

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

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

Mujer, emprendimiento y empleabilidad

Mujer, emprendimiento y empleabilidad:

UNA MIRADA INTERDISCIPLINARIA



Editores
Neida Albornoz-Arias | Rina Mazuera-Arias

EDICIONES
UNIVERSIDAD
SIMÓN BOLÍVAR



ISBN 978-958-5430-90-7



9 789585 430907

UNIVERSIDAD
SIMÓN BOLÍVAR

BARRANQUILLA Y CÚCUTA - COLOMBIA | VIGILADA MINEUCACIÓN



Res. 23095, del MEN

Mujer,
emprendimiento y empleabilidad:

UNA MIRADA INTERDISCIPLINARIA

Mujer, emprendimiento y empleabilidad:

UNA MIRADA INTERDISCIPLINARIA

MUJER, EMPRENDIMIENTO Y EMPLEABILIDAD: UNA MIRADA INTERDISCIPLINARIA

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

Editores: Neida Albornoz-Arias • Rina Mazuera-Arias

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

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

Director: Rina Mazuera-Arias

Proceso de arbitraje doble ciego

Recepción: Enero de 2018

Evaluación de propuesta de obra: Enero de 2018

Evaluación de contenidos: Marzo de 2018

Correcciones de autor: Abril de 2018

Aprobación: Junio de 2018

Editores

Neida Albornoz-Arias | Rina Mazuera-Arias

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

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

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

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



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

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

Agosto de 2018
Barranquilla

Made in Colombia

Cómo citar este libro:

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

Mujer,

emprendimiento y empleabilidad:

UNA MIRADA INTERDISCIPLINARIA

Editores

Neida Albornoz-Arias | Rina Mazuera-Arias

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

 UNIVERSIDAD
SIMÓN BOLÍVAR
BARRANQUILLA Y CÚCUTA - COLOMBIA | VIGILADA MINEDUCACIÓN



Res. 23095, del MEN

PROYECTOS:

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



Contenido

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

CAPÍTULO IV

LIDERAZGO Y EMPRENDIMIENTO FEMENINO 111

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

CAPÍTULO V

MUJER, EMPRENDIMIENTO Y CULTURA..... 143

Antonio Enrique Tinoco Guerra

CAPÍTULO VI

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

Aloisio Ruscheinsky; Manoella Cará Treis; Danúbia Silva Benites Lopes

CAPÍTULO VII

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

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

CAPÍTULO VIII

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

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

AGRADECIMIENTOS 265

Presentación

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

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

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

María Antonia Cuberos¹

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

Prólogo

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ana Carolina Díaz¹

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

Introducción

Esta obra se sitúa como la apertura de un compás a la observación, mediante algunos indicios que se evidencian para futuros estudios, sustentando la teoría de la mujer, emprendimiento y empleabilidad mediante la inferencia interpretativa de los autores, identificando a las mujeres empresarias como un grupo bastante heterogéneo, cuyo motivo para iniciar un negocio se fundamenta en una serie de factores de empuje y atracción, diferentes de los que impulsan a los hombres. En este sentido, se descubren actitudes femeninas en un momento determinado, proponiendo una nueva significancia de los tipos de mujeres emprendedoras que se distinguen en la actualidad, específicamente en la creciente incorporación de la mujer al mercado laboral, provocando una ruptura en el mapa laboral tradicional, incrementándose con su participación, en una diversidad cada vez mayor de actividades.

Ante este planteamiento, el reporte mundial del GEM (2016)¹, destaca que cerca de 163 millones de mujeres presentaron nuevos emprendimientos en 74 economías, mientras que 111 millones ya tienen negocios establecidos, registrándose un aumento del 8 % en el número de mujeres dueñas de negocios. Así mismo, en Europa, América del Norte y Asia se incrementó en un 10 % la percepción positiva de las mujeres sobre las oportunidades para iniciar un negocio. Es así como las empresarias contribuyen con sus ingresos al mejoramiento de la calidad de vida de su entorno familiar, la generación de empleo, el desarrollo económico y la disminución de la pobreza en sus regiones.

¹ GEM (2016). Global Entrepreneurship Monitor: reporte anual Colombia 2016. Cali: Ediciones Sello Javeriano.

