BRECHAS DE ACCESO AL EMPLEO PRESENTES EN LA ASOCIACIÓN MUJERES EMPRENDEDORAS, UNIDAS Y VIRTUOSAS: UN ANÁLISIS PROSPECTIVO PARA EL FOMENTO DE LA EQUIDAD SOCIAL

ANGIE MAILED CÁRDENAS MOGOLLÓN

ANGIE MELISA CARRILLO BONET

MARTHA FERNANDA PEREZ NAVARRO

ROSA EDILIA PINZÓN CRISTANCHO

NARDY YURANY TORRES SIERRA

UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL

SAN JOSÉ DE CÚCUTA

2019

BRECHAS DE ACCESO AL EMPLEO PRESENTES EN LA ASOCIACIÓN MUJERES EMPRENDEDORAS, UNIDAS Y VIRTUOSAS: UN ANÁLISIS PROSPECTIVO PARA EL FOMENTO DE LA EQUIDAD SOCIAL

ANGIE MAILED CÁRDENAS MOGOLLÓN

ANGIE MELISA CARRILLO BONET

MARTHA FERNANDA PEREZ NAVARRO

ROSA EDILIA PINZÓN CRISTANCHO

NARDY YURANY TORRES SIERRA

Trabajo de investigación como requisito para optar al título de

Trabajadora Social

Tutor:

CAROLINA RAMÍREZ MARTÍNEZ

UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL

SAN JOSÉ DE CÚCUTA

2019

Contenido

pág.

Introducción 7

1. El Problema 9

1.1 Titulo 9

1.2 Planteamiento de Problema 9

1.3 Formulación del Problema 12

1.4 Delimitación 12

1.4.1 Delimitación contextual 12

1.4.2 Delimitación conceptual 13

1.4.3 Temporal 13

1.5 Justificación 13

1.6 Objetivos 14

1.6.1 Objetivo general 14

1.6.2 Objetivos específicos 14

2. Marco Referencial 16

2.1 Antecedentes 16

2.1.1 Internacional 16

2.1.2 Nacional 17

2.1.3 Empírico 19

2.2 Marco Teórico 20

2.3 Marco Conceptual 24

2.4 Marco Contextual 27

2.5 Marco Legal 28

3. Diseño Metodológico 30

3.1 Paradigma 30

3.2 Enfoque 30

3.3 Diseño 31

3.4 Población y Muestra 32

3.5 Técnicas de Recolección de la Información 32

3.6 Técnicas de Análisis de la Información 33

4. Presentación de Resultados 34

4.1 Capítulo 1: Incidencia del Patriarcado en el Aumento de la Brecha Laboral en la Asociación de Mujeres Emprendedoras Unidas y Virtuosas 34

4.2 Capítulo 2: Influencia de la Brecha Salarial en la Desigualdad de Género Mujeres Emprendedoras Unidas y Virtuosas 42

4.3 Capítulo 3: Influencia de las Capacidades en las Brechas de Acceso al Empleo Mujeres Emprendedoras Unidas y Virtuosas 48

5. Conclusiones 54

6. Recomendaciones 56

Referencias Bibliográficas 57

Anexos 62

Anexo l. Cuadro de variables 62

Anexo 2. Validación del instrumento 63

Anexo 3. Instrumento encuesta 66

Lista de Figuras

pág.

Figura 1. El hombre es el único que provee los gastos del hogar 36

Figura 2. ¿Ha sido discriminada en algún empleo? 36

Figura 3. ¿Cree que los hombres tienen más oportunidades laborales que las mujeres? 37

Figura 4. ¿Siente que hay ausencia masculina en el trabajo doméstico? 39

Figura 5. ¿Cree usted que las mujeres tienen más dificultad para acceder a un empleo? 43

Figura 6. ¿Ha sentido que en el mercado laboral hay desigualdad salarial hacia la mujer? 45

Figura 7. ¿Cree que el género tiene alguna influencia en su salario? 46

Figura 8. ¿Considera usted que los hombres y las mujeres tienen las mismas capacidades a la hora de aplicar a un empleo? 50

Figura 9. ¿Cree usted que las capacidades de la mujer solo la ubican en el hogar? 51

Figura 10. ¿Cree que las mujeres son mejores a la hora de desarrollar actividades laborales? 52

Introducción

La presente investigación se plantea bajo el macro proyecto brechas sociales en la ciudad de Cúcuta: un análisis prospectivo para el fomento de la equidad social; donde se identifican las brechas de acceso al empleo a las cuales se enfrentan las mujeres de la asociación emprendedoras unidas y virtuosas, con especial énfasis en las desigualdades de género al momento de ingresar en mercado laboral, teniendo referencia el patriarcado y las capacidades que influyen en dichas brechas consideradas como un factor importante para el desarrollo económico de estas mujeres y sus hogares.

En la investigación se aplicaron técnicas de recolección de información tales como, la una encuesta que estuvo dividida en 4 partes, en la primera se hizo un estudio socioeconómico y tres variables como: patriarcado, brechas salariales y capacidades de la mujer en el mercado laboral que permitieron identificar las brechas de acceso al empleo tomando como muestra 60 mujeres, de las cuales a 40 de ellas se les aplico la encuesta. El grupo está comprendido por mujeres entre edades de 19 a 63 años, también se puede señalar que el 38 de ellas tienen hijos y se dedican a ejercer trabajos informales y a las labores del hogar, el 29 de ellas se identifican con pareja permanente.

Este estudio se ubicó bajo el paradigma positivista que busca la causa de los fenómenos y eventos del mundo social, formulando generalizaciones de los procesos observados. Se desarrolla desde el enfoque cuantitativo donde permite recolectar y analizar los datos obtenidos de la encuesta que como tal es el instrumento que permitió identificar las brechas de acceso al empleo a las cuales se enfrentan las mujeres de la asociación mujeres emprendedoras unidas y virtuosas de la ciudad de Cúcuta, este investigación abordó desde el diseño descriptivo, ya que permite realizar un análisis descriptivo de la información obtenida de la encuesta aplicada a la asociación

de mujeres emprendedoras unidas y virtuosas.

1. El Problema

1.1 Titulo

Brechas de acceso al empleo presente en la asociación de mujeres emprendedoras unidas y virtuosas un análisis prospectivo para el fomento de la equidad social.

1.2 Planteamiento de Problema

El empleo es visto desde muchas perspectivas algunas de ellas son: la necesidad de generar ingresos económicos, la supervivencia o como proyecto de vida. Desde la perspectiva de los autores se entiende por empleo, cualquier actividad de formación o capacitación que de una u otra forma genera habilidades y conocimientos útiles para una actividad económica específica. (Uribe, Ortiz & Domínguez, 2011, p. 3). Se puede decir entonces que de una u otra manera el empleo es un factor importante que contribuye a reducir las desigualdades económicas que existen en Colombia o a aumentar si no se accede a este, ya que son precisamente las personas de estratos bajos las que tiene poco acceso a empleo de buena calidad y esto puede hacer que se genere una incidencia en la creación de empleos informales como única alternativa de subsistencia económica para las poblaciones vulnerables de sectores económicos bajos.

Los estudios sobre informalidad permitieron ubicar el trabajo autónomo no profesional como una categoría ocupacional importante de los mercados de trabajo latinoamericanos. (Richter, 2011, p. 5). Se puede decir entonces que esto no es solo exclusivo de los sectores económicos bajos la problemática de acceso al empleo va mucho más haya debido a que existen diversas

barreras que impiden que las personas accedan fácilmente al mercado laboral, como lo son: la poca demanda de profesionales en ciertos sectores económicos, la falta de experiencia laboral, las desigualdades de género.

Para el propósito de este proyecto se hará especial énfasis en las desigualdades de género en cuanto al acceso al empleo, según la CEPAL (2014) se mantienen en la región importantes diferencias en los ingresos promedio mensuales que perciben las mujeres y hombres ocupados, en especial en los países en los que la participación laboral de las mujeres es alta. Parte de esta diferencia se debe a que las mujeres trabajan menos horas en promedio que los hombres, aunque la brecha de ingresos por hora también resulta significativa en la mayoría de los países de la región (Colacce, 2018, p. 12).

Desde lo que se evidencia anteriormente, el fenómeno de desigualdades salariales por hora en cuanto a los hombres y las mujeres. Se puede asociar a la doble carga laboral a la que se enfrentan las mujeres, Becker (1985) ilustra que las mujeres tienen una mayor responsabilidad por el cuidado de los niños y que la realización de las tareas puede inducir a la exclusión de ellas en trabajos más exigentes, así como a dedicar menos esfuerzo para hacer el mismo trabajo que los hombres. En tal sentido atenencia de hijos es un factor familiar asociado al rol de género de los individuos en el hogar. (Corte & Flórez, 2015, p. 276)

Desde lo que señala el autor las mujeres no solo deben ejercer el rol de empleadas, sino que también deben asumir el rol de amas de casa en este ultimo la mujer se enfrenta ante una actividad que no recibe remuneración económica y menos un reconocimiento dado que este es muchas veces desvalorizado socialmente. Pero ¿porque las mujeres se enfrentan a esta situación?, porque en ocasiones cuando se es madre no solo se debe de cumplir con el rol solo de cuidadora o de ama de casa, sino que también se tiene que atender a las necesidades

económicas de su hogar.

Con referencia a lo antes mencionado y con relación a lo que la autora aborda se continuará citándola y se hará referencia a Gasparini & Marchionni (2015) concluyen que entre principios de la década de 1990 y el entorno del 2012 la fuerte incorporación de las mujeres al mercado laboral, en especial las más vulnerables, permitió a sus hogares salir de la pobreza y reducir la brecha entre estos hogares y los más favorecidos. Utilizando micro simulaciones, se encuentra que el empleo de las mujeres contribuyó con uno de los 14 puntos en los que se reduce la pobreza en el período, mientras que representa aproximadamente el 10% de la caída de la desigualdad. (Colacce, 2018, p. 13). Se puede mencionar entonces que las mujeres han tomado la iniciativa de formar parte el mercado laboral para mejorar la condición económica de estas y su familia, aunque esto resulte de vital importancia ya que contribuye a disminuir los niveles de pobreza estos avances porcentuales resultan insuficientes en cuanto a niveles de comparación entre lo beneficioso que resultara esto como una medida eficaz de disminución de la pobreza y alternativas inclusivas de la mujer al mercado laboral.

Según cifras de data Cúcuta en su informe: Cúcuta y su Área Metropolitana reportó una tasa de desempleo de 15,5% en el trimestre de análisis, lo cual refleja una disminución de 0,8 p.p con relación al año anterior. Comercio, restaurantes y hoteles; servicios comunales, sociales y personales e industria manufacturera captaron el 73,3% de la población ocupada en el trimestre mayo – julio para Cúcuta. La cifra mencionada anteriormente ubica a la ciudad como la tercera con mayor desempleo de las 23 ciudades analizadas superada por Quibdó con 18,6% y Armenia 16,5%, volviendo a posicionarse en el ranking de las tres primeras ciudades con mayor desempleo en el país, siendo un panorama no muy alentador, evidenciando que las políticas establecidas por el Gobierno con el objetivo de reducir el desempleo en la ciudad han sido poco

efectivas.

De acuerdo a las cifras mencionadas podemos mencionar o establecer que la economía de la ciudad de Cúcuta y su área metropolitana no ha reflejado cambios significativos en cuanto a la necesidad de que exista mayor oferta de empleo que mitigue de una u otra manera las brechas sociales existentes, pero se podría hacer nuevamente alusión al papel significativo que tomaría la mujer para mejorar los niveles económicos y la reducción de la pobreza con el acceso de esta al mercado laboral y así esta pueda obtener una remuneración económica producto del desarrollo de actividades laborales que influyan en el mejoramiento de la calidad de vida de la poblaciones que habitan la ciudad de Cúcuta.

1.3 Formulación del Problema

¿Cuáles son las brechas que impiden el acceso al empleo a las mujeres que pertenecen a la asociación mujeres emprendedoras unidas y virtuosas de Cúcuta?

1.4 Delimitación

1.4.1 Delimitación contextual

La investigación se desarrolló con la asociación de mujeres emprendedoras unidas y virtuosas de la ciudad de Cúcuta, esta asociación de mujeres surgió como una iniciativa para que a través de los cursos que oferta dicha asociación puedan potenciar sus capacidades y así obtener ingresos económicos. Dicho lo anterior, se puede resaltar que está conformada por 60 mujeres,

el grupo está comprendido por mujeres entre edades de 19 a 63 años, también se puede señalar que 38 de ellas tienen hijos y se dedican a ejercer trabajos informales y a las labores del hogar, 29 de ellas identifica que posee pareja permanente bajo la figura de esposo.

1.4.2 Delimitación conceptual

Brechas, Acceso al empleo, Desigualdades de Género, Población ocupada, patriarcado, brecha salarial, capacidades, madre solterísmo, asociación.

