



I52 Ministerio trabajo  
NIT 901362464-5

## INFORME SOBRE PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES EN LA PERSONERÍA DE BOGOTÁ



En Sipersobogota- Sindicato de la Personería de Bogotá, reconocemos el aporte y la labor de las personas que se desempeñan en el área de servicios generales en la Entidad.



I52 Ministerio trabajo  
NIT 901362464-5

En Nuestro sindicato es de gran importancia generar estrategias que conduzcan a derrocar el patriarcado, desde una mirada con perspectiva de género, este tipo de acciones busca visibilizar las situaciones desiguales que en la práctica viven las mujeres en diferentes ámbitos entre ellos el laboral. Así, mismo busca identificar las diferentes intersecciones que confluyen en las mujeres y que hacen que sean susceptibles de las diferentes formas de discriminación.

Es por esto que se realizó una encuesta en la que participaron 22 personas y se indagó por sus condiciones socio-económicas, laborales, contractuales y sus percepciones sobre las labores que desempeñan; a continuación presentamos los resultados.

## **Objetivo**

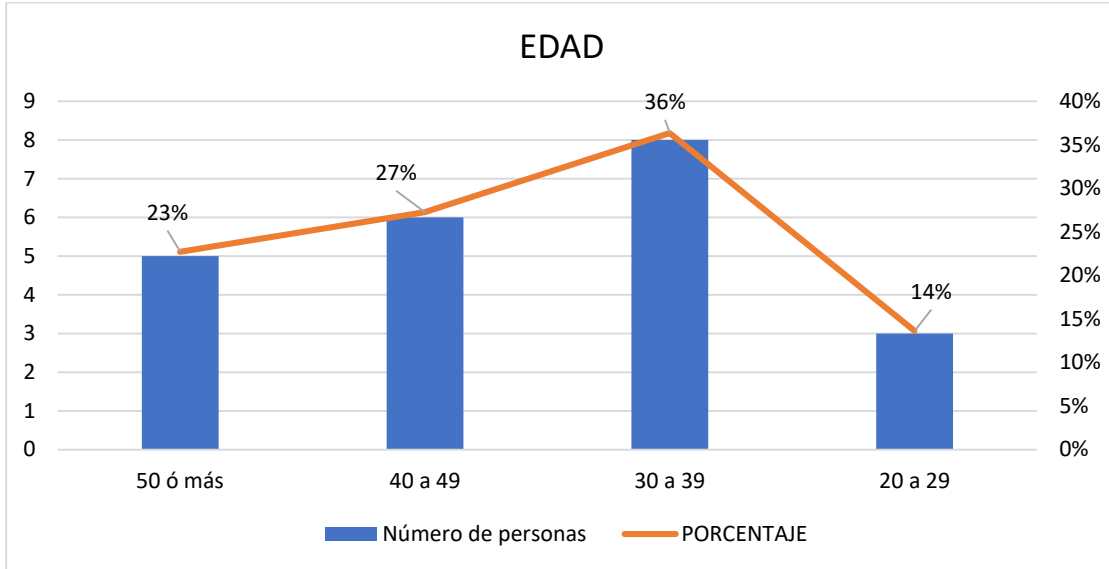
Conocer las condiciones sociodemográficas y laborales o contractuales de las personas que se encuentran vinculadas para desarrollar servicios generales en la Personería de Bogotá.

## **Metodología**

La encuesta se construyó con 25 preguntas abiertas y cerradas.  
En total fueron encuestadas de manera presencial 22 personas en el mes julio de 2022.

## **Pregunta 1. Edad de las personas encuestadas.**

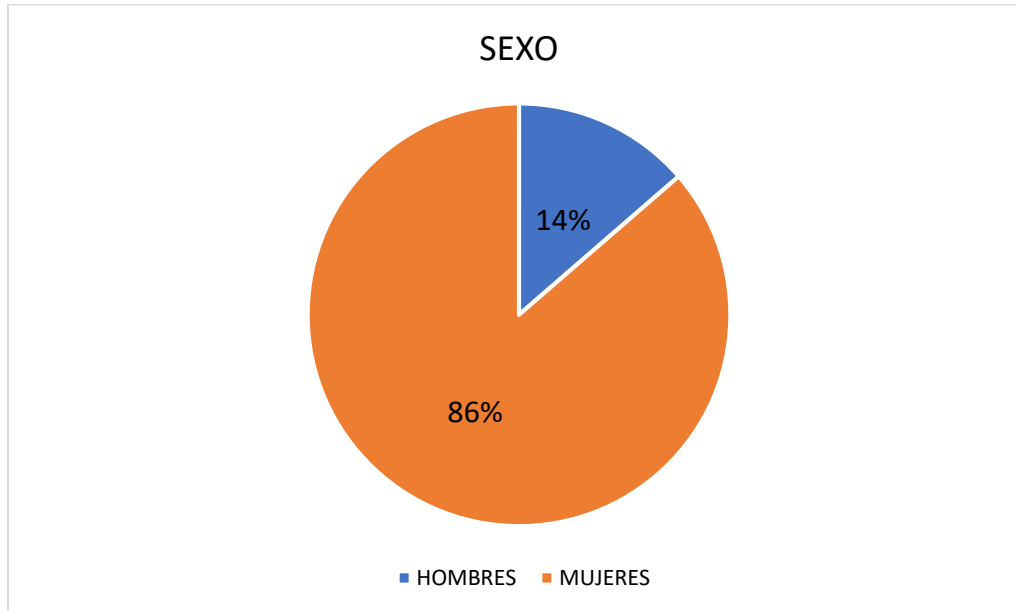
De las personas encuestadas 36% tienen edades entre los 30 a los 39 años, el 50% se encuentra entre los rangos de 40 a 49 años y de 50 años o más.



Se observó además que la mitad de las personas encuestadas sobrepasan los 40 años de edad: en este sentido, las condiciones de su trabajo deben considerarse en torno al ciclo de vida, sus expectativas, la mejora de sus condiciones sociales y la estabilidad laboral dirigida a obtener una pensión digna.

**Pregunta 2. Sexo de las personas encuestadas.**

Se indagó sobre el sexo de las y los trabajadores con los siguientes resultados:



Dentro del universo de esta encuesta se observa un 86% de mujeres trabajadoras. Como se evidencia en los datos, la participación de la mujer en el mercado laboral o contractual está relacionada por la posición que ocupa en la sociedad y en la familia, asociación que se realiza en lo laboral a tareas del hogar llevadas a este ámbito.

De acuerdo con la OIT muchas ocupaciones en todo el mundo siguen divididas por género; las funciones de limpieza, la enseñanza, el apoyo administrativo y la preparación de alimentos también están dominadas por las trabajadoras<sup>1</sup>.

