

**UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
CARRERA DE SOCIOLOGÍA**



**DINÁMICA LABORAL DE LAS MUJERES CONSTRUCTORAS: CASO ASOMUC, LA PAZ**

TESIS DE GRADO PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIATURA EN SOCIOLOGÍA

POSTULANTE: MÓNICA MAYRA VEIZAGA ESPINOZA

TUTOR: Mgtr. MARIO MURILLO ALIAGA

LA PAZ, BOLIVIA

2022

## **Dedicatoria**

Para mi Irene, mi Nelson y mi Brisa, quienes siempre me dieron mucho amor y confianza para llegar y seguir con esta y muchas metas que se vienen en el camino. A ti Brachiosaurus, por haberme dado el aliento que necesitaba para cumplir y culminar uno de muchos sueños. Esto no podría haberse hecho realidad sin ustedes.

## **Agradecimientos**

Un agradecimiento especial a Sonia, a María del Carmen y a todas las mujeres socias de ASOMUC, por la confianza y amistad brindada a lo largo de este trabajo, y por su enseñanza y ejemplo de superación; sin su ayuda esto no se habría logrado.

A mi tutor y amigo Mario Murillo quien no se cansó de darme consejos, apoyo, enseñanza e inspiración en cada etapa de la realización de esta tesis. Asimismo, extendo el agradecimiento a mis tribunales Alison Spedding, Gabriela Ruesgas y Rodney Pereira por su interés y orientación para lograr culminar esta etapa de la mejor forma. No puedo dejar de agradecer a todos los docentes de la carrera de Sociología que fueron parte de esta etapa de crecimiento.

También quiero dar gracias a mis Socioamigxs, quienes no dejaron de recordarme que no me había equivocado de Carrera, porque fue ahí donde conocí a grandes personas, conocerlx hizo que el camino en la universidad sea una de las mejores etapas de la vida. No puedo olvidarme de mis hermanas de toda una vida, Lulito y Marce, que siempre han sido inspiración y fuerza en cada etapa importante de mi vida.

Finalmente, gracias de antemano a quién se dé el tiempo y la atención de leer este trabajo.

# ÍNDICE

Introducción	1
Capítulo I	3
Aspectos teóricos – metodológicos	3
1.1 Justificación	3
1.2 Balance de la cuestión	4
1.3 Marco conceptual	12
1.4 Formulación del problema	16
1.5 Pregunta de investigación	18
1.6 Objetivo general	18
1.7 Metodología	18
Capítulo II	23
Descripción del Objeto de Estudio	23
2.1 Mujeres constructoras	23
2.2 Asociación de Mujeres Constructoras (ASOMUC)	23
2.3 Mujeres constructoras afiliadas a ASOMUC	28
Capítulo III	35
Inserción en el rubro de la construcción	35
3.1. Vida Laboral	35
3.2. Vida Personal	47
3.3 Capacitaciones, cursos básicos de construcción	50
Capítulo IV	56
Relaciones laborales	56
4.1. Relación laboral hombres y mujeres	56
4.1.1 Tensiones y conflictos	57
4.1.2. Acoso y miedo	64
4.1.3. Ganarse la amistad y el respeto	68
4.2 Relación laboral entre mujeres	70
4.2.1 ASOMUC	70

4.2.2 Tensión y conflictos	73
Capítulo V	78
Familias y trabajo	78
5.1. Familias	78
5.3 Ausencia de “tiempo libre”	91
CONCLUSIONES	94
ANEXO FOTOGRÁFICO	100

#### INDICE CUADROS

Cuadro 1 Datos de entrevistas	22
Cuadro 2 Proyectos impulsados por RED HÁBITAT para la creación de empleos para las mujeres constructoras.	24
Cuadro 3 Pago mujeres y hombres como ayudantes de construcción	35
Cuadro 4 Crecimiento anual del PIB y del sector de la construcción	39

## Introducción

“¿No tienen que ir a cocinar, señoras?”. Esta es una de las frases que suelen escuchar las constructoras cuando los hombres las ven trabajando en una obra de construcción. Esto se debe a que el rubro de la construcción suele ser considerado como masculino por la demanda de esfuerzo físico que llega a representar, y por esa razón no llegaría a ser un trabajo “común” para las mujeres.

La presente investigación se enfoca en la dinámica laboral de las mujeres afiliadas a la Asociación de Mujeres Constructoras de La Paz (ASOMUC), considerando que en la actualidad el número de mujeres que deciden insertarse al rubro de la construcción va en aumento en nuestro país. El hecho de que las mujeres estén ocupando estos espacios fue lo que me llamó la atención. Se trata de un grupo que busca ser reconocido y se organiza para poder conseguirlo. Su objetivo principal es lograr mejores condiciones de trabajo pero a la vez experimentan una red de apoyo entre ellas por cómo comparten su rutina diaria, donde algunas llegan a empatizar con las historias de otras. Además, tienen en común el reto de poder compatibilizar su trabajo con su rol de madres y esposas, lo cual provoca una falta de tiempo para sí mismas. Por estas razones es importante conocer cómo las constructoras desarrollan su dinámica laboral, observando aspectos acerca de la forma de trabajo, las relaciones laborales y la rutina diaria que desempeñan.

En el capítulo I se presentan los aspectos teóricos y metodológicos de la investigación, como ser: justificación, balance de la cuestión, marco conceptual, formulación del problema, pregunta de investigación, objetivos y metodología empleada. En el capítulo II se presenta la descripción del objeto de estudio que muestra el ingreso de las mujeres al rubro de la construcción y los retos que tuvieron y deben vencer para abrirse paso en esa área de trabajo. Además, conoceremos el surgimiento de ASOMUC y el funcionamiento que le dan las constructoras a su asociación. En el capítulo III describiremos y analizaremos la vida laboral y personal de las constructoras donde se verán las razones por las que decidieron ingresar a la construcción y donde se mostrará la manera en la que se desarrolla el curso básico de construcción que brinda ASOMUC para mujeres que desean obtener este

conocimiento; luego, las que así lo quieren, pueden ser parte de la asociación. En el capítulo IV conoceremos el tipo de relación laboral que forman, tanto entre sus compañeros varones y sus compañeras, mostrándonos relaciones de tensión y también de solidaridad. En el capítulo V nos centramos en la familia y el tiempo de las constructoras donde conoceremos su rutina diaria y cómo conciben el tiempo libre para ellas, mostrándonos lo complejo que llega a ser el armonizar sus tiempos de trabajo reproductivo y productivo. Finalmente, se exponen las conclusiones de esta investigación.

## Capítulo I

### Aspectos teóricos – metodológicos

#### 1.1 Justificación

Esta investigación tiene como objeto de estudio a las mujeres constructoras que son parte de la Asociación de Mujeres Constructoras de la ciudad de La Paz (ASOMUC). Se debe mencionar que esta es una organización relativamente nueva ya que en el mes de octubre del 2017 lograron obtener su personería jurídica para lograr acreditarse completamente como una asociación en nuestra ciudad.

El aporte que brinda esta investigación se dirige al conocimiento de la dinámica laboral de las mujeres constructoras y los distintos factores que se pueden dar dentro de ella, como ser: la forma de trabajo, las relaciones laborales y la rutina diaria que conllevan en su entorno. Con todo esto se pretende mostrar rasgos acerca de este grupo de mujeres que son parte de ASOMUC, viendo cómo se llega a combinar el trabajo productivo con el trabajo reproductivo en la actualidad. Para lograr un análisis de esta dinámica se tomaron algunos enfoques de las ramas de la sociología del trabajo y del género que se desarrollan más adelante.

Al ser un grupo social emergente, existen pocas investigaciones referidas al tema. Solo existen dos estudios exploratorios, realizados por RED HABITAT (2012): *Mujeres constructoras del Hábitat*, y la publicación de la Mogrovejo y Rodríguez (2017) titulada: *Mujeres del sector de la construcción en Bolivia*, que se abordarán más adelante. En ese sentido, es importante desarrollar una investigación respecto al grupo de estudio que planteamos para conocerlo con mayor detalle.

Además, según datos del INE, el rubro de la construcción tiene un incremento constante de 8,1 % anual,<sup>1</sup> lo que implica una demanda de mano de obra en este sector. Es aquí donde las mujeres optan por tomar esta demanda como una oportunidad de trabajo logrando

---

<sup>1</sup> Se encuentra en: *Mujeres del sector de la construcción en Bolivia*. 2017, p.1.

hacerse cada vez más presentes en este ámbito, a pesar de la dificultad que representa. Esta investigación busca comprender cómo las mujeres se insertan en este sector en constante crecimiento.

## 1.2 Balance de la cuestión

Como se mencionó más arriba, esta investigación aborda un tema preciso: la dinámica laboral de las mujeres constructoras, es decir, cómo llevan a cabo su trabajo y los distintos factores que se encuentran dentro y alrededor del mismo. Es por esa razón que el balance se centra en textos específicos acerca de las mujeres constructoras en nuestra ciudad. Los textos consultados fueron revisados en detalle, y al ser pocos, se sacó el mayor provecho para el desarrollo de la investigación.

La investigación realizada por Alfredo Balboa, titulada *Diagnóstico Socioeconómico de la Mujer Constructora de La Ciudad de La Paz (2012)*, brinda datos importantes acerca de las mujeres constructoras en la ciudad de La Paz, ya que es un diagnóstico que se realizó para generar una línea de base para RED HABITAT, quienes buscan lograr políticas públicas que ayuden a las mujeres constructoras a mejorar el ejercicio de sus derechos en este rubro. Para este estudio se aplicó una encuesta a 418 mujeres constructoras en el año 2010. Los datos que se presentan son importantes dado que nos dan una radiografía de estas mujeres, mostrándolas según su grupo de edad, nivel de instrucción escolar, estado civil, vivienda, acceso a servicios básicos y cuál fue la forma en la que ingresaron al rubro de la construcción.

Se debe tener en cuenta que Balboa realizó su encuesta a mujeres constructoras del ámbito público y privado que trabajan tanto de forma dependiente como independiente. De esta manera cabe resaltar que nuestra investigación se enfoca sólo en las mujeres que son parte de ASOMUC, sin hacer énfasis específico en el tipo de empresa en la que trabajan, ya sea pública o privada, siendo dependientes o independientes, porque lo que nos interesa conocer es cómo se desarrolla el trabajo de estas mujeres viendo las relaciones laborales que van conformando y la combinación de éstas con su rutina diaria, para lograr reflejar la dinámica laboral que conllevan. Estos últimos aspectos no son tomados en cuenta por

Balboa ya que su trabajo va dirigido sólo a una creación de línea de base que ayude a la formación de nuevas políticas públicas de trabajo y equidad para las constructoras, buscando con ellas soluciones a las diferencias que sufren, como la inequidad en el pago de su trabajo. De ahí que trabajó con un grupo variado donde las mujeres constructoras aún no contaban con una asociación, que era uno de los objetivos de la línea de base que muestra Balboa en su trabajo. A diferencia de este estudio, nos centramos en la dinámica laboral de las mujeres constructoras que actualmente son parte de ASOMUC.

Según los resultados de su investigación, Balboa menciona la diferenciación que existe al interior del trabajo de la construcción por el hecho de ser aún considerado un trabajo exclusivo para hombres. “No menos importante, en este propósito, fue considerar que el nivel de ingresos que en el caso de las mujeres albañiles son bajos en comparación con los varones en especial por las tareas de ayudante que realiza en las obras donde trabaja” (Balboa 2012: 54-55).

Esto nos da a pensar en cómo se llevan a cabo las relaciones laborales y cuáles son las principales tareas que realizan dentro de la obra, viendo si estos hechos influyen en el pago de su trabajo. Asimismo, es importante ver cómo estas mujeres se perciben así mismas dentro de su trabajo, si van notando ciertas diferencias en el entorno y cómo reaccionan ante estas diferencias.

Sin embargo, cuando ellas logran ingresar terminan realizando el trabajo menos especializado y, en consecuencia, con menor pago, como ser ayudante o peón de obra ya que en este puesto se encargan únicamente de cargar, limpiar y llevar materiales.

En este aspecto Balboa menciona que estas mujeres no cuentan con un conocimiento profundo cuando ingresan al rubro de la construcción. A pesar de que algunas se encontraban ya varios años en el rubro, aún continuaban trabajando como peones y ayudantes. El autor explica que esto se debe a que algunas no aspiran a un puesto mayor y que esto se da mayormente en las mujeres de una edad ya más adulta, pasando los 40 años (Balboa 2012: 43-44).

En nuestra investigación se presta atención a las principales labores y servicios que brindan las constructoras que son parte de ASOMUC y los tipos de especialidad que tienen cada una de ellas al interior de las obras. En ese sentido, para este estudio ha sido importante ver la técnica que más llegan a dominar y si efectivamente, como afirma Balboa, existen pocas constructoras que no tienen interés en contar con un ascenso o lograr una especialización. Asimismo, se debe tener en cuenta que ellas desarrollan otros roles fuera de su trabajo, porque muchas son madres de familia, y al terminar su jornal llegan a sus hogares y realizan otro tipo de trabajo al interior de ellos.

Si bien las mujeres constructoras atravesaron algunos obstáculos en su inserción laboral dentro del rubro de la construcción, es importante conocer cómo ellas logran desarrollar su dinámica laboral y ver cómo en estos últimos años la situación reflejada por Balboa ha experimentado un cambio significativo para ellas.

Uno de los objetivos de la investigación de Balboa es lograr la constitución de nuevas políticas públicas para las mujeres que se encuentran en este rubro, como ser: la implementación de derechos laborales, que permitan una mejora de sus condiciones laborales, el pago justo por su trabajo y la no discriminación de género en el rubro.

Es importante notar que si bien la construcción era un trabajo destinado exclusivamente hacia los hombres, hoy en día podemos ver que se abren nuevas oportunidades laborales para las mujeres que trabajan en este rubro, así sea llevando materiales en una carretilla, abriendo una zanja o realizando algún trabajo en específico dentro de una obra en construcción o refacción. Esto significa para ellas un ingreso económico que las ayuda a satisfacer las necesidades primarias que tienen sus familias. Balboa (2012) señala que : “El oficio de albañil no es una actividad fácil por lo sacrificado y peligroso del mismo; pero ellas, a pesar de todo, incursionaron en el rubro trabajando como constructoras con más de 40 años de inserción en esta actividad” (p.5).

El trabajo de la construcción se caracteriza por ser difícil y arriesgado, dado que las condiciones laborales no suelen ser las más seguras. Las mujeres incursionan en este rubro por la necesidad de contar con un trabajo que les otorgue un ingreso económico que ayude

a cubrir las necesidades principales de ellas y sus familias. Si bien no eran tomadas en cuenta para cargos mayores dentro de la construcción y sólo se las veía para desempeñarse como peones o ayudantes, el gran esfuerzo desempeñado supone que la paga por jornal sea más beneficiosa económicamente hablando, que dedicándose a otra labor. Esta fue una hipótesis con la que Balboa inició su investigación. “Una de ellas se asocia con el hecho que la mayor cantidad de mujeres albañiles se ubican dentro de la categoría de `ayudantes` y `peones`, por tanto, sus niveles de conocimiento y experiencia de la construcción son limitados” (Ídem.).

No sólo Balboa hace referencia a esto, recientemente se publicó una investigación a cargo de la Organización Internacional del Trabajo, cuyos autores son Mogrovejo y Rodriguez (2017), en la que también se hace mención acerca del trabajo y el pago diferenciado que se da en la construcción, puesto que:

Las mujeres de las ciudades de La Paz y El Alto que trabajan por cuenta propia generan ingresos menores que los que obtienen los varones. Esto responde a la libre oferta y a la demanda del mercado. Las mujeres, para asegurar un contrato, suelen aceptar que se reduzca el presupuesto que presentaron inicialmente, lo que afecta sobre todo el costo de mano de obra e incide directamente en la remuneración que perciben (p.33).

Podemos notar que en estas investigaciones se muestran diferencias de pago porque, principalmente, las mujeres son puestas a realizar trabajos de menor especialidad ya que se llega a considerar que no poseen el conocimiento suficiente para realizar otras labores; asimismo, son ellas quienes por no quedarse sin trabajo suelen aceptar un pago menor al de sus compañeros. En contraparte, nosotros planteamos en nuestra investigación ver las oportunidades que tienen las socias de ASOMUC de poder acceder a capacitaciones en las cuales se las especializa en ciertas áreas de la construcción.

Una de las preguntas de la investigación de Balboa consistía en el cómo y el porqué del ingreso de las mujeres al área de construcción, siendo la necesidad la razón principal para la incursión en este rubro. Balboa (2012) indica que las mujeres empezaron a ingresar a esta área hace aproximadamente 40 años, mediante ciertas políticas públicas que buscaban

contener la falta de empleabilidad para el sector, ofreciendo ciertos programas de gestión municipal. Al respecto:

El antecedente de la mujer en el rubro de la construcción se remite a aquella experiencia del intercambio de alimentos por trabajo en obras públicas planificadas y administradas por Gobiernos Municipales. Este programa tiene sus orígenes en la década de los 60 del siglo XX (...) Con el correr de los años la inmersión de la mujer, se hizo aún más evidente como resultado de la implementación de Políticas Públicas de generación y fomento al empleo como el Plan Nacional de Empleo (PLANE) que incentivó sobre todo la participación de la mujer en la construcción de obras públicas (p.9).

Esto nos muestra cómo las mujeres de a poco fueron ingresando a este ámbito laboral, donde pasaron de ser poco visibilizadas a contar con más presencia en el rubro. Además, al contar con su propia asociación se mostraron como un nuevo grupo social consolidado. Actualmente, a estas mujeres se las puede ver trabajando tanto para obras públicas, como ser obras del gobierno municipal, como para obras de empresas constructoras privadas, e incluso para trabajos independientes en distintas residencias. A su vez, para esta investigación, es sustancial tomar en cuenta que para ellas el trabajo no termina cuando es la hora de salida en sus empleos ya que, al ser madres, y en muchos casos jefas de hogar, deben llegar a cumplir otras labores que son los quehaceres de casa y el cuidado de los hijos/as.

Mogrovejo y Rodríguez (2017) hacen referencia a cómo distribuyen su tiempo las constructoras y mencionan que en muchos casos ellas no suelen contar con tiempo libre.

En realidad, las mujeres tienen muy poco tiempo 'libre', ya que antes y después de su jornada laboral deben dedicar mucho tiempo a las actividades domésticas y al cuidado de la familia, especialmente de hijos pequeños y adultos mayores. Estas actividades consumen también gran parte de sus días libres de obligaciones laborales, como la media jornada del sábado, domingos y feriados (p.43).

Como indicamos anteriormente, la necesidad de las mujeres por conseguir un trabajo que ayude a mantener a su familia provocó que ellas busquen alternativas para lograr tener un ingreso económico y el área de la construcción fue una opción, ya que el constante

crecimiento de la ciudad provoca a su vez la demanda de este rubro. Esto hizo que incrementara la demanda de mano de obra dentro de la construcción y que las mujeres logren ocupar estos espacios.

En ese contexto, frente a esta tensión entre auge de la construcción y la ausencia de mano de obra, las empresas constructoras y maestros contratistas cuentapropistas ven por conveniente reclutar a todo aquel o aquella persona que esté dispuesto(a) a trabajar en la construcción, como es el caso de las mujeres, quienes ante el vacío dejado por los varones albañiles, fueron reclutadas sin necesariamente exigirles calificación o conocimientos previos sobre construcción, lo importante es que al menos sepan apalear, abrir y tapar zanjias, sacar escombros, limpiar, picotear, etc. (Balboa, 2012:11).

Es importante lo que señala Balboa porque nos muestra algunas de las razones principales, que nos ayudan a ver un poco más el contexto, del cómo las mujeres ingresaron en el rubro de la construcción. Esencialmente nos indica que se dio porque, por un lado, existía una oferta de trabajo por parte de las mujeres y, por otro, una demanda de trabajo dentro de las empresas constructoras, la cual pudo ser cubierta por ellas.

La investigación de RED HABITAT (2012) nos muestra cómo las mujeres constructoras de la ciudad de La Paz representan una importante fuerza de trabajo en las construcciones y reparaciones de bienes inmuebles, pero si bien son un número representativo, éstas aún no gozan de equidad en sus fuentes de trabajo. Como fue expresado en el texto de Balboa (2012), las mujeres constructoras indican que notaron no ser tomadas en cuenta para cargos mayores dentro del rubro de la construcción, por lo cual se vio que era importante capacitar a las mujeres en otras destrezas de igual importancia. De ahí que el Gobierno Municipal haya realizado cursos de especialización para las constructoras, como ser pintado de interiores, obra fina y otros.

El proyecto fue diseñado para mejorar la preparación técnica de las mujeres dedicadas a la construcción. Se realizó 8 cursos básicos de construcción con la certificación del Centro de Capacitación y Adiestramiento Municipal (CCAM) del GAMLP, capacitando a las mujeres en obra gruesa, obra fina y acabados, pero apostando a que se especialicen en instalaciones de

servicios y pintura, entendiendo que estos son los rubros que las mujeres podrían cubrir con mejores competencias en el mercado (RED HABITAT, 2012: 4).

Es en este marco que RED HABITAT y CONEXIÓN colaboraron con las capacitaciones pero lo que más resaltó es que pudieron ver que el tiempo con el que contaban estas mujeres para actividades fuera de su trabajo era muy corto, y no podían faltar al trabajo por el miedo de perderlo. En su mayoría, estas mujeres son madres de familia que deben cumplir otro rol al llegar a sus hogares, en el cual también tienen trabajo que hacer. “Además de las miles de preocupaciones de los hijos e incluso nietos que estaban enteramente bajo su responsabilidad (...) la mayoría de estas mujeres son jefas de hogar, son el padre y la madre de hogares que deben combatir la pobreza” (Ibidem, p.5).

Esto nos muestra que realmente estas mujeres lograron manejar la multiplicidad de roles para lograr capacitarse en distintas áreas. Es importante tener en cuenta esta combinación de roles y obtener conocimiento acerca de cómo manejan esa situación, puesto que implica que las mujeres llegarían a tener una carga completa de trabajo, la cual puede afectar su desarrollo en cualquiera de los dos lugares, ya sea su hogar o su trabajo. A diferencia de la investigación de RED HABITAT, no nos enfocaremos en buscar mecanismos para lograr políticas públicas, sino que se desea conocer más a fondo la dinámica laboral que manejan las mujeres constructoras. Tampoco se consideró de entrada la inequidad de género o discriminación que plantea el texto, ya que al realizar el trabajo de campo este tema fue mostrando de a poco los signos de discriminación de género que llegan a sentir las constructoras a la hora de desarrollar su trabajo. Al hablar acerca de la inserción laboral de las mujeres se debe ver cuáles fueron los obstáculos que estas atravesaron y por qué están más inmersas en trabajos informales que formales. Al respecto: “Varios estudios sobre empleo urbano en el país, evidenciaron que los empleos informales se caracterizan principalmente por su alta precariedad, mayor rotación e inestabilidad laboral, subempleo y desprotección social, configurando un escenario adverso en el que se desenvuelven gran parte de las mujeres ocupadas en el área urbana” (RED HABITAT, 2012: 8).

En el caso de las mujeres constructoras, éstas empezaron su trabajo dentro de la informalidad dado que no perciben ningún beneficio social, como ser seguro de salud

(excepto las que consiguen contratos con entidades gubernamentales). En el trabajo informal estas mujeres trabajaban por un jornal diario, esto significa que si se faltan un día es de hecho un día sin paga. Muchas de ellas pueden ser madres o jefes de familia tratando de mantenerse por sí solas. Es importante conocer cómo llevan a cabo el cumplimiento de su trabajo y su rol de madres y/o esposas, quiénes son estas mujeres y cómo se establecen las relaciones laborales.

. Muchas de ellas tienen el deseo de capacitarse y llegar a subir a distintos cargos dentro de su oficio, pero pueden existir obstáculos que no las dejen seguir adelante. El informe de RED HABITAT (2012) indica que para colaborar a que las mujeres puedan vencer este tipo de obstáculos se las ayudó con la creación de micro empresas, para que de esta forma ellas puedan organizarse y así obtener mayores beneficios. Como se pudo observar, este informe muestra ya en parte los proyectos que se desarrollaron en beneficio de las Mujeres Constructoras. Con nuestra investigación lo que se desea es ver cuál es actualmente la dinámica laboral que manejan, después de tener ya estos proyectos, Y ver si esto contribuye, o no, en el desarrollo de su vida profesional y el manejo de sus responsabilidades con su hogar.

Estas tres investigaciones nos ayudaron a conocer de una manera más precisa el contexto de las mujeres constructoras en nuestro medio, ya que centraron información sobre las mujeres que se dedican a este rubro. La bibliografía nos brindó pautas acerca de cuáles podrían ser las funciones que cumplen las mujeres al interior de su trabajo, algunas de las razones del ingreso de las mujeres al trabajo de la albañilería, como también referencias importantes acerca de algunos de sus datos personales: edad promedio de trabajo y lugar de procedencia.

Es necesario volver a mencionar que estas investigaciones nos muestran datos de manera general, tomando en cuenta a mujeres que no son parte de una asociación. El objetivo de nuestra investigación es trabajar con un grupo en específico, como ser: las constructoras que son parte de ASOMUC, y mostrar cómo este grupo va desarrollándose en nuestro

medio y cómo realizan sus actividades las mujeres que forman parte de este emprendimiento.

### 1.3 Marco conceptual

Los conceptos que se desarrollarán a continuación nos ayudarán a entender lo que se pretende investigar dentro de la dinámica laboral, la cual se basa en tres pilares: la forma de trabajo, relaciones laborales y rutina diaria de las mujeres constructoras afiliadas a ASOMUC. Todos los conceptos presentados servirán de guía para desarrollar la investigación.

*La doble presencia o tiempo completo.* Este concepto es utilizado para definir la multiplicidad de roles que una mujer realiza, tanto en lo productivo como en lo reproductivo. Según Moreno et al. (2011), “La doble presencia, entendida como la necesidad de responder a las demandas del trabajo asalariado y del doméstico-familiar de forma sincrónica, afecta principalmente a las mujeres” (p.1). De esta manera pudimos notar que nuestro grupo de estudio termina desarrollando funciones dobles al mismo tiempo, por ejemplo, están planificando cosas que deben realizar en sus hogares cuando se encuentran trabajando y viceversa. En el caso de las mujeres constructoras, muchas de ellas están a cargo de sus familias.

De la misma manera, la tesis doctoral de Carrasquer (2009) nos muestra tres rasgos importantes de la doble presencia:

(...) en primer lugar, porque en el trabajo, (...) se dan cita y se conforman pluralidad de espacios, relaciones y grupos sociales que no pueden explicarse ateniéndose sólo a la lógica de las relaciones de mercado. En segundo lugar, porque en la actividad laboral, sus normas, su significado o su ausencia, en forma de paro o de inactividad, resulta ininteligible sin considerar la división sexual del trabajo y los lazos que entrecruzan actividad laboral y trabajo familiar. Y en tercer lugar, complejidad porque resolver cotidianamente el trabajo de reproducción de la vida humana, en su dimensión mercantil o doméstica, sigue siendo una tarea obligada, desigualmente repartida (p.10).