Precisamente, la contribución de la mujer al emprendimiento asciende desde la gran recesión económica de 2008, coincidiendo con el incremento del número de mujeres desempleadas. Ante esto, se enfatiza en la inversión del empoderamiento económico de las mujeres, el cual contribuye directamente a cerrar la brecha de desigualdad de género, la erradicación de la pobreza y el crecimiento económico inclusivo, al exigir derechos, ejercer liderazgos, contar con independencia financiera, social, acceso a la educación y empleo para su crecimiento.

De allí que la propuesta de este libro inicia a partir de las vivencias de los autores con el fin de analizar el tema *Mujer, emprendimiento y empleabilidad: una mirada interdisciplinaria*, avizorando el estudio de la mujer a partir de la presentación en ocho capítulos que exponen teorías, enfoques y tendencias sobre: la igualdad en las labores del hogar, espíritu emprendedor, empleabilidad, perspectiva de género, liderazgo, cultura, estímulo empresarial, bien común, creación de empresas, entre otros tópicos de interés, mediante la disertación argumentada de quienes investigan en relación con las variables o categorías, dependiendo del enfoque epistemológico asumido. Aunado a lo anterior, los constructos teóricos proporcionan una comprensión holística de la realidad estudiada.

Se invita al lector a reflexionar sobre la reactivación de la economía de los países, a partir del rol de la mujer en la sociedad, a través de la consecución de políticas públicas que favorezcan la consolidación de las mujeres en el mercado laboral, la igualdad de oportunidades para alcanzar los objetivos basados en sus propias decisiones y los diseños de medidas de apoyo para los hogares encabezados por una mujer, fomentando la participación femenina en la economía y las leyes de igualdad.

Akever Karina Santafé Rojas

Administradora de Empresas, Postdoctora Gerencia Pública y Gobierno, Postdoctora en Organizaciones, Doctorado en Ciencias Gerenciales, Maestría Gerencia de Empresas, Especialista en Gestión Educativa. Docente Investigador, Universidad de Pamplona, Grupo CeyCon.
karisan19@hotmail.com

Capítulo I: Reconocimiento de la igualdad de la mujer y el hombre en las labores del hogar. Una visión sociojurídica*

Rina Mazuera-Arias¹, Neida Albornoz-Arias², Marisela Vivas-García³, María-Antonia Cuberos⁴, Akever-Karina Santafé-Rojas⁵, Myriam-Teresa Carreño-Paredes⁶

* El presente capítulo se realiza en el marco del proyecto: Capacidades de la mujer desde la perspectiva de la empleabilidad y el emprendimiento como contribución a la productividad regional de Norte de Santander, de la Universidad Simón Bolívar, sede Cúcuta.

- 1 Doctora en Derecho, Universidad de Zaragoza, España.
r.mazuera@unisimonbolivar.edu.co
- 2 Doctora en Ciencias Sociales y Jurídicas, Universidad de Córdoba, España.
n.albornoz@unisimonbolivar.edu.co; albornoz@ucat.edu.ve
- 3 Doctor en Innovaciones Educativas, Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada, Venezuela.
m.vivas@unisimonbolivar.edu.co
- 4 Doctor en Ciencias Gerenciales, Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada, Venezuela.
m.cuberos@unisimonbolivar.edu.co
- 5 Posdoctora en Gerencia Pública y Gobierno. Posdoctora en Gerencia de las Organizaciones.
karisan19@hotmail.com
- 6 Especialista en Orientación Educativa y Desarrollo Humano, Universidad del Bosque, Bogotá.
m.carreno@unisimonbolivar.edu.co

RESUMEN

La familia como núcleo fundamental de la sociedad cumple varias funciones, una de ellas es contribuir con el desarrollo integral de cada uno de sus miembros, siendo los cónyuges o parejas los responsables de permitirlo en el caso de las familias tradicionales. Uno de los aspectos que puede limitar el desarrollo de los integrantes es la realización de las labores del hogar al convertirse en una sobrecarga en particular para la mujer ama de casa, por la falta de la colaboración de los demás. El presente capítulo de reflexión tiene como objetivo determinar si existe reconocimiento de la igualdad de la mujer y el hombre en las labores del hogar. Se realiza una revisión documental sobre las perspectivas teóricas y legales concernientes a la igualdad jurídica del hombre y la mujer en las labores del hogar. Se seleccionan varios ordenamientos jurídicos y se comprueba que en la mayoría no existe una regulación expresa dentro de los efectos del matrimonio o parejas de hecho que hagan referencia a la obligación de compartir en igualdad de condiciones las labores del hogar.