Tradicionalmente, los servicios de cuidado se asocian con características femeninas lo que ha implicado que hayan sido históricamente realizados por mujeres<sup>2</sup> y esta segregación de género es discriminatoria en la medida en que las actividades laborales femeninas van acompañadas de sueldos más bajos, mayor índice de desempleo, menor valoración social y mayor inestabilidad<sup>3</sup>.

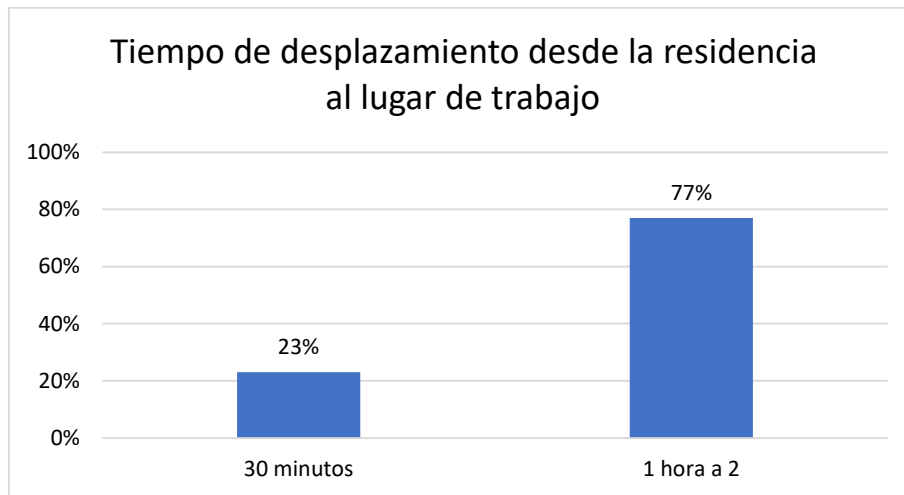
<sup>1</sup> Organización Internacional del Trabajo. <https://ilostat.ilo.org/es/these-occupations-are-dominated-by-women/>

<sup>2</sup> Universidad Javeriana. Informe de las condiciones laborales de las y los trabajadores del cuidado en Colombia. 2021. Disponible en <https://cuidadoygenero.org/wp-content/uploads/2021/10/Condiciones-laborales.pdf>

<sup>3</sup> REVISTA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. Más allá del «techo de cristal» Diversidad de género. España. 20002. Disponible en [https://www.researchgate.net/profile/Amparo-Ramos/publication/28059151\\_Mas\\_alla\\_del\\_techo\\_de\\_cristal/links/560c27f508aed543358d2285/Mas-alla-del-techo-de-cristal.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Amparo-Ramos/publication/28059151_Mas_alla_del_techo_de_cristal/links/560c27f508aed543358d2285/Mas-alla-del-techo-de-cristal.pdf)

### **Pregunta 3. Tiempo que emplea desde su lugar de residencia al lugar de trabajo**

El 77% de las personas encuestadas tardan entre 1 a 2 horas en llegar a sus trabajos.

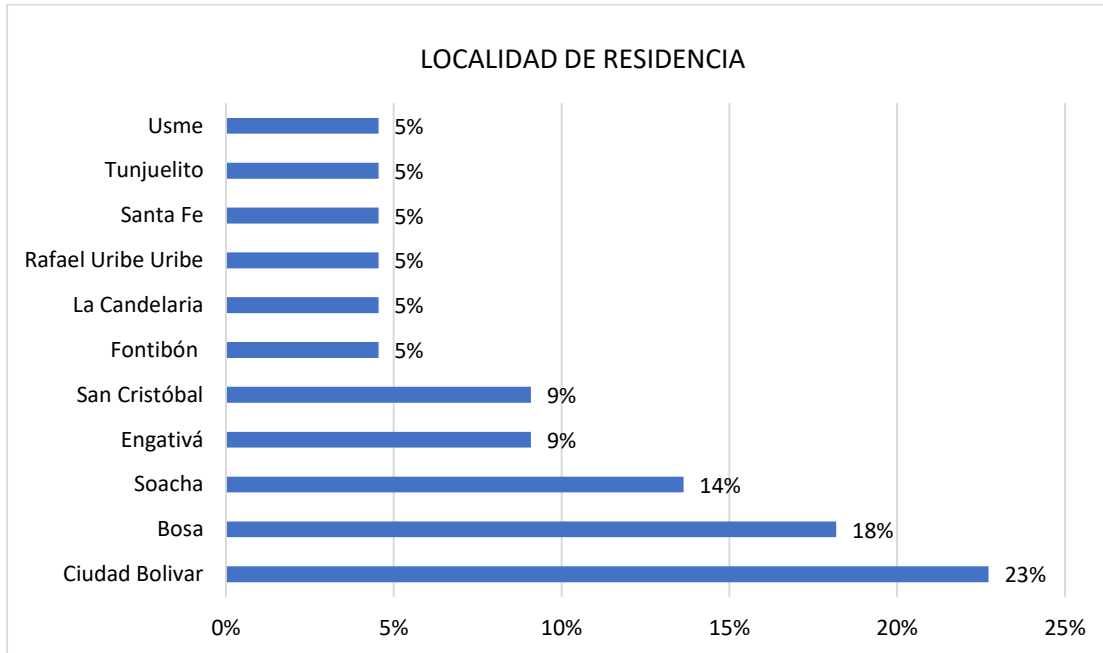


En la Personería de Bogotá el horario para las personas de servicios generales es de 6:00 a.m. a 4:00 p.m. de lunes a viernes y un sábado cada 15 días de 6:00 a.m. a 12 m., situación que implica que muchas de estas mujeres quienes además tienen personas a cargo (la mayoría menores de edad), deben levantarse en la madrugada para llegar a tiempo.

Adicionalmente, frente a estas situaciones de desplazamiento deberían contemplarse las condiciones de seguridad para la llegada y otros factores de riesgo del entorno, las cuales no son tenidas en cuenta en la planeación de estos horarios y que son factibles de mejorar con la implementación de estrategias, acciones que favorezcan la seguridad, especialmente de las mujeres, que son vulnerables a violencia sexual en el transporte público o espacio público.

### **Pregunta 4. Localidad de residencia**

Como se evidencia, la mayoría de las personas residen en la periferia de la ciudad, especialmente en las Localidades de Ciudad Bolívar, Bosa y el municipio de Soacha.