Lo que plantea Carrasquer puede verse aún en la forma de vida de las mujeres constructoras, dado que se debe considerar que en su trabajo ellas van desarrollando distintos tipos de relaciones entre sus compañeros/as y sus contratistas. Las constructoras mencionaron que el trato no suele ser el mismo entre sus compañeros y ellas. Uno de los ejemplos que nos dieron fue acerca de la consideración de permisos, ellas principalmente suelen solicitarlos para el cuidado de sus hijos y nos indican que esto suele ser visto como malo por sus contratistas, llegando los mismos a indicar que esto es un perjuicio en la obra a la hora de contratar a mujeres.

*El trabajo doméstico.* Pilar Carrasquer (2009) indica que se llega a asignar automáticamente este tipo de trabajo a la mujer: “(...) el empleo femenino se configura como una actividad complementaria a la tarea prioritaria que las mujeres asumen, el trabajo doméstico y familiar, sin hacer visible que ese trabajo no es fruto de una elección sino de una asignación social (...)” (p.26).

Esta puede ser una de las razones por la cual las mujeres constructoras consideran que su tiempo libre debe dedicarse a labores de su hogar y que su jornada empiece y termine realizando las mismas. En sí, esto no es un caso exclusivo de ellas ya que una mayoría de las mujeres pasan por esto, pero la diferencia se encuentra en el esfuerzo físico que las mujeres constructoras realizan en su trabajo diario y al llegar a sus hogares aún deben realizar más actividades, más aún si son madres solteras.

De la misma manera, Fernanda Wanderley (2002) nos muestra cómo es que el trabajo doméstico no es tomado en cuenta y cómo continúa siendo un trabajo naturalmente asignado a las mujeres dentro de sus hogares. Además, en su investigación nos muestra que muchas de las mujeres buscan adaptar su trabajo a su rol reproductivo, es decir que una mayoría termina eligiendo un trabajo que pueda combinar ambos roles, lo productivo y reproductivo. Al respecto:

La edad de los hijos no sólo es determinante para la participación de las mujeres en las actividades mercantiles, sino también para la elección del tipo de ocupación (...). Es así que

en el primer ciclo incrementan su participación en trabajos por cuenta propia, actividad que les permite “compatibilizar” con sus responsabilidades domésticas y de crianza (p.44).

Este concepto de compatibilización de trabajo doméstico y trabajo mercantil nos ayuda a ver el caso de las mujeres constructoras de ASOMUC que pasan por esta situación, en el que en algún momento tuvieron que dejar de lado su trabajo para lograr cumplir con la responsabilidad del cuidado de sus hijos y ver maneras para lograr combinar de alguna forma estos dos roles que conllevan.

Asimismo, Wanderley (2002) también muestra tres tipos de *modelos de organización de familias*, estos son: el modelo de especialización absoluta, modelo híbrido y modelo equitativo. El primer modelo hace referencia a familias que ocupan roles definidos para el hombre y la mujer. El hombre se encarga exclusivamente de la obtención de ingresos económicos para el hogar y la mujer se dedica a los quehaceres del hogar y el cuidado de los hijos. El segundo modelo es el que más se presenta en la investigación, este modelo indica que tanto el hombre como la mujer generan ingresos económicos para el hogar, sin embargo, es la mujer quien a su vez cumple aún con las labores domésticas junto con el cuidado de los hijos. Finalmente, el tercer modelo es el que muestra que el hombre y la mujer asumen en forma igualitaria la responsabilidad de generar ingresos, realizar las labores del hogar y cuidar de los hijos (pp.53-54).

Cualquiera de estos modelos puede hacerse presente en la rutina diaria de las mujeres constructoras. Sin embargo, para el desarrollo de nuestra investigación es importante ver cuál sería el que más se acerca a su rutina porque existen casos en los que estas mujeres no cuentan con una pareja con la cual compartan responsabilidades económicas y de cuidado. Por ello, el concepto de *familia matrifocal* de Alison Spedding (1999) nos servirá para el análisis de este tipo de familias. En este concepto la autora muestra un tipo de familia compuesto por una mujer y sus hijos, donde “el padre o marido puede ser uno o varios y puede estar presente de manera intermitente o estar ausente de manera definitiva” (p.11). De ahí que también, la mujer, por esta ausencia, llega a ser asumida bajo el título de “jefa de familia”.

Oliveira y Ariza (2000) indican que el trabajo femenino tiene consigo una división sexual del trabajo, la cual implica dentro de la misma una segregación ocupacional: “el carácter segregado de una estructura laboral da cuenta de la medida en que las ocupaciones que la integran se escinden en ‘masculinas’ y ‘femeninas’, en que hombres y mujeres se encuentren concentrados, separados, en actividades dominadas por miembros de su mismo sexo” (p.653).

Este concepto de *segregación ocupacional* nos ayuda a ver la diferenciación de trabajo que suele presentarse dentro del rubro de la construcción y a observar las labores que realizan las mujeres constructoras para distinguir el tipo de separación de actividades, las cuales influyen al momento de asignar una remuneración por el trabajo que se realiza. Es decir, se observará si las labores que realizan al interior de sus trabajos están determinadas por su condición de mujer o si estas llegan, de alguna forma, a ir en contra de la segregación ocupacional.

Otra autora que también hace referencia a la división del trabajo y las diferencias que se hacen al interior de uno respecto a las mujeres, es Teresa Torns (2008). La autora indica lo siguiente:

A saber: las mujeres son las principales encargadas del trabajo doméstico llevado a cabo en el hogar y en la familia; ellas son, por lo tanto, las protagonistas principales de la doble presencia; el colectivo femenino permanece segregado ocupacionalmente en el mercado de trabajo; crecen las discriminaciones laborales indirectas, léase discriminación salarial y acoso sexual, a medida que aumenta la presencia de mujeres en ese mercado, y, asimismo, aumenta la polarización de las condiciones laborales entre las ocupadas (p.56).

En el caso de nuestro grupo de investigación, en las entrevistas que se tuvo con ellas, fueron saliendo temas acerca de algún tipo de acoso y discriminación que sintieron vivir en su trabajo, ya sea por parte de sus compañeros o empleadores. Por esta razón es un tema que también se llega a tocar en esta investigación en los siguientes capítulos.

Otro concepto que de igual forma puede utilizarse es el que usa Alison Spedding (2014), el de la “autodefinición laboral”, en el cual considera que las mujeres tienden a no hacer

demasiado énfasis en su situación laboral, es decir, suelen definir esta situación a lo más básico y a la frecuencia de la labor que realizan, como el terminar definiéndose como amas de casa. “(...) los hombres tienden a sobrevalorar su condición laboral y las mujeres, a subvalorar la suya, al menos según los criterios oficiales o públicos” (pp.137-138).

En el caso de las constructoras pertenecientes a ASOMUC es importante tratar este concepto porque en su caso una gran mayoría llega a autodefinirse como constructoras, sin quitarle la importancia a su rol como madres, ya que para ellas esto llega a ser más relevante, porque suele ser la primera razón por la cual trabajan en este rubro, para sustentar a su familia.

Asimismo, en Bacarreza y Pérez (2015) encontramos el término *techo de género*, el cual indica:

Se entiende por techo de género el límite que la sociedad le impone a la participación de la mujer en el trabajo productivo remunerado. Implica que un número importante de mujeres permanece como población inactiva pudiendo insertarse al mercado laboral. Este término está inspirado en el concepto ‘techo de cristal’ acuñado por Guy Bryant (1984) que se refiere a las barreras invisibles que detienen el ascenso de las mujeres y las minorías a posiciones jerárquicas en el ámbito político y empresarial (p.113).

Este concepto de techo de género nos ayuda para poder entender la diferenciación de pago que se da al interior de las fuentes de trabajo de las mujeres que se dedican a la construcción, la cual se muestra con más fuerza en su campo laboral dado que por años fue considerado un trabajo desarrollado mayormente por hombres.

Todos los conceptos presentados anteriormente nos servirán de guía en la presente investigación ya que contienen y guardan una relación que contribuye a entender las formas de trabajo y la rutina diaria que llevan las mujeres constructoras.

#### 1.4 Formulación del problema

Según lo sostenido por Balboa (2012), se puede deducir que la visibilización de la incorporación de las mujeres al área de la construcción se dio hace aproximadamente 40

años, cuando se empezaron a implementar políticas públicas gubernamentales para la inserción de las mujeres en el rubro a cambio de tener un ingreso que satisfaga sus principales necesidades, como ser la entrega de alimentos a través de los Clubs de Madres. Posteriormente surgieron programas como el PLANE (Plan Nacional de Empleo de Emergencia) donde el propósito del mismo era contrarrestar la crisis económica y el desempleo existente en el país, es así que se crea este Plan el año 2001 con el Decreto Supremo No. 26318. El plan contenía cuatro programas, con los cuales se pretendía incrementar la empleabilidad para sectores de escasos recursos dentro del país, estos programas fueron: programa de empleo de servicios, programa Intensivo de empleo, programa de empleo rural y programa de apoyo a los Gobiernos Municipales. En el programa de empleo y servicios es donde se ofrecía empleos temporales, como la contratación de mano de obra que ayudase a la culminación de obras que tenían las alcaldías municipales, tanto en áreas urbanas y periurbanas. Es ahí que ya se vio con más frecuencia la presencia femenina en trabajos referidos a la construcción.

Actualmente existe la Asociación de Mujeres Constructoras (ASOMUC), una asociación que agrupa a las mujeres que se encuentran inmersas en este rubro, la cual surgió a finales del año 2014 donde se integraron 35 afiliadas,<sup>2</sup> sin embargo, seis años después la cantidad de afiliadas superó las 100<sup>3</sup> y esperan que este número vaya en aumento con el transcurso del tiempo.

En este sentido se emprendió esta investigación sobre las constructoras que están afiliadas a ASOMUC porque es una Asociación nueva que agrupa a mujeres constructoras de nuestra ciudad. Además, que no se puede ignorar la visibilidad del ingreso de las mujeres al rubro de la construcción, que ya es un hecho actual, el cual implica una visión nueva de los trabajos en los que las mujeres ya marcan presencia, donde surge una dinámica laboral propia de las mujeres constructoras y todo lo que implica serlo.

---

<sup>2</sup> El dato fue obtenido de una entrevista realizada a la que en ese momento era la Secretaria General de ASOMUC.

<sup>3</sup> El dato fue obtenido de una entrevista realizada a la que en ese momento era la Secretaria de Proyectos de ASOMUC.

Por estas razones se quiso analizar y conocer la dinámica laboral que tienen estas mujeres. De ahí que la investigación se orientará en el marco de la sociología del trabajo, tocando algunos conceptos de la sociología del género ya que, si bien lograron insertarse en este campo laboral, aún no cuentan con una igualdad y equidad dentro del mismo. Se debe tener en cuenta que una mujer no sólo llegaría a desempeñarse únicamente como constructora, dado que muchas llegan a ser madres de familia y/o jefes de hogar y al mismo tiempo es importante conocer las relaciones laborales que se dan al interior de su fuente de trabajo.

### 1.5 Pregunta de investigación

¿Cuál es la dinámica laboral que desarrollan las mujeres constructoras pertenecientes a ASOMUC, en cuestión a las formas y condiciones de trabajo, además de ver las relaciones laborales que construyen y la rutina diaria que desarrollan?

### 1.6 Objetivo general

\_Comprender la vida laboral y extra laboral de las mujeres constructoras pertenecientes a ASOMUC.

#### 1.6.1. Objetivos específicos

- Desarrollar las características de la vida laboral de las mujeres que pertenecen a ASOMUC a través de entrevistas.
- Describir el desarrollo cotidiano de las actividades que realizan las mujeres constructoras de ASOMUC en su trabajo, conociendo las relaciones sociales y laborales que forman al interior del mismo.
- Conocer las actividades que realizan fuera del trabajo, en su tiempo libre, las mujeres constructoras miembros de ASOMUC.

### 1.7 Metodología

Esta es una investigación descriptiva dado que “ya se sabe algo sobre este tema, pero no hay investigaciones precisas sobre (...) este grupo social” (Spedding, 2006:139), puesto que

no existen más que tres investigaciones exploratorias que se acercan puntualmente al objeto de estudio: la de Balboa (2012), la de la RED HABITAT (2012) y la de Mogrovejo y Rodríguez (2017). Asimismo, se utilizó como herramienta de investigación la metodología cualitativa, ya que se pretende conocer, observar y analizar la dinámica laboral de las mujeres constructoras afiliadas a ASOMUC.

Se utilizó esta metodología porque nos permitió conocer las percepciones, reacciones y comportamientos de las mujeres constructoras, de sus compañeros/as y de sus jefes, tomando en cuenta la rutina diaria que llevan, tanto en su trabajo como en sus hogares.

En una primera instancia identifiqué a mi grupo de estudio en un taller de capacitación acerca de derechos de las mujeres, al cual asistí por invitación de una amiga que necesitaba colaboración en la logística del taller. Ella estaba a cargo de la coordinación y exposición de los temas a tratar. Ahí me enteré de la existencia de ASOMUC. Lo que llamó mi atención fueron los relatos que las cursantes del taller mencionaban ante la petición de las coordinadoras, quienes pidieron sus testimonios respecto a lo que creían eran sus vulnerabilidades personales en la vida laboral y familiar. Al finalizar esa sesión pude lograr obtener sus contactos a través de las coordinadoras quienes me brindaron el contacto de la quien era la Secretaria General de esa gestión (2016). Concretar una cita con esta persona fue algo difícil por el poco tiempo libre con el que ella contaba. A través de esta entrevista se pudo acceder a las demás compañeras. En un próximo taller, la misma persona me presentó a sus compañeras y a la arquitecta a cargo de los cursos básicos de construcción, quien a su vez me presentó con la Directora de RED HABITAT ya que ella era quien me debía dar el permiso para que pudiese presenciar los cursos de construcción básica.

Una vez obtenido el permiso y después de hacerme conocer con una parte de las afiliadas es que comienzo una observación no participante en los cursos que estas mujeres recibieron por parte de ASOMUC y RED HÁBITAT, los cuales duraron un mes y medio. Estos cursos fueron de lunes a viernes y esto fue registrado en un cuaderno de campo. Se debe mencionar que se intentó asistir a las obras en las que se encuentran trabajando las mujeres constructoras afiliadas a ASOMUC, esto para poder ir conociendo las principales labores

que ellas realizan en sus trabajos, si cumplen algún cargo en específico, como puede ser el de ser ayudantes o maestras en construcción. Pero no se logró tener del todo el permiso de los empleadores, por lo que solo en algunas ocasiones se pudo encontrar a las constructoras a la salida de sus trabajos. Sin embargo, a través de las entrevistas y charlas informales se pudo conocer cómo se va conformando el ambiente de trabajo entre ellas, sus compañeros/as y empleadores. Además es importante mencionar que se les consultó acerca de la utilización de sus nombres en la entrevista, solo 3 prefirieron que se les cambiara el nombre, para estos casos se usó nombres ficticios. Para resguardar más la identidad no se detalla cuáles son estos testimonios, las demás aceptaron y dieron su permiso para que se utilizará su nombre.

En segundo lugar, se pudo observar las formas y relaciones de trabajo, tanto con mujeres y hombres, las cuales se dan en obras en las que se encuentran las constructoras afiliadas a ASOMUC. Además, se procedió a efectuar entrevistas a por lo menos a 30 mujeres que son parte de ASOMUC. De esas 30 entrevistas, 20 fueron formales y 15 informales, de estas 15, 5 entrevistas fueron realizadas a las mujeres que ya habían recibido entrevistas formales. Es decir con 5 mujeres se realizó los dos tipos de entrevistas. También se tuvieron varias charlas breves con algunas personas que trabajan conjuntamente con ellas, en este caso con la arquitecta y el ingeniero que dirigieron los cursos de capacitación. Estas charlas nos ayudaron a sustentar y ahondar en la información brindada por las entrevistadas. Al final de este capítulo se presenta un cuadro en el que se detalla rasgos principales de nuestras entrevistadas.

En el caso de nuestras entrevistadas se obtuvo información de socias que tienen distintos años de antigüedad en el rubro. Esto implica que la forma de trabajo de estas mujeres va variando según la experiencia de cada una hasta presentar una dinámica laboral definida.

Las mujeres que tienen más años de antigüedad en este tipo de trabajo nos ayudaron a entender acerca de la forma en la que logran combinar y compatibilizar, a lo largo del tiempo, su trabajo remunerado junto con el trabajo doméstico. De esta forma, obtuvimos información acerca de cómo perciben su multiplicidad de roles (trabajo, hogar, cursos) y a

la vez conocer las relaciones laborales y sociales que llevan a cabo dentro de sus fuentes laborales.

Además, cabe mencionar que se asistió a diferentes eventos y talleres que tuvieron como Asociación, donde se pudo lograr algunas charlas informales con diferentes socias, quienes nos compartieron información breve pero sustentable, acerca de detalles de su experiencia como constructoras. Gracias a estas charlas y la asistencia a distintos eventos nos dimos cuenta que se estaba llegando a tener ya una saturación de datos, los cuales ya eran algo repetitivos es por eso que se detuvo la realización de más entrevistas. Por esa razón se concluyó con el trabajo de campo y se procedió al análisis de datos.

**Cuadro 1 Datos de entrevistas**

N°	Nombre	Edad	N°de hijos	Estado civil	Nivel escolar	Años de experiencia	Edad hijos
1	Benita	**	3	**	Primaria	**	**
2	Andrea	40	**	**	Ninguno	3 meses	**
3	Sonia	33	2	Casada	Secundaria	5	11 y 9
4	Rosa	50	4	Casada	Secundaria	8	?,?,20 y 22
5	Rosario	43	**	Casada	Secundaria incompleta	**	**
6	Leonor	42	3	Casada	Primaria	6	24,22 y 18
7	Julia	**	1	Casada	Secundaria	4	7
8	Arq. Mariela	33	0	Casada	Universitario	8	**
9	Inés	48	4	Casada	Secundaria	5	?
10	Laura	40	3	Casada	Secundaria	Ninguno	10, 7 y 2
11	Viviana	41	2	Casada	Secundaria	Ninguno	11 y 7
12	Claudia	**	5	Casada	**	**	**
13	Rita	**	**	Casada	**	**	**
14	Gloria	36	1	Concubino	Secundaria	3	10
15	Elizabeth	30	2	Concubino	Secundaria	1	8 y 5
16	Isabel	28	2	Concubino	Secundaria	3	9 y 7
17	Susana	27	2	Concubino	Secundaria	3	8 y 5
18	María del Carmen	38	3	Separada	Técnico básico	12	16, 12 y 8
19	Ximena	34	2	Separada	Técnico básico	7	17 y 8
20	Lidia	34	2	Separada	Secundaria	4	8 y 11
21	María	32	3	Separada	Secundaria incompleta	1	16,14 y 9
22	Justina	53	7	Separada	Primaria	Ninguno	?
23	Judith	**	**	Separada	**	**	**
24	Analía	25	1	Soltera	Secundaria	2	3
25	Jaqueline	23	1	Soltera	Secundaria	2	2
26	Mariana	20	0	Soltera	Secundaria	8 meses	**
27	Julieta	39	1	Soltera	Secundaria	2	12
28	Ana	24	0	Soltera	Secundaria	**	**
29	Celia	60	5	Viuda	Ninguno	Ninguno	?
30	Santusa	**	**	Viuda	**	**	**

FUENTE: ELABORACION PROPIA CON BASE A ENTREVISTAS.

? El signo de interrogación corresponde a datos que aludían referencias, pero no la edad específica. Por ejemplo, la entrevistada dijo “Mis hijos ya son grandes”

.\*\* Corresponde a información que no quisieron otorgar las entrevistadas.

## Capítulo II

### Descripción del Objeto de Estudio

#### 2.1 Mujeres constructoras

Bruno Rojas (2012) indica, según datos de la encuesta de hogares de 2011, que eran 314.009 personas las que trabajan en el rubro de la construcción, de este número el 96% era población masculina y sólo existía un 4% de presencia femenina, es decir aproximadamente 12.579 mujeres eran quienes se dedicaban al rubro de la construcción (pp.5-6). Si bien los datos no son actuales, se puede ver que existe un gran monopolio del rubro por parte de los hombres, viéndose aún este trabajo como un campo casi exclusivo para ellos.

#### 2.2 Asociación de Mujeres Constructoras (ASOMUC)

Con el paso de los años el número de mujeres dentro de la construcción fue incrementándose, pero a pesar de ser cada vez más, no se vieron mejoras en sus condiciones de trabajo y pago del mismo, es de esta forma que se toma la iniciativa por parte de las mujeres constructoras para crear su Asociación, la cual podía ser el instrumento que las ayude a que se cumplan sus derechos y se dé una igualdad de derechos en sus fuentes de trabajo. Las constructoras tenían en cuenta que para lograr obtener la personería jurídica de la Asociación se debería recorrer un camino largo, además de tener en contra la monopolización masculina en la representación sindical de la construcción, lo cual era un impedimento para tratar temas que afectan exclusivamente a las mujeres constructoras. Por esta razón aceptaron la ayuda que les brindaba RED HABITAT en relación al apoyo logístico, económico y jurídico para lograr afianzar la creación ASOMUC. Nuestro objeto de estudio se centra justamente en las mujeres constructoras que se encuentran afiliadas a la Asociación de Mujeres Constructoras (ASOMUC). La Asociación surge a finales del año 2014, posesionando a su primera directiva el 22 de diciembre del mismo año. Antes de la conformación de ASOMUC, RED HABITAT ya realizaba proyectos enfocados a la generación de empleos para las mujeres que se dedican a la construcción (cuadro 2). Se debe mencionar que en octubre de 2017 lograron obtener su personería jurídica. Además,

la Asociación es parte del Consejo Ciudadano de Mujeres del departamento, un espacio donde pueden promocionar los derechos de sus compañeras constructoras.

**Cuadro 2 Proyectos impulsados por RED HÁBITAT para la creación de empleos para las mujeres constructoras.**

PROYECTOS	FINANC.	LOCALIZACIÓN	GRUPO META	PERIODO	LÍNEAS CLAVE
Microempresas de Mujeres Constructoras del Hábitat	Conexión Fondo de Emancipación	Ciudad de La Paz	Mujeres constructoras y jóvenes profesionales de distintas disciplinas	2011 al 2012	Capacitación en construcción Asistencia técnica y legal en la organización de agrupaciones Elaboración de una Política Pública Municipal de apoyo a la Mujer Constructora
Fortalecimiento de las OEMCs, Organizaciones económicas de mujeres constructoras	Conexión Fondo de Emancipación	Ciudad de La Paz	Mujeres constructoras del GAML, de empresas constructoras e independientes	2012 al 2014	Banco de Herramientas de apoyo al trabajo Bolsa de Oportunidades para conectar demanda y oferta de trabajo Asistencia técnica Capacitación en especialidades pintura, plomería, electricidad
Mujeres Constructoras. Hacia su empoderamiento político y económico	ONU Mujeres Fondo de Igualdad de Género FIG	La Paz y El Alto	Asociación de Mujeres constructoras	2016 al 2019	Fortalecimiento de la ASOMUC Incidencia en políticas y normativas a favor de las mujeres constructoras Observatorio de la mujer constructora Articulaciones con constructoras de otras ciudades Alianzas estratégicas con OIT, empresas privadas y gobiernos locales

FUENTE: MEMORIA INSTITUCIONAL, RED HÁBITAT (2018)

El Primer Proyecto de Red Hábitat denominado “Mypes Mujeres Constructoras del Hábitat” con el apoyo de Red Hábitat y el Fondo de Emancipación–Conexión. Allí se fueron realizando distintos proyectos para ver la forma y condiciones de trabajo de las mujeres en la construcción. Uno de los más importantes fue un estudio exploratorio de donde luego surgió una línea de base, reflejado en el texto de Alfredo Balboa (2011) descrito en el capítulo anterior.

Seguidamente se amplió el proyecto apoyado por Red Hábitat y Conexión, llamándolo “Fortalecimiento y Empoderamiento de las Organizaciones Económicas de las Mujeres Constructoras” (OEMC).<sup>4</sup> En esta fase del proyecto se tuvo ya un enfoque de la inserción y

<sup>4</sup>Existen 9 OEMC legalmente consolidadas, las cuales trabajan como organizaciones independientes brindando servicios de construcción, estas son: “Alfa y omega y Asociados”, “Pinta más y Asociados”, “Dulce pintura y Asociados”, “Maya y Asociados”, “Trebol y Asociados”, “Arco Iris y Asociados”, “Estrellas de la pintura floreciente y Asociados”, “Multicolor y Asociados” y “Pintura con elegancia y Asociados” (Mujeres Constructoras del Hábitat, 2014:29)

difusión de las mujeres en la construcción, viendo que se las tome en cuenta en igualdad de condiciones y tomando en cuenta sus derechos laborales. Las OEMC fueron de las primeras iniciativas para la creación de ASOMUC, ya que en estas organizaciones se fue comenzó a trabajar con las mujeres constructoras brindándoles conocimientos acerca de técnicas en la construcción y a la vez haciéndoles conocer sus derechos, y uno de ellos fue la libre sindicalización o asociación, para que con esta puedan defender y hacer conocer sus inquietudes y derechos.

Como se mencionó, las OEMC fueron conformadas con las constructoras que fueron capacitándose y siendo parte del proyecto, donde el objetivo era que cada una de ellas fuera conociendo sobre pequeñas organizaciones y micro emprendimientos, en los cuales se pueda lograr conseguir una entrada al mercado laboral de la construcción. Así, se logró armar 14 de estas OEMC, las cuales consensuaron entre ellas para conformar la Asociación de Mujeres Constructoras ASOMUC.

Producto de una asamblea de más de 100 mujeres constructoras se conformó un comité impulsor compuesto por 16 mujeres representantes de las OEMC Y MYPES para impulsar la constitución de una Asociación Nacional de Mujeres Constructoras que tendrá la importante tarea de realizar las acciones de incidencia política para para la aprobación de política pública y fundamentalmente velar por su implementación (RED HÁBITAT, 2014: 36).

La asociación permitiría que estas mujeres pudieran tener más independencia en la forma de organización laboral, ya que se manejaría a través del liderazgo de sus mismas compañeras. Es por esta razón que entre ellas eligieron a su directorio el cual estaba compuesto tanto con las constructoras independientes como dependientes<sup>5</sup>

Los requisitos para ser parte de la ASOMUC son básicamente la fotocopia del carnet de identidad y mencionar si se cuenta con alguna experiencia en el rubro de la construcción, en caso que no se cuente con experiencia se invita a que las mujeres interesadas se inscriban en los cursos gratuitos de construcción básica a cargo de RED HABITAT. Con esto

---

<sup>5</sup>Según las entrevistas realizadas, dentro de la asociación se denomina Constructoras dependiente a las señoras que trabajan con contrato anual en la Alcaldía. Las constructoras independientes son aquellas que no cuentan con ningún contrato y buscan trabajo de manera independiente y esporádica.

cumplen con su objetivo de ser una asociación que agrupe de forma rápida y simple a las mujeres constructoras y que esta ayude a escuchar las necesidades que ellas tienen en este rubro.

Tiempo después de su fundación, ASOMUC llegó a tener más de 100 afiliadas, lo que según las informantes era una realidad que reflejaba la mayor incursión de las mujeres en la construcción, y que a la vez complejizaba ciertas problemáticas, como los derechos laborales de las mujeres. La Secretaria General de la asociación nos comenta: “ASOMUC busca eso, que las mujeres conozcan sus derechos y también sus obligaciones, que sepan hacer respetar y respetar los derechos de los demás” (María del Carmen, 18 /08/2016).