Palabras clave: familia, igualdad, matrimonio, tareas del hogar, responsabilidad.

RECOGNITION OF THE EQUALITY OF WOMEN AND MEN IN THE WORK OF THE HOME. A LEGAL PARTNER VIEW

ABSTRACT

The family as a fundamental nucleus of society fulfills several functions, one of which is to contribute to the integral development of each one of its members, being the spouses or couples responsible for allowing it in the case of traditional families. One of the aspects that can limit the development of the members is the accomplishment of the tasks of the household, becoming a particular burden for the woman housewife, for the lack of the collaboration of the others. The purpose of this chapter of reflection is to determine if there is recognition of the equality of women and men in the work

of the household. A documentary review is made on the theoretical and legal perspectives concerning the legal equality of men and women in the work of the home. Several legal systems are selected and it is verified that in the majority there is no express regulation within the effects of marriage or couples that make reference to the obligation to share on an equal basis the work of the household.

Keywords: family, equality, marriage, household chores, responsibility.

INTRODUCCIÓN

La familia como institución universal ha ido evolucionando con el tiempo; no siempre ha tenido la misma estructura ni las mismas funciones. Se ha transformado de una familia patriarcal, donde las relaciones conyugales y familiares reflejan la autoridad del padre, jerarquizada, por una familia moderna, donde existen derechos y deberes recíprocos entre el marido y la mujer, igualdad del hombre y la mujer en las relaciones familiares (Lete, 1994). Igualdad que debe ir más allá de las normas legales, pues su efectividad se materializa con igualdad de género.

En ese sentido, la teoría feminista en relación a la ciudadanía se desarrolla en torno a tres modelos: neutralidad de género, las mujeres son iguales a los hombres; diferenciación de género, las mujeres son distintas a los hombres; y pluralidad de género, las mujeres y hombres pertenecen a diferentes grupos e identidades (Fierro, 2016). De acuerdo a la teoría que se acoja puede considerarse el rol que deben tener tanto el hombre como la mujer en el hogar.

Una mujer ama de casa que no cuenta con la colaboración de su pareja y la familia en las labores del hogar, tiene menos tiempo libre; y “disponer de una mayor cantidad de tiempo libre conlleva venta-

jas a la hora de estar presente en ámbitos como el laboral, el social o el político” (Sagastizábal & Legarreta, 2016, p.7). Igualmente, la mujer ama de casa pierde su independencia, libertad, dejando de lado un proyecto particular para ella misma; los demás miembros del hogar pasan a ser prioridad, lo cotidiano pasa a ser su subjetividad (Vega, 2007).

Las mujeres poseen ciertas habilidades que en el campo laboral dan lugar a características de la posición laboral como la adaptación, diversidad, flexibilidad y articulación de actividades dentro y fuera del hogar (Solorio, 2016), facilitando la incorporación de la mujer al mercado laboral. En ese sentido se hace necesario que en la familia, y en particular en la pareja, se reconozca el trabajo de la mujer en el hogar, pues en relación al trabajo remunerado, “las mujeres con hijos dedican menos tiempo al trabajo que las mujeres sin hijos (Domínguez, 2015, p.59), debido a que en la práctica “la maternidad implica muchas más tareas que las que implica la paternidad” (Agirre, 2016, p.19).

La familia y el trabajo se han ido adaptando a los cambios naturales de la sociedad; debido a esos cambios, recobra importancia una de las primeras modalidades de trabajo, el trabajo afectivo, tanto para el sector formal como el informal, “entendido este como un conjunto de actividades productivas y reproductivas sustentadas no solo por los mecanismos del mercado, sino también por el entramado de afectividades que supone el regreso del trabajo a los hogares, con sus respectivas implicaciones” (Tunal, 2010, p.68).

El reconocimiento del trabajo de la mujer en el hogar es la base de la igualdad en él, donde la pareja y demás miembros de la familia son corresponsables, igualdad que debe partir por el solo hecho del respeto que debe existir en la pareja, el reconocimiento del otro.

No obstante, la regulación expresa de la misma en las diversas normas legales pueden ayudar a entender que las labores del hogar son compartidas y no una tarea exclusiva de la mujer, más cuando se insta a la incorporación de la mujer al campo laboral. Aún las tareas domésticas siguen siendo en su mayoría responsabilidad de la mujer, no por una cuestión legal, sino por prácticas familiares o culturales; los hijos repelen las labores del hogar, por ende los padres deben promover la corresponsabilidad de todos en el hogar (Montesó, 2014).