1.4.3 Temporal

La investigación se ejecutará en un periodo de 11 meses que parte desde el 09 de agosto de 2018 a 21 de noviembre de 2019.

1.5 Justificación

La presente investigación se enfoca en realizar un análisis prospectivo a las brechas de acceso al empleo a las que se enfrentan las mujeres que pertenecen a la asociación mujeres emprendedoras unidas y virtuosas de la ciudad de Cúcuta, ya que esto permite conocer más acerca de esta problemática social que ha sido poco estudiada sobre todo en un contexto más local como lo es el cucuteño. Por esta razón es importante que desde trabajo social se aborden estudioso acerca de lo que pertenece a la cultura y al contexto donde prácticamente muchos han vivido pero pocos se arriesgan a estudiar lo propio, lo que se encuentra aquí pero que no se ve

desde siempre la capital norte santandereana ha sido reconocida a nivel nacional por sus altos índices de desempleo, pero pocas veces se ha tenido en cuenta abordar este tema de una manera más intersectorial que permita evidenciar como afecta a la población femenina.

En tal medida la justificación que se puede dar a este estudio es que permite no solo conocer cómo se dan las brechas de género o que variables inciden en esto, también permite generar conocimientos desde la academia y sobre todo desde trabajo social porque como ya es bien sabido es hora de que se generen conocimientos desde el trabajo social para el trabajo social. Y a su vez se está contribuyendo a visibilizar más a las asociaciones femeninas y el rol que juegan como forma de organización y movilización social, para las mujeres que pretenden resignificar su rol en otros campos como lo es el laboral. Además de esto este estudio permitió evidenciar un sesgo cultural que durante muchos años ha permitido victimizar el rol de la mujer que es madre soltera.

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo general

Establecer las brechas de acceso al empleo presentes. En la asociación de mujeres emprendedoras unidas y virtuosas de la ciudad de Cúcuta que limitan la equidad social.

1.6.2 Objetivos específicos

Identificar la incidencia del patriarcado en el aumento de la brecha laboral en la asociación de mujeres emprendedoras unidas y virtuosas.

Mostrar la influencia de la brecha salarial en la desigualdad de género mujeres emprendedoras unidas y virtuosas.

Determinar la influencia de las capacidades en las brechas de acceso al empleo mujeres emprendedoras unidas y virtuosas.

2. Marco Referencial

2.1 Antecedentes

2.1.1 Internacional

Alan Araujo Freitas (2014) La desigualdad salarial de género medida por regresión cuantilica: el impacto del capital humano, cultural y social**.** Rev. Mex. Cienc. Polít. Soc [online]. 2015, vol.60, n.223, pp.287-315. ISSN 0185-1918.

La desigualdad salarial media entre hombres y mujeres es un fenómeno conocido por la literatura nacional e internacional. Sin embargo, la desigualdad salarial de género en la distribución del ingreso es menos conocida en Brasil. El objetivo central de este estudio es medir la desigualdad de ingresos de los individuos en el mercado de trabajo, a partir de algunas condicionantes visibles a lo largo de la curva de distribución de los salarios entre hombres y mujeres: el capital humano, la integración en el trabajo, el capital social, el capital cultural y el estado civil. Las siguientes preguntas guían el estudio: ¿En qué medida un mayor nivel educativo alcanzado por las mujeres fue capaz de reducir la brecha salarial por género? ¿Es posible argumentar que a medida que avanzamos en la estructura salarial, la diferencia entre los sexos tiende a aumentar? Para responder a las preguntas planteadas, se utilizó el banco de datos del Instituto Milenio 2008. Los resultados mostraron que, mantenidos los atributos intervinientes constantes, las mujeres ganaban en promedio 54% del salario de los hombres. Esta desigualdad salarial de género es prácticamente la misma desde hace cincuenta años, estimada entonces en 60%. El último percentil del ingreso salarial mostró una mayor desigualdad de género. En el

percentil 99, el salario de las mujeres es 44% del que reciben los hombres.

El aporte de la anterior investigación. Permite, a esta investigación conocer cómo se mide la desigualdad de ingresos en el mercado laboral y como las cifras indican las desigualdades salariales entre los hombres y las mujeres, y las brechas que influencian esta condición como lo es el nivel educativo, la experiencia laboral, la distribución de los cargos, entre otros.

2.1.2 Nacional

Alexandra Cortés Aguilar y María Alejandra Flórez Vera (2016) Diferencias salariales por género en el departamento de Santander, Colombia. ISSN 0120-3053.

Este trabajo analiza los factores que influyen en el salario por hora y sus diferencias por genero para el departamento de Santander durante los años 2012 a 2014. Específicamente, se explora si dicho diferencial obedece o no a un factor discriminatorio en el mercado de trabajo santandereano, utilizando los datos proporcionados por la Gran Encuesta Integrada de Hogares GEIH. Luego de presentar un análisis descriptivo del mercado laboral santandereano, se realizan estimaciones econométricas aplicando la metodología Blinder-Oaxaca para evidenciar la existencia de un componente discriminatorio. Los resultados indican que, para el total de la muestra en la región santandereana, entre un 25% y 30% de las diferencias salariales por genero se asocian al componente discriminatorio no explicado.

El aporte de este artículo, permite ahondar en las desigualdades del mercado laboral en cuanto a ingresos económicos desiguales entre hombres y mujeres, además realiza un abordaje histórico que identifica ciertas desventajas y algunas variables que para el caso de esta investigación son relevantes.

Alejandro Pérez y Soto Domínguez y Mónica María Cortés Gallego (2012) Políticas públicas para la mujer en Colombia: La doble condición de madre y trabajadora en la legislación del siglo XX.

El presente artículo es un resultado preliminar de la investigación en curso "El orden mercantil: sus componentes epistemológicos e institucionales" investigación de tipo cualitativo que pretende ofrecer un acercamiento a las políticas de integración laboral de la mujer al mercado de trabajo. Aunque tradicionalmente la mujer había sido segregada a determinadas actividades no mercadeables como el hogar, y ciertos oficios, como el de maestra y enfermera, la historia del siglo XX deja ver la apertura de espacios que, si bien no ofrecieron igualdad real hasta el final de la centuria, sí abrieron tímidamente espacios de participación a la mujer en su rol de trabajadora y su rol de madre.

Este documento, aporta a la presente investigación una mirada evolutiva a la condición de madre y trabajadora y al arraigado idealismo cultural en el cual la condición de género en el caso femenino centra su atención en el sometimiento de estas a las tareas del hogar y como desde los primeros acercamientos de la mujer al mercado laboral la oferta académica era limitada.

Diana Jiménez y Anderson Pino (2018) ¿Por qué, si tenemos el mismo nivel educativo, no ganamos lo mismo? Diferenciación Salarial en Santiago de Cali.

El objetivo del presente artículo es calcular la diferencia salarial entre hombres y mujeres, en Cali, Colombia, teniendo en cuenta los años de educación. Para lograrlo, se creó y estimó el índice de diferencia salarial, usando los datos de la encuesta de Empleo y Calidad de Vida realizada por la Alcaldía de Cali y el Ministerio de Trabajo. Los resultados muestran que, entre los ocupados de esta ciudad, independientemente del nivel educativo que presenten, las mujeres devengan un salario semanal inferior al de los hombres y solo en el caso de la secundaria, esta

desigualdad se hace menor.

Este articulo aporta a la investigación el análisis de la brecha salarial como indicador en las desigualdades de género entre hombres y mujeres, y de la segregación en ciertos puestos de trabajo ya que según el género se analiza si el puesto de trabajo es idóneo para el caso de las tareas femeninas y señala que los imaginarios han alcanzado una relación vertical incluso en el desarrollo profesional situando los salarios de las mujeres que ocupan cargos directivos mucho más bajos que los de nos hombres.

2.1.3 Empírico

La tercera parte de las mujeres que son madres en Colombia están solteras y son jefas de hogar, según la Encuesta Nacional de Demografía y Salud del año 2010. Se sabe, como lo dijo a FUCSIA el investigador del Instituto de la Familia de la Universidad de La Sabana, Andrés Salazar, que a mitad del siglo XX se presentó un fenómeno alrededor del mundo que tenía como eje el 'madresolterismo', que se explica "por la autonomía económica que le dio a la mujer el ingreso al trabajo por fuera del hogar y el cambio de imaginario que hubo respecto a la posición del padre en el interior de la familia, quien dejó de verse como único proveedor". Pero el fenómeno en Colombia es a todas luces distinto.

En el país, según el artículo del DANE Ser mujer jefa de hogar en Colombia, las relaciones de poder entre géneros no se equilibraron dentro del matrimonio, por lo cual es más factible que una mujer se apropie de la economía de los suyos "cuando no existe un cónyuge que esté presente". Así que cabría preguntarse: ¿Qué tanto de feminismo tiene el 'madresolterismo' en Colombia?, ¿qué tanto de irresponsabilidad social y familiar?, ¿qué tanto de desigualdad?, ¿qué tanto de

guerra? Las cifras nacionales son preocupantes: solo el 8,4% de estas madres solteras tiene un nivel educativo profesional, lo cual hace que la mayoría recurra a trabajos mal pagos como el servilismo, y el 31% vive en condición de extrema pobreza, según cifras del Departamento de Prosperidad Social (DPS). Estamos hablando de que de doce millones de mujeres que forman parte de la fuerza laboral en el país, tres millones están solteras y deben afrontar, como lo demostró el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en Colombia (PNUD), una situación de penuria mayor que los hogares en los que la economía recae sobre el hombre.

Desde el abordaje de este antecedente, el aporte permite tener una visión más clara de la realidad en cuanto al tema del madresolterismo y como este fenómeno es abordado a nivel nacional y pone en relevancia un cierto porcentaje de dichas mujeres que asumen el rol de jefas de hogar y aportan sustento económico para sus familias y como se evidencia aún más la brecha laboral en las mujeres que se ubican en esta condición.

2.2 Marco Teórico

El empleo ha sido visto desde muchas perspectivas, para algún esto es visto como un medio de subsistencia, para otros como proyecto de vida y para otros como una actividad que genera una remuneración económica, siendo esta ultima la forma como se concibe el empleo para los fines de este proyecto. De igual manera desde el punto de vista de otros autores entendiendo el trabajo desde la perspectiva del desarrollo personal, se hace evidente que éste constituye, en la vida cotidiana, una fuente vital para satisfacer necesidades. El trabajo es, sin lugar a dudas, el aspecto más importante de la sociedad humana, esto porque relaciona todas las esferas del ser con las del quehacer humano. (Pereira, 2008). Se puede decir entonces que el empleo ayuda a

reducir las desigualdades existentes o a aumentarlas en caso de que las personas no puedan acceder a este. Se puede traer a colación entonces las desigualdades de acceso al empleo en cuanto a las cuestiones de género en donde son las mujeres la menos privilegias en el sector laboral. ¿Pero a qué se debe esto? para responder este interrogante se tendrán en cuenta algunos factores se vendrán mencionando a continuación.

El mundo siempre ha sido de los hombres desde épocas remotas y primitivas han sido estos los que ocupan la atención la caza, la protección de sus tribus, entre otras. es así como desde siempre este ha ocupado un papel importante inclusive ha ejercido roles de poder impuestos por las jerarquías del patriarcado es así como lo menciona Simone de Beauvoir La Historia nos muestra que los hombres siempre han ejercido todos los poderes concretos; desde los primeros tiempos del patriarcado, han juzgado útil mantener a la mujer en un estado de dependencia; sus códigos se han establecido contra ella; y de ese modo la mujer se ha constituido concretamente como lo Otro. Según la historia está siempre ha estado bajo la continua subordinación del hombre. Por una parte, la de su padre y por el otro la de su esposo convirtiendo a estos en sujetos opresores de esta.

Pero luego de múltiples cambios sociales, políticos y económicos la mujer encuentra al fin una cabida en el mercado laborar justamente en la época de la revolución industrial. La mujer reconquista una importancia económica que había perdido desde las épocas prehistóricas, ya que se escapa del hogar y desempeña en la fábrica una parte específica en la producción. Es la máquina la que permite esta revolución, puesto que la diferencia de fuerza física entre trabajadores masculinos y femeninos se encuentra anulada en gran número de casos. (Beauvoir, 1949, p. 52). De lo antes mencionado se hace evidente la incursión que empezó a tener la mano de obra femenina en el mercado laborar y como esta logro incorporarse en la industria a pesar

las concepciones culturales del patriarcado.

Ahora bien, se hace necesario mencionar que esta época no fue siempre de triunfos, con ella vinieron un sinfín de obstáculos como lo fue la brecha salarial que empezó a hacerse evidente tal y como lo menciona la autora Simone de Beauvoir en su libro los dos sexos: Los patronos las prefieren frecuentemente a los hombres. «Trabajan mejor y más barato.» Esta cínica fórmula esclarece el drama del trabajo femenino. Porque ha sido a través del trabajo como la mujer ha conquistado su dignidad de ser humano; pero fue una conquista singularmente dura y lenta. (Beauvoir, 1949, p. 52).