El principal beneficio del proyecto de Red Hábitat junto con ASOMUC es la posibilidad de dar mayor capacitación a las constructoras y a las nuevas que desean incursionar en este rubro, en ese sentido, se les brinda un curso básico para poder ingresar con algo de experiencia al campo laboral de la construcción.

Los cursos básicos de construcción están a cargo de esta institución y la asociación. Estos cursos constan de cinco ejes de aprendizaje en el área de construcción: replanteo, obra gruesa, acabados, instalaciones eléctricas y sanitarias, y pintura básica, que serán desarrollados y explicados más detalladamente en el siguiente capítulo. Este curso tiene beneficiarios directos e indirectos, los beneficiarios directos son las mujeres que son parte del curso y se capacitan adecuadamente en cada módulo, asimismo el curso no es exclusivo y únicamente para mujeres ya que en algún momento también se contó con la presencia de hombres. Los beneficiarios indirectos llegan a tener espacios donde se les permite poner en práctica el conocimiento adquirido en los cursos, por lo que se benefician con el pintado o refacciones en una infraestructura.

Fuimos parte del último curso básico de construcción donde se pudo ver cómo se desarrolla cada uno de los módulos. Los requisitos para ser parte del curso son mínimos como ser el carnet de identidad y el tiempo disponible para tomar el curso, ya que se necesita tener el 85% de asistencia para poder concluir con el mismo y obtener el certificado final. En el curso se les otorga todo el material que precisan. Este material consta de un libro con los

contenidos teóricos y técnicos, un cuaderno, estuche con lápices y bolígrafos y una regla. Los materiales eran también facilitados, pero estos eran prestados por la institución.

Los cursos tienen un mes y medio de duración, las clases son de lunes a viernes, cada una dura dos horas y media. Se lleva primeramente la parte teórica para luego al día siguiente ingresar con la práctica. El trabajo de los cursos básicos se lo maneja con grupos que se van conformando al interior del mismo, donde se procura hacer una rotación y que todas y todos puedan ir conociéndose a través de las prácticas.

Se logra tener beneficiarios directos e indirectos ya que la institución realiza convenios con entidades públicas como ser la Alcaldía para realizar las prácticas de los cursos de construcción donde terminan reparando o pintando infraestructuras públicas, como ser colegios, centros de acogida y el pintado de murales.

En los cursos de fortalecimiento se trata de dar a conocer a las mujeres temas acerca de género, derechos, liderazgo y formación política. Sin embargo, en los cursos de especialización ya se tiene una parte mucho más práctica, las especialidades que se dan son, mayormente, en pintura, revoques, muralismo, instalaciones sanitarias y eléctricas. Los cursos se dan según la demanda de las constructoras porque son ellas las que ven cuales son las demandas de su rubro.

El directorio de ASOMUC está conformado por las siguientes carteras:

- Secretaria General
- Secretaria De Administración Financiera Y Recursos
- Secretaria de Proyectos y Programas
- Secretaria de Actas y Asuntos Jurídicos

Cada cartera tiene una representante titular y una suplente. Cada una de estas es elegida mediante una votación que se realiza entre todas las que están afiliadas a ASOMUC. El tiempo de mandato del Directorio es de 3 años, a partir del día de la elección de una nueva directiva. Las funciones que desempeña el Directorio son el convocar a asambleas generales ordinarias por lo menos dos veces al año, existiendo a su vez la opción de llamar a asambleas extraordinarias o de emergencia. En estas asambleas principalmente debaten temas acerca

de su participación en marchas o apoyo a causas de otras agrupaciones femeninas, plantean los problemas de sus fuentes laborales, precios de material de construcción, ayuda a compañeras que estén pasando por una situación económica mala y asistir a eventos de organizaciones públicas y/o privadas. Esos son los temas que comúnmente suelen ser tratados en las asambleas.

### **2.3 Mujeres constructoras afiliadas a ASOMUC**

A partir del trabajo cualitativo que emprendimos, se pueden establecer algunos rasgos generales sobre la composición social de las constructoras de ASOMUC.

Como dijimos antes, esta es una investigación cualitativa que intenta comprender cómo es la dinámica de las mujeres constructoras de ASOMUC en su vida laboral y en su rutina más allá del trabajo. Por lo tanto, no se concentra directamente en aspectos estructurales cuantitativos sobre la composición de estas mujeres. Sin embargo, para desarrollar nuestro análisis, es necesario precisar algunos rasgos generales de estas mujeres. Los mismos surgen de las entrevistas y de la observación, y aunque no están fundamentados por una encuesta (nuestro objetivo es otro), dan cuenta de las características generales de las mujeres con las cuales trabajamos en profundidad su experiencia laboral y no laboral.

A través de entrevistas a una parte del directorio y a las constructoras que son parte de ASOMUC se pudo obtener información valiosa acerca de sus compañeras y de cómo se va desarrollando el trabajo dentro de la construcción. Entre los datos que se nos otorgó fue la edad aproximada de las mujeres constructoras, la manera en la que comienza un día para ellas y sus compañeras, datos acerca del estado civil de sus compañeras, donde se hizo referencia a que una gran mayoría son madres de familia, pero que no todas cuentan con el apoyo de sus parejas, asimismo se nos indicó acerca de la dificultad que representa su trabajo.

Respecto a los dos primeros datos, de la edad y estado civil, nuestras entrevistadas coincidieron en indicarnos que las mujeres ingresan desde una edad temprana al rubro de la construcción, “existen últimamente mujeres muy jóvenes trabajando en la construcción, son jóvenes de 18 años en adelante y que son madres solteras, y vieron en la construcción

una forma de lograr trabajar y poder cubrir con sus necesidades y la de sus hijos” (María del 08/08/16). Asimismo, se pudo notar con las demás entrevistas y la observación participante y no participante, que existe una edad promedio de 25 años entre las constructoras que son parte de las Asociación.

De la misma forma, se obtuvieron datos acerca del tiempo que llevan trabajando en este rubro. Hay una diversidad al respecto, existen algunas que recién ingresaron a este campo laboral y otras que ya se encuentran varios años dentro del mismo, como ser el caso de María del Carmen, que lleva 12 años dentro de este trabajo y que fue parte de todo el proceso de la creación de la Asociación hasta el día de hoy, “yo ingresé a trabajar como constructora a mis 26 años, por necesidad, la construcción me dio para comer y también me dio fuerzas para seguir adelante, sola con mis hijos” (María del Carmen 08/08/16).

Existen casos similares al de María del Carmen, en el que algunas de sus compañeras ingresaron aproximadamente a esa edad y también por necesidades económicas. Este es el caso de Sonia, quien, si bien cuenta con el apoyo del padre de sus hijos, la necesidad de cubrir gastos hizo que ella ingresara a los 27 años al rubro de la construcción, y actualmente lleva más de 5 años ejerciendo el mismo. También está el caso de las mujeres que ingresan por primera vez en el rubro una vez que concluyen el curso, como el de Mariana quien recién tenía ocho meses de experiencia su objetivo era llegar a reunir, en un año o un poco más, dinero para poder ingresar a la universidad.

Comentando respecto a la dificultad del trabajo se nos menciona que es un trabajo que requiere bastante esfuerzo, “es un trabajo de mucho esfuerzo físico, pero nos ayuda a mantener a nuestras familias y lograr salir adelante...” (Ximena, 06/06/17). En el caso de Ximena, ella tiene conocimientos de construcción desde que era adolescente porque ayudaba a su tío (que era como su padre) quien se dedicaba a ser constructor y cuando no contaba con la colaboración de algún ayudante, era ella quien iba a ayudarlo, pero para ella esto no contaba como un ingreso de trabajo en la construcción porque indica que sólo lo hacía como ayuda a su tío y por lo tanto no recibía ningún pago por el trabajo. Para ella, el trabajar como constructora empieza hace aproximadamente 7 años, cuando ya recibe un

pago por su trabajo. De esta manera podemos observar que estas mujeres presentan ciertas semejanzas y algunas diversidades tanto en su edad y motivos de su ingreso al mundo de la construcción; los casos suelen variar muy poco con respecto a las demás entrevistadas. Algunas de las diferencias que pueden presentarse es la forma en la que se van conformando sus familias y la relación que llevan con sus miembros al interior de ellas. Esto se irá desarrollando a detalle en los siguientes tres capítulos de la investigación.

Tocando ya el punto de estado civil y nivel de instrucción de las mismas, se pudo notar que de las personas con las que se habló, una gran mayoría son madres, sólo existen dos, de treinta entrevistadas, que nos dijeron que no son madres y son solteras, pero en el caso de ellas ninguna pasaba los 25 años de edad. Además, se debe mencionar que aproximadamente la mitad son separadas o madres solteras, y esto llegó a convertirse también en una razón para su ingreso y/o permanencia en la construcción. Son estas algunas de las características que las hacen tener algo en común al interior de su trabajo.

El nivel de instrucción de la mayoría de las entrevistadas es la educación secundaria, y en los casos de María del Carmen y Ximena, ambas tienen estudios de auxiliares de enfermería, profesiones que no ejercieron del todo. Pero también existe el caso de las últimas señoras que ingresaron al curso básico de construcción, donde existían dos de ellas que no sabían leer ni escribir, como ser el caso de Celia y Andrea.

Su rutina diaria tiene poca variabilidad entre ellas, ya que al ser una gran mayoría madres de familia, deben cumplir otros trabajos en su hogar antes de salir a su trabajo en la construcción. Por ejemplo, María del Carmen nos dijo que su rutina diaria empieza una noche antes, ya que debe preparar los ingredientes para cocinar muy temprano al día siguiente, para que así pueda dejar el almuerzo listo para sus hijos y también para que ella pueda llevarse su propio almuerzo y así no tener un gasto extra; nos dijo que esto es algo que suelen hacer la mayoría de sus compañeras.

Este no sólo es el caso de la Sra. María del Carmen, ya que como ella muchas tienen que llegar a sus hogares y continuar con otras labores al interior de ellos. Al ser una buena parte madres separadas o madres solteras, en ellas suele recaer en mayor medida, además de su

trabajo en la construcción, el trabajo doméstico. Son pocos los casos en los que, quienes mencionaron convivir con los padres de sus hijos, estos las ayuden con las labores del hogar, como ser el caso de la Sra. Sonia, quien nos indica que su esposo la ayuda en gran medida con las tareas del hogar y la crianza de sus hijos, pero que fue algo que le costó crear “si me sale un trabajo y estoy a medio cocinar, yo dejo de hacerlo y le encargo a mi marido de que lo termine, no puedo perder la oportunidad de trabajo, por sólo cocinárselo” (Sra. Sonia Quispe).

Esto pudo verse también cuando se asistió a uno de los últimos talleres donde se las capacitó acerca de sus derechos y la no violencia, el cual se llevó a cabo en las instalaciones de RED HÁBITAT, con 18 participantes quienes eran parte de ASOMUC. El taller lo llevaron a cabo capacitadoras de la institución Católicas por el Derecho a Decidir (CDD). En este taller las mujeres constructoras dijeron cómo es un día para ellas, esto porque les preguntaron si consideran que en un día común ellas notan rasgos de violencia o el incumplimiento de sus derechos. A lo que varias indicaron lo visto anteriormente, que su jornada suele empezar y terminar con los quehaceres del hogar porque con su trabajo tienen tiempo para terminar todos los quehaceres y que lo hacen cuando les queda tiempo al salir o antes de ingresar a sus fuentes laborales. Una indicó que ellas deben ser “prácticas” para poder realizar ambas cosas (trabajo y hogar).

Cuando se enfocaron en el tema de la violencia indicaron que sí la vivieron y que por ese motivo muchas de ellas eran madres solteras, separadas o divorciadas. Por esta razón eran únicamente ellas quienes se hacían cargo de sus hijos e hijas y, en algunos casos, esa fue una de las razones por la que ingresaron a trabajar dentro del rubro de la construcción, es decir, para lograr tener un sustento para sus familias. De esta forma, todas ellas tuvieron que atravesar distintas pruebas para lograr llevar a cabo su trabajo y los quehaceres de su hogar.

Las formas de ingreso al campo laboral de la construcción para estas mujeres fueron distintas. La Sra. María del Carmen nos comentó que su ingreso a este rubro fue por consejo de un familiar, su cuñado, quién le informó que la alcaldía estaba reclutando personal para

distintas obras y que tal vez podría lograr obtener un seguro médico, ya que la Sra. María del Carmen en ese momento necesitaba el seguro para su hija que se encontraba enferma. Esa fue la principal razón por la que empezó a trabajar en la construcción y por la que continúa en el rubro dado que este trabajo le ayudó a sacar adelante a sus hijos ella sola, y pudo así independizarse y dejar a su esposo por hechos de violencia en su hogar. En el caso de la Sra. Lidia fue porque se enteró de los cursos de construcción básica por medio de la radio y al no poder encontrar un trabajo en ese momento decidió ser parte de los cursos, los cuales los terminó, especializándose, tiempo después, en pintura: “En un principio la necesidad me obligo, pero ahora es algo que me gusta” (Lidia, 12/05/17).

De esta forma pueden existir otros motivos, como estos, para el ingreso y la permanencia de las mujeres en el rubro de la construcción, pero lo importante es saber cómo es que ahora se sienten al interior de sus trabajos, el cómo sobrellevan su rol familiar y su rol laboral, aspectos que abordaremos en los capítulos siguientes.

Otra característica de las mujeres constructoras es que una gran mayoría no logra ascender dentro de un trabajo de construcción completo, donde quedan relegadas al único trabajo de ayudantes. Esto sucede a pesar de que muchas de ellas ya llevan años en la construcción y tienen consigo bastante experiencia, pero aún tienen dificultades para poder ascender dentro de su empleo

Este punto también se tocó en el taller al que asistimos y al que mencionamos anteriormente, puesto que cuando se les habló de sus derechos ellas indicaron que en sus trabajos sentían que no se los respetaba, que incluso sufrieron algún tipo de violencia verbal por parte de sus compañeros o jefes. Esto porque los varones no aceptaban que alguna reclame un derecho o porque no se tomaba en cuenta sus opiniones respecto a su trabajo dentro de las obras. Asimismo, en la entrevista con María del Carmen, ella afirmó que por los años de trabajo que llevan algunas de sus compañeras, e incluso ella, pueden llegar a tener, en algunos momentos, más conocimientos que sus compañeros o jefes, así sean técnicos, arquitectos o ingenieros, ya que los años en el rubro les enseñaron cómo realizar

de manera correcta su trabajo. Esa es una de las causas de malestar al interior de sus trabajos, provocando que no se tome en cuenta, del todo, su trabajo y sus derechos.

A esto se suma las ganas que tiene cada una de ellas al querer especializarse en diferentes aspectos de la construcción, ya sea en refacciones, pintura, instalaciones, obra fina u obra gruesa. Para esto buscan colaboración de distintas instituciones y una de las principales es Red Hábitat, quienes trabajan para que se creen políticas públicas en favor de estas mujeres. Como se mencionó al principio, ellos las capacitan con distintos cursos y talleres, tomando en cuenta su tiempo, en sí el poco tiempo libre que les queda después de una jornada de trabajo. Se pudo evidenciar con el trabajo de campo que es algo dificultoso para ellas lograr tener un tiempo libre, dado que su jornada de trabajo suele terminar a las 18:30 horas, y terminan con cansancio y apuro por llegar a sus hogares.

Es así que cuando existe algún curso o taller, ellas suelen llegar con algo de retraso porque a algunas no las dejan salir a tiempo u otras tienen que ir antes a sus hogares a ver a sus hijos, más si son pequeños. Pero a pesar del cansancio que implica su trabajo, ellas comentaron que se sienten bien sabiendo que están logrando aprender nuevas cosas y más si es para su especialización.

Como se mencionó, una gran mayoría de los miembros de ASOMUC son madres y comparten la misma visión para sus hijos e hijas y ésta es que ellos no sigan su oficio, por más que ellos muestren admiración hacia lo que realizan ellas. Indicaron que si bien están dentro de ese trabajo lo hacen porque una de sus principales razones es el poder sacar a sus hijos adelante con una profesión, esto no es algo que suceda sólo en este grupo de mujeres, sino que puede que sea un deseo en la mayoría de los padres.

De la misma manera, para concluir con el capítulo, no se puede afirmar que las mujeres que se dedican a la construcción lo hacen sólo por la obligación de tener una fuente laboral, ya que se nos comentó que muchas decidieron quedarse en sus trabajos porque encontraron en el mismo una vocación, por ejemplo, un grupo nos dijo que suelen juntarse con otras compañeras para buscar trabajo extra en refacciones, porque es lo que más les agrada hacer, ya que cuando refaccionan algo destrozado y lo convierten en algo nuevo y

lindo, sienten que plasman en esa refacción parte de sus vidas, se reflejan a sí mismas refaccionándose al interior de ellas de distintas cosas malas que las fueron marcando. Es por esa razón que para algunas su trabajo contiene parte de sus vidas. Esta característica y las otras que se mencionan anteriormente en este capítulo nos muestra la percepción de las constructoras entorno a su realidad y la dinámica laboral que van desarrollando como una estrategia para sentar presencia y ocupar más espacios de trabajo en el rubro de la construcción.

## Capítulo III

### Inserción en el rubro de la construcción

#### 3.1. Vida Laboral

Los motivos y razones por los que una mujer ingresa a trabajar en el rubro de la construcción pueden ser distintos, pero existe una razón principal, casi común entre todas las entrevistadas, que señalaron, más que todo, la necesidad económica; ese es el principal impulso para asumir la construcción como un nuevo campo laboral para ellas. Nos referimos a *nuevo* porque antes muchas de ellas realizaban distintos tipos de trabajos, pero ninguno estaba estrechamente vinculado a la construcción. La decisión de quedarse en la construcción está acompañada por la remuneración económica que se tiene en ella, en comparación con sus anteriores trabajos. Este pago suele oscilar entre 70 y 80 Bs. al día, desarrollándose como ayudante, a diferencia de los hombres que ganan por el mismo trabajo entre 100 y 150 Bs. diarios; estos datos nos los brindó la Secretaría General de ASOMUC (cuadro 3).

**Cuadro 3 Pago mujeres y hombres como ayudantes de construcción**

<b>Pago por jornal Mujeres (6 días)</b>	<b>Total pago al mes (4 semanas)</b>
<b>70 Bs.</b>	1680 Bs.
<b>80 Bs.</b>	1920 Bs.
<b>Pago jornal hombres (6 días)</b>	
<b>100 Bs.</b>	2400 Bs.
<b>150 Bs.</b>	3600 Bs.

Elaboración propia, con datos de entrevistas.

Se puede ver que existe una diferencia notable en el pago de jornal entre hombres y mujeres que desarrollan el mismo trabajo, que es ser ayudantes de construcción. Esta función consiste en hacer labores básicas de la construcción como: preparar la mezcla, pasar herramientas, abrir zanjas, traer y llevar arena o piedras en carretilla, ordenar y limpiar las herramientas. Hombres y mujeres realizan la misma tarea, dado que se los

contrata como ayudantes porque no requieren tener demasiado conocimiento en construcción para realizar estas tareas. Pero aun así se puede ver la marcada diferencia de pagos. Si bien el trabajo en la construcción requiere mayor esfuerzo físico que otro en el que hayan estado, y a pesar de la gran diferencia de pagos, muchas de las mujeres prefieren seguir en el rubro porque aún se muestra como un buen ingreso económico. Ellas buscan las formas de cómo sobrellevar y adaptar este trabajo según sus capacidades y necesidades. En la investigación de Alfredo Balboa (2012), citada en capítulos anteriores, se destaca la manera en la que las mujeres van ingresando en la construcción.

La incursión en estas actividades permitió a la mujer adquirir ciertos conocimientos y experiencias en materia de construcción e insertarse en obras civiles de envergadura y en construcciones civiles de viviendas privadas. Con el correr de los años la inmersión de la mujer, se hizo aún más evidente como resultado de la implementación de Políticas Públicas de generación y fomento al empleo como el Plan Nacional de Empleo (PLANE)<sup>6</sup> que incentivó sobre todo la participación de la mujer en la construcción de obras públicas (p. 9).

Como se mencionó, una buena parte de ellas se dedicaron a trabajos informales antes de ingresar en la construcción, fueron, vendedoras, lavanderas, ayudantes de cocina y meseras. Este es el caso de la señora Sonia, que nos comenta que ella comenzó a trabajar desde muy joven, saliendo del colegio, para poder ayudar a su familia con los gastos, por lo que no pudo continuar con una carrera técnica o universitaria. Los empleos que ella realizaba fueron bastante variados antes de ingresar al campo de la construcción: fue ayudante de cocina en una cevichería, en la cual trabajó casi un año, pero exigía mucho desgaste físico ya que trabajaba de viernes a lunes pero en horario corrido, empezando

---

<sup>6</sup> Según el “ Decreto Supremo Nº 26318, 15 de septiembre de 2001

Artículo 1°.- (Objeto) Se crea el Plan Nacional de Empleo de Emergencia, con el propósito de reducir en el corto plazo el impacto de la disminución de ingresos por la pérdida de empleo en la población más pobre del país, a través de cuatro Programas que serán ejecutados hasta el 31 de diciembre de 2002:

1. Programa de Empleo en Servicios, con el cual se promoverá la generación masiva de empleo temporal en áreas urbanas y periurbanas, mediante el financiamiento de mano de obra para la realización de proyectos y actividades de beneficio comunitario, a través de los gobiernos municipales y/o a través de quien el municipio autorice, para actividades de competencia municipal y a través de otras entidades del Sector Público para actividades distintas (...)", (en: <http://www.lexivox.org/norms/BO-DS-26318.xhtml> )

viernes en la noche hasta la madrugada, al día siguiente por el medio día hasta la noche y al subsiguiente igual, esto provocaba que casi no durmiera por tres días, por este motivo dejó este trabajo porque su salud ya estaba siendo afectada. Después logró entrar como auxiliar de cocina y limpieza, ella menciona este trabajo como “oficer”, del Hospital Materno Infantil. En esto cabe mencionar que otras dos de sus compañeras que al igual que ella son constructoras, también fueron “oficer” en el mismo hospital, estas son María del Carmen y Ximena, pero esto sólo fue una coincidencia en el que las tres tuvieran ese empleo en común, antes de ser constructoras. Esto no significa que todas las constructoras han tenido este tipo de trabajo antes de ingresar a la construcción. Retornando a la descripción del trabajo como oficer, nos dijeron que, si bien el trabajo era por seis horas, la mayoría de las veces salían mucho más allá de esas horas y que no se les pagaba las horas extra, además de que de por sí el sueldo no estaba acorde al trabajo y tiempo invertido.

Esto llama la atención ya que el trabajo en una obra también puede extenderse y no tener el pago de este tiempo extra, pero la diferencia se encuentra en la remuneración del mismo, que es mucho más alta que la que tenían por su trabajo anterior. Sin embargo, esto no significa que no les importe trabajar horas extras sin pago, al contrario, uno de los objetivos de la asociación es hacer valer los derechos laborales de cada una de las mujeres constructoras y esto implica la justa remuneración por su trabajo.

Por su parte, Sonia ingresó al rubro de la construcción cuando sus necesidades económicas incrementaron al formar una familia. La llegada de su hija fue motivo para dejar de trabajar en el hospital, pero retornó al mismo diez meses después, hasta que tuvo a su segundo hijo dos años más tarde. Fue en ese momento que decidió dejar su trabajo porque el mismo ya no le alcanzaba para lograr cubrir sus gastos y además que el tiempo exigido restaba tiempo para el cuidado de sus hijos pequeños: “Si bien con mi primera hijita sí podía ver cómo hacer para estirar la plata para que nos alcance, pero con mi segundo hijito más, ya no se podía” (Sonia, 04/05/17).

Al verse sin trabajo, reunió un poco de sus ahorros y decidió abrir una pequeña tienda en su casa, con cosas muy básicas. Pero aquello no le duró mucho y tuvo que cerrarla. Fue en

el transcurso de esos días donde escuchó un anuncio en la radio en el que la alcaldía solicitaba obreros y obreras, es ahí donde al verse sin trabajo se animó a ir a las oficinas de la alcaldía para recabar información al respecto y postularse.

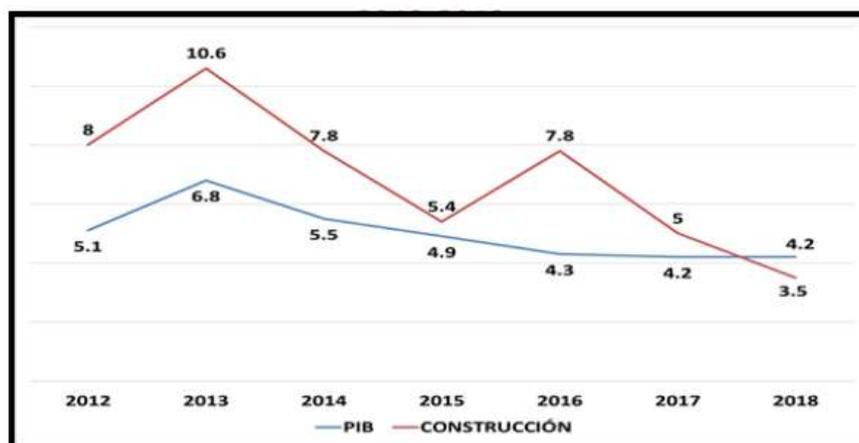
Fui a las oficinas de la Camacho y ahí me dijeron que debía postularme y si era elegida me llamarían la primera semana de junio, que ahí empezaría a trabajar. Esperé y hasta el primer lunes de junio no me habían llamado, pero igual agarré algunas herramientas y ropa de trabajo y fui a primera hora a preguntar si había logrado ingresar. Cuando llegué entré a la oficina de la arquitecta y me dijo que sí me eligieron y que empezaba ese mismo rato (...) y ahí ha comenzado todo y hasta ahora sigo con la construcción (Sonia, 04/05/17).

Al igual que ella, algunas de sus compañeras ingresaron al mundo de la construcción al enterarse que la alcaldía otorgaba este puesto como una oportunidad de trabajo. En la Alcaldía se puede lograr obtener dos tipos de contrato como obrero de construcción y estos pueden ser: temporales o de planta, esto significa que los obreros con un contrato temporal, trabajan aproximadamente un trimestre, al término de esto su contrato vence y quedan fuera del trabajo. En el caso de obreros de planta estos tienen un contrato con un tiempo mayor a los tres meses y obtienen los beneficios sociales como cualquier otro funcionario de la Alcaldía, es por eso que muchas de las constructoras indicaron que uno de sus objetivos en su ingreso como obreras de la Alcaldía era quedarse como obreras de planta, pero no muchas lograron ese objetivo, siendo contratadas la mayoría de las veces solo como personal temporal.

Asimismo, el incremento de obras de construcción en el departamento suele ser fluctuante, con subidas y bajadas, existen temporadas altas que suelen denotar un incremento del auge de la construcción (cuadro 4). Según datos del boletín N° 4 de la Cámara Departamental de la construcción de La Paz:

El comportamiento del PIB del Sector de la Construcción muestra una tendencia a la baja desde el año 2013 cuando alcanzó al 10.6%; no obstante, tuvo un repunte el 2016 del 7.8%. Luego del mencionado repunte, el crecimiento de la construcción volvió a caer a 5% el 2017 y hasta de 3.5% el 2018 (2019:1).

