y edades de menores en cada núcleo, la presencia de adultos que posibiliten el cuidado de menores en cada familia. De otra parte, el autor indica que otras variables, tales como el nivel educativo y la formación de competencias, son definidoras del salario de las personas en el medio laboral (Martínez, 2013).

En relación con las primeras variables, existen estudios que muestran mayor participación de las mujeres jefas de hogar sin pareja, contrario a lo observado en mujeres

con pareja permanente; incluso, este comportamiento se mantiene para mujeres con hijos menores; es decir, que prima más como mecanismo que impide el acceso al mundo del trabajo de la mujer, la presencia de pareja que de hijos menores. Así mismo, uno de los elementos que facilita la inserción al medio productivo, es relevante la presencia de otra mujer en el hogar por ser cuidadora de menores y adultos mayores (Martínez, 2013).

Desde este punto de vista, Arriagada (2007) explica que las familias desempeñan un importante papel social en la consolidación de redes de apoyo social y de protección, y que esta función es más relevante en momentos en los que se presentan “crisis económicas, desempleo, enfermedad y muerte de alguno de sus integrantes”, postura desde la cual, la autora señala que la familia se constituye en un verdadero capital social de tipo estratégico que posibilita a las mujeres su vinculación al medio productivo en un escenario de protección familiar.

Estos argumentos son concordantes con lo expuesto por Santamaría y Rojas, (2001), quienes manifiestan que el aumento de la fuerza laboral femenina tiene dos momentos: a) en el corto plazo como una respuesta a escenarios de crisis económica y b) en el largo plazo como un fenómeno asociado a transformaciones de tipo cultural, demográfico e institucional. Así, esta creciente participación de la fuerza laboral femenina, se debe a la ocurrencia de cambios de las estructuras sociales, simultáneamente es impulsora de nuevas dinámicas que, en palabras de Arriagada, (2007) constituye una “revolución silenciosa” que produce cambios demográficos y, por tanto, transformaciones en la estructura de la familia.

Conclusiones

Una de las principales conclusiones que surge con el desarrollo del presente documento, guarda relación con la realidad que vive el mundo frente al cambio de los tipos de hogares y de familias que se vienen construyendo y de-construyendo. Se ha pasado del tipo de hogar familia nuclear tradicional, compuesto por hombre y mujer, a aquellos

monoparentales, compuestos y extendidos, que en la Constitución Política Colombiana no son reconocidas explícitamente, lo cual genera un permanente estado de exclusión de las políticas públicas, así como de acciones afirmativas que posibiliten el buen desarrollo y la seguridad jurídica, económicas, social y política de los miembros de estos tipos de hogares y familias.

En el caso colombiano, es evidente que la definición de familia que es explícita en la Carta Magna colombiana no es coherente con las necesidades que se plantean desde la realidad, no hace alusión al hogar como espacio de construcción de relaciones familiares o de tipo familiar ni se incluye la posibilidad de que a las nuevas formas de organización de hogares y familias y sus miembros se les garantice sus derechos y posibilidades de inclusión.

Obsérvese, entonces, que en el Artículo 42 de la Constitución Política Colombiana el concepto de familia se encuentra enmarcada en “la decisión libre de un hombre y una mujer de contraer matrimonio o por la voluntad responsable de conformarla” (1991). Este hecho es fundamental como derrotero para que se genere una invisibilización parcial a la condición de jefa de hogar. Invisibilización que poco ha cambiado, no obstante, los esfuerzos legislativos a través de la Ley 82 de 1992, modificada, a su vez, por Ley 1232 de 2008, que reconocen la condición de jefa de hogar a la mujer, pero aún limitada por la ausencia de verdaderos marcos normativos que dimensionen para la generación de acciones afirmativas, la verdadera condición de jefa de hogar, lo cual incide en la ausencia de normas, decretos o leyes específicas para garantizar la seguridad económica, social, laboral y jurídica.