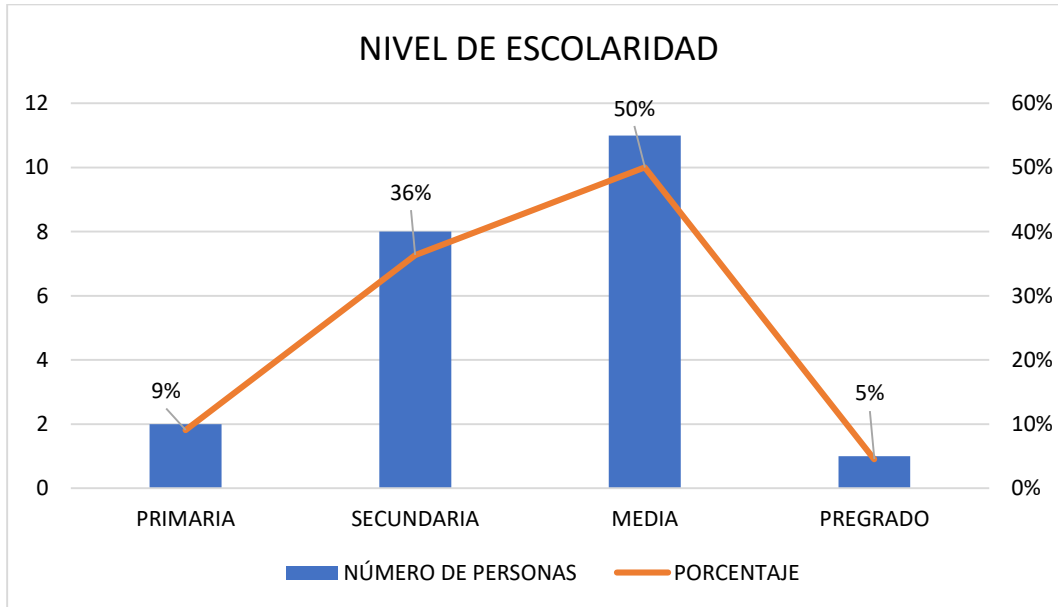


Los territorios donde residen la mayor parte de las personas encuestadas históricamente han sido afectados por altos índices de pobreza y marginalidad, exclusión e inseguridad.

Las labores de aseo han estado asociadas con menos reconocimiento económico frente a otros trabajos y la vulnerabilidad social de las personas que se emplean.

### **Pregunta 5. Nivel de escolaridad de las personas encuestadas**

De las personas encuestadas el 50% cuenta con educación media y el 36% llega a la educación secundaria, solo una persona 5% indicó tener estudios de educación superior.



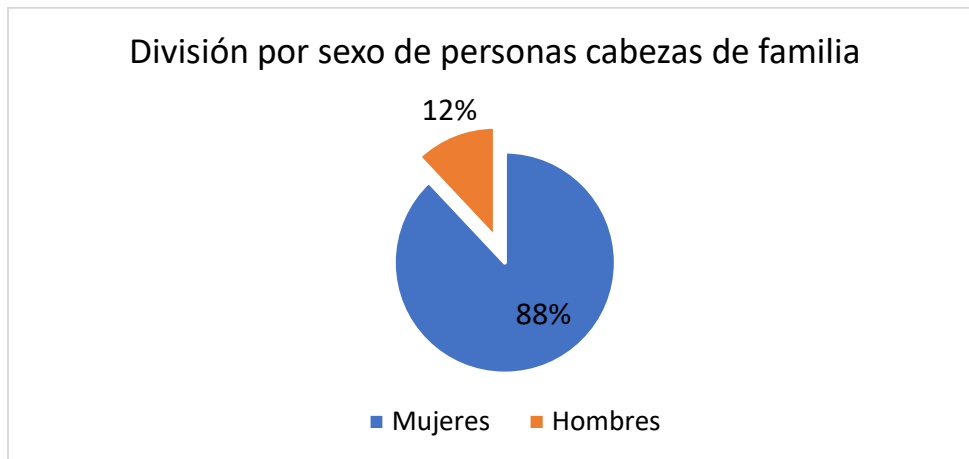
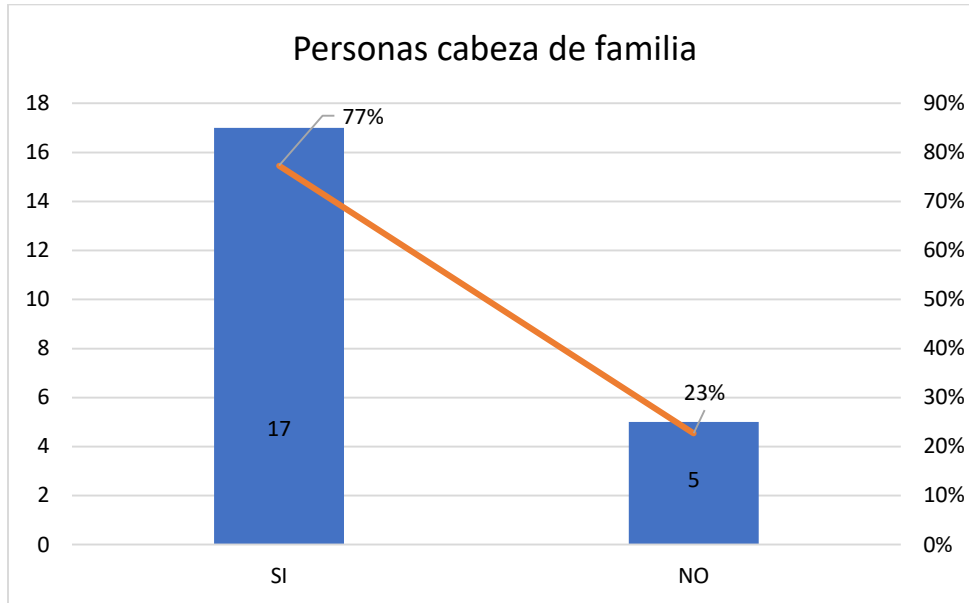
El nivel educativo es utilizado con frecuencia como una medida del capital humano, habilidades y aptitudes de las personas. La inserción en el trabajo o en el desarrollo de tareas contractuales no se produce de manera equitativa, las mujeres tienen las mayores tasas de desempleo; de acuerdo con el DANE las mujeres conforman 51,2% de la población en edad de trabajar y superan a los hombres en la tasa de desempleo<sup>4</sup>.

La educación juega un rol preponderante en la ruptura de ciertos prejuicios sociales frente a los trabajos que desarrollan las mujeres.