**Cuadro 4 Crecimiento anual del PIB y del sector de la construcción**



Fuente: Cámara Departamental de la Construcción de La Paz. Con base a datos INE.

Esto puede ser considerado como un factor que provocó que se solicitara más mano de obra en la construcción, lo que fue visto como una gran oportunidad de trabajo por parte de las mujeres y que las animó a ingresar con más frecuencia al rubro de la construcción. En un artículo de Silvia Escobar de Pavón y Bruno Rojas (2010) se destaca lo siguiente:

En general, el avance de las estrategias flexibilizadoras del empleo coincide con el aumento del asalariamiento entre las mujeres, quienes son consideradas como fuerza de trabajo secundaria que puede ser contratada sin derechos laborales, con bajos salarios, y sin posibilidades de sindicalización (p.7).

Ante la falta de oportunidades de acceder a un trabajo formal, terminan siendo parte del trabajo informal, donde no logran obtener a cabalidad sus derechos laborales, pero a pesar de eso ellas continúan en esos trabajos por la necesidad de tener un medio de sustento para ellas y sus familias.

El ingreso al mundo de la construcción para ellas fue un reto, muchas nos dijeron que en un principio no fueron tomadas en serio en sus trabajos y que incluso a veces ellas no creían poder estar ahí, en un trabajo del que se decía era para hombres.

Nunca me imaginé poder llegar a trabajar como albañil, no porque crea que es un trabajo malo, sino porque antes igual pensaba que sólo hombres se dedicaban a esto. (...). En mi primer día como constructora no la pasé muy bien, sufrí mucho al principio porque no podía ni palear, ni abrir bien una zanja. De paso era muy flaca y las otras señoras que ya estaban

tiempo decían ‘porque aceptarán a estas flacas que ni alzar una pala pueden’. Ellas mismas me criticaban, en vez que entre mujeres nos ayudemos, peor era. Pero más bien sólo sufrí una semana, después de eso ya lo hacía mejor, ya podía defenderme y hacer mejor las cosas (María, 07/09/16).

En el caso de María, nos indica que el motivo de su ingreso se debió a la búsqueda de un seguro médico para su hija, ya que le habían diagnosticado principios de cáncer, por lo cual necesitaba un tratamiento el cual era costoso y su anterior trabajo como “oficer” no le permitía cubrir ese gasto más, además que ella era la única que sustentaba su hogar porque se separó de su esposo. Al necesitar un trabajo que le brindara un seguro médico, su cuñado le dijo que fuera a la Alcaldía a ver si podría ingresar como una obrera de planta, ya que a ellas se les otorgaba un seguro médico y otros beneficios sociales. Es así que ella postula para poder ingresar como obrera, pero no logra ingresar al personal de planta y se queda con un contrato temporal, nos indicó que aceptó el trabajo porque necesitaba el dinero y además que le habían indicado que tal vez más adelante tendría la posibilidad de poder subir al personal de planta. Ingresó como ayudante de construcción por tres meses y su jornada de trabajo era de 8:00 a 17:00. Actualmente ya es parte del personal de planta, logró este puesto después de mucho tiempo de estar con contratos temporales.

La necesidad de lograr obtener una fuente laboral estable es un camino dificultoso para las personas que se dedican a la construcción porque es un rubro que se maneja mayormente en la informalidad, con contratos verbales, donde son pocas las que logran tener un contrato en el cual se especifique derechos y obligaciones. En el caso de las mujeres ocurre lo mismo y más aún porque no suelen ser tomadas en serio a la hora de contratarlas para la construcción, lo que es un problema que no solo se da en este rubro sino en muchos otros más. Como mencionan Escobar y Rojas, para 2010:

El 35% de las trabajadoras tenía un contrato temporal, pero esta proporción superaba el 40% en el sector privado; mientras esta modalidad siempre fue característica del sector semiempresarial, se había incrementado notablemente en el empresarial (44%), y en forma moderada en sector estatal (9%). Este nuevo rasgo ha llevado a que el tiempo de

permanencia en un mismo empleo sea de 2 años o menos para la mitad de las mujeres (Escobar y Rojas 2010:11).

Si bien estos datos se muestran en un ámbito de trabajos formales, nos ayudan a ver que la permanencia de una mujer en algún trabajo llega a ser relativamente temporal, es decir que su permanencia en un puesto de trabajo depende de factores internos y externos a ellas. Es aquí donde ASOMUC juega un papel importante para las constructoras ya que les brindó, y les sigue brindando, la oportunidad de trabajar de manera independiente, siendo parte de su bolsa de trabajo, pudiendo así tener la opción de poder lograr en algún momento un contrato de trabajo en alguna de sus especialidades. El trabajo independiente no es una garantía de que se tendrá contratos todo el tiempo en este caso la permanencia de las constructoras en el rubro ya depende de ellas y su estrategia para obtener contratos y ser recomendadas para ampliar sus posibilidades de contar con nuevos contratos a futuro.

La forma en la que funciona esta bolsa de trabajo es la siguiente: cuando una constructora se asocia a ASOMUC obtiene distintos beneficios y uno de estos es que ingresa en esta bolsa de trabajo donde se registran sus datos personales, características de su trabajo y la especialidad con la que cuenta, así cuando alguna persona requiera de algún servicio de construcción puede contactarse directamente con ella o con la asociación.

La arquitecta Mariela<sup>7</sup> junto a la señora Sonia, quien fue elegida entre sus compañeras como Secretaria de proyectos, son quienes suelen estar a cargo de la coordinación de esta bolsa de trabajo. La arquitecta nos comentó que lo que se hace es lo siguiente: si alguien llama y solicita el servicio de pintura (ya que es el que más solicitan) u otro, ella se comunica con Sonia y le indica que existe un cliente que solicitó que le hagan una cotización y es ella quien, a través del listado que tiene, consulta con sus compañeras para ver quién cuenta con tiempo y puede realizar dicha cotización. Una vez realizada la cotización, si se logra realizar el contrato, se ve la magnitud del trabajo y según esto se define entre cuantas constructoras puede realizárselo. Se deja que las constructoras decidan quiénes pueden ir a realizar ese trabajo.

---

<sup>7</sup> Ella es parte del equipo de trabajo de Red Hábitat y es quien se encarga del área de capacitación y especialización, principalmente de dar los cursos de construcción básica y pintura que otorgan Red Habitat y ASOMUC; tuvo a su cargo gran parte de los cursos de capacitación y especialización.

Pero esto muchas veces llega a ser mal interpretado entre ellas pensando que se apartan trabajos para algún grupo en específico.

Algunas de las compañeras, creen que tengo mis 'preferidas' y que sólo a ellas les informo de algún contrato, pero no es así, simplemente existen algunas que cuentan con más tiempo que otras, ya me ha pasado que las llamo y me indican que no tienen tiempo, ya sea porque están en otro trabajo o porque tienen cosas que hacer en sus casas. Pero también existen las compañeras que si les llamo hacen todo lo posible para tener tiempo de ir a hacer una cotización y poder lograr un contrato, y por eso pareciera para las demás que sólo se las toma en cuenta a algunas (Arq. Mariela, 07/04/17).

Cuando logran concretar un contrato, el trabajo lo realizan al menos entre dos compañeras, esto, como se mencionó anteriormente, depende del tamaño y tipo de trabajo. El servicio que más se requiere es el de pintura y esto se debe a que Red Hábitat y ASOMUC enfocaron la mayoría de sus cursos en esta área ya que consideran que es un trabajo donde las constructoras pueden lucirse por el hecho de ser más detallistas, por ser mujeres, en esta clase de trabajo y además de que no requiere demasiado esfuerzo físico.

El mostrar más interés en esta área en específico de la construcción, llegando a considerarla como la "más apta" para las mujeres sólo porque en ésta se implican características consideradas femeninas, puede hacernos notar una asignación de trabajo por género por parte de Red Hábitat; la institución otorga más interés a este tipo de cursos que a otros que requieren más fuerza pero que son igual de importantes como lo es la especialización en obra gruesa.

Podemos notar que este tipo de pensamiento por parte de Red Hábitat va en contra del principio de equidad e igualdad al que las constructoras aspiran, porque si bien ellas pelean porque se las considere aptas en el trabajo como cualquier otro constructor, este acto de especializarlas únicamente en pintura puede provocar que se las limite únicamente a este tipo de trabajo; de este modo, su lado femenino se adapta a un rubro dominado por hombres. Además, se cae nuevamente en supuestos de lo que es apto para mujeres y

hombres<sup>8</sup>, provocando que se siga discriminando a las mujeres de trabajos que son considerados masculinos, lo que también puede darse a la inversa cuando los hombres desean ser parte de rubros dominados por mujeres. Esta acción solo incrementa la idea de la división sexual del trabajo.

Sin embargo, las constructoras suelen elegir esta especialización por el beneficio de tiempo y pago que se da en este tipo de contratos porque pueden tener más control del avance del mismo, siendo esta la principal razón por la que se involucran más en trabajos de pintura. Algunas constructoras, nos indicaron que a veces, cuando van para realizar un trabajo de pintura también se les consulta si tienen conocimiento de algún otro trabajo de construcción, como ser instalaciones eléctricas o la puesta de cerámica. Algunas se animan a realizar ese trabajo adicional para obtener el pago extra por este. Asimismo, existen quienes prefieren no arriesgarse y consultar entre sus compañeras si alguna tiene el conocimiento y pueda ir a realizar el trabajo.

El modo en el que trabajan es interesante, ya que puede coordinarse el trabajo tanto desde un día u horas antes, esto depende de la demanda del cliente y si cuenta con todos los materiales que ellas precisan para realizar su trabajo.

A continuación, para ver este proceso en detalle, describiremos la forma de organización previa que tienen ellas cuando toman un contrato de trabajo de pintura, es decir, ir a pintar los ambientes de una casa. Este comienza desde el momento en el que el cliente se contacta con ASOMUC solicitando el servicio, en ese momento coordinan entre ellas, como se mencionó anteriormente, para ver quienes pueden hacerse cargo del contrato. Una vez ya definido el grupo, que suele estar conformado mayormente por tres pintoras cuando se pinta una casa por completo, se coordina el punto de encuentro para llegar juntas a la casa

---

<sup>8</sup> (...) la existencia de patrones culturales fuertemente enraizados sobre las características supuestamente naturales de mujeres y hombres que conforman los comportamientos y capacidades masculinas y femeninas para la vida social en general y para el trabajo en particular. En esta dimensión, se considera que las ocupaciones tienen sexo, existiendo trabajos adecuados para hombres y otros para mujeres (Wanderley, 1995:35).

que debe ser pintada, el medio que usan para esto es el WhatsApp, el cual nos dijeron les es muy útil para mantenerse en contacto, aunque a algunas les parecía dificultoso, pero ahora para ellas ya es casi como una herramienta más de trabajo. Una de estas trabajadoras nos comentó: “Lo principal es ver bien la distancia entre el trabajo y nuestras casas para calcular bien los tiempos y no llegar tarde. Yo prefiero llevarme mi merienda porque así no gasto y no pierdo el tiempo saliendo a buscar comida” (Analía, 08/05/17).

Lo que dice Analía es importante porque es así como ellas evitan contratiempos a la hora de encontrarse en su trabajo. Es así que al día siguiente se encuentran en el lugar definido, trayendo consigo cada una sus mochilas, herramientas y ropa de trabajo, que son algún overol o ropa que haga de esta función, gorra o sombrero, guantes, pañoletas, brochas, hilo o lana, clavos y algunas lijas. Además, llevan su almuerzo ya que como se mencionó, para ellas es mejor no gastar tiempo ni dinero yendo a comer a un lugar, porque puede existir la posibilidad que la zona sea alejada y poco poblada y no logren encontrar algún sitio donde comer. Es de esta manera que sólo llevan eso porque el resto de herramientas deben otorgárselas los contratantes, como ser pintura, lijas, escalera, rodillos, baldes, brochas, etc. Hasta aquí es la organización previa a la llegada al trabajo. Ahora veremos, a través de la charla con nuestras entrevistadas, cómo se lleva a cabo una jornada de trabajo en la pintura entre ellas y sus compañeras. Nos dijeron que una vez llegando, inmediatamente se cambian y se ponen su ropa de trabajo, que puede ser algún overol o en su mayoría alguna ropa en desuso que consideran cómoda para trabajar, una gorra, sombrero o pañoleta para cubrir su cabeza y, si es que necesitan, unos guantes de trabajo. Una vez cambiadas proceden a repartirse el trabajo, en el caso de ser el pintado de una casa, se dividen por metros o por ambientes, es decir cuartos o sitios específicos de una casa, y proceden a comenzar su trabajo. Lo primero es preparar las paredes y ver si éstas necesitan una limpieza, lijado y/o revoque. Luego se procede al preparado de la pintura, en este proceso nos dijeron que amenizan su trabajo poniendo algo de música o charlando entre ellas, pero tratando de apurar lo más que se pueda el trabajo, ya que para ellas el menos tiempo que les tome acabar un trabajo representa lograr tener mayores ingresos y ahorrar tiempo, porque implica no gastar más días en pasajes y tener el tiempo disponible por si se les

presenta otro trabajo. Por ejemplo, si ven que acabar con el trabajo les tomará 5 días, ellas calculan el costo de pasajes y el monto del pago con el que saldrán al término de estos días. Supongamos que el contrato se hizo por 1500 Bs, por todo el trabajo, esto significaría que a cada una le toca 500 Bs de pago (siendo 3 pintoras) el cual dividido en 5 días hace que ganen 100Bs por día cada una, pero si logran acabar su trabajo antes y lo hacen en 4 días eso significa que ya no ganarán 100Bs por día sino que el monto será de 125Bs al día, además, se resta un día en el gasto de pasajes. Esta es la razón principal por la cual ellas prefieren terminar lo antes posible un trabajo.

Por lo anteriormente mencionado es que procuran no desperdiciar el tiempo de trabajo que tienen y es así que cuando trabajan, coordinan entre ellas el horario de almuerzo, y muchas veces este no es siempre al medio día y suelen preguntarse entre ellas si ya les llegó hambre para parar el trabajo y sentarse a comer, pero si no es así continúan con el trabajo: “La barriga es quien nos avisa qué rato comer, si ya somos varias que sentimos hambre, tomamos nuestro descanso y salimos a comer o nos reunimos para comer lo que nos llevamos. A veces eso puede ser más después de las 12:00” (Lidia, 12/05/17).

Luego de terminar con su almuerzo, conversan un poco y retoman su trabajo. Nos llamó la atención que hasta ese momento no nos mencionen si pijchan o no, al término del almuerzo o en algún momento. Ya que cuando se hizo la observación del proceso de algunas construcciones, se veía que los hombres sí suelen tomarse un tiempo para esto, pero en este caso nuestras informantes no nos mencionaron si lo hacen. En posteriores entrevistas se les hizo directamente la consulta acerca de si pijchaban en el algún momento.

Algunas compañeras se traen su coca y antes de comenzar el trabajo se meten un bollito o sino lo hacen mientras se cambian, a veces nos ofrecen otras no, pero no es algo muy común, como los hombres que se dan tiempo hasta para eso, nosotras tratamos de no perder tiempo, tal vez después del almuerzo es que nos ofrecen, algunas pijchan otras no, pero no tenemos esa costumbre de darnos unos minutos para sólo pijchar, al menos eso he notado en todo este tiempo que trabajo en esto (Rosa, 23/05/17).

Como se puede notar, en ellas el tiempo es algo determinante y valioso, tienen una percepción del mismo a través de las tareas que consideran dejan pendientes por salir a trabajar.

Es así que de esta forma continúan con su trabajo hasta aproximadamente las 18:00 horas, lo cual suele ser el horario usual para cumplir con su jornada de trabajo, que es de 8:00 a 18:00, pero existen casos en los que prefieren alargar este horario para poder terminar antes con el trabajo, pero para tomar esta decisión también influye la distancia entre su trabajo y sus hogares, es decir si su trabajo es muy alejado de sus casas procuran no quedarse hasta más de las 18:00 para no llegar muy tarde a su hogar. Asimismo, una vez que terminan con su jornada, proceden a guardar y limpiar, para después poder cambiarse y asearse para ir a sus casas, para esto suelen acompañarse entre ellas hasta el centro de la ciudad, que es donde mayormente encuentran transporte hacia sus casas y en el camino coordinan algunas cosas para continuar su trabajo al día siguiente.

Sin embargo, la dinámica es distinta cuando trabajan en una obra gruesa, es decir en el comienzo de una obra. Nos indicaron que cuando trabajaron con la Alcaldía realizando este tipo de obra, fueron más que todo ayudantes de albañil, donde su trabajo consistía en trasladar arena en carretillas, abrir zanjas, preparar la mezcla de cemento, limpiar y ordenar las herramientas. Este trabajo requería más esfuerzo físico según ellas y a la vez tenían que acomodarse a lo que el maestro constructor<sup>9</sup> les indicaba y en este caso sí se cumplía a cabalidad el horario del almuerzo y el de entrada, y respecto al de salida dependía del avance de la obra, pero en su mayoría se trataba de cumplir todos los horarios.

La forma de trabajo y la relación entre ellas y sus compañeros se la desarrollará en el siguiente capítulo, donde se verá cómo fue la experiencia de las constructoras que tuvieron este tipo de trabajo.

---

<sup>9</sup> El maestro constructor posee conocimientos de todo el proceso tanto en la obra gruesa y la obra fina. Es el responsable de la lectura de planos y el procedimiento de construcción de la obra de acuerdo a los mismos.

### 3.2. Vida Personal

Cada una de las mujeres constructoras presentan una característica en común y esta es la presencia de una familia a la cual mantener. Asimismo, debe resaltarse que casi ninguna imaginó trabajar en este rubro anteriormente porque no lo veían como una labor común para ellas, ya que como se mencionó en un inicio ellas se dedicaban a otras labores. Se debe tener en cuenta que cada una contaba, y cuenta, con metas personales distintas las cuales no pudieron ser concretadas del todo por la falta de recursos económicos y tiempo. Las constructoras me contaron aspectos personales de cada una, como ser el hecho de lo que deseaban estudiar y poder contar con una Carrera profesional. Este es un factor importante ya que cada una tenía como meta una profesión distinta a la que tienen en la actualidad. Cada una soñó con tener Carreras universitarias, entre las cuales mencionaron, ciencias políticas, informática, medicina y enfermería. Por distintas razones ninguna logró alcanzar del todo esa meta.

Existen casos como el de Lidia, ella nos indica que de niña no se hubiera visto trabajando a futuro en la construcción, ya que ella sentía que era muy buena alumna y le gustaba mucho leer, soñaba con ser médica o veterinaria, esos eran sus grandes sueños. Pero con el paso de los años se le hacía más difícil lograr estos sueños, nos dice que sus padres eran bastante estrictos, que sólo querían que ella y sus hermanas permanecieran en casa realizando las labores del hogar. Cuando terminó la escuela sus padres le dijeron que no podían pagarle una Carrera profesional porque dos de sus hermanos, varones y mayores, ya estaban estudiando y no alcanzaba para que todos estudien y por eso debía esperar. “Tuve que quedarme en casa ayudando a mi mamá con las cosas de la casa, quería trabajar, pero tampoco me dejaban, en mis ratos libres me aprendía los nombres de los huesos del cuerpo, con la esperanza de poder entrar a estudiar medicina. Pero al final eso no pasó” (Sra. Lidia, 12/05/17).

Es un caso que suele presentarse en nuestro contexto, la designación de roles por género que suele ser usada para justificar de alguna forma la discriminación que sufren las mujeres desde sus hogares, donde consideran que sus tareas principales son el cuidado familiar, provocando un retraso o incluso negándoles su acceso a una educación superior. Si son

contratadas en alguna actividad laboral terminan siendo explotadas ganando un salario menor al de sus compañeros. Carrasquer explica este proceso: El trabajo doméstico y familiar es el núcleo de la explotación femenina. Y la ideología patriarcal contribuye a la reproducción de esas relaciones de poder. Sin embargo, la actividad laboral también es un foco de explotación femenina: de clase, pero también de género (Carrasquer, 2009: 55).

El factor económico llega a ser una de las principales razones por las que en su mayoría no lograron concretar estudio superiores pero a esto se le suma el haber formado una familia y las responsabilidades que conlleva, esto provoca que las mujeres lleguen a dedicarse plenamente a sus familias, dejando de lado la posibilidad de estudiar, por el gasto que representa y por el tiempo que les tomaría.

Sonia nos indicó que ella solo pudo terminar el colegio y no pudo continuar con una Carrera universitaria porque desde muy joven tuvo que trabajar para poder ayudar económicamente a su mamá y hermanos. Nos dijo que a ella le hubiese gustado estudiar informática porque siempre le llamaron la atención las computadoras.

Tenía ganas de estudiar, pero sabía que para eso necesitaba ahorrar. Quería estudiar lo que hacen los que ven computadoras ¿Qué es? (respondo: informática) si eso quería estudiar. Pero no tenía dinero y estudiar es para dinero, porque logré entrar a un instituto para estudiar enfermería, pero lo dejé porque no tenía dinero para los materiales (Sonia 04/05/17).

Cada una de ellas contaba con metas personales, dirigidas hacia la mejora de su calidad de vida y una forma de lograrlo era a través de los estudios, sin embargo, no pudieron contar con los recursos y apoyo para poder conseguir esta meta, teniendo que trabajar y hacerse cargo de sus familias.

En las entrevistas salieron temas íntimos para ellas, las preguntas que eran dirigidas a su vida antes de ser constructoras, es decir, a trabajos anteriores o a las actividades que realizaban, daban lugar a que mencionen temas sobre su familia y cómo buscaron tener una independencia económica. Es ahí donde nos contaron hechos de la convivencia con los padres de sus hijos. De las 30 entrevistadas, 10 mujeres contaron hechos de violencia por

parte de sus esposos, concubinos o familiares de estos. Esto nos lleva a pensar acerca de otra razón por la cual pueden surgir la idea de ingresar y mantenerse en un rubro de exigencia física y tiempo. Además, el tema de la independencia económica surge a raíz de ayudarlas a salir de un círculo de violencia y la construcción les dio esa posibilidad.

En una investigación de Rodríguez (s.f.) referida a la violencia contra las mujeres, se toca el tema de la incursión de ellas en el ámbito laboral y el aporte económico que realizan al interior de sus familias. En el estudio se denota que si bien ellas también se hacen cargo de proveer económicamente al hogar, los hombres tienen temor de perder su jefatura y lugar de autoridad dentro de sus hogares, llegando a ser violentos con ellas cuando creen que van perdiendo el dominio (p. 136).

En el caso de las constructoras ocurrió lo contrario no fue el hecho de que ellas logaran tener un ingreso económico sea una razón para que sus parejas sean violentas con ellas, al contrario esta actitud violenta ya existía antes de que ellas ingresen al rubro. La señora María del Carmen nos indica que ella por años vivió violencia física y psicológica por parte del padre de sus hijos y que logró separarse después de enterarse de la enfermedad de su hija y cuando pudo obtener independencia económica, gracias a la construcción. “Mi caso no es exclusivo, como yo hay varias compañeras que han sufrido violencia e incluso no sólo es algo que les pasa a las mujeres constructoras, les pasa a varias, a la compañera de allá le puede pasar (señala a la mesera) en sí a todas, por eso es importante conocer tus derechos y defenderlos” (María del Carmen, 10/08/16).

De esta forma se puede notar que el convertirse en constructoras y tener un trabajo, el cual les brinde independencia económica,<sup>10</sup> hace que varias de las asociadas puedan hacerse cargo de sus familias como jefas de hogar. Además, la asociación, a la par, les otorga talleres

---

<sup>10</sup> La participación en nuevos espacios sociales y la generación de ingresos propios están asociadas a mayores grados de autonomía, capacidad de negociación al interior de las familias, reconocimiento social y ejercicio de derechos por parte de las mujeres (Wanderley, 2009:101).

y seminarios en los cuales se les da a conocer sus derechos como mujeres, para que con estos puedan notar si viven hechos de violencia y ver cuándo deben salir de este tipo de relaciones. Entre sus compañeras logran encontrar apoyo, además su trabajo muchas veces llega a ser terapéutico para ellas porque el reparar un ambiente abandonado y además renovarlo hace que a veces sientan que es como algo que pasa en sus vidas también, que notan que ellas al igual que su obra van reparándose de a poco, con las oportunidades que les brinda la construcción.

Es importante notar que los hechos de violencia y discriminación que vivieron estas mujeres, se da principalmente porque en la mente de las personas que ejercieron este tipo de violencias con ellas, se denota una asimilación y aceptación de la asignación de roles que se impone en la sociedad, donde no solamente las mujeres llegan a ser afectadas sino también los hombres, pero para ellas esto afecta en la pérdida de espacios en el ámbito público y en su desarrollo en el mismo.

### 3.3 Capacitaciones, cursos básicos de construcción

Una mayoría de las afiliadas a ASOMUC no contaba con experiencia de construcción anteriormente, muchas de ellas fueron formadas a través de los cursos de construcción básica proporcionados por Red Hábitat. Es por eso que consideramos importante conocer más acerca del desarrollo de estos cursos y el impacto que tienen sobre las futuras mujeres constructoras, porque es aquí que algunas de ellas, quienes nunca incursionaron en el rubro, obtienen pautas y deciden si ingresan o no al mundo de la construcción.

Estos cursos tienen por objetivo capacitar y dotar de conocimientos prácticos y teóricos sobre la construcción básica, permitiendo de esta manera que las mujeres que realicen el curso puedan tener mayor oportunidad de trabajo en la construcción por poseer estos conocimientos; cabe aclarar que el curso no es exclusivamente para mujeres, ya que existieron algunos en los que se tuvo la participación de hombres, quienes también fueron beneficiados con estos conocimientos.

Para conocer más a fondo el desarrollo de este curso se tuvo la oportunidad de ser parte de uno de éstos y poder realizar una observación no participante, dado que no fui parte del curso como tal, solo me dediqué a observar cómo se dictaban las clases y las prácticas que tenían, para no interrumpir con su aprendizaje. El objetivo fue obtener más datos acerca de la dinámica de los mismos.

Estuvimos presentes en el curso de construcción básica que se llevó a cabo en la Ciudad de El Alto, en la zona de Senkata, en las instalaciones del Centro de Refugio de Mujeres Chijimarka, el cual tuvo una duración de seis semanas y fue llevado a cabo en fechas 10 de abril y 29 de mayo de la gestión 2017. El mismo contó con la participación de 41 mujeres en un principio, pero de estas sólo 27 lograron culminar el curso, esto se debió a que uno de los requisitos para lograr obtener el certificado del curso, es que se debía tener al menos el 85% de asistencia como mínimo. Sin embargo, muchas de las señoras no lograron cumplir con este requisito ya que a algunas no les daba el tiempo, puesto que los cursos se impartieron de lunes a viernes en los horarios de 14:30 a 17:00, y sólo se podía tener un máximo de 6 faltas, en caso de sobrepasar éstas, las señoras quedaban automáticamente fuera del curso.