Desde lo que menciona la autora esta época fue lenta y dura ya que "la llegada de la revolución industrial, haría que las madres cambiaran para siempre la forma en que coordinaban el hogar y la crianza de los hijos. Cuando las mujeres empezaron a dejar el hogar para salir a trabajar, surgieron ciertas necesidades". (Pérez, Domínguez & Cortes, 2012, p. 75). y solo la mujer tuvo o mejor dicho ha tenido que enfrentar la doble carga laboral, sino que a su vez la condición de mujer trabajadora hizo que la carga laboral de la mujer aumentara proporcionalmente la época de cambios trajo consigo un cierto número de nuevos condicionantes que pondrían en evidencias brechas que se asocian a lo cultural como el fenómeno del madresolterismo que hace énfasis a la mujer que convive con su hijo y haciendo frente a la sociedad ha de salir adelante sin la ayuda de nadie. Su principal condicionante es el factor económico.

Dado que dicho fenómeno y asociado a la doble carga laborar evoco en las mujeres el hecho de salir del ciclo del patriarcado en donde ella era considerada un objeto sin ninguna otra capacidad aparte de la que esta desarrollaba dentro del hogar. Es justamente donde se puede hacer alusión a la teoría de Nussbaum parte de la defensa de un "ser humano" con capacidades y

necesidades comunes a todos independientemente del género, la clase, la raza o la nacionalidad (Nussbaum, 1995, p. 61). Piensa que este punto de partida es fundamental para la igualdad y la dignidad de las mujeres. (Moreneo, 2015, p. 95).

Del mismo modo y tal como lo menciona la autora se evidencia entonces la importancia que tiene la teoría de capacidades y como estas hacen alusión a la desmitificación en cuanto a lo que se consideraciones que se tienen en el sector laboral en cuanto a las barreras que encuentran las mujeres y que crean entonces una enorme brecha entre capacidades y oportunidades.

A manera de síntesis y con los aportes de los teóricos se puede hacer a lución al trabajo como medio de satisfacción y remuneración económica y que desde sus inicios este ha sido indispensable para la subsistencia de las personas ahora bien dejando de lado dichas concepciones se ha empezado a hacer énfasis en lo que ha significado la mujer desde una visión cultural centran a esta en el contexto del patriarcado, y como está desde un abordaje histórico encuentra cabida en el mercado laboral y empieza está a incursionar en las grandes fábricas tomando así el papel de empoderamiento de grandes producciones, aunque con un costo bastante alto pues el desgaste físico es alto pero la remuneración económica muy poca es así como gracias a la visión complementaria de autores nos permiten tener una mirada holística de la situación.

A manera de conclusión se podría decir que estos teóricos dan un soporte a lo que se pretenden abordar en la presente investigación, como los las brechas de acceso al empleo visto desde las desigualdades de género pero no solo como un aspecto aislado sino que lo ve como un todo integrando distintos aspectos relevantes para esta investigación como lo son los factores culturales, laborales, desigualdades salariales y una teoría de capacidades que intentan ver a la mujer como ser dotado de múltiples capacidades pero que a la vez ha enfrentado un sin número

de barreras, pero que aún intenta luchar con una de las más grandes y es acceder al empleo para mejorar su situación económica y de esa manera ayudar a reducir los índices de pobreza en sus hogares.

2.3 Marco Conceptual

Para la presente investigación se tendrán en cuenta el siguiente abordaje conceptual que brinda un aporte importante a esta ya que permite especificar como se entenderán dichos conceptos en esta investigación y como contribuyen al desarrollo de esta.

Brechas: ilustrando sobre la barrera invisible que separa a las mujeres de los puestos más altos en las empresas. Este mecanismo se evidencia en brechas salariales mayores entre hombres y mujeres en el extremo superior de la distribución de los salarios lo que sugiere que las mujeres en sectores de ingreso más altos ganan menos que sus pares hombres. (Colacce, 2016, p. 15).

Este concepto le aporta a la presente investigación un claro énfasis en cómo será entendida las diferentes formas de abrir nuevos cambios laborales y sociales que estigmatizan a ciertas clases sociales.

Acceso al empleo: tiene relación con procesos que ocurren en distintos niveles: estructurales, normativos, culturales; por ejemplo, los paradigmas productivos, organizacionales y de relaciones de género inciden en la demanda de trabajo y la posición sociológica educativa que tengan las personas haciendo que algunos colectivos sociales tengan mayores dificultades para insertarse y desarrollarse laboralmente" (Cinterfor, 2004 citado por Rabb, 2005, p. 48).

Es un aporte importante a la presente investigación ya que muestra como esto ha generado desigualdades económicas y sociales en la ciudad, ya que de una u otra forma esto es de vital para el subsistir de las personas.

Desigualdad de género: Las situaciones de desigualdad se pueden observar y medir, son relativamente fáciles de identificar, mientras que los factores de desigualdad remiten a las causas, están en la raíz del problema, y aunque son los que se pueden afrontar para erradicar la desigualdad, su identificación es más compleja". (Alonso, 2012 citado por Cruces, 2014, p. 7).

Para la presente investigación este concepto es de gran importancia ya que se resalta la desigualdad de género entre hombre y mujeres en el campo laboral, ya que es un fenómeno social que llegase a producir discriminación.

Población ocupada: Conjunto de personas que tiene por lo menos una ocupación, es decir que en la semana de referencia ha trabajado como mínimo una hora (en una actividad económica). El criterio de una hora trabajada, además de preservar la comparabilidad con otros países, permite captar las múltiples ocupaciones informales y/o de baja intensidad que realiza la población. Para poder discriminar dentro del nivel de empleo qué parte corresponde al empleo de baja intensidad, pueden restarse del empleo total aquellos que trabajan menos de cierta cantidad de horas (por ejemplo, los subocupados). (Naffa, Panigo, Pérez & Persia, 2014, p. 81)

Este concepto en la presente investigación le da cifras de aquellas personas que tienen un empleo remunerado o ejercen alguna actividad independiente en el cual aportan en su trabajo bienes y servicios.

Patriarcado: La Historia nos muestra que los hombres siempre han ejercido todos los poderes concretos; desde los primeros tiempos del patriarcado, han juzgado útil mantener a la mujer en un estado de dependencia; sus códigos se han establecido contra ella; y de ese modo la mujer se

ha constituido concretamente como lo Otro. Según la historia está siempre ha estado bajo la continua subordinación del hombre. Por una parte, la de su padre y por el otro la de su esposo convirtiendo a estos en sujetos opresores de esta. (Beauvoir, 1949, p. 52).

Este concepto en la presente investigación aporta un significado importante ya que nos da a conocer como desde la historia se viene discriminando a la mujer en el campo laboral, y como estas empiezan a desempeñar un papel importante desde la industria.

Capacidades: Las capacidades se refieren al conjunto de funcionamientos que son factibles para una persona, pudiendo elegir. Sin embargo, Nussbaum, que empezó a trabajar sobre esta área independientemente de Sen, es más directa en las comparaciones y evaluaciones transculturales que esto conlleva: "un feminismo internacional que pretenda tener algo de fuerza pasa rápidamente a involucrarse en la presentación de recomendaciones normativas que traspasan las fronteras de las culturas, las naciones, las religiones, las razas y las clases. (Nussbaum, 1995 citado por Noguera & Silva, 2007, p. 178).

En la presente investigación este concepto es primordial ya que me da varios puntos de vista en cuanto a las capacidades de hombres y mujeres y como ellas carecen de apoyo en funciones que son fundamentales en la vida humana.

Brecha Salarial: Consiste en una medida indirecta de percepción de desigualdad basada en respuestas sobre los salarios que se cree que obtienen ciertas ocupaciones. En concreto, se pregunta respecto del salario que el encuestado cree que obtiene alguien en una ocupación de alto estatus y alguien en una ocupación de bajo estatus. (Castillo, Miranda & Carrasco, 2012, p. 101).

Este concepto en la presente investigación nos da una percepción de la desigualdad que en ciertas ocupaciones se ven aun reflejadas y la existencia de grandes desigualdades económicas en

la sociedad.

Madresolterismo: es una persona que convive con su hijo y haciendo frente a la sociedad ha de salir adelante sin la ayuda de nadie. Su principal condicionante es el factor económico. (Arbiza, 1978, p. 194).

Este concepto permite tener claridad sobre lo se entenderá por madresolterismo en esta investigación, ya que especifica esta condición y permite percibir como las desigualdades inician desde la concepción del género.

Asociación: Las asociaciones son entes jurídicos formados por una pluralidad de individuos que tienen por objeto el bienestar del asociado, sea físico, intelectual o moral. (Dan Social República de Colombia, 2007, p. 68).

El anterior concepto realiza un aporte significativo dado que es importante hacer énfasis en la condición que identifica a la población que va a ser muestra de la presente investigación.

2.4 Marco Contextual

La asociación de mujeres emprendedoras unidas y virtuosas de la ciudad de Cúcuta, la cual se encuentra ubicada en el barrio chapinero en la calle 2 con avenida 1 No. 5AN-68, la asociación está conformada por 60 mujeres entre las edades de 19 a 63 años, 38 de ellas tienen hijos, 24 tienen esposo, 4 viven en unión libre con su pareja, 1 está casada y 5 no tienen compañero sentimental.

Entre las características que se pueden destacar de estas mujeres, son sus niveles educativos de los cuales 11 tienen estudios en básica primaria, 19 en básica secundaria, 9 tienen estudios técnicos y 2 son profesionales. De igual manera dentro de lo que se pudo conocer de las mujeres

que pertenecen a la asociación 13 de ellas viven en casas arrendadas y 27 en viviendas de tipo familiar.

Desde lo que se evidencio en la dinámica Las mujeres de la asociación se reúnen dos veces a la semana, los días miércoles y viernes en los cuales desarrollan talleres de capacitación con el SENA de bisutería, muñecos en tela, cuadros, entre otros. Los cuales sirven para desarrollar actividades comerciales que ayuden a recibir ingresos económicos.

2.5 Marco Legal

Dentro del marco normativo colombiano se han encontrado las siguientes leyes que abordan la igualdad de género en materia del sector laboral.

Ley 1496 de 2011. Artículo 1: Objeto. La presente ley tiene como objeto garantizar la igualdad salarial y de cualquier forma de retribución laboral entre mujeres y hombres, fijar los mecanismos que permitan que dicha igualdad sea real y efectiva tanto en el sector público como en el privado y establecer los lineamientos generales que permitan erradicar cualquier forma discriminatoria en materia de retribución laboral.

Código sustantivo del trabajo. Artículo 10. IGUALDAD DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS. <Artículo modificado por el artículo 2 de la Ley 1496 de 2011. El nuevo texto es el siguiente:> Todos los trabajadores y trabajadoras son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, en consecuencia, queda abolido cualquier tipo de distinción por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, el género o sexo salvo las excepciones establecidas por la ley.

Decreto 4463 de 2011- Artículo 1. Objeto. El presente decreto tiene por objeto definir las

acciones necesarias para promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, implementar mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial y desarrollar campañas de erradicación de todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.

Según las leyes Colombia están han buscado promover la igualdad de género en el sector laboral, además de estas dichas leyes protegen y garantizan la protección de derechos tales como la igualdad, la protección, la no discriminación y la igualdad salarial.

Estas constituyen la principal defensa de un colectivo que constantemente se encuentra con brechas de acceso al trabajo.

Artículo 38. Constitución política de Colombia 1991, Garantía del derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad.

Sintetizando lo mencionado en el presente marco legal se reflejan leyes y sentencias que reconocen las igualdades salariales entre hombres y mujeres y como tal el respeto, la no discriminación y la protección de la mujer en el ámbito laboral. Además, permite evidenciar que desde la normatividad colombiana brinda garantía al derecho de a la libre asociación condición que pone en contexto que dicha figura que cobija la población y muestra objeto de esta investigación. Por ende, permite evidenciar que como tal las normatividades brindan garantías constitucionales las cuales justifican la protección de la mujer y la igualdad en cuanto a las garantías laborales.

3. Diseño Metodológico

3.1 Paradigma

Positivista. El conocimiento positivista busca la causa de los fenómenos y eventos del mundo social, formulando generalizaciones de los procesos observados. El rigor y la credibilidad científica se basan en la validez interna. Por ello los procedimientos usados son el control experimental, la observación sistemática del comportamiento y la correlación de variables; se adopta la generalización de los procesos, con los que se rechazan aspectos situacionales Verónica Laura Martínez Godínez, Paradigmas de investigación, 2013. 3 concretos, irrepetibles y de especial relevancia para la explicación de los fenómenos y situaciones determinadas. (Martínez, 2013, p. 2).