### **Pregunta 6. Personas cabeza de familia**

Del total de personas encuestadas el 77% son cabeza de familia

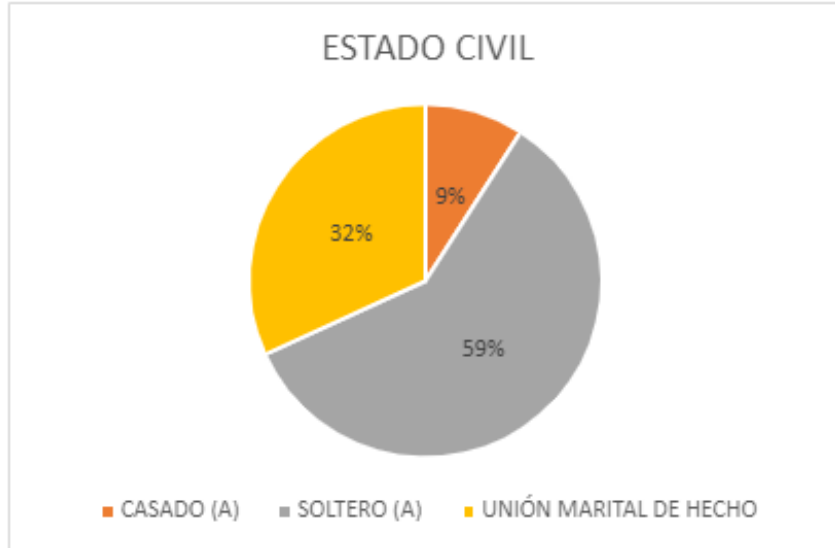
<sup>4</sup> DANE. Brecha salarial de Género en Colombia. 2020. Disponible en <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/nov-2020-brecha-salarial-de-genero-colombia.pdf>



Al diferenciar esta condición por la variable sexo, se encuentra que la mayoría de las personas cabeza de hogar son mujeres. Estas mujeres deben enfrentar retos adicionales pues no solo se encargan del aspecto económico, sino afectivo y social de sus familias, es decir estamos frente a una doble jornada, el sitio de trabajo o desarrollo de su contrato y la tareas de la casa.

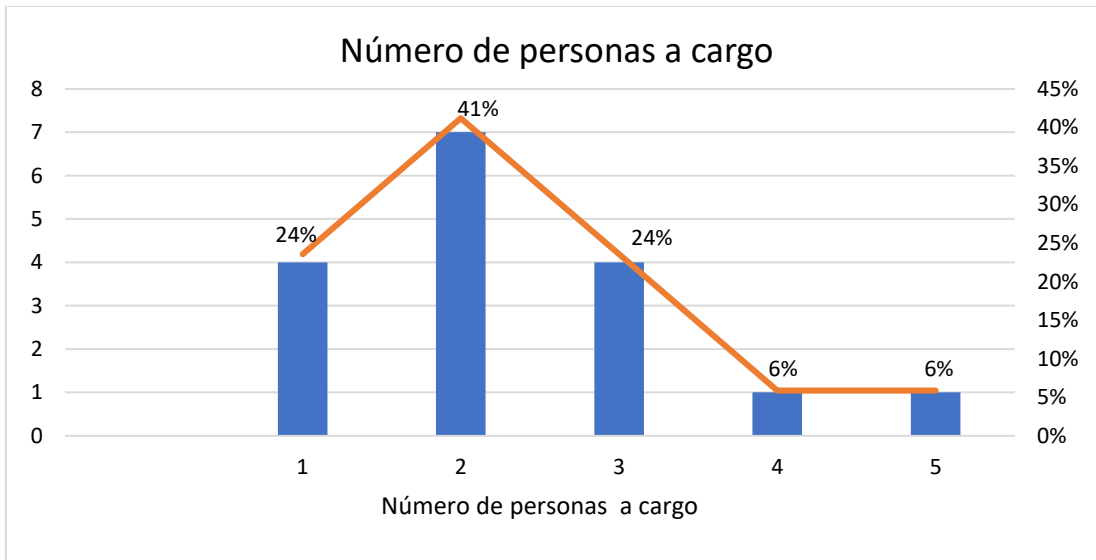
### **Pregunta 7. Estado civil de las personas encuestadas**





De las personas encuestadas el 59% indicó estar solteras y un 32% vivir en unión marital de hecho y un 9% casadas. Esta pregunta confirma la inclinación social de la mujer a estar como madre cabeza de hogar, asumiendo sola las dos jornadas laborales o contractuales y la responsabilidad de sus hijos e hijas.

### Pregunta 8. Número de Personas a Cargo





I52 Ministerio trabajo  
NIT 901362464-5

Estudios han demostrado que los hogares con jefatura femenina, tienden a ser más vulnerables.

En cifras para la ciudad de Bogotá, en promedio los hogares familiares monoparentales con jefatura masculina cuentan con un mayor nivel de ingresos que aquellos hogares con jefatura femenina, el 51% de los hogares monoparentales con jefatura femenina pertenecen a los estratos socioeconómicos 1 y 2; la feminización de la pobreza<sup>5</sup> en Bogotá también se evidenció por el porcentaje de hogares monoparentales con jefatura femenina cuyos ingresos están por debajo de la línea de pobreza, y de hecho es casi el doble del porcentaje de hogares con jefatura masculina en la misma condición<sup>6</sup>.

Estas condiciones deben tener un análisis para apoyar y definir estrategias frente a los horarios laborales, permisos, incentivos con el fin que se establezcan medidas laborales que reduzcan la vulnerabilidad en la cual se encuentran estas mujeres cabeza de hogar.

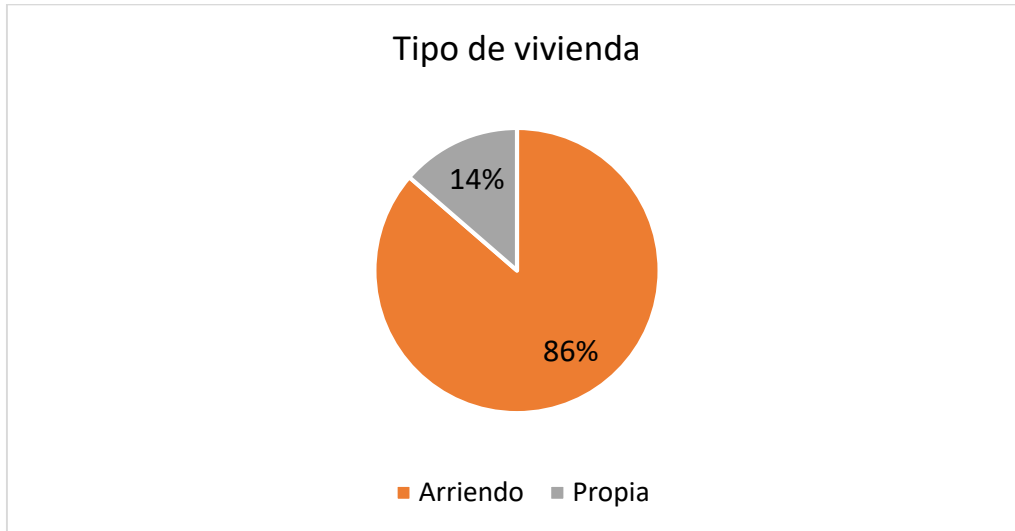
### **Pregunta 9. Tipo de vivienda de las personas encuestadas**

Del total de las personas encuestadas el 86% habitan en viviendas en arriendo en estratos 1 y 2 y solo un 14% cuenta con vivienda propia.