Respecto a este punto, cuando se hablaba con las señoras que eran parte del curso, éstas indicaban que algunas de sus compañeras dejaban el curso porque tenían hijos pequeños y no tenían quién los cuidara mientras ellas estaban en la capacitación. Para poder contrarrestar en algo esta situación, pasada la primera semana de los cursos, funcionarios de la Alcaldía de El Alto brindaron la colaboración de educadoras para que cuidaran de los hijos pequeños, dentro del mismo refugio, mientras ellas se encontraban en clases para que así no abandonasen el curso. A pesar de esto no se logró que todas tomaran en cuenta esta opción y varias terminaron por dejarlo. Esto sucede porque en las sociedades contemporáneas las mujeres son las encargadas de asumir por completo la responsabilidad del cuidado del hogar y la crianza de los hijos.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Wanderley desarrolla esta idea en estas palabras: “La continuidad de la responsabilidad del cuidado al interior de las familias y la falta de servicios públicos de cuidado de personas dependientes, especialmente niños y niñas menores a 6 años, son factores de limitación de la participación de las mujeres en el mercado

Esto nos dio un indicio para tener una aproximación a lo que afrontan estas mujeres al momento de querer cumplir con las responsabilidades de sus hogares y a la vez el deseo de especializarse en alguna labor, pues suele ser una tarea difícil el lograr consensuar ambas. Si bien se les otorgó la facilidad de poder contar con la ayuda de cuidadoras muchas veces tenían que salir en medio de la clase porque su hijo o hija no paraba de llorar o no deseaba quedarse con las cuidadoras, esto sucedía en especial con los bebés y niños menores de 4 años. En esta situación se puede observar el tema de la doble presencia que tienen estas mujeres, quienes deben cumplir con su rol productivo y reproductivo, donde muchas veces terminan dejando de lado el productivo y sólo se abocan a ejercer el rol reproductivo. Otro motivo que algunas señoras mencionaron, fue que en algunos casos sus compañeras dejaron de asistir porque sus esposos o concubinos no estaban de acuerdo con que tomaran el curso y que se ausentaran de sus hogares.

Esto se debe al contexto en el que vivimos en el que no sólo las constructoras tienen que darse forma de poder conciliar su trabajo con las labores domésticas, sino que es algo que se presenta en la cotidianidad de muchas mujeres quienes ejercen distintos trabajos. En una investigación de Peñaranda et al. (2006) se denota el cómo se va manteniendo la asignación de labores y roles según el sexo en nuestro medio.<sup>12</sup>

De esta manera se puede ver que el trabajo productivo y doméstico son parte de la vida de una mayoría de las mujeres y que los mismos son parte de la cotidianidad de las constructoras. Esta asignación de roles provoca que muchas mujeres queden relegadas en el ámbito laboral, afectando su desarrollo personal el cual sólo llega a ser medido por su

---

de trabajo. Estos factores explican el patrón de inserción económica femenina caracterizado por interrupciones a lo largo de su vida laboral, menos horas dedicadas al trabajo remunerado o dedicación exclusiva a la economía del cuidado” (Wanderley, 2009:102).

<sup>12</sup> (...) en una sociedad como la boliviana, asumir un rol reproductivo [cuidado de los hijos, quehaceres domésticos, etc.] convierte a la mujer en pilar y núcleo del hogar; es lo que la eleva a una dignidad moral y social. El hogar es un lugar de protagonismo y poder para las mujeres, en el que asumen un lugar central a partir del cual obtienen reconocimiento social, aún más que en el mundo profesional (...) (p.49).

desempeño como madre o esposa. Este tema será abordado con más detenimiento en el último capítulo de la investigación.

Continuando con el desarrollo de los cursos básicos de construcción, se debe mencionar que en este se llevan cinco módulos en los cuales se enseña nociones acerca de la obra gruesa, obra fina e instalaciones básicas. Los módulos son los siguientes:

- Medición y obra bruta
- Electricidad
- Conexión de agua y cañerías
- Pintura
- Curso de emprendimiento de negocio propio

Lo interesante de estos cursos es la manera de desarrollar las clases ya que se imparten conceptos teóricos acerca de la construcción y a la vez se los aplica de manera práctica, en predios y áreas que están al servicio de la comunidad, como ser, centros educativos, refugios, calles y otros. De esta forma el beneficio no es únicamente para las personas que son parte del curso, sino que el impacto también llega a personas externas. En el caso del curso del que fuimos parte, el refugio de mujeres de Chijimarka se benefició con el pintado de sus ambientes, con varias combinaciones de colores y dibujos atractivos para los cursos de los niños, otorgando una apariencia más viva y restaurada a cada ambiente.

. En el primer módulo se comenzó con la parte práctica de medida y lectura de planos, allí tuvieron que trabajar en grupos donde tenían que poner a prueba los conocimientos de escalas que se les enseñó. En este trabajo se vio el entusiasmo de una gran parte, porque hacían un trabajo al detalle y también porque para muchas, a pesar de ser su primera vez picoteando y poniendo una estaca, se las veía con el ánimo de aprender.

Asimismo, se vio que en los primeros días la mayoría de las señoras no interactuaban mucho entre ellas. Otro aspecto que resaltó es que de todo el grupo existían dos señoras que no sabían leer ni escribir, (las señoras Andrea y Celia), por lo cual necesitaban ayuda cuando tenían que presentar algún repaso o prueba, para esto venía cada una con sus hijas que no pasaban los ocho años de edad quienes las ayudaron leyendo y escribiendo.

El segundo y tercer módulo tuvo como tema central las conexiones eléctricas y sanitarias, el cual estaba a cargo de un ingeniero en electricidad y un arquitecto, quienes vinieron a darles el curso durante tres días, el primero, y dos, el segundo. Un día fue teórico y los otros prácticos. Se les enseñó a las señoras cómo realizar la instalación de focos, la seguridad que se debe tener al momento de hacer estas conexiones, el uso de cables correctos y el uso de unos testes caseros para ver si existían cortes o fugas de electricidad.

Para muchas de ellas esta era también su primera experiencia con electricidad, y mostraban algo de temor, pero lograron hacer correctamente las instalaciones. De la misma forma, se les enseñó cómo hacer una conexión de tuberías para una lavandería. Ellas indicaron que hubiesen deseado que se les dé más tiempo en este módulo porque deseaban aprender más al respecto, porque en sus casas muchas veces están solas y desean poder ser ellas quienes reparen o instalen algo que necesitan, sin tener que depender de sus esposos.

El módulo más esperado por ellas fue el cuarto el cual era de pintura y muchas de las señoras mostraron bastante interés, dado que ellas sentían que este trabajo era más práctico, no muy forzoso y menos estresante. Se fue descubriendo a unas cuantas de ellas con aptitudes para el dibujo y diseño de ciertas técnicas de pintura. Además, muchas dijeron que quisieran especializarse en esta área, porque consideran que es un trabajo menos forzoso, además, que notan que el tiempo que se puede emplear en el mismo puede ser menor en comparación con el trabajo en obra gruesa.

Existió algo de tensión porque algunas de ellas consideraban que otras compañeras arruinaron el trabajo que hicieron por incrementar ciertos detalles; unas eran más detallistas que otras y les causaba molestia a que otra intervenga en su trabajo. Si bien llevan semanas trabajando juntas en el curso, al momento de realizar un trabajo en específico se entra en discrepancias con algunas compañeras. Esto no solo ocurre en el transcurso de los cursos, pues dentro de la asociación también existen casos de este modo, eso se lo analizará en el siguiente capítulo donde se verá las relaciones de trabajo entre compañeras.

Finalizando el curso básico de construcción se les da pautas de cómo pueden comenzar a trabajar y tener un emprendimiento con los conocimientos de construcción que han adquirido. Además, se las invita a ser parte de ASOMUC, haciéndoles conocer en qué consiste ser parte de la asociación y los beneficios que pueden obtener si deciden ser parte del mismo. Asimismo, se les informa acerca del próximo curso de especialización que se abriría al culminar el curso básico. En este caso se le informó que el curso sería de un mes y también de lunes a viernes y que además los días sábados serían los días de práctica, y varias se desanimaron porque ya eran demasiados días para ausentarse de sus casas y algunas salían a vender en alguna feria los fines de semana.

Observando toda esta dinámica del curso y la forma en la que se va desarrollando podemos notar que para las mujeres formar parte del rubro de la construcción puede ser algo desafiante y dificultoso, ya que varias no suelen tener una base de este trabajo, pero con los cursos se desea que sí tengan el conocimiento suficiente para que puedan animarse a tomar este trabajo como parte de su plan de vida. Sin embargo, se notó que es precisamente en estos cursos que es un porcentaje minoritario de las que sí se animan a ser parte del trabajo de la construcción; la otra parte decide no hacerlo y tomarlo únicamente como aprendizaje que puedan emplear para el cuidado y mantenimiento propio de la casa, prefiriendo así ocuparse en otras labores. En porcentaje, es menos de la mitad del curso que sí se anima a ser parte de ASOMUC y que busca cómo poder incursionar en el rubro.

A lo largo de este capítulo pudimos tener un acercamiento de cómo fue la vida de las constructoras antes de ingresar a este rubro y cómo es que ejercen esta profesión, también conocer los aspectos personales dentro de sus familias y trabajo, lo que nos ayuda a observar la permanencia de la asignación de roles de género en nuestro medio.

## Capítulo IV

### Relaciones laborales

El ingreso de las mujeres en el rubro de la construcción fue sin duda un hecho que provocó distintas reacciones en este medio, ya que se tenía un supuesto de que la construcción era un trabajo para hombres, por el esfuerzo físico que implica desarrollar dicha labor. Este ingreso es juzgado a través de la imposición de roles, lo cual provoca que se las discrimine, y no solamente en su fuente de trabajo sino también al interior de sus hogares considerando que la tarea principal de ellas es el trabajo doméstico y el cuidado de los hijos.

Según Herrera (2000), hay tres elementos básicos en cuanto al género: asignación de género -desde el momento del nacimiento, por los órganos genitales-, identidad de género -aspectos biológicos y psicológicos que se establecen desde los primeros años de vida- y rol de género -conjunto de normas establecidas socialmente para cada sexo-.

Por esta razón es que en distintas situaciones las constructoras nos indicaron que tuvieron que pasar por distintas pruebas para lograr establecerse en el rubro. Una de estas pruebas fue el lograr mantener una relación de trabajo estable con sus compañeros y compañeras, en este capítulo veremos cómo se llevó a cabo este tipo de relación, y los problemas y soluciones que se fueron tejiendo en el transcurso del tiempo de trabajo.

Se debe tener en cuenta que en la actualidad la presencia de las mujeres en la construcción va incrementándose paulatinamente, aunque el número de mujeres es menor en relación a la presencia masculina en el rubro. Por ello es importante conocer la forma de relacionarse que tienen con sus compañeros y entre ellas, y comprender cómo este tipo de relaciones influye en la dinámica laboral y extra laboral. Por este motivo en el capítulo se analizarán distintos aspectos que se fueron mencionando en las entrevistas, donde fueron saliendo tensiones, conflictos y amistades a través del tiempo compartido en el trabajo a partir de estas relaciones.

#### 4.1. Relación laboral hombres y mujeres

El principal problema en la relación entre mujeres y hombres es la forma en la que se ve a la mujer en cuestiones de trabajos que implican esfuerzo físico. Este es un problema que se da implícitamente desde la división sexual del trabajo y la asignación de roles, donde se

ubica a la mujer en tareas donde no se requiera trabajo de fuerza física. Esta realidad tiene como consecuencia tensiones y conflictos.

#### 4.1.1 Tensiones y conflictos

Las experiencias de trabajo de nuestras entrevistadas con sus compañeros, en un principio, no fueron buenas porque notaron comentarios fuera de lugar o que demostraban algún tipo de burla por el hecho de ingresar a un trabajo que solía, o suele, ser considerado propio de los hombres. En estas situaciones se va creando un ambiente de tensión entre ellas y sus compañeros, porque nos dijeron que sintieron desde un principio que ellos ya desacreditaban su trabajo o su capacidad para realizarlo, sin siquiera haber comenzado.

Recuerdo que los primeros días que ingresé a trabajar como ayudante, algunos de los albañiles me hacían comentarios de mal gusto, como: 'No deberías estar aquí, tan bonita y te vienes a ensuciar, tus uñas se van a romper' o 'no tienes nada mejor que hacer en tu casa, ¿cocinar, lavar o limpiar algo?'. Yo era demasiado tímida para responderles en ese rato, así que sólo me quedaba callada, pero escuchar todo eso hacía que dudara de regresar al día siguiente (Jaqueline, 01/06/17).

Este tipo de comentarios y prejuicios provocan situaciones de tensión en el ambiente de trabajo para las constructoras, provocando un malestar en ellas porque se desvaloriza su capacidad en el trabajo por el hecho de ser mujer. Algunos constructores pueden no estar acostumbrados a ver mujeres realizando, o tratando de hacer, el mismo trabajo que ellos. Ellos consideran que el lugar de una mujer no es ese, sino el de sus casas, donde deberían estar realizando tareas domésticas. De esta forma asignan automáticamente la condición femenina a ese tipo de labores. Ellos reaccionan con esa idea de que las mujeres son aptas para algunos trabajos y para otros no, a partir de prejuicios y estereotipos, en nuestro caso, vinculados con la falta de fuerza y conocimiento.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> Estos prejuicios y estereotipos pueden relacionarse con la idea de discriminación estadística: Ampliando el concepto tenemos que: "La discriminación estadística se basa, por un lado, en características que el grupo presenta en promedio, y por otro, en estereotipos, como, por ejemplo, el de que las mujeres son menos inteligentes, menos capaces de [dirigir] y mandar, más frágiles y vulnerables a riesgos tecnológicos y menos productivas que los hombres"<sup>13</sup> (Wanderley, 1995:42).

Este tipo de discriminación presente en algunos de los compañeros y contratistas de las constructoras se da como una idea preestablecida en ellos. Esto puede notarse en el momento que deben trabajar juntos, dado que indican que a veces cuando ellas están haciendo bien las cosas ellos suelen decirles que no están realizando bien el trabajo o que se están tomando demasiado tiempo para realizar una labor. De esta manera, pretenden hacer cierta su idea de que la construcción no es un trabajo adecuado para las mujeres.

Nuestras informantes nos mencionaron insistentemente que sintieron que se las ponía a prueba, tanto en la calidad de su trabajo como en su paciencia para con ellos. Se puede notar la existencia de factores externos que también influyen en la aceptación y valorización del trabajo femenino. Estos factores pueden ser costumbres, hábitos o estereotipos que los hombres llegan a tener en su entorno cuando están únicamente entre ellos. Al notar la presencia femenina pueden llegar a sentir que ellas no podrán adaptarse a sus formas de trabajo o incluso pueden verlas como una amenaza para la manera en la que acostumbran convivir entre ellos.

Cuando surgen este tipo de tensiones el ambiente de trabajo no es apacible. Esto llega a provocar dos tipos de reacciones en ellas. Inicialmente, pueden llegar a ser tímidas y sumisas al momento de trabajar. Otra reacción es la opuesta, pueden mostrarse con un carácter más duro y distante. Ambas reacciones solo buscan que se deje de tratarlas como si no supieran hacer nada y que no se llegue a tener malos entendidos con ellos.

Entonces lo que nuevamente emerge es que la segmentación laboral por subjetividades y prejuicios es algo que se encuentra establecido en la sociedad en general, puesto que son los mismos contratantes o jefes quienes incurren en autoasignar a las mujeres en un rango menor de productividad, dando lugar a que se les retribuya en una cantidad por debajo a la de sus pares varones.<sup>14</sup> Profundizaremos esta idea a continuación en base a un análisis más

---

<sup>14</sup>Al respecto Fernanda Wanderley (1995) hace un análisis de esta asignación, donde ella analiza este hecho a través de dos enfoques: el enfoque neoclásico del capital humano y el enfoque institucional. “[El primero, enfoque neoclásico] concluye que las brechas salariales son resultado de la propia elección de las mujeres de determinadas ocupaciones y el menor compromiso de ellas con el trabajo. En otras palabras, la principal razón para las brechas en los retornos socio-económicos que reciben hombres y mujeres estaría constituida por

detallado. En Wanderley (1995) se agrupan seis características principales de las expectativas que los jefes y contratantes de distintas empresas tenían en cuenta para definir a una mujer en un puesto de trabajo.<sup>15</sup>

Si bien notamos que esta investigación se realizó en 1995, podríamos pensar que estas expectativas estarían desactualizadas para nuestro contexto, pero se nota que no se dieron muchos cambios con el paso del tiempo y que aún se muestra que las mujeres se enfrentan a este tipo de expectativas y estigma social, al momento de ingresar al campo laboral. , con el ingreso de las mujeres en la construcción se rompe la idea de ser un trabajo sólo para hombres y esto consiguió que vaya visibilizándose la discriminación y diferenciación que se tiene con las mujeres constructoras. A pesar de eso ellas generaron formas para poder mantenerse en este rubro, logrando demostrar su presencia y capacidad para este trabajo. Otro momento en el cual ellas entran en conflictos con sus compañeros es cuando tienen que compartir un mismo ambiente para cambiarse de ropa, se les hace difícil tener que hacerlo, sabiendo que sus compañeros están en el mismo lugar, y que muchas veces tienen que darse modos para poder lograrlo: o esperan a que todos se cambien para entrar ellas al final o llegan más temprano a la obra y se cambian antes de que lleguen ellos.

La falta de empatía de sus compañeros y de sus contratistas las lleva tener que idear maneras para lograr adecuarse a los ambientes en los que se desarrolla su trabajo. Un ejemplo de esto es el caso que anteriormente se mencionó acerca de no contar con un ambiente adecuado para ellas y su preparación para el trabajo como es el cambiarse de

---

diferencias en el total de la energía física y mental que gastan las mujeres y los hombres en el trabajo fuera del hogar, inclusive cuando trabajan el mismo número de horas” (p.26). El segundo concepto denominado enfoque institucional, refiere lo siguiente: “Por el otro lado está el enfoque institucional que enfatiza la existencia de mecanismos institucionales que determinan el acceso y los niveles salariales. Estos mecanismos están constituidos por elementos objetivos y subjetivos que, muchas veces, no dan las pautas ni albergan decisiones racionales en la maximización en la asignación de los recursos y en la valoración de la mano de obra femenina” (p. 27).

<sup>15</sup> Estas son:

- Tienen menos energía para imponerse y para mandar que los hombres, son menos agresivas y no se hacen respetar.
- El trabajo de las mujeres es menos productivo porque se concentran en sus responsabilidades en el hogar.
- Son menos capaces para manejar trabajos pesados y de más riesgos tecnológicos.
- No tienen conocimientos y destrezas necesarias para trabajos no tradicionalmente femeninos.
- Son más minuciosas, ordenadas, honestas, pacientes, tolerantes y obedientes; en cambio son menos inteligentes y menos creativas.
- Son más conflictivas, sentimentales y bonitas (p.33-35).

ropa. Una forma de adecuarse a este tipo de situaciones es algo que tuvieron que aprender según nos indican. Es aquí que resalta la idea que tuvo Sonia para resolver este problema, nos comentó que una debe darse modos para lograr cambiarse y ponerse la ropa de trabajo.

Sólo había un lugar en común para alistarnos, el depósito, y los primeros días no podía cambiarme delante de ellos, tenía que esperar a que ellos se cambien primero y se salgan y luego yo vestirme o sino tenía que llegar antes que ellos. Para irme era lo mismo, tenía que quedarme hasta el último, cuando ellos se iban, para cambiarme. Pero me cansé de eso, hasta que llegué a mi casa y entré al baño y vi la cortina de la ducha, ahí se me vino la idea de llevarme esa cortina y hacerme mi propio cambiador. Llegué más antes que ellos, me puse unos clavos con unos guatos, colgué mi cortina y ya tenía mi propio lugar para vestirme más tranquila. Cuando llegaron mis compañeros se rieron al ver que había dividido el depósito con la cortina, 'Eres una exagerada Sonia, ahora tu propio cuarto te has hecho', eso me dijeron y yo les dije 'claro así no tengo que esperar sus ganas, para alistarme' y el otro me dijo 'que siempre te vamos a ver, estamos entre compañeros'. A mí no me importó que me digan eso, a mí, mi cuartito me hacía sentir más tranquila y segura (Sonia, 04/05/17).

Si bien las constructoras pueden desarrollar trabajos a la par de sus compañeros, existen situaciones en las que estos detalles del espacio y cuidado intervienen de alguna forma en el desarrollo de sus funciones. El mismo hecho de sentir que puede llegar a malinterpretarse algún accionar de ellas las pone de alguna forma en alerta y llegan a temer por su seguridad. Entonces no debe considerarse que las mujeres son más frágiles ante cualquier hecho sino visibilizar las circunstancias en las que se las pone, las cuales no las dejan en igualdad de condiciones respecto a sus compañeros, donde además existe el temor a ser acosadas o violentadas en un ambiente en el que predominan los hombres. Es importante notar las percepciones que se van adoptando en el entorno del trabajo. En el caso de nuestro objeto de estudio, no se toma en cuenta la participación de las mujeres en ciertos trabajos, provocando que no se tengan espacios que también sean adecuados para ellas<sup>16</sup>.

---

<sup>16</sup> La percepción de las especificidades psicológicas y sociales de las mujeres lleva a la consideración de que algunos espacios ocupacionales son menos adecuados para ellas, como la gerencia, los puestos directivos y de jefatura. El perfil físico y social determina, a su vez, la no adecuación de los espacios de producción para las trabajadoras (Wanderley, 1995: 44).

Este aspecto no solo muestra que no se cuenta con un ambiente adecuado para hombres y mujeres, sino también otros aspectos que no ayudan a que se tenga una relación armónica y equitativa entre ellos. Inclusive en algunos momentos ellas notan que su trabajo no es considerado igual que el de sus compañeros. Notan que se los toma más en cuenta a ellos que a ellas en cuestiones de oportunidades de ascensos, el pago diferenciado hacia ellas o en su permanencia en un trabajo.

El hecho de que las constructoras no sean tomadas en cuenta en las funciones que desempeñan o que se les exija más que a sus mismos compañeros es una situación que suele darse con frecuencia en nuestro contexto en general y no es un hecho que únicamente se presente en la construcción. Esto se debe a que en nuestro medio aún persiste la segmentación laboral y la desigualdad de oportunidades en los puestos de trabajo. Estos aspectos dejan a las mujeres en desventaja ante sus pares masculinos para lograr un desarrollo y crecimiento significativo.

Todo esto nos lleva a ver la existencia de un *techo de género*, el cual significa que la sociedad le pone límites a la participación de las mujeres en el ámbito laboral productivo, en el cual muchas no logran insertarse a este medio o son expulsadas del mismo, obstaculizando su desarrollo en trabajos remunerados (Bacarreza y Pérez, 2015:113).

Las limitaciones que se impone a las mujeres para su ingreso a distintos ámbitos laborales, suele surgir principalmente por la manera de pensar y asignar roles de quienes las contratan o trabajan junto a ellas. Ese es el caso que se da con las constructoras, ya que la construcción es vista como una labor de fuerza y por esto se la suele atribuir como un trabajo para hombres, por esta razón es que cuando una mujer se inserta en esta labor llega tener a sus mismos compañeros o contratistas como obstáculos para desarrollarse, porque ellos anteponen su propia forma de trabajo asimilando anticipadamente que ellas no lograrán estar a la par de ellos. Nos comentaron que ellas al momento de ingresar tratan de regirse a las normas y horarios establecidos que se les asigna, pero a pesar de eso existen ocasiones en la que sus mismos compañeros no las dejaban trabajar de esa manera y más aún si estos eran ya personas de edad avanzada, obstaculizando así su labor o desacreditándola.

Don Martin era el maestro de obra, tenía un carácter algo especial, cuando le indicaron que para la obra iría yo y un joven que recién ingresó, no le pareció muy de su agrado. Trabajar con él fue difícil, no quería que hagamos casi nada, apenas nos hacía hacer la mezcla a los dos, todo quería que fuera a su modo y conmigo era peor, según él todo lo que hacía yo era para arruinar su trabajo, sólo quería que me encargue de limpiar y ordenar las herramientas y a mi otro compañero solo lo veía para hacer la mezcla, avanzamos muy lento por eso. Con el otro compañero al final nos dedicábamos a mirarlo, a pesar de que los dos teníamos experiencia en obra, todo lo que queríamos hacer estaba mal para don Martin (Ximena, 06/06/17).

En este caso se puede notar que la relación de trabajo puede ser distinta, según el grado de antigüedad de los compañeros y que incluso esto puede afectar a los hombres jóvenes. Las mujeres tienen una doble desventaja ya que no solo les juega en contra la edad sino también su sexo. Al no estar acostumbrados a trabajar con mujeres suelen considerar que no son muy aptas para desarrollar cierto tipo de trabajos. Por ejemplo, Ximena nos comentó que ella tiene experiencia desde joven porque ayudaba a su tío en trabajos de construcción pero, para varios de sus compañeros tener esa experiencia no era suficiente y lo primero que pensaban era que ella no tenía idea del trabajo que realizaba.

Se puede observar que las limitantes para las mujeres están presentes de forma subjetiva por el prejuicio preestablecido en la sociedad, el cual se materializa a través de las condiciones y ambientes de trabajo que se les otorga, dejando de lado la experiencia y capacidad de las trabajadoras.

Asimismo, debemos ver el tipo de relación que existe entre los jefes o contratantes y las constructoras, puesto que aquí también llegan a existir relaciones tensas. En su investigación, Alfredo Balboa (2012), a través de los datos de su encuesta, indica que al menos el 77% de las constructoras consultadas realizaban trabajos de ayudantes debido a su falta de conocimiento de especialidad y también a la falta de confianza de sus jefes o de sus mismos compañeros de trabajo, quienes nos les permitían ascender de alguna forma al interior de una obra. Las trabajadoras quedaban relegadas únicamente a tareas básicas que los maestros de obras o los mismos compañeros les asignan y por lo mismo ganaban menos

que ellos, a pesar de que algunas si contaban con la experiencia necesaria para poder ocupar un puesto mayor al de ayudante o peón (p. 43).

Nuestras informantes nos comentaron que sí lograban tener una buena relación de trabajo con sus superiores, es decir los supervisores, ingenieros o arquitectos, pero que en algunos casos notaban que ellos también otorgaban algo de prioridad y preferencias a sus pares masculinos. Percibían este tipo de diferencias en cuestión de otorgar permisos, dejar pasar alguna inasistencia y sobre todo en el pago por su trabajo.

Yo le pedí tres días antes permiso al Arquitecto para no asistir medio día al trabajo, ya que debía asistir a una reunión urgente en la escuela de mi hija, al principio sí me dio el permiso, pero llegado el día que me integré al medio día, terminó llamándome la atención e indicando que debía quedarme horas después del final del jornal, me pareció muy injusto porque un día antes un compañero igual ingreso después del medio día indicando que se encontraba mal del estómago y que por eso no pudo llegar en la mañana, el arquitecto no le dijo nada y permitió que ingresara en ese horario, pero cuando me acerqué a ese mi compañero y hablamos note que tenía tufo, y que ese fue en realidad el motivo por el cual llegó tarde. Por eso no me pareció justo que a mí me llame la atención a pesar de que pedí permiso con días de anticipación y que a él por su borrachera le deje pasar como si nada (Gloria, 10/06/17).