Por lo anterior se ha planteado como objetivo del presente capítulo determinar si existe desde la perspectiva de varios ordenamientos jurídicos, reconocimiento de la igualdad de la mujer y el hombre en las labores del hogar, como mínimo necesario para garantizar que la mujer asuma responsabilidades laborales formales o informales o un rol de emprendedora, lo que puede permitir más que un beneficio económico, pues se ha demostrado que las “mujeres con un trabajo fuera de casa tendrán una mejor salud psicológica y física que el de amas de casa en exclusiva” (Escalera & Sebastián, 2000, p.206).

LA FAMILIA

La familia en el derecho latinoamericano ha ido evolucionando partiendo de lo que fue la familia en el derecho romano: una unidad económica, de culto y social (Alföldy, 1987). La familia es un

Núcleo de convivencia, integrado por un grupo de personas unidas por vínculos de diversa índole que tienen incidencia social; además, la familia socialmente es un grupo identificador, que es el determinante de unos caracteres propios como son los apellidos, el nombre y otros peculiares que la distinguen en el entorno social en que se desenvuelve o desarrolla. (Moreno, 2015, p.21)

Como núcleo o unidad de convivencia los elementos económicos son fundamentales para su desarrollo, así como su relación directa con la sociedad. El derecho reconoce su importancia, y las diferentes constituciones nacionales consagran su protección. Es el caso de la Constitución Política de Colombia (Colombia, Asamblea Constituyente, 1991, artículo 42) y la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (Venezuela, Asamblea Constituyente, 1999, artículo 75), pues aun cuando la familia pertenece al ámbito privado de cada uno de los individuos, en procura del bien común es también un ámbito de orden público.

La familia cumple más que una función social, permite el libre desarrollo de la personalidad de cada uno de sus miembros; la familia está al servicio de cada uno de sus integrantes, forma individuos con conciencia, ciudadanos y contribuye al libre desenvolvimiento de la personalidad (Martínez, 2013).

Dentro de los diferentes tipos de familia pueden mencionarse la nuclear y la extensa. La nuclear es la formada por padres e hijos; es el tipo de familia donde prevalece la solidaridad y los estatus adscritos. Se caracteriza “por la afectividad, el particularismo, la adscripción y la difusividad, en contraposición al sistema ocupacional económico moderno cuya característica es la neutralidad afectiva, el universalismo, el logro y la especificidad” (Cádenas, 2015, p.4). La familia extensa es la conformada por las personas que tienen parentesco, provienen de un tronco común y se mantienen en contacto. Además, existe la familia tradicional, la que proviene del matrimonio, las familias de hecho, monoparentales, mixtas, homoparentales (Moreno, 2015).

Los cambios en la sociedad han dado lugar prácticamente a la desaparición de la familia extensa, siendo la familia nuclear la unidad donde se comparten las funciones de crianza, educativas, cultura-

les, y la que se encarga del consumo de sus miembros (Ureña, 2016). En el caso de las familias monoparentales, matrimonios sin hijos, si bien no existe la parentalidad, la filiación, su función es la incorporación de la persona “en una red de comunicación íntima y desinhibida” (Cadenas, 2015, p.11).

En la familia constituida por parejas heterosexuales, sea por medio del matrimonio o pareja de hecho, se materializa como lo indica Cádenas y Urquiza (2016), la inclusión naturalizada cuando cada persona se incorpora en la familia como sistema, proporcionando a cada persona “atributos y expectativas que asume con naturales a éste, como ser sujeto de derecho, poseer una racionalidad económica, ser capaz de aprender, vivir gracias a un alma o sustancia inmaterial, encarnar asimismo en un cuerpo que enferma y se deteriora, o nacer de otra persona que, se quiera o no, será su pariente” (Cadenas & Urquiza, 2016, p.6).

LA RELACIÓN DE PAREJA Y LAS LABORES EN EL HOGAR

La relación entre el hombre y la mujer en la pareja es de suma importancia pues representa un vínculo interpersonal de emociones, afectos y conductas, que caracterizan la relación marital, y a su vez permite que los miembros de la pareja se sientan satisfechos con su