

El libro *Mujer, emprendimiento y empleabilidad: una mirada interdisciplinaria* es producto del proyecto de investigación “Capacidades de la mujer desde la perspectiva de la empleabilidad y el emprendimiento como contribución a la productividad regional del Norte de Santander”, del Grupo Altos Estudios de Frontera (ALEF) de la Universidad Simón Bolívar sede Cúcuta, Colombia.

Se presenta el trabajo de diversas investigaciones de universidades de Colombia, Venezuela, Brasil, México y Ecuador a través de enfoques interdisciplinarios. Los diversos capítulos demuestran el rol que tiene la mujer más allá de las labores del hogar, en particular en el emprendimiento y la empleabilidad, siendo necesario ese reconocimiento para lograr la contribución de la mujer en el proceso productivo de la región.

Mujer, emprendimiento y empleabilidad

Mujer, emprendimiento y empleabilidad:

UNA MIRADA INTERDISCIPLINARIA



Editores
Neida Albornoz-Arias | Rina Mazuera-Arias

EDICIONES
UNIVERSIDAD
SIMÓN BOLÍVAR



ISBN 978-958-5430-90-7



9 789585 430907

UNIVERSIDAD
SIMÓN BOLÍVAR

BARRANQUILLA Y CÚCUTA - COLOMBIA | VIGILADA MINEUCACIÓN



Res. 23095, del MEN

Mujer,
emprendimiento y empleabilidad:

UNA MIRADA INTERDISCIPLINARIA

Mujer, emprendimiento y empleabilidad:

UNA MIRADA INTERDISCIPLINARIA

MUJER, EMPRENDIMIENTO Y EMPLEABILIDAD: UNA MIRADA INTERDISCIPLINARIA

© Rina Mazuera-Arias • Neida Albornoz-Arias • Marisela Vivas-García • María-Antonia Cuberos • Akever-Karina, Santafe-Rojas • Myriam-Teresa Carreño Paredes • Miguel Ángel Morffe Peraza • Camila Andrea Martínez Roza • Miguel Ángel Vera • Antonio Enrique Tinoco Guerra • Aloisio Ruscheinsky • Manoella Cará Treis • Danúbia Silva Benites Lopes • Ana Paola Aldrete Glez • Patricia Pocovi Garzón • Josefina Robles Uribe • Lilian Victoria Morales Carrasco • Nelson Rodrigo Lascano Aimacaña • Edison Roberto Valencia Núñez María Augusta Albornoz Garzón

Editores: Neida Albornoz-Arias • Rina Mazuera-Arias

Facultad Ciencias Jurídicas y Sociales; Administración y Negocios;
Departamento de Ciencias Sociales y Humanas

Grupo de Investigación Altos Estudios de Frontera (ALEF), Universidad Simón Bolívar

Director: Rina Mazuera-Arias

Proceso de arbitraje doble ciego

Recepción: Enero de 2018

Evaluación de propuesta de obra: Enero de 2018

Evaluación de contenidos: Marzo de 2018

Correcciones de autor: Abril de 2018

Aprobación: Junio de 2018

Editores

Neida Albornoz-Arias | Rina Mazuera-Arias

Rina Mazuera-Arias • Neida Albornoz-Arias • Marisela Vivas-García
María-Antonia Cuberos • Akever-Karina Santafe-Rojas • Myriam-Teresa Carreño-Paredes
Miguel-Ángel Morffe-Peraza • Camila-Andrea Martínez-Rozo • Miguel-Ángel Vera
Antonio-Enrique Tinoco-Guerra • Aloisio Ruscheinsky • Manoella Cará-Treis
Danúbia-Silva Benites-Lopes • Ana-Paola Aldrete-Glez • Patricia Pocovi-Garzón
Josefina Robles-Uribe • Lilian-Victoria Morales-Carrasco • Nelson-Rodrigo Lascano-Aimacaña
Edison-Roberto Valencia-Nuñez • María-Augusta Albornoz-Garzón

Mujer, emprendimiento y empleabilidad: una mirada interdisciplinaria / ed. Neida Coromoto Albornoz Arias, Rina Mazuera Arias; Marisela Vivas García... [et al.] -- Barranquilla: Ediciones Universidad Simón Bolívar, 2017.
268 p. ; 17 x 24 cm.
ISBN: 978-958-5430-90-7

1. Mujeres – Aspectos sociales 2. Mujeres en la política – Brasil 3. Mujeres universitarias – Estudio de casos – Ecuador 4. Mujeres en el desarrollo de la comunidad 5. Feminismo I. Albornoz Arias, Neida Coromoto, ed. II. Mazuera Arias, Rina, ed. III. Vivas García, Marisela IV. Cuberos de Quintero, María Antonia V. Santafé Rojas, Akever Karina VI. Carreño Paredes, Myriam Teresa VII. Morffe Peraza, Miguel Ángel VIII. Martínez Rozo, Camila Andrea IX. Vera, Miguel Ángel X. Tinoco Guerra, Antonio Enrique XI. Ruscheinsky, Aloisio XII. Cará Treis, Manoella XIII. Silva Benites Lopes, Danúbia XIV. Aldrete Glez, Ana Paola XV. Pocovi Garzón, Patricia XVI. Robles Uribe, Josefina XVII. Morales Carrasco, Lilian Victoria XVIII. Lascano Aimacaña, Nelson Rodrigo XIX. Valencia Núñez, Edison Roberto XX. Albornoz Garzón, María Augusta
305.42 M953 2017 SCDD 21 ed.
Universidad Simón Bolívar – Sistema de Bibliotecas

Impreso en Barranquilla, Colombia. Depósito legal según el Decreto 460 de 1995. El Fondo Editorial Ediciones Universidad Simón Bolívar se adhiere a la filosofía del acceso abierto y permite libremente la consulta, descarga, reproducción o enlace para uso de sus contenidos, bajo una licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional.
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



©Ediciones Universidad Simón Bolívar
Carrera 54 No. 59-102
<http://publicaciones.unisimonbolivar.edu.co/edicionesUSB/>
dptpublicaciones@unisimonbolivar.edu.co
Barranquilla - Cúcuta

Producción Editorial
Editorial Mejoras
Calle 58 No. 70-30
info@editorialmejoras.co
www.editorialmejoras.co

Agosto de 2018
Barranquilla

Made in Colombia

Cómo citar este libro:

Mazuera-Arias, R., Albornoz-Arias, N., Vivas-García, M., Cuberos, M.-A., Santafé-Rojas, A.-K., Carreño-Paredes, M.-T., ... Vera, M. A. (2018). En N. Albornoz-Arias, & R. Mazuera-Arias (Edits.), *Mujer, emprendimiento y empleabilidad: una mirada interdisciplinaria*. Barranquilla: Ediciones Universidad Simón Bolívar.

Mujer,

emprendimiento y empleabilidad:

UNA MIRADA INTERDISCIPLINARIA

Editores

Neida Albornoz-Arias | Rina Mazuera-Arias

Rina Mazuera-Arias • Neida Albornoz-Arias • Marisela Vivas-García
María-Antonia Cuberos • Akever-Karina Santafé-Rojas • Myriam-Teresa Carreño-Paredes
Miguel-Ángel Morffe-Peraza • Camila-Andrea Martínez-Rozo • Miguel-Ángel Vera
Antonio-Enrique Tinoco-Guerra • Aloisio Ruscheinsky • Manoella Cará-Treis
Danúbia-Silva Benites-Lopes • Ana-Paola Aldrete-Glez • Patricia Pocovi-Garzón
Josefina Robles-Uribe • Lilian-Victoria Morales-Carrasco • Nelson-Rodrigo Lascano-Aimacaña
Edison-Roberto Valencia-Nuñez • María-Augusta Albornoz-Garzón

 UNIVERSIDAD
SIMÓN BOLÍVAR
BARRANQUILLA Y CÚCUTA - COLOMBIA | VIGILADA MINEDUCACIÓN



Res. 23095, del MEN

PROYECTOS:

- Capacidades de la mujer desde la perspectiva de la empleabilidad y el emprendimiento como contribución a la productividad regional de Norte de Santander. Grupo de Investigación Altos Estudios de Frontera (ALEF). Fecha de inicio: 16 de enero de 2017. Fecha de finalización: 31 de diciembre de 2017.
- Análisis comparativo de los elementos sociales, políticos, económicos y psicológicos del contrabando en el departamento Norte de Santander y estado Táchira, de la Universidad Simón Bolívar-sede Cúcuta, Grupo de Investigación Altos Estudios de Frontera (ALEF). Fecha de inicio: 01 de agosto de 2016. Fecha de finalización: 31 de diciembre de 2016.
- El Táchira en cifras 2015. El contrabando en las ciudades de frontera desde la perspectiva de la institucionalidad. Universidad Católica del Táchira, Venezuela. Fecha de inicio: 01 de enero de 2015. Fecha de finalización: 31 de diciembre de 2017.
- El mercado laboral y la pobreza desde un enfoque de derechos.
- Economía Social de la Escuela de Negocios.
- Creación de nuevas empresas: Emprendimiento Social desde una perspectiva regional.