Si bien los ingenieros, arquitectos o supervisores de obras no se relacionan directamente con las constructoras, es importante la relación que se tiene con ellos ya que son directamente quienes tienen la mayor autoridad de acreditar o desacreditar su trabajo, la percepción de ellos puede incluso llegar a influir entre sus compañeros y el trato hacia a ellas. Las constructoras esperan que sus jefes tengan un trato sin diferenciaciones para con ellas y sus compañeros. Pero al notar que esto no ocurre y efectivamente se da pie a las diferencias, la relación con ellos cambia y esto puede llegar a influir para ocasionar futuros conflictos. Asimismo, pueden surgir malos entendidos y conflictos por parte de los supervisores de obra, tanto con los constructores como con las constructoras, por el tema de poner en discusión los estudios sobre la experiencia. Puede suceder que algún ingeniero o arquitecto no llegue a admitir como válido el trabajo o la sugerencia de un constructor, o

que la situación se dé al revés. En este caso se nos comentó que, si es una compañera la que corrige o sugiere algo, es más probable que sea menos tomada en cuenta que la opinión de alguno de sus compañeros.

Yo discutí más de un par de veces con los ingenieros y arquitectos, por el trabajo, llevo más de 12 años trabajando en el rubro y muchas veces los ingenieros o arquitectos piensan que una no tiene experiencia y no suelen aceptar algún aporte que se quiere dar en la obra, ya sea en el vaciado de loza o armado de vigas , por ejemplo, ellos piensan que una por no haber estudiado no sabe cómo se hacen las cosas, pero el trabajo y la experiencia también te enseña y es peor cuando ven que es una mujer quien está dando su opinión, no se dan cuenta que las mujeres rapidito aprendemos y sabemos lo que hacemos (María, 07/09/16).

Si bien suelen presentarse tensiones y conflictos entre ellas, sus compañeros y algunos contratistas, nos comentaron que no siempre se llega a mantener una mala relación con ellos, puesto que con el tiempo ven formas en las que se pueda lograr una relación más tranquila, esto para que no se afecte el trabajo y pueda concluirse con el mismo, incluso nos indican que existen ocasiones en las que hacen amistad con algunos de sus compañeros, pero de esto se hablará más adelante.

#### 4.1.2. Acoso y miedo

A pesar de presentarse situaciones de tensión y conflictos entre las constructoras y sus compañeros, por razones de intolerancia o diferenciaciones, también existen otro tipo de hechos los cuales no permiten formar una buena relación laboral. Estos hechos están vinculados con el acoso que llegan a ejercer algunos de sus compañeros sobre ellas. Los mismos pueden darse a través de insinuaciones verbales y abuso de poder, con el fin de que ellas accedan a las propuestas de sus compañeros o contratantes. Muchas veces este hecho no es denunciado por las constructoras por el temor a que se tomen represalias en contra de ellas, como ser el quedarse sin trabajo.

En un principio creía que los comentarios fuera de lugar de mis compañeros pasarían con los días y que ya dejarían de hacerlos, pensaba que, si no les hacía caso, terminarían aburriéndose. Pero no fue así, un día uno de ellos se acercó y me insinué que si yo quería

podía hacer que él hiciera mi trabajo también, que sólo debía ser buena con él. Me dio mucho miedo y sólo alcancé a decirle que no necesitaba que nadie hiciera mi trabajo. Después de eso ya no quise regresar la próxima semana y más bien tampoco me llamaron para que regrese (Elizabeth, 29/05/17).

Este tipo de hechos provoca muchas veces que las constructoras lleguen a sentir temor e incomodidad al momento de desarrollar sus actividades, provocando en ellas incluso el deseo de dejar la obra, pero al mismo tiempo muchas veces no hacen nada porque necesitan el trabajo y sólo esperan a que este termine y así dejar atrás la mala experiencia.

En el caso de las constructoras puede verse con más frecuencia este tipo de hechos porque la población masculina sigue siendo mayoritaria en este rubro y suelen ser éstos quienes ocupan puestos mayores a los de ellas. Aunque esto no significa que sufran violencia y acoso únicamente por sus superiores, sino que también se presenta por parte de sus compañeros que tienen un cargo similar al de ellas. Lo correcto sería que ellas denuncien estos hechos, que tomen acciones al respecto y que se cumpla la ley, sin que ellas salgan perjudicadas en el proceso. Lastimosamente esto no llega a suceder porque su forma de ingreso al trabajo es de manera informal por lo cual ellas sienten que no tienen ningún tipo de protección y que lo más importante es no perder su trabajo.

Asimismo, en algún momento existen casos en el que contratistas, maestros y contra maestros de obra llegan a abusar de su cargo en el trabajo para cometer hechos de violencia y acoso. Situaciones como estas fueron relatadas por la Sra. María del Carmen quien fue Secretaria General de ASOMUC. La Sra. María nos dijo que escuchó testimonios de sus propias compañeras, quienes le indicaban que en ciertas ocasiones las acosaron en sus trabajos y que suelen amenazarlas con despido en caso de que ellas no accedan a alguna propuesta.

Ese maestro era conocido por acosar a distintas compañeras, pero yo no sabía eso al principio, cuando me tocó ir a trabajar con él y otro compañero, no tenía idea de que era un acosador. Trabajamos normal los primeros días, mi compañero Jesús era quien más me ayudaba e indicaba cómo hacer el trabajo. Hasta que el viernes en la hora del almuerzo el maestro [no quiso mencionar el nombre] me dijo que si el sábado fuera con él a una obra

en Coroico que le dijeron que debe ir con un ayudante a terminar un trabajo y que me pagarían por ese día trabajado, yo feliz acepté porque necesitaba ese dinero extra, pero cuando ya acabamos de comer y nos pusimos a trabajar de nuevo, ahí Jesús vino y me dijo que no vaya con el maestro, que él tenía la costumbre de llevar así con engaños a las ayudantes y que luego allá se aprovecha de ellas o las amenaza con hacerlas botar del trabajo. Así que no fui, directamente no me presenté donde me indicó y apagué mi celular. Pero el lunes cuando llegué, me reclamó porque no fui y me dijo que ya había pedido mi cambio con el arquitecto porque según él yo no trabajaba bien, que era una floja, que agradezca que no me hacía botar. Así fue que me cambiaron de obra y en mi lugar ingresó otra compañera que el mismo maestro pidió que fuera mi reemplazo y mi compañero me dijo que la eligió porque ella sí le hacía caso en todo. Cuando el arquitecto me preguntó porque no estaba haciendo mi trabajo le dije que no era cierto y le conté el motivo por el que él se molestó conmigo, pero no sirvió de nada, no hicieron nada y ese maestro sigue trabajando para la Alcaldía hasta ahora (Isabel, 13/06/17).

Es importante mencionar que estas situaciones pueden suceder en cualquier otro trabajo, no es algo exclusivo del rubro de la construcción, pero existe la posibilidad que se presenten más frecuentemente en rubros en donde trabajen mayoritariamente hombres. Incluso por momentos los pares masculinos pueden tender a naturalizar este tipo de tratos hacia sus compañeras y sentir que sólo lo hacen en tono de broma, sin pensar que pueden llegar a provocar miedo en ellas. Asimismo, se observa que ellos usan el cargo que tienen para cometer estos actos y que no llegan a tener algún tipo de llamada de atención, en cambio infunden temor entre las afectadas y las denuncias no son tomadas en cuenta.

Este fue el caso de una de ellas que antes de ingresar a la construcción fue ayudante de minibús:

Había una parada cerca de mi casa, era jovencita y un día decidí ir a preguntar si necesitaban alguien que se los anuncie, uno aceptó y me dijo que podía hacer la ruta con él y al finalizar me pagaría según lo que se hiciera en el día. A un principio yo no tenía sospecha o miedo de ir sola con él, pero al tercer día cuando estábamos por llegar a la parada me pidió que me pase al asiento de adelante y ahí me empezó a hablar de `favores`, que podía ser más bueno conmigo si yo lo era con él y puso su mano en mi pierna. Me asusté mucho y le dije

que quería bajar que yo no quería sus favores, él se empezó a reír y seguía manejando, estaba muy asustada solo rogaba que de verdad llegáramos a la parada, llegamos y me bajé corriendo, solo escuché que cuando le preguntaron qué me pasó él dijo `nada es una exagerada, loca...`. No regresé más y trataba de no pasar por la parada (Rosario, 20/04/17).<sup>17</sup>

Ante estos hechos la reacción de las mujeres suele ser el silencio o miedo, son pocas las que se animan a denunciar formalmente, esto por el temor a perder sus fuentes laborales o que puedan tomar represalias en contra de ellas, porque muchas veces no conocen cómo proceder ante estos casos.<sup>18</sup>

(...) en las empresas no existen mecanismos formales que puedan ser accionados para resolver estas situaciones. Los problemas son resueltos, en la mayoría de los casos, de manera informal y privada por la propia persona involucrada. Las respuestas más comunes son llorar, no reaccionar, mantenerse indiferente como si no pasara nada, renunciar y aceptar (Wanderley 1995: 60).

La falta de aplicación y cumplimiento de la ley hace que muchas veces se prefiera el silencio y se pase por alto este tipo de actos. Se debe mencionar que en nuestro caso este fue un tema que salió sin ser consultado específicamente, al hablar con las constructoras acerca de su relación laboral con sus compañeros es que el tema fue saliendo en las distintas entrevistas, por eso es parte del comportamiento de las relaciones de ellas y sus pares masculinos.

Sin embargo, cabe notar que dentro de la ley 348 (Ley integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia) este tipo de actos son parte de un tipo de violencia<sup>19</sup>.

---

<sup>17</sup> Al hacer mención de estos casos podemos notar que es algo que suele darse en distintos trabajos, es un tema que debe reflexionarse desde una percepción de la dominación que puede llegar a provocar la concepción de tener poder sobre una mujer y más aún si ésta trabaja o está en subordinación a algún hombre. Como dice la OIT (2013) "El acoso es, pues, la síntesis de lo macro estructural con lo micro estructural, de ahí que pueda afirmarse sin tapujos que no todo hombre en posiciones de poder cometerá acoso sexual, pero el estar en ellas lo puede hacer más probable" (pg.89).

<sup>18</sup> En la investigación de la OIT titulada *Acoso sexual en el trabajo y masculinidad: exploración con hombres de la población en general*, se recogen varios testimonios de hombres y mujeres de distintos rubros y puestos de trabajo donde se analizan las formas de acoso hacia las mujeres.

<sup>19</sup> En el Título I. Art. 7, dentro de los tipos de violencia, encontramos la violencia laboral, la cual:

Lamentablemente la falta de conocimiento y aplicación de esta ley provoca que muchas mujeres terminen soportando actitudes violentas hacia ellas. Es necesario que se difunda y se dé conocimiento de las leyes entre las mujeres, más aún en aquellas que se insertan en espacios dominados mayoritariamente por hombres, como es el caso de las mujeres constructoras.<sup>20</sup>

Es por esta razón que ASOMUC tiene como uno de sus objetivos para consolidar su asociación lograr capacitar a las constructoras acerca de sus derechos, para que puedan identificar tipos de violencia al interior de sus fuentes de trabajo y poder prevenir que ellas y sus compañeras pasen por este tipo de situaciones. Al contar con información adecuada acerca de sus derechos varias nos comentaron que esto no sólo les sirvió para pensar en usar sus derechos en sus trabajos, sino que también las ayudó a reconocer y denunciar hechos de violencia en su ámbito familiar.

#### 4.1.3. Ganarse la amistad y el respeto

Del mismo modo, se debe mencionar que no todas las relaciones laborales entre constructores y constructoras llegan a ser malas, porque como se mencionó en el capítulo anterior, las mujeres tienden a estar más presentes en el rubro de la construcción actualmente y esto hace que su trabajo sea cada vez más valorado y aceptado entre sus compañeros. Esto sucede porque muchos de ellos, con el paso del tiempo, llegan a ver la capacidad y alcance de su trabajo.

Además, se debe tener en cuenta que existen constructores que cuentan con la experiencia de trabajar con mujeres porque en algún momento trabajaron con sus esposas, hijas o hermanas. Asimismo, pudieron ya haber contado con trabajos en los cuales les tocó como

---

Es toda acción que se produce en cualquier ámbito de trabajo por parte de cualquier persona de superior, igual o inferior jerarquía que discrimina, humilla, amenaza o intimida a las mujeres; que obstaculiza o supedita su acceso al empleo, permanencia o ascenso y que vulnera el ejercicio de sus derechos (2013:13).

<sup>20</sup> El acoso sexual y laboral es parte de las medidas de protección de la ley 348 en el Título III, Cap. I Art. 21 (medidas en el ámbito laboral) inciso 7. Protección contra toda forma de acoso sexual o acoso laboral, y adopción de procedimientos internos y administrativos para su denuncia, investigación, atención, procesamiento y sanción.

compañera de trabajo una constructora. Este tipo de experiencias logra por un momento quitar la idea de que las mujeres no están hechas para ciertos trabajos.

Estábamos haciendo junto con otras compañeras el arreglo de la fachada de una casa que era patrimonio municipal, y al frente de nosotras estaban otros constructores realizando una obra y cuando vieron que éramos puras mujeres, realizando esta reparación, comenzaron a decirnos que, porque estábamos haciendo eso, que, si no teníamos nada más que hacer en nuestras casas, 'No tienen que ir a cocinar señoras', 'Se van a caer y luego van a estar llorando'. Los primeros tres días tuvimos que aguantar ese tipo de comentarios, pero después vieron que avanzábamos de una manera muy rápida, y nos preguntaban cómo podíamos haber hecho tantos arreglos en tan poco tiempo 'Se pasan ustedes señoras, como le meten así, hacen quedar mal'. Desde ahí ellos ya nos saludaban con respeto cada que llegábamos o nos íbamos de la obra (Leonor, 16/05/17).

Esto nos demuestra que los prejuicios que se instalan en un principio pueden ser disipados en el transcurso del tiempo y se pueden observar las destrezas de las mujeres en su rubro, llegando a notar las fortalezas que tienen las constructoras a la hora de desarrollar su trabajo.<sup>21</sup>

Si bien es positivo que entre las mujeres constructoras y sus compañeros se logre llegar a tener una buena relación laboral, es necesario observar bajo qué circunstancias ocurre esto. Porque si esto se debe a que aún califican el trabajo de sus compañeras a través de considerar que entre sus principales cualidades se encuentran la limpieza y el orden, esto no puede ser visto como un avance porque nos muestra que la perspectiva no cambia y que se continuará con las diferenciaciones entre hombres y mujeres respecto a sus cualidades y destrezas.

Para ellas es importante ganarse el respeto de su trabajo por parte de sus compañeros y de los contratistas, porque no quieren que sean ellos quienes les pongan trabas a lo largo de

---

<sup>21</sup> Con respecto a esto, Balboa (2012) plantea que la relación laboral entre hombres y mujeres, logra que los mismos vean algunas habilidades de las constructoras como fortalezas. Algunas de estas son: realizar tareas con más detalle y cuidado, manejar con limpieza las cosas, ser ordenadas con las herramientas, ser cuidadosas de que no se eche a perder material y ser más conscientes a la hora del pago si ocupan rangos mayores. Sin embargo, a Balboa le llama la atención que todas estas fortalezas están fuertemente ligadas con su "ser mujer". Pero no es cualquier mujer sino son mujeres que fuera del trabajo tiene un hogar en el cual también deben desarrollar labores con esas fortalezas que destacan.

su contrato. Por eso demuestran que pueden llegar a crear un compañerismo para que ya no las vean como un estorbo sino como ayuda. De esta manera consiguen tener una buena relación de trabajo donde ya no se manejan como diferentes, sino que hasta logran intercambiar conocimientos, aunque consideran que no siempre es fácil lograrlo, porque algunas veces los prejuicios son más fuertes que el trabajo en equipo. Si bien se logra conciliar una relación laboral estable y armoniosa esta puede estar sustentada aún por la asignación de labores, solo que en algún momento la misma se acomoda de acuerdo a las necesidades de los hombres, cubriendo las falencias que llegan a tener respecto a las tareas de cuidado.

## 4.2 Relación laboral entre mujeres

### 4.2.1 ASOMUC

La principal característica de ASOMUC es que es una asociación conformada en su mayoría por mujeres; no podemos decir totalmente, ya que existen cuatro varones que también son parte, ellos son obreros de planta de la Alcaldía y son parte de la asociación para obtener el beneficio de los cursos que se otorgan. Para las mujeres constructoras esto no es un problema porque ellas no quieren hacer diferencias con ellos, como las que hicieron con ellas en cuestión de oportunidades.

Las mujeres constructoras en el momento de conocerse tenían un común denominador, que era el abrirse paso en la construcción ya que sentían la discriminación y segregación del medio. Esta fue una de las razones por las que algunas convirtieron su relación laboral en amistad, lo cual promovió que varias se vayan uniendo y se fueran contando las experiencias buenas y malas que tuvieron cuando ingresaron al rubro para, a la vez, ver formas de poder ayudarse entre ellas. Esto ayudó en gran medida a que ASOMUC pueda constituirse, ya que fueron ellas mismas quienes a través de distintos trabajos fueron conociendo a más mujeres constructoras y entonces decidieron conformar la asociación para que con esta puedan lograr la igualdad en derechos laborales al interior de su rubro.

Los lazos de amistad entre las constructoras pueden ir más allá del simple hecho de trabajar juntas, ya que es importante notar que entre ellas llega a surgir un sentimiento de empatía

porque comparten en su mayoría el hecho de ser madres y el tener que trabajar y encargarse de su hogar. Tienen en común el crear formas para lograr armonizar su trabajo con las responsabilidades del cuidado de su hogar.<sup>22</sup>

Como la mayoría llega a tener la responsabilidad de hacerse cargo de las tareas del hogar, además de aportar económicamente al mismo, entre ellas se crean mecanismos para ayudarse entre sí. Esto consiste en conformar un grupo afín para conocer sus necesidades principales, y en torno a esto es que organizan su forma de trabajo. Para todas lo más importante es ganar tiempo, es decir que prefieren terminar con un trabajo lo antes posible. Esto se da por dos razones: incrementar la oportunidad de poder encontrar otro contrato de trabajo y conseguir el tiempo, lo que llega a ser más relevante, para poder cumplir con el cuidado de sus hijos y las tareas domésticas.<sup>23</sup>

Al tener la misma necesidad, todas avanzan más rápido en el trabajo para aprovechar el tiempo y salir a la hora e ir a sus hogares. Cuando se les preguntó a las constructoras cómo es la relación de trabajo entre ellas, notamos que sus respuestas se enfocan en hablar más de sus experiencias de trabajo, por ejemplo cómo les fue en su último contrato, y de igual manera hablan sobre su familia o hijos. Así se amplifica la confianza entre ellas y llegan a sentirse identificadas entre sí con algunos rasgos de su vida.

Cuando sale un contrato que necesita de varias manos, lo que hacemos es reunirnos o nos ponemos de acuerdo por el grupo de WhatsApp que tenemos. Vemos quienes pueden ir o si tienen tiempo, porque algunas ya suelen tener algún contratito pequeño. Luego de eso quedamos en encontrarnos en un punto si hay alguna que no se ubica del lugar y si no nos vemos todas allá nomás. Ni bien llegamos nos cambiamos rápido y comenzamos a trabajar, a veces ponemos un poco de música para trabajar mejor. Luego al medio día recién nos preguntamos si paramos para comer o esperamos un poco más y bueno ahí ya depende de lo que diga el grupo. Cuando ya nos ponemos a comer o salimos a comprarnos si no alcanzamos a llevarnos algo, ahí sale el tema de la casa, de los hijos, del marido que hace

---

<sup>22</sup> Hay tareas relacionadas al cuidado de la familia que difícilmente pueden ser delegadas y que en general están a cargo de las mujeres en el hogar. Estas tareas incluyen el cuidado de los niños cuando estos se enferman, la necesidad de acompañarlos en su incorporación a la vida social (colegio, deportes, amigos, etc.), de velar por su salud y, en general, de asegurar su apropiada integración a la sociedad (Jimenez, 2015: 64).

<sup>23</sup> Justamente en el próximo capítulo trataremos el tema del tiempo y rutina diaria de las constructoras.

renegar (risas), creo que ese es nuestro único descanso largo, la hora de la comida. Luego otra vez seguimos y nos apuramos, a veces si podemos acabar en menos tiempo otras veces no. Pero siempre procuramos que no sea en más tiempo porque eso nos perjudica por si nos sale otro contrato o por si hay cosas que hacer en la casa (Ximena, 06/06/17).

Así se fueron conformando grupos afines donde la amistad va formándose de a poco, a la par del trabajo, por el hecho de compartir ocho horas diarias juntas en un mismo ambiente. Esto puede llegar a ser una ventaja, pero también a su vez puede significar una desventaja cuando se presentan problemas entre ellas, esto se tratará en el próximo subtítulo.

La Asociación representa para ellas un ente que las beneficia porque además de las oportunidades de trabajo que se les otorga conjuntamente con las capacitaciones, es donde logran fortalecer sus lazos de amistad, los cuales se van conformando con el paso del tiempo. Cada una va formando historias y anécdotas a través de su trabajo, aunque no niegan que a veces hay algunas diferencias entre ellas, pero que no pasan de malentendidos.

Si bien indican que la amistad entre ellas surge por haber compartido espacios en común en trabajo y cursos, se pudo ver que no todas llegan a tener el mismo compromiso con la Asociación, porque se notó que sólo existe un grupo al cual se ve participar activamente de las actividades que tienen, se podría decir que son estos mismos grupos los que se destacan en su trabajo, los cuales se van conformando por afinidad entre ellas. Esta situación puede deberse a que existe un grupo en particular dentro de las constructoras que no ven la construcción como un trabajo fijo para ellas, sino como un trabajo alterno a cualquier otro que puedan conseguir que les dé un ingreso económico similar, esta puede ser la razón por la que existan grupos que a pesar de ser parte de ASOMUC no marcan presencia.

Como mencionamos anteriormente, a la hora de comenzar un trabajo la prioridad es realizarlo en el menor tiempo posible, es por eso que se dividen el trabajo equitativamente y concuerdan entre ellas para tomarse un descanso o almorzar, incluso cada una tiene la oportunidad de poner la música de su preferencia por turnos. Se puede notar que entre

mujeres se hace más sencilla la coordinación de tareas y formas de trabajo algo que suele ser difícil con sus pares masculinos.

Por esta razón es que las constructoras suelen preferir conformar un grupo de trabajo entre ellas y conseguir trabajos independientes en donde puedan decidir con quién trabajar. De esta forma evitan las diferencias que suelen tener en algunas ocasiones con sus compañeros o sus jefes. Otra opción que también les es de su agrado es poder trabajar solas, esto pasa cuando el contrato no es muy grande o exigente, en ese caso varias prefieren hacerlo solas y avanzar según su ritmo.

Una mayoría coincidió al decir que es más cómodo y grato trabajar entre ellas o solas porque todo depende de sí mismas y no existe ese sentimiento de superioridad, que en otros trabajos si se presenta y más aún si el jefe es un hombre. Consideran que esto puede darse porque comparten la necesidad del trabajo y del tiempo que le dedican. Tratan de trabajar en equipo, para que ninguna llegue a tener un cargo o un puesto, sino que todas son pintoras o constructoras de obra, con el único fin de realizar su trabajo. Indicando que muchas veces eso no es posible cuando se trabaja bajo el mando de una empresa o institución, porque como mencionamos anteriormente, se llegan a generar diferencias. Por lo tanto, para ellas el hecho de sentir que trabajan entre amigas hace que su trabajo sea más llevadero e incluso sienten que a veces no es un trabajo del todo.

Efectivamente se pudo notar que las relaciones de trabajo entre las constructoras independientes, que se dedican mayormente a la pintura, son más amenas porque llegan a tener la oportunidad de trabajar por correspondencia a un grupo y también porque muchas de ellas se ven en igualdad de condiciones por el hecho de la no existencia de cargos en específico por el cual se creen diferencias.

#### 4.2.2 Tensión y conflictos

Si bien se puede creer que la relación laboral entre ellas es más llevadera, suelen existir casos en que no es del todo así. Esto puede deberse a la competitividad que existe entre ellas, o como Balboa (2012) menciona, una de las debilidades de las mujeres en la

construcción es la envidia de las constructoras antiguas hacia las nuevas integrantes en el rubro.

Al conversar con nuestras informantes nos indicaron que esto sí llegaba a suceder, más que todo con las señoras que son obreras de planta de la Alcaldía y suelen ser antiguas en el rubro. Cuando ellas ingresaron notaron que por parte de las constructoras de planta no se tenía un trato normal, porque eran quienes les exigían más que otros al realizar los trabajos o simplemente no las ayudaban con algunas dudas que tenían por el hecho de ser nuevas.

Este tipo de comportamientos puede deberse a que estas constructoras pasaron por lo mismo al ingresar al rubro o porque sintieron temor de perder su estabilidad laboral, por el ingreso mayoritario de nuevas mujeres en la construcción, y su miedo aumentó más aún al notar que las nuevas constructoras eran más jóvenes que ellas.

Si bien el hecho de tener antigüedad y experiencia en un trabajo otorga cierta sensación de superioridad en las personas, puede que sea esta la razón por la que algunas constructoras no logran tener una buena relación de trabajo a un principio. Sin embargo, también se puede recurrir a un análisis basado en la subjetividad de cada una, ideas por las que llegaron a ser juzgadas en un principio, momento en que no vieron a la mujer mediante la designación de tareas de cuidado, sino por el hecho de comparar la experiencia con la inexperiencia. Esto provoca en ellas un juicio a priori de que existe la posibilidad de que las nuevas constructoras no logren superar las pruebas que ellas lograron, por lo que en un principio las consideran inadecuadas para el trabajo.

Por ejemplo, Sonia nos indica que existen casos en los que las constructoras antiguas y que son dependientes de la Alcaldía, se comportan como jefas de las nuevas, por el hecho de ser antiguas y ser obreras de planta. Incluso algunas suelen infundirles algo de miedo, y no así respeto, que es lo que ellas desean, en el hecho de levantar la voz y dirigirse a ellas como “flojas” cuando no realizan un trabajo como ellas desean y consideran que se debe hacer. Justifican esta acción recurriendo a su antigüedad y experiencia en el rubro, además, al ser constructoras dependientes de la alcaldía tienen un trato distinto en comparación con las constructoras que ingresan con contrato eventual.

Las mujeres no están exentas de cometer discriminación y diferenciación entre ellas. Ellas también incurren en hechos de violencia laboral con sus compañeras por el temor a la competencia y a perder sus fuentes laborales, esto provoca que cometan hechos de discriminación, de donde destacamos que éstos no llegan a ser replicados únicamente por hombres. Este es un problema en conjunto donde se involucran hombres y mujeres. Si bien los hombres pueden no mostrar temor a perder sus trabajos, al contrario, sí tienen temor de perder el control o el poder. Por su parte, las mujeres muestran este temor por lo costoso que se les hace encontrar un trabajo y más aún si es en un rubro donde predominan los hombres.

