

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ANTROPOLOGÍA**



**EMPODERAMIENTO Y AUTONOMÍA DE LAS MUJERES  
INSERTADAS AL ÁMBITO LABORAL DEL PARQUE  
INDUSTRIAL DE SALCEDO – PUNO**

**TESIS**

**PRESENTADO POR:**

**LEYDI VANESSA LARICO ESCARCENA**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADO EN ANTROPOLOGÍA**

**PUNO - PERU**

**2017**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ANTROPOLOGÍA**

**EMPODERAMIENTO Y AUTONOMÍA DE LAS MUJERES INSERTADAS AL  
ÁMBITO LABORAL DEL PARQUE INDUSTRIAL DE SALCEDO – PUNO**

**TESIS PRESENTADA POR:**

**Bach. LEYDI VANESSA LARICO ESCARCENA**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**LICENCIADO EN ANTROPOLOGÍA**



**APROBADA POR EL JURADO REVISOR CONFORMADO POR:**

**PRESIDENTE**

: .....  
**Dr. ARRUFO ALCÁNTARA HERNÁNDEZ**

**PRIMER MIEMBRO**

: .....  
**M.Sc. LUPERIO DAVID ONOFRE MAMANI**

**SEGUNDO MIEMBRO**

: .....  
**Dr. VICENTE ALANOCA AROCUTIPA**

**DIRECTOR DE TESIS**

: .....  
**M.Sc. DUVERLY JOAO INCACUTIPA LIMACHI**

**ASESOR DE TESIS**

: .....  
**M.Sc. HÉCTOR ALBINO ESCARZA MAICA**

**ÁREA: ANTROPOLOGÍA DE GÉNERO  
TEMA: EMPODERAMIENTO DE LA MUJER**

**FECHA DE SUSTENTACIÓN: 06 de diciembre del 2017**

## *Dedicatoria*

*A mis padres: José Larico y Juana Escarcena, por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, en toda mi educación, tanto académica, como de la vida, por su incondicional apoyo perfectamente mantenido a través del tiempo.*

*Sin duda a mi hija Janis, por ser mi impulso y motivación de cada día de mi vida*

*Con gran aprecio a mis hermanos: Anthony, Paola y Erika.*

*A ti, César, por estar incondicionalmente.*

*Finalmente, a todas las mujeres de incansable lucha.*

## AGRADECIMIENTOS

Definitivamente este trabajo no se habría podido realizar sin la colaboración de muchas personas que me brindaron su ayuda. Por tanto, quiero agradecerles a todos ellos cuanto han hecho por mí, para que este trabajo saliera adelante de la mejor manera posible.

- A la Universidad Nacional de Altiplano, Alma Mater de los Puneños, por las grandes enseñanzas que ayudaron en mi formación profesional.

- A la Facultad de Ciencias Sociales y de sobre manera a la Escuela Profesional de Antropología.

- Con gran estima y gratitud a mis jurados, en su condición de presidente Dr. Arrufo Alcántara Hernández, primer miembro M.Sc. Luperio David Onofre Mamani, segundo miembro Dr. Vicente Alanoca Arocutipa, a mi asesor M.Sc. Héctor Albino Escarza Maica y mi director de Tesis M.Sc. Duverly Joao Incacutipa Limachi, por brindarme sus enseñanzas y orientaciones para mi trabajo de investigación.

- A mis maestros de la Escuela Profesional de Antropología de la UNA Puno, que han compartido su ciencia y sabiduría durante todos estos años, a los cuales debo gratitud y compromiso en el cumplimiento de mi deber.

- A las mujeres de la empresa CIRNMA y PISCIS, por la confianza, cariño y tiempo invertido para el buen desarrollo de este trabajo.

- A todos los amigos y compañeros que en algún momento de mi camino como estudiante me han brindado su apoyo.

## ÍNDICE GENERAL

RESUMEN.....	10
INTRODUCCIÓN .....	12
CAPÍTULO I.....	14
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN .....	14
1.1.    PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
1.2. JUSTIFICACIÓN. ....	18
1.3. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	25
CAPÍTULO II .....	26
MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN .....	26
2.1. MARCO TEÓRICO.....	26
2.2. MARCO CONCEPTUAL (CONCEPTOS Y MODELOS).....	44
2.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN. ....	49
2.4. OPERACIONALIZACIÓN DE CONCEPTOS Y VARIABLES DE INVESTIGACIÓN.....	51
CAPÍTULO III.....	52
DISEÑO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN .....	52
3.1. UTILIDAD DE LOS RESULTADOS DEL ESTUDIO.....	52
3.2. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	52
3.3. NIVELES DE ANÁLISIS.....	53
3.4. EJES DE ANÁLISIS.....	53
3.5. DIMENSIÓN DE ANÁLISIS.....	53
3.6. UNIDADES DE ANÁLISIS.....	53
3.7. UNIDAD DE OBSERVACIÓN .....	53
3.8. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	54
3.8.1. POBLACIÓN.....	54
3.8.2. MUESTRA.....	54
3.9. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.....	55
3.9.1. HISTORIAS DE VIDA.....	55
3.9.2. GUÍA DE ENTREVISTA.....	56
3.9.3. OBSERVACIÓN PARTICIPANTE.....	56
3.9.4. ENTREVISTAS A PROFUNDIDAD. ....	56
3.9.5. REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA. ....	58
3.8. ÁMBITO DE ESTUDIO.....	58

CAPÍTULO IV .....	59
CARACTERIZACIÓN DEL ÁREA DE INVESTIGACIÓN .....	59
4.1. SUPERFICIE. ....	59
4.2. CLIMA.....	59
4.3 MAPA DE MACRO Y MICRO LOCALIZACIÓN.....	59
4.4. POBLACIÓN.....	60
4.5. ORGANIZACIÓN POLÍTICA.....	60
4.6. ECONOMÍA.....	60
4.7. EL PARQUE INDUSTRIAL DE SALCEDO.....	60
4.8. RESEÑA HISTÓRICA DE LA EMPRESA AGROINDUSTRIAS CIRNMA S.R.L.	62
4.9. RESEÑA HISTÓRICA DE LA EMPRESA PISCIFACTORÍAS DE LOS ANDES PISCIS. S.A.C.....	63
4.10. MEMORIA DESCRIPTIVA SOBRE LA EVOLUCIÓN SALARIAL DE LAS MUJERES.....	64
CAPÍTULO V .....	67
EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS .....	67
5.1. DESCRIPCIÓN DE LAS LABORES QUE REALIZAN LAS MUJERES INSERTADAS AL ÁMBITO LABORAL.....	67
5.2. ASPECTOS Y DATOS GENERALES ACERCA DE LAS MUJERES DEL PARQUE INDUSTRIAL DE SALCEDO.....	77
5.3. LAS CIRCUNSTANCIAS QUE IMPULSARON A LAS MUJERES PARA INSERTARSE AL ÁMBITO LABORAL.....	79
5.4. SITUACIÓN DEL EMPODERAMIENTO Y AUTONOMÍA DE LAS MUJERES..	86
5.5. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES DENTRO DE UNA DIMENSIÓN SOCIOCULTURAL .....	95
CONCLUSIONES .....	106
RECOMENDACIONES .....	108
BIBLIOGRAFÍA .....	109
ANEXOS .....	113

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1 Aspectos y datos generales de las informantes .....</b>	<b>78</b>
<b>Tabla 2 Importancia del aporte económico de la mujer al hogar .....</b>	<b>87</b>
<b>Tabla 3 La responsabilidad y el mejor manejo del dinero en el hogar .....</b>	<b>89</b>
<b>Tabla 4 Percepción de las mujeres sobre el salario que reciben .....</b>	<b>91</b>
<b>Tabla 5 Expresión de las opiniones de las mujeres dentro del ámbito laboral.....</b>	<b>92</b>
<b>Tabla 6 Actitudes positivas que reflejan las mujeres para encaminar su empoderamiento .....</b>	<b>93</b>
<b>Tabla 7 Percepciones de las mujeres en caso de quedarse sin trabajo.....</b>	<b>94</b>
<b>Tabla 8 Factores que limitan el empoderamiento y autonomía de las mujeres .....</b>	<b>95</b>
<b>Tabla 9 Total de horas que ocupan a las mujeres entre el trabajo remunerado y el doméstico.....</b>	<b>96</b>
<b>Tabla 10 Circunstancias por las que se presenta la culpa y la inferioridad en la mujer ....</b>	<b>99</b>
<b>Tabla 11 La mirada a futuro que tienen las mujeres.....</b>	<b>101</b>
<b>Tabla 12 Proceder de la mujer para tratarse las enfermedades.....</b>	<b>103</b>
<b>Tabla 13 Situaciones de violencia doméstica que reflejan las mujeres .....</b>	<b>104</b>
<b>Tabla 14 Conocimiento de las mujeres sobre métodos anticonceptivos.....</b>	<b>104</b>
<b>Tabla 15 Participación de la mujer en espacios públicos .....</b>	<b>105</b>

**ÍNDICE DE ILUSTRACIONES**

<b>Ilustración 1</b> Mapa del Centro Poblado de Salcedo - Puno.....	59
<b>Ilustración 2</b> Croquis de ubicación de la empresa CIRNMA S.R.L. y Piscis S.A.C .....	66
<b>Ilustración 3</b> Trabajadoras de Cirnma S.R.L. dentro de la planta procesadora. ....	68
<b>Ilustración 4</b> Trabajadora Cirnma S.R.L., en la tolva de la máquina .....	69
<b>Ilustración 5</b> Trabajadora haciendo la limpieza de la maquina escarificadora. ....	70
<b>Ilustración 6</b> Trabajadora en la máquina de pulido de quinua. ....	71
<b>Ilustración 7</b> Mujeres de la empresa Cirnma S.R.L., escogiendo puntos negros de quinua. .....	72
<b>Ilustración 8</b> Trabajadora de Cirnma S.R.L, estibando el producto terminando. ....	73
<b>Ilustración 9</b> Rumas de quinua envasada, apiladas por las mujeres de Cirnma S.R.L.....	74
<b>Ilustración 10</b> Trabajadoras de la empresa Piscis, deshuesando la trucha. ....	76
<b>Ilustración 11</b> Trabajadoras de la empresa Piscis, fileteando la trucha. ....	77

## ÍNDICE DE ACRONIMOS

**(CIRNMA S.R.L) Centro de Investigación de Recursos Naturales y Medio Ambiente - Sociedad de Responsabilidad Limitada.**

**(PISCIS S.A.C) Psi Factorías de los Andes – Sociedad Anónima Cerrada.**

**(PNUD) Programa de las Naciones Unidas Para el Desarrollo**

## RESUMEN

En la presente tesis se indaga sobre el *empoderamiento y autonomía de las mujeres insertadas al ámbito laboral del parque industrial de Salcedo - Puno*, lo cual nos permitió evidenciar varios aspectos sobre este tema que en la actualidad está tomando fuerza a nivel nacional. Nuestros resultados se basan y sustentan en una muestra significativa de informantes que han sido escogidas por poseer características necesarias para la investigación. El propósito de la investigación es conocer el difícil proceso y los factores determinantes que conlleva el empoderamiento de las mujeres de la actualidad y principalmente contribuir al entendimiento de las limitaciones que tienen las mujeres al insertarse al ámbito laboral y la importancia de las mismas en el desarrollo de nuestra sociedad. Para conseguir la información, se ha utilizado el método del trabajo de campo, basándonos en las entrevistas a profundidad y semiestructuradas, así como también se ha hecho uso de la observación participante y las historias de vida, se registró datos de las mujeres que trabajan dentro del ámbito de estudio; 10 de la empresa CIRNMA y 10 de la empresa PISCIS, sumando un total de 20 mujeres consideradas como muestra para la presente investigación. Concluimos que el empoderamiento y autonomía de las mujeres insertadas al ámbito laboral del parque industrial de Salcedo, se encuentra en un proceso inicial porque se evidencia escasos aspectos básicos de empoderamiento, uno de los más resaltantes es el aporte económico a sus familias, sin duda muy relevante, lo mismo que les ha dado mayor autonomía económica; pero, el tiempo que dedican al ámbito laboral tiene considerables desventajas que ha detenido el proceso de su empoderamiento en otros niveles de participación y toma de decisiones fuera del hogar, la labor doméstica sigue recayendo en la responsabilidad de la mujer, acumulando una doble carga que las ha limitado a su hogar y su trabajo. Por otra parte, la situación de pobreza en la que se encuentran, las escasas oportunidades que ofrecen las instituciones públicas y privadas; con respecto al trabajo femenino, continúan los arquetipos discriminatorios que la sociedad ha construido y se mantiene hacia las mujeres en situación de vulnerabilidad, lo que nos lleva a determinar que la inequidad de género aún sigue y seguirá vigente en nuestra Región.

**Palabras clave:** empoderamiento, mujer, ámbito laboral, pobreza, doble carga, familia, trabajo, economía.

## ABSTRACT

In the present thesis the empowerment and autonomy of the women inserted in the work environment of the industrial park of Salcedo - Puno, which allowed us to highlight several aspects on this issue that is currently taking strength at the national level. Our results are based on and sustain a significant sample of informants who have been chosen because they possess characteristics necessary for the investigation. The purpose of the research is to know the difficult process and determining factors that lead to the empowerment of women today and mainly contribute to the understanding of the limitations that women have when entering the workplace and the importance of them in the development of our society. In order to obtain the information, the fieldwork method has been used, based on the in-depth and semi-structured interviews, as well as the use of participant observation and life histories, data of women working within was recorded. of the field of study; 10 of the CIRNMA company and 10 of the PISCIS company, adding a total of 20 women considered as a sample for the present investigation. We conclude that the empowerment and autonomy of women inserted into the workplace of the industrial park of Salcedo, is in an initial process because there are few basic aspects of empowerment, one of the most outstanding is the economic contribution to their families, no doubt very relevant, the same thing that has given them greater economic autonomy; However, the time they spend in the workplace has considerable disadvantages that have stopped the process of empowerment in other levels of participation and decision making outside the home, domestic work continues to fall under the responsibility of women, accumulating a double burden that He has limited them to his home and his work. On the other hand, the situation of poverty in which they find themselves, the few opportunities offered by public and private institutions; With respect to women's work, the discriminatory archetypes that society has built and maintains towards women in vulnerable situations continue, which leads us to determine that gender inequality is still and will continue to be in force in our Puno Region

**Keywords:** empowerment, women, work environment, poverty, double burden, family, work, economy.

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad describir y explicar el proceso de empoderamiento y autonomía de las mujeres insertadas al ámbito laboral del parque industrial de Salcedo en la ciudad de Puno en el año 2016, el tema que se sustenta nos permite conocer las condiciones subordinadas de la mujer en nuestra sociedad y las posibilidades de superación de las mismas; lo que supone ver a las mujeres, no solo como víctimas, sino también como sujetos de transformación de la realidad y en primera instancia a nivel personal de cada una de ellas; quienes han sido educadas bajo un mundo estructurado y sesgado por una cosmovisión claramente androcentrista que las desvaloriza y que les asignan un papel por debajo de la figura masculina en diversas esferas de la sociedad.

En la presente tesis, se intenta indagar sobre algunos aspectos de este cambio en la posición relativa de la mujer en la sociedad, relacionados, concretamente, con las formas en que se ha producido su inserción en el ámbito laboral. Se examinarán dos aspectos de ésta relacionados, por una parte, la importancia que tiene para ellas el trabajo fuera del hogar con relación a su empoderamiento, el tipo de ocupaciones a las que pueden acceder y los espacios ganados por ellas, finalmente conoceremos las barreras de género existentes a las que se enfrentan, que de hecho, impiden su integración plena en igualdad de condiciones con los varones.

Lo que pretende el presente trabajo es ser una guía y estímulo a la mujer para que continúe luchando para encaminar el proceso de su empoderamiento a nivel personal y porque no, grupal.

Para la elaboración de ésta tesis, se desarrolló la recolección de datos a través de una entrevista a 20 mujeres que laboran en el parque industrial de Salcedo de la ciudad de Puno.

Los resultados de la estrategia investigativa nos lleva a considerar, la organización y la concientización de la mujer para superar las condiciones de desigualdad, de marginación y de sometimiento que viven tanto en el ámbito laboral como en su ámbito familiar. A pesar de que hoy en día el empoderamiento de la mujer ha tomado más fuerza e importancia, aún no se han hecho muchos estudios sociales, para determinar si la inserción laboral de la mujer es realmente un gran paso en el proceso del empoderamiento de las mujeres.

La tesis está organizado de la siguiente forma: Capítulo I. donde se aborda el planteamiento del problema de la investigación, la revisión de los antecedentes y los objetivos de la investigación. Capítulo II. Se expone el marco teórico, haciendo una revisión de la bibliografía existente, sobre el problema de la investigación. Capítulo III. Que corresponde a la metodología de la investigación, acá se da cuenta de los métodos y técnicas de observación utilizados en mi investigación. Capítulo IV. Donde se describen las características más importantes del lugar donde se hizo nuestra investigación. Capítulo V. donde se exponen y analizan los resultados obtenidos del presente estudio.

Finalmente se formulan las conclusiones y recomendaciones después de haber llevado a cabo el estudio.

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Para erradicar la violencia contra las mujeres, es necesario impulsar el empoderamiento de las mujeres, pero ¿qué es exactamente? Cuando hablamos de prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, uno de los conceptos que siempre salen a la luz es el empoderamiento y su importancia en el combate contra esta problemática.

Sin embargo, aunque escuchamos mucho esta palabra, muy pocas veces nos ponemos a pensar en lo que realmente significa y, sobre todo, cuál es su impacto para las mujeres en su lucha por la igualdad, el reconocimiento y ejercicio de sus derechos, así como en su camino para vivir una vida libre de violencia.

Según la Real Academia Española (2014): empoderamiento se refiere a la acción y efecto de empoderar, es decir a “Hacer poderoso o fuerte a un individuo o grupo social desfavorecido”.

Si bien ésta puede parecer una definición demasiado sencilla, en realidad es muy significativa, especialmente si consideramos que, históricamente, a las mujeres se les ha hecho pensar que ellas son menos fuertes, inteligentes, capaces o poderosas que los hombres, cuando no es así. La mentalidad y cultura machistas que por años han desfavorecido a las mujeres, han traído como consecuencia el lento desarrollo de las mujeres en los distintos ámbitos de la sociedad.

Es por esto que el empoderamiento es necesario para que las mujeres adquieran o refuercen sus capacidades, impulsando así la igualdad de género necesaria para erradicar la violencia, en tanto, es preciso primeramente conocer la situación real del empoderamiento de la mujer y es ahí donde surge la raíz del problema, sin generalizar, se puede decir que existen grupos de mujeres que aún no han podido salir de la subyugación en las que las tienen sus parejas sentimentales, sus padres, sus jefes e incluso sus hijos. Es una situación que se ve más reflejada en los estratos socioeconómicos bajos, dado el déficit de las condiciones sociales, económicas, educativas y culturales, frente al cual, faltan políticas públicas que generen mecanismos de control, donde se sancione y a su vez le den opciones las mujeres para que tengan mayor participación en el desarrollo de la sociedad.

El empoderamiento de las mujeres peruanas, sigue siendo una utopía, debido a que ni si quiera se ha venido alentando su proceso en la praxis. Las mujeres actualmente, están en su mayoría insertándose en trabajos precarios y poco ventajosos, generalmente en el subempleo o en la informalidad; y en consecuencia a ello, no han podido modificar la imagen de sí mismas y las creencias sobre sus derechos, capacidades y los “sentimientos de inferioridad” a pesar de que los roles de la mujer son fundamentales para cualquier sociedad.

Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2016) el aumento del número de mujeres peruanas incorporadas al mercado laboral, ha tenido como efecto el incremento de las horas que ellas destinan al trabajo total. Esto debido a que, además de sus responsabilidades como trabajadoras remuneradas, las mujeres se hacen cargo del cuidado, es decir, dedican un tiempo significativo al trabajo que representa el cuidado

de otros, la mantención de la casa y las actividades asociadas a reproducción cotidiana de la familia. En cambio, los hombres dedican la mayor parte de su tiempo al trabajo remunerado y un tiempo marginal al trabajo no remunerado.