Contenido

PRESENTACIÓN.....	9
PRÓLOGO	11
INTRODUCCIÓN	15
CAPÍTULO I:	
RECONOCIMIENTO DE LA IGUALDAD DE LA MUJER Y EL HOMBRE EN LAS LABORES DEL HOGAR. UNA VISIÓN SOCIOJURÍDICA.....	
	17
Rina Mazuera-Arias; Neida Albornoz-Arias; Marisela Vivas-García; María-Antonia Cuberos; Akever-Karina Santafé-Rojas; Myriam-Teresa Carreño-Paredes	
CAPÍTULO II	
ESPÍRITU EMPRENDEDOR FEMENINO. UNA REVISIÓN DESDE LA TEORÍA DE LAS NECESIDADES HUMANAS	
	45
Neida Albornoz-Arias; Rina Mazuera-Arias; Akever-Karina Santafé-Rojas; Marisela Vivas-García; María-Antonia Cuberos; Myriam-Teresa Carreño-Paredes; Miguel Ángel Morffe Peraza; Camila Andrea Martínez Roza	
CAPÍTULO III	
UNA MIRADA A LA EMPLEABILIDAD DE LA MUJER DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA FRONTERA TÁCHIRA-NORTE DE SANTANDER.....	
	75
Marisela Vivas-García; María-Antonia Cuberos; Rina Mazuera-Arias; Neida Albornoz-Arias; Myriam-Teresa Carreño-Paredes; Miguel Ángel Vera	

CAPÍTULO IV

LIDERAZGO Y EMPRENDIMIENTO FEMENINO 111

Akever-Karina Santafé-Rojas; Neida Albornoz-Arias; Rina Mazuera-Arias

CAPÍTULO V

MUJER, EMPRENDIMIENTO Y CULTURA..... 143

Antonio Enrique Tinoco Guerra

CAPÍTULO VI

DESAFIOS E TENDÊNCIAS DAS POLÍTICAS PÚBLICAS PARA AS MULHERES COMO QUESTÃO ESTRATÉGICA NO BRASIL: UM OLHAR A PARTIR DO SUL DO PAÍS..... 167

Aloisio Ruscheinsky; Manoella Cará Treis; Danúbia Silva Benites Lopes

CAPÍTULO VII

LA MUJER Y LA CONSTRUCCIÓN DEL BIEN COMÚN..... 205

Ana Paola Aldrete Glez; Patricia Pocovi Garzón; Josefina Robles Uribe

CAPÍTULO VIII

MUJERES UNIVERSITARIAS CREANDO EMPRESAS. UN CASO DE ESTUDIO EN AMBATO, ECUADOR..... 239

Lilian Victoria Morales Carrasco; Nelson Rodrigo Lascano Aimacaña; Edison Roberto Valencia Núñez; María Augusta Albornoz Garzón

AGRADECIMIENTOS 265

Presentación

Mujer, emprendimiento y empleabilidad: una mirada interdisciplinaria es un producto investigativo del Grupo Altos Estudios de Frontera (ALEF) de la Universidad Simón Bolívar sede Cúcuta y forma parte de proyectos de investigación de reconocidas universidades del contexto latinoamericano como lo son: Universidad Católica del Táchira, Venezuela; Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Brasil; Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente, ITESO; Universidad Jesuita de Guadalajara, México; Universidad Técnica de Ambato, Ecuador, y Universidad Simón Bolívar, sede Cúcuta, Colombia.

Los temas que en el libro se presentan en ocho capítulos se abordaron desde perspectivas disciplinares diversas, integrando la interdisciplinariedad como característica del libro, al estar contenidos en los proyectos: Capacidades de la mujer desde la perspectiva de la empleabilidad y el emprendimiento como contribución a la productividad regional del Norte de Santander. El mercado laboral y la pobreza desde un enfoque de derechos. Economía Social de la Escuela de Negocios. Creación de nuevas empresas: Emprendimiento Social desde una perspectiva regional.

De este modo se plantean en los contenidos de los capítulos, dada la vigencia y pertinencia del tema sobre la mujer, el emprendimiento y la empleabilidad para la sociedad y su desarrollo, un conjunto de contribuciones al campo científico que se espera sea aprovechadas por los lectores para su reflexión y como punto de partida hacia nuevas investigaciones.

María Antonia Cuberos¹

¹ Licenciada en Educación, Universidad Católica Andrés Bello-Venezuela. Ingeniero de Sistemas, Universidad Nacional Abierta, Venezuela. Doctor en Ciencias Gerenciales, Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada, Venezuela. Especialista en Sistemas de Información, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas. Docente e investigadora, miembro del Grupo de Investigación Altos Estudios de Frontera (ALEF) de la Universidad Simón Bolívar, sede Cúcuta, Colombia. Docente e investigadora de la Universidad Católica del Táchira, San Cristóbal, Venezuela. m.cuberos@unisimonbolivar.edu.co

Prólogo

Esta obra es fruto del trabajo colectivo de autores de distintos países hermanos, investigadores de diversos centros educativos de nivel superior, preocupados todos por cuestiones centrales para la gestión y acción pública y privada en nuestro medio.

La procedencia de estos académicos es también variada, los hay de Venezuela, Colombia, Ecuador, México y Brasil. Todos ellos unidos por el objetivo común de generar, desde un enfoque de género, un aporte a la descripción, la hermenéutica y la aproximación a las causas de fenómenos sociales altamente complejos.

En ese sentido, el rol de la mujer en nuestros países latinoamericanos es el denominador común de todos ellos, y poniendo el centro en ese aspecto, se revisan y recorren situaciones problemáticas que desafían a la Universidad, al Estado y, sobre todo, al empresariado local e internacional.

A la Universidad se la desafía no solo a transmitir conocimiento situado sino a proyectarlo socialmente, y con este trabajo en particular, todas las casas de altos estudios desde donde escriben mis colegas, cumplen con la tercera e importantísima misión de la educación superior en cualquier contexto, esto es, investigar, producir conocimiento. Dar herramientas a los decisores para la acción concreta, empoderarlos, para incidir así en la realidad que estudiamos.

Ahora bien, de entre todas las instituciones mencionadas, herencias de la Modernidad otrora reinante, a mi entender, el mayor reto aquí lo tiene el mercado, en la persona del empresario: pequeño, mediano, grande, emprendedor, micro y macro; todos empujados a comprometerse con la realidad de “la casa común” y a trabajar, más allá de las utilidades, por el beneficio de todos.

De este modo se repasan a lo largo de estos ocho capítulos, temas que interesan a las ciencias jurídicas, económicas, políticas, sociológicas, antropológicas, como parte de los estudios sociales.

En esa línea, el estatus de la mujer en nuestra sociedad, su rol como emprendedora y líder, tanto en el seno familiar como en la comunidad a la que pertenece, son el foco de estos capítulos; pero a su vez aquello se va entretrejiendo con el abordaje de problemáticas referidas al empleo, la cultura, el desarrollo social, y la educación y la innovación en sus diversas expresiones e impactos en el constructo social actual.

Desde estos temas se articulan teoría y *praxis*, elucubraciones conceptuales y descripciones crudas de la realidad de un continente marcado por la exclusión de amplios sectores de la población, y la desigualdad no solo económica sino social y política. Se describe para conocer, se analiza para entender, se explica para aproximarse a definiciones de fenómenos sociales multicausales. Y, finalmente, se elaboran propuestas para la acción. Lo propositivo es probablemente lo más esperanzador en términos de producción social del conocimiento puesto que nos proyecta hacia delante, nos provee recursos para hacer posible un mejor futuro para nosotros y los que vendrán.

Los contextos son diferentes e iguales, pues se advierten problemáticas particulares en relación a la historia de vida de las personas y los pueblos, pero también se señalan los desafíos comunes, aquellos que por ser problemas globales, para ser resueltos o, al menos correctamente administrados, precisan del consenso y el trabajo mancomunado, sobre la base de un compromiso sólido de las naciones y todos los agentes que dentro y fuera interactúan. Desde esa perspectiva se repasan situaciones domésticas, de frontera y otras que atañen a toda la Región y necesitan, como se decía antes, de una especial atención al consenso, al compromiso sólido y maduro de países a los que ha costado mucho devolver la democracia y más aún, hacerla sostenible en el transcurrir del tiempo.

En términos de metodología, el enfoque predominante es el cualitativo, esto nos habla del esfuerzo de comprensión y reflexión sobre procesos y realidades de índoles muy complejas. Eso no obsta que la triangulación metodológica haya sido la estrategia en varios de estos capítulos para poder nutrir con datos los análisis, efectuar estudios comparativos y pretender generalizaciones de mediano alcance que colaboren con una visión unificada de los problemas que aquí entran en escena.

Sin más, estimados lectores, los invito a darse a la tarea de leer y saborear, de dialogar y hacer aportes desde estos textos, de potenciar acciones y vencer resistencias. En definitiva, los entrego a la labor, derecho y deber de todo ser humano, encontrar sentidos a lo que nos pasa, hacer frente a los desafíos y comprometernos con nuestra realidad más allá del rol que nos toque desempeñar. Por lo demás, mis sinceras felicitaciones a los escritores por la semilla sembrada, por el fruto recogido...

Ana Carolina Díaz¹

¹ Licenciatura en Ciencia Política, Universidad Católica de Córdoba. Magister en Gestión Política con Mención en Diseño y Gestión de Políticas Públicas, Universidad Católica de Córdoba y Georgetown University. Asistente de investigación, Instituto de Investigación y Análisis Político, Facultad de Ciencia Política y RRII (UCC). Membresía activa en: IPSA (International Political Science Association); RELACIP (Red Latinoamericana de Carreras de Ciencia Política); Red Ciudadana Nuestra Córdoba (UCC, Asociación Civil El Ágora, Empresa Arcor, entre otras instituciones); SAAP (Sociedad Argentina de Análisis Político). diazancarolina@yahoo.com.ar

Capítulo III **Una mirada a la empleabilidad de la mujer desde la perspectiva de género en la frontera Táchira-Norte de Santander***

Marisela Vivas-García¹, María-Antonia Cuberos², Rina Mazuera-Arias³, Neida Albornoz-Arias⁴, Myriam-Teresa Carreño-Paredes⁵, Miguel Ángel Vera⁶

* Capítulo de libro producto del proyecto de investigación: Capacidades de la mujer desde la perspectiva de la empleabilidad y el emprendimiento como contribución a la productividad regional del Norte de Santander, de la Universidad Simón Bolívar. Fecha de inicio: enero de 2017. Fecha de finalización: diciembre de 2017.