---

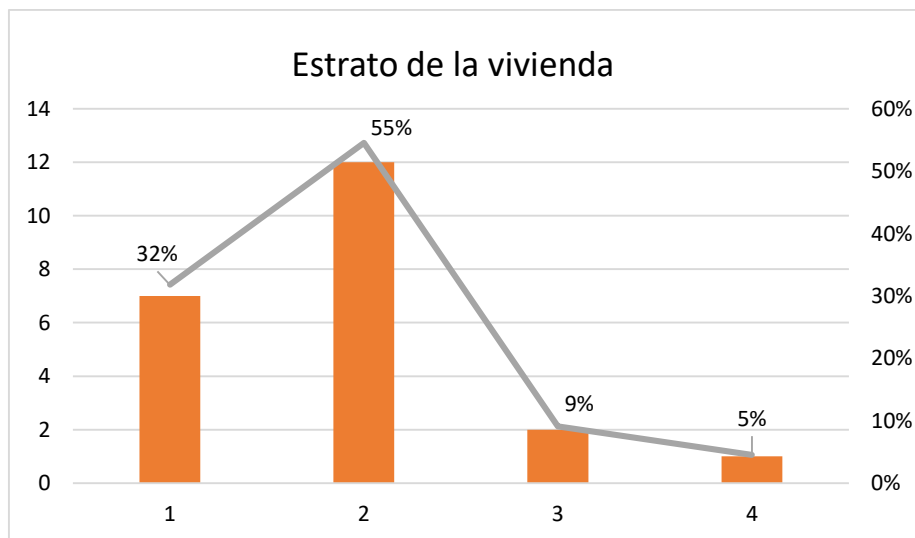
<sup>5</sup> "En la década de 1980, algunas feministas del tercer mundo comenzaron a analizar el fenómeno de la pobreza desde una perspectiva de género. Identificaron una serie de fenómenos dentro de la pobreza que afectaban de manera específica a las mujeres y señalaron que la cantidad de mujeres pobres era mayor a la de los hombres, que la pobreza de las mujeres era más aguda que la de los hombres y que existía una tendencia a un aumento más marcado de la pobreza femenina, particularmente relacionada con el aumento de los hogares con jefatura femenina. Para dar cuenta de este conjunto de fenómenos se utilizó el concepto de "feminización de la pobreza" Godoy L (2004). Entender la pobreza desde la perspectiva de género. SERIE Mujer y desarrollo N° 52. Santiago de Chile. CEPAL

<sup>6</sup> Secretaría Distrital de Planeación. Análisis de la situación socioeconómica de los hogares familiares monoparentales con jefatura femenina y jefatura masculina en Bogotá. 2019. Disponible en [https://www.sdp.gov.co/sites/default/files/boletin\\_9\\_observatorio\\_poblacional\\_diferencial\\_y\\_de\\_familias.docx](https://www.sdp.gov.co/sites/default/files/boletin_9_observatorio_poblacional_diferencial_y_de_familias.docx)



Es importante poder brindar orientación y apoyo a estas personas para lograr que el porcentaje se incremente frente a la opción de contar con vivienda propia, incentivar desde la empresa contratante las estrategias con la caja de compensación para brindar el respectivo apoyo e incentivar la compra de vivienda.

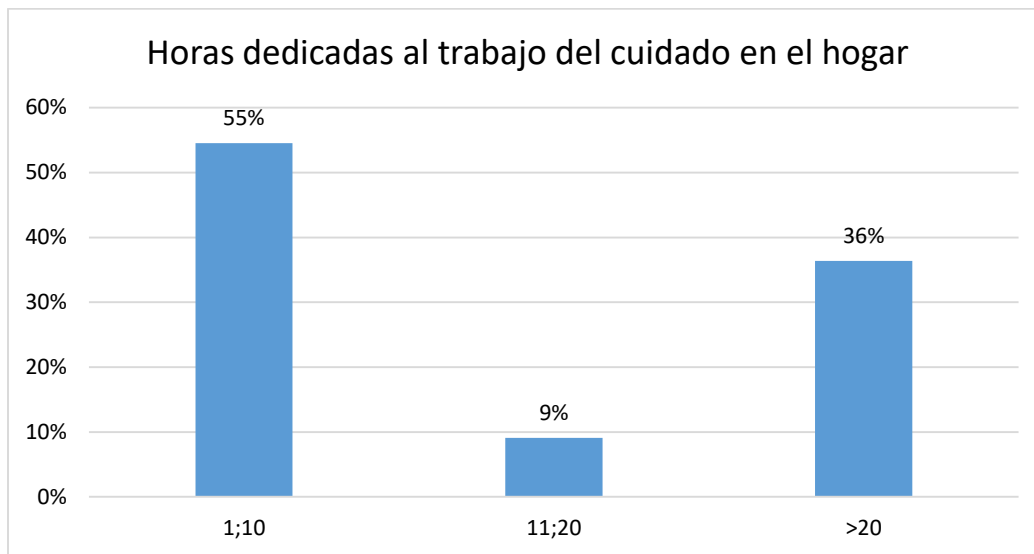
### Pregunta 10. Estrato de la vivienda



El 87% vive en estratos 1 y 2, lo que reafirman estos datos, es que el trabajo del cuidado (servicios generales) se asocia con menos ingresos, por lo tanto, mayor

vulnerabilidad en el acceso a la vivienda, a la mejora progresiva de sus condiciones económicas.

**Pregunta 11. Tiempo que se dedica a la semana a las labores del cuidado**  
[asear la casa, cuidar personas, cocinar, compras, voluntariado]



Del total de las personas encuestadas el 55% indicaron que dedicaban entre 1 a 10 horas al trabajo del cuidado del hogar y el 36% más de 20 horas.

Hay que considerar que este tipo de trabajo del cuidado no es remunerado, que implica cargas adicionales de las personas que lo realizan.