En el parque industrial del centro poblado de Salcedo en Puno, se han ido estableciendo y aperturando micro, pequeñas y medianas empresas, las cuales contratan personal con *mano de obra no calificada*<sup>1</sup>, que ha permitido que muchas mujeres de bajos recursos tengan acceso al mercado laboral para que puedan mejorar su economía familiar.

Para la presente investigación se han considerado dos actividades económicas que más sobresalen. Una de ellas está dedicada específicamente al rubro de la transformación de la quinua: “CIRNMA S.R.L.”, que tiene 12 mujeres dentro de su personal obrero; la segunda, dedicada al eviscerado y envasado de la trucha: “PISCIS S.A.C.”, que tiene 92 mujeres como personal obrero, haciendo un total de 104 mujeres que con su trabajo diario, logran aportar a la canasta familiar para mejorar sus condiciones de vida.

Sin embargo, desde otra mirada, encontramos que estas mujeres siguen viviendo en un escenario muy inestable que no permite visibilizar su contribución al desarrollo de nuestra sociedad, más allá de la importancia de su inserción en el mercado laboral.

Estas mujeres reúnen rasgos culturales determinantes, que han adquirido dentro de un contexto socio-cultural donde se han criado y que se refleja en la convivencia familiar del hogar y el trabajo, que sin darse cuenta está limitando su propio camino

---

<sup>1</sup> La mano de obra no calificada es la parte más barata y menos técnica de la fuerza laboral que conforma una gran parte del mercado de trabajo de una economía. Esta fuerza de trabajo desempeña el papel importante de la realización de tareas diarias de producción que no requieren habilidades técnicas.

hacia su empoderamiento y autonomía como mujer, desencadenando problemas para que puedan abrirse sus propios espacios que les permitan ser más valoradas y reconocidas en hechos.

Es por ello que es importante conocer y explicarla situación del empoderamiento y autonomía de las mujeres que están inmersas en el ámbito laboral, porque claramente el paso ya está dado por ellas, sin embargo, el empoderamiento es un proceso mucho más amplio, que tiene que ver con que la mujer, de forma autónoma y libre, hace uso y decide sobre sus recursos. Por lo que se pretende responder a las siguientes interrogantes:

***Pregunta general.***

-¿Cómo se percibe la situación del empoderamiento y la autonomía de las mujeres insertadas en el ámbito laboral del parque industrial de Salcedo - Puno?

***Preguntas específicas.***

-¿Cuáles son los principales indicadores de empoderamiento y autonomía que poseen las mujeres insertadas en el ámbito laboral del parque industrial de Salcedo - Puno?

-¿De qué manera influyen los factores socio culturales en el empoderamiento y autonomía de las mujeres insertadas en el ámbito laboral del parque industrial de Salcedo - Puno?

## 1.2. JUSTIFICACIÓN.

El presente trabajo de investigación nace debido a la importancia de los roles que tienen las mujeres en nuestra sociedad, asumiendo que se debe valorar la inserción de ellas en el ámbito laboral que apoya a la economía de la canasta familiar; como punto de partida para que se encamine el proceso de su empoderamiento y autonomía, siendo necesario para ello, reconocer que el trabajo doméstico que también ellas realizan les acumula una doble carga de trabajo lo que no permite que las mujeres sean partícipes en otros ámbitos de la sociedad.

Hoy en día, la mujer trabaja y atiende a su familia al mismo tiempo, en consecuencia a ello, el ejercicio de su poder se encuentra limitado en distintos espacios sociales.

La tesis básicamente, se centra en la esfera económica y también familiar, porque es en donde nuestras informantes tienen mayor presencia social. Sin embargo, esta presencia no es del todo horizontal con relación al varón, debido a que nuestra sociedad se ha ido construyendo en base de simbolismos, asignando un significado para mujeres y varones, así, acabamos pensando lo que nombramos cultura, como una realidad y vamos asumiendo los roles de género de acuerdo con nuestra condición biológica como mujeres y como varones.

A partir de esta idea de simbolismo, si los componentes culturales son más básicos que los biológicos en la construcción ideológica de lo que se entiende por género; es trascendente que se reformulen los roles masculinos y femeninos a partir de

los cambios que se producen en base a las nuevas necesidades laborales, económicas y familiares en las relaciones de género y la división del trabajo.

Nuestro propósito se justifica porque la problemática de la mujer sigue vigente, muchos son los obstáculos por los cuales las mujeres deben de atravesar para lograr un empoderamiento de hecho; necesitamos conocer esas dificultades para que la investigación y la teoría sirvan también como herramienta esencial para la emancipación de las mujeres de nuestra región Puno.

### **1.3. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.**

Los estudios sobre empoderamiento de la mujer a través de la inserción laboral en nuestra ciudad de Puno, son limitados, sin embargo se logra evidenciar a nivel nacional e internacional estudios referidos y similares a nuestra investigación.

#### ***1.3.1. A nivel internacional.***

Kollontai (1976) analiza los comienzos del acceso de las mujeres al mercado laboral que se dio por medio de la progresiva división del trabajo y la manufactura que abrió la puerta a los trabajadores sin especializar y al emplear el empresario productores sin experiencia era lógico para él decidirse por la “mano de obra” más barata y por ello más apropiada y éstas eran las mujeres y los niños. Por eso entre los siglos XVI y XVIII podemos registrar, paralelamente al desarrollo de las empresas manufactureras, un rápido aumento del trabajo de la mujer. Cuanto más trabajadoras y cuanto más larga fuese su jornada, mayor sería el número de horas de trabajo mal pagado.

Como podemos advertir en este texto, la situación resaltante está enmarcada en la problemática salarial, considerando a la mujer como agente que accede al campo laboral con mano de obra barata; esta situación genera que se les exija a las mujeres un rendimiento mucho mayor, pero con una remuneración por debajo del salario de los varones. Esta realidad se trasluce dentro del parque industrial de Salcedo, ya que la forma de contrato para la realización de actividades laborales no están enmarcadas en el derecho laboral de una negociación colectiva, el empresario opta por exigirle más tiempo de productividad laboral sin que esto sea reconocido como horas extras, de esta manera se consume la actitud del trabajo mal pagado.

Portocarrero (1990) afirma que fue recién a partir de 1975 cuando, al menos en parte, las estrategias de bienestar se focalizaron en las *mujeres pobres*, en aquellas que habían sido dejadas de lado por el proceso de desarrollo. En consecuencia, las metas desde allí propugnadas buscaban, por un lado, satisfacer las necesidades de esas mujeres mediante la visión de servicios diversos los que supuestamente, al facilitar sus vidas y tareas domésticas, las fortalecerían impulsando su plena participación. Como respuesta a ello, por el otro lado, se podría acrecentar el bienestar familiar, especialmente el de los niños, y por qué no, a veces, el comunal.

Casique (2003) plantea la hipótesis de que, uno de los elementos que puede ir asociado al empoderamiento de las mujeres es la disponibilidad de recursos (económicos y sociales). La relación que se establece entre empoderamiento y recursos es en realidad bidireccional. El autor llega a la conclusión de que el acceso y disponibilidad de recursos facilita el empoderamiento de las mujeres, a la vez que el empoderamiento les da acceso a más y nuevos recursos.

Alemany (2004) determina que: “en España el género en el trabajo, muchas veces sirve para ahondar más en la discriminación sufrida por las mujeres, al favorecer el mantenimiento de la mujer en su condición histórica de incapaz, limitándoles aún más las posibilidades de empleo”. A su vez, el desarrollo de la producción industrial, al representar el traslado de la producción de la casa a la fábrica, y el consiguiente desplazamiento del hogar como unidad económica de producción, tuvo un significado específico para las mujeres, dado que dificultó la compaginación de su trabajo remunerado con el trabajo doméstico. A partir de este momento, comienza una concepción global de la mujer, que abarca su doble jornada laboral, con el trabajo asalariado de una parte y el trabajo no remunerado en casa, por otra, situación que se prolongará hasta nuestros días.

El estudio realizado por Gomes y Martí (2004) concluye que; “las medidas del gobierno como la de las empresas, no están resolviendo los obstáculos que encuentra la maternidad para su favorable evolución sin que la mujer tenga que renunciar a su desarrollo profesional”. Otra variable que cabe destacar es la falta de implicación real del hombre en la conciliación trabajo-familia. Por tanto un ámbito importante que debería desarrollarse es la educación de los hombres desde la niñez, para lograr así que asuman con naturalidad las responsabilidades familiares compartidas con las mujeres.

Brito (2005) llega a plantear la hipótesis de que la constitución de familias obreras, requeriría de un cambio de actitud de las mujeres populares, ya que las formas tradicionales de ser y estar en la sociedad no se ajustaban a los nuevos modelos de mujer que se necesitaban, el trabajo femenino era visto como una competencia al que desarrollaban los varones obreros, lo que generaba una baja general de los salarios. Esto

era considerado como un verdadero círculo vicioso, ya que la mujer trabajaba aun teniendo una pareja estable, porque los salarios de su compañero eran muy bajos y no le permitían mantener a toda la familia y, a su vez, el salario era bajo, porque los empresarios preferían a las mujeres para muchos empleos, dado que percibían salarios menores y eran más sumisas.

Salles y Olivo (2006) presenta la hipótesis sobre el resquebrajamiento de la figura “hombre proveedor masculino” al interior del hogar, a partir de fenómenos tales como el incremento de familias monoparentales con jefatura femenina; el aporte monetario de las mujeres en los núcleos conyugales; y principalmente, por la inserción de la mujer en la actividad económica. Todos estos fenómenos han flexibilizado el rol de proveedor, ya que se evidencia una proporción cada vez menor de arreglos formados por la pareja con hijos (arquetipo de la familia nuclear). Hoy, los roles sociales son más flexibles, no sólo por la inestabilidad de las situaciones laborales, sino también, por la “actual cultura del consumo y del modernismo, que se tiende a pasar por vivencias (en el sentido fenomenológico de experiencia vivida) cada vez más intensas, experiencias más y más novedosas o más y más profundas.

Vera (2010) concluye que las mujeres peruanas no solo presentan menores tasas de participación laboral sino que también presentan peores condiciones laborales que los hombres, reciben menor ingreso por hora, y tienen una menor participación en puestos directivos y gerenciales en las principales empresas del país, lo que refleja la persistencia de una diferenciación de roles de género y la asignación de las responsabilidades domésticas sólo a mujeres.

Murguialday (2013) analizó uno de los enfoques más populares a mediados de los años 70, el enfoque Mujeres en el Desarrollo (MED) el cual pregonaba la necesidad de programas dirigidos a integrar a las mujeres en los procesos de desarrollo. Ella critica este enfoque afirmando que los problemas de la mujer del Tercer Mundo no surgen de una falta de integración al proceso de desarrollo...las mujeres están bien integradas a ese proceso, pero lo están en las escalas inferiores de una estructura de producción y acumulación inherentemente jerárquica y conflictiva, urgían a estudiar las relaciones entre hombre y mujeres causantes de las desventajas de estas a la hora de acceder a recursos y poder en sus sociedades.

### ***1.3.2. A nivel nacional.***

En el caso peruano, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2012) resalta que en los últimos años, y de manera general, el Perú ha logrado avances en cuanto a la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. A pesar de estos avances en áreas como el fortalecimiento institucional, la reducción de la mortalidad materna o el acceso a la educación primaria, persiste la existencia de grandes brechas de género que afectan, en mayor medida, a mujeres y niñas en situación de pobreza, indígenas que viven en zonas rurales de la sierra o la Amazonía. Además, los logros alcanzados son, en muchos casos, muy inestables, lo que ocasiona que estos grupos vivan en una situación de gran vulnerabilidad.

En el mismo contexto concluye aceptando que el Estado Peruano ha desarrollado un buen número de leyes y normas que otorgan un marco jurídico sólido para avanzar en la igualdad entre hombre y mujeres. Sin embargo, y como ocurre en otros ámbitos, existe una disociación entre la normativa existente y la limitada capacidad para aplicar

esas leyes. De esta manera, observamos que, si bien existe una *Ley Marco para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres* (Ley N° 28983) que promueve la incorporación del enfoque de género tanto en la administración pública y todas las iniciativas, esto no ocurre con la frecuencia que sería deseable.

### ***1.3.3. A nivel local.***

En lo referente al tema de investigación, existen trabajos realizados por el Sociólogo Francés Bourricaud (1969) describe el poder de la mujer “india” de esa época afirmando que las mujeres tienen una influencia sobre la marcha de la casa mucho más fuerte de lo que permitiría creer su status en apariencia humillado y así mismo, efectúan la mayor parte de las actividades comerciales, también resalta la importancia de las mujeres quiénes, en esa época eran las que controlaban buena parte de los recursos de la familia y solas efectuaban la mayor parte de las compras; sin embargo, asevera el autor, que éstas mujeres debían dar cuenta a sus maridos del dinero. El autor concluye afirmando que frente a la sociedad, la mujer era aparentemente muy subordinada a su marido, y era popular la imagen del indio que cabalga su asno, mientras que su mujer camina a corta distancia.

#### **1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.**

##### ***1.4.1. Objetivo general.***

Conocer y describir la situación del empoderamiento y autonomía de las mujeres insertadas en el ámbito laboral del parque industrial de Salcedo.

##### ***1.4.2. Objetivos específicos.***

Identificar los principales indicadores de empoderamiento y autonomía que poseen las mujeres insertadas al ámbito laboral del parque industrial de Salcedo - Puno.

Explicar qué tipo de influencia tienen los factores socioculturales en el proceso del empoderamiento y autonomía de las mujeres insertadas en el ámbito laboral del parque industrial de Salcedo - Puno.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

#### 2.1. MARCO TEÓRICO.

El objeto central de ésta investigación es conocer y explicarla situación del empoderamiento y autonomía de las mujeres insertadas en el ámbito laboral. Sin embargo; dado que el tema de empoderamiento es de naturaleza compleja o en palabras de Deere y León (2002) *“el empoderamiento no es un proceso lineal, con un principio y un fin claramente definido y común para todos los individuos, en este caso las mujeres, sino que es un proceso que se experimenta de manera diferenciada y de alguna manera única por cada individuo, y se define y desarrolla en función de la historia personal y del contexto de cada quien”*. En ese sentido, podemos plantear que el empoderamiento puede ocurrir por efectos de experiencias diversas, tales como procesos educativos, organizativos, laborales, etcétera.

##### 2.1.1. Poder.

Pese a que el poder es un tema político trabajado en todos los niveles teóricos, en nuestro trabajo se convierte en el centro de interés para analizar la problemática de la mujer y su participación organizada en este contexto; León (2001) nos explica: “El tema del poder ha ocupado un lugar central en los debates de las ciencias sociales. Se discute sobre la inclusión y la exclusión, sobre la gama heterogénea de sujetos sociales que aspiran a participar y tener una identidad social definida en la compleja arena del poder público, así como también sobre los desafíos que tienen las mujeres de invertir los esquemas que las marginan del poder, tanto en el plano formal de lo normativo-institucional como en la cultura”. (p. 94-95)

Batliwala (1997) afirma que: “El poder, por lo tanto, se acumula para quienes controlan o están capacitados para influir en la distribución de los recursos materiales, el conocimiento y la ideología que gobierna las relaciones sociales, tanto en la vida privada como en la pública. La magnitud del poder, mantenido por individuos particulares o grupos, corresponde a la cantidad de clases de recursos que pueden controlar y a la fuerza que pueden otorgar a las ideologías prevaletientes, ya sea en lo social, en lo religioso o en lo político. Este control, a su vez, confiere el poder de decisión”. (p.192)

Basándonos en lo que sustentan León y Batliwala, en ésta primera parte de nuestro marco teórico podemos sugerir que los elementos que pueden ir asociados al empoderamiento y autonomía de las mujeres insertadas al ámbito laboral, es la disponibilidad de recursos (económicos, educativos y sociales).

### ***2.1.2. Teorías sobre el empoderamiento de la mujer.***

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2008). Define el empoderamiento de la mujer a través de 5 grandes componentes: el sentido de autovaloración de la mujer, su derecho a tener y tomar opciones, su derecho a tener acceso a las oportunidades y recursos, su derecho a tener el control de sus propias vidas (tanto al interior como fuera del hogar), y su capacidad de influenciar la dirección del cambio social para crear un orden económico y social más justo, tanto en el ámbito nacional como internacional” (p. 9)

Batliwala (1997): Nos aclara que: “El rasgo más sobresaliente del término *empoderamiento* es que con-tiene la palabra *poder*, la cual, para evadir debates

filosóficos, puede ser ampliamente definida como el control sobre los bienes materiales, los recursos intelectuales y la ideología. Los bienes materiales sobre los cuales puede ejercerse el control pueden ser físicos, humanos o financieros, tales como la tierra, el agua, los bosques, los cuerpos de las personas, el trabajo, el dinero y el acceso a éste. (p. 191)

Otra definición está sustentada en el Banco Mundial. (2002):“En su sentido más amplio, empoderamiento es la expansión de la libertad de elección y acción. Esto significa incrementar la propia autoridad y control sobre los recursos y las decisiones que afectan la propia vida. En la medida en que la gente ejerce el escoger real, tiene mayor control sobre su propia vida”. (p.16)

En este contexto, Sen (2001) nos puede ayudar a fortalecer el empoderamiento para con las mujeres; “El empoderamiento es un estado de las personas que se asumen como sujetos o actores de sus propias vidas, con la posibilidad de actuar basados en la conciencia sobre sus intereses y en el reconocimiento de sus propias capacidades”. (p. 27)

### ***2.1.3. Empoderamiento: un proceso de cambio.***

Se trata de intentar reconocer que las mujeres pueden estar dispuestas a desafiar su condición de personas subordinada, así nos lo indica Batliwala (1997) “Con el fin de desafiar su subordinación, las mujeres, primero, tienen que reconocer la ideología que legitima la dominación masculina y, segundo, entender como esta perpetúa su opresión. Este reconocimiento entraña el cuestionamiento de los valores y las actitudes que la mayoría de las mujeres ha internalizado desde la niñez. Hay que tener en cuenta que las

mujeres han sido llevadas a participar en su propia opresión a través de un tejido complejo de sanciones religiosas, tabúes sociales y culturales, supersticiones, jerarquías entre las mujeres al interior de la familia, condicionamientos, retraimientos, ocultamientos, limitaciones de la movilidad física, discriminación de alimentos y otros recursos familiares y control de su sexualidad (incluidos conceptos como "buena" y "mala" mujer). A muchas mujeres en condiciones de pobreza nunca se les ha permitido pensar por sí mismas o tomar sus propias decisiones, excepto en circunstancias inusuales cuando el hombre que toma las decisiones ha estado ausente o ha renunciado a su rol. Así, como el cuestionamiento no es permitido, la mayoría de las mujeres ha crecido creyendo que esto es lo justo y lo natural". (p. 196-197)

Las Naciones Unidas (2016) en su publicación sobre la Agenda 2030 y los Objetivos de desarrollo sostenible (ODS), incluyen el tema de género dentro de los 17 ODS, éste vendría a ser el objetivo número 5: "Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas"

#### ***2.1.3.1. Metas del Objetivo de desarrollo N° 5.***

- Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo
- Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos públicos y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación
- Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina.

- Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país
- Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública
- Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen.
- Empezar reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales
- Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres
- Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.