- 1 Doctor en Innovaciones Educativas, Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada, Venezuela.
vivas@unisimonbolivar.edu.co
- 2 Doctor en Ciencias Gerenciales, Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada, Venezuela.
m.cuberos@unisimonbolivar.edu.co
- 3 Doctora en Derecho, Universidad de Zaragoza, España.
r.mazuera@unisimonbolivar.edu.co
- 4 Doctora en Ciencias Sociales y Jurídicas, Universidad de Córdoba, España.
n.albornoz@unisimonbolivar.edu.co; albornoz@ucat.edu.ve
- 5 Especialista en Orientación Educativa y Desarrollo Humano, Universidad del Bosque, Bogotá.
m.carreno@unisimonbolivar.edu.co
- 6 Doctor en Ciencias Aplicadas de la Universidad de Los Andes, Mérida, Venezuela. Magíster en Matemática de Universidad Nacional Experimental del Táchira.
m.avera@unisimonbolivar.edu.co

RESUMEN

En el presente capítulo se muestra una revisión teórica sobre la empleabilidad de la mujer desde la perspectiva de género, abordando en primer lugar este tema desde una visión general, derivada del proceso de globalización, enfatizando sus tendencias, su penetración como identidades culturales y ejes de acción en la sociedad actual, mediante diversas fuentes de información proveniente de libros, artículos, capítulos en términos universales y de organizaciones internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de las Naciones Unidas (ONU), con el fin de obtener perspectivas teóricas sobre los aspectos más relevantes que subyacen en las desigualdades laborales de género. En segundo lugar se revisan datos estadísticos provenientes del Instituto Nacional de Estadística (INE, 2015) y del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE, 2017), sobre la empleabilidad para realizar una comparación descriptiva entre mujeres y hombres en cuanto a las tasas de actividad y ocupacional, así como las áreas del sector económico en los que actúan tanto hombres como mujeres durante los años 2013, 2014 y 2015, en la frontera Táchira y Norte de Santander respectivamente. Los resultados observados determinan que la situación laboral de la mujer, aun cuando ha mejorado, sigue siendo discriminatoria con respecto a los hombres, aspecto que resulta inquietante en pleno siglo XXI enmarcado en una sociedad globalizante, donde se podría esperar que la situación laboral de la mujer fuera valorada en todos los aspectos de forma igualitaria con la de los hombres.

Palabras claves: género, empleabilidad, sociedad globalizante, desigualdad, discriminación.

A LOOK AT THE EMPLOYABILITY OF WOMEN FROM THE GENDER PERSPECTIVE AT THE TACHIRA-NORTE DE SANTANDER BORDER

ABSTRACT

This chapter presents a theoretical review of the employability of

women from the gender perspective, first addressing the gender issue from an overview, derived from the globalization process, emphasizing its trends, its penetration as cultural identities and Axes of action in society, through various sources of information from books, articles, chapters in universal terms and international organizations such as the International Labor Organization (ILO) and the Organization of the United Nations (UN) in order to obtain theoretical perspectives on the most relevant aspects that underlie gender inequalities. Secondly, statistical data from the National Statistical Institute (INE, 2015) and the National Administrative Department of Statistics (DANE, 2017) are reviewed on employability for a descriptive comparison between women and men in terms of activity rates and occupational, as well as the areas of the economic sector in which both men and women act during the years 2013, 2014 and 2015, in the border Tachira and North of Santander respectively. The observed results indicate that the employment situation of women, even though it has improved, continues to be discriminatory towards men, a worrying aspect in 21st century and a globalizing society, where women's employment situation could be expected Was valued in all respects in an equal way to that of men.

Keywords: gender, employability, globalizing society, inequality, discrimination.

INTRODUCCIÓN

El género es un constructo que ha sido observado y examinado en todas las culturas de la sociedad antigua hasta la actualidad, desde la perspectiva de distintas disciplinas científicas, como un legado sobre el hombre y la mujer y construido como un instrumento social, por un lado, con efectos colectivos al describir a dos grupos de seres humanos que cumplen diferentes roles en la sociedad y, por otro lado, con efectos individuales al coadyuvar en la creación del núcleo de la identidad personal de cada individuo.

Para algunos autores, el término género no se crea con base en el

concepto de la identidad sexual, sino en torno a simbolismos, creencias, representaciones y prescripciones sociales propios de cada cultura, los cuales generan problemas de desigualdad, pues han desarrollado valores enfatizados en torno al mismo. Y aunque existen las condiciones legales que promulgan la igualdad entre hombres y mujeres, a nivel mundial se imponen los valores y las normas que trascienden a los aspectos políticos, económicos y culturales de cada nación.

Las investigaciones y estudios realizados sobre la temática en diferentes países, muestran estadísticamente que la desigualdad laboral entre mujeres y hombres es un fenómeno persistente considerado de difícil reversión y, asociado a pautas culturales de género a nivel mundial, las cuales se mantienen aun cuando se ha producido una relativa tendencia hacia la incorporación de la mujer al mercado laboral.

Los resultados de dichas investigaciones han demostrado la mayoría de las veces, que en el campo de trabajo, las mujeres son objeto de una mayor discriminación comparada con los hombres. Han tenido que hacer frente a diversos estereotipos que están arraigados tradicionalmente en la sociedad, prestándose a situaciones abusivas y discriminatorias en los puestos de trabajo. A la mujer siempre se le ha comparado laboralmente con el hombre y eso ha hecho que su verdadero rol laboral no haya sido reconocido y valorado objetivamente en su totalidad.

Consecuentemente, se compara la situación de las mujeres desempleadas con las de los hombres en la misma situación y la desigualdad cuando se le contrata, así como el sueldo a percibir. En este aspecto, el salario correspondiente debería estar con base en la categoría profesional y al esfuerzo realizado, no limitado por su

condición de género, siendo esta situación discriminatoria la que conlleva a que la mujer tenga menos oportunidades laborales, así como mayores dificultades o escasas alternativas a la hora de buscar un puesto de trabajo.

Si se habla del salario devengado, mujeres y hombres no ganan lo mismo aun cuando realicen la misma actividad laboral y cumplan igual cantidad de horas de trabajo. Independientemente del sector laboral, de la categoría profesional que ocupen, de los estudios que posean, del tipo de contrato y de jornada que cumplan o el espacio geográfico en que vivan, las mujeres son siempre afectadas salarialmente.

Las brechas de género que se presentan en el mercado laboral tanto en Colombia como en Venezuela (objeto de estudio) en términos generales y, más específicamente en la frontera Táchira y Norte de Santander, están marcadas aún por la escasa participación de la mujer en algunas actividades económicas que se reservan solo para los hombres.

Se presenta también una comparación descriptiva sobre la empleabilidad de ambos géneros, específicamente de la mujer con respecto al hombre en el contexto fronterizo objeto de estudio durante los años mencionados anteriormente en cuanto a la tasa de actividad y la tasa ocupacional para observar su comportamiento. Los datos utilizados proceden de la Encuesta de Hogares por Muestreo del Instituto Nacional de Estadísticas INE (2015) y de la Gran Encuesta Integrada de Hogares del Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE (2017).

Se concluye que la demanda del derecho a la igualdad le espera todavía un largo trecho por recorrer, ya que las diferencias discri-

minoritarias hacia la mujer que existen en la actualidad, no solo se encuentran a nivel nacional, sino también en el ámbito regional y local. No obstante, cada vez se ha ido apostando más por la igualdad en el campo laboral, por tanto es indispensable, fomentar la equidad social y el trabajo decente, mejorar el clima laboral y la productividad e incrementar el valor del trabajo de hombres y mujeres sin distinción de género. Lo que implicaría cambios de carácter laboral, social, económico y cultural, aunado a políticas públicas y valores que apuesten por la cohesión y la justicia social, la eficiencia económica y la ciudadanía inclusiva en las diversas empresas empleadoras.

PERSPECTIVA DE GÉNERO. UNA VISIÓN GENERAL

En las últimas cuatro décadas y hasta los últimos diez años del siglo XX y el inicio del XXI, las sociedades han sufrido una gran cantidad de transformaciones significativas con la modificación de los paradigmas conocidos por la humanidad. Estas modificaciones permitieron una redefinición conceptual de desarrollo y bienestar social, como resultado del recíproco accionar entre dichos paradigmas, manifestándose en el trabajo específicamente en los aspectos económicos, educativos y socioculturales, los cuales condicionan las interacciones sociales. Así se presenció según Silveira (2002, p.1) “el cuestionamiento de la forma tradicional de producción del conocimiento, la morfología societaria del desarrollo económico, social, sistema de producción, transversalización de las interacciones y representaciones de género”.

De acuerdo con Silveira (2002, p.2) “Ha cambiado la naturaleza, la estructuración, la organización, la acción social, la cultura, la división sexual del trabajo y el ingreso masivo de la mujer a la actividad económica”. Consecuentemente, para la autora desde una mirada

diacrónica, los cambios no se manifiestan rápidamente ni de forma generalizada, por lo que modelos y paradigmas viejos y nuevos inevitablemente convivirán por un tiempo indeterminado, generando la mayoría de las veces inestabilidad e inseguridad en los procesos de transformación y evolución. No obstante, las consecuencias de dichos cambios no se perciben de igual manera cuando se comparan países altamente industrializados con países en vías de desarrollo; en estos últimos el impacto es más profundo y completo desde la perspectiva de una lectura sincrónica.

Así el proceso de globalización de la sociedad actual puede entenderse dentro del marco de la modernidad como:

[...] la intensificación de las relaciones sociales universales que unen a distintas localidades de tal manera que lo que sucede en una localidad está afectado por sucesos que ocurren muy lejos y viceversa [...] ha existido por mucho tiempo, pero en épocas recientes se ha convertido en un proceso de intensidad creciente que induce procesos de cambio más y más acelerados de tipo global en variadas dimensiones. (Larraín, 1996, p.27, citado por Pérez, 2011).