Es importante que este proyecto este orientado desde el paradigma positivista ya que permite generalizar y conocer lo que está pasando con la mayoría de mujeres de la asociación mujeres emprendedoras unidas y virtuosas. En relación con las brechas de acceso al empleo, la visión de este paradigma permite además de generalizar la información identificar las variables con mayor incidencia en la población objeto de estudio.

3.2 Enfoque

La investigación se desarrollará desde un enfoque cuantitativo. Desde lo que señala Sampieri "utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, y confía en la medición numérica, el conteo y

frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población". (Sampieri, 2004, p. 10)

Es importante que esta investigación este direccionada desde el enfoque cuantitativo ya que permite recolectar y analizar los dato obtenidos de la encuesta que como tal es el instrumento que permitió identificar las brechas de acceso al empleo a las cuales se enfrentan las mujeres de la asociación mujeres emprendedoras unidas y virtuosas de la ciudad de Cúcuta, a través de resultados cuantificables y confiables, que permitieron identificar los patrones comportamentales del mercado laboral frente a las desigualdades laborales a las que se encuentran expuestas las mujeres.

3.3 Diseño

El diseño que se utilizó en la investigación es de tipo descriptivo Desde lo que nos habla Sampieri (1998, p. 60), los estudios descriptivos permiten detallar situaciones y eventos, es decir como es y cómo se manifiesta determinado fenómeno y busca especificar propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis.

La presente investigación se abordó desde el diseño descriptivo, ya que permite realizar un análisis descriptivo de la información obtenida de la encuesta aplicada a la asociación de mujeres emprendedoras unidas y virtuosas de la ciudad de Cúcuta, además de esto también permite identificar las brechas de acceso al empleo, y a partir de las cifras obtenidas realizar una descripción de cómo se miden las desigualdades de acceso al empleo en el caso de las mujeres y realizar una descripción detallada de dichas brechas.

3.4 Población y Muestra

La población objeto de esta investigación es una asociación de mujeres cabeza de familia, la cual se identifica con el nombre de asociación de mujeres emprendedoras unidas y virtuosa de norte de Santander la cual está conformada por 60 mujeres entre edades de 19 a 63 años. De las cuales 38 de ellas tienen hijos y el 29 de ellas son mujeres que tienen compañeros sentimentales permanentes.

Dicho lo anterior, se tiene en cuenta que para los fines de este estudio se tuvo en cuenta el muestreo casual o incidental, este proceso consiste en seleccionar a los individuos de la población a los que se tiene fácil acceso, es decir el día que se aplicó la encuesta solo se encontraban presentes 40 mujeres que pertenecen a dicha asociación, la selección de estas mujeres se realizó por conveniencia dado que generalmente es este es el número de mujeres que más asiste a las reuniones y que se encontraban en el momento de la aplicación de la técnica de recolección de información.

3.5 Técnicas de Recolección de la Información

Para obtener información de la situación problema que se pretende investigar, se utilizó como técnica la encuesta la cual está dividida en cuatro categorías. La primera de categoría consta de 12 preguntas que permiten conocer características propias de las mujeres que pertenecen a la asociación que está siendo objeto de estudia, la segunda categoría corresponde a patriarcado y consta de 5 preguntas cerradas con dos opciones de respuesta (SI o NO), la tercera categoría corresponde a brecha salarial y consta de 7 preguntas cerradas con dos opciones de respuesta y

la cuarta y última categoría corresponde a capacidades y consta de 6 preguntas que manejan la misma dinámica de las dos anteriores categorías. Lo anterior, hace referencia a que como tal la encuesta cuenta con un total de 30 preguntas.

3.6 Técnicas de Análisis de la Información

Se va a realizar un análisis estadístico a las respuestas de las encuestada y se van a presentar tablas y gráficos que permitan visibilizar los resultados y en dicha medida evidenciar las variables con mayor tendencia.

4. Presentación de Resultados

Los resultados de esta investigación se presentarán por medio de tres capítulos, los cuales corresponden a cada uno de los objetivos específicos planteados en esta investigación y que como tal permitirán evidenciar las brechas de acceso al empleo a las que se enfrentan las mujeres de la asociación de mujeres emprendedoras unidas y virtuosas de la ciudad de Cúcuta.

4.1 Capítulo 1: Incidencia del Patriarcado en el Aumento de la Brecha Laboral en la Asociación de Mujeres Emprendedoras Unidas y Virtuosas

Partiendo desde la definición del patriarcado, "los hombres siempre han ejercido todos los poderes concretos; desde los primeros tiempos del patriarcado, han juzgado útil mantener a la mujer en un estado de dependencia; sus códigos se han establecido contra ella; y de ese modo la mujer se ha constituido concretamente como lo Otro. (Beauvoir, 1949, p. 57). Se puede decir que el patriarcado se caracteriza por el ejercicio continuo de los poderes o de la autoridad de los hombres por sobre las mujeres en donde se concibe a esta como un ser que debe de mantenerse bajo la continua subordinación del hombre.

Es por esto que es preciso en esta investigación Identificar la incidencia del patriarcado en el acceso al empleo de las mujeres de la asociación mujeres emprendedoras unidas y virtuosas, ya que permite plantear como esta variable contribuye a que dicha concepción cultural se siga replicando y ahondando la brecha laboral y en dicha medida se llevara a cabo el planteamiento de los resultados de dicho objetivo de investigación.

Desde la información obtenida del análisis socioeconómico que se planteó en un primer

momento con el fin de identificar características comunes entre la población objeto de estudio, se evidencio que, aunque la población pertenece a una asociación de mujeres que son madres solteras, 24 de las 40 mujeres encuestas tienen esposo, 4 viven en unión libre, 1 está casada, 6 de ellas tienen novio y 5 no tienen compañero sentimental. De igual manera se indago sobre quien era la persona encarga de proveer el sustento económico del hogar a lo que 26 mujeres contestaron que en su hogar se proveía de manera compartida entre ellas y su pareja por tal motivo se evidencio que 18 de ellas ejercen trabajos informales, 15 bajo la figura de contrato verbal, 2 a término fijo y 4 que no aplican dado que no ejercen labores remuneradas.

Desde lo anterior cabe resaltar, que desde el patriarcado el hombre era el encargado de proveer los recursos económicos para su hogar y la mujer debía de ejercer labores netamente domesticas u artísticas, y por tanto dichos imaginarios perduraron en el tiempo. Aunque no por mucho dado que:

> Los estereotipos, son parte de nuestra sociedad y cultura. Los roles que se inculcan generan unas expectativas diferentes en hombres y mujeres, estos varían según el nivel cultural de la sociedad, la edad y el momento histórico. Sin embargo, este reparto de características no corresponde a la realidad, por eso van modificándose con el paso del tiempo. (Iñinguez, Ortega & Herrero, 2009, p. 1)

Desde lo que señalan los autores y en relación con los perfiles socioeconómicos de las 40 mujeres encuestas, se puede hablar a continuación del siguiente interrogante que deja entre ver que el factor cultural del patriarcado en cuanto al sustento del hogar ha dado un giro significativo. Y los imaginarios sociales de las mujeres han ido dejando de lado la subordinación económica de estas hacia el hombre y ha hecho que la mujer se empodere de su rol contributivo en la economía del hogar.

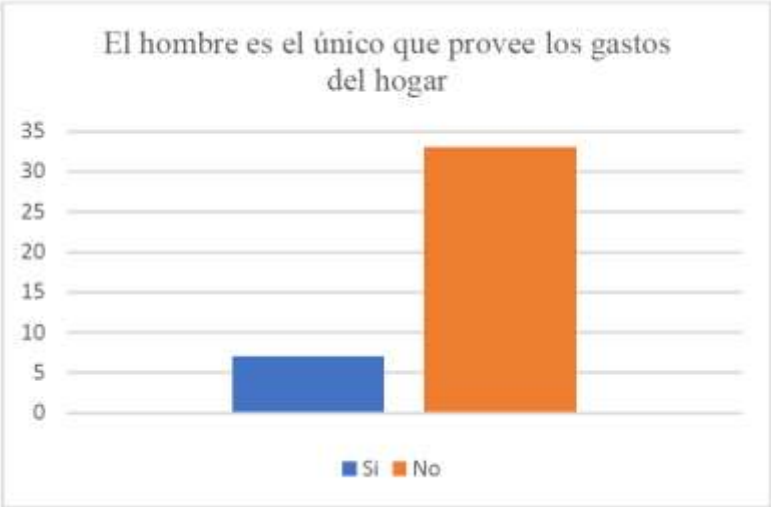

Figura 1. El hombre es el único que provee los gastos del hogar

Dentro de los interrogantes planteados, en cuanto a la variable de patriarcado también se abordó lo siguiente: ¿Ha sido discriminada en algún empleo?, frente a esta pregunta 22 mujeres de las encuestadas respondieron que sí y 18 que no.

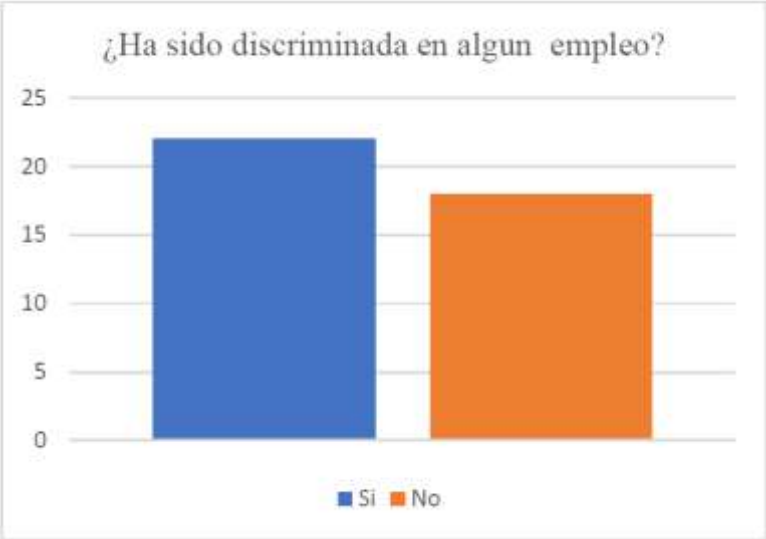

Figura 2. ¿Ha sido discriminada en algún empleo?

A pesar de toda la investigación que existe en la actualidad y las iniciativas para conseguir una mayor igualdad de género, la mujer sigue siendo víctima en alguna medida de la discriminación respecto al hombre. Así pues, aunque está presente en el ámbito laboral, se conservan signos de exclusión en este campo, por ejemplo, en el acceso al empleo, el ascenso de mujeres a puestos de responsabilidad, la clasificación profesional, e incluso la representación legal de trabajadores, manifestada de forma mayoritaria por hombres. (Iñinguez, Ortega & Herrero, 2009, p. 3).

Desde lo abordado por los autores y con relación a los resultados, se evidencia que la discriminación por razones de genero sigue siendo un factor que influencia el acceso al empleo y sobre todo en el caso de la mujer, es por este factor que la mayoría de las mujeres de la asociación que fue objeto de estudio, exactamente unas 17 de ellas se dedican a ejercer labores de tipo informal y así generar ingresos económicos para ellas u ocupan trabajos esporádicos con un tipo de contrato laboral verbal y con oficios relacionados a labores de aseo, de venta de ropa, entre otros.

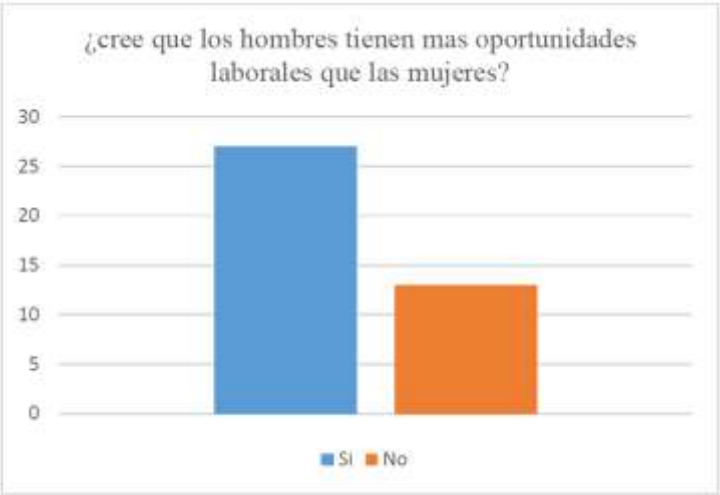

Figura 3. ¿Cree que los hombres tienen más oportunidades laborales que las mujeres?