#### ***2.1.4. Dimensiones del empoderamiento: social, cultural, económico y educativo de la mujer.***

##### ***a) Social.***

Tenemos que partir desde el problema de la igualdad social de las oportunidades como nos muestra Sánchez (1996) “En el contexto de una estrategia de intervención social es posible definir el empoderamiento como el proceso selectivo, consciente e

intencionado que tiene como objetivo igualar las oportunidades entre los actores sociales. Es selectivo ya que el criterio central es identificar y contribuir con la transformación de sectores sociales excluidos. Su transformación hace más equilibradas las relaciones de poder y quienes han sido excluidos tienen posibilidades de ser actores de su propio desarrollo. (p. 26)

Amador y Monreal (2010) “Ante el escaso éxito de las políticas públicas para eliminar la segmentación del género, actualmente se reivindica que los agentes sociales asuman un rol activo y responsable para favorecer la posición de la mujer en el mercado del trabajo. La negociación colectiva debe desempeñar un papel protagonista en esta materia. Se pueden favorecer transformaciones en la cultura organizacional empresarial, que permitan progresivamente la desaparición de las barreras que todavía encuentra el colectivo femenino para trabajar en las mismas condiciones que los hombres”. (p. 120)

Falú (2011) sostiene que; “A pesar de los avances en el siglo XX, de haber ocupado el espacio público, de lo aportado a lo colectivo y consolidado derechos, las mujeres, en general, se culpabilizan si algo les sucede en el espacio urbano. Los miedos generan una suerte de “extra-ñamiento” de las mujeres respecto del espacio en que circulan. Mientras que en otros casos, el espacio público amenazante produce un proceso de retraimiento del mismo, llegando incluso a vedar salidas particularmente en determinados horarios, llegando en algunos casos hasta el abandono del mismo, con el consiguiente empobrecimiento personal y social. Estos miedos, que refieren a las construcciones históricas y culturales del “ser mujer”, contribuyen a debilitar la autoestima femenina y ahondan los sentimientos de inseguridad, a la vez que operan en una suerte de fortalecimiento de las dependencias y debilitamiento de las ciudadanías, al

retransmitirse en el entorno familiar, barrial, social. De esta forma contribuyen, casi sin que se perciba, a un proceso circular y de retrocesos, de producción y reproducción de viejas y nuevas subjetividades femeninas en las cuales se expresa el temor, y las mujeres se vinculan a él”. (p. 139-140)

b) *Cultural.*

Ajamil (1999) observa que las mujeres que presentan problemas de estima personal porque: “casi siempre están, enfatizando todo lo que no les gusta de si y algunas comparándose con lo que fueron o mostrando lo peor de sí.” Otro segundo aspecto que el autor resalta es que estas mujeres tienen la dificultad de limitar su entrega a los demás, de tal manera, que en el orden de prioridades, sus propias necesidades estaban postergadas recurrentemente. “Yo puedo esperar”. Esta a su vez según los autores, estaría conectada con “la dificultad de darse su propio lugar en sus relaciones con los demás”. (p. 17-18)

Van Der (1996) indica que; “Los conceptos de masculinidad y feminidad, es decir la percepción que tiene la sociedad de las mujeres y los hombres, son un factor fundamental y prácticamente determinante del desarrollo centrado en el logro de una equidad social. Los roles de las mujeres y los hombres y sus autoimágenes (identidad personal, naturaleza y posibilidades) están determinadas por factores culturales, históricos, económicos e incluso políticos que, al igual que la cultura, están en proceso de transformación”.

“Las características de las categorías de género se basan en las relaciones de poder existentes entre hombres y mujeres, y constituyen la estructura en la que se

enmarca la vida de los seres humanos. A primera vista, puede dar la impresión de que esas características se complementan, como puede ocurrir con lo racional y lo emocional, la agresividad y la pasividad, lo cultural y lo natural y lo público y lo privado; sin embargo, cuando se observa lo que ocurre en la práctica se comprueba que a las mujeres se les asigna funciones inferiores”. (p. 43)

Kottak (1994) nos advierte que; “Con el industrialismo las actitudes sobre el género varían en el contexto del empleo extra-doméstico femenino. El género es flexible y varía en los factores culturales, sociales políticos y económicos. La variabilidad del género en el tiempo y el espacio sugiere que continuara cambiando”.

“La biología de los sexos no es un cerramiento estrecho que limite a los humanos, sino una amplia base sobre la que puede construirse una gran variedad de estructuras”. (p. 329)

c) *Económico.*

Kottak (1994) afirma que; “La situación económica global de las mujeres latinoamericanas es realmente dramática. En un continente empobrecido y saqueado, en el cual el hambre, la desnutrición y el sobre-trabajo alcanzan cuotas realmente importantes y significativas, las mujeres llevan la peor parte”.

Friedmann (1992) determina que la pobreza es “des-empoderamiento” y no solo una cuestión de mínimos ingresos o de consumo como se ha concebido frecuentemente. Un supuesto básico de este enfoque es que la economía y la política no son cuestiones diferentes, sino partes del mismo fenómeno. No existe, por lo tanto, un desarrollo

“económico” de la sociedad como algo ajeno a las condiciones políticas, las comunidades son relevantes y que los hogares o familias constituyen las unidades básicas de la producción económica y de acción política. Por lo tanto, la pobreza no es solo un asunto individual, sino familiar o comunitario”. (p. 33)

Tepichin (2011) nos habla sobre los “efectos de la pobreza” y afirma que: “uno de estos efectos es el de la doble jornada. Por medio de esta categoría se ha puesto de manifiesto la constante tensión entre el tiempo que las mujeres dedican al trabajo doméstico y el que dedican al trabajo extra doméstico, sea cual sea la forma que este tome (empleo formal, informal, o de esporádicas actividades para allegarse un ingreso). (p. 17)

Desde la perspectiva del desarrollo humano también se ha planteado que el empoderamiento de las mujeres guarda estrecha relación con su acceso a recursos económicos. Sen (1999) es un ardiente defensor de esta idea cuando plantea que la capacidad de las mujeres para ganar una renta independiente o tener derechos de propiedad son elementos que contribuyen muy positivamente a reforzar la voz y la agencia de las mujeres. Analizando el hogar como espacio del conflicto cooperativo, Sen resalta también que el tener un trabajo remunerado puede darles unas mejores opciones en caso de que el arreglo doméstico se rompa (mejor posición de ruptura), una mejor percepción de su contribución a la prosperidad familiar y una percepción más clara de sus propios intereses y bienestar personal, elementos todos ellos que contribuyen a fortalecer su poder de negociación al interior del hogar

Murguialday (2013) afirma que la asociación entre empoderamiento y logros económicos se ha visto fortalecida por el impulso dado en la última década al objetivo de reducir la pobreza en el mundo. Efectivamente, el análisis que considera la pobreza como consecuencia del poco o nulo control que determinados colectivos sociales tienen sobre las condiciones en que viven, concluirá fácilmente que cualquier estrategia que pretenda reducir la pobreza ha de preocuparse por el acceso de la gente a dicho control, es decir, por su empoderamiento. Esta fuerte vinculación fue reconocida por primera vez por el Banco Mundial (2000), cuando planteó el empoderamiento como uno de los tres pilares de la reducción de la pobreza y conformó el equipo encargado de elaborar las estrategias correspondientes.

Por su parte, las defensoras del enfoque Género en el Desarrollo (GED) Deere y León (2002) recalcan que la autonomía económica de las mujeres es requisito indispensable para que puedan sostenerse sus cambios subjetivos cuando éstos son profundos y radicales, y para que no haya retrocesos en el camino hacia la igualdad.

Lograr que las mujeres tengan ingresos propios es fundamental, pero lo es mucho más su acceso a la propiedad de los recursos productivos ya que ésta “determina no sólo el tipo de actividades que pueden realizar para obtener ingresos, sino también sus opciones y estrategias económicas”.

d) *Educación.*

Batliwala (1997) sostiene que; los recursos intelectuales incluyen los conocimientos, la información y las ideas. El control sobre la ideología significa la habilidad para generar, propagar, sostener e institucionalizar conjuntos específicos de

creencias, valores, actitudes y comportamientos, determinando virtualmente la forma en que las personas perciben y funcionan en un entorno socioeconómico y político dados”

De sus análisis sobre el impacto de las microfinanzas en el Sudeste asiático Kabeer (2005) concluye que estas “no empoderan ‘automáticamente’ a las mujeres más de lo que lo hace la educación, las cuotas políticas, el acceso al trabajo remunerado u otras intervenciones de desarrollo...Todas estas intervenciones son simplemente diversas puertas de entrada a procesos de largo plazo, cada una con un potencial de transformación social que tiene que ser comprobado en cada contexto”.

#### ***2.1.7. Aspectos básicos del empoderamiento.***

Charlier y Caubergs (2007) nos tratan de explicar que para lograr un empoderamiento se requiere de un proceso que consiste en:

a) Tener (poder de).- Este concepto hace referencia al poder económico reforzado en términos de beneficios materiales como, por ejemplo, los ingresos, las tierras, las herramientas o las tecnologías. Sin embargo, este poder económico no se ve limitado a la posesión de recursos y riquezas, sino que también incluye una salud mejor, ganancia de tiempo, el acceso a ciertos servicios como el crédito, la información y la formación, los centros de salud, el mercado, etc.

b) Saber y saber-hacer (poder de).- El “saber” hace referencia a los conocimientos o competencias prácticas e intelectuales reforzadas que permiten gozar de manera óptima de las oportunidades que se le presentan al individuo o a la comunidad. Se trata de la gestión de personas (liderazgo), de técnicas o procedimientos, de las formaciones

(alfabetización, etc.) y del desarrollo de las capacidades de análisis crítico del pensamiento y del razonamiento. El “saber hacer” pone de manifiesto la importancia de la aplicación de los conocimientos o la capacidad de traducir los conocimientos en acciones o en recursos.

c) Querer (poder interior).- Se trata del poder interno, la fuerza psicológica o el poder espiritual: valores, miedos, la confianza en sí mismo/a, la imagen de sí mismo/a. La capacidad y la voluntad de hacer por sí mismo/a elecciones sobre su futuro. Tomar conciencia de su propio proyecto de vida y de los retos a los que se enfrenta su comunidad. El concepto «querer» comprende al mismo tiempo dos elementos: el estado de ánimo (ser) y la capacidad de utilizarlo para con el otro (saber ser).

d) Poder (poder interior y poder con).- Tener la posibilidad de tomar decisiones, de asumir responsabilidades, de ser libre en sus actos y de utilizar recursos propios (tener, saber, querer). La toma de decisiones engloba varios aspectos: tener la posibilidad de tomar decisiones por sí mismo/a; tener la posibilidad de participar en la toma de decisiones; tener la posibilidad de influir en la toma de decisiones y controlar a aquellos o aquellas que tomen las decisiones en su nombre; tener la posibilidad de tomar decisiones por los otros, de mandar (en el sentido de que en ciertas situaciones siempre hay una persona que debe tomar una decisión por todos). (p. 10)

#### **2.1.8. La autonomía de la mujer.**

Al hablar de la autonomía de las mujeres nos referimos a tres áreas consideradas críticas: física, económica y toma de decisiones, que motivaron el desarrollo de una

serie de indicadores aprobados por los países miembros de la X Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe en 2007.

**a) *Autonomía física.***

Los indicadores seleccionados de autonomía física revelan los obstáculos que enfrentan las mujeres para decidir libremente acerca de su sexualidad y la reproducción, y para ejercer el derecho a vivir una vida libre de violencia.

Vera, D. (2010) manifiesta que: “La actitud y percepciones sobre la violencia doméstica de la mujer es importante para conocer si está de acuerdo que un hombre golpee a su compañera ante distintas situaciones (si ella sale de la casa sin decirle nada a él, si ella descuida a los niños, si ella discute con él, si ella se niega a tener relaciones sexuales con él, si ella quema la comida). Esta información es relevante porque permite cuantificar de manera indirecta la valoración de la mujer por su integridad física y refleja también una mayor autoestima y valoración personal. En efecto, una mujer que rechaza la violencia ante cualquier circunstancia, refleja una mayor predisposición a hacer respetar sus derechos y podría reflejar un mayor poder de negociación en las decisiones al interior del hogar al considerar que su posición u opinión es tan valiosa como la de su compañero.” (p. 53-54)

**b) *Autonomía en la toma decisiones.***

La autonomía en la toma de decisiones es un concepto que se refiere a la presencia de las mujeres en los diversos espacios deliberativos de los distintos niveles de los poderes del Estado y a las medidas orientadas a promover su participación plena y en igualdad de condiciones.

Es importante entender que los espacios de participación, debe de ser tomado en cuenta como así lo manifiesta La Rosa (2001) “El empoderamiento en términos de la participación hace referencia al proceso de fortalecimiento de las capacidades individuales y colectivas de los pobres y excluidos para participar, negociar e influir en las instituciones que afectan su bienestar, vale decir, favorecer la inclusión social para el ejercicio ciudadano de deberes y derechos”. (p. 28)

c) *Autonomía económica.*

Instituto Nacional de Estadística e Informática (2016) refiere que “La autonomía económica se refiere a la capacidad de las mujeres de generar ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado en igualdad de condiciones que los hombres. Se considera la distribución y uso del tiempo, y la contribución de las mujeres a la economía mediante el trabajo no remunerado”.

***2.1.9. La doble carga de las mujeres insertadas al ámbito laboral.***

Amador y Monreal (2010) ponen hincapié en que; “Resulta necesaria una política de flexibilidad en la jornada de trabajo. Indudablemente compatibilizar las responsabilidades de trabajo y cotidianas de la vida privada resulta difícil. La coincidencia entre los horarios escolares y los laborales, el tiempo invertido en los desplazamientos a los lugares de trabajo y la necesidad de atender a asuntos familiares son manifestaciones claras de esta dificultad. La distribución de tiempo de trabajo es uno de los factores que más influye en la conciliación de la vida familiar y laboral. Las políticas más eficaces para la conciliación son aquellas que fomentan los acuerdos entre empresario y trabajador/a. el convenio colectivo puede mejorar las previsiones legales en torno a la ordenación del tiempo de trabajo o atender a situaciones no previstas.

Además es el mejor instrumento para adecuar las necesidades empresariales a las de sus propios empleados para la atención de circunstancias familiares”. (pág. 127)

Las mujeres por el mismo rol que le exige al asumir su responsabilidad para con sus hijos, no tiene flexibilización en la presencia a sus espacios laborales, porque se le presenta como obstáculo horarios que en las mismas horas en que debe de dar atención a sus hijos para prepararlos a sus labores escolares, se cruzan constantemente con los horarios de trabajo; es importante que se den políticas de conciliación y reconocimiento de algunas consideraciones de las que estamos seguros son un problema que las relega en sus cumplimiento con el proceso de responsabilidad laboral.

Según Coria (1992) nos dice que; “Las mujeres representan en 50 por ciento de la población adulta del mundo y un tercio de la fuerza de trabajo oficial, pero realizan casi las dos terceras partes del total de horas de trabajo y reciben solo una décima parte del ingreso mundial y poseen menos de una centésima parte de la propiedad inmobiliaria mundial”. (p. 34)

Young (1991) indica que la inclusión de las mujeres en el mercado laboral del trabajo es importante: “Para facilitar la participación de las mujeres la estrategia incluye cubrir un numero de condiciones básicas: debe estimularse la integración de las mujeres al mercado de trabajo sin discriminación; apoyar programas de educación no escolarizada diseñados especialmente; modificar la legislación discriminatoria; proporcionar cunas infantiles, guarderías y centros para los niños y las madres en las áreas rurales y en las ciudades; asumir acciones y programas que dignifiquen a las mujeres para compensar la exploración comercial de la imagen de la mujer” (p. 48-49)

### *2.1.10. La inserción de la mujer peruana al mercado laboral.*

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2012) afirma que aunque el acceso al mercado de trabajo y, más concretamente, al trabajo decente sería una de las estrategias más eficaces para lograr revertir muchas situaciones de inequidad entre hombres y mujeres, la participación equitativa de las mujeres en el mercado laboral es aún una meta a alcanzar. Las tasas de desempleo y subempleo de las mujeres (8,4% y 41,5%) son mayores que para los hombres (4,9% y 27%) y en el periodo que va de 2007 al 2011, año en el que la situación económica del país mejoró notablemente, la tasa de participación femenina en la población activa se incrementó muy levemente y en las ocupaciones más precarias. (s/p)

Esta realidad confirma la preferencia que tienen en el mercado laboral los varones, pero lo más preocupante es que no se ha generado nuevas fuentes de empleo, que en otros términos decimos la generación de nuevos espacios de empleo que se ven reducidos tanto en mujeres como en varones; pero se va incrementado las actividades de subempleo, que no es más que labores temporales y con bajas remuneraciones que se asemejan a la condición de explotación económica. Si tienen oportunidad de acceso a un empleo, este siempre es de rango muy bajo, destinada a actividades manuales que no requieren especialización, lo que denigra la acción participativa de la mujer con un empleo digno a una responsabilidad de conducción empresarial. No hay centros de capacitación para mejorar su nivel económico, además las empresas no incentivan la superación de su personal porque lo consideran un costo innecesario.

El Instituto Nacional de Estadística e Informática (2016): Establece que, si bien las mujeres peruanas han tenido avances importantes en lograr la igualdad con los

hombres en el acceso a derechos básicos como la salud y la educación, todavía están relegadas cuando se trata de sus ingresos.

Al año 2015, las mujeres ganan en promedio 28,6% menos que sus pares masculinos. Uno de los motivos principales por el que las mujeres ganan menos es que muchas de ellas trabajan menos horas, por dedicarse a sus familias.

La mayoría de las mujeres que trabajan crean su propio empleo (34,8%) o son trabajadoras familiares no remunerados (17,8%), lo cual genera menores ingresos o no perciben ingresos propios.

Por estas restricciones las mujeres que trabajan en relación de dependencia también tienen menor margen a la hora de negociar sus sueldos. A la vez, los años dedicados a la crianza de los niños hacen que las mujeres tengan menos experiencia laboral, lo cual impacta en sus salarios.

Se ha determinado que en términos educativos, las mujeres -principalmente las jóvenes- están ahora más preparadas que sus pares masculinos, pero eso no se refleja en sus ingresos. El motivo es que la mayoría de las mujeres opta por estudiar carreras menos rentables, como educación, humanidades, servicio social, etc., ya sea porque algunas carreras son consideradas más masculinas o porque optan por priorizar su vida familiar.

En el campo laboral femenino, como podemos encontrar en las Empresas del Parque Industrial de Salcedo, podemos identificar algunos tópicos en los que se puede

observar una brecha abismal de tasas salariales para con las mujeres. De esta manera Kottak (1994) nos explica, “En los casos en que hay una legislación que impide la discriminación salarial de la mujer, suele producirse la acumulación de mano de obra femenina en los niveles peores pagados en la escala laboral. En otros casos, son trabajos que son diferentes, y se estipula peor paga para los que son tipificados como femeninos. Esto es muy habitual en los países que, teóricamente, la legislación protege a las mujeres”.

“Por otra parte, mientras que los hombres pueden –en caso de necesidad- limitar la utilización de su salario al mantenimiento de sus propias necesidades y eludir la carga familiar; las mujeres terminan asumiendo la carga familiar completa, no solamente los hijos (que suelen ser abandonados por los padres en las situaciones de gran inestabilidad económica), sino también los ancianos y los enfermos del grupo. Procesos de este tipo son frecuentes en América Latina”. (p. 342)

Como podemos ver en este texto, Kottack nos advierte que a pesar de la diferencia abismal del salario entre en hombre y la mujer, las mujeres no ejercen el gasto indiscriminado de su salario, como si se refleja en el varón, esto es debido a las conductas culturales adquiridas por tradición en la que se ve que es el varón el que ejerce las responsabilidades económicas de la familia; lo que no advertimos es que tenemos un mundo adverso distinto y distante a los análisis que se toman en cuenta para determinar quiénes son los responsables de la conducción de la familia. Tenemos al frente un caso típico no solo de discriminación hacia la mujer, sino de desconocimiento de su verdadero rol que no está estipulado en el comentario público de la

responsabilidad, ya que de ser y verse así, se crearían conflictos dentro de la unidad familiar.

Van Der (1996): enfatiza que; “La igualdad de oportunidades de trabajo; de acceso a la propiedad, al conocimiento, a la información y a los recursos financieros, y de posibilidades de ocupar posiciones de poder es imprescindible para que las mujeres gocen de autonomía. Esta se vincula no solo con el poder individual, sino también social, puesto que se relaciona con la distribución de poder en la sociedad que influye directa e indirectamente, en la autonomía económica de las mujeres. En este contexto revisten particular importancia las relaciones asimétricas de género, las circunstancias socioeconómicas y políticas, las normas y los valores culturales, la ideología de género y los estereotipos, entre otros”. (p. 38)

## **2.2. MARCO CONCEPTUAL (CONCEPTOS Y MODELOS).**

### **2.2.1. Autonomía.**

Autonomía deriva de los vocablos latinos autos (por uno mismo) y nomos (norma) o sea darse alguien sus propias normas, sin injerencias extrañas. Significa por lo tanto ausencia de dependencia, de lazos y presiones para ejercitar las ideas, pensamientos o acciones. Es lo contrario de la dependencia.