En este sentido, se presencia un proceso evolutivo de carácter progresivo de la sociedad difícil de conceptualizar de forma unívoca. No obstante, se puede observar según Pérez (2011, p.7) que “apunta al cambio del espacio y del tiempo gracias a las transformaciones sobre todo comunicacionales y de información, las cuales posibilitan el desarrollo de las actividades económicas, culturales y políticas a escala mundial”. Dicho proceso se percibe también como un agente novedoso en la generación de nuevas vías y formas de identificación.

Con relación a las diversas y múltiples nuevas formas de identi-

cación, la que más relevancia ha tomado desde el punto de vista sociológico y de las ciencias sociales, es la *identidad de género*, cuyo surgimiento se deriva a partir del proceso de globalización, enfatizando sus tendencias, su penetración como identidades culturales y ejes de acción en la sociedad (Pérez, 2011).

El concepto de identidad generado por el proceso globalizador, para Larraín (2005, pp.90-91), corresponde a

un proceso de construcción en la que los individuos se van definiendo a sí mismos en estrecha interacción simbólica con otras personas [...] es la capacidad de considerarse a uno mismo como objeto y en ese proceso ir construyendo una narrativa sobre sí mismo.

Para Giménez (2000, p. 2) se entiende por identidad

el conjunto de repertorios culturales interiorizados (representaciones, valores, símbolos) a través de los cuales los actores sociales (individuales o colectivos) demarcan simbólicamente sus fronteras y se distinguen de los demás actores en una situación determinada, todo ello en contextos históricamente específicos y socialmente estructurados.

Con base en la diversidad cultural presente para Braidotti (2009), la *identidad de género* es una identidad colectiva y cultural que comienza a tomar fuerza como un nuevo principio, bajo el cual hoy día se identifican los individuos de cualquier sociedad. En este sentido, hay que hacer referencia al término género para entender la *identidad de género*, la cual surge desde la mitad del siglo XX con el movimiento feminista, siendo en las décadas del 70 y 80 cuando adquieren su mayor relevancia al institucionalizarse los estudios de la mujer en gran parte de las universidades. Para la autora el género o las teorías de género fundamentadas en la diferencia cultural y de roles surgen en contraste con las teorías ya existentes.

Para el Banco Mundial (2003, p.1):

El género es una categoría relacional que identifica roles socialmente construidos y relaciones entre hombres y mujeres. Ser hombre y mujer son procesos de aprendizaje surgidos de patrones socialmente establecidos, y fortalecidos a través de normas, pero también a través de coerción. Los roles de género se modifican en el tiempo reflejando cambios en las estructuras de poder y en la normativa de los sistemas sociales.

El pensamiento académico feminista utiliza el concepto de género según Kogan (2008), con la intención de oponerlo al de sexo y con ello trasladar el análisis (del área de la biología al de la cultura y el orden simbólico) de las relaciones de poder entre hombres y mujeres (entendido como la subordinación de estas últimas) desde la visión de la autora citada, lo que se conoce como mujeres y hombres son realidades culturalmente construidas, no naturales, en eso se enfatiza la noción de género. Su idea se originó a partir de una inquietud política clara y diferente, aun cuando fue cuestionado desde el punto de vista ético desde el siglo XVII hasta la actualidad, por la injusta subordinación de las mujeres y por las consecuencias de esa posición.

En este sentido, es importante resaltar que cuando se habla de las relaciones de género, se hace referencia a las de índole de autoridad y de poder y no de género, como sinónimo de mujeres; tampoco como una variable o conjunto de funciones ya que si se consideran los roles que adoptan hombres y mujeres solo se estaría mostrando un aspecto superficial de las relaciones entre ambos (Pérez, 2011).

Para Jayme (2002), desde una dimensión social el género enfatiza las relaciones básicamente estructuradas por la sexualidad, más allá

de las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, en función de prácticas, valores y normas que modelan la subjetividad humana y define identidades, tomando en cuenta las experiencias histórico-culturales, además de la etnia y la clase social, el citado autor coincide con Scott (1997, p.289) en cuanto a que “el género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y el género, es una forma primaria de relaciones significantes de poder”.

La estrategia de incorporación de la perspectiva de género se define en las conclusiones convenidas (1997, p.2) del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, citado por las Naciones Unidas (2002, p.12) como:

El proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles, estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad, buscando la igualdad (sustantiva) entre los géneros.

Así, la *perspectiva de género* es considerada como parte inseparable de uno de los procesos socioculturales más valiosos de la historia de la humanidad; según Naranjo (s.f., p.2), “por su capacidad de movilizar a mujeres y hombres, instituciones y organismos de diversas clases, y por los frutos que ha producido”. Forma parte, por un lado, del bagaje cultural feminista que coadyuvó en las búsquedas masculinas para eliminar la opresión genérica, y por otro lado, se considera que constituye el mayor aporte de las mujeres a la

cultura. Así pues, para las autoras citadas, la perspectiva de género manifiesta las esperanzas y anhelos de las mujeres y a su vez les permite realizar acciones destinadas a salir de la enajenación en la cual han estado sumidas.

Por ello, las mujeres han encontrado también en la *perspectiva de género* un camino para hacer visibles los problemas que les afectan, así como un medio para dar a conocer sus variadas propuestas, conceptos, categorías e interpretaciones, mediante el acceso a algunos mecanismos institucionales, encuentros, foros, congresos y asambleas, han realizados diversos tipos de estudios de casos. Además, han diseñado nuevas formas para transmitir información relevante en publicaciones, medios audiovisuales y toda clase de creaciones estéticas (Benhabib & Cornell, 1990).

Giddens (2005) expresa que la globalización se encuentra en una fase cuya articulación con la revolución tecnológica, influye de manera determinante en la conexión entre el tiempo y el espacio, reduciendo las distancias económicas y culturales, trayendo como consecuencia según Silveira (2002, p.3) una influencia significativa “en las decisiones y actividades que desde cualquier punto del planeta repercuten y redefinen los procesos de desarrollo nacionales y regionales, que algunas veces generan oportunidades y otras potencian precariedades, lo que se expresa en incremento de la inestabilidad y de las dificultades para mantener la empleabilidad” de un sector grande de la población activa de un país, entre ellos las mujeres y las minorías sexuales.

La Organización de las Naciones Unidas (ONU, 1995), citado por López (2015) establecía en el Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer:

La incorporación de la perspectiva de género como una de las estra-

tegrías mundiales fundamentales para fomentar la igualdad de los sexos en la Plataforma de Acción de Beijing en la Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer en 1995: Medianamente la perspectiva de género se garantizarían los derechos humanos y la justicia social para mujeres y hombres, lo que redundaría en más oportunidades sociales y económicas, así como menos violencia de género (p.1).

Además, la ONU (1995) en ese informe se comprometía a:

Defender los derechos y la dignidad humana intrínseca de las mujeres y los hombres, todos los demás propósitos y principios consagrados en la Carta de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de Derechos Humanos y otros instrumentos internacionales de derechos humanos, en particular, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la Convención sobre los Derechos del Niño [...] (p.2).

A fin de hacerle un seguimiento a los objetivos estratégicos y medidas para el progreso de las mujeres y el logro de la igualdad de género en las 12 esferas cruciales propuestas en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en 1995,

El Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas pidió a la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer a mediados del 2013, examinar y evaluar la aplicación de la Plataforma de Acción en 2015, en una sesión conocida como Beijing + 20. Para informar las deliberaciones, el Consejo exhortó también a los Estados Miembros de la ONU a llevar a cabo exhaustivas evaluaciones nacionales, y alentó a las comisiones regionales a llevar a cabo exámenes regionales. (ONU Mujeres, 2013, p.1)

Si bien es cierto que en los últimos años se ha observado una cre-

ciente participación de la población femenina en el mercado laboral, en la educación y en la vida política, para Meza, Mora, Chávez y Ríos (2014, p.30) “el esfuerzo de la mujer por ingresar a diferentes mercados y a su lucha constante por lograr la igualdad de género y por ende ser valorada dentro de una sociedad, aún continúa sufriendo marginaciones”. Esas diferencias de género son aún mayores cuando se trata de emprender una actividad empresarial. Esta situación anómala ha sido históricamente estudiada e investigada por números pensadores e investigadores hasta el día de hoy y, probablemente persista, pues hay situaciones y posiciones que tienden a mantenerse en el tiempo y más aún cuando se trata de la participación, ocupación y empleabilidad de la mujer.

ACTIVIDAD, OCUPACIÓN Y EMPLEO DE LA MUJER

En pleno siglo XXI y con una sociedad globalizante las mujeres siguen presentando grandes dificultades para obtener un empleo formal, con todas las prerrogativas legales que eso implica. Desde la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, se han logrado muy pocas mejoras y aún persisten las grandes brechas detectadas para ese entonces, en cuanto a la desigualdad entre mujeres y hombres en los mercados laborales, las cuales deberían reducirse de cara a los compromisos adquiridos en dicha Conferencia Mundial, en la práctica de la agenda 2030, para el desarrollo sostenible adoptada por las Naciones Unidas en 2015, en lo que respecta a las oportunidades, al trato y a los resultados (OIT, 2016). En este sentido, entre 1995 y 2015, “la tasa mundial de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo cayó del 52,4 al 49,6 por ciento. Las cifras correspondientes a los hombres fueron del 79,9 y del 76,1 por ciento, respectivamente”, de tal manera que la probabilidad de participación de las mujeres en el campo laboral a escala mundial es de 27 puntos porcentuales menos que los hombres (OIT, 2016, p.3), lo que se traduce en menos ingresos y seguridad económica.

Para las mujeres, conseguir un empleo con todo lo que ello implica: el tipo de trabajo a realizar, las horas de la jornada, el horario y la remuneración salarial, depende por una parte, de las convenciones que describen el papel de las mujeres en la sociedad y, por otra parte, de la fluctuación de las tasas de ocupación en el mercado laboral; es decir, de la demanda y oferta de trabajo.