En este punto, son varios los factores que se suman a las condiciones anteriormente descritas, trabajadoras mujeres, cabezas de hogar, con niveles de educación media, que viven en estratos 1 y 2 y que deben dedicar un alto número de tiempo en labores del cuidado y que podría ser dedicados para su descanso y ocio, lo que se conoce como una segunda jornada de trabajo no remunerada.

**Pregunta 12. Personas víctimas del conflicto armado**

Se encontraron que, entre las 22 personas encuestadas, dos mujeres refirieron ser víctimas del conflicto armado, situación que agrava aún más sus condiciones de vida, encontrando la labor de servicios generales como única oportunidad en el mercado laboral.



I52 Ministerio trabajo  
NIT 901362464-5

**Pregunta 13. Alguna vez durante su trabajo en la personería ha sufrido algún tipo de violencia o maltrato.**

Del total de las personas encuestadas el 23% manifestaron decir que: “si habían sufrido violencia”, un 13% de las personas contestaron haber sufrido violencia por compañeras(os) de trabajo tercerizados y un 9% de las personas por funcionarios(as) de la Personería.

De las personas encuestadas el 9% indicaron haber sufrido conjuntamente violencia psicológica, física y verbal, de éstas el victimario(a) fue un funcionario(a) de la Personería y en el otro caso un compañero(a) de trabajo; una indicó haber sufrido violencia verbal y un 9% violencias psicológicas.

Además del drama que padecen las mujeres que laboran en servicios generales en su fuero interno, tal como se ha mencionado en aspectos como tiempos de desplazamiento, lugares de residencia, madres cabeza de familia, algunas se ven obligadas a enfrentar maltrato por parte funcionarios(as) o compañeras(os) de trabajo

**Pregunta 14. Denunciaría hechos de violencia de género en su trabajo**

Del total de personas encuestadas el 27% no lo denunciaría, un 18% no denunciaría por miedo, un 4% por desconocimiento no denunciaría.

Lo que hace que el no denunciar sea una tendencia debido al aferrarse al trabajo o contrato, miedo por represalias, es decir, naturalizan el hecho de recibir violencia de género por su condición laboral.

**Pregunta 15. En razón a su trabajo o función se ha sentido discriminado(a)**

Del total de las personas encuestadas el 18% indicaron que si se habían sentido discriminadas(os).

Se evidencia que si se presentan hechos de violencia contra las personas que laboran en servicios generales en la entidad tengan la vinculación que tengan la Personería como entidad defensora de derechos humanos debe tener cero tolerancia con este tipo de situaciones de violencia, alentar mecanismos de



I52 Ministerio trabajo  
NIT 901362464-5

denuncia segura y sensibilizar a los(as) servidores(as) públicos sobre el respeto y trato digno de las personas que laboran en la entidad, independientemente de la labor que éstas realicen y de la modalidad de vinculación.

**Pregunta 16. Considera que su trabajo o labor en la Personería es reconocido, valorado**

El 82% considera que sí. Resulta alentador que las personas sientan que su trabajo tiene valor, es importante, porque fomenta un ambiente favorable y amable.

**Pregunta 17. En su trabajo ha recibido capacitaciones sobre género**

El 50% manifestó no haber recibido capacitación sobre género, lo que indica que el desconocimiento en temas de género impide que las mujeres se empoderen y asuman una visión diferente que les permita cambiar las condiciones a las que se exponen en el día a día.

Tal como lo decía Rosa Luxemburgo "*solo triunfaremos si no nos olvidamos de aprender*", es necesario informar y capacitar especialmente a las víctimas de las distintas formas de violencia debido a su condición de ser mujer, es por esto que hoy día hablamos de un enfoque de género y perspectiva de género, con el fin de empoderar a las mujeres otorgándoles herramientas para que puedan exigir el respeto y la no violación a sus derechos. Recordemos que la violencia contra la mujer son derechos humanos.

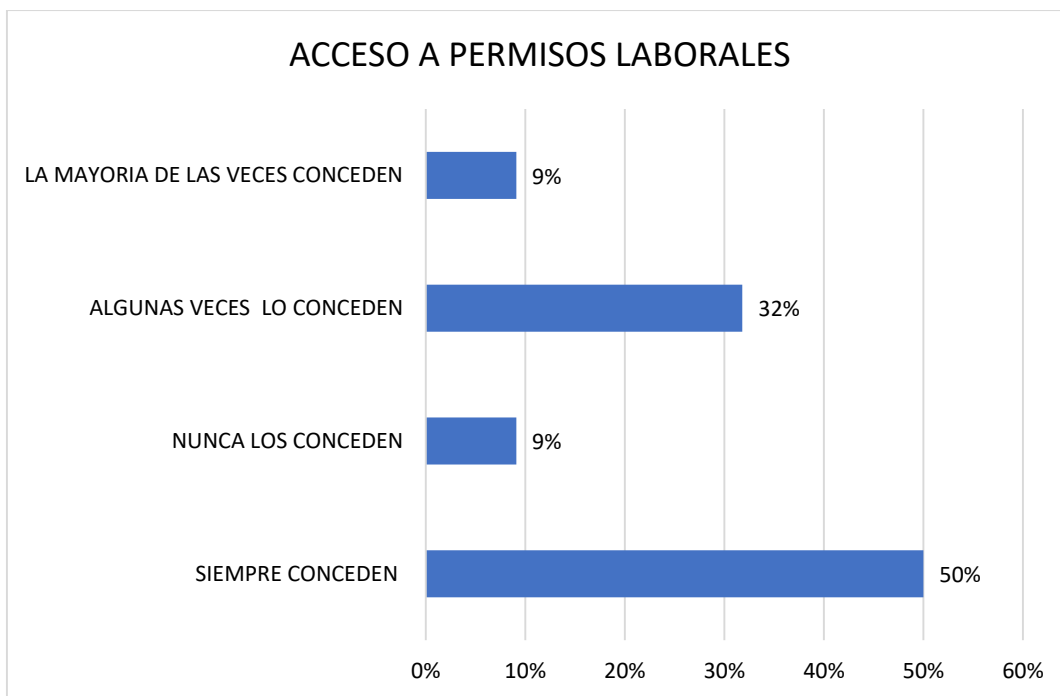
**Pregunta 18. Hay posibilidades de ascenso en su trabajo**

El 77% consideran que no tienen posibilidad de ascenso en su trabajo, respuesta evidente y condición que se puede advertir ya que no hay oportunidades de estudio debido a la falta de recursos económicos y físicos, así como tiempo, fuerzas y capacidad de concentración después de atender su trabajo y labores en el hogar.