### **2.2.2. Brecha de género.**

Son las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en el acceso a los recursos y servicios, el ejercicio de derechos, la participación pública y la igualdad de oportunidades. La brecha de género es una excelente vía para ilustrar la discriminación de las mujeres en la sociedad y su desigualdad frente a los hombres.

### **2.2.3. Cultura.**

La cultura es el conjunto de comportamientos, creencias, costumbres y valores, que se expresan en forma objetiva, subjetiva e ínter subjetiva, generan cambios y se manifiestan mediante las formas de vida o vida cotidiana en diferentes realidades, todas los pueblos, sociedades tienen cultura, además la cultura se representa mediante símbolos, signos, que legitiman las prácticas tradicionales.

### **2.2.4. Derechos laborales.**

El derecho laboral (también conocido como derecho del trabajo o derecho social) es una rama del derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación.

### **2.2.5. Desarrollo de capacidades.**

El desarrollo de la capacidad es el proceso mediante el cual los individuos, grupos, organizaciones, instituciones y sociedades incrementan sus habilidades para realizar funciones esenciales, resolver problemas, definir y lograr objetivos y entender y responder a sus necesidades de desarrollo en un contexto amplio y de manera sostenible.

### **2.2.6. Discriminación.**

La discriminación es hacer distinción en el trato por motivos arbitrarios como el origen racial, el sexo, el nivel socioeconómico, etc. Generalmente se le da a este término una connotación negativa, en la medida en que se trata despectivamente o se perjudica a determinados grupos sin mediar justificativo racional.

### **2.2.7. Economía.**

La economía se define desde tres puntos de vista, que son: 1. Administración eficaz y razonable de los bienes. 2. Conjunto de bienes y actividades que integran la riqueza de una colectividad o un individuo. 3. Ciencia que estudia los métodos más eficaces para satisfacer las necesidades humanas materiales, mediante el empleo de bienes escasos.

### **2.2.8. Género.**

El concepto designa lo que en cada sociedad se atribuye a cada uno de los sexos, es decir, se refiere a la construcción social del hecho de ser mujer y hombre, a la interrelación entre ambos y las diferentes relaciones de poder/subordinación en que estas interrelaciones se presentan.

### **2.2.9. Educación.**

Formación destinada a desarrollar la capacidad intelectual, moral y afectiva de las personas de acuerdo con la cultura y las normas de convivencia de la sociedad a la que pertenecen.

### **2.2.10. Empoderamiento.**

Etimológicamente el concepto de empoderamiento alude a permitir, capacitar, autorizar, o dar poder sobre algo o alguien o para hacer algo.

### **2.2.11. Equidad de género.**

Tratar de manera justa y equitativa a hombres y mujeres, según sus necesidades.

#### ***2.2.12. Exclusión.***

Proceso mediante el cual los individuos o grupos son total o parcialmente excluidos de una participación plena en la sociedad en la que viven.

#### ***2.2.13. Familia.***

Una mujer y sus hijos; normalmente al menos se añade un varón adulto. Por lo general este varón es el marido de la mujer e idealmente el padre de sus hijos.

#### ***2.2.14. La inserción laboral.***

Es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad.

#### ***2.2.15. Jornada laboral.***

Está formada por el número de horas que el trabajador está obligado a trabajar efectivamente. Se debe diferenciar del concepto de "horario de trabajo", la jornada representa el "número de horas que el trabajador debe prestar su servicio", mientras que el "horario" fija la hora de entrada y la salida. Entre horario y jornada prevalece la jornada, puesto que el salario que fija el contrato viene determinado por el número de horas que se trabaja.

#### ***2.2.16. Pobreza.***

La pobreza es la situación de no poder, por falta de recursos, satisfacer las necesidades físicas y psíquicas básicas de una vida digna, como la alimentación, la

vivienda, la educación, la asistencia sanitaria, el agua potable o la electricidad. La pobreza puede afectar a una persona, a un grupo de personas o a toda una región geográfica.

#### ***2.2.17. Poder.***

Capacidad real de una unidad del sistema social para efectuar sus intereses, dentro del contexto de la acción recíproca entre sistemas, y, en este sentido, ejercer fuerza sobre los procesos que se dan en el sistema.

#### ***2.2.18. Sociedad.***

Agrupación de personas que constituyen una unidad, con la finalidad de cumplir mediante la mutua cooperación, todos algunos de los fines de la vida. Así, podemos definir la sociedad como un conjunto organizado de individuos que siguen un mismo modo de vida.

#### ***2.2.19. Toma de decisiones.***

Proceso mediante el cual se realiza una elección entre las opciones o formas para resolver diferentes situaciones de la vida en diferentes contextos: a nivel laboral, familiar, sentimental, empresarial. La toma de decisiones consiste, básicamente, en elegir una opción entre las disponibles, a los efectos de resolver un problema actual o potencial, (aun cuando no se evidencie un conflicto latente).

### ***2.2.20. Trabajo doméstico.***

Una de las ocupaciones más antiguas de las mujeres en la historia del mundo. Tiene vínculos con la esclavitud y diversas formas de servidumbre, incluyendo el colonialismo. Se trata de una actividad no regulada y poco valorada.

## **2.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN.**

### ***2.3.1. Hipótesis general.***

La situación del empoderamiento y la autonomía de las mujeres insertadas al ámbito laboral del parque industrial de Salcedo, se perciben de manera significativa; en el hecho de que ellas pueden generarse sus propios ingresos, lo cual de cierta manera, determina su capacidad de negociación con sus parejas y la toma de decisiones con respecto a la marcha del hogar. No obstante en el espacio público su situación no es muy alentadora, ya que se minimiza su aporte y labor de la mujer.

### ***2.3.2. Hipótesis específicas.***

Los principales indicadores de empoderamiento y autonomía que poseen las mujeres insertadas al ámbito laboral; se reduce al aspecto económico en la mayoría de los casos, que les ha permitido tener una cierta participación en la toma de decisiones dentro del hogar, sin embargo aún siguen relegadas en el contexto social y educativo.

Los factores socioculturales tienen una influencia negativa en el empoderamiento de las mujeres del parque industrial de Salcedo, primordialmente el factor de la responsabilidad del cuidado del hogar que recae siempre en las mujeres, la pobreza y el limitado acceso a la educación; consecuencia de ello dejan de lado muchos aspectos importantes que existen fuera del hogar (política, liderazgo, participación en la

toma de decisiones de la comunidad, pensar por sí mismas, cuidar de su salud, usar el tiempo de ocio y recreación)

**2.4. OPERACIONALIZACIÓN DE CONCEPTOS Y VARIABLES DE INVESTIGACIÓN.**

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>INSTRUMENTOS</b>
<p>PG. ¿Cómo se percibe la situación del empoderamiento y la autonomía de las mujeres insertadas en el ámbito laboral del parque industrial de Salcedo?</p>	<p>OG. Conocer y describir la situación del empoderamiento y autonomía de las mujeres insertadas en el ámbito laboral.</p>	<p>HG. Se perciben de manera significativa; en el hecho de que ellas pueden generarse sus propios ingresos, lo cual de cierta manera, determina su capacidad de negociación con sus parejas y la toma de decisiones en el hogar y los beneficios laborales que les da su trabajo.</p>	<p>Inserción laboral</p>	<p>Acceso a los recursos económicos y materiales  Negociación en la toma de decisiones del hogar  Calidad de vida</p>	<p>Observación participante  Entrevista  Historias de vida</p>
<p>PE.1 ¿Cuáles son los principales indicadores de empoderamiento y autonomía que poseen las mujeres insertadas en el ámbito laboral del parque industrial de Salcedo?</p> <p>PE.2 ¿Cuáles son los factores socio culturales que limitan el empoderamiento y autonomía de las mujeres insertadas en el ámbito laboral del parque industrial de Salcedo?</p>	<p>OE.1 Identificar los principales indicadores de empoderamiento y autonomía que poseen las mujeres en el ámbito laboral y familiar.</p> <p>OE.2 Conocer los factores socioculturales que limitan el proceso del empoderamiento y autonomía de las mujeres insertadas en el ámbito laboral.</p>	<p>HE. El principal indicador de empoderamiento y autonomía de las mujeres se reduce al económico en la mayoría de los casos.  HE. Social; no tienen acceso a la participación y toma de decisiones en la vida pública. Cultural; las tareas domésticas recaen siempre en la mujer. Educativo; carecen de conocimiento para acceder a mejores empleos y hasta desconocen sus derechos.</p>	<p>Indicadores de empoderamiento y autonomía  Social  Cultural  Educativo</p>	<p>Salario Manejo del dinero  Salud física y reproductiva  Participación en la vida pública  Uso del tiempo  Grado de instrucción académica</p>	<p>Observación participante  Entrevista  Historias de vida</p>

## CAPÍTULO III

### DISEÑO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. UTILIDAD DE LOS RESULTADOS DEL ESTUDIO.

El presente trabajo de investigación servirá para contribuir a la mejora, a nivel teórico y porque no, práctico, de las intervenciones, investigaciones y estudios sobre desarrollo para y con mujeres. Ya que no se puede hablar de desarrollo sin tener que hablar de género.

#### 3.2. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.

El presente trabajo de investigación está ubicado en el enfoque cualitativo y parte de un esquema inductivo, que se utiliza para descubrir y refinar preguntas de investigación. Nos basamos en descripciones y observaciones, desde de una premisa social para entender cosas y eventos. Su propósito es reconstruir la realidad, tal como la observan los investigadores. Se llama holístico, porque considera el todo, sin reducirlo a sus partes. Es individual. Método de análisis interpretativo, contextual y etnográfico.

Los estudios se conducen en ambientes naturales, cotidianos. Como vive, como se comporta la gente, que piensa, cuáles son sus actitudes. Las preguntas de investigación no siempre se definieron antes. La recolección de datos está influida por experiencias y prioridades de los participantes. Los significados no intentan reducirse a números ni ser analizados de forma estadística. (Sampieri 2006)

### **3.3. NIVELES DE ANÁLISIS.**

El presente proyecto de investigación se encuentra en el nivel explicativo, para conocer las causas de un fenómeno y dar cuenta de una realidad, y descriptivo porque se refiere a la distinción de elementos de una determinada población, con el propósito de generar información y conocimiento.

### **3.4. EJES DE ANÁLISIS.**

Empoderamiento, autonomía, mujer, inserción laboral.

### **3.5. DIMENSIÓN DE ANÁLISIS.**

La investigación tiene un carácter micro social por su condición de ser un fenómeno socio cultural urbano marginal.

### **3.6. UNIDADES DE ANÁLISIS.**

Parque industrial Salcedo Puno y las unidades familiares de las mujeres del presente estudio.

### **3.7. UNIDAD DE OBSERVACIÓN**

Ésta investigación tiene las siguientes unidades de observación: las mujeres que laboran en la planta de procesamiento de quinua CIRNMA S.R.L. y un grupo de mujeres que laboran en la planta de procesamiento de trucha PISCIS S.A. del parque industrial Salcedo-Puno.

### **3.8. POBLACIÓN Y MUESTRA.**

#### **3.8.1. POBLACIÓN.**

Constituyen la empresa AGROINDUSTRIAS CIRNMA S.R.L. que tiene a 12 mujeres laborando dentro del área de procesamiento. PSIFACTORIAS DE LOS ANDES PISCIS S.A.C. la cual tiene a 92 mujeres que laboran como peones del área de procesamiento

Todas ellas hacen un total de 104 mujeres que laboran en la PLANTA de Procesos que cuenta cada rubro de las empresas.

#### **3.8.2. MUESTRA**

Para tomar la muestra del presente estudio se ha considerado utilizar el tipo de *muestreo por juicio*<sup>2</sup>, según este procedimiento se ha considerado ciertas características indispensables que deben tener los informantes tales como: ser mujer trabajadora con mano de obra no calificada, no tener estudios superiores, entre 25 años a más, tener carga familiar y de procedencia aymara y/o quechuas.

La muestra está constituida por 20 casos centrales de mujeres provenientes de estratos económicos bajos, que viven en el Centro poblado de Salcedo. La mayoría son nacidas en zonas del lado sur aymara de la Región Puno; tales como Laraqueri, Acora, Ilave, Plateria, Juli y Chucuito y migraron a la ciudad de Puno cuando adolescentes y otras ya adultas. Todas tienen entre 25-67 años de edad.

---

<sup>2</sup> “Este procedimiento consiste en la selección de las unidades a partir solo de criterios conceptuales, de acuerdo a los principios de la representatividad estructural; es decir las variables que delimitan la composición estructural de la muestra son definidos de manera teórica por el investigador” Mejía J. (2000)

### **3.9. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.**

Se utilizan técnicas que no pretenden medir ni asociar mediciones con números: utiliza observación no estructurada, entrevistas, evaluación de experiencias personales, inspección de historias de vida, interacción con grupos, etc.

#### **3.9.1. HISTORIAS DE VIDA.**

Las características del método biográfico permitieron la reconstrucción de los comportamientos a partir de los relatos de sucesos y experiencias a lo largo del tiempo de las mujeres (historias de vida), contextualizándolos en el marco de su historia personal, familiar y social de sus proyectos de vida.

El método biográfico identifica momentos y puntos de inflexión en la vida de los individuos, además busca articular las experiencias personales con el contexto laboral, familiar y social.

Las entrevistas para elaborar las historias de vida estuvieron dirigidos especialmente a recoger información sobre lo que les motivo a empezar a trabajar y relatando sus experiencias antes y después de iniciar su vida laboral en dichas empresas. Normalmente en los momentos descritos incluían las experiencias propias sobre su ámbito laboral. De lo contrario, se preguntó explícitamente por ellas.

Para cada momento narrado se consideró los sentimientos y las opiniones de la entrevistada sobre el mismo, la descripción de los actores involucrados y el desarrollo de los eventos.

Al término de mi trabajo de campo había recogido 12 entrevistas que dieron lugar a las historias de vida más relevantes y pertinentes para la presente investigación que se dirigieron a 12 mujeres, tomando en cuenta el *punto de saturación*<sup>3</sup>.

### **3.9.2. GUÍA DE ENTREVISTA.**

Las preguntas siguieron un esquema por datos generales de la entrevistada, sobre sus actividades dentro y fuera del ámbito laboral, uso del tiempo, salario y expectativas personales a futuro.

### **3.9.3. OBSERVACIÓN PARTICIPANTE.**

En este punto se tuvo que formar parte del grupo social que estaba siendo investigado, a través de la observación directa y participación activa en la investigación. Es decir, el investigador trabajó con las mujeres en la empresa CIRNMA S.R.L. durante el periodo del año 2014, en ese periodo de tiempo se pudo conocer mejor a cada una de las mujeres que en la actualidad siguen laborando en su mayoría, por otro lado, las empresa PISCIS S.A. se ubica al costado de la empresa CIRNMA S.R.L., por lo que en varias ocasiones se tuvo la oportunidad de conversar con ellas a la hora del almuerzo. Es ahí donde comienza mi indagación.

### **3.9.4. ENTREVISTAS A PROFUNDIDAD.**

De acuerdo a mi proyecto inicial el estudio se llevaría a cabo a partir de una coordinación conjunta con las empresas CIRNMA S.R.L. y PISCIS S.A. pero durante mi trabajo de campo se presentaron ciertas dificultades en el proceso de localización y

---

<sup>3</sup> Un reciente estudio de Greg Guest, Arwen Bunce y Laura Johnson (2006) prueba que a partir de doce casos entrevistados la información recogida comienza a repetirse de modo regular, sin embargo ya a partir de las seis primeras entrevistas los aspectos más generales sobre el tema de investigación ya se discernían.

reunión de informantes puesto que los directivos de las empresas restringen la entrada de personas ajenas a la empresa porque entorpece la labor de las mujeres que laboran en planta y menos permiten tomar fotografías dentro de ella, las fotografías que he logrado obtener fueron tomadas durante el tiempo la investigadora laboró en la empresa, otras las obtuve gracias a la colaboración de algunos ingenieros que trabajan en planta y que las tomaron discretamente para no tener problemas.

Por otro lado, una de las vías para poder entrevistar directamente a las mujeres de la presente investigación era lograr ubicarlas en horas avanzadas de la noche, en el momento de sus descansos para ir a almorzar y en la mayoría de casos los días domingos.

No me fue posible grabar las entrevistas. Si bien mi primera informante aceptó que registrara la conversación, en el preciso momento que introduje la grabadora sus respuestas se volvieron monosilábicas y evadió hablar sobre su experiencia personal. Pude hacer tal comparación puesto que había conversado informalmente con ella en momentos anteriores cuando trabajaba con ellas. A partir de este percance, opté por eliminar la presencia de la grabadora y sostener las entrevistas con hojas de papel en las cuales construía la línea de tiempo, apuntando datos y fechas difíciles de recordar. No podía remitirme a apuntar durante toda la entrevista porque el contacto visual, la informalidad y la sensación de cercanía eran necesarios para lograr respuestas ricas en datos.

Así mismo, se pudo obtener 20 fichas de cuestionarios que se aplicaron a las 20 mujeres consideradas para la muestra.

### **3.9.5. REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA.**

Para la presente investigación se ha recurrido a las páginas web de las empresas CIRNMA S.R.L. y PISCIS S.A., para poder conocer mejor el rubro al que se dedican y que procesos conlleva el trabajo de las mujeres a las que emplean, así mismo se ha recurrido también a fuentes orales.

### **3.8. ÁMBITO DE ESTUDIO.**

La presente investigación se realizara en la ciudad de Puno, Centro poblado Salcedo específicamente en el área delimitada donde se asienta el Parque industrial de Salcedo.

## CAPÍTULO IV

### CARACTERIZACIÓN DEL ÁREA DE INVESTIGACIÓN

#### 4.1. SUPERFICIE.

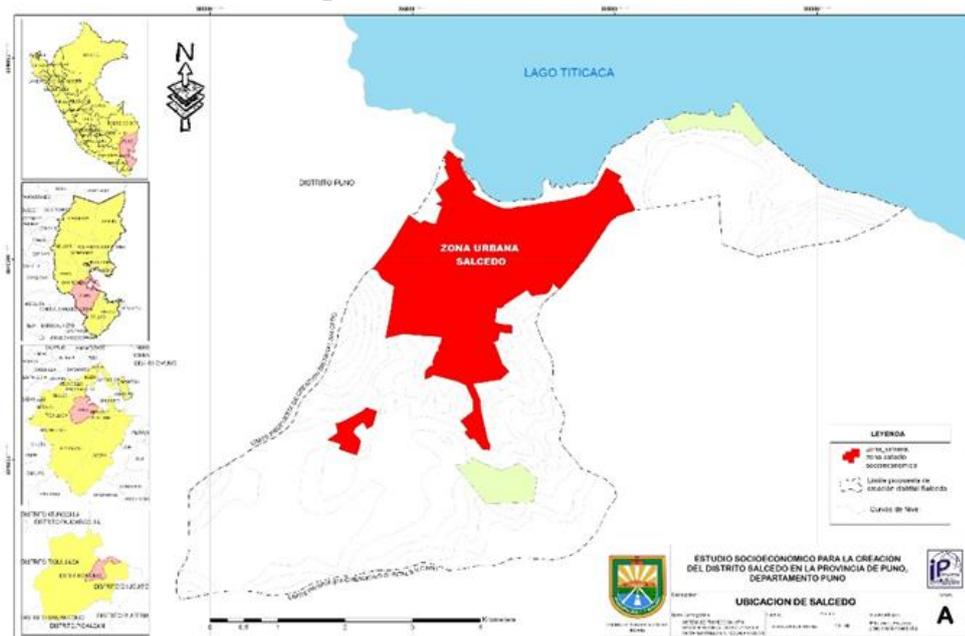
El centro poblado de Salcedo tiene una superficie de 9.44 km<sup>2</sup> aproximadamente, distribuidos en núcleos urbanos (asociación de viviendas, cooperativas de vivienda, espacios públicos, habitación urbana, PROMUDI, urbanización).