Esta situación es de alta importancia si se tienen en cuenta los resultados presentados por PROFAMILIA (2015), frente al crecimiento de hogares con jefatura de familia, pasando del 23% al 36% en el periodo de tiempo 1990-2015. En este contexto, es concluyente que se requieren políticas focalizadas de apoyo a la mujer jefa de hogar tipo familiar, lo cual es posible sustentar y debatir alrededor de las cifras presentadas por el

DANE (2017) frente a las realidades de desempeño del mercado laboral, mostrándose cómo las tendencias de ocupación entre hombres y mujeres no cambian, a pesar de las transformaciones en las estructuras sociodemográficas, específicamente de la composición de las familias. Así, sigue siendo mayor la tasa de ocupación de los hombres que la de las mujeres, y en correspondencia a este comportamiento, la tasa de desocupación de las mujeres es mayor que la de los hombres, alcanzando diferencias entre los 3.5 y los 4 puntos porcentuales.

De la misma manera, se observó la misma tendencia en la tasa de subempleo subjetivo por insuficiencia de horas, que es mayor en mujeres que para los hombres, encontrándose una clara tendencia a que existan más mujeres que hombres con necesidad de trabajar más horas, pero que gozan de una jornada laboral remunerada, inferior a la máxima.

Como elemento adicional que caracteriza el mercado de trabajo en Colombia y específicamente, en Bogotá, se observa una tendencia que no cambia frente al trabajo no remunerado, hallándose mayor número de mujeres vinculadas como trabajadores familiares sin remuneración frente al porcentaje de hombres en esta condición. De la misma manera existen más empleados particulares hombres que mujeres, observándose diferencias porcentuales de hasta 8 puntos.

Estos indicadores son un reflejo de la invisibilización de las mujeres jefas de hogar en las políticas públicas del Estado Colombiano, especialmente en aquellas que pueden incidir en la mayor empleabilidad de este segmento de la población, que es creciente. Al respecto, son claras las posturas de la CEPAL (2006) frente a la feminización de la pobreza, asociada al estado civil, reconociendo que la mayor proporción de mujeres que se hallan en situación de pobreza son aquellas que se encuentra separadas, viudas, solteras y de hogares monoparentales. Señala este organismo que las causas asociadas a esta situación se circunscriben a situaciones particulares de las mujeres jefas de hogar como son: a) las situaciones particulares asociadas a la responsabilidad de sus hogares, b) sus trayectorias de

vida, c) la dedicación de tiempo que le deben generar al núcleo familiar generándose la obligatoriedad de la doble jornada.

Estas circunstancias particulares son aquellas que dan validez a las estadísticas presentadas por el DANE en sus diferentes resultados, así como a la tesis de que hay que legislar en el contexto laboral, a favor de las mujeres jefas de hogar como estrategia para eliminar el fenómeno de feminización de la pobreza, pues se encuentra una clara vinculación de entre esta y la falta de oportunidades y condiciones para que las mujeres que tienen a su cargo familias, puedan acceder y mantenerse en puestos dignos y estables en el mundo del trabajo.

De acuerdo con esta argumentación, es apropiado retomar los resultados de la CEPAL (2007), relacionados con los datos de las encuestas de calidad de vida de los hogares con jefatura femenina del DANE, que reflejan que los hogares con jefatura femenina pobres continúan siendo representativos, con una importante diferencia frente a los hombres, de al menos, cuatro puntos porcentuales por encima del promedio, lo cual muestra claramente que se mantiene la tendencia a la concentración de la pobreza en hogares monoparentales encabezados por mujeres.

En este sentido, nos recuerda la CEPAL (2003) que es desde las mediciones de pobreza que se han realizado observaciones a las dinámicas del hogar, estudiando los análisis de género que permiten detectar qué hogares con jefatura de mujeres representan porcentajes importantes en situación de pobreza, estableciéndose en una primera instancia, una relación directa entre jefatura femenina de hogar, pobreza y feminización de la pobreza.