En dicha medida y con el fin de identificar la incidencia de las brechas, se plantea un interrogante orientado a: ¿cree que los hombres tienen más oportunidades laborales que las mujeres?, frente a esto se obtuvieron 25 respuestas a favor de esta postura y 15 en contradicción con esta. Lo anterior se puede relacionar con lo que menciona Pérez y Calderón (2007) “El hecho de que hombres y mujeres se sitúen en lugares distintos de la escala ocupacional no resulta discriminatorio en sí mismo. Sí los es, si como resultado de este proceso de segmentación del mercado de trabajo, las mujeres acaban en las posiciones más desventajosas de una manera sistemática, y sin que ello lleve aparejado diferencias de cualificación entre hombres y mujeres o distintas preferencias a la hora de buscar un empleo”.

Otro interrogante se planteó, es el de la participación masculina en las labores domésticas con el fin de conocer cómo influye este factor en la doble carga laboral de la mujer, ya que socialmente “la desvalorización del trabajo doméstico, por ser gratuito, en una sociedad donde todo se mide por lo monetario”. (Bonnacorsi, 1999, p. 1). Pero que sucede con esto que se identificó que 27 mujeres de las 40 encuestadas respondieron que si sentían ausencia masculina en el trabajo doméstico. Lo que genera pues una carga extra de actividades no remuneradas dentro del hogar y que en últimas también contribuye a que se genere una segregación de esta en el mercado laboral.

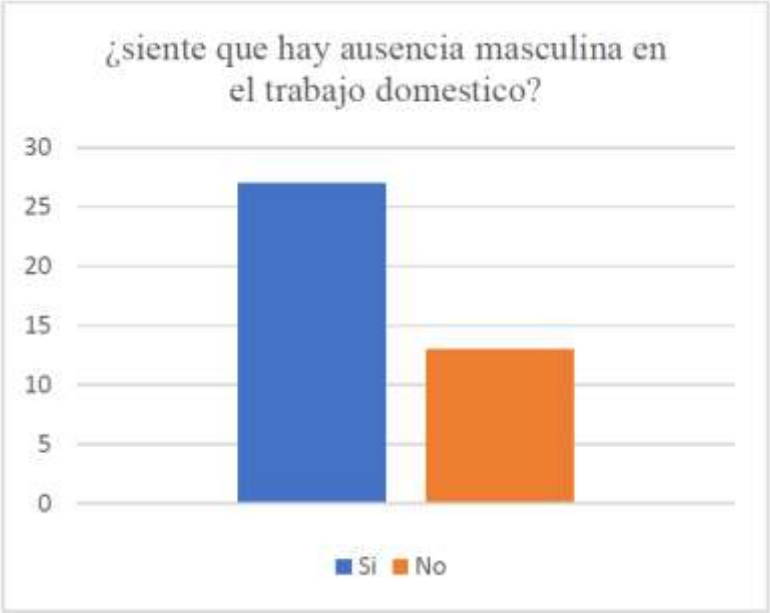

Figura 4. ¿Siente que hay ausencia masculina en el trabajo doméstico?

Frente a lo abordado anteriormente, se puede hacer alusión a lo que menciona Pérez y Calderón (2007). “Entre los factores de demanda, se encuentra la discriminación de algunos empleadores a la hora de contratar a una mujer. Por ejemplo, por su mayor absentismo laboral al recaer sobre ellas la mayor parte de las responsabilidades familiares”. Frente a esto queda en evidencia la desigualdad e inequidad de las tareas laborales y domesticas que ejercen las mujeres y sobre todo la situación de desventaja a la que se enfrenta dado que su pareja muchas veces después de salir del trabajo llega a descansar, mientras que la jornada femenina aún no ha terminado.

Desde lo que esta investigación se planteó, se identificó que como tal el patriarcado es un fenómeno social que actualmente ha disminuido ya que la mujer se ha empoderado de su rol de proveedora ya que contribuye con la economía de su hogar y ha dejado de lado estereotipos que en tiempos remotos las situaban solo en tareas domésticas, porque participa en diferentes escenarios como el político, porque accede al sistema de educación, entre otros aspectos. Aun

cuando se puede entre ver esta situación cifras de la ONU, señalan que “en 2013 la brecha de participación laboral fue del 20,94% (frente al 26,63% en 2001); la brecha de desempleo era de 5,30% (frente al 7,38 en 2001); y 2012 brecha salarial de género fue 23,28% (frente al 17,61% en 2002)”.

Las cifras planteadas anteriormente, frente a la brecha de participacion laboral de la mujer colombiana ha disminuido con relación a los datos expuestos en el año 2001, al igual que se evidencia una disminución en la brecha de desempleo, pero la señalada en el 2012 deja ver un aumento significativo con relación a la brecha salarial. Situación que pone en manifiesto la situación desfavorable para la mujer y es claro que, aunque se ha avanzado en cuanto a la incursión de la mujer en el mercado laboral, las diferencias salariales entre hombres y mujeres persiste y según resultados obtenidos en esta investigación 25 mujeres afirman que los hombres tienen más oportunidades de acceder al empleo.

Desde lo abordado anteriormente y en relación con las cifras que señala la OIT, señalan que “La tasa de participación de las mujeres es de casi 25 puntos porcentuales con la de los hombres, que es de 74,4 por ciento, según los últimos datos del informe Panorama Laboral de América Latina y el Caribe 2017 de la OIT”. Frente a esto la presente investigación abordo lo mencionado por autores como Pérez y calderón, no es necesariamente discriminativo que los hombres tengan trabajo o los sitúen en posiciones laborales importantes lo discriminativo está en la preferencia por estos y en situar a las mujeres en puestos laborales poco favorables para ellas y la poca ubicación de mujeres en cargos de responsabilidad aún más con lo relacionado a la poca selección de estas en los puestos laborales cuando se sitúa en factores como el ausentismo laboral en estas impulsado por su doble carga laboral.

Para enfatizar en el contexto local, “la tasa de desempleo para las mujeres fue 13,4% y

para los hombres 8,0%”. Según cifras del DANE, situación que sigue dejando en evidencia la inminente desigualdad que enfrenta la mujer ante el mercado laboral ya sea a nivel nacional, a nivel internacional y a nivel local las cifras señalan una significativa diferencia entre la situación a la que se enfrentan las mujeres lo que en ocasiones hace que estas deban acudir a empleos informales o mal pagadas que les permitan de una u otra manera aportar en el sustento de su hogar tal y como lo reflejan las cifras obtenidas en la encuesta aplicada a las 40 mujeres que pertenecen a la asociación de mujeres unidas y virtuosas en donde 18 de se desenvuelven en el mercado informal.

A manera de conclusión y desde los resultados obtenidos con el grupo poblacional encuestado y lo tratado en este documento cabe resaltar que el patriarcado ha tenido una baja influencia en el contexto social en el que se desenvuelven las mujeres, dado que estas se conciben actualmente como una proveedora más en la economía de su hogar, lo que permite evidenciar un cierre de brechas a nivel cultural debido a que los estereotipos del patriarcado han ido evolucionando y culturalmente se ha visto la incursión de mujeres en distintos sectores sociales como el económico, el político, entre otros.

En la misma medida también se puede concluir que aún faltan aspectos relevantes para el cierre de brechas de género en el ámbito laboral, según lo manifestado por Salazar director regional de la OIT, “La diferencia también se mantiene en el caso de la tasa de ocupación que registra la oferta de empleos. Las mujeres registraron una tasa de 45 por ciento, mientras que la tasa de los hombres se ubicó más de 20 puntos por encima en 68 por ciento”. En relación a esto también se puede abordar que la brecha laboral radica también en la diferencia salarial se pudo observarse para el año 2012 fue de 23, 28 % en comparación con los hombres y la tasa de desempleo en el contexto local es de 13,4 % análisis expuesto por el DANE. Lo que influye en

que la mayoría de ellas busquen alternativas laborales como las ofrecidas por el sector informar, otro factor que inciden en que el cierre de brecha sea sustancial radica en la doble carga laboral que ejerce la mujer y que en el caso de los resultados abordados aquí ha quedado claramente expuesto en la mayoría de las mujeres encuestadas manifestaban el ausentismo de la colaboración masculina en labores domésticas.

Desde lo que aquí se ha concluido, es relevante que el trabajo social asuma una postura analítica dado que las cifras expuestas en este estudio han significado un aporte importante ya que dejan ver como la brecha en cuanto al factor cultural del patriarcado ha ido disminuyendo, pero en cuanto a oportunidades que el mercado laboral ofrece aún falta mucho camino por recorrer como para que se evidencie un cierre de brechas significativo y sobre todo en los resultados que se obtuvieron las mujeres encuestadas reflejan gran participación en los mercados de trabajo informal. Situación que las ubica en una posición poco favorable ya que no cuentan con afiliación a entidades legales del régimen de salud y pensión y que sobre todo las centra en el circulo vicioso de la doble carga laboral.

4.2 Capítulo 2: Influencia de la Brecha Salarial en la Desigualdad de Género Mujeres Emprendedoras Unidas y Virtuosas

En este capítulo se mostrara como influye la brecha salarial en la desigualdad de género, como bien se ha venido mostrando anteriormente, se evidencia que el tiempo de trabajo no remunerado ha sido principalmente uno de los factores laborales por los cuales las mujeres son las menos favorecidas ya que tienen doble carga laboral y esto afecta de una u otro forma el desempeño de sus labores, es por ello que las empresas contratan más a los hombres ya que

aportan mayor tiempo en sus jornadas laborales y aportan mayor productividad. Es aquí donde el factor cultural aparece ya que se ve aun como se discrimina a la mujer por su condición de madre y como aparece las desigualdades salariales entre hombres y mujeres.

A continuación, se hará énfasis en cómo se ve reflejada la desigualdad salarial que enfrenta las mujeres a la hora de su remuneración ya que trabajan más horas, pero su pago es menor que la de los hombres ya que el trabajo que ellas enfrentan en sus hogares no es remunerado. Desde dicha perspectiva existen otros factores que influencian la desigualdad en el mercado laboral, lo cual se observó a través de los resultados obtenidos del siguiente interrogante ¿Cree usted que las mujeres tienen más dificultad para acceder a un empleo?, al cual 25 mujeres están de acuerdo y 15 en desacuerdo.

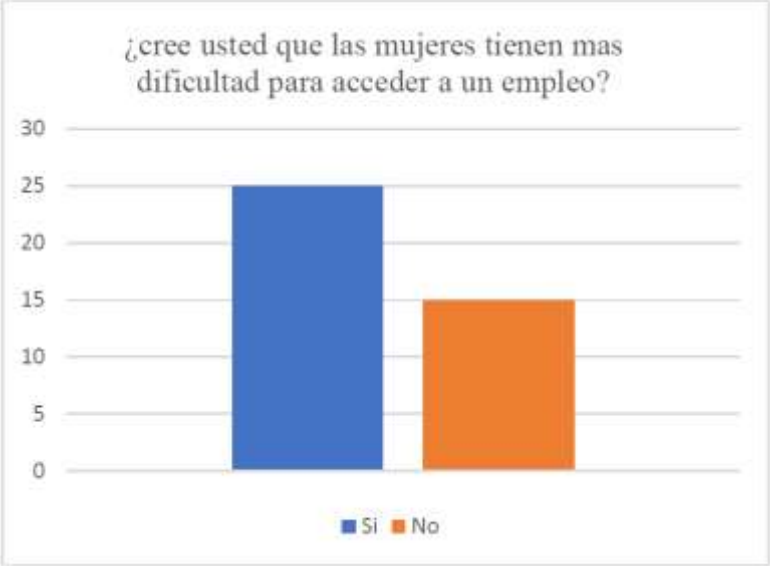

Figura 5. ¿Cree usted que las mujeres tienen más dificultad para acceder a un empleo?

Según esto, Nadia Sánchez representante de la ONG *She is*, que promueve la equidad de género desde la economía este comportamiento negativo obedece a varios factores, el primero de ellos es la oferta inequitativa, pues según cálculos de esta ONG el 78% de las ofertas laborales van dirigidas a hombres y en su mayoría las personas que aplican a estas ofertas son mujeres.

Las empresas tienen de una u otra manera la responsabilidad de esta inequidad, ya que para ellos contratar a las mujeres es más costoso, puesto que tienden a pensar que, si se embarazan estando en su contrato laboral, para ellos es más complicado y costoso puesto que tienen que pagar la maternidad y a una persona que la remplace temporalmente. Del mismo modo, es importante señalar que las desigualdades en el sector laboral son amplias y es más común de lo que se cree, a pesar de que hoy en día las mujeres están más preparadas que los hombres en cuanto al estudio y más capacitadas en cargos laborales, aun así, los jefes prefieren hombres.

En relación a lo que se ha abordado, El Banco de la Republica menciona que "las brechas salariales por género en Colombia son profundas y persistentes. Todos los estudios que se han referido al tema han encontrado que los hombres reciben una remuneración mayor que las mujeres, aunque se documenta que las mujeres han aumentado su participación en el mercado laboral y en promedio tienen más años de estudios que los hombres". (Galvis, 2010, p. 1)

En relación a esto, se abordó el siguiente interrogante, ¿ha sentido que en el mercado laboral hay desigualdad salarial hacia la mujer?, con el fin de identificar la percepción de las mujeres de la asociación frente a esto ya que se identificó que de las 40 mujeres tomas para la muestra, 18 de ellas ejercen trabajos informales, y 26 de ellas contestaron que comparten el sustento económico de su hogar con sus compañeros sentimentales, manifestaron que la responsabilidad compartida ayuda de una u otra forma a la integración familiar.