#### 4.2. CLIMA.

El clima se puede calificar como frígido, ventoso y seco en otoño e invierno principalmente, en verano es lluvioso. Debido a los constantes cambios climáticos las lluvias que solo se precipitaban en tiempos de primavera y verano, también se presentan en las temporadas de heladas y viceversa.

#### 4.3 MAPA DE MACRO Y MICRO LOCALIZACIÓN.

**Ilustración 1 Mapa del Centro Poblado de Salcedo - Puno**



Fuente: Documentos de la Municipalidad del C.P. Salcedo

#### **4.4. POBLACIÓN.**

Según datos proporcionados por la municipalidad del centro poblado de Salcedo actualmente cuenta con una densidad poblacional de más de 20. 000 habitantes, los cuales están distribuidos en 31 núcleos urbanos y uno de ellos es el barrio Industriales donde se ha asentado el Parque industrial de Salcedo.

#### **4.5. ORGANIZACIÓN POLÍTICA.**

Actualmente el centro poblado de Salcedo se encuentra bajo la dirección del Sr. Alcalde Lic. Juan Maldonado Rodríguez, gestión 2013-2016, quien a su vez cuenta con un conjunto de regidores.

#### **4.6. ECONOMÍA.**

En la actualidad según datos obtenidos de la municipalidad, los habitantes del centro poblado de Salcedo en su mayoría son empleados de empresas tanto estatales como privadas, con empleos entre fijos y eventuales, percibiendo sueldos desde 0 a 650 nuevos soles por una parte, y de 651 hasta 1500 nuevos soles por otra. Una pequeña parte aun viene dedicándose a la crianza de animales menores como cerdos, ovejas, cuyes, gallinas, etc. Así mismo, también los habitantes de las zonas más allegadas a los cerros aun dedican su tiempo a la agricultura en pequeñas cantidades y para autoconsumo.

#### **4.7. EL PARQUE INDUSTRIAL DE SALCEDO.**

El parque industrial de Salcedo es una de las áreas del núcleo urbano del centro poblado de Salcedo, esta denominado como parque industrial debido a que dentro de este contexto se han asentado cierto número de microempresas dedicadas al rubro de la

industria metalúrgica, automotriz, maderera, entre otras; las cuales tienen dentro a un número máximo de 3 a 4 trabajadores en su mayoría varones, debido a que las actividades que realizan son tipificadas la gran parte como “trabajo de hombres”.

Dentro del mismo espacio se hallan también otras cuatro industrias de mayor envergadura que tienen mejor establecidas sus estructuras organizacionales y funcionales, además cuentan un vasto equipo de personal de mano de obra calificada y no calificada: mencionaremos en primera instancia al Instituto Nacional de Investigación Agraria (INIA), la misma que se debe al Ministerio de agricultura y riego, realizando labores principalmente de investigación agrícola.

Una de las recientes empresas que en la actualidad está en operatividad es un proveedor de servicios alimenticios no perecibles para el programa nacional QALLY WARMA, la cual también viene generando empleo a personal con mano de obra no calificada.

También se encuentra dentro de la misma área la empresa Agroindustrias CIRNMA S.R.L. (Centro de Investigación de Recursos Naturales y Medio Ambiente) la que tiene como fin desarrollar actividades de producción, transformación, industrialización y comercialización por medio de la importación y exportación de productos agroindustriales.

Por último y no menos importante, está la empresa Piscifactorías de los Andes PISCIS S.A C., el rubro al que se dedican es a la producción, transformación, envase y exportación de la trucha.

Para la presente investigación, se ha tomado como población de estudio a las empresas: Agroindustrias CIRNMA S.R.L. y Piscifactorías de los Andes PISCIS S.A., de las cuales nos referiremos con mayor detalle a continuación:

#### **4.8. RESEÑA HISTÓRICA DE LA EMPRESA AGROINDUSTRIAS CIRNMA S.R.L.**

El Centro de Investigación de Recursos Naturales y Medio Ambiente CIRNMA S.R.L. fue creado en abril de 1992, como un organismo sin fines de lucro. Su meta central es que los pobladores rurales de la región participen en nuevas oportunidades de desarrollo a través de la promoción y ejecución de actividades de investigación y desarrollo para la sostenibilidad del medio ambiente y los recursos naturales. Este trabajo enfoca los campos de: investigación agropecuaria, transferencia de tecnología, agroindustria, organización y gestión empresarial, y capacitación. Con este propósito busca constituirse en una institución eficiente y eficaz en la generación de nuevas oportunidades para luchar contra la pobreza rural.

En este contexto, la misión de CIRNMA S.R.L. se concentra en el desarrollo de la región del Altiplano a través del diseño y formulación de alternativas tecnológicas agrícolas, ganaderas y agroindustriales. Mejorar el uso de los recursos disponibles e incrementar la producción y productividad combinando opciones de manejo y conservación de recursos naturales y canalizar fondos crediticios de manera ágil, oportuna y de bajo costo para productores y transformadores de cultivos andinos.

El equipo técnico que conforma CIRNMA S.R.L. trabaja en el Altiplano Perú-Boliviano desde 1986 y tiene amplia experiencia en la zona andina de Sud-América;

usa como marco de trabajo el enfoque/análisis de sistemas, como una de las herramientas más adecuadas para entender la complejidad de las relaciones que se dan en los diferentes niveles jerárquicos de los sistemas rurales (cultivo-ganado/familia/organización rural/microregión/región), vistos a través de zonas agroecológicas y agroecosistemas.

#### **4.9. RESEÑA HISTÓRICA DE LA EMPRESA PISCIFACTORÍAS DE LOS ANDES PISCIS. S.A.C.**

El negocio nació en 1978, como una apuesta familiar por un producto peruano todavía en ciernes y con la posibilidad de promover el comercio en la sierra del país, una región muy rica en recursos naturales y humanos, pero inmersa en una realidad bastante complicada.

Fueron tiempos difíciles, pero nada superó la convicción de que los Andes constituyen una verdadera fuente de progreso. Con trabajo duro, una visión clara y muy buenas ideas se logró instalar dos centros de producción, uno en Quichuay, Huancayo, en la sierra central del país y otro en Charcas, Puno, en la sierra sur del Perú, en el lago Titicaca. Ambos centros son abastecidos por aguas provenientes de los nevados de la cordillera, lo que garantiza su máxima pureza.

Grandes retos asumidos con creatividad (1980s y 1990s). Los retos que se han afrontado y superado desde entonces no han sido pocos. A la falta de infraestructura y vías de comunicación se sumaron, a lo largo de la década de los ochenta, la inseguridad económica y la violencia. Sin embargo, Piscifactorías de los Andes supo revertir con

creces las condiciones adversas gracias el apoyo invaluable de sus trabajadores, que compartían el sueño de convertir a la empresa en un modelo de competitividad y éxito.

El año 1981 marcó el inicio de las exportaciones, desarrollándose de esta forma primero el mercado externo. El primer país al que se exportó fue a Suecia, cliente que mantenemos hasta hoy. Más adelante, durante la década de los noventa, la empresa logró introducir el consumo de trucha en el mercado interno, educando el paladar de los peruanos y promoviendo el gusto por este producto.

Actualmente, Piscifactorías de los Andes exporta prácticamente el 70% de sus productos a mercados tan selectos y exigentes como Francia, Suecia, Noruega, Alemania, Polonia, República Checa y Holanda. También comercia con países como EE.UU., Canadá, México, Argentina, Brasil y Bolivia, y planea seguir expandiéndose en mercados internacionales.

#### **4.10. MEMORIA DESCRIPTIVA SOBRE LA EVOLUCIÓN SALARIAL DE LAS MUJERES.**

##### **4.10.1. CIRNMA S.R.L.**

Hasta finales de enero del año 2015 las mujeres obreras de ésta empresa percibían un sueldo de 2.50 céntimos por hora, y para poder ganar por lo menos 630.00 nuevos soles mensuales tenían que trabajar hasta 10 horas y media diarias en la planta de procesamiento, todo ello no contemplaba ningún beneficio social, salvo quizá y se le daba alguno que otro feriado nacional, ya que no estaban consideradas dentro de una planilla, solo se les pagaba por servicios prestados y mediante recibo por honorarios. Es importante también señalar que en esos tiempos aún la empresa no contaba con

maquinaria sofisticada para procesar los productos, es por ello que la labor de las mujeres era mucho más manual para poder seleccionar los granos de quinua, requería más tiempo pero el trabajo era en su mayoría sentadas en una mesa grande escogiendo la quinua según parámetros del cliente.

Desde febrero del 2015 hasta la actualidad las mujeres perciben un sueldo mínimo vital de 750.00 nuevos soles, cuentan con un seguro de salud, también se les da una asignación de 100.00 nuevos soles por carga familiar de hijos menores de 18 años, tienen derecho a 15 días de vacaciones si han cumplido 01 año de labor y ahora se respeta mejor los feriados que les corresponde. La mayor parte de las mujeres tienen una antigüedad de hasta 9 años de labor en la empresa en su mayoría con periodos interrumpidos, y es recién que hace poco tiempo que se las ha considerado en planilla, con un contrato de 3 meses sujeto a una posible renovación según las necesidades de la empresa. Referente al horario laboral de las mujeres podría decirse que ha mejorado, si bien es cierto las horas de trabajo han reducido considerablemente, ellas al firmar su contrato tienen un compromiso de palabra con la empresa que las obliga a quedarse horas extras si es que no se ha llegado a la meta trazada pero sin embargo ello no contempla el pago de sus horas extras.

#### **4.10.2. PISCIS S.A.C.**

Esta empresa desde sus inicios hasta el día de hoy, ha ido brindando a su personal un salario mínimo vital de acuerdo a ley, sin embargo internamente tiene ciertas reglas y excepciones en caso de demanda de trabajo, que hace que en determinadas épocas las empleadas tengan que trabajar horas adicionales excesivas.

**Ilustración 2 Croquis de ubicación de la empresa CIRNMA S.R.L. y Piscis S.A.C**



Fuente: googlemaps

## CAPÍTULO V

### EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

#### 5.1. DESCRIPCIÓN DE LAS LABORES QUE REALIZAN LAS MUJERES INSERTADAS AL ÁMBITO LABORAL.

Las mujeres que están insertadas en los centros de producción de Salcedo desarrollan las siguientes labores:

##### 5.1.1. Caso CIRNMA S.R.L.

###### a) *Recepción materia prima.*

Las mujeres ayudan a los estibadores a almacenar el producto en campo como materia prima hasta su registro en planta, los estibadores apilan los sacos sobre material de madera evitando el contacto directo con el suelo o las paredes, previamente de haber realizado una limpieza del almacén de materia prima.

###### b) *Pre limpieza.*

Las mujeres sacan del almacén la materia prima hasta el ingreso a elevador de alimentación de máquina pre limpia, vacían los sacos de quinua a la tolva, esta labor es muy extenuante y cansada para ellas, ya que tienen que cargar sacos hasta de 50 kg. El producto debidamente ordenado y seleccionado ingresa al área de procesamiento, previa limpieza, evitando en todo momento el contacto con el piso. La máquina pre limpia de acero Inoxidable selecciona el producto de material extraño como pajilla, piedra grande y polvillos.

**Ilustración 3 Trabajadoras de Cirnma S.R.L. dentro de la planta procesadora.**

Fuente propia en base a la observación participante.

*c) Despedrado.*

Es desde la salida de la máquina pre limpia hasta el ingreso al elevador de alimentación de despedrado. El producto después de ser seleccionado ingresa al proceso de despedrado para separar el material ajeno al producto como piedras y polvo. Así también va seleccionando el producto, de acuerdo al diámetro. De este modo, las otras calidades serán almacenadas para su recupero, desecho y/o venta a terceros. Luego se pesan las piedras y al existir una marcada diferencia con su peso inicial, se hacen los cálculos necesarios para obtener un balance de la materia del proceso. Al terminar este proceso las mujeres realizan la limpieza de la máquina, dejándola vacía y en funcionamiento por un lapso de 5 minutos.

**Ilustración 4 Trabajadora Cirnma S.R.L., en la tolva de la máquina**

Fuente propia en base a la observación participante.

*d) Escarificado.*

Desde el término del proceso de despedrado hasta el ingreso a elevador continuo de alimentación de la escarificadora. El tipo de escarificado y desaponificado, se realiza vía seca, es decir, sin uso de agua (por el contenido de cloro). La máquina debe estar en condiciones óptimas de operación para introducir el producto separándolo de la cáscara, y si fuera el caso de la saponina, causante del sabor amargo. Siendo estos últimos expulsados por un conducto de salida para ser llevados a un sistema colector de polvos. La saponina se almacena por separado para evitar contaminación, la limpieza semanal de la cámara donde se almacena esta saponina es realizada por las mujeres, algunas cuentan con protección personal y algunas no, el polvo que emana de esta cámara al ingresar es muy fuerte, en este proceso ellas aspiran mucha saponina que puede perjudicar su salud a nivel pulmonar y también visual.

**Ilustración 5 Trabajadora haciendo la limpieza de la maquina escarificadora.**

Fuente propia en base a la observación participante.

*e) Pulido.*

Desde la salida de la escarificadora hasta el proceso previo al clasificado. En este proceso se termina de eliminar la saponina. El pulido del producto es realizado en maquinaria de acero Inox con entradas de agua a una temperatura apropiada y aire a alta presión, y una salida controlada para la evacuación del producto lavado que va hacia la máquina secadora y posteriormente a la máquina clasificadora. Clasificación

Desde la salida de la secadora hasta la máquina seleccionadora. La máquina clasificadora trabaja por densidad y por zaranda; seleccionando los granos, de acuerdo al diámetro requerido por el cliente satisfaciendo sus necesidades. Esta etapa del proceso es supervisada por un ingeniero de planta y controlada por un operador de las maquinarias.

**Ilustración 6 Trabajadora en la máquina de pulido de quinua.**

Fuente propia en base a la observación participante.

*f) Puntos negros.*

Desde la salida de la máquina seleccionadora o clasificadora hasta la tolva de dosificación de envasado. La operación comienza previa limpieza del área e inspección al personal para el ingreso al área de selección. Se realiza mediante el uso de la máquina clasificadora de granos para la selección de punto negro o variedades ajenas a las procesadas. Anteriormente esta labor era realizada con una técnica manual por las mujeres, con una pequeña herramienta que recogía grano por grano los puntos negros, esta tarea requería demasiado tiempo y por lo mismo se optó por reemplazarla por una máquina.

**Ilustración 7 Mujeres de la empresa Cirnma S.R.L., escogiendo puntos negros de quinua.**



Fuente: <http://www.cirnma.org.pe/>

*g) Envasado.*

Desde el ingreso a zona de envasado hasta la salida a almacén de producto terminado. La operación comienza con la selección del envase para proteger el producto de contaminación o adulteración. Para esto último, el técnico operario y el personal de mujeres con indumentaria adecuada, limpia la balanza electrónica y procede a calibrar la máquina, llenando los sacos al abrir la salida de la tolva de empaque con la ayuda de una cuchara de acero Inox, para regular el peso en balanzas previamente calibradas.

Luego de obtener el peso solicitado las mujeres proceden al cosido y estiba del producto. Una vez envasado, el producto es trasladado por ellas en las carretas al

almacén de producto terminado, lo acomodan sobre material apropiado (parihuelas de madera).

*h) Apilado.*

Desde el ingreso al almacén el producto se apila en “rumas” de hasta 30 filas, siendo esta labor muy cansada que requiere de hasta mujeres que ayuden a colocar los sacos de 25 kg correctamente en material apropiado para evitar el contacto con el suelo y paredes, permitiendo proteger y guardar el producto ya terminado.

Finalmente después de todo este proceso tienen que limpiar toda la planta y todas las maquinarias del proceso de transformación de la quinua, dejando todo ordenado para la siguiente jornada de trabajo.

**Ilustración 8 Trabajadora de Cirnma S.R.L, estibando el producto terminando.**



Fuente propia en base a la observación participante.

**Ilustración 9 Rumas de quinua envasada, apiladas por las mujeres de Cirnma****S.R.L.**

Fuente propia en base a la observación participante

**5.1.2. Caso PISCIS S.A.C.****a) Recepción de Materia Prima.**

La trucha al ser cosechada debe ser muerta en forma inmediata, con el objeto de mantener la textura y la coloración adecuada. Posteriormente se colocarán en bandejas plásticas con hielo para mantener una temperatura de 80°C y trasladarlos a planta.

Para los efectos de control en planta, el lote de pescado recepcionado deberá pasar por una evaluación físico-organoléptica, durante esta etapa se clasificarán las truchas en grandes, mediana y chicas, como también separar aquellas piezas que presentan cortes y magulladuras, es deber del encargado de dicho análisis, determinar el grado de frescura y el tipo de procesamiento a efectuar al lote de trucha recepcionada en planta.

El análisis físico-organoléptico comprende un examen del aspecto exterior, que viene a contemplar aspectos del color, ojos, agallas, escamas y la integridad de las truchas o defectos físicos. Para el caso de conservas, éstos deben estar enteros y completos, en post-rigor, con textura, son defectos de calidad, la presencia de golpes y lesiones, lo mismo que una textura flácida o pastosa, un examen del aspecto interior comprende olor, integridad, textura y sabor del músculo, como también una apreciación del estado de las vísceras, son defectos de calidad, vísceras en forma de masa irregular y pastosa, sin ninguna diferenciación y de olores desagradables.

Es importante recalcar la importancia del grado de preparación de la persona que evalúa el pescado, sobre todo un profundo conocimiento de la trucha, lo mismo la interrelación existente entre una característica de calidad en la materia prima con respecto al producto final. La labor no termina con determinar el grado de frescura del pescado en el caso de la trucha, si no que se tiene que dar las recomendaciones del mantenimiento de esta frescura con aplicaciones de sistemas de preservación de frío, además de consideraciones y recomendaciones técnicas de procesamiento.

*b) Lavado.*

En planta el pescado debe lavarse con agua potable (0.5 ppm de cloro residual libre) enfriada a 50°C, para eliminar la contaminación externa y mucus de la piel, así como la sanguaza presente. El pescado en planta debe mantenerse a temperaturas de 50°C, pero en el caso de trabajar con un tiempo prolongado de espera, es recomendable bajar la temperatura de almacenamiento a valores cercanos a 00°C.

*c) Descabezado y Eviscerado.*

La trucha debe descamarse adecuadamente y posteriormente, se deberá eliminar la cabeza, vísceras, aleta dorsal y las aletas anales, las piezas deberán lavarse con agua fría.

**Ilustración 10 Trabajadoras de la empresa Piscis, deshuesando la trucha.**



Fuente: <http://www.piscisperu.com/content/pagina.php?pID=315>

*d) Corte.*

El corte debe ser parejo y perpendicular al espinazo o línea horizontal, no se deben aceptar cortes sesgados o irregulares, por ser de mala presentación. En el caso de los filetes, éstos deben cortarse también al mismo tamaño, con las mismas consideraciones al anterior.

**Ilustración 11 Trabajadoras de la empresa Piscis, fileteando la trucha.**

Fuente: <http://www.piscisperu.com/content/pagina.php?pID=315>

*e) Envasado.*

Operación que consiste en el acomodo de las piezas de trucha, debidamente cortadas y evisceradas, en los envases respectivos, de tal manera que el peso envasado se enmarque dentro del rango especificado para cada tipo de presentación.