Para Kirsch (s.f.) es relevante enfatizar que el esquema diferenciado de trabajo derivado de dichas condiciones, no está determinado solo por el sexo, sino también por la clase social; además de las desventajas que con respecto a los hombres permean todas las condiciones socioeconómicas en las que se ubican las mujeres, incluso con iguales niveles de educación y de experiencia. Se observa que la discriminación tiende a variar según la clase y el nivel de ingresos, de acuerdo a las condiciones y al desempeño de las mujeres activas en el mercado de trabajo.

Tratar de entender los problemas, tendencias y aspectos circunstanciales que subyacen en la actividad económica de la mujer, es muy complejo, pues su participación en el campo de trabajo, depende tanto de variables sociodemográficas (estado civil, número y edad de los hijos, nivel de ingresos del marido, la situación conyugal, la fecundidad...) como de variables que también inciden en la participación del hombre (la estructura por edad, la demanda de trabajo, el nivel de educación y la legislación en el campo de la seguridad social).

De acuerdo con Abramo (2006), dependiendo de la evolución de las tasas de ocupación, la participación femenina está más influenciada que la masculina. Se entiende que al crearse nuevas oportunidades de trabajo, hay posibilidad para que mujeres inactivas se puedan incorporar al mercado de trabajo. Pero también su disminución por bajo nivel de actividad económica, influye directamente de manera

negativa en la tasa de participación, aumentando así la tasa de inactividad femenina.

No obstante, para Abramo (2006, p.29) la evolución del nivel de actividad económica:

No guarda una relación lineal con el comportamiento de las tasas de ocupación; en otras palabras, el crecimiento económico no necesariamente genera crecimiento del empleo en la misma proporción; al contrario, la evolución reciente de esos indicadores en América Latina, por ejemplo, evidencia justamente una situación en que las (modestas) tasas de crecimiento se expresan en una baja capacidad de generación de empleo.

Otra de las variables que influye en la empleabilidad de la mujer, más que en la de los hombres, es su perfil académico: cuando tienen menos años de estudio, la tasa de participación es muy baja y generalmente es en empleos de mala calidad, largas jornadas, sin protección social y bajos ingresos, comparados con las que tienen estudios secundarios, técnicos o universitarios, cuyos ingresos serían medios y altos (Valenzuela, *et al.*, 2000).

Para García y Oliveira (1998), el nivel educativo de las mujeres es uno de los aspectos determinantes más importantes que se han tenido en cuenta para su empleabilidad o participación en el mercado de trabajo y, esto se debe a que cada vez más, las ofertas de empleo requieren de mayores requisitos para el desempeño de las diferentes ocupaciones, consecuentemente los cambios en los valores y actitudes de las mujeres han producido un aumento en su educación formal, esperando con ello que se les presente mayores facilidades y oportunidades para integrarse al campo laboral.

Sin embargo para la OIT (2016, p.3), “En los dos últimos decenios,

los notables progresos realizados por las mujeres en cuanto a los logros educativos no se han traducido en una mejora comparable de su posición en el trabajo". También es conveniente recalcar que en este aspecto "las mujeres necesitan credenciales educativas significativamente superiores para acceder a las mismas oportunidades de empleo que los hombres, en promedio 4 años más para obtener la misma remuneración y 2 años adicionales para tener las mismas oportunidades de acceder a un empleo formal" (OIT, 1999 citado por Abramo, 2006, p. 4). Se evidencian así fuertes desigualdades y queda claro que mayores niveles de instrucción en las mujeres no les garantizan más o mejores oportunidades de empleo con relación a los hombres.

Por otro lado, la brecha salarial entre hombres y mujeres es universal "aun cuando las mujeres obtienen mejores resultados académicos que los hombres en la escuela y la universidad" (Europea, 2014, p. 2). La tendencia indica que con preferencia los hombres ocupan cargos de mayor responsabilidad, al que probablemente dedican más tiempo, por tanto son mejor remunerados que las mujeres. "Esto se traduce en que podrían realizar un mayor aporte de valor o productividad en sus empleos; y la desigualdad salarial en perjuicio de las mujeres, obedecería bajo esta premisa, a una situación objetiva" (Díaz, 2015, p.22)

Lo que sí está claro, es que al momento en que una mujer busca un empleo, entran en conflicto un conjunto de barreras intrínsecas y extrínsecas que pueden afectar tanto a quien busca el empleo como a quien lo ofrece (empleador o empleadora). "Así, a la hora de proceder a una selección de candidatos/as y la posterior contratación o no contratación, la persona empleadora ostenta una discrecionalidad, que bajo la apariencia de la libertad empresarial, puede esconder situaciones discriminatorias" (Brincones y otras, 2004, citados por. Perea, Onsalo, & Cortés, 2011, p.2), en perjuicio de la mujer.

DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL. DISCRIMINACIÓN

Aun cuando el término *discriminación* es considerado polisémico por las diversas connotaciones que de él se derivan, se puede considerar que una conducta es discriminatoria en el campo laboral. "Cuando empleadores o trabajadores tienen un trato diferencial hacia individuos de determinados grupos sociales en el proceso de reclutamiento, desempeño y promoción; este trato está fundado en criterios distintos a las calificaciones y méritos requeridos para desempeñar una actividad productiva". (Horbath y Gracia, 2014, p.466) si se origina en los prejuicios, preconcepciones y estigmas sobre grupos, identidades, género y colectivos sociales, puede ser cuantificada en resultados observados en el campo laboral estadísticamente.

Para la OIT (2003, p.7) "las ideas y estereotipos subyacentes de esta conducta obedecen en gran medida a condicionantes de orden histórico, económico y social, a los regímenes políticos y al contexto cultural de cada país". En este sentido, podrían verse reflejados en el acceso a: la educación, orientación y formación profesional; al empleo y la ocupación; los servicios de colocación y a las organizaciones de trabajadores y empleadores, así como a la promoción profesional, la seguridad del empleo, la igualdad de remuneración por trabajos de igual valor; la seguridad social, los servicios y prestaciones sociales relacionadas con el empleo, la seguridad y la salud en el trabajo, las horas de trabajo, los períodos de descanso y las vacaciones.

Cabe recordar que la existencia de desigualdades de género en el campo de trabajo es de vieja data, así como la subordinación y discriminación es una situación real para la gran mayoría de mujeres activas, aspectos sobre la palestra por la teoría feminista, por la ONU

Mujer y los numerosos estudios que se han realizado al respecto. Hoy día en la sociedad globalizante que se vive en pleno siglo XXI, la situación se mantiene con algunos rasgos estructurales nuevos y, el empeoramiento de los ya existentes (como el otorgamiento de los peores y más bajos salarios a las mujeres) en un escenario de incremento de la actividad femenina (Torns & Recio, 2012).

Si bien es cierto que la participación de la mujer en la economía formal a nivel mundial en general y en Latinoamérica y el Caribe en particular, ha aumentado de manera continua a lo largo de las dos últimas décadas, todavía existen dificultades e impedimentos para su integración completa en la actividad económica, sobre todo en las áreas rurales, donde la participación de la mujer en el mercado de trabajo sigue siendo muy inferior a la del hombre (Ruiz & Banegas, 2003).

En este sentido, Torns y Recio (2012, p.178), señalan la permanencia de la segregación vertical, horizontal y las desigualdades indirectas en el mercado laboral donde se desempeñan las mujeres: “Una persistencia que parece estar endureciéndose en el contexto de la crisis actual, trayectorias laborales caracterizadas por un continuum entre precariedad e informalidad donde se vislumbra la existencia de una creciente polarización en el propio colectivo de las mujeres ocupadas”, y diferencias presentes entre diferentes clases sociales.

En este último caso corresponde, según Parella (2003), a las desigualdades que por diferencias de clases sociales, imponen posiciones en la propia estructura social, estableciéndose como nuevos ejes diferenciadores; por ejemplo la etnia, la cual marca la desigualdad entre mujeres autóctonas y las inmigrantes, estas últimas vienen a ocupar los empleos que regularmente son evadidos o rechazados por las mujeres autóctonas, por ser trabajo informal, entre ellos:

cuidar a los ancianos enfermos, a niños y la servidumbre (criadas o sirvientas), ocupaciones muchas veces descalificadas, con largas jornadas de trabajo y bajos salarios. Aun cuando esta situación cuenta con una larga historia, en la actualidad denota mayor relevancia y significación por las características y la gran cantidad de nuevas inmigraciones como consecuencia de la guerra.

Ahora bien, para encontrar la posible vinculación entre el mercado laboral y las desigualdades de género, es necesario tomar en cuenta las teorías o perspectivas teóricas que han tratado la desigualdad en la que históricamente han estado inmiscuidas las mujeres, cuando se trata de buscar un empleo e incorporarse al campo laboral. Sin pretender ser exhaustiva en este apartado, se resumen los aportes de economistas y sociólogos sobre la segregación de género, que permitirá entender la discriminación en la empleabilidad de la mujer.

Cuando se habla de las diferencias que se presentan entre los salarios y las condiciones de trabajo, se debe revisar la *teoría de la Segmentación*, la cual analiza el funcionamiento del mercado desde la demanda al considerar la existencia de un mercado dual. Según esta teoría propuesta por Piore (1983, citado por Elneser, 2015, p.9) por un lado, “el mercado primario, caracterizado por empresas que ofrecen puestos de trabajos bien remunerados, seguros y con amplias posibilidades de ascender profesionalmente”, y por otro lado, el mercado secundario, que para autores como Anker (1997) y Toharía (1999), no requiere de alta cualificación; por tanto, posee escasas posibilidades de avanzar, de ascender, de crecer laboralmente, pues son puestos de trabajo eventuales, inestables, con largas jornadas y baja remuneración salarial.