Esta relación directa, como se explicó, hace evidentes las desigualdades entre hombres y mujeres, que persisten en el mercado de trabajo, que ubican a las mujeres en situaciones laborales de menores ingresos, mayores cargas del trabajo y pocos beneficios frente a realidades tan puntuales como la jefatura femenina de hogar, lo cual demanda que

el Estado colombiano aborde la verdadera situación de las mujeres jefas cabeza de hogar tipo familiar con el fin de identificar sus realidades, complejidades y necesidades y a partir de ello, considerando los compromisos internacionales, dirija acciones específicas a la reducción de la pobreza, la eliminación de todas las formas de violencia contra las mujeres y considere el mejoramiento de la calidad de vida de la población más vulnerable, para lo cual, un aspecto fundamental es establecer una mirada diferencial a la mujer jefa de hogar, a partir de lo cual, se vinculen acciones orientadas a lograr la equidad en todos los ámbitos, así como su empoderamiento social, lo cual involucra necesariamente los aspectos de educación, trabajo digno y bien remunerado, como aquellos que permiten forjar mujeres más autónomas y capaces de orientar su proyecto de vida y el de sus familias en condiciones dignas.

Bibliografía

1. Acevedo, D. (2002). *El Trabajo y la salud laboral de las mujeres en Venezuela*. Venezuela: Ediciones Universidad de Carabobo.
2. Acevedo, D. (2002). La Precarización del trabajo de las mujeres en Venezuela: ¿coyuntural o estructural? *Revista Debate Abierto*, (18), pp. 37-45.
3. Acevedo, D. (2002). Interacciones entre Economía y Estado en las políticas laborales. Impacto de las reestructuraciones económicas en el empleo femenino. Derechos humanos de las Mujeres. Desafíos y tareas pendientes. *Cuadernos Mujer Salud*/7.
4. Acevedo, D. (2002). Género y políticas laborales en un contexto de flexibilidad del trabajo, reestructuración productiva y precarización del trabajo. *Revista Salud de los Trabajadores*, 10 (1 -2).
5. Angulo, A. y Velásquez, S. (2010). *La jefatura del hogar femenino en el marco del Censo general 2005*. Colombia: DANE.
6. Arango, L. E. y Hamann, F. (2012). *El Mercado de trabajo en Colombia hechos, tendencias e instituciones*. Colombia: Banco de la República.
7. Arriagada, I. (2004). Estructuras familiares, trabajo y bienestar en América Latina. En *Cambio de las familias en el marco de las transformaciones globales: necesidad de políticas públicas eficaces*. Santiago: CEPAL (42).

8. Arriagada, I. (2007). Familias latinoamericanas: cambiantes, diversas y desiguales. *Papeles de población*, 13(53), pp. 9-22.
9. Bisquerra, A. (1998). *Modelos de Orientación e Intervención psicopedagógica*. Barcelona: Editorial Praxis.
10. Blanco, J. (2005). El Prácticum en los Estudios pedagógicos y la inserción laboral. Nuevos enfoques ante el reto europeo. (Tesis doctoral). Universidad de Barcelona, España.
11. BOGOTÁ, CÓMOVAMOS. (2016). *Informe de calidad de vida de Bogotá 2016*. Bogotá.
12. CEPAL. (2009). *III Reunión de Seguimiento de la Declaración de Brasilia. Por los derechos de las personas mayores. Los derechos económicos, sociales y los derechos económicos, sociales y culturales*. Sede de la CEPAL, 5 y 6 de octubre de 2009. Recuperado de: http://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/djaspers_0.pdf
13. Consejo de Estado. (2013). Sala de lo contencioso administrativo. Sección Tercera. Subsección C. Consejero ponente: Enrique Gil Botero. Julio 2013.
14. Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-034 de 1999.
15. Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-184 de 2003.
16. Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-629/10.
17. Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-803-2013.
18. DANE. (2005). *Censo General 2005. Jefatura de hogar*. Colombia: DANE.
19. DANE. (2014). Mercado laboral por parentesco. Resultados generales. *Boletín de Prensa*, trimestre enero - marzo.
20. DANE. (2014). *Encuesta Multipropósito*. Colombia: DANE.
21. DANE. (2016). *Gran Encuesta Integrada de Hogares*. Comunicado de prensa Informe especial Mercado Laboral Parentesco.
22. DANE. (2017). Encuesta de Calidad de vida. *Boletín Técnico*.
23. DANE. (2017). Informes especiales de mercado Laboral. *Comunicado de Prensa*.
24. DANE. (2019). Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH). *Boletín Técnico*.
25. De Roux, C. y Ramírez, J. J. (2004). *Derechos económicos, sociales y culturales, economía y democracia*. CEPAL. Serie estudios y perspectivas.