**5.2. ASPECTOS Y DATOS GENERALES ACERCA DE LAS MUJERES DEL PARQUE INDUSTRIAL DE SALCEDO.**

Los datos generales de las mujeres de nuestro estudio nos permitirán conocer las características y similitudes que tienen entre sí nuestras informantes, por lo cual se ha establecido el siguiente cuadro:

**Tabla 1 Aspectos y datos generales de las informantes**

Informante	Edad	Lugar De Nacimiento	Grado Educativo	N° De Hijos	Estado Civil	Tiempo Que Labora En La Empresa	Horas diarias de jornada laboral
IJ1	44	Acora	Secundaria incompleta	3	Casada	4 años	10
ID2	47	Platería	Secundaria completa	7	Casada	9 años	10
IY3	49	Ilave	Secundaria completa	3	Soltera	4 años	10
IG4	61	Ilave	Secundaria incompleta	5	Casada	5 años	10
IV5	62	Juli	Primaria completa	2	Conviviente	2 años	10
IL6	27	Laraqueri	Secundaria incompleta	3	Conviviente	2 años	10 – 12
IA7	32	Jayllihuaya	Secundaria completa	2	Conviviente	4 años	10 -12
IJ8	51	Chucuito	Primaria incompleta	4	Casada	2 años	10
IE9	60	Juli	Primaria incompleta	5	Casada	7 años	10
IY10	25	Cusco(espinar)	Secundaria completa	1	Conviviente	2 años	10
IJ11	53	Platería	Primaria incompleta	4	Casada	3 años	10 – 12
IR12	35	Platería	Secundaria incompleta	2	Conviviente	2 años	10 -12
IR13	39	Acora	Secundaria incompleta	2	Conviviente	2 años	10
IL14	61	Platería	primaria completa	2	Casada	6 años	10-12
IN15	29	Ilave	Secundaria completa	3	Casada	1 año	10 -12
IJ16	54	Paucarcolla	Secundaria incompleta	5	Casada	7 años	10-12
IC17	62	Yunguyo	Secundaria completa	2	Casada	8 años	10
IA18	49	Laraqueri	Secundaria incompleta	4	Soltera	4 años	10-12
IX19	26	Puno	Secundaria completa	1	Soltera	3 años	10
IM20	27	Platería	superior incompleta	0	Conviviente	2 años	6

Fuente: elaboración propia en base las encuestas desarrolladas

En el cuadro 1, se ha sistematizado todos los datos generales que se tomaron en cuenta para la investigación, tales como: nombres; edad; procedencia; nivel educativo; número de hijos; con quienes convive; estado civil; tiempo de servicio en la empresa y horas diarias que labora. Se observa que en cuanto a las edades más del 50% tiene una edad que supera en mucho los 35 años a mas, también como ya habíamos advertido

antes, las mujeres casi en su totalidad son de procedencia aimara con niveles educativos que no superan la secundaria completa; con carga familiar de entre 2 y 4 hijos promedio; la mayoría de ellas convive con su pareja y sus hijos, en otros casos se ve que conviven con otros familiares; su estado civil varía entre casadas y convivientes. Hasta la fecha tienen acumulado como mínimo 2 años de servicio a la empresa y hasta 9 años como máximo, las horas diarias que ellas se dedican al trabajo en planta es un promedio de 10 a 12 horas normalmente.

### **5.3. LAS CIRCUNSTANCIAS QUE IMPULSARON A LAS MUJERES PARA INSERTARSE AL ÁMBITO LABORAL.**

Las mujeres del parque industrial de Salcedo, en su mayoría trabajan impulsadas por mejorar su economía familiar, todas en general provienen de zonas rurales en donde la pobreza y extrema pobreza es el principal problema que vienen enfrentando. Por otra parte, estas mujeres manifiestan el deseo de querer un futuro distinto para sus hijos, sin importar los sacrificios que amerite lograrlo.

Las mujeres asumen la responsabilidad de trabajar fuera del hogar porque se ven en la necesidad de afrontar mayores gastos que los que tenían en sus zonas rurales, el hecho de migrar a la ciudad para buscar mejores oportunidades para sus hijos, lleva consigo una fuerte carga de sacrificio diario, esto sumado a que también tengan que afrontar problemas conyugales; tal como nos refieren las siguientes informantes:

*“Antes de trabajar aquí yo vivía en mi campo por Acora, mis 2 hijos eran pequeños y estábamos tranquilos, mi pareja trabajaba lejos y venía una vez al mes, pero luego que han ido creciendo mis hijos me tuve que venir por aquí para buscar*

*mejor educación para mis hijos, me agarre un lotecito arriba de salcedo, aquí en la ciudad todo cuesta, y ya no es como en mi campo, ahora la plata no me alcanza, y mi marido parece que tiene otra mujer porque ya casi no llega seguido, 2 veces al año nomas viene y solo me deja plata, por eso también tuve que empezar a trabajar yo también, una de las señoras de esta empresa me trajo a mí también.” (IV5 2016)*

*“Yo vengo de lado quechua de la zona de Paucarcolla, me conseguí mi pareja de ese lado también y juntos nos hemos venido a vivir aquí, antes de venir a trabajar a la empresa no he trabajado en otras partes, a veces solo ayudaba a mi mamá con su negocio de comida, pero nada más, la vida por mi tierra era un poco más tranquila, no se pasa mucho hambre, pero como siempre dicen que los hijos tienen más oportunidades en la capital por eso nos hemos venido...” (IR13 2016)*

De otro lado, el hecho de ser madre soltera en nuestra sociedad, hace que la mujer no tenga más alternativa que salir a trabajar y solventar los gastos de sus hijos sola, esta situación la podemos percibir en todos lados de nuestro País, sobre todo en aquellas mujeres que no han tenido la oportunidad de acceder a una educación que les permita tener mejores oportunidades laborales, consecuentemente, buscan trabajos precarios, expuestas a ser explotadas y marginadas; así como cuentan las siguientes informantes:

*“Una amiga me recomendó para trabajar, yo antes trabajaba como peón en las obras de carreteras sobre todo, y otros días vendía mis productos de mi chacra en la feria, tengo 3 hijos, la ultima es de mi segundo compromiso, con mis dos parejas me ha ido mal, el primero se fue con otra mujer, y del segundo yo me escape con mis hijos*

*porque mucho me pegaba, ahora estoy soltera con mis hijitos noma nos vivimos más tranquilo...” (IY3 2016)*

*“Yo tengo una hija de mi primera pareja, ella ya tiene 17 años, siempre la he mantenido sola, su papá se desentendió de ella desde que nació, yo he trabajado mucho en lo que es los micros, era cobradora de combi, ya después conocí a mi actual pareja, él es taxista, con el que tengo una hija de 2 años...” (IA7 2016)*

El alcoholismo en la pareja, resulta siendo un problema frecuente que carga la mujer, ya que ellos no valoran el dinero lo que ganan y se lo gastan en sus propios vicios y la mujer lleva la peor parte, sacrificando tiempo, salud y dinero para remediar los errores del marido. En este caso, tenemos los testimonios de dos informantes que nos dan a conocer dicho problema que la ha llevado a la necesidad de buscar empleo:

*“Mi pareja quiere que trabaje, un tiempo hemos estado separado porque él toma mucho, yo le pedía para mis hijos, siempre me ha dicho “ponte a trabajar también tú, pedir plata noma sabes” ahora hemos vuelto y ambos trabajamos, porque no alcanza la plata, es que él se toma su plata a veces eso me hace renegar.” (IL6 2016)*

*“Mi esposo nunca se preocupó en trabajar, por eso lo botaron del ejército, desde ahí solo ha ido tomando noma y de vez en cuando llegaba a la casa, esas fechas yo tejía para una artesanía día y noche, con eso noma mantenía a mis hijos a las justas porque no ganaba mucho, me ayudaba con lo que me traía de mi campo papita, oca, chuño, quinua, con eso noma les he criado. A veces mi esposo solo venia para pedirme*

*plata y si no le daba me pegaba, después ya han crecido más mis hijos y por suerte llegue a esta empresa, aquí ya llevo 10 años trabajando” (ID2 2016)*

Sin duda, a mayor carga familiar, mayores son las necesidades económicas, en ese sentido presentamos los siguientes testimonios:

*“Mi vida antes de tener familia creo que ha sido normal noma, no recuerdo mucho pero todo parecía bonito, no te preocupabas de nada...antes de venir aquí siempre he tejido chompas para artesanías que venden a los turistas, pero eso se demora mucho a veces y no te pagan puntual, por eso decidí entrar aquí con la ayuda de unas amigas que también antes tejían me trajeron, tengo 4 hijos...” (IJ11 2016)*

*“...tuve otro hijo y de ahí ya me puse a trabajar vendiendo gasolina boliviana en la calles, primero me iba bien hasta que los operativos del municipio me quitaron todo. Luego de eso tuve mi tercer hijo pero nació enfermito y murió a los 2 meses de nacido, desde ahí mis padres un poco ya dejaron de apoyarme, entonces empecé a trabajar atendiendo en las barras de las discotecas, casi no dormía, luego cerró esa discoteca y una prima me llamo para trabajar fileteando truchas...” (IL6 2016)*

*“...me tengo que sacar la mugre por mis hijos porque soy padre y madre, mi hijo mayor me ayuda mucho, él también se trabajaba a veces hasta que le ocurrió un accidente en la moto y todo su pierna se ha roto, ahora no hay quien me ayude, tengo que trabajar como sea. (IY3 2016)*

La inestabilidad laboral que se vive en nuestro País, que afecta tanto al varón como la mujer, es sin duda un factor que obliga a la mujer a salir a buscar empleo para apoyar en la economía familiar; así se reafirma en los siguientes testimonios:

*“...yo soy huérfana y me conocí a mi esposo de joven, tenemos 5 hijos, él trabaja como albañil, a veces saca buena plata y a veces no, por eso también yo tengo que trabajar porque no alcanza la platita...” (IE9 2016)*

*“Antes que entrara a trabajar aquí yo estaba bien nomas, teníamos platita con mi esposo él ganaba bien, hasta nos habíamos comprado un taxi, pero una vez por sacar préstamo del banco para un familiar todo hemos vendido, ese mi primo se ha desaparecido y nunca nos ha pagado, hasta ahorita seguimos pagando ese préstamo, peor todavía mi esposo hace 2 años está sin trabajo seguido, a veces trabaja a veces no... antes el tenía trabajo porque ha apoyado a un candidato, él es chofer y con eso estábamos bien, cuando se acabó el periodo de ese alcalde a toda la gente ha volado, desde ahí no ha podido encontrar un trabajo estable, por eso yo estoy trabajando aquí mi vecina me ha traído, siquiera para la comida me saco para mis 3 hijos” (IJI 2016)*

En la actualidad, salir fuera del País para encontrar mejores oportunidades, es también una opción para muchas personas, sin embargo en el caso de las mujeres resulta aún más difícil, ya que tienen que sobrellevar la angustia de estar lejos de sus hijos. Por lo que en muchos casos no tienen más remedio que retornar a su País y empezar a buscar otras formas más desventajosas de ganar dinero; es el caso que se relata a continuación:

*“Yo vine aquí porque una vecina me aviso que necesitaban señoras para escoger quinua y como parecía fácil al principio me seguí quedando noma, además está cerca de mi casa y normal veo a mis hijos, antes trabajaba en Venezuela como muchacha, mi prima me llevó, estaba casi 2 años allí, mis hijos los veía su papá, él es una persona muy buena y siempre me ha entendido, luego me vine noma porque mucho sufrían mis hijos lejos de mí, ahora estoy con ellos aunque no hay mucho dinero y ellos ya están grandes, tengo 5 hijos, el ultimo noma es aún menor de edad.” (IG4 2016)*

Las personas en situación de pobreza y pobreza extrema, difícilmente logran tener una superación académica que mejore su calidad de vida, el sueño de verse profesional significa en muchos casos, mayor esfuerzo para solventar los gastos que conlleva seguir estudios superiores, es así que los hijos de las familias marginadas, tienden a caer en el mismo círculo que sus padres y posteriormente se verán en la obligación de buscar empleos precarios y mal pagados, resultando aun peor la situación en caso de las hijas, por su condición de mujer. El testimonio que presentamos a continuación confirma lo afirmado anteriormente:

*“...antes de trabajar en la empresa lavaba ropa para otras gentes, también iba a pelar papa a los restaurantes, mis hijos algunos han puesto sus puestitos y con eso viven, han terminado de estudiar secundaria pero no han querido estudiar más otra cosa porque han visto que es un gasto creo y se han conseguido pareja muy rápido” (IJ16 2016)*

Sin duda, la difícil situación económica de estas mujeres, ha estado presente a lo largo de su vida, por ello se han visto en la obligación de insertarse a un mercado laboral informal, en el que sus ganancias eran pocas pero su esfuerzo era mucho. Aparentemente, el trabajo que tienen actualmente es más atractivo en comparación a los otros que tenían, sin embargo más adelante veremos que esto también tiene ciertas desventajas.

Finalmente encontramos una característica que se repite en la mayoría de ellas, la pareja o esposo, a quienes estas mujeres han elegido para formar una familia, posee las mismas particularidades socioeconómicas de ellas, pero lo que hace aún más difícil la situación de las mujeres y es que sus parejas tienden cierto grado de machismo, en algunos casos con serios problemas de alcoholismo, y la mujer es la que tiene la difícil tarea de lidiar con ello, porque piensan que así les tocó vivir.

#### **5.4. SITUACIÓN DEL EMPODERAMIENTO Y AUTONOMÍA DE LAS MUJERES.**

Autonomía y poder son dos conceptos estrechamente vinculados entre sí. El concepto de empoderamiento implica no sólo una mejora de las condiciones de las mujeres a través de la satisfacción de sus necesidades más inmediatas sino también una mejora de su posición en las relaciones de género. A partir de ahí se plantea la urgente necesidad de potenciar la participación de las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres en la vida económica y política así como en la toma de decisiones en todos los niveles.

Tanto para Friedman (1992) y Sen (1999) para empezar a hablar sobre empoderamiento de la mujer necesariamente se tiene que relacionar con el acceso a los recursos económicos a los que ellas tengan la posibilidad de acceder. En base a ello, nuestra intención en esta tesis, es únicamente describir y explicar el empoderamiento y la autonomía de las mujeres del parque industrial de Salcedo, partiendo desde su condición de mujeres insertadas en el ámbito laboral, vale decir, en un espacio público.

El hecho de que las mujeres con su trabajo aporten dinero a la familia, hace notar cierto tipo de poder a nivel micro (doméstico), que resulta de una autonomía económica, partiendo desde este punto, a continuación se presentan los resultados obtenidos:

**Tabla 2 Importancia del aporte económico de la mujer al hogar**

ALTERNATIVAS	RESULTADOS	PORCENTAJES
Es importante, porque hace que tenga más derechos y respeto dentro de la familia.	12	60%
No, Porque a veces genera conflictos en la pareja.	1	5%
A veces, solo cuando la pareja no tiene trabajo, remedia y cubre algunos gastos básicos.	7	35%
Total	20	100%

Fuente: elaboración propia en base a las encuestas desarrolladas para el estudio

Estos datos nos muestran la percepción de la mujer con respecto a su aporte económico al hogar y los efectos que pueden tener dentro de la unidad familiar. El grado de importancia que tiene el aporte económico que hacen nuestras informantes a su hogar es muy significativo, muy al margen de que ayude a solventar algunos gastos del hogar, es la seguridad que les brinda al momento de enfrentarse a situaciones de conflicto o desacuerdos con la pareja, de cierta manera les da un poder interno. Por otro lado, en la mayoría de casos veremos que la mujer es la que valora más el dinero que se gana con su esfuerzo, a diferencia de sus parejas que en algunos casos veremos, gastan parte de su sueldo con amigos libando licor, situación que se refleja en los siguientes testimonios:

*“Mi esposo a veces se reniega cuando me quedo mucho tiempo trabajando, a veces cuando llego a la casa él ya se ha cocinado para los hijos, medio molesto lo encuentro pero luego se le pasa, ahora que está sin trabajo seguro, lo veo medio triste, pero al menos yo siquiera sigo ganando mi plata, él ahora en la casa ya nomás para, a veces quisiera se vaya a trabajar lejos, porque es más fastidioso, todo mejorcito tengo que cocinar para él nomas, no me puedo ahorrar” (IJI 2016)*

*“...Ahora recién después de tantos años yo le he dominado a mi esposo, no me dice nada, porque yo nomas he sacado adelante mi hogar, él siempre ha estado tomando con sus amigos esos borrachos, ahora me tiene miedo, tampoco tiene que decirme algo, ya le he dicho cualquier cosa que me haga lo voy a botar de la casa, como ya está viejo y ya no para con sus queridas nadie le va a dar bola, (risas) ahora pues que se vaya no me importa, mucho me ha hecho sufrir, yo ya me he acostumbrado a trabajar aquí, de vez en cuando mi marido se pregunta porque llego noche, pero de buena manera nomas me dice.” (ID2 2016)*

*“...me da un ingreso fijo para solventar mis gastos y pagar los préstamos que hicimos para construir mi casita.” (IA7 2016)*

*“Mi marido piensa que mi trabajo es para ir cotorrear con las otras señoras, a veces se burla, pero nunca me ha pedido que lo deje, porque sabe que yo con mi sueldo pago otros gastos del hogar, además le conviene para que yo no tenga tiempo para andar buscándolo cuando se va a la tienda a tomar con sus amigos, a veces mi platita dura más que de él.” (IE9 2016)*

*“... cuando yo trabajo me compro mis cosas con mi plata si quiero, ya no le estoy mirando la cara a él, por eso él está de acuerdo que trabaje...mi esposo trabaja de chofer y siempre los dos hemos trabajado para, mantener el hogar.” (IJ8 2016)*

*“...mi esposo por motivos de trabajo se fue a Tacna de allí envía dinero pero mi suegra noma lo maneja, por eso yo me busque este trabajo, porque mi suegra no me da para algunas cosas, todo me mide, ahora que trabajo siquiera ya me compro algunas*

*cositas para mi bebe. Mi pareja no sabe muy bien en que estoy trabajando, pero las veces que me ha llamado me anda reclamado, piensa que me voy a otro lado con el pretexto de trabajo, yo también le dicho que su hija necesita otras cosas y que su mamá de él no me quiere dar a veces y con eso se calla.” (IY10 2016)*

La situación de pobreza que viven las mujeres que provienen de zonas rurales, en su mayoría, sumado al escaso nivel educativo que han adquirido, hace que se hayan visto obligadas a salir fuera del hogar a buscar un trabajo, pero a pesar de todas las adversidades, es también lo que las ha hecho más fuertes para hacer frente a cualquier tipo de violencia que puedan vivir dentro del hogar.

**Tabla 3 La responsabilidad y el mejor manejo del dinero en el hogar**

ALTERNATIVAS	RESULTADOS	PORCENTAJES
La mujer: porque son más responsables y conocen todos los gastos del hogar.	8	40%
Varón: porque tienen mayor autoridad.	7	35%
Ambos: porque los dos ganan su propio dinero	5	25%
Total	20	100%

Fuente: elaboración propia en base a las encuestas desarrolladas para el estudio

Los resultados del cuadro 03 demuestran que según la percepción de las mujeres, son ellas las que tienen un mejor manejo del dinero. No obstante, están también las que opinan que el varón debe tener el manejo porque tienen más autoridad, y por último están en menor medida las que piensan que ambos deberían manejar su propio dinero. Contradictoriamente a éstos resultados, veremos que en sus propios testimonios y en la vida cotidiana de nuestras informantes, existe coincidencia en el hecho de que el marido maneja su propio dinero, y la mujer también; como se muestra a continuación:

*“Sobre mi trabajo, a mi pareja no le parece mal, más bien piensa que ambos debemos trabajar, él trabaja para pagar el banco y yo para los gastos de la casa, cuando terminemos de pagar el banco creo que voy a dejar de trabajar aquí” (IA7 2016)*

*“...a veces yo me oculto mi dinero para que no me esté pidiendo cuando se gasta todo; a veces hasta a mis hijas les pide, tendré que aguantarle, que voy a hacer, así nomás será” (IJ16. 2016)*

*“...tengo mis hijitos pequeños, y ahora que estoy trabajando mucho los he descuidado porque ya me ha gustado ganarme mi propio dinero, aunque a veces de eso se reniega mi esposo, pero ha visto que ahora la plata que gano sirve para otras cositas también”. (IR12 2016)*

*“Yo no vivo con esposo, nadie me dice nada, pero tengo un “amigo” (risas) él más bien no se mete, me tiene que apoyar noma, pero no estoy seguro si quiero algo más serio con él, ya conozco como son todos los hombres, primero te hablan bonito, luego ya te andan basureando, a veces me pienso que así noma me voy a quedar con mi hijitos noma, nosotros solitos noma estamos más tranquilos.” (IY3 2016)*

La mujer ya va ganando el derecho del manejo económico en el hogar, lo que en décadas pasadas era netamente del varón. No obstante, encontramos que la mayoría de nuestras informantes tienen que soportar los excesos que comenten sus maridos al no saber manejar bien el dinero que ganan; a diferencia de ellas, quienes tienen una mejor capacidad de distribución de la economía del hogar.