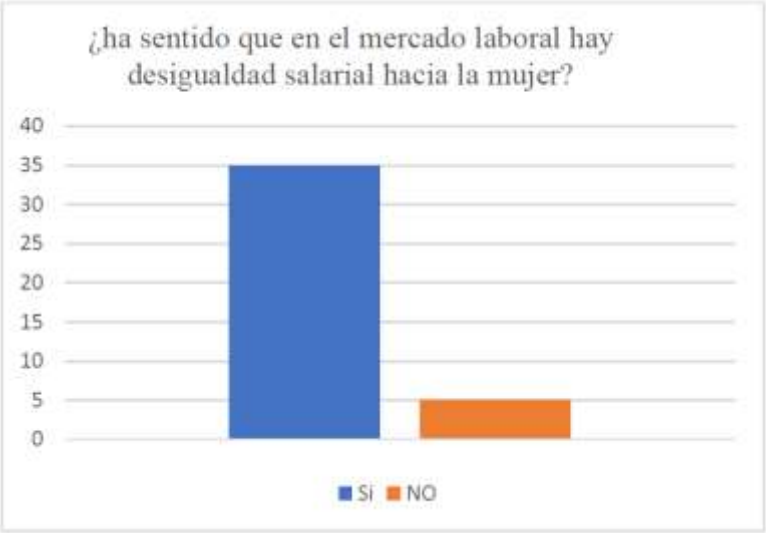

Figura 6. ¿Ha sentido que en el mercado laboral hay desigualdad salarial hacia la mujer?

Con relación a los resultados obtenidos en donde 35 mujeres señalan que, si han sentido desigualdad salarial en el mercado laboral y 5 han dicho que no, es importante abordar fuentes como el Banco de la Republica, que señala en su informe que "se encuentra que en el 2009 los hombres ganaban en promedio 14% más que las mujeres en el total de las trece principales ciudades. No obstante, las mujeres trabajan en promedio menos horas que los hombres y por ello la brecha salarial por hora es apenas del 9% en promedio". (Galvis, 2010, p. 1)

Lo que deja en evidencia que el factor de desigualdad salarial es evidente y que en el mercado se encuentra claramente marcado por situaciones como el número de horas que trabaja la mujer y las actividades económicas a las que debe acudir cuando no encuentra fuentes formales de trabajo, de las encuestas se señala una fuerte cifra de 18 mujeres que trabaja de manera informal, lo cual plantea el imaginario de que ademas de que no cuentan con ingresos estables deja claro que no cuentan ademas con prestaciones de ley que garanticen el acceso a salud o pensión.

De una u otra manera la dignificación del trabajo femenino y las retribuciones económicas adecuadas para las mujeres va mucho más halla y es tal y como se abordó en la siguiente

cuestión ¿Cree que el género tiene alguna influencia en su salario?

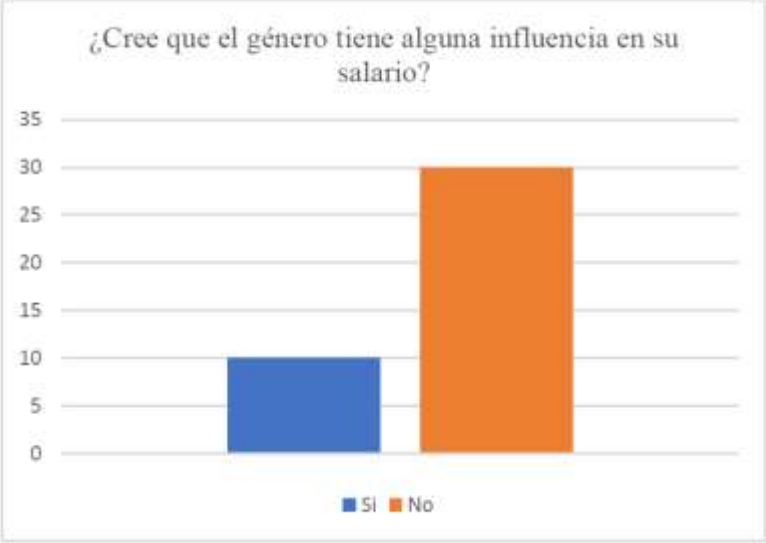

Figura 7. ¿Cree que el género tiene alguna influencia en su salario?

De lo anterior se obtuvo que 30 mujeres estuvieron en desacuerdo y 10 de acuerdo, lo que permite identificar que para ellas esta suposición no las afecta, pero cuando se realiza un análisis más a fondo permite entonces a hacer un análisis con la siguiente afirmación "El ejercicio de identificar estas dinámicas permite develar desigualdades, así como las estrategias sutiles que socialmente se utilizan para naturalizarla, por ejemplo, nombrando de diferente forma el mismo trabajo cuando es realizado por mujeres o por hombres, y valorándolos de forma desigual. Tal es el caso de cocinera o chef, y costurera o sastre" (Oeltz, et al., 2013, p. 23 citado por Lexartza, Chaves, Carcedo & Sánchez, 2019, p. 15).

Situaciones como esta permiten identificar la manera en la que se ha tendido a normalizar dicha situación y a no identificar mensajes implícitos incluso en la retribución de su labor ya que dado el contexto en donde habitan las mujeres que fueron muestra de esta investigación es claro que una costurera no va a recibir la misma retribución económica que un sastre, temas como el

léxico solamente permiten que la brecha salarial persista y sea normalizada.

“En América Latina las personas que trabajan por cuenta propia representaban para el año 2016 el 23,6% del total de personas ocupadas (OIT, 2017, p. 44). Según la CEPAL del total de mujeres ocupadas 18,5% son trabajadoras no asalariadas (CEPAL, et al., 2013, p. 48), además, una buena parte de ellas están en la informalidad. Dificultades como la escasez de capital, la falta de acceso a crédito y el pequeño volumen de las actividades les impiden mejorar su productividad y alcanzar la formalización”.

En dicha medida cifras como las abordadas anteriormente, reflejan la situación de una manera más clara y bastante impactante ya que las diferencias son bastante evidentes y se han tendido a normalizar o simplemente dejando de lado la relevancia que esta tiene no solo para el desarrollo económico de las mujeres, sino también para el desarrollo de sus capacidades, de sus proyectos de vida y sobre todo para la igualdad entre géneros, ya que entre dichas cifras es alarmante que 18,5% de las mujeres son trabajadoras no asalariadas lo que permite además abordar la manera en cómo el trabajo doméstico sigue siendo poco valorado.

En este capítulo, se puede concluir que la brecha salarial no ha disminuido es más persiste, y se ha tendido a normalizar sin necesidad de ir lejos es evidente que la doble carga laboral de la mujer la pone en una situación de desventaja ya que debe trabajar más horas y solo las que realiza en el trabajo son remuneradas y valoradas socialmente, mientas que las domesticas son acuñadas como responsabilidades atribuidas a su género, también el hecho de que las labores ejercidas por los dos tengan distintos nombramiento deja en evidencia las desigualdades a las que se enfrentan las mujeres en el mercado laboral.

4.3 Capítulo 3: Influencia de las Capacidades en las Brechas de Acceso al Empleo Mujeres Emprendedoras Unidas y Virtuosas

Se considera de suma importancia para esta investigación abarcar desde este tercer capítulo las capacidades de la mujer desde la perspectiva de desigualdad de género teniendo en cuenta que por cada ocho mujeres con estudios superiores en Colombia hay siete hombres que han alcanzado el mismo nivel educativo. Sin embargo.

"Sorprende que un país en el cual las mujeres son más educadas, estas sean sub-representadas en el sector laboral", dice Fabrizio Hochschild, coordinador residente y humanitario en Colombia del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Esta sub-representación muestra como Colombia tiene un valor del Índice de Desigualdad de Género de 0,429, lo que lo sitúa en el puesto 92 de un total de 155 países valorados en el año 2014 por el (PNUD).

Formulando lo anterior como ejemplo de la brecha laboral y de género que se vive en Colombia los estereotipos apuntan a "un hombre más capacitado" El DANE reveló que la tasa de desempleo para enero del 2019 fue de 12,8%, lo que es preocupante con las cifras del anterior año de igual manera el DANE hace énfasis en la brecha de género la cual aumentó hasta los "7,1 puntos porcentuales, es decir que mientras que los hombres desocupados llegan al 9,8%, las mujeres al 16,9%, cifra preocupante, si se tiene en cuenta que población femenina en Colombia es mayoritaria". Por consiguiente, en la investigación realizada a la asociación fue pertinente y de suma importancia preguntarles que percepción tienen ellas de esta problemática dirigiendo por medio de la siguiente pregunta ¿Considera usted que los hombres y las mujeres tienen las mismas capacidades a la hora de aplicar a un empleo? Las mujeres de la asociación mujeres

emprendedoras unidas y virtuosas 38 de ellas respondieron que, si tienen las capacidades a la hora de aplicar un empleo igual que un hombre, pero 8 de ellas piensan que no cuentan con las mismas capacidades que un hombre.

Por lo tanto, se considera que las mujeres poseen las mismas capacidades que los hombres a la hora de ejercer una actividad laborar, así mismo en un artículo de la revista DINERO, Farne y Sánchez (2019) consideran lo siguiente. El mercado laboral "considera que la falta de confianza en las capacidades en las mujeres, es otro factor que aumenta esta brecha, teniendo en cuenta que muchas de las ofertas laborales están diseñadas para hombre, porque los empleadores generalmente tienen la concepción equivocada de que las mujeres no pueden suplir las funciones que tradicionalmente han desempañado los hombres".

Este comportamiento se genera con más frecuencia en los hombres, debido al tipo de demanda que requieren algunas actividades de esfuerzo físico principalmente como el transporte y la construcción ya que los empleadores en ocasiones ven a las mujeres en otros tipos de oficios donde no se requiera una actividad de esfuerzo físico. Dicho lo anterior en la siguiente tabla se refleja, las respuestas de las mujeres de la asociación.

Con el movimiento feminista se inició un proceso de reconocimiento de las aportaciones de las mujeres, se reivindicaron sus derechos sexuales y el derecho a decidir sobre su propio cuerpo, se analizó su situación en el trabajo, además, se puso de relevancia su modo de ser, de ver la realidad, etc. En definitiva, se dio valor a su modo de ser y estar en el mundo. Debemos reconocer la importancia de este movimiento sin olvidar que hubo importantes logros anteriores a favor de la equidad.

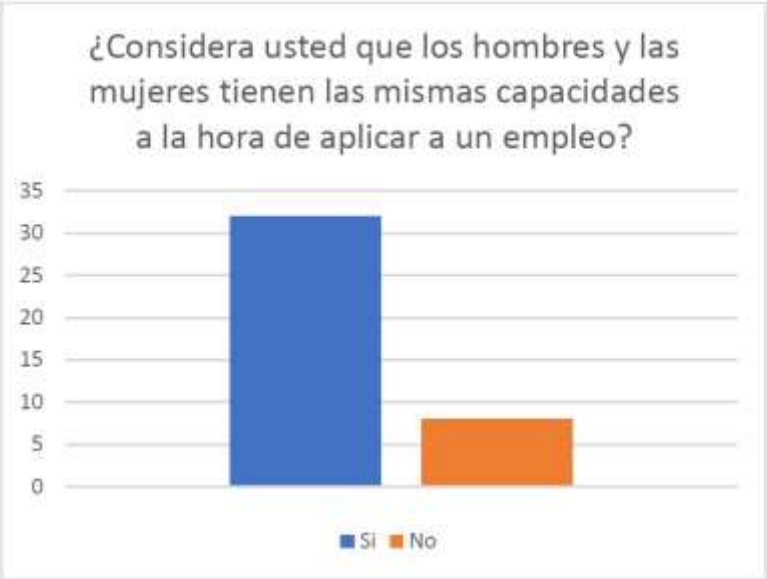

Figura 8. ¿Considera usted que los hombres y las mujeres tienen las mismas capacidades a la hora de aplicar a un empleo?

Por consiguiente, es pertinente que, con la investigación, en el instrumento aplicado a la asociación de mujeres unidas y virtuosas se abordó como tercera categoría las capacidades de las mujeres haciendo énfasis en las brechas de acceso a al empleo desde la perspectiva de género. En primera medida se les pregunto ¿Cree usted que las capacidades de la mujer solo la ubican en el hogar? A la cual 38 de ellas dijeron que sus capacidades no se ubican solo en el hogar y dos de ellas dijeron que sí que solo se ven reflejadas en el hogar, las mujeres de la asociación en la encuesta realizada reflejan que son suficientes y que tienen las capacidades para ejercer otras actividades por fuera del hogar que les generen ingresos para la sostenibilidad de este mismo.