Desde la percepción de Doeringer y Piore (1971, citado por Elneser, 2015, p.10), “las mujeres tienden a ser excluidas del segmento primario del mercado de trabajo (el que disfruta de formación específi-

ca, salarios altos, promoción y carrera profesional) y concentrarse en el secundario (empleos descualificados, inestables, mal pagados)". Se entiende entonces que los hombres quedarían favorecidos en el primer segmento por presentar menores interrupciones en su ocupación laboral y aportar mayor capital humano al poseer una mayor experiencia y cualificación.

En cuanto a la segregación ocupacional se puede observar cómo "la mayoría de los empleos femeninos siguen concentrados en algunos sectores de actividad y en un pequeño número de profesiones ya de por sí muy feminizadas" (Maruani, 2002, p.54). En tal sentido ocupacionalmente la participación de la mujer está muy marcada en áreas como la educación, enfermería, hostelería, jurídicas y contables, eso en el caso de las que tienen nivel académico universitario. En las mujeres con menos años de estudio su capacidad está muy poco valorada, y las ofertas están dirigidas generalmente a las labores domésticas. En otras áreas la participación femenina es menor, casi nula, como en el caso de la construcción.

Para Escot y Fernández (2014, p.136) "La segregación ocupacional, tiene un carácter bastante universal y persistente, en la medida en que las mujeres están relativamente concentradas en ocupaciones de menor remuneración, estatus y posibilidades de promoción". Dicha concentración para (Iglesias y Llorente, 2010), conduce a efectos negativos sobre su productividad, contribuyendo a la explicación del diferencial salarial por género, por un lado, y por otro, da lugar a la pérdida de oportunidades propias de su proceso de aprendizaje y formación.

Las mujeres son incluidas en el campo laboral en condiciones de desventaja con respecto a los hombres, tanto en el empleo urbano como rural, generalmente en las áreas de actividad más descalifi-

cadas y en ocupaciones tradicionales, consideradas para Horbath y Gracia (2014, p.471) "como una extensión de sus actividades y habilidades domésticas, carecen con frecuencia de los recursos educativos, de capacitación, acceso a los financiamientos, apoyo para el cuidado de los hijos, tiempo libre y la posibilidad de tomar decisiones", entre otros aspectos.

Con la entrada al campo laboral de las Tecnologías de Información y Comunicación, se pensó que iban a contribuir en la mejora de la ocupación de la mujer, pero sucedió lo contrario, las políticas de reestructuración laboral, la flexibilización y los programas de calidad, han intensificado las desigualdades ya existentes; consecuentemente grandes grupos de mujeres se han trasladado hacia el comercio informal de la economía, tales como: trabajo por cuenta propia, en empresas de economía informal o empleos remunerados en trabajos informales. En ambos casos, para la OIT (2003), en su Conferencia Internacional expresó que la economía informal conlleva a empleos sin contrato estable, sueldos muy bajos, sin prestaciones laborales ni protección social. Para el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) (1998, citado en Horbath & Gracia, 2014, p.473):

Las mujeres son en menor grado incorporadas al sector formal, en primer lugar, porque las empresas de dicho sector tienden a proporcionar beneficios, como licencias por maternidad, que generalmente no se proporcionan en el sector informal; en segundo lugar, las empresas del sector formal pueden ser más estrictas sobre la confiabilidad de sus trabajadores y sobre el número de horas que trabajan por día, mientras que en el sector informal, donde las mujeres suelen trabajar por cuenta propia, los horarios son más flexibles.

Por tanto, las empresas pueden manifestar cierta renuencia a la contratación de mujeres jóvenes que tienen una significativa probabilidad de necesitar tales licencias y beneficios concomitantes;

de hecho, para tales contrataciones se les exige un límite de edad, pruebas negativas de embarazo y otros requisitos discriminatorios.

Ahora bien, cuando se habla de movilidad laboral de mujeres que trabajan por cuenta propia (autónomas), se les presentan una serie de impedimentos o dificultades que limitan sus capacidades como emprendedoras. Para Carr y Chen (2004, p.150), en aspectos tales como “imposibilidad de acceso a tierras, créditos, capacitación profesional, tecnología, infraestructuras e información sobre mercados y precios, falta de recursos organizacionales, de movilización, de expresión y representación para fundar cooperativas y asociaciones”, estos aspectos actúan directamente: primero, contra el crecimiento y estabilidad de las micro y pequeñas empresas y segundo, impiden el mejoramiento de las condiciones laborales de las mujeres emprendedoras.

En este sentido, se revisa el desempeño de la mujer en las diferentes áreas del sector económico con respecto al hombre durante los años (2013-2014 y 2015) en los contextos objeto de estudio (Venezuela y Colombia), según el Instituto Nacional de Estadísticas INE (2015) y el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE, 2015) tales como: Servicios comunales, sociales y personales, comercio, restaurantes y hoteles, industria manufacturera, construcción, transporte, almacenamiento y comunicación respectivamente (ver Tabla 1).

Tabla 1. Áreas de desempeño de la mujer en la economía venezolana

Año	Área de desempeño	Tasa de ocupación (%) Mujeres	Tasa de ocupación (%) Hombres
2013	Servicios comunales, sociales y personales	31,7	24,29
	Comercio, restaurantes y hoteles	24,3	21,79
	Industria manufacturera	11,2	14,27
	Transporte, almacenamiento y comunicación	9,4	15,62
	Construcción	8,2	14,38
2014	Servicios comunales, sociales y personales	31,7	23,47
	Comercio, restaurantes y hoteles	24,1	21,75
	Industria manufacturera	11,6	14,95
	Transporte, almacenamiento y comunicación	9,1	15,25
	Construcción	7,9	14,04
2015	Servicios comunales, sociales y personales	32,4	23,69
	Comercio, restaurantes y hoteles	23,3	20,60
	Industria manufacturera	11,9	15,17
	Transporte, almacenamiento y comunicación	8,7	14,33
	Construcción	8,4	14,68

Fuente: INE, Encuesta de Hogares por Muestreo

Se observa que durante los años en estudio 2013 al 2015, la tasa de ocupación de las mujeres en Venezuela, específicamente en: servicios comunales, sociales y personales, comercio, restaurantes y hoteles, consecutivamente es mayor que la tasa de ocupación de los hombres en las mismas áreas, destacándose su desempeño en servicios comunales, sociales y personales, donde logró una tasa de 32,4 % en el 2015, mientras que la tasa de ocupación de los hombres en la industria manufacturera, transporte, almacenamiento y comunicación, así como en la construcción fue mayor a la de las mujeres durante los tres años consecutivos. En estas áreas de la economía, la presencia laboral de la mujer es muy baja, sobre todo en el transporte y construcción donde no logra superar el 10 % anual.

En Colombia -tomando en cuenta las mismas áreas de desempeño en el sector económico- la tasa de ocupación de las mujeres es mayor

que la de los hombres durante los tres años en estudio de manera consecutiva en las siguientes áreas: (Tabla 2) servicios comunales, sociales y personales, comercio, restaurantes y hoteles y en la industria manufacturera, mientras que la tasa de ocupación de los hombres se presenta más alta de manera consecutiva en las siguientes áreas de la economía: transporte, almacenamiento y comunicación, así como en la construcción; en esta última, la presencia de la mujer es demasiado baja, casi inexistente. No llega al 1 % anual.

Tabla 2. Áreas de desempeño de la mujer en la economía en Colombia

Año	Área de desempeño	Tasa de ocupación (%) Mujeres	Tasa de ocupación (%) Hombres
2013	Servicios comunales, sociales y personales	31,76	10,84
	Comercio, restaurantes y hoteles	33,73	22,98
	Industria manufacturera	13,16	11,23
	Transporte, almacenamiento y comunicación	3,49	11,68
	Construcción	0,64	9,44
2014	Servicios comunales, sociales y personales	31,98	11,28
	Comercio, restaurantes y hoteles	34,05	22,38
	Industria manufacturera	12,91	11,39
	Transporte, almacenamiento y comunicación	3,39	11,87
	Construcción	0,68	9,89
2015	Servicios comunales, sociales y personales	31,62	10,95
	Comercio, restaurantes y hoteles	34,19	22,57
	Industria manufacturera	12,30	11,50
	Transporte, almacenamiento y comunicación	3,18	11,82
	Construcción	0,66	10,27

Fuente: DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares

Existe un comportamiento parecido en la tasa ocupacional tanto de la mujer venezolana como de la colombiana, en cuanto a las áreas de desempeño donde han tenido más éxito como es el caso de: servicios comunales, sociales y personales, comercio, restaurantes y hoteles; en la industria manufacturera la tasa ocupacional de la

mujer colombiana es mayor que la venezolana y además se impone a la tasa de los hombres en esta área. No obstante, hay similitud en el comportamiento de las tasas ocupacionales en las áreas del sector económico relativo a: Transporte, almacenamiento y comunicación, así como en la construcción, que en el caso de la mujer venezolana no supera el 10 %, y la colombiana el 1 % respectivamente. Como puede verse, estas últimas áreas están dominadas por los hombres.

Ahora bien, en las desigualdades existentes en el campo laboral entre hombres y mujeres inciden algunos factores derivados de la división sexual del trabajo y de un *orden de género* que, paralelamente asignan a la mujer la función básica y primordial del cuidado de la casa y de la esfera doméstica, y siempre le han asignado un valor inferior. Incluso, en el peor de los casos se desconoce por completo y no se le reconoce valor económico. Esta situación para las mujeres, además de limitarles el tiempo y recursos para invertir en la formación y el trabajo remunerado, es subvalorada económica y socialmente su rol en la sociedad (Abramo, 2004) como se percibe en las tasas de actividad y de ocupación de las mujeres mostradas a continuación en el contexto fronterizo del estado Táchira y departamento Norte de Santander.