**Tabla 4 Percepción de las mujeres sobre el salario que reciben**

ALTERNATIVAS	RESULTADOS	PORCENTAJES
Es algo seguro y hoy en día no hay otras oportunidades para nosotras.	7	35%
El esfuerzo y tiempo que dedicamos al trabajo es demasiado y el sueldo no justifica.	11	55%
Se abstiene de opinar	2	10%
Total	20	100%

Fuente: elaboración propia en base a las encuestas desarrolladas para el estudio

Inicialmente, en la exposición de resultados, se describen todas las actividades que llevan a cabo diariamente las mujeres de ambas empresas. Sin duda, el trabajo que realizan las mujeres es extenuante.

De acuerdo con los resultados del cuadro 04, la mayor parte de ellas manifiesta no sentirse de acuerdo con su salario, debido a que las labores que realizan ameritan un mejor sueldo, ciertamente a largo plazo tendrá consecuencias en su bienestar físico, pero a pesar de ello continúan trabajando, por necesidad y porque lamentablemente nuestra sociedad no tiene un campo laboral favorable para las mujeres de su misma condición educativa y social. Contrario a ello existen otras opiniones que afirman estar de acuerdo con su salario, ya que no creen tener mejores oportunidades laborales, aunque sea una labor sacrificada se han ido acostumbrando al ritmo de trabajo de las empresas, tal y como nos lo manifiestan estas informantes:

*“...al principio cuando entre aquí, me quería salir porque era muy cansado pero luego el cuerpo se acostumbra, ya llevo casi 8 años trabajando, no ha sido seguido pero siempre que hay trabajo me llaman porque ya me conocen que yo soy bien responsable.” (IE9 2016)*

*“...el trabajo es muy pesado, todo el día hay que estar paradas, algunas veces descansamos pero sin que nos vean los ingenieros, yo sí creo que deberían aumentarnos un poquito más” (IR12 2016)*

**Tabla 5 Expresión de las opiniones de las mujeres dentro del ámbito laboral**

ALTERNATIVAS	RESULTADOS	PORCENTAJES
Lo hace cuando la carga de trabajo no se divide por igual entre todas.	7	35%
No lo hace, por temor a que la retiren del trabajo debido a sus reclamos.	11	55%
A veces lo hace, cuando tiene inconvenientes personales.	2	10 %
Total	20	100%

Fuente: elaboración propia en base a las encuestas desarrolladas para el estudio

Las mujeres del parque industrial de Salcedo manifiestan en el cuadro 04, sus opiniones sobre el salario que perciben, en el cuadro 05 se busca conocer si ellas dan alcance de esas opiniones dentro de su ámbito laboral y encontramos que una mayor parte de ellas no lo hace, por temor a represalias, otras solo lo hacen por conveniencia propia.

*“yo no hablo mucho, a veces bromeamos entre nosotras, pero nunca me he quejado con los ingenieros sobre el trabajo, porque una vez escuche a una compañera quejarse y le dijeron que hay otras señoras que también quieren trabajar y que si es no le gusta el trabajo la puerta está abierta, por eso me da miedo decir algo” (IJ16. 2016)*

**Tabla 6 Actitudes positivas que reflejan las mujeres para encaminar su empoderamiento**

ALTERNATIVAS	RESULTADOS	PORCENTAJES
Son más responsables, persistentes y disciplinadas en relación con los varones	16	80%
Podrían trabajar en equipo	2	10%
Tienen mayor capacidad para enfrentar situaciones adversas.	2	10%
No se identifica con ninguna.	0	0%
Total	20	100%

Fuente: elaboración propia en base a las encuestas desarrolladas para el estudio

Se puede notar que por lo menos todas están de acuerdo en que tienen cierto grado de capacidades favorables que podrían ser explotadas para trabajar en su propio desarrollo y por ende su empoderamiento. Reconocen su *poder interior*<sup>4</sup>, que les ha llevado a sacar adelante a su familia, logrando cambios significativos para con sus hijos y pareja, sin embargo existen barreras que les impide enfocar ese poder fuera de la unidad familiar, como iremos viendo más adelante.

<sup>4</sup>El «poder interior»: esta noción de poder se refiere a la imagen de sí mismo, la autoestima, la identidad y la fuerza psicológica (saber ser) Hace referencia al individuo; y cómo éste, mediante el auto análisis y el poder interior, es capaz de influir en su vida y proponer cambios. (Charlier, et al. 2007, p.9).

**Tabla 7 Percepciones de las mujeres en caso de quedarse sin trabajo**

ALTERNATIVAS	RESULTADOS	PORCENTAJES
Buscaría otro trabajo donde sea.	12	60%
No confía en que pueda encontrar un mejor empleo	2	10%
Esperaría un trabajo similar y mientras se dedicaría a las labores del hogar	1	5%
Realizaría trabajos eventuales en artesanía, lavar ropa, etc.	5	25%
Total	20	100%

Fuente: elaboración propia en base a las encuestas desarrolladas para el estudio

Podemos decir a partir del cuadro 7, que las mujeres del presente estudio en su mayoría saldría a buscar otro trabajo sin importar las circunstancias, esto se debería a que ellas están acostumbradas al trabajo y a poder ganar su “propio dinero”, lo que las hace sentirse un poco más seguras de lo que pueden aportar a pesar de su condición como mujer. Anteriormente pudimos conocer que lo que motivó a estas mujeres a insertarse al ámbito laboral, son la necesidad económica y carga familiar, ellas han venido trabajando constantemente, valiéndose de sus habilidades y de las oportunidades que se les presentaron y en esta nos confirman que difícilmente dejarían de trabajar mientras aun tengan las fuerzas suficientes, inconscientemente poseen rasgos de un tipo de poder inherente a ellas el *poder de*<sup>5</sup>hacer.

<sup>5</sup>El «poder de»: un poder que comprende la capacidad de tomar decisiones, de tener autoridad, de solucionar los problemas y de desarrollar una cierta creatividad que haga a la persona apta para hacer cosas. La noción hace referencia, pues, a las capacidades intelectuales (saber y saber hacer) y a los medios económicos: al acceso y al control de los medios de producción y de los beneficios (tener). (Charlier, et al. 2007, p.9).

## 5.5. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES DENTRO DE UNA DIMENSIÓN SOCIOCULTURAL

Hay limitantes que tienen que ver con barreras intrínsecas, es decir con creencias, valores, con construcciones sociales, ligadas con el patriarcado, que hacen que para las mujeres sea más difícil empoderarse y desarrollar sus capacidades. El proceso de empoderamiento comienza con el entendimiento de la subordinación dentro de un sistema de dominio, que recurre al uso de la ignorancia, la negación, la renegación y la disonancia cognitiva con el fin de mantener la sumisión; al recurrir a dichos mecanismos logra impedir que las personas sean conscientes de su situación desventajosa y se cierran a la oportunidad de imaginar mejores alternativas posibles.

### 5.5.1. Aspectos socioculturales que limitan a las mujeres a desarrollar sus capacidades para encaminar su empoderamiento.

**Tabla 8 Factores que limitan el empoderamiento y autonomía de las mujeres**

ALTERNATIVAS	RESULTADOS	PORCENTAJES
Condiciones económicas muy bajas.	04	20%
Excesiva carga de trabajo laboral y doméstico que limita su tiempo y espacio.	08	40%
Escasas oportunidades y acceso de las mujeres para tener una preparación técnica o académica.	05	25%
Todas las anteriores.	03	15%
Total	20	100%

Fuente: elaboración propia en base a las encuestas desarrolladas para el estudio

La situación que se vive dentro del hogar sigue siendo desigual respecto a un sexo del otro. Es cierto que cada vez más mujeres trabajan fuera del hogar, pero también lo es que cuando terminan su jornada laboral llegan a casa y se encuentran con “otro trabajo”, al que, a pesar de todo lo mencionado, siguen dedicando más tiempo que los hombres y en consecuencia representa un factor que limita el empoderamiento y autonomía de las mujeres del parque industrial de Salcedo.

### 5.5.1.1. Empoderamiento y autonomía de la mujer relacionada al uso del tiempo.

El bienestar de una persona no depende sólo de su ingreso o consumo, sino de su libertad sustantiva para usar el tiempo. La falta de tiempo adecuado para dormir y descansar ocasiona una pobreza de tiempo, ya que el tiempo es un recurso limitado a lo largo de la vida de una persona y en cada período. A medida que el tiempo dedicado al trabajo remunerado o no, sea mayor, menor es el tiempo disponible para otras actividades, como el descanso y el ocio, es decir se vive y trabaja en un estado de “pobreza de tiempo”.

**Tabla 9 Total de horas que ocupan a las mujeres entre el trabajo remunerado y el doméstico**

ALTERNATIVAS	RESULTADOS	PORCENTAJES
De 8 – 12 horas	0	0%
De 13 – 15 horas	4	20%
De 16 horas a mas	16	80%
Total	20	100%

Fuente: elaboración propia en base a las encuestas desarrolladas para el estudio

Los resultados del cuadro 9, coinciden con los datos que del Instituto Nacional de Estadística e Informática (2015), donde se afirma que en el Perú, el aumento del número de mujeres peruanas incorporadas al mercado laboral, ha tenido como efecto el incremento de las horas que ellas destinan al trabajo total. Esto debido a que además de sus responsabilidades como trabajadoras remuneradas, las mujeres se hacen cargo del cuidado, es decir, dedican un tiempo significativo al trabajo que representa el cuidado de otros, la mantención de la casa y las actividades asociadas a reproducción cotidiana de la familia. En cambio, los hombres dedican la mayor parte de su tiempo al trabajo remunerado y un tiempo marginal al trabajo no remunerado.

Las mujeres peruanas trabajan 9 horas con 15 minutos más que los hombres. En promedio, las mujeres dedican mucho más tiempo que los hombres al trabajo

doméstico, así, mientras los hombres dedican 15 horas con 54 minutos a la semana a *actividades no remuneradas*<sup>6</sup>, las mujeres destinan 39 horas con 28 minutos, es decir 23 horas con 34 minutos más que los hombres. En cambio, los hombres dedican en promedio más tiempo al trabajo remunerado que las mujeres, siendo la brecha de 14 horas con 19 minutos.

Así también lo reafirma el siguiente testimonio, en donde nuestra informante narra cómo es un día normal en su vida:

*“Me despierto antes de las 5 am para preparar el desayuno para mis hijos, les tengo que dejar listo el almuerzo, lo envuelvo y ellos llegan del colegio y ya se sirven noma. Otras veces no alcanzo a cocinar nada, ahí me ayudan mi hija o mi esposo raras veces se cocina algo, pero siquiera eso hace. También tengo que alistar a mis hijos a los dos últimos, para que se vayan a estudiar, de ahí yo me voy corriendo a mi trabajo y a veces hasta me olvido de desayunar, es que tengo que llegar temprano o sino las otras compañeras se ponen a reclamar y murmurar, casi siempre llego un poco tarde. Dentro del trabajo continuamos lo que estábamos haciendo el día anterior, o sino la jefa del grupo nos dice que haremos ese día, (embolsar la quinua procesada, arrumar los sacos, escoger en la mesa puntos negros, trasladar materia prima del almacén, etc.) todo eso nos turnamos porque algunos trabajos son más cansados que otros, cuando y son las 10:30 am más o menos tomamos el mate con un pancito, eso lo prepara una de nosotras, depende a quien le toque, ahí descansamos unos 15 minutos y seguimos trabajando hasta el mediodía, de ahí me voy a mi casa a almorzar y ver a mis hijos un rato, entro de nuevo a las 1pm y sigo con el trabajo, a veces me he quedado*

---

<sup>6</sup> El trabajo no remunerado, es decir, aquellas actividades que tienen que ver con el sostenimiento de la vida, como el cuidado de menores o ancianos, y las tareas del hogar, no son remuneradas pero al final sostienen la vida y hacen posible que otras actividades económicas se lleven a cabo.

*hasta las 8 o 9 de la noche, por acabar el pedido, hasta hemos amanecido trabajando, pero casi siempre salimos a las 6 o 7 pm pero deberíamos salir a las 5 pm, algunas pues se quedan por seguir avanzando y nos perjudicamos otras. Cuando llego a mi casa yo tengo que preparar cena, lavar ropa, acomodar y a veces noma le ayudo en las tareas a mis hijos, es que yo no sé muy bien algunas cosas, no he estudiado completo, le digo siempre a mi hija mayor que les ayude, ella ya acabo el colegio pero media floja también es, y no me hace caso, así nomás es un día para mí, casi siempre me duermo 10, 11 de la noche.” (IJ1 2016)*

#### *5.5.1.2. El acceso a la educación que han tenido las mujeres.*

La libertad de la mujer aumenta si ésta cuenta con mayor nivel de instrucción, ya que mejora su capacidad de crítica, reflexión y acción para cambiar su condición y aumenta su acceso a información. Una mujer con más educación tiene mayores posibilidades de disfrutar de un trabajo satisfactorio, participar en el debate público, cuidar su salud y la de su familia y otras. En ése sentido de acuerdo a los siguientes testimonios, vemos que las mujeres no han tenido la oportunidad de acceder a una mejor educación:

*“Yo me crie en Platería, soy huérfana de padre, mi mamá no tenía mucha plata por eso no me ha hecho estudiar completo.” (IJ11 2016)*

*“Yo no acabe el colegio, soy muy mala para el estudio, tuve mi primer hijo a los 17 años mis padres en esas fechas me mantenían a mí y mi hija porque mi pareja no trabajaba y tomaba mucho...” (IL6 2016)*

“...hace 4 años más o menos que trabajo en PISCIS, una amiga me avisó que aquí recibían a señoras sin estudio para eviscerar la trucha y filetear” (AI7 2016)

Las mujeres del parque industrial de Salcedo no han tenido un escenario favorable a lo largo de su vida, no accedieron a una educación de calidad porque carecían de recursos y en la mayoría de casos porque tuvieron sus hijos a temprana edad, lo que empeora su situación de vulnerabilidad y limita de alguna manera el proceso de su empoderamiento.

#### 5.5.1.3. El empoderamiento “desde dentro” de las mujeres.

**Tabla 10 Circunstancias por las que se presenta la culpa y la inferioridad en la mujer**

ALTERNATIVAS	RESULTADOS	PORCENTAJES
Por no tener estudios superiores	08	40%
Por infidelidades por parte del esposo.	06	30%
Por ser mujer y no tener muchas oportunidades laborales	06	30%
Nunca ha sentido culpa e inferioridad	0	0%
Total	20	100%

Fuente: elaboración propia en base a las encuestas desarrolladas para el estudio

Nótese en el cuadro 10, que ninguna de las entrevistadas ha manifestado sentirse con la seguridad de nunca haber tenido sentimientos de culpa e inferioridad, es posible que el hecho de ser mujer, de por sí para ellas, signifique hacerlas sentir inferiores y en desventaja en relación con los varones, lo que refleja además la enraizada cultura machista en la que han crecido. En los siguientes testimonios estas mujeres nos tratan de explicar la manera de pensar que tienen frente a las diversas situaciones de su vida:

*“al marido hay que atenderle bien pues siempre...yo con mis hijos los que sea nomas nos comemos y ellos calladitos no me reclaman, pero el marido no es así.” (IJ1 2016)*

*“Yo tengo 7 hijos la mayoría ya son mayores, pero cuando eran chiquitos era mucho problema, mi vida ha sido una desgracia, mi esposo es un ex militar, también es músico, desde que hemos andado juntos era muy borracho, cuando tuve mi primer hijo quise separarme, mis padres no me dejaron, así es marido pues aguántate, me decían..., mucho me arrepiento de haber hecho caso a mis padres, no hubiera tenido tantos hijos y mejor hubiera estado ahora.” (ID2 2016)*

*“... yo voy a trabajar hasta el último por mis hijos, me arrepiento de haberme ido lejos a trabajar sino ahora serian profesionales. Mi hijo mayor trabaja también aquí apenas ha acabado la secundaria, pero cada semana se toma, por eso su señora lo dejo, mi otra hija igual salió embarazada, ahora vive con su pareja en mi casa, mi otro hijo es músico y anda tomando nomas también, y mis otros dos hijos ya casi acaban la escuela, espero que ellos si se dediquen a estudiar.” (IG4 2016)*

*“Mi esposo llega cada cierto tiempo, me deja dinero, ni siquiera se pregunta cómo estoy yo, apenas me pregunta por sus hijos, le da igual si trabajo o no aquí, me han estado diciendo algunos conocidos que él ya tiene otra mujer por Arequipa, no sé si será cierto, pero tampoco tengo tiempo para ir a verlo, así noma será yo digo, por mis hijos noma le aguanto, ojala no se olvide ellos también” (IV5 2016)*

“...yo conozco mi realidad y no creo que mi situación pueda mejorar, así será la vida para algunos que no hemos tenido suerte. Mi esposo trabaja pero como todo hombre seguido anda tomando...” (IJ11 2016)

“...estuve trabajando medio año más o menos y de nuevo quede embarazada de mi cuarto hijo, no me he sabido cuidar bien.” (IL6 2016)

El sentimiento de culpa que reflejan las mujeres del parque industrial de Salcedo, en muchos casos les hace creer que los sucesos y desgracias que les ocurren son porque se lo merecen, y que es natural en las mujeres que han crecido en zonas rurales aymaras y quechuas bien definidas; que les hace asumir al varón como alguien superior a ellas y a quien se le puede permitir pasar por alto cualquier tipo de mal comportamiento.

Partiendo desde la condición aymara o quechua de estas mujeres, podemos llegar a conocer la mirada que han construido socioculturalmente las mujeres con respecto a su futuro y como ello ha influido en su empoderamiento.

Para ello se muestran los resultados obtenidos en el siguiente cuadro:

**Tabla 11 La mirada a futuro que tienen las mujeres**

ALTERNATIVAS	RESULTADOS	PORCENTAJES
Solo quiero ver profesionales a mis hijos, no veo algún futuro en personal.	09	45%
Quisiera poner un pequeño negocio en donde el trabajo sea más tranquilo.	07	35%
Poder ser una mujer con capacidades técnicas para obtener un mejor empleo.	4	20%
Total	20	100%

Fuente: elaboración propia en base a las encuestas desarrolladas para el estudio

En el cuadro 11, sobre la visión a futuro que tienen las mujeres se puede observar que un 45% del total su único fin es poder sacar profesionales a sus hijos ya que en ellas mismas no ven algún tipo de superación y desarrollo personal. El 35% de mujeres afirma que una de sus metas a futuro sería emprender un pequeño negocio que les brinde cierta comodidad física y seguridad económica. Finalmente un 20% tiene como visión poder realizarse como mujer y desarrollar sus capacidades técnicas para obtener un mejor empleo y por ende un mejor sueldo.

Estos resultados reflejan que un mayor porcentaje de mujeres ven su futuro reflejado en sus hijos, y lo mismo se reafirma en el siguiente testimonio:

*“...lo único que me preocupan son mis hijos...” (IY3 2016)*

*“... no tengo tiempo para pensar en mí, apenas puedo cuidar a mis hijos, mi esposo trabaja todo el día en la combi y mi mama noma me está ayudando pero mucho me reclama.” (IL6 2016)*

Una versión similar también se refleja a continuación:

*“...aunque ya tengo 63 años sigo trabajando porque quiero que mis hijos acaben sus estudios y no se queden como yo, ese es mi sueño...” (IE9 2016).*

Estas versiones nos llaman mucho la atención, porque; claramente refleja una actitud maternal muy fuerte que ellas han concebido, como cualquier madre que ama a sus hijos y quiere lo mejor para ellos. Sin embargo no se puede negar la resignación que

tienen en la vida de sí mismas, que les limita pensar en mejorar y desarrollarse a nivel personal.