Cuando se les consultó cómo se involucraban las constructoras de planta con ASOMUC, Sonia nos indicó que, si bien ellas son parte de la Asociación, no están tan implicadas como las compañeras que trabajan independientemente, al ser dependientes suelen estar presentes solo en algunas reuniones o capacitaciones. Esto ocurre porque al tener un contrato fijo en la alcaldía ellas no están reunidas u organizadas para hallar contratos como lo hacen las constructoras independientes. Pero son parte de ASOMUC porque desean que su trabajo sea reconocido y valorado, el contrato fijo no les da la seguridad de que no sean discriminadas o maltratadas, como pudimos ver anteriormente.

Asimismo, nos indican que no todas suelen tener este tipo de comportamiento. El caso de María del Carmen fue distinto ya que ella es una obrera de planta de la Alcaldía y a la vez en pasadas gestiones fue elegida para estar a la cabeza de la dirigencia de ASOMUC. Ella fue elegida porque no hizo diferencias con sus compañeras a pesar de ser una de las constructoras con más antigüedad en el rubro.

Es importante destacar que no sólo existen roces entre las constructoras que son antiguas y dependientes de la alcaldía y las que son nuevas en el rubro, porque se nos informó que también dentro de las socias que son independientes suelen presentarse conflictos y malentendidos por el hecho de considerar que hay preferencias por algún grupo de socias al interior de la Asociación, en el hecho de considerar que se les otorgan antes que a otras

los contratos. Sin embargo, al respecto de la asignación de trabajos una entrevistada nos comentó:

Cuando sale un trabajo veo quiénes realmente están necesitando esa platita y también quiénes trabajan comprometidas, por ejemplo, últimamente no suelo convocar en primera a compañeras que vienen con sus esposos como ayudante y terminan queriendo que se les pague como maestros de obra, sólo por el hecho de considerar que ellos hacen el trabajo más duro, y de paso que esa persona esté en vez de una compañera que sí necesite ese trabajo y dinero (Sonia, 04/05/17).

Como se vio anteriormente, al verse con problemas en común las mujeres suelen formar entre algunas empatía, lo cual también influye en el momento de convocar a ciertas compañeras y no así a todas. Se toma en cuenta la necesidad de las compañeras y se trata de convocar primero a las que demuestran realmente necesitar el trabajo, como ser madres solteras. Muchas veces esto provoca una desconfianza entre ellas, lo que se convierte en una desventaja porque pueden llegar a competir por trabajos y poner en riesgo la remuneración por el mismo. A pesar de estas diferencias se pudo observar que las mujeres tienden a elegir ya un determinado grupo de trabajo y seguir en el tiempo con el mismo. Esto para encontrar estabilidad y compromiso entre ellas y obtener buenos resultados en el trabajo.

Podemos concluir que las relaciones laborales entre las constructoras y sus compañeros/as llegan a tener problemas en un principio, y esto se debe a la desconfianza por los puestos de trabajo. En el caso de los hombres lo que prima son las ideas preestablecidas en relación a la forma y ritmo de trabajo, considerando que las mujeres no podrán ponerse al nivel y si lo hacen sienten un temor a perder el control sobre ellas. De la misma forma acontece en ellos el hecho de creer que tienen superioridad sobre ellas, lo que provoca que algunos quieran aprovechar esa situación para tratar de imponerse con el acoso laboral que en algún momento incluso llega a convertirse en acoso sexual. Si bien no siempre se da una mala relación entre hombres y mujeres, muchas nos dijeron que una vez que ellos aceptan su trabajo y dejan de ponerlas a prueba pueden trabajar tranquilamente, donde hasta se llegan a formar amistades entre unas y otros. En el caso de su relación con otras mujeres

constructoras la relación solo se hace difícil cuando entre ellas se ven como superiores, provocando que haya una tensión a la hora de trabajar juntas, asimismo, por estos casos es que se ve que ellas comienzan a dividirse en grupos afines donde se sienten a gusto trabajando con algunas de sus compañeras. Además, prefieren este tipo de organización por afinidad a tener que ir a probar suerte con personas que desconocen.

Podemos notar como las constructoras, y las mujeres en general, se ven condicionadas por un rol impuesto por la sociedad donde, como pudimos advertir, se las ve principalmente como madres, esposas y seres frágiles. Esta llega ser una de las razones por la que existen tensiones en sus relaciones laborales tanto entre sus compañeras y compañeros, asimismo esto también llega a ser un motivo para que se muestre solidaridad y cooperación para con ellas. En el caso de las mujeres, unas pueden sentirse identificadas con otras, y en el caso con los hombres ellos pueden llegar a sacar su lado de “protector” que también llega ser un rol asignado a su condición.

## Capítulo V

### Familias y trabajo

#### 5.1. Familias

En nuestra sociedad las labores del hogar y cuidado de los hijos aún son vistas como funciones/acciones que deben ser llevadas a cabo por las mujeres, sin importar que ellas a la vez tengan que cumplir con un trabajo externo al hogar. Este hecho también se presenta en la vida de las constructoras, quienes, en un porcentaje considerable según los datos obtenidos, son madres y llegan a ser las únicas a cargo de sus hijos porque están separadas de los padres o directamente porque son madres solteras.

En este caso es importante reconocer la composición de sus familias ya que esta puede presentar diferencias y similitudes. Pueden ser agrupadas en tres tipos, según componentes relacionados al cuidado y al mantenimiento económico: primero se encuentra la familia que está compuesta por la constructora, su esposo o concubino y sus hijos, en esta familia ambos se hacen cargo de los gastos económicos del hogar, pero es la mujer la principal encargada del trabajo doméstico y cuidado de los hijos. En segundo lugar está la familia que tiene la misma conformación de la primera, pero en esta no es sólo la mujer quien se encarga de todas las labores del hogar y cuidado de los hijos, sino que comparte con su pareja la responsabilidad del cuidado y las labores, además que ambos aportan económicamente a sus hogares. Por último, se tiene a la familia donde la mujer es la única jefa de hogar, siendo la que se encarga de los gastos y el cuidado de la casa, esto significa que no cuenta con el apoyo de su esposo o padre de sus hijos, siendo en este caso separada o madre soltera.

Esta es una razón por lo que en ellas surge, al igual que en muchas mujeres, la necesidad de una independencia económica. En comparación a sus anteriores trabajos, el pago que reciben en la construcción les ayuda mucho más en el mantenimiento económico de sus familias. Por eso al hablar de sus familias trataremos de conocer la manera en la que las

mujeres desarrollan sus actividades de trabajo y las labores del hogar, viendo cómo se organizan para lograr equilibrar ambos trabajos.

En las charlas y entrevistas se pudo notar que todas tienen una familia a la cual mantener o ayudar económicamente, incluyendo a las participantes del curso de construcción básica, quienes ingresaron a éste con la idea de obtener algún conocimiento para que en un futuro puedan ver si se integran del todo al rubro de la construcción o no. Se pudo ver que nuestras entrevistadas cuentan con hijos que en su mayoría son niños o adolescentes, los cuales aún dependen de ellas, o incluso se hacen cargo de otros miembros de su familia quienes son adultos de la tercera edad.

Los tipos de modelos de organización familiar descritos en el apartado teórico son: *el de especialización absoluta, el híbrido y el equitativo*. Podemos notar que en el caso de las constructoras estas ingresan en los dos últimos tipos de organización familiar, pero existe un grupo que no entra en ninguno ya que las mujeres no cuentan con un esposo o pareja que conviva con ellas y sus hijos. Entre nuestras informantes, una mayoría nos indicó ser madres, pero no todas cuentan con la presencia del padre de sus hijos o con la ayuda de los mismos. Esto implica que todas las responsabilidades económicas y del hogar caen exclusivamente en las mujeres quienes llegan a ser las únicas en ocuparse de estas tareas y son las jefas de hogar. Sin embargo, este tipo de familia ingresa dentro de la definición del concepto de *familia matrifocal* desarrollado por Alison Spedding, el cual nos ayuda en la descripción del desarrollo cotidiano de estas familias.

Al conversar con algunas de las entrevistadas, estas nos indicaban que efectivamente ellas son las que se encargan de los quehaceres del hogar, es decir de atender a su esposo e hijos, y por ende limpiar, cocinar, lavar, etc. Inclusive, algunas veces, por cumplir con estas tareas llegan a perder alguna oferta de trabajo, dado que sienten que el tiempo no les alcanza para realizar, en ciertos momentos, ambas actividades. De hecho, existen momentos en que se las llama cuando están en medio de una labor y les es difícil dejarla sin terminar, como ser el hecho de preparar el almuerzo para su familia. Como se mencionó anteriormente, la Arquitecta Muñoz nos indicaba que muchas veces surgen trabajos en donde se las necesita

en un momento preciso, el cual no puede esperar, como ir a una determinada obra y hacer una cotización inmediata. Las ofertas de trabajo deben ser aprovechadas al instante.

Al respecto: “...el cuidado está garantizado, en casi todos los hogares, por el trabajo no mercantilizado de las mujeres, siendo ellas las que, en el marco de los llamados ‘pilares ideológicos’, ceden su autonomía –su tiempo– a favor de los demás miembros de las familias” (Salazar, 2011:581).<sup>24</sup> La pérdida de autonomía sobre su tiempo es una problemática que no es exclusiva del rubro de las constructoras, sino algo propio de todas las mujeres que dividen su tiempo para el trabajo productivo y reproductivo. La otorgación del tiempo es algo que se llega a normalizar y naturalizar en ellas y en la sociedad. Asimismo, es importante notar que esto llega a ser un impedimento en su crecimiento profesional en la construcción porque suelen dedicarse al trabajo de una forma intermitente si no cuentan con un apoyo para designar y delegar las tareas de cuidado de sus hogares. Esa es una situación que no suele ser común para sus pares masculinos, los cuales pueden ser vistos como más aptos para el trabajo por esta razón.

Sin embargo, debe mencionarse que existen casos en los cuales las mujeres consiguen que sus esposos o concubinos las ayuden con las responsabilidades de cuidado y quehaceres del hogar. Esto significa que cuando ellas no logran terminar alguna labor en casa pueden destinar la tarea a sus parejas, esto a veces es ocasional, pero en otros casos la repartición de actividades es definitiva por medio de un acuerdo. Asimismo, las que no tienen esposo o concubino, pero si hijos/as con edades por encima de los 15 años, hacen que éstos ayuden con las labores y el cuidado de los hijos más pequeños.

En mi caso, no tengo que preocuparme de dejar a medio cocinar o lavar porque mi esposo entiende que mi trabajo es así y que tengo que aprovechar en el momento cuando sale alguna oportunidad de trabajo. Es más, yo no madrugo sólo para dejar cocinado cuando tengo que ir a trabajar temprano, porque mi esposo se encarga de hacerles comer a mis hijos, él ve si cocina o los lleva a comer, en ese caso sólo para mí preparo algo rápido y salgo

---

<sup>24</sup> En el texto: *El desarrollo en cuestión: Reflexiones desde América Latina*, a cargo del CIDES UMSA, existe un acápite titulado “La nueva agenda del empleo y bienestar social” en el cual se amplían temáticas en torno a la ética del cuidado y su importancia para el desarrollo de una sociedad. Lo cual nos muestra la falta de políticas públicas y la desigualdad en la asignación de roles y en oportunidades laborales.

al trabajo. Por eso a veces no entiendo cómo algunas de mis compañeras pierden trabajos por causa de no poder dejar el almuerzo a medias. Una tiene que mostrar que el trabajo es importante, además como le digo a mi esposo ‘tienes manos, tienes pies, tu mamá completito te ha hecho, puedes preparar algo rapidito’. Pero lograr esto no fue fácil, tuve que tener carácter para hacer que él entienda que necesitamos de mi trabajo y que me ayude para poder hacernos, los dos, cargo de la casa e hijos (Sonia, 04/05/17).

Este es un caso que se presenta excepcionalmente dentro del manejo y organización de las familias de las constructoras. Por esta razón este tipo de familia ingresa dentro del concepto de una familia de *modelo equitativo*<sup>25</sup>, el cual menciona Wanderley.

En otros casos, las mujeres suelen tener un apoyo a medias de parte de sus parejas. Ellas, en una gran mayoría, son las que aún se hacen cargo de las labores del hogar y en algunas ocasiones sus parejas o esposos las ayudan con alguna tarea, pero esto no suele ser frecuente. Además, se debe mencionar que ellas también aportan económicamente al hogar.

Quando tengo un contrato, mi esposo se encarga de recogerla a mi hija y llevarla a comer o preparar algo sencillo en caso de que yo no alcance a dejar cocinado, además cuando hay trabajos grandes y de mucho esfuerzo suele ir conmigo a mi trabajo y ayudarme y a veces le pagan a él más por esa ayuda (Julia, 26/07/17).

En estos casos, ambos esposos, de Sonia y de Julia, son comerciantes informales, por eso ellos pueden disponer en determinadas ocasiones de sus horarios para poder ayudar a sus esposas con algunas responsabilidades del hogar.

En el caso de otras de sus compañeras, sus esposos o concubinos también suelen tener trabajos informales, pero con horarios que deben cumplir los cuales no les permiten estar gran parte del tiempo en sus casas. En esas ocasiones, ellas sienten que el trabajo de la casa es una tarea que les corresponde a ellas pese a que también aportan con los gastos del

---

<sup>25</sup> Ambos aportan económicamente al hogar, pero a la vez se distribuyen las labores del hogar y el cuidado de los hijos.

hogar. En estos casos estas familias ingresan en el segundo modelo: el *modelo híbrido*<sup>26</sup>, Este tipo de modelo es el que más refleja el caso de las constructoras pertenecientes a ASOMUC, lo que se pudo comprobar incluso en los cursos de construcción básica, donde se vio que algunas señoras dejaron el curso por no tener con quién dejar a sus hijos pequeños o por no tener que descuidar las labores de su hogar. En este sentido, por ejemplo, Wanderley (2002) menciona que la edad de los hijos es de gran influencia para que las mujeres ingresen a un trabajo o elijan uno.

Esto nos muestra que efectivamente en las constructoras también se da este caso, dado que si tienen hijos pequeños y no cuentan con el apoyo de sus parejas o de algún familiar cercano les es difícil ingresar del todo al rubro de la construcción. Una parte de nuestras entrevistadas tienen hijos mayores de 5 años o sus hijos ya pasaban esa edad cuando decidieron ingresar a trabajar como constructoras. Existen casos de madres jóvenes quienes, al no contar con el apoyo del padre de sus hijos, terminaron ingresando al rubro, pero con la ayuda de algún familiar cercano para el cuidado de su hijo o hijos pequeños. Tal es el caso de Jaqueline, quien nos comentó que si no fuera porque su mamá se encarga de cuidar a su hijo de 2 años ella no lograría sobrellevar su trabajo porque se siente más tranquila sabiendo que su hijo se encuentra al cuidado de su abuela.

Sin embargo, en el caso mencionado el relevo de las tareas del cuidado y el hogar termina siendo asignado de la misma forma a otra mujer, lo que implica que "...la salida de las mujeres al campo laboral no ha encontrado otro referente para sustituirla en las tareas de cuidado que no provenga de las estructuras de género, delegando el trabajo, ante su ausencia, a las hijas mayores, a las abuelas o vecinas" (Salazar, 2011: 576). Esto nos lleva a ver que aún se replica la asignación de roles entre las mismas mujeres, lo que implica que se continúe con la cadena y se vaya naturalizando el cuidado como un trabajo que solo puede ser realizado por mujeres. Esto provocaría que una mujer explote a otra mujer para poder crecer en el ámbito laboral. Entre las constructoras suelen presentarse casos en los que logran distribuir las responsabilidades de las labores del hogar a sus hijas mayores,

---

<sup>26</sup> El cual implica que continúa siendo en la mujer donde recae el cuidado de los hijos y las labores del hogar, a pesar de que ésta, al igual que su pareja, aporta económicamente al hogar.

cuando las tienen. Sin embargo, no suelen delegarles todo, por eso aún las madres se siguen haciendo cargo de la mayor parte del trabajo, tratando de cuidar de que sus hijas no descuiden sus actividades de estudio principalmente.

Una muestra de esto son los casos de Ximena y María, ambas tienen hijas mayores de 16 años y también hijos menores de 10 años, aquí son las hijas quienes colaboran con el cuidado de los hermanos menores, porque además ninguna cuenta con el apoyo del padre ya que son separadas hace varios años. Las madres constructoras indican que tampoco suelen cargar de trabajo a sus hijas mayores porque ellas deben tener tiempo para estudiar, es por eso que sólo les piden ayuda en algunas tareas del hogar. En estos casos podemos destacar que ellas no pertenecen a los modelos de organización familiar que menciona Wanderley. Se trata de una organización distinta de familia dado que ellas, al igual que otras de sus compañeras son jefas de hogar y son las únicas que los mantienen. Sin embargo, Alison Spedding (1999), si tiene una definición para este tipo de familia, ella la denomina como una *familia matrifocal*, en la cual indica que se trata de una familia compuesta por la madre y los hijos, a razón de la ausencia del padre. Este concepto es el que se acerca más al análisis de las familias de las constructoras.

En la enorme mayoría de los casos, cuando un varón aparece como 'jefe' en realidad hay una pareja de jefes, marido y mujer. Si el varón muere o se va, la mujer por lo general es capaz de dirigir la familia en ausencia, pero hay poquísimas unidades domésticas dirigidas por hombres en ausencia de cualquier mujer adulta- si no es la esposa, suele ser la hija mayor u otra familiar femenina, caso contrario muy rápido se busca otra esposa (Spedding, 1999:12).

Las constructoras jefas de hogar en ocasiones buscan apoyarse con la ayuda de sus hijas o hijos mayores. A pesar de contar con la ayuda de sus hijos mayores, en algunas tareas, terminan siendo ellas quienes se hacen cargo de todo lo que tenga que ver con el cuidado y mantenimiento de sus casas.

Si bien mencionamos que el caso de las mujeres constructoras no es algo exclusivo en el hecho de tener que hacerse cargo de una duplicidad de trabajos, tanto productivo y

reproductivo, y más bien es un caso que se da en la mayoría de las mujeres, no debemos dejar de lado que en ellas se suma el esfuerzo y desgaste físico que pueden llegar a tener por el tipo de trabajo que realizan, influyendo de forma negativa en su salud si no cuentan con el descanso y cuidado necesario. El trabajo doméstico es un trabajo invisibilizado por la sociedad y la economía, al cual no se le atribuye el valor necesario para que pueda ser asumido como un trabajo importante para la subsistencia de una sociedad. “La naturaleza y el trabajo doméstico y de cuidados son los dos pilares básicos en que se apoya el sistema económico actual. Y aunque se les quiera ignorar, sin ellos el sistema se derrumbaría. Parte del crecimiento económico y del beneficio proviene de estas dos fuentes: se aceleran los ritmos de explotación o extracción de recursos naturales, y se intensifica el trabajo de cuidados realizado fundamentalmente por las mujeres” (Carrasco, 2017:71). Por esta razón debería ser considerado como un trabajo que implique a toda la sociedad en su conjunto y no únicamente a un determinado grupo, como ser las mujeres.

## **5.2 Rutina diaria laboral**

El análisis de las actividades de las mujeres constructoras que son parte de ASOMUC nos ayuda a entender cómo es que ellas perciben su vida diaria y cómo logran manejarse en su trabajo y hogar. La multiplicidad de roles que pueden llegar a realizar nos lleva a pensarlas como parte del concepto de *doble presencia*.<sup>27</sup> Este concepto hace mención a la duplicidad de trabajos que realizan las mujeres, tanto en rol productivo y reproductivo.

Este concepto nos ayuda a entender la forma en que las constructoras logran llevar a cabo esta doble presencia y cómo la adoptan como parte de su rutina diaria de vida. La mayoría de ellas ve como algo normal el realizar ambos trabajos, e incluso muchas veces no llegan a sentirlo como un trabajo más sino como un deber o un acto normal de su vida diaria. Esto muestra la falta de asimilación de la división sexual del trabajo el cual llega a ser el principal

---

<sup>27</sup> ...en primer lugar, porque en el trabajo (...) se dan cita y se conforman pluralidad de espacios, relaciones y grupos sociales que no pueden explicarse ateniéndose sólo a la lógica de las relaciones de mercado. En segundo lugar, porque en la actividad laboral, sus normas, su significado o su ausencia, en forma de paro o de inactividad, resulta ininteligible sin considerar la división sexual del trabajo y los lazos que entrecruzan actividad laboral y trabajo familiar. Y, en tercer lugar, porque resolver cotidianamente el trabajo de reproducción de la vida humana, en su dimensión mercantil o doméstica, sigue siendo una tarea obligada, desigualmente repartida (Carrasquer, 2009: 10).

antecedente para que se naturalice y normalice la *doble presencia* que afecta principalmente a las mujeres. Muchas veces las mujeres no son tomadas en cuenta en trabajos por la desventaja de no tener el tiempo suficiente para compatibilizar ambas tareas.

Podemos notar que en estos casos para las mujeres el trabajo doméstico llega a ser un obstáculo a la hora de cumplir con un trabajo remunerado. El tener que dividir su tiempo para poder cumplir con el trabajo productivo y reproductivo, provoca que muchas de ellas terminen limitando sus posibilidades de ingreso y/o desarrollo en su trabajo productivo, más aún cuando llegan a normalizar el hecho de que es su deber cumplir con ambas tareas e incluso llegando a sobreponer el trabajo reproductivo. Por eso es importante que podamos reconocer la doble presencia en las mujeres. Al respecto, Carrasquer (2009) indica:

La doble presencia hace referencia a la acumulación de dos trabajos que siguen lógicas temporales distintas. Por un lado, el trabajo productivo o empleo (...) y por otro, el trabajo reproductivo o doméstico-familiar. Son las características particulares de este último, las que distinguen doble presencia de doble jornada (pp. 62-63).

Es importante notar la diferencia entre doble jornada y doble presencia, puesto que ambas se distinguen por su lógica temporal, la primera es secuencial y significa que para comenzar una nueva tarea se debe terminar con la anterior. La segunda está vinculada a la sincronía, porque es un trabajo que se reitera a lo largo del tiempo y es constante. Esto nos muestra que la doble presencia es la acumulación de dos trabajos distintos con lógicas temporales distintas (Carrasquer, 2009). Es por eso que les es difícil poder conciliar el tiempo con el trabajo productivo y reproductivo. Por esta razón, es importante que ellas logren compatibilizar ambos trabajos, esto podría ser más fácil si tuvieran el apoyo en la designación de las tareas domésticas y de cuidado, para que de esta forma pudieran concentrarse como sus pares varones solo en el trabajo productivo.

Al momento de solicitar la descripción de la rutina diaria, esta llega a tener similitudes entre nuestras informantes, lo que implica que, a pesar de tener algunas variaciones en la forma

de organización de sus familias, tienden a crear ciertos tipos de hábitos en común cuando se trata del cuidado de sus hijos y el trabajo doméstico.

La idea de que los trabajos dentro y fuera del hogar no son compatibles, o que uno de los dos tiene que ser perjudicado, es fuerte. Una vez que se toma por condición natural que las mujeres se inclinan más hacia su rol reproductivo, se deduce como consecuencia lógica que el trabajo fuera de la casa debe perder en dedicación, esfuerzo y calidad (Wanderley, 1995: 37-38).

Por esto, con el paso del tiempo, las constructoras y las mujeres en general han conseguido crear mecanismos en los cuales pueden organizar su tiempo para lograr, de alguna manera, compatibilizar ambos trabajos, pero esto afecta el tiempo de cuidado y de formación para ellas mismas. Cabe mencionar que esta situación en algún momento puede llegar a afectar su salud física y mental, debido al estrés físico y emocional que les demanda realizar ambas tareas. En cuestión a lo último, Carrasquer (2010) menciona sobre la conciliación de trabajo doméstico y asalariado, donde se ve afectada la salud física y mental de las mujeres<sup>28</sup>.

Para realizar esta descripción nos centraremos en dos casos puntuales como ser el de María del Carmen y Sonia, puesto que una trabaja como constructora de planta de la Alcaldía, es decir es dependiente, a diferencia de la otra quien es una constructora independiente, lo que significa que trabaja en el rubro por cuenta propia. De esta manera iremos realizando una comparación con los demás casos, pero tomando en cuenta más que todo el tipo de familia y relación que ellas tienen en el momento. Ambas presentan distintas formas de lograr conciliar su trabajo con las labores domésticas.

---

<sup>28</sup> (...) las elevadas exigencias cuantitativas y las exigencias emocionales. Ambas exigencias se engloban en la dimensión de las exigencias psicológicas en el trabajo. Las exigencias cuantitativas están relacionadas con la cantidad de trabajo y tiempo disponible para realizarlo. Las emocionales están relacionadas con las situaciones emocionales derivadas de las relaciones interpersonales, especialmente en ocupaciones en las que se presta servicios a las personas. Ambas exigencias se asocian con pérdida de salud (p.10).

Comenzamos con la rutina diaria que nos describió María del Carmen, ella nos indica que su rutina empieza un día antes al que tiene que comenzar a trabajar, ya que ella prefiere tener las cosas listas anticipadamente:

Mí día comienza desde la noche anterior, cuando preparo las cosas para el almuerzo del día siguiente, esto para llevarme comida y así dejarles listo el almuerzo a mis hijos. De esta forma me levanto muy temprano para terminar de cocinar, cinco de la mañana ya estoy de pie, preparo el almuerzo y después pongo la caldera para el desayuno, para tomar con mis hijos cuando despierten, yo prefiero que ellos duerman un poco más. Cuando despiertan tomamos desayuno juntos y le ayudo a mi hijo más pequeño a alistarse para ir a la escuela, más bien mis otros dos hijos [hija mayor e hijo] son los que me ayudan a llevarlo y recogerlo de su escuela. Después de desayunar inmediatamente alisto mis cosas y salgo para el trabajo, llegando a este me cambio y empezamos con lo que hay que hacer, hasta que es medio día y llega la hora de almorzar junto con mis compañeros. Al terminar de comer nuevamente vuelvo a hacer mi trabajo, hasta que sea hora de salida. Cuando salgo procuro irme de inmediato a mi casa, si es que no tengo otro compromiso como reuniones de la asociación o algún curso. Llegando a mi casa lo primero que hago es preguntarles a mis hijos como estuvo su día y si hicieron sus tareas, tengo que aprovechar el poco tiempo que tengo con ellos. Luego si nos da mucha hambre preparo algo rápido de cena y si no con un tecito estamos bien. Después voy a la cocina y lavo si hay algo para lavar o sino me quedo ordenando un poco la casa, para después nuevamente ver lo que tengo y comenzar a alistar las cosas para el almuerzo del día siguiente, hasta eso mis hijos ya están en la cama y yo entro un poco más tarde a dormir. Y así es como se pasa de rápido un día para mí, me duele muchas veces no poder estar más tiempo con mis hijos, pero ellos entienden que si trabajo todo el día es por ellos (María del Carmen, 07/09/17).

La rutina que nos describe María del Carmen no dista mucho de la rutina de algunas otras de sus compañeras de trabajo, a pesar de que algunas sí tienen un esposo o concubino a su lado, porque éste no las ayuda con las labores del hogar, asumiendo de igual manera solas este trabajo. Debemos destacar que en este caso ella cuenta con el apoyo de sus hijos mayores para el cuidado de su hijo más pequeño, donde nuevamente se ve la designación del cuidado a un miembro de la familia, y lo que realmente preocupa es cómo podría

manejarse una mujer que no cuente con esta ayuda familiar. Tal vez tendría que recurrir a una persona externa o guarderías, lo cual implica un gasto extra y sobre todo la desconfianza acerca de cómo será el cuidado que su hijo reciba.