26. Esping-Andersen, G. (1993). *Cambio de clases: estratificación y movilidad en las sociedades postindustriales*. Londres.
27. García, B. y Gutiérrez, R. (1996). Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: cuestiones teóricas. *Reis*, (75), pp. 269-293.
28. Geldstein, R. N. (1997). *Mujeres jefas de hogar: familia, pobreza y género*. UNICEF, Argentina. Recuperado de: http://www.unicef.org/argentina/spanish/ar_insumos_PEMujeresjefashogar.pdf
29. Grupo de Litigio de Interés Público de la Universidad del Norte. (2014). Acción Pública de Inconstitucionalidad contra Ley 1232 del 2008, Artículo 1º (parcial), “Por el cual se modifica la Ley 82 de 1993, Ley Mujer Cabeza de Familia y se dictan otras disposiciones”. Recuperado de: <http://www.uninorte.edu.co/web/servicios-a-la-comunidad/resultados>
30. Instituto Nacional de Estadísticas se Chile. (2011). *Situación laboral de las mujeres ocupadas y las brechas salariales que inciden en la estructura ocupacional chilena. Análisis de Género y Mercado del Trabajo*. Chile: Departamento de Estudios Laborales- Departamento de Estudios Sociales.
31. Instituto Nacional de Estadística de España. (2004). “¿Cuántos somos en casa?”, *Boletín Informativo del Instituto Nacional de Estadística*. Recuperado de: <http://www.ine.es/revistas/cifraine/0604.pdf>.
32. Instituto Nacional de Estadística y Geografía de México. (2015). *Encuesta inter-censal 2015. Marco conceptual*. Recuperado de http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/Productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825098742.pdf
33. Jiménez y Martínez. (2013). Hogar y familia. corrientes interpretativas y realidades sociales. Los ejemplos de movilidad de la población (1771) y movilidad social (1797) en Lorca. *Revista de Demografía Histórica*, 33(2), pp. 29-63.
34. Lasso, V. F. (2012). La dinámica del desempleo urbano en Colombia. En: *El Mercado de trabajo en Colombia hechos, tendencias e instituciones*. Colombia: Banco de la República.
35. Martínez, A. V. y Herrero, M. J. (2012). *Derecho individual del trabajo y derecho al*

- trabajo. Curso de Derecho del Trabajo*. Madrid: Tecnos.
36. Martínez, G. C. (2013). *Descenso de la fecundidad, participación laboral de la mujer y reducción de la pobreza en Colombia. 1990-2010*. Colombia: PROFAMILIA.
37. Martínez, R. S. (2012). Sobre pobreza y familia: madres jefas de hogar y hogares biparentales. *Revista Humanum*. Recuperado de: <http://www.revistahumanum.org/blog/sobre-pobreza-y-familia-madres-jefas-de-hogar-y-hogares-biparentales/>
38. Medina, F. y Paredes, P. (2013). Radiografía del Mercado Laboral Femenino en Chile. *Horizontal*.
39. Observatorio de Políticas de las familias, DNP. (2016). *Tipología de familias en Colombia: evolución 1993-2014*. Documento de trabajo No. 2016-1
40. Oliva, G. y Villa, G. (2013). Hacia un concepto interdisciplinario de la familia en la globalización. *Revista Justicia Juris*, 10(1), pp. 11-20.
41. ONU MUJERES. (2015). ¿Camino a la igualdad?: Derechos de las mujeres a partir de la Constitución de 1991 Sistematización legal y jurisprudencial.
42. ONU. (2006). *Poner fin a la violencia contra la mujer De las palabras los hechos*. Estudio del Secretario General Naciones Unidas.
43. ONU. 2009. Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. Preguntas frecuentes sobre los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Folleto informativo N° 33
44. Organización de los Estados Americanos. (22 de noviembre de 1969). *Convención Americana Sobre Derechos Humanos. (Pacto de San José)*. Suscrita en la conferencia especializada interamericana sobre derechos humanos (b-32). San José, Costa Rica.
45. Organización de Estados Americanos. (2015). *Segundo Informe de Seguimiento a la Implementación de las Recomendaciones del Comité de Expertas del MESECVI. Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (MESECVI)*. Washington: OEA.
46. Organización de Estados Americanos. (5 de junio de 2013). *AG/RESOLUCION. 2801 (XLIII-O/13) hacia la autonomía de la defensa pública oficial como garantía de acceso a la justicia*. (Aprobada en la segunda sesión plenaria, celebrada el 5 de junio de 2013).