**Pregunta 19. Considera que su horario laboral le permite tener tiempo de calidad con su familia o realizar otras actividades de educación y ocio**

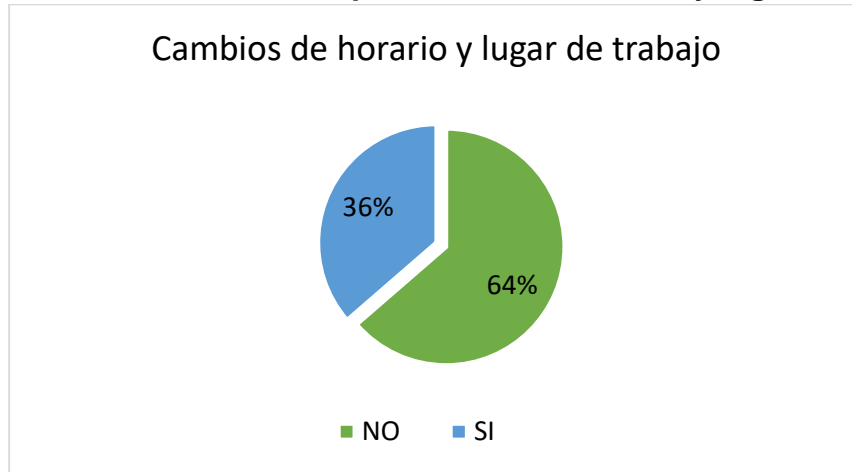
El 45% considera que no le queda tiempo para realizar otro tipo de actividades, evidente por los tiempos de traslado entre el trabajo a casa y viceversa, cantidad de actividades de las que son responsables, cuidado de hijos e hijas, etc.

**Pregunta 20. Si usted solicita un permiso para ausentarse de su trabajo (temas familiares, salud, trámites personales), generalmente.**



El 41% de las encuestadas señalaron que nunca los conceden o algunas veces lo conceden, se han visto afectadas cuando solicitan permiso para atender temas personales, escenarios que no tienen en cuenta que son ellas las responsables de sus casas, familias, de su estado de salud, se reconoce su vulnerabilidad por ser madres cabeza de hogar, pero en su mayoría sienten que tienen dificultades o trabas a la hora de pedir un permiso.

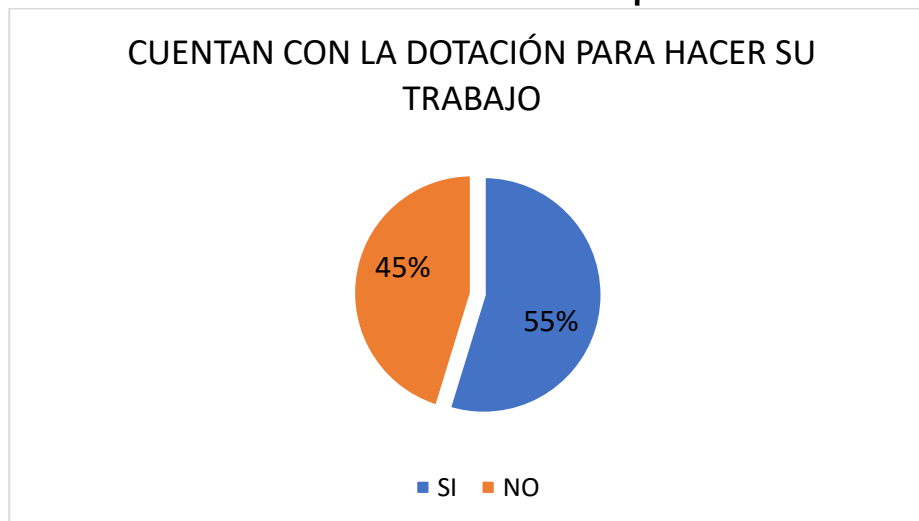
### Pregunta 21. Ocurren cambios repentinos en el horario y lugar de trabajo



El 36% manifiesta que ha sufrido cambios repentinos en horario y lugar de trabajo, ese mismo 36% indicó que no les fueron consultados estos cambios.

Aunque el empleador tiene la facultad de modificar repentinamente el horario y lugar de trabajo gracias al *Ius Variandi*, es recomendable que los empleadores tengan en cuenta elementos como lugar de residencia, si está realizando estudios, si está a cargo de una persona con discapacidad, para que esto no pueda convertirse en una afectación o carga adicional para las mujeres que se desempeñan en servicios generales, o en últimas pueda terminar incluso en una causal de “despido injusto indirecto”.

### Pregunta 22. Cuenta con la dotación necesaria para realizar su trabajo





El 45% de las encuestadas manifiesta que no cuentan con la dotación necesaria para realizar su trabajo, porcentaje tan alto que evidencia el incumplimiento de la normatividad que obliga al empleador suministrar e inspeccionar los elementos de protección personal para desarrollar sus actividades, y esto independiente de la vinculación es inadmisibles.

**Pregunta 23. Considera que la remuneración recibida por su trabajo es justa por las labores que realiza**



Ya que el 73% de las encuestadas considera que su remuneración es injusta, debido a la cantidad de actividades que realizan entre ellas, la mayoría son actividades de aseo y limpieza de lugares muy sucios como los son baños y traperos, es importante mencionar la diferencia entre un salario digno y el salario mínimo, ya que el salario digno es un derecho humano, pero la diferencia consiste en que el salario mínimo lo define el gobierno, el salario digno es definido a través de organizaciones especializadas que se dedican a investigar sobre el tema.

Es por esto que, cobra importancia la labor que realiza SIPERSOBOTÁ, pues logramos una negociación colectiva para mejorar las condiciones laborales en las empresas o entidades públicas como la nuestra.



I52 Ministerio trabajo  
NIT 901362464-5

Por lo tanto, recomendamos se pueda realizar capacitaciones sobre derechos laborales, el sindicalismo, métodos y herramientas de negociación, así como la mejora de los salarios dignos para las personas que laboran en servicios generales.

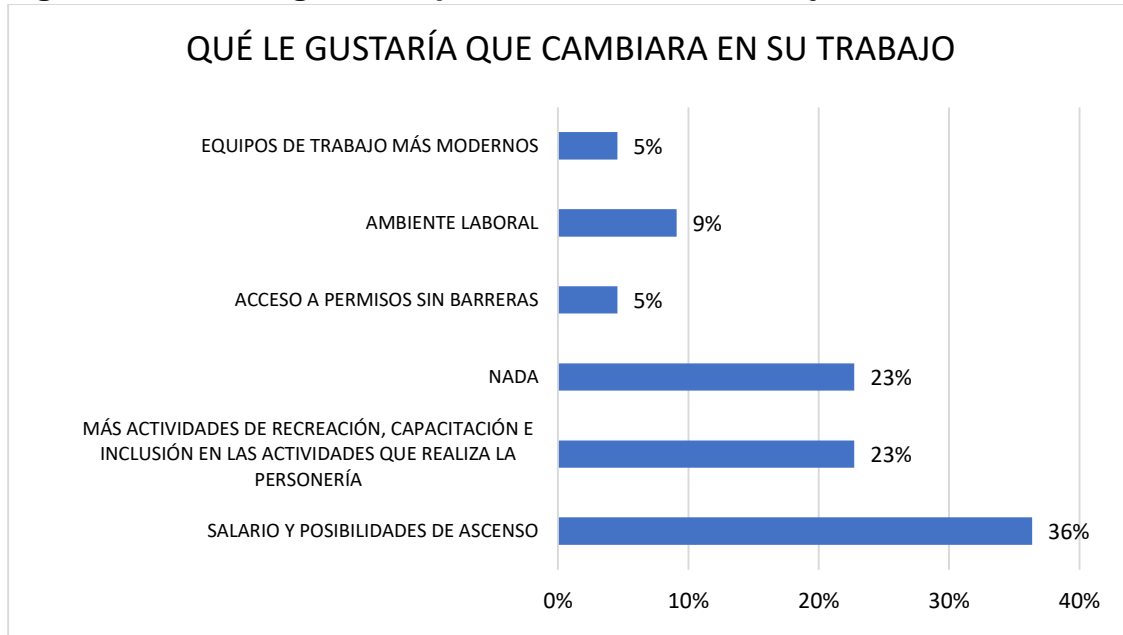
En el caso de la empresa de aseo, la supervisión del contrato, debe velar por el respeto a las condiciones mínimas y no, por el contrario, de alguna manera ser cómplices de la presunta flagrante violación a derechos de mujeres.

#### **Pregunta 24. Considera que trabaja en condiciones laborales justas**



Aunque solo el 36% de las encuestadas considera que trabaja en condiciones laborales injustas, es importante tener en cuenta que a pesar de que el lugar y el entorno de trabajo es al interior de la Personería de Bogotá – “Guardianes de tus Derechos”, se tiene la percepción que hay condiciones injustas de trabajo para las personas que trabajan en servicios generales tercerizadas, y que por una u otra razón, estas condiciones se encuentran ocultas hasta la realización de esta encuesta por parte de Sipersobogotá, es más, hasta el día de hoy, aún se desconocen dichas condiciones laborales injustas que consideran ese 36% de las encuestadas, cosa que debería indagarse al interior de la entidad, los Guardianes de los Derechos Humanos no deberíamos mirar de reojo y naturalizar la vulneración de estos(as) trabajadores(as) que se desempeñan en la entidad, independiente de su vinculación.

### Pregunta 25. Qué le gustaría que cambiara en su trabajo



El 36% de las encuestadas desearían que su salario cambiara, así como tener posibilidades claras y reales para un ascenso, cosa que ratifica las evidencias de la pregunta sobre la remuneración.

Un punto a tener en cuenta, es que el 23% de las encuestadas les gustaría ser tenidas en cuenta en las acciones de recreación y capacitación, así como en las diferentes actividades que desarrolla la Personería de Bogotá, pero que debido a la tercerización en la contratación del Personal de servicios generales, no pueden ser incluidas, segregándolas no solo por el tipo de contratación, sino los salarios que reciben comparadas con las mujeres que pertenecen a la Planta de personal de la Entidad, que ostenta el cargo de Auxiliar de Servicios Generales, elemento que en la actualidad no tenemos en cuenta gracias a la “Eficiencia” administrativa, que pretende maximizar a costa del bienestar de las mujeres vulneradas objeto de nuestro análisis.



I52 Ministerio trabajo  
NIT 901362464-5

## Conclusiones

Las mujeres que ejercen la función de Servicios Generales en la Personería de Bogotá “Guardianes de tus Derechos”, dedicándose al cuidado y atención de los(as) funcionarios y funcionarias de manera directa o mediante tercerización, tienen un perfil como el siguiente:

Mujeres en su gran mayoría mayores de 40 años, que no cuentan con estudios distintos al bachillerato, con hogares en su mayoría cabeza de hogar, solteras con hijos a cargo, que viven en arriendo en la periferia de la ciudad en estratos como el 1 y 2, lo que las lleva a gastar más de 2 horas diarias en desplazamientos en el transporte público, viviendo en su día a día situaciones de inseguridad y violencia sexual, se encuentran expuestas diariamente.

Con relación a su trabajo, se puede identificar que son mujeres propensas a padecer violencia y maltrato, no solo por parte de sus compañeras de trabajo de la empresa de tercerización, sino que adicionalmente por funcionarios(as) de la Personería de Bogotá – “Guardianes de tus Derechos”, y peor aún, con temor a denunciar por la probabilidad de perder su trabajo, además, son mujeres que no cuentan con posibilidades reales y claras de ascenso, sin tiempo para estudio, diversión y ocio, y mucho menos con un salario digno que permita mejorar sus condiciones de vida. Sumado a lo anterior que por sus características manejan dobles jornadas.

En cuanto a sus salarios presentan una gran distancia dependiendo de la modalidad de vinculación si se trata de manera directa con la Personería de Bogotá o tercerizadas.

Por otra parte, la entidad Personería de Bogotá D.C, no puede hacer caso omiso de las situaciones que se presentan con la excusa de que no son trabajadores (as) directas de la entidad, sino que son tercerizadas, posiblemente lavándose las manos frente a una problemática evidente e inocultable y que se traduce en el principio fundamental de la dignidad humana que debe justamente enaltecerse en la entidad con todas las personas colaboradoras de la entidad independiente de la vinculación. Surgen también interrogantes frente a la supervisión contractual y la real tarea de la institución frente al cumplimiento de la materialización del Estado social de derecho tarea que nos convoca a todas las personas y en especial hacer



I52 Ministerio trabajo  
NIT 901362464-5

visible lo que se quiere pasar como invisible, para que en efecto tengamos la sociedad justa y equitativa que queremos más allá de los discursos y la retórica.

## **Recomendaciones**

Se recomienda continuar con este tipo de actividades de reconocimiento para valorar la ardua labor que realizan las mujeres que se desempeñan en servicios generales.

Efectuar la supervisión sobre la empresa de aseo y cafetería de manera eficaz y en garantías de derechos.

Se solicita capacitar a las mujeres en temas de perspectiva y enfoque de género.

Es relevante capacitarlas en talleres sobre condiciones dignas de trabajo.

Es importante la capacitación sobre el sindicalismo y beneficios que esto conlleva.

Es trascendental el acompañamiento de la Personería de Bogotá para acceder a oportunidades de estudio, vivienda, así como para la adquisición de herramientas tecnológicas.

---