Por esto es importante resaltar que las capacidades de las mujeres comparadas con las del género masculino no son ni más, ni menos , sino que tiene que demostrar más para competir con ellos, la mujeres no solo se ha posicionado en el ámbito personal y el hacer, ahora tiene más expectativas en la actividad laboral, logrando que la mujer se empodere y sean capaces

de tener confianza en sí misma y la coordinación de diversas actividades en la cuales pueden identificar y resolver problemas con una gran capacidad de socialización y tolerancia logrando una igualdad de condiciones y equidad.

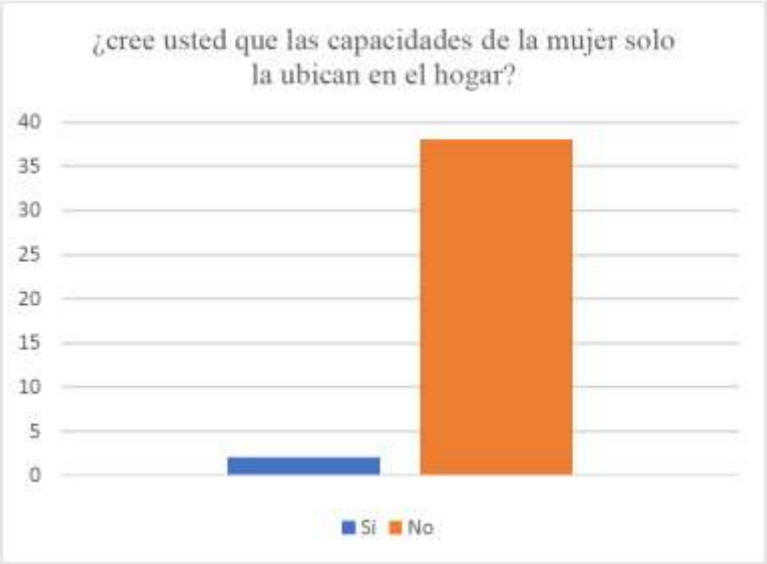

Figura 9. ¿Cree usted que las capacidades de la mujer solo la ubican en el hogar?

Las mujeres se ha convertido en los últimos tiempos en seres multifunción debido a que tienen actividades en el hogar y laborales esto no es novedad, de esta manera si decimos que pese a trabajar fuera de casa dedican 8 horas como mínimo de su tiempo diario al hogar cumpliendo con el rol de ama de casa y 5 horas a sus hijos, aun habiendo sumado a sus obligaciones infinitas de tareas que no tienen nada que ver con el papel "tradicional" ¿Cree que las mujeres son mejores a la hora de desarrollar actividades laborales? 24 de las mujeres respondieron que si son mejores a la hora de desarrollar actividades laborales y 16 de ellas respondieron que no. El rol de la mujer sea circunscrito debido a que la mujer ira asumiendo roles cada vez más generando más autonomía y confianza dando independencia económica en la mujer la cual se ha

incorporado en el mercado laboral de manera positiva dando un cambio en la sociedad de igualdad de condiciones en los hombres y mujeres.

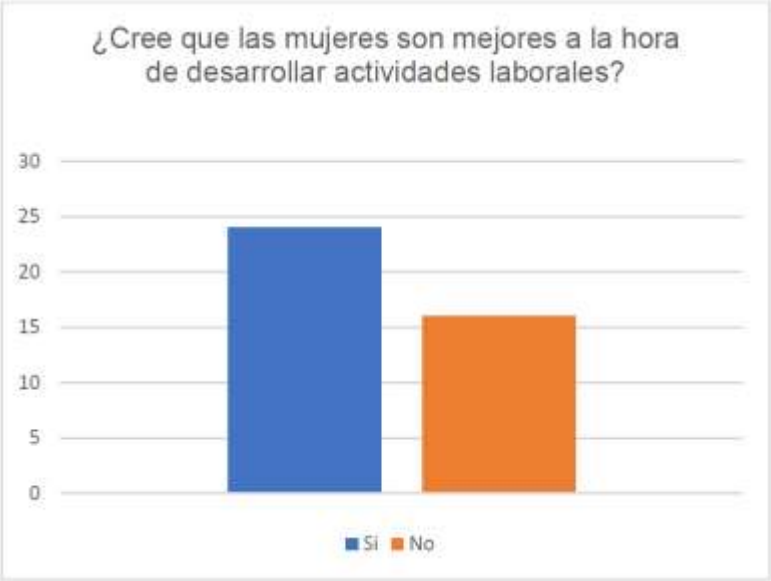

Figura 10. ¿Cree que las mujeres son mejores a la hora de desarrollar actividades laborales?

De este capítulo se puede concluir desde la perspectiva de la asociación mujeres emprendedoras unidas y virtuosas que las mujeres desafortunadamente afirman que la brecha en el entorno laboral sigue siendo un fenómeno cotidiano y universal, por lo tanto, sí que es necesario hablar de igualdad de oportunidades laborales. Cabe resaltar la importancia que ha tenido la mujer hoy en día su influencia en la sociedad, ya que cuenta con muchas capacidades y ventajas siendo mujeres flexibles y capaces de afrontar cualquier actividad laboral, asumiendo diferentes roles ya sean familiares o sociales, buscando un bienestar y una posición laboral y socioeconómica.

Desde el desarrollo de estas teorías se ha considerado que son argumentos contrapuestos, sin

embargo, el análisis histórico de las crisis evidencia que no son excluyentes. La inclusión del enfoque de género en el estudio de las crisis económicas desde una perspectiva histórica muestra que, en diferentes períodos de crisis, los recursos y flexibilidad necesarios para afrontar las difíciles circunstancias han recaído de forma central sobre el tiempo y el trabajo de las mujeres, incluyendo el trabajo de cuidados no remunerado, pero de forma dinámica y compleja (Gálvez, Ramos & Rodríguez, 2011).

La responsabilidad del trabajo de las mujeres condiciona el tipo de empleo al que pueden y quieren acceder, condicionadas por los modelos sociales y culturales en los que están socializadas con una doble carga laboral limitando a las mujeres y exponiéndolas a ser menos preciadas por el sector laboral por el solo hecho de ser madres y amas de casa.

5. Conclusiones

Del desarrollo de esta investigación se concluye que permitió conocer las brechas que limitan el acceso al empleo, y que aún se ve aun latentes en el contexto en el cual tuvo lugar este estudio y que afectan a las mujeres de la asociación emprendedoras unidas y virtuosas.

En dicha medida, el empleo es visto de muchas perspectivas algunas de ellas son las necesidades de generar ingresos económicos y así obtener una supervivencia y un proyecto de vida, lo que se puede decir que de una u otra manera, es un factor importante que influye directa o indirectamente en nuestra sociedad.

Es importante mencionar que la problemática de acceso al empleo ha generado que las mujeres busquen nuevas oportunidades para el desarrollo de ellas y sus familias, también se puede decir que se ha evidenciado el bajo posicionamiento que tiene la ciudad de Cúcuta en cuanto a las oportunidades laborales, ya que la ciudad ocupa el primer lugar de desempleo a nivel Nacional.

En Colombia se ha victimizado a las mujeres por el hecho de ser madre soltera y no se da la oportunidad de que esto sea visto como una decisión o elección, muy por el contrario, se ha tildado desde los prejuicios sociales esta posición de la madre solterísmo como una situación victimizante. Que ha hecho que las mujeres se reconozcan bajo esta figura con el objetivo de obtener ayudas del gobierno o ciertos beneficios, aun cuando no se es madre soltera.

Esto se pudo concluir, ya que las mujeres que pertenecen a la asociación objeto de estudio, aportaron información que permitió identificar a 29 de ellas con compañero sentimental permanente, otro aporte aspecto a resaltar es la doble carga laboral de las mujeres ya que 27 de ellas manifestaron que hay ausencia masculina en las labores domésticas. Que implica esto que,

aunque el rol de la mujer en el mercado laboral ha tomado fuerza las labores domésticas siguen siendo desvaloradas dado que estas no tienen retribución económica y estas últimas se convierten en ocasión en un factor discriminativo ya que las mujeres deben dividirse entre su papel doméstico y de tareas en el hogar, sumándole a esto su rol productor en el mercado laboral, y que el rol domestico puede ponerla en desventaja ya que algunas empresas no las prefieren porque argumentan que puede haber ausentismo laboral dado que este rol domestico ocupa gran relevancia en la vida de las mujeres.

Situación que desestima la posibilidad de formar parte del mercado laboral para mejorar las condiciones económicas de sus familias. Además, la falta de confianza en las capacidades de las mujeres es otro factor que aumenta esta brecha, teniendo en cuenta que muchas de las ofertas laborales están diseñadas para hombres, porque los empleadores generalmente tienen la concepción equivocada de que las mujeres no pueden suplir las funciones y el mismo desempeño que un hombre.

El propósito de este proyecto es hacer un énfasis en las desigualdades de género en cuanto al acceso al empleo también se asocia a la doble carga laboral que enfrentan las mujeres como lo afirma Becker (1985) ilustra que las mujeres tienen una mayor responsabilidad por el cuidado de los niños y que relación de las tareas pueden inducir a la exclusión de ellas en trabajos más exigentes.

En conclusión, la brecha salarial no ha disminuido y aun ha sido latente, aunque ha tendido a normalizarse aún es persistente, cabe resaltar la importancia que hoy en día ha tenido la mujer en la sociedad y en cuanto a las capacidades que ellas tienen en la actividad laboral y en el hogar, asumiendo diferentes roles tantos familiares y sociales.

6. Recomendaciones

Las brechas de acceso al empleo son de vital importancia que sean abordadas y sobre todo con enfoque de género ya que ha sido poco estudiado en el contexto cucuteño, es por tanto que desde trabajo social se deben visibilizar fenómenos como estos que se presentan y que sin duda alguna tienen incidencia en las desigualdades tanto sociales, como económicas y culturales.

Desde esta perspectiva cabe señalar que es importante que este tipo de investigación se sigan desarrollando ya que contribuyen al aporte de conocimiento teóricos y prácticos, y además permite realizar una lectura más detallada de las problemáticas sociales que se presentan en el contexto cucuteño y sobre todo si se ejecutan en la medida de los posible de una manera más descentralizada, es decir, por comunas.

Ya que esto permite tener una visión más clara de cómo se encuentra el contexto local y sobre todo analizar cómo cada una de las problemáticas tiene una incidencia en el acceso al empleo, todas las esferas sociales se encuentran relacionadas e interconectadas. Situación que pueden estar provocando que ya que Cúcuta siga siendo la ciudad con mayor desempleo a nivel nacional.

En esta medida se evidencia que de seguir así las brechas de acceso al empleo en cuanto a razones de género permanecerán abiertas por un largo periodo y sobre todo se seguirá viendo el rol de madre soltera desde una perspectiva de sesgo social.

Referencias Bibliográficas

Araujo, A. (2014). La desigualdad salarial de género medida por regresión cuantilica: el impacto del capital humano, cultural y social**.** Pág. 1. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0185-19182015000100011&lng=pt&nrm=iso

Beauvoir, S. (1949). El segundo sexo. Recuperado de http://users.dsic.upv.es/~pperis/El%20segundo%20sexo.pdf

Beauvoir, S. (1949). El segundo sexo. Recuperado de http://users.dsic.upv.es/~pperis/El%20segundo%20sexo.pdf

Bonnacorsi, N. (1999). El trabajo femenino en su doble dimensión: doméstico y asalariado. Recuperado de http://www.biblioteca.unlpam.edu.ar/pubpdf/aljaba/v04a06bonaccorsi.pdf

Calderón, M. & Pérez, S. (2007). La discriminación laboral de la mujer: una década a examen. Recuperado de http://www.nafarroa.gob.es/NR/rdonlyres/682E9808-DE05-4A75-9EAE-8B8872202D15/192683/discriminacionlaboralmujer.pdf

Castillo, J., Miranda, D. & Carrasco, D. (2012). Percepción de desigualdad económica en Chile: medición, diferencias y determinantes. Recuperado de https://dx.doi.org/10.4067/S0718-22282012000100007

Colacce, M. (2016). ¿Cómo se modificarían la pobreza y la desigualdad de ingresos de los hogares si se cierran las brechas de género en el mercado laboral? Un estudio para 4 países de América Latina. pag.15. Recuperado de http://cienciassociales.edu.uy/wp-content/uploads/sites/2/2017/03/1416.pdf

Colacce, M. (2018). ¿Cómo se modificarían la pobreza y la desigualdad de ingresos de los

hogares si se cierran las brechas de género en el mercado laboral? Un estudio para cuatro países de América Latina. pág. 12. Recuperado de http://www.scielo.org.co/pdf/dys/n81/0120-3584-dys-81-00011.pdf

Colacce, M. (2018). ¿Cómo se modificarían la pobreza y la desigualdad de ingresos de los hogares si se cierran las brechas de género en el mercado laboral? Un estudio para cuatro países de América Latina. Recuperado de http://www.scielo.org.co/pdf/dys/n81/0120-3584-dys-81-00011.pdf

Congreso de Colombia. (2011). Ley 1496. Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones. Recuperado de https://www.ramajudicial.gov.co/documents/573203/887553/Ley+1496+de+2011+%28Igualdad+salarial+y+retribucio%CC%81n+laboral+entre+hombres+y+mujeres%29.pdf/752dd7cd-180a-41a3-803b-cf3e32201732

Corte, A. & Flórez, M. (2015). Diferencias salariales por género en el departamento de Santander, Colombia. . Recuperado de http://www.scielo.org.co/pdf/cenes/v35n61/v35n61a10.pdf

Corte. A. & Flórez, M. (2015). Diferencias salariales por género en el departamento de Santander, Colombia. Recuperado de http://www.scielo.org.co/pdf/cenes/v35n61/v35n61a10.pdf

Cruces, Y. (2014). La desigualdad de género en el mercado laboral: caso catalán. Recuperado de http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/57958/1/22A_Cruces_llanos.pdf

DANE. (2020). Mercado laboral según sexo. Recuperado de https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/segun-sexo.