47. Organización de Estados Americanos. (1995). Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención De Belem Do Para". Brasil: OEA.
48. Organización de Estados Americanos. (2000). Relatoría Especial sobre Violencia Contra la Mujer sus Causas y Consecuencias. ONU. Consejo Económico y Social Comisión de Derechos Humanos. Informe presentado por la Sra. Radhika Coomaraswamy, Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer, con inclusión de sus causas y consecuencias, presentado de conformidad con la resolución 2000/45 de la Comisión de Derechos Humanos: La violencia contra la mujer perpetrada y/o condonada por el Estado en tiempos de conflicto armado (1997-2000).
49. Organización de las Naciones Unidas. (1993). Resolución de la Asamblea General Resolución 48/104 Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer.
50. Organización de las Naciones Unidas. (2007). Asamblea General de las Naciones Unidas. Resolución aprobada por la Asamblea General el 19 de diciembre de 2006, sobre la base del informe de la Tercera Comisión (A/61/438) 61/143. Intensificación de los esfuerzos para eliminar todas las formas de violencia contra la mujer.
51. Organización de las Naciones Unidas. (1991). Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos. Comité CEDAW, Recomendación General No. 19.
52. Organización de las Naciones Unidas. Mujeres. (2014). Entidad de las naciones unidas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Recuperado de: <http://www.endvawnow.org/es/articles/295-definicion-de-la-violencia-contra-las-mujeres-y-ninas-.html>
53. Organización Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2009). *Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Santiago: OIT.
54. Pacto Internacional De Derechos Civiles Y Políticos. (16 de diciembre de 1966). Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966. Entrada en vigor: 23 de marzo de 1976
55. PROFAMILIA. (2016). Encuesta nacional y demográfica 2015. Colombia.

56. PROFAMILIA, 2016. Resumen Ejecutivo Encuesta nacional y demográfica 2015. Colombia.
57. Rendón. A. (2013). Mercados Laborales en tiempos de la globalización. Recuperado de: <http://viva.org.co/cajavirtual/svc0367/articulo11.html>
58. República de Colombia. Ley 1232 de 2008.
59. República de Colombia. Ley 790 de 2002.
60. Romero, V. (2004). *Inserción Ocupacional*. Barcelona: Altamar.
61. Rubio, G. R. (2000). Globalización y mercado de trabajo: retos y oportunidades para la promoción del empleo en el medio local. *Scripta Nova*, 69(60).
62. Sala-I-Martin, X. (2000). *Apuntes de crecimiento económico*. Barcelona: Antoni Bosch Editor.
63. Santamaría, M. y Rojas, N. (2001). La Participación Laboral: ¿Qué ha pasado y qué podemos esperar? *Archivos de Macroeconomía*, (146).
64. Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review*, 51(1).
65. Tokman, V. (2006). *Inserción laboral, mercados de trabajo y protección social Unidad de Estudios Especiales Secretaría Ejecutiva financiamiento del desarrollo*. Santiago de Chile: CEPAL-Naciones Unidas.
66. Valero, Á. (1992). La prevalencia de la familia nuclear en el sistema familiar español. *Revista Internacional de Sociología*, (3), pp. 183-210.
67. Vasak, K. (1977). *Human Rights: A Thirty-Year Struggle: The Sustained Efforts to give Force of law to the Universal Declaration of Human Rights*. Paris: UNESCO Courier.
68. Velásquez, S. (2015). Ser mujer jefa de hogar en Colombia. *Revista de la información básica*, 4(2). Recuperado de: https://sitios.dane.gov.co/revista_ib/html_r8/articulo4.html
69. Weller, J. (2000). El fomento de la inserción laboral de grupos vulnerables. Consideraciones a partir de cinco estudios de caso nacionales. Santiago de Chile: CEPAL.