*5.5.1.4. La autonomía física de las mujeres con respecto al acceso que tienen a la salud.*

**Tabla 12 Proceder de la mujer para tratarse las enfermedades**

ALTERNATIVAS	RESULTADOS	PORCENTAJES
Se atiende en el seguro EsSalud.	03	15%
Recurre a medicina alternativa en casa.	07	35%
Se auto-medica con fármacos.	09	45%
Espera a que se pase sola la enfermedad.	01	05%
Total	20	100%

Fuente: elaboración propia en base a las encuestas desarrolladas para el estudio

En cuanto a la autonomía física de las mujeres, vemos que a pesar de estar afiliadas a un seguro de salud, ellas no recurren a este beneficio, y prefieren tratarse sus enfermedades auto medicándose o recurriendo a la medicina alternativa. En este punto volvemos a tocar la cuestión del limitado tiempo que tienen ellas para dedicárselos a sí mismas, a pesar de ser conscientes que el esfuerzo que demanda su trabajo les está perjudicando poco a poco su salud, ellas ven la magnitud de su problema con respecto a su salud, pero lamentablemente el factor tiempo no les permite aprovechar de mejor manera el beneficio del seguro de salud que les proporcionan sus empresas.

En consecuencia podemos afirmar que la autonomía física de las mujeres del parque industrial de Salcedo, pasa por una situación alarmante, que a corto plazo podría atentar en contra de sus vidas.

5.5.1.5. *Autonomía física de las mujeres con respecto a su integridad física, psicológica y sexual.*

**Tabla 13 Situaciones de violencia doméstica que reflejan las mujeres**

ALTERNATIVAS	RESULTADOS	PORCENTAJES
Violencia sexual o física	4	20%
Violencia psicológica	10	50%
Ambos	06	30%
Total	20	100%

Fuente: elaboración propia en base a las encuestas desarrolladas para el estudio

La autonomía física, es un requisito indispensable para el ejercicio de los derechos de las mujeres, sin embargo en nuestro estudio hemos podido encontrar que todas las mujeres han pasado por algún tipo de suceso violento en contra de su integridad, lo que lamentablemente les ha quitado el bienestar físico y psicológico que necesitan para encaminar su empoderamiento.

5.5.1.6. *Autonomía física de las mujeres con respecto a la planificación familiar.*

**Tabla 14 Conocimiento de las mujeres sobre métodos anticonceptivos**

ALTERNATIVAS	RESULTADOS	PORCENTAJES
Si conoce y ha utilizado	06	30%
Si conoce pero no ha utilizado por no tener fácil acceso a los mismos.	09	45%
Desconoce algunos, porque la pareja no les permite su uso	05	25%
Total	20	100%

Fuente: elaboración propia en base a las encuestas desarrolladas para el estudio

La planificación familiar es un derecho de toda mujer para decidir sobre su reproducción, pero no siempre este derecho puede ser ejercido libremente por la mujer, como ya vimos en el cuadro n° 14, más del 50% de las mujeres admiten no haber utilizado métodos anticonceptivos aun siendo conscientes de su situación de pobreza, la

mayoría de ellas probablemente hayan tenido sus hijos sin haberlos planificado. Toda esta situación solo ha sumado favor del mantenimiento de su condición de marginalidad y pobreza, interrumpiendo su libre ejercicio de poder sobre su propio cuerpo.

#### *5.5.1.7. Participación de la mujer en espacios públicos relacionado a su autonomía política*

El concepto de empoderamiento implica no sólo una mejora de las condiciones de las mujeres a través de la satisfacción de sus necesidades más inmediatas sino también una mejora de su posición en las relaciones de género. A partir de ahí se plantea la urgente necesidad de potenciar la participación de las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres en la vida política.

**Tabla 15 Participación de la mujer en espacios públicos**

ALTERNATIVAS	RESULTADOS	PORCENTAJES
Participa dentro de la escuela y la comunidad por propia voluntad.	2	10%
Participa en varias oportunidades pero por obligación.	12	60%
Evita participar, porque lo considera una pérdida de tiempo.	06	40%
Total	20	100%

Fuente: elaboración propia en base a las encuestas desarrolladas para el estudio

La doble responsabilidad que tienen las mujeres del parque industrial de Salcedo entre el hogar y el trabajo, influye bastante en el tiempo que tienen para poder participar de la vida pública, apenas y les alcanza el tiempo para asumir alguna función dentro de las actividades escolares de sus hijos, difícilmente podrán ganar espacios para tomar decisiones a nivel de su comunidad, en ese sentido su empoderamiento no está siendo encaminado.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** En cuanto a la situación del empoderamiento y autonomía de las mujeres insertadas al ámbito laboral del parque industrial de Salcedo-Puno, encontramos que; el acceso a los recursos económicos, es un punto de partida imprescindible de esta investigación, ya que; las mujeres del presente estudio realizan un considerable aporte económico al hogar y tienen una mejor capacidad de poder manejar y administrar el dinero a diferencia de sus parejas. Al margen de esa situación relativamente favorable, en los resultados del estudio se refleja la inconformidad de ellas por el salario que perciben por su trabajo, pese a eso, las mujeres del parque industrial de Salcedo no plantean ni dan a conocer sus exigencias y necesidades de mejoras laborales y salariales por temor a perder su trabajo, minimizando con eso sus valiosas cualidades de ser más responsables y disciplinadas con relación a los empleados varones que sí son mejor remunerados a pesar de que ellos se encuentran en similar nivel educativo que sus compañeras de trabajo. Por tanto la situación del empoderamiento y autonomía de las mujeres del parque industrial de Salcedo puede ser definida en un estado o proceso inicial que ellas han encaminado solas y el cual difícilmente logrará avanzar dadas las condiciones de marginación, pobreza y la escasa atención que ponen los gobiernos en grupos vulnerables como son las mujeres.

**SEGUNDA:** Los indicadores de empoderamiento con los que cuentan las mujeres en el ámbito laboral; se centran solo en la participación que ellas tienen sobre la toma de decisiones con respecto a la marcha del hogar, lo cual se debe al aporte económico que realizan gracias a su inserción laboral y lo que a su vez les da mayor capacidad de negociación con sus parejas en el espacio doméstico.

Sin embargo esto no es ni será suficiente, ya que por otro lado; en suma existe también un indicador negativo, encontramos que las mujeres del parque industrial de Salcedo, vienen siendo vulneradas indirectamente en su autonomía de uso del tiempo, por su “doble carga”; de igual manera en su autonomía física, afectando e interrumpiendo el inicio del proceso de empoderamiento.

**TERCERA:** La influencia que tienen los factores socioculturales en el empoderamiento y autonomía de las mujeres del parque industrial de Salcedo, ha resultado perjudicial. En lo social; existe bastante indiferencia e incapacidad del Estado Peruano para poder implementar mecanismos de inclusión para las mujeres en situación de vulnerabilidad y eso se refleja en el difícil acceso a la educación que han tenido las mujeres del parque industrial de Salcedo en consecuencia, las coloca en una posición de desventaja para conseguir empleos más rentables, todas en su mayoría no lograron tener estudios superiores y lamentablemente sin las posibilidades de poder si quiera recibir capacitaciones técnicas, éstas mujeres seguirán perpetuando la continuación de la actividad domestica dentro de los espacios públicos del trabajo y que fácilmente es usufructuada por otros como mano de obra barata. Por último, los factores y paradigmas culturales en relación a la mujer, no permiten encaminar el proceso del empoderamiento de las mismas; debido a que los roles masculinos y femeninos dentro del hogar tienen una marcada raíz cultural, que por mucho tiempo ha favorecido siempre al varón, las mujeres insertadas al ámbito laboral asumen casi siempre una doble carga, que les seguirá restringiendo su participación en la vida política o en la toma de decisiones fuera del hogar.

## RECOMENDACIONES

**PRIMERA:** Las actuales políticas de desarrollo nacional deben incorporar en sus planes de gobierno, elementos que motiven y llamen a la reflexión a los ciudadanos en general, para que la participación de la mujer no solo se plasme en teorías, si no también que se empiece a visibilizar a la mujer dentro de los procesos del desarrollo integral. Deben crearse condiciones idóneas para fortalecer la participación local de la mujer, brindando espacio, tiempo y confianza para que su empoderamiento no se vea suspendido.

**SEGUNDA:** Debe darse la sensibilización, a la contribución real y posible de la mujer sobre todo dentro del hogar. Esta condición no significa recargar el trabajo sólo en las mujeres, ni ejercer presión, sino adaptarse a las posibilidades particulares de cada una de ellas, en resumidas palabras; el esposo y los hijos deben colaborar constantemente en los quehaceres de la unidad familiar para que las mujeres puedan tener un tiempo para ellas mismas. Es interesante resaltar que en el proceso de constitución de nuevas imágenes de lo que "debe ser una mujer", el tiempo que se dediquen para sí mismas influye de manera determinante en el proceso del empoderamiento.

.

## BIBLIOGRAFÍA

- Ajamil, M. (1999). *Enfoques y estrategias sobre género y desarrollo*. En Globalización y género. Madrid: Editorial Síntesis
- Alemaný, E. (2004). *Evolución histórica del trabajo de la mujer hasta nuestros días*. Revista Aranzadi Social. Recuperado de: <https://www.westlaw.es>.
- Amador L. y Monreal C. (2010). *Intervención social y género*. Narcea S.A. de Ediciones
- Banco Mundial. (2002). *Empoderamiento y reducción de la pobreza Colombia: Colombiana S. A.*
- Batliwala, S. (1997). *El significado del empoderamiento de las mujeres: nuevos conceptos desde la acción*. Santa Fe de Bogotá: T/M Editores.
- Bourricaud F. (1962). *Cambios en Puno*. Instituto de Estudios Peruanos, Cooperación Regional para los países andinos. Embajada de Francia
- Brito, A. (2005). *La construcción de identidades de género en la sociedad popular chilena*. Chile Concepción: Ediciones Escaparate.
- Cacique, I. (2003). *Factores de empoderamiento y protección de las mujeres contra la violencia*. México, D.F. Revista Mexicana de Sociología.
- Charlier, S; Caubergs, L. Otros. (2007). *El proceso de empoderamiento de las mujeres*. Guía Metodológica. Grupo de Investigación.
- Coria, C. (1992). *El dinero sexuado: una presencia invisible-violencia y contra-violencia de la dependencia económica*. Barcelona: Red Ediciones.

- Conrad, K. (1994). *Antropología: una exploración de la diversidad humana con temas de la cultura hispana*. España: McGraw- Hill/Interamericana S.A.
- Deere, D.C.; y M. León. (2002). *Género, propiedad y empoderamiento: tierra, Estado y mercado en América Latina*. México: Universidad Nacional Autónoma de México y Flacso.
- Diccionario de la Real Academia de lengua Española (2014). 23. Edición Asociación de Academias de la Lengua Española (ASALE)
- Falú, A. (2011). *Feminismo, género e igualdad*. Madrid: Imprime Egraf, S.A.
- Friedmann, J. (1992). *Empowerment: The Politics of Alternative Development*. En el libro Vol. 5. (2007). *Perspectivas Caracas – Venezuela*: Norma Color.
- Gómez, S. y Martí C. (2004). *Incorporación de la mujer al mercado laboral*. Madrid: Business School.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2016). *Brechas de género: avances hacia la igualdad de mujeres y hombres*. Lima – Perú
- Kabeer, N. (1994). *Realidades Invertidas, Jerarquías de Género en el Pensamiento de Desarrollo*. Londres: New York Verso.
- Kollontai, A. (1976). *La mujer en el desarrollo social*. Barcelona: Editorial Guadarrama
- La Rosa, L. (2001). *Empoderamiento y Programa Subsectorial de Irrigación*. Madrid.
- León, M. (2001). *Políticas neoliberales frente al trabajo femenino-Ecuador 1984-1988*. En: antropología de estudios de género, Gioconda Herrera. Comp. Ecuador. Editorial Flacso.

- León, M. (2001). *El empoderamiento de las mujeres: Encuentro del primer y tercer mundos en los estudios de género*. Revista de Estudios de Género: La Ventana Números 13-14. México: Editor Universidad de Guadalajara.
- Mejía J. (2000). Investigaciones sociales Año IV, numero 5 Lima Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (MIMDES) (2009). *Segundo Informe de Avances de la Ley N° 28983: Ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres – Período 2008*. Perú.
- Murguialday, C. (2013). *Reflexiones feministas sobre el empoderamiento*. Barcelona: Edición Cooperació.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2016). *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Santiago – Chile S.16-00505
- Portocarrero, P. (1990). *Mujer en el desarrollo balance y propuestas*. Lima-Perú: Betaprint S.R.L.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2012). *Estrategia de igualdad de género del PNUD 2014-2017 el futuro que queremos: derechos y empoderamiento*. New York: One United Nations Plaza.
- Salles, V. y Olivo, M. (2006). *Roles sociales y acción: los riesgos de inestabilidad laboral y los avatares de la figura del proveedor*. En De la Garza, E. (coord.), *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques*. Barcelona: Editorial Anthropos.
- Sampieri R., Fernández C. y Baptista P. (2006). *Metodología de la investigación*. México D.F.: McGraw-Hill Interamericana Editores

- Sánchez, A. (1991). *Psicología comunitaria. Bases conceptuales y operativas. Métodos de intervención*. En el libro Vol. 5. (2007). *Perspectivas: Análisis de temas críticos para el desarrollo sostenible*. Caracas – Venezuela: Norma Color.
- Sen, A. (2000). *Género y conflictos cooperativos*. Barcelona: Planeta.
- Sen, A. (2001). *El nivel de vida*. España: Editorial Complutense S.A.
- Tepichin, A. (2011). *Género en contextos de pobreza*. México: Editores El Colegio.
- Van Der, P. (1996). *Poder y autonomía; roles cambiantes de las mujeres del Caribe*. De la Serie mujer y desarrollo. Caribe: Naciones Unidas.
- Vera, D. (2010). *Impacto económico del empoderamiento de la mujer en el hogar-Una aplicación al caso peruano*. Perú: Macroconsult
- Young, K. (1991). *Reflexiones sobre cómo enfrentar las necesidades de las mujeres*. En: Una nueva lectura género en el desarrollo. Comp. Guzmán, V. Portocarrero P. y Vargas, V. Perú: Ediciones Flora Tristán.
- .

# ANEXOS

## ANEXO 01

## UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO

## FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

## ESCUELA PROFESIONAL DE ANTROPOLOGÍA

## GUIA DE ENTREVISTA

NOMBRE DEL PROYECTO: EMPODERAMIENTO Y AUTONOMÍA DE LAS MUJERES  
INSERTADAS AL AMBITO LABORAL DEL PARQUE INDUSTRIAL SALCEDO PUNO

Lugar:

Fecha:

hora:

## 1. Datos generales.

Nombres:

Edad:

Lugar de nacimiento:

Grado de instrucción:

Número de hijos:

Integrantes presentes en el

hogar:

Estado civil:

Tiempo de servicios en la

empresa:

Horas diarias de jornada laboral:

2. EMPODERAMIENTO Y AUTONOMIA DE LA MUJER DESDE LA INSERCIÓN  
LABORAL

2.1. ¿Cuántas horas al día en total usted se mantiene ocupada entre el trabajo y las labores  
domésticas?

- a. Entre 8 y 12 horas
- b. Entre 13 y 15 horas
- c. De 16 a más horas

2.2. ¿Cree usted que su aporte económico al hogar es importante?

- a. Sí, porque hace que tenga más derechos y respeto dentro de la familia.

- b. No, porque me genera conflictos en la pareja.
- c. A veces, solo cuando la pareja no tiene trabajo y remedia algunos gastos.

2.3. ¿Quién maneja o administra el dinero en el hogar?

- a. La mujer, porque son más responsables y conocen todos los gastos del hogar.
- b. El varón, porque tienen mayor autoridad.
- c. Ambos, porque los dos ganan su propio dinero.

2.4. ¿Qué expectativas tienes a futuro?

- a. Solo ver profesionales a mis hijos, no veo ningún futuro personal.
- b. Quisiera poner un pequeño negocio en donde el trabajo sea más tranquilo.
- c. Poder ser una mujer con capacidades técnicas para obtener un mejor empleo.

2.5. ¿Ha asumido usted algún cargo importante dentro de la escuela de sus hijos o su comunidad?

- a. Si, en varias oportunidades dentro de la escuela y la comunidad por propia voluntad.
- b. Si, en varias oportunidades pero por obligación.
- c. No, porque es una pérdida de tiempo.

2.6. ¿Cuál cree usted que sea el motivo del sentimiento de inferioridad en las mujeres?

- a. Por no tener estudios superiores.
- b. Por la infidelidad por parte del esposo.
- c. Por ser mujer y no tener muchas oportunidades laborales.
- d. Nunca he sentido culpa e inferioridad.

2.7. ¿Qué capacidades cree usted que posee como mujer?

- a. Somos más responsables, persistentes y disciplinadas en relación con los varones.
- b. Podemos trabajar en equipo.
- c. Tenemos confianza para enfrentar situaciones adversas.
- d. No me identifico con ninguna.

2.8. ¿Por qué razón cree usted que a las mujeres se hace más difícil encaminar su empoderamiento?

- a. Por las condiciones económicas muy bajas.
- b. La excesiva carga laboral limita el tiempo y el espacio.
- c. Escasas oportunidades de la mujer para acceder a la preparación técnica y académica.

### 3. INSERCIÓN LABORAL

3.1. ¿Te sientes conforme con el salario que percibes de tu trabajo?

- a. Sí, porque es algo seguro y hoy en día no hay otras oportunidades para la mujer.
- b. No, porque el esfuerzo y tiempo que dedicamos al trabajo es demasiado y no justifica.
- c. Se abstiene a opinar.

3.2. ¿Usted da a conocer sus opiniones dentro de su trabajo?

- a. Si, cuando la carga laboral es demasiada y no se divide por igual entre todas.
- b. No, porque siento temor a que me saquen por estar reclamando.
- c. A veces, cuando tengo inconvenientes personales.

3.3. ¿Qué haría usted en caso de quedarse fuera de la empresa en la que trabaja?

- a. Buscaría otro trabajo donde sea.
- b. No sé si pueda encontrar un mejor empleo.
- c. Esperaría un trabajo similar y mientras estaría dedicada al hogar.
- d. Realizaría trabajos eventuales en artesanía, lavar ropa, etc.

3.4. ¿conoce los métodos anticonceptivos y tiene acceso a ellos?

- a. Si conoce y los ha utilizado en algún momento.
- b. Si conoce pero no ha podido utilizarlos porque no ha podido acceder a ellos cuando necesitaba.
- c. Desconoce de la mayoría, porque su pareja no le ha permitido usarlos.

3.5. ¿Cómo se trata usted las enfermedades que le aquejan en el momento?

- a. Se atiende en el seguro ESSALUD
- b. Recurre a la medicina alternativa en casa.
- c. Se auto medica con fármacos.
- d. Espera a que la enfermedad se pase sola.

3.6. ¿Qué tipo de tipo de violencia ha sufrido durante su vida?

- a. Violencia física y sexual
- b. Violencia psicológica
- c. Ambos tipos de violencia

## ANEXO 02

## PROTOCOLO DE HISTORIAS DE VIDA

## 1. PREPARACIÓN

Primero Reflexionar sobre quien o quienes podrían ser nuestros informantes claves.

Segundo: Escoger a nuestros informantes claves y determinar su disposición en aportar en la investigación.

Tercero Se procede al encuentro con el informante cualificado y explica el tema de investigación

## 2. REALIZACIÓN

Cuarto: Se fija la hora fecha y lugar con el informante.

Quinto: Se empieza con la entrevista al informante cualificado en el lugar donde más cómodo se sienta el informante, así mismo donde se aplican diferentes estrategias para recolección de datos.

## 3. FINALIZACIÓN

Sexto: Se ordenara la información, se dará un sentido y un orden cronológico

Séptimo: Se analizara la información y seguidamente se sacaran las conclusiones