Balboa (2012) hace mención a este hecho puntual: con quién dejan las constructoras a sus hijos pequeños. Indica que un gran porcentaje opta por dejarlos a cargo de algún familiar, mientras que es mínima la cantidad de quienes se deciden por una guardería.

En todo caso, lo que debemos decir acá es si bien existen cláusulas restrictivas punitivas, sin embargo, ausencia de políticas públicas que concedan el derecho a las obreras de contar con una guardería adecuada a sus expectativas y que garantice el cuidado efectivo de sus niños. Ni el Gobierno Autónomo Municipal de La Paz, YPFB y EPSAS leen esta necesidad sentida de las mujeres albañiles. Se trata de un asunto de sensibilidad social en el que se juega con el sentir de las obreras en construcción (p.37).

Lo que plantea Balboa es una realidad que viven muchas mujeres en sus fuentes de trabajo, no es un problema propio de las constructoras. La falta de políticas públicas que tomen en serio la realidad de la *doble presencia* y sus consecuencias hace que se continúe con ese vacío de cuidado laboral en muchas empresas públicas y privadas, siendo un factor que impide el crecimiento e inserción laboral de mujeres en distintos rubros, lo cual llega a provocar una discriminación implícita al momento de ser elegidas para un puesto de trabajo<sup>29</sup>.

El caso de Sonia tiene algunas diferencias con respecto a la rutina de María del Carmen. Nos indica que ella no se levanta temprano para dejar listo el almuerzo, además que al ser una constructora independiente puede algunos días tener un contrato y otros días no tenerlo,

---

<sup>29</sup> (...) las mujeres son las principales encargadas del trabajo doméstico llevado a cabo en el hogar y en la familia; ellas son, por lo tanto, las protagonistas principales de la doble presencia; el colectivo femenino permanece segregado ocupacionalmente en el mercado de trabajo; crecen las discriminaciones laborales indirectas, léase discriminación salarial y acoso sexual, a medida que aumenta la presencia de mujeres en ese mercado, y, asimismo, aumenta la polarización de las condiciones laborales entre las ocupadas (Torns, 2008: 56).

es por eso que nos indicó que ella procura tener disponibilidad de tiempo para el trabajo a cualquier hora. Cuando tiene contratos, su rutina laboral es del siguiente modo:

El día para mí empieza más o menos a las 6:00 de la mañana, porque debo hacer despertar a mis hijos para que se alisten para ir al colegio, porque yo vivo lejos, en el kenko, y ellos estudian en la ciudad, por la 6 de agosto es su colegio, así que es un viaje para ellos llegar hasta ahí. Una vez despiertos les doy desayuno, alisto mis cosas y salgo junto con ellos, si es que me queda de paso mi trabajo, y si no es su papá quien se encarga de llevarlos y hacerles almorzar, él a veces cocina o sino los lleva a comer a otro lado, y yo me voy directo a mi contrato. Si es que tengo alguno y si no lo tengo voy a Red Hábitat a ver si hay algo que hacer en la Asociación. Pero cuando sí tengo trabajo, llegando a él me cambio a mi ropa de trabajo, mientras charlo con mis compañeras y luego comenzamos a trabajar, hasta que nos da hambre, casi yo no llevo comida, a no ser que el contrato sea en un lugar desconocido, ahí si me preparo algo, pero después salgo a buscar de dónde comprarme comida, una vez que terminamos, seguimos con el trabajo, porque mientras más antes acabemos es mejor. Al salir del trabajo a veces me encuentro con mi esposo para subirnos juntos, llegando a mi casa les reviso los cuadernos a mis hijos y si hay algo para comer, comemos y si no tienen mucha hambre mis hijos, veo qué puedo preparar rápido. Luego ordeno y lavo un poco. Así se hace tarde y ya me entro a dormir nomás, para empezar otro día esperando que aparezca algún contrato (Sonia, 04/05/17).

Cabe notar que en el caso de Sonia y el de sus compañeras, al ser constructoras independientes, no cuentan con un horario y tiempo establecido de trabajo, son ellas las que deben estar atentas a las oportunidades de trabajo que se dan por parte de ASOMUC o sino buscar por su cuenta algún contrato. Es por esta razón que ellas deben tener en lo posible tiempo disponible en su día por si les surge algún trabajo. A diferencia de Sonia, muchas no cuentan con la posibilidad de poder dejar de lado las labores de su casa en cualquier momento y peor aún si están al cuidado de hijos muy pequeños; se les hace más difícil el poder delegar este trabajo, ya que al estar a la espera de un contrato sin un tiempo en concreto puede que no se logre conciliar el cuidado de sus hijos con algún miembro de la familia a último tiempo. Esto puede verse como un obstáculo para que algunas logren involucrarse del todo en el rubro de la construcción y más aun siendo albañil independiente.

La conformación de los miembros de la familia puede ser definitiva para determinar el proceso de inserción laboral por parte de las mujeres<sup>30</sup>.

Esto significa que las mujeres no se hacen cargo únicamente del cuidado de sus hijos, sino que en algunas ocasiones estas tienen más personas dependientes de ellas como ser sus padres ancianos, sobrinos o algún miembro con alguna discapacidad. Si bien en algunos casos las o los abuelos pueden ayudar con el cuidado de sus nietos, en ocasiones estos no están en las condiciones para hacerlo. Por eso es importante que las mujeres no solo puedan tener ayuda por parte de familiares, sino que deberían contar con una ayuda externa que garantice el cuidado adecuado de sus hijos mientras ellas trabajan.

Los dos casos expuestos nos terminan demostrando que de alguna manera la *doble presencia* se hace parte de las mujeres no importando si son constructoras dependientes o independientes, o si son parte de otro rubro laboral. Esto se debe a que el trabajo doméstico está naturalizado como una tarea asignada a la mujer, "(...) el empleo femenino se configura como una actividad complementaria a la tarea prioritaria que las mujeres asumen, el trabajo doméstico y familiar, sin hacer visible que ese trabajo no es fruto de una elección sino de una asignación social (...)" (Carrasquer, 2009: 26).

Todo esto nos lleva a pensar que la naturalización del trabajo doméstico y de cuidado son tareas que llegan a ser auto asumidas por las mujeres, pensando muchas, al momento de conseguir un trabajo, que deben tener un trabajo que les permita cumplir con las tareas del rol reproductivo, sesgando de una forma sutil su libre elección de insertarse a un determinado rubro. La construcción es un rubro en el cual trabajan en su mayoría hombres, es un trabajo que implica un desgaste de fuerza física, de ahí que es una actividad agotadora. Muchos concluyen que lo lógico es que en su mayoría estas personas lleguen a descansar a sus hogares. Incluso las esposas de los albañiles lo consideran de esta manera. Pero en el caso de las mujeres constructoras no ocurre lo mismo, sino que al contrario ellas

---

<sup>30</sup> Otra característica que acompaña al trabajo doméstico, y que necesita ser analizada más allá de los mitos maternos, es que se trata de una actividad constante que está presente a lo largo de todo el ciclo de vida. Y que el principal factor definidor de su variabilidad es el volumen de tareas de cuidado de personas dependientes, (criaturas, personas ancianas, discapacitadas, etc.) (Torns, 2008: 59).

aún consideran que deben llegar a sus casas a realizar algún trabajo doméstico y de cuidado, lo que provoca que no tengan el tiempo necesario para restaurar su cuerpo y mente para otro día laboral, normalizando el “no tener tiempo para ellas”.

### 5.3 Ausencia de “tiempo libre”

Al indagar en el tiempo con el que cuentan en un día, las constructoras suelen responder que no cuentan con mucho, indicando que andan muy ocupadas y con el tiempo medido. Este hecho se notó cuando realizamos los contactos para obtener las entrevistas donde se dificultaba el hallar un momento en el que ellas estuvieran libres y pudieran compartirnos un rato. Eso, a la vez, nos hizo prestar más atención a la forma en que ellas distribuían su tiempo.

Cuando se les preguntó a las constructoras qué actividades realizan en su tiempo libre, muchas contestaron que suelen dedicarlo a realizar algún quehacer del hogar en profundidad, como ser: el lavar ropa, limpiar por completo su casa y poder pasar tiempo con sus hijos<sup>31</sup>, aludiendo que muchas veces no cuentan con el tiempo suficiente para realizar esta labor y su trabajo afuera. Hacen énfasis en que “no hay tiempo” para que dedicarlo en actividades propias que no tengan que ver con su hogar o hijos.

Para ellas es difícil asumir un tiempo libre para sí mismas, ya que este siempre termina siendo ocupado para el trabajo doméstico. Sin embargo, se debe notar que ellas no lo asumen como trabajo, sino que normalizan esta actividad como algo cotidiano.

Cuando logran apartar algo de tiempo porque terminan pronto con las tareas del hogar, lo aprovechan para descansar un poco ya sea viendo la tele un rato o yendo de paseo a algún

---

<sup>31</sup> Las exigencias del trabajo doméstico-familiar, especialmente las exigencias de las tareas de cuidado, necesarias socialmente, tienen delimitaciones temporales estrictas (por ejemplo, la hora de entrada y salida de colegios o de los centros para personas dependientes, las horas de las comidas, etc.). Pese a ello, se tenga el horario que se tenga, con mayores o menores dificultades según si éste es social o asocial, las personas asalariadas organizan la ejecución del trabajo doméstico familiar de forma que las demandas no sean sincrónicas con las del trabajo remunerado (Carrasquer, et.al. 2010:10).

lado con su familia. En el fondo consideran que descuidan a su familia cuando están fuera de ella por dedicarse varias horas a su trabajo.

Por otro lado, las constructoras intentan conciliar sus tiempos para lograr acomodarlos de forma que puedan tener la opción de poder tomar algún curso que se dé por parte de ASOMUC y Red Hábitat. Hacen esta diferencia porque consideran que son de gran ayuda al momento de poder conseguir un trabajo, ya que ello implica que se actualicen en técnicas que ya conocen como también que aprendan una nueva habilidad en la construcción. Vale destacar que algunas veces en los cursos o talleres no solo aprenden a mejorar sus habilidades en la construcción, sino que también reciben información acerca de sus derechos ya que es importante que ellas los conozcan para que puedan denunciar y defenderse si alguien los vulnera, sobre todo en sus trabajos donde aún suele presentarse hechos de discriminación. Por esta importancia, ellas buscan la manera de dedicar parte de su tiempo para asistir a los cursos, aunque otras veces, aunque lo desean no pueden participar porque tienen responsabilidades en sus hogares<sup>32</sup>.

La naturalización de la falta de tiempo libre, tiempo que las constructoras dedican al trabajo doméstico, provoca en ellas estrés respecto a lo que involucra su cuidado personal y profesional. Es importante visibilizar el trabajo de las mujeres en sus hogares para que se pueda conseguir normalizar la distribución de las tareas del hogar conjuntamente al cuidado de los hijos. Asimismo, se debe tomar en cuenta a las mujeres que no cuenten con el padre de sus hijos para que la tarea de cuidado sea delegada a instituciones; cada empresa debería brindar este apoyo a sus trabajadoras.

---

<sup>32</sup> El desequilibrio en la distribución de las responsabilidades familiares entre el hombre y la mujer crea desventajas en la vida profesional de quien las asume más, en este caso, las mujeres. Mencionemos algunas: menores posibilidades de aceptación de trabajos que impliquen muchas horas fuera de la casa y muchos viajes, mayor dependencia de otros servicios para sustituir el trabajo en el hogar, mayor desgaste global de energía física, emocional y mental al final del día, sacrificio del ocio y otras actividades personales (Wanderley, 1995: 47).

Es inevitable para las constructoras no poder sentirse culpables por estar varias horas ausentes en sus hogares, sienten que esta culpa se hace menor cuando dedican su tiempo libre a poner atención al cuidado de su casa y de sus hijos. Ellas tienen interiorizado el deber de realizar todas las tareas que se presenten en su hogar, y replican el ciclo de asignación de roles porque son ellas mismas quienes llegan a delegar estas labores a sus propias hijas insinuando que deben aprender estas tareas para poder realizarlas en sus hogares en un futuro. Esto va más allá del oficio que se desarrolle, sea mujer albañil, empresaria, científica, etc. El trabajo reproductivo se termina asignando a las mujeres en general, estas lo asumen como tal y dejan a los hombres de lado, de quien el rol de paternidad suele asumirse muchas veces como una ayuda la cual puede ser prestada cuando ellos puedan. De esta manera, se observa claramente la diferencia entre lo que significa “tiempo libre” para los hombres y para las mujeres. Se podría decir que ellos cuentan con tiempo libre para dedicarse a realizar actividades fuera de su casa porque el trabajo del hogar no les resulta una obligación.

Concluimos el capítulo destacando el conflicto que tienen las constructoras, y en general la mayoría de las mujeres, respecto a la asignación del rol doméstico, el cual llega a ser aceptado en nuestro medio y llega a ser asumido por ellas con naturalidad, hasta el punto de que asumen su “tiempo libre” como un tiempo que debe ser usado para el cuidado de sus hogares. Llama la atención que prácticamente no puedan admitir que tienen “tiempo libre”. Este término tiene para ellas una noción de uso distinta de la que tiene para los hombres. La falta de tiempo es una consecuencia de la designación de todas las labores domésticas y de cuidado como una responsabilidad principal de las mujeres, reforzando la asignación de roles que se imponen en una sociedad, lo que afecta a las mujeres física y emocionalmente por el estrés de compatibilizar su tiempo de trabajo con el cuidado de sus hogares.

## CONCLUSIONES

En la presente investigación se hallaron rasgos importantes acerca de la dinámica laboral de las constructoras que son parte de la Asociación de Mujeres Constructoras (ASOMUC), acompañados de elementos teóricos de la sociología del género y la sociología del trabajo. Se encontró que la asignación de roles por género es la raíz donde se generan los principales obstáculos para las mujeres, que son: la doble presencia, la violencia, la discriminación laboral y la falta de tiempo libre, aspectos que se fueron desarrollando a lo largo de esta investigación.

Un primer rasgo a destacar es que los temas fueron apareciendo al momento de realizar el trabajo de campo, como el de violencia, que fue un tema que surgió cuando se quiso indagar en el pasado y el presente de la vida de las constructoras. El ingreso de ellas en el rubro no fue fácil, dado que debieron enfrentarse a los prejuicios de la sociedad y la asignación de roles establecida<sup>33</sup>. Para las mujeres esto se convierte en un obstáculo para su desarrollo. En el caso de las constructoras se pudo notar que una de las razones por las que fueron víctimas de discriminación en sus trabajos fue porque no se las consideraba aptas para la construcción, pues se desvaloraba su trabajo desde un principio. Este hecho continúa, prueba de ello es la diferencia de retribución que existe por un mismo trabajo, donde hay pagos diferenciados según el sexo. Cabe resaltar que esto no sucede únicamente al interior del trabajo, también pasa al interior de las familias de las constructoras. Algunas mujeres no pudieron optar por una Carrera universitaria porque se prefirió otorgar esa oportunidad a los hermanos varones antes que a ellas. Pero, esa no es la única forma en la que la familia llega a complejizar el desarrollo de las mujeres, puesto que con la asignación de roles se las responsabiliza completamente del trabajo doméstico y del cuidado de la casa. En las mujeres constructoras el desgaste físico llega a ser doble porque de por sí el trabajo en

---

<sup>33</sup> Como indica Herrera (2000), la asignación de roles en una construcción cultural y social llega a definir comportamientos, tareas y funciones que deben desarrollar hombres y mujeres, y donde se dividen tareas para ambos

construcción es agotante, y aun así ellas deben llegar a sus hogares y continuar trabajando a pesar del cansancio, deben llegar a asumir y cumplir con su rol de madres y esposas.

De igual modo, en la investigación se observó la existencia de la duplicidad de trabajos: el reproductivo y el productivo, lo que provoca en ellas una *doble presencia* (Carrasquer, 2009). Esto significa que las mujeres no se concentran en un solo trabajo, dado que van desarrollando ambos en una misma línea de tiempo, por ello, estando en uno llegan a pensar en el otro. Además, las constructoras buscan la forma de poder sincronizar y armonizar ambos trabajos, lo cual llega a ser un reto porque implica un desgaste para ellas. El trabajo reproductivo llega a convertirse en una labor continua durante varios años, hasta que los hijos alcancen su independencia (en algunos casos esto se extiende a lo largo de sus vidas. Por ejemplo, al convertirse en abuelas).

Sin embargo, las constructoras se dan maneras de poder cumplir con ambos trabajos. Pudimos observar que en su rutina diaria ellas consiguen desarrollar los dos trabajos en correspondencia. Es importante destacar que cuando logran tener el apoyo de hijos mayores o algún familiar que pueda cuidar a sus hijos menores en su ausencia, y si bien no relegan todo el trabajo, esta ayuda es importante para ellas porque se sienten seguras de no estar descuidando del todo sus funciones de cuidado y crianza. Pero a pesar de ver formas alternas para lograr cumplir con esta tarea, terminan sintiendo culpa por no estar presentes del todo en su rol de madres. De ahí que las mujeres constructoras tratan de apresurar su trabajo productivo para lograr retornar a sus casas y no tener esa sensación de descuido hacia sus hijos. Esto llega a ser una debilidad para ellas y para otras mujeres, porque se fomenta a considerar una idea subjetiva de que las mujeres pueden llegar a descuidar su trabajo remunerado por darle más atención e importancia a su rol de madres. Para las constructoras lo más importante es el tiempo, es algo que valoran mucho, pero eso no es razón para que descuiden un trabajo, porque están conscientes de que aún luchan con el estigma de la comparación de su trabajo con el de sus pares varones. Para ellas el tiempo también significa dinero, porque aunque cuentan con menos tiempo, acomodan su trabajo para ahorrar el gasto de su traslado y de su alimentación, así sea solo para un día. El tiempo libre que tienen, lo prefieren usar en sus hogares y sus hijos.

Esto nos llevó a reflexionar acerca del “tiempo libre” para ellas, y llegamos a la conclusión que en ellas este tipo de tiempo está ausente, porque consideran al “tiempo libre” como un tiempo donde pueden ponerse al día con las labores domésticas o con el cuidado de sus hijos. Esto no pasa únicamente con las constructoras, se trata de un fenómeno que afecta a la mayoría de las mujeres donde debido a la asignación y aceptación del trabajo doméstico se relegan tareas pendientes de este al tiempo libre, aunque valga aclarar que existen diferencias entre mujeres en la asimilación del tiempo según la condición social. El tiempo libre no es asumido de la misma forma en una mujer con un trabajo con estabilidad económica que le permita tener en ocasiones “tiempo libre”, en comparación con el trabajo de las constructoras y de otras mujeres que no cuentan con estabilidad laboral y que no pueden pagar a otras personas para que se hagan cargo de sus tareas domésticas y de cuidado. A pesar de estas diferencias, las mujeres suelen sacrificar el “tiempo libre” para cumplir con el trabajo reproductivo.

De esta manera se pudo dar a conocer la forma en la que las constructoras lograron abrirse paso en un rubro considerado exclusivamente masculino. Ellas desarrollaron mecanismos que les permitieron sustentar y cuidar a sus familias, demostrando que la asignación de roles solo es un constructo social y cultural el cual puede ser refutado con hechos como los que vimos, pero esto no provoca que se caiga del todo este constructo social porque aún prevalece al interior de las familias y de la sociedad. El trabajo femenino es un tema que tiene mucho por debatir, asimismo es importante incentivar a que la sociedad asuma que la responsabilidad de crianza y trabajo doméstico debe ser compartida entre hombres y mujeres. Esto podría causar un cambio favorable para que las mujeres se desarrollen profesionalmente en armonía con sus familias.

Al término de esta investigación se abrieron las posibilidades de trabajar en investigaciones futuras que impliquen a otros grupos de mujeres que están sentando presencia en rubros que anteriormente eran liderados por hombres, tomando en cuenta ahora el testimonio de ellos y su percepción e interpretación de esta nueva realidad. Asimismo, se podría trabajar profundizar con el análisis del uso del tiempo y su definición entre hombres y mujeres pertenecientes a determinadas clases sociales y rubro.

## BIBLIOGRAFÍA

BACARREZA, Víctor y Ernesto Pérez (2015). *El nuevo rostro de Bolivia: Transformación social y metropolización*. Bolivia: PNUD.

BALBOA, Alfredo. (2012). *Diagnóstico Socioeconómico de la Mujer Constructora de La Ciudad de La Paz*". La Paz – Bolivia. RED HABITAT.

Boletín de la Cámara Departamental de la Construcción de La Paz. Análisis económico del sector de la construcción en Bolivia. Año 3, N° 4 septiembre de 2019. Disponible en <http://cadecolp.org/wp-content/uploads/2019/10/boletin-informativo-septiembre.pdf>

CARRASCO, Cristina. (2017). "La economía feminista. Un recorrido a través del concepto de reproducción". *Ekonomiaz*, N° 91, 53

CARRASQUER, Pilar. (2009). *La doble presencia. El trabajo y el empleo femenino en las sociedades contemporáneas*. Tesis doctoral, departamento de sociología. Universidad Autónoma de Barcelona.

DECRETO SUPREMO N° 26318, 15 de septiembre de 2001. Recuperado de: <http://www.lexivox.org/norms/BO-DS-26318.xhtml> )

ESCOBAR, Silvia, ROJAS, Bruno. (2010). *Más asalariados, menos salarios: La realidad detrás del mito del país de independientes*. La Paz – Bolivia. CEDLA.

Herrera Santi, Patricia. (2000). Rol de género y funcionamiento familiar. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 16(6). Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21252000000600008&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252000000600008&lng=es&tlng=es).

JIMENEZ, Elizabet. (2015). *La evolución del empleo de las mujeres en Bolivia: Avances y desafíos*. La Paz, Bolivia. Red Boliviana de Mujeres Transformando la Economía (REMTE).

Ley N° 348 de 2013. Ley integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia. 9 de marzo de 2013. Estado Plurinacional de Bolivia.

MOGROVEJO, Rodrigo y Marisol Rodríguez. (2017). *Mujeres del sector de la construcción en Bolivia. Con una especial mirada a las ciudades de La Paz y El Alto*. Bolivia. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-lima/documents/publication/wcms\\_571361.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-lima/documents/publication/wcms_571361.pdf)

MORENO, Neus, MONCADA, Salvador, LLORENS, Clara y CARRASQUER, Pilar. (2011). *Doble presencia, trabajo doméstico-familiar y asalariado: espacios sociales y tiempos*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona. Recuperado en: [http://www.ccoo.cat/salutlaboral/docs/Calaix%20Sindical/2011\\_doblepresenciaysalud.pdf](http://www.ccoo.cat/salutlaboral/docs/Calaix%20Sindical/2011_doblepresenciaysalud.pdf)

OLIVEIRA, Orlandina y ARIZA, Marina. 2000. Trabajo femenino en América Latina. en: E. DE LA GARZA, *Tratado Latinoamericano de la sociología del trabajo*, ed.Nefc. México D.F. pp.645 - 657.

PEÑARANDA, Katrina, FLORES, Ximena, ARANDIA, Alvaro. (2006). *Se necesita empleada doméstica de preferencia cholita: Representaciones sociales de la trabajadora del hogar asalariada en Sucre*. La Paz –Bolivia. PIEB.

ROJAS, Bruno (2012). Mujeres trabajadoras, mujeres informales. En: *Mujeres constructoras del hábitat. La Paz – Bolivia: Taller de Proyectos de Investigación del Hábitat Urbano Rural – Red Hábitat*. Pp. 5-6.

RED HABITAT. (2012). *“Mujeres constructoras del hábitat”*. La Paz – Bolivia. Ed. Quatro hnos.

RED HABITAT. (S/A). *“Mujeres constructoras del hábitat: derechos y emprendimientos en la ciudad. Sistematización del proyecto ‘fortalecimiento y empoderamiento de las organizaciones económicas de mujeres constructoras del hábitat’*. La Paz – Bolivia.

RODRIGUEZ, Viviana (Coord.). (S.f). *Violencia en contra las mujeres: entre avances y resistencias. Estudios en tres ciudades de Bolivia*. Bolivia. OXFAM.

SALAZAR, Cecilia (2011). *Ética del cuidado y desarrollo para todos: desafíos desde la diferencia*. En: Fernanda Wanderley (Coord.) *El desarrollo en cuestión: Reflexiones desde América Latina*. Bolivia: CIDES-UMSA, Plural editores. Disponible en PDF.

SPEEDING, Alison. (1999). *Breve curso de parentesco*. Bolivia. IDIS – UMSA.

SPEEDING, Alison. (2006). *Metodologías cualitativas: Ingreso al trabajo de campo y de recolección datos*. En: Mario Yapu (Coord.) *Pautas metodológicas para investigaciones cualitativas y cuantitativas en ciencias sociales y humanas*. Bolivia: PIEB.

SPEEDING, Alison. (2014). *Datos deprimentes, miradas deficientes: La situación laboral de las mujeres en Bolivia*. Estudios Bolivianos, La Paz, N°. 21, 2014. Recuperado de: [http://www.revistasbolivianas.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2078-03622014000200009&lng=es&nrm=iso](http://www.revistasbolivianas.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2078-03622014000200009&lng=es&nrm=iso)

TORNS, Teresa (2008). El trabajo y el cuidado: cuestiones teórico metodológicas desde la perspectiva de género. *EMPIRIA. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*. N° 15. España. pp. 53-73.

WANDERLEY, Fernanda. 1995. *Discriminación ocupacional y de ingresos por género*. La Paz - Bolivia. Ministerio de Desarrollo Humano. Disponible en: [https://www.academia.edu/23087875/Discriminaci%C3%B3n\\_ocupacional\\_y\\_de\\_ingresos\\_por\\_g%C3%A9nero\\_Un\\_estudio\\_cualitativo\\_en\\_Bolivia](https://www.academia.edu/23087875/Discriminaci%C3%B3n_ocupacional_y_de_ingresos_por_g%C3%A9nero_Un_estudio_cualitativo_en_Bolivia)

WANDERLEY, Fernanda (2002). *Trabajo no mercantil e inserción laboral. Un abordaje de género desde los hogares*. Bolivia: CIDES-UMSA, Plural editores.

WANDERLEY, Fernanda (2009). *Crecimiento, empleo y bienestar social ¿Por qué Bolivia es tan desigual?* Bolivia: CIDES-UMSA, Plural editores.

## ANEXO FOTOGRÁFICO



ASOMUC en la marcha del 8 de marzo del 2017. Fotografía: Cortesía ASOMUC



Culminación del Curso Básico de construcción. Abril de 2017. Foto: Propia.



Clases toma de medidas, curso básico de construcción. 2017. Foto: Propia.



Clase de técnica de mezcla de colores para pintado de fachadas. Foto: Propia



Sonia realizando acabado de obra fina. Foto: Cortesía de Sonia.



Constructora realizando el pintado de interiores de una vivienda. Foto: Cortesía Socia ASOMUC.



Sonia y su compañera realizando trabajo de obra fina. Foto: Cortesía de Sonia.



Socias de ASOMUC recibiendo su personería jurídica en la ciudad de La Paz. Foto: Cortesía ASOMUC.