Data Cúcuta. (2018). Observatorio económico de la cámara de comercio de Cúcuta. http://www.datacucuta.com/index.php/2018-mercado-laboral/818-mercado-laboral-julio-2018

Galvis, L. (2010). Diferenciales salariales por género y región en Colombia: Una aproximación con regresión por cuantiles. Recuperado de http://www.banrep.gov.co/sites/default/files/publicaciones/archivos/DTSER-131.pdf

Iñinguez, L., Ortega, M. & Herrero, F. (2009). Discriminación de la mujer en el mundo laboral. Recuperado de http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/77766/forum_2009_34.pdf?sequence=1

Jiménez, D. & Pino, A. (2018) ¿Por qué, si tenemos el mismo nivel educativo, no ganamos lo mismo? Diferenciación Salarial en Santiago de Cali. Recuperado de http://www.scielo.org.co/pdf/soec/n35/1657-6357-soec-35-00032.pdf

Lexartza, L., Chaves, M., Carcedo, A. & Sánchez, A. (2019). La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---américas/---ro-lima/documents/publication/wcms_697670.pdf

Ministerio de Trabajo. (2011). Decreto 4463. Por medio del cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de2008. Recuperado de http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1546582

Moreneo, C. (2015). Martha C. Nussbaum – Otro enfoque para la defensa del ser humano y de los derechos de las mujeres. Recuperado de http://www.scielo.br/pdf/seq/n70/0101-9562-seq-70-00093.pdf

Naffa, J., Panigo, D., Pérez, P. & Persia, J. (2014). Actividad, empleo y desempleo. Recuperado de http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2014/08/Neffa-Panigo-Perez-Persia-Actividad.pdf

Noguera, L. & Silva, S. (2007). El enfoque de las capacidades de M. Nussbaum: un análisis comparado con nuestra teoría de las necesidades humanas. Recuperado de http://www.otrodesarrollo.com/desarrollohumano/GoughEnfoqueCapacidadesNusbaum.pdf

OIT. (2018). OIT: La participación laboral de las mujeres aumenta pero el camino a la igualdad aún es largo en América Latina y el Caribe. Recuperado de https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_619953/lang--es/index.htm

ONU Mujeres. (s.f.). Las mujeres en Colombia. Recuperado de https://colombia.unwomen.org/es/onu-mujeres-en- colombia/las-mujeres-en-colombia

Pereira, L. (2008). Teoría social y concepción del trabajo: una mirada a los teóricos del siglo X. pág. 83. Recuperado de http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972008000100004

Pérez, A., Domínguez, S. & Cortes, M. (2012). Políticas públicas para la mujer en Colombia: la doble condición de madre y trabajadora en la legislación del siglo XX. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1900-38032012000100006

Rabb, V. (2005). ¿De qué hablamos cuando hablamos de empleabilidad juvenil? pág. 48. Recuperado de http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/105964/rabb_v.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Revista Dinero. (2019). Colombia: crece la brecha laboral contra la mujer. ¿Por qué? Recuperado de https://www.dinero.com/management/articulo/cifras-de-la-brecha-laboral-contra-la-mujer-en-colombia/267712

Revista El País. (2015). La desigualdad de género, un obstáculo en Colombia. Recuperado de https://elpais.com/internacional/2015/12/16/colombia/1450238160_997654.html

Revista Fuscia. (2013). La desigualdad de género en las crisis económicas. Recuperado de https://ddd.uab.cat/pub/estudis/2013/181852/desgencris_a2013n07.pdf

Richter, J. (2011). El concepto ampliado de trabajo: los diversos trabajos. Recuperado de http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33619713002

Secretaria del Senado. (s.f.). Código sustantivo del trabajo. Recuperado de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html#10

Uribe, J., Ortiz, C. & Domínguez, J. (2011). La rentabilidad de la formación para el empleo en Colombia. Recuperado de http://www.scielo.org.co/pdf/cadm/v24n43/v24n43a06.pdf

Anexos

Anexo l. Cuadro de variables

Teórico	variable	Definición de variable	Indicadores de variable	Preguntas de investigación
Simone de Beauvoir	patriarcado	Barrera cultural la cual ha juzgado útil mantener a la mujer en un estado de dependencia; sus códigos se han establecido contra ella; y de ese modo la mujer se ha constituido concretamente como lo Otro.	Cultura Subordinación Imposición Desigualdades	¿Siente que en su hogar hay ausencias masculinas en el trabajo doméstico? Su compañero le dedica tiempo al hogar ¿ha sido discriminada en algún empleo? El hombre es el único que provee los gastos del hogar ¿cree que los hombres tienen mas oportunidades laborales que las mujeres?
Simone de Beauvoir	Brecha salarial	Barrera que evidencia la desigual de genero en el campo laboral. Los patronos las prefieren frecuentemente que a los hombres. «Trabajan mejor y más barato.»	Poco remuneración Medio de subsistencia Necesidad	¿ha sentido que en el mercado laboral hay desigualdad salarial hacia la mujer? ¿cree que el genero tiene alguna influencia en su salario? ¿ha recibido menos retribución económica en su trabajo cuando ejerce laborales que personas del sexo contrario tambien realizan? ¿considera que la mano de obra femenina es más barata? ¿considera que la remuneración salarial contribuye en la satisfacción de sus necesidades? ¿cree usted que las mujeres tienen mas dificultad para acceder a un empleo?
				¿cree usted que la mujer rinde menos por su doble carga laboral?
Martha Nussbaum	capacidades	Capacidades y necesidades comunes a todos independientemente del género, la clase, la raza o la nacionalidad	Capacidades Necesidades Genero Igualdad	¿cree usted que las capacidades de la mujer solo la ubican en el hogar? ¿cree usted que las mujeres no tienen las capacidades suficientes para trabajar? ¿considera usted que los hombres y las mujeres tienen las mismas capacidades a la hora de aplicar a un empleo? ¿cree que los hombres tienen mas capacidades y por lo tanto es más fácil para ellos acceder a un empleo? ¿cree que las mujeres son mejores a la hora de desarrollar actividades laborales? ¿cree usted que las empresas contratan mujeres porque estas tienen buenas capacidades laborales?

Anexo 2. Validación del instrumento

Doctora: Megali Alba Niño
Especialista en Genero

Atento saludo,

Melisa Carrillo, Rosa Pinzón, Nardy Torres, Angie Cárdenas y Marta Pérez, estudiantes del programa de trabajo Social de la Universidad Simón Bolívar me encuentro adelantando la investigación titulada "Brechas de acceso al empleo presentes en la asociación de mujeres emprendedoras unidas y virtuosas un análisis prospectivo para el fomento de la equidad social". Conocedores de su experticia en genero solicitamos de su valiosa colaboración, para la revisión del siguiente instrumento, diseñado para conocer como los aspectos de institucionalidad pueden estar incidiendo en esta problemática social.

El cuestionario está estructurado en 9 ítems referidos a las variables que sobre institucionalidad se analizaron. (Anexo 1)

Para su conocimiento y contextualización, los objetivos de la investigación son los siguientes:
Objetivo General: Establecer las brechas de acceso al empleo presentes en la comuna 7 de Cúcuta que limitan la equidad social
Objetivos Específicos:

1. Identificar la incidencia del patriarcado en el aumento de la brecha laboral en la asociación de mujeres emprendedoras unidas y virtuosas.
2. Establecer la influencia de la brecha salarial en la desigualdad de género mujeres emprendedoras unidas y virtuosas.
3. Determinar la influencia de las capacidades en las brechas de acceso al empleo mujeres emprendedoras unidas y virtuosas.

La investigación propuesta, se desarrolla bajo un enfoque cuantitativo con diseño exploratorio descriptivo que permita identificar esta situación social. (Anexo 2)

A continuación, se le presenta un formato para validar dicho instrumento. (Anexo 3)

Finalmente le expreso mi agradecimiento por su receptividad para dar su opinión como experto en la materia.

Atentamente,

Melisa Carrillo, Rosa Pinzón, Nardy Torres, Angie Cárdenas y Marta Pérez
Investigadoras

Anexo 3: FORMATO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUCIO DE EXPERTOS

Objetivos	Claridad		Redacción		Coherencia con objetivos y tipo de investigación		Esencial	Útil pero no esencial	No necesario	Observaciones
	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
Establecer las brechas de acceso al empleo presentes en la comuna 7 de Cúcuta que limitan la equidad social	X		X		X					
1. Identificar la incidencia del patriarcado en el aumento de la brecha laboral en la asociación de mujeres emprendedoras unidas y virtuosas.	X		X		X					
2. Establecer la influencia de la brecha salarial en la desigualdad de género mujeres emprendedoras unidas y virtuosas.	X		X		X					
3. Determinar la influencia de las capacidades en las brechas de acceso al empleo	X		X		X					

mujeres emprendedoras unidas y virtuosas.										

Observaciones Generales:

Nombre y Apellido: Magali Alba Niño

Grado Académico: Magister en educación.

Cargo que desempeña: Directora del programa académico de T.Social.

Anexo 3. Instrumento encuesta

Universidad Simón Bolívar	Brechas de acceso al empleo presentes en la comuna 7 de Cúcuta: un análisis prospectivo para el fomento de la equidad social.					
Objetivo del proyecto: Conocer las brechas de acceso al empleo presentes en la asociación de mujeres						
Edad		**Número de hijos**		**Tipo de vivienda**	**Arrendada**	
					Familiar	
Nivel educativo						
Tiene pareja: SI NO	**¿Qué tipo de pareja tiene?**					
Tiene un trabajo remunerado SI NO	**¿En que gasta el dinero?**					
Tiempo de trabajo remunerado:						
Quien provee el sustento del hogar						
Quién es su jefe	**Hombre**			**Mujer**		
Cuál es su jornada laboral y que tipo de contrato						
Cotiza salud pensión y riesgos laborares						
Tiene proyecto de vida y cual es						

Instrucciones: debe marcar con X la respuesta que considere desde su percepción individual.

1. Patriarcado	**SI**	**NO**
Siente que en su hogar hay ausencias masculinas en el trabajo doméstico		
Su compañero le dedica tiempo al hogar		
¿Ha sido discriminada en algún empleo?		
El hombre es el único que provee los gastos del hogar		
¿Cree que los hombres tienen más oportunidades laborales que las mujeres?		
2. Brecha salarial	**SI**	**NO**
¿Ha sentido que en el mercado laboral hay desigualdad salarial hacia la mujer?		
¿Cree que el género tiene alguna influencia en su salario?		
¿Ha recibido menos retribución económica en su trabajo cuando ejerce labores que personas del sexo contrario también realizan?		
¿Considera que la mano de obra femenina es más barata?		
¿Considera que la remuneración salarial contribuye en la satisfacción de sus necesidades?		
¿Cree usted que las mujeres tienen más dificultad para acceder a un empleo?		
¿Cree usted que la mujer rinde menos por su doble carga laboral?		
3. Capacidades	**SI**	**NO**
¿Cree usted que las capacidades de la mujer solo la ubican en el hogar?		
¿Cree usted que las mujeres no tienen las capacidades suficientes para trabajar?		
¿Considera usted que los hombres y las mujeres tienen las mismas capacidades a la hora de aplicar a un empleo?		

¿Cree que los hombres tienen más capacidades y por lo tanto es más fácil para ellos acceder a un empleo?		
¿Cree que las mujeres son mejores a la hora de desarrollar actividades laborales?		
¿Cree usted que las empresas contratan mujeres por que estas tienen buenas capacidades laborales?		
Observaciones:		
Fecha de aplicación:		
Firma del encuestado:		