LA EMPLEABILIDAD DE LA MUJER EN LA ZONA FRONTERIZA TÁCHIRA- NORTE DE SANTANDER

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2004) la empleabilidad está estrechamente relacionada con las competencias y cualificaciones *transferibles*, que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente. La Fundación para el Desarrollo de la Función de Recursos Humanos (FUNDIPE, 1999, p.1) expresa que “la empleabilidad es la capacidad de una persona para tener un empleo que

satisfaga sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y de desarrollo a lo largo de su vida”.

No obstante, en la empleabilidad juega un papel importante la segregación ocupacional por sexos, como se mencionó anteriormente; su origen se debe a causas históricas, sociales, culturales, educacionales, etc., que hacen que ambos sexos presenten desigual distribución por sectores y ramas de actividad, con distintas tendencias de elección ocupacional y que el núcleo de ocupaciones en el que está presente la mujer aún siga siendo reducido (Gil, 2005).

En este sentido, se dan a conocer las cifras de personas activas, la tasa de ocupación y las áreas de desempeño en la economía del contexto de estudio, Venezuela y Colombia, tomando cifras del INE (2015) y DANE (2017). En términos generales, y posteriormente en la zona fronteriza del Estado Táchira y Norte de Santander, se comparan las tasas activas y de ocupación en los años 2013, 2014 y 2015 entre hombres y mujeres con la finalidad de establecer una comparación descriptiva sobre la empleabilidad de ambos géneros, específicamente de la mujer.

Entrando al contexto de estudio, en términos generales en cuanto a la tasa de actividad y de ocupación en Venezuela en los años mencionados, se puede establecer una relación entre las personas activas, tasa de ocupación total (Tabla 3). Se observa que en el transcurso del 2013 al 2015, aumentó el número de personas activas y se incrementó la tasa de ocupación de 92,20 % a 92,90 % en el 2015.

Tabla 3. Total de personas activas y tasa de ocupación en Venezuela

Años	Personas activas	Tasa de ocupación %
2013	27.612.177	92,20
2014	28.617.135	92,75
2015	28.534.566	92,90

Fuente: INE, Encuesta de Hogares por Muestreo

Con respecto al estado Táchira, frontera con el departamento Norte de Santander objeto de estudio de esta investigación, se encuentra específicamente que según el INE (2015), el número de personas activas que poseen la edad legal para poder trabajar y que buscan o que están actualmente trabajando, ha ido disminuyendo comenzando con 600.911 personas activas para el 2013 hasta las 569.016 personas en el 2015, es decir, en tres años hubo un descenso del número de personas activas de 31.895 personas. En cuanto a la tasa de ocupación aumentó desde el 2013 ya que se contaba con el 96,9 % y para el 2015 subió al 98,35 % (Tabla 4).

Tabla 4. Datos sobre personas activas y tasa de ocupación en el Táchira

Años	Personas activas	Tasa de ocupación (%)
2013	600.911	96.90
2014	599.624	96,60
2015	569.016	98,35

Fuente: INE, Encuesta de Hogares por Muestreo

Al observar por sexo, la tasa de mujeres activas en el estado Táchira para el 2013, era de 53,90 % para el 2015 bajó al 49,20 % contrastando con la tasa de ocupación, la cual creció del 2013 al 2015 ubicándose en un 97,50 % (Tabla 5).

Tabla 5. Tasa de actividad y de ocupación de hombres y mujeres en el Estado Táchira

Años	Tasa de mujeres activas	Tasa de ocupación	Tasa de hombres activos	Tasa de ocupación %
2013	53,90	96,25	78,7	97,35
2014	55,05	95,70	81,0	97,30
2015	49,20	97,50	78,3	98,70

Fuente: INE, Encuesta de Hogares por Muestreo

Al comparar con la tasa de hombres activos se observa una gran diferencia con respecto a las mujeres, pues su tasa oscila entre 78,3 y 81 %. Dicha diferencia se revela también en la tasa de ocupación de los hombres, la cual fue mayor que la de las mujeres durante los tres

años consecutivos ubicándose en el 2015 en 98,70 % con respecto a la de las mujeres que fue 97,50 %.

Ahora bien con relación a Colombia, durante los mismos tres años consecutivos (2013 al 2015), tomando cifras del DANE (2017), el número de personas activas que poseen la edad legal para poder trabajar se incrementó, igualmente la tasa de ocupación desde el año 2013, como puede verse en la (Tabla 6), ubicándose en 46.753.000 para el 2015, a la par la tasa de ocupación de 57,9 % pasó a ubicarse en 59,1 % en el 2015.

Tabla 6. Total de personas activas y tasa de ocupación en Colombia

Año	Personas activas	Tasa de ocupación %
2013	45.709.000	57,9
2014	46.492.000	58,3
2015	46.753.000	59,1

Fuente: DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares

Referente al Norte de Santander, frontera con el Estado Táchira, se demuestra que aun cuando la tasa de mujeres activas se incrementó anualmente ubicándose en el 2015 en 80,7 % haciéndose mayor con respecto a la de los hombres durante los años 2013 al 2015, la tasa de ocupación no lo es (Tabla 7).

Tabla 7. Tasa de actividad y de ocupación de hombres y mujeres en Norte de Santander

Años	Tasa de mujeres activas	Tasa de ocupación	Tasa de hombres activos	Tasa de ocupación %
2013	79,39	47,91	77,27	65,7
2014	79,75	45,80	77,65	64,4
2015	80,07	45,55	78,00	64,8

Fuente: DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares

Se observa que esta disminuyó anualmente hasta ubicarse en el 45,55 %. Contrastando con la tasa de hombres activos esta aumenta anualmente y se ubica en el 78 %, (menor que la de las mujeres). Sin

embargo, la tasa de ocupación disminuye anualmente y se coloca en un 64,8 %; se presenta un descenso continuo igual que en las mujeres. Sin embargo, la tasa ocupacional de los hombres es más alta con respecto a la de las mujeres, esto hace que su presencia en el mercado de trabajo por lo menos se mantenga.

Tanto en el estado Táchira como en Norte de Santander se aprecia que aunque la trayectoria de la tasa de ocupación de la mujer experimente cambios bruscos para subir o bajar anualmente, la tasa de ocupación de los hombres que también experimentó descensos sigue situándose muy por encima de la tasa ocupacional de la mujer, por lo que, aunque exista una mayor disposición para integrarse al mercado laboral, sigue siendo menos significativa en comparación con los hombres. Es posible que su presencia haya experimentado una transformación sujeta a una restricción impuesta por la sociedad, atribuyéndole una mayor responsabilidad en el ámbito familiar y un menor compromiso al ámbito laboral, además de que dichas responsabilidades en el hogar carecen la mayoría de las veces de reconocimiento social y económico.

METODOLOGÍA EMPLEADA

Los datos presentados en este capítulo son recogidos, en primer lugar, de fuentes secundarias con base a la Encuesta de Hogares por Muestreo del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) de Venezuela y de la Gran Encuesta Integrada de Hogares del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) de Colombia (presentada por trimestres de los años: 2013-2014 y 2015), los cuales han permitido relacionar la situación laboral de hombres y mujeres, así como las áreas de desempeño en el sector económico tanto en Colombia como en Venezuela de manera general y en mayor profundidad, la situación laboral de la mujer en los estados

fronterizos Táchira y departamento del Norte de Santander, estableciendo una comparación descriptiva entre la empleabilidad de hombres y mujeres en los años mencionados. En segundo lugar la fundamentación teórica presentada es el resultado de la revisión de diversos libros, artículos, capítulos e informes de instituciones internacionales como la Organización Mundial del Trabajo (OIT), la Organización de las Naciones Unidas ONU Mujer relacionados con la temática en cuestión.

A MANERA DE CONCLUSIONES

Se ha demostrado a lo largo de la historia que la mujer ha sido subestimada en el ámbito laboral, aun cuando ha demostrado que pese a la discriminación a la que ha sido sometida aporta también al capital humano en el mercado laboral, además del trabajo no remunerado que realiza dentro del hogar en el ámbito familiar de manera parcial o total.

Por el rol de género recae sobre la mujer la conciliación de la familia, lo cual repercute limitando su productividad por la presión que le imprime el tener que ejecutar dos trabajos paralelamente, de índole totalmente diferente y con altas exigencias, lo cual merma su libertad para decidir sobre su trayectoria profesional y de vida, cumplir sus metas, aspiraciones, adquirir y perfeccionar los conocimientos y competencias requeridos para ser remuneradas en función de sus capacidades y esfuerzos.

Las mujeres perciben salarios menores a los de los hombres, aun cuando académicamente estén mejor preparadas. Esta situación ha mejorado últimamente pero sigue presentándose a nivel mundial; obviamente con menores salarios las mujeres nunca podrán equipararse con los hombres y poder tener presencia en un mercado igualitario.

Lamentablemente las desigualdades a las que ha sido sometida la mujer a lo largo de la historia económica y social, ha sido desencadenada por la discriminación que actúa de manera eternizante, no solo, perpetuando la pobreza, disminuyendo la cohesión social y la solidaridad, sino también, comprometiendo la estabilidad socio-política de una Nación o un Estado. Consecuentemente todos los planes, estrategias o lineamientos conducentes a disminuir las desigualdades socioeconómicas deberán incorporar como premisa principal la eliminación de la discriminación de género en el mundo del trabajo como un objetivo primordial.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abramo, L. (2004). ¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: una fuerza de trabajo secundaria? *Estudios Feministas*, 12(2), 224. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/381/38112213/>
- Abramo, L. (2006). *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*. Santiago de Chile: Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado de http://guiaderecursos.mides.gub.uy/innovaportal/file/21571/1/12_oit-trabajo_decente_y_euidad_de_genero.pdf
- Anker, R. (1997). La segregación ocupacional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional del Trabajo*, 116(3), 343-370.
- Banco Mundial (2003). *Desafíos y oportunidades para la equidad de género en América Latina y el Caribe*.
- Benhabib, S. & Cornell, D. (1990). *Teoría feminista y teoría crítica*. Valencia, España: Ed. Alfons el Magnanim.
- Braidotti, R. (2009). *Feminismo, diferencia sexual y subjetividad nómada*. Barcelona, España: Editorial Gedisa.
- Carr, M. & Chen, M. (2004). Mujeres y hombres ante la exclusión social y mundialización, *Revista Internacional del Trabajo*, 123(1-2), OIT, Ginebra, 149-185.

- Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE Colombia (2017). Recuperado de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/segun-sexo>
- Díaz, A. (2015). *La desigualdad salarial entre hombres y mujeres. Estudios de la Dirección del Trabajo*. Santiago de Chile. Recuperado de http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-105461_recurso_1.pdf
- Elneser, M. (2015). *Desigualdades de la mujer en su incorporación al mercado laboral español*. Recuperado de <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/1340/DESIGUALDADES%20DE%20LA%20MUJER%20EN%20SU%20INCORPORACION%20AL%20MERCADO%20LABORAL%20ESPANOL.pdf?sequence=1>
- Escot, M. & Fernández, C. (2014). *La situación de la mujer en el mercado laboral después de la crisis*. N° Extra 138-139, pp.134-141.
- Europea, C. (2014). *Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Versión digital. Disponible en: http://ec.europa.eu/justice/genderequality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_es.pdf
- FUNDIPE (1999). *Reflexiones para una mejora de la empleabilidad*. Informe. Recuperado de www.fundipe.es
- García, B. & Oliveira, O. (1998). La participación femenina en los mercados de trabajo. *Trabajo*, 1(1), 139-161. Recuperado de <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/clacso/gt/20101012013449/04GarciaOliveira.pdf>
- Giddens, A. (2005). *Un mundo desbocado: los efectos de la globalización en nuestras vidas*. Madrid: Taurus
- Gil, M. (2005). *La dialéctica Mujer-Empleo: análisis de una realidad social, política, laboral y educativa*. España: Aljibe.
- Giménez, G. (2000). Identidades en globalización. *Espiral. Revista Redalyc* 7(19), 27-48. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13801902>

- Horbath, J. & Gracia, A. (2014). Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial en México. *Economía, Sociedad y Territorio*, 14(45), 465-495.
- Iglesias, F. & Llorente, H (2010). Evolución reciente de la segregación laboral por género en España. *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, (11), 81-105. Recuperado de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/11395/1/>
- Instituto Nacional de Estadísticas INE (2015). Recuperado de http://www.ine.gov.ve/index.php?option=com_content&view=category&id=103&Itemid#
- Jayme, M. (2002). La psicología del género en el siglo XXI. *Clepsydra: Revista de Estudios de Género y Teoría Feminista*, 1, 47-60. Recuperado de <http://publica.webs.ull.es/upload/REV%20CLEPSYDRA/01-2002/03%20%28Mar%20C3%ADa%20Jayme%20Zaro%29.pdf>
- Kirsch, H. (s.f.). *La participación de la mujer en los mercados de trabajo en Latinoamérica. Notas de Población*. Disponible en: <http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/12551/NotaPobla7.pdf?>
- Kogan, L. (2008). Estudios sobre sexo/género y cuerpo en el Perú. *Espacio abierto, Redalyc* 17(2). Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/122/12217205.pdf>
- Larraín, J. (2005). *¿América Latina moderna? Globalización e identidad*. Santiago: LOM.
- Larraín, J. (1996). *Modernidad, razón e identidad en América Latina*. Santiago: Editorial Andrés Bello.
- López, K. (2015, 17 de febrero). ¿Qué es la perspectiva de Género? *Endi, el nuevo día.com*, p.1. Disponible en: <https://www.elnuevodia.com/noticias/locales/nota/queeslaperspectivadegenero-2009132/>
- Maruani, M. (2002). *Trabajo y el empleo de las mujeres*. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Ed. Fundamentos. Gobierno de España. Recuperado de: <http://www.empleo.gob.es/es/informacion/contratos/contenidos/tiempaparcial.html>
- Meza, C., Mora, Y., Chávez, N. & Ríos, H. (2014). Discriminación

- salarial por género efecto 'techo de cristal'. Caso: siete áreas metropolitanas de Colombia. *Revista Dimensión Empresarial*, 12(2), 29-45. JEL: J16, D86. Doi: <http://dx.doi.org/10.15665/rde.v12i2.276>
- Naranjo, A. (s.f.). *Educación: una mirada desde la transversalización del enfoque de género*. Universidad de Ciencias Pedagógicas. José de la Luz y Caballero. Cuba. Recuperado de file:///C:/Users/Usuario/Downloads/libro1_cap6.pdf
- Organización de las Naciones Unidas (ONU) (1995). Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing. Recuperado de: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas (ONU) (2002). *La incorporación de la perspectiva de género. Una visión general*. Nueva York. USA. Recuperado de: http://www.un.org/womenwatch/daw/public/gendermainstreaming/Spanish%20Gender%20Mainstreaming_full.pdf
- Organización de las Naciones Unidas (ONU) Mujeres (2013). Recuperado de <http://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2003). *La hora de la igualdad en el trabajo*. Recuperado de www.ilo.org/declaration
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2016). *Las mujeres en el trabajo. Tendencias*. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_483214.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2004). *Recomendación 195 sobre el desarrollo de los recursos humanos*.
- Parella, S. (2003). *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*. Editorial Anthropos, (36). Recuperado de [https://books.google.es/books?hl=es&lr=yid=_zMqtyX--v0CyoI=fndypg=PA9ydq=PARELLA,+S.+\(2003\).+MUJER,+INMIGRANTE+Y+-](https://books.google.es/books?hl=es&lr=yid=_zMqtyX--v0CyoI=fndypg=PA9ydq=PARELLA,+S.+(2003).+MUJER,+INMIGRANTE+Y+-)

- TRABAJADORA:+LA+TRIPLE+DISCRIMINACI%C3%93N.yots=E4Cew6mz4Uysig=cj0snR1nOgq-u9NTPguu5kKcyMY#-v=onepageyqyf=false
- Perea, M., Onsaló, M. & Cortés, J. (2011). La educación universitaria: Un factor de empleabilidad y estabilidad laboral de la mujer en el sector de la construcción. *Revista Iberoamericana de Educación*, 56(4), 2. Recuperado de <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/4202Perea.pdf>
- Pérez, F. (2011). Globalización y nuevas identidades Culturales. Identidad de género en construcción. *Rev. Sociedad y Equidad* (2). Santiago, Chile. 66-85. Recuperado de <http://www.sye.uchile.cl/index.php/RSE/article/viewFile/15303/15749>
- Ruiz, A. & Banegas, A. (2003). *Desafíos y oportunidades para la equidad de género en América Latina y el Caribe*. Banco Mundial, Washington (EUA). Recuperado de [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/desafios_y_oport_genero_AL_2003%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/desafios_y_oport_genero_AL_2003%20(3).pdf)
- Scott, J. (1997). El género: una categoría útil para el análisis histórico en M. Lamas, (comp.), *El género, la construcción cultural de la diferencia sexual*. p. 289. México: UNAM Grupo Editorial Miguel Ángel Porrúa.
- Scott, J. (1996). El género: una categoría útil para el análisis histórico, En J.S. Amelang y M. Nash, *Historia y género: las mujeres en la Europa moderna y contemporánea*. Valencia: Ed. Alfons el Magnanim.
- Silveira, S. (2002). Género y empleabilidad: desafíos y oportunidades para una política de formación profesional y técnica en el siglo XXI en América Latina. *Boletín Cinterfor: Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional*, (153), 113-144.
- Toharía, L. (1999). *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*. Madrid: Alianza Universidad Textos.
- Torns, T. & Recio, C. (2012). Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación.

Revista de Economía Crítica, 14, 178-202.

Valenzuela, M., Reinecke, G., Cortés Rocha, R., Bruschini, C., Lombardi, M. R., Todaro, R. & Espino, A. (2000). *¿Más y mejores empleos para las mujeres?: la experiencia de los países del Mercosur y Chile*. Recuperado de <http://www.bdigital.unal.edu.co/47454/1/9223123615.pdf>

Cómo citar este capítulo:

Vivas-García, M., Cuberos, M.-A., Mazuera-Arias, R., Albornoz-Arias, N., Carreño-Paredes, M.-T., & Ángel Vera, M. (2018). Una mirada a la empleabilidad de la mujer desde la perspectiva de género en la frontera Táchira-Norte de Santander. En R. Mazuera-Arias, N. Albornoz-Arias, M. Vivas-García, M.-A. Cuberos, A.-K. Santafé-Rojas, M.-T. Carreño-Paredes, . . . M. A. Vera, N. Albornoz-Arias, & R. Mazuera-Arias (Edits.), *Mujer, emprendimiento y empleabilidad: una mirada interdisciplinaria* (pp.75-110). Barranquilla: Ediciones Universidad Simón Bolívar.

Capítulo IV Liderazgo y emprendimiento femenino*

Akever-Karina Santafé-Rojas¹; Neida Albornoz-Arias²; Rina Mazuera-Arias³

* Capítulo de libro producto del proyecto de investigación: Emprendimiento Empresarial en Frontera: Realidad y Necesidad, Universidad Simón Bolívar, sede Cúcuta. Grupo de Investigación: Altos Estudios de Frontera (ALEF). Fecha de inicio: 09 de enero de 2014. Fecha de finalización: 09 de enero de 2018.

- 1 Posdoctora en Gerencia Pública y Gobierno. Posdoctora en Gerencia de las Organizaciones. karisan19@hotmail.co
- 2 Doctora en Ciencias Sociales y Jurídicas, Universidad de Córdoba, España. Bursátil y Gestión de Carteras, IEB Madrid, España. n.albornoz@unisimonbolivar.edu.co; albornoz@ucat.edu.ve
- 3 Doctora en Derecho, Universidad de Zaragoza, España. r.mazuera@unisimonbolivar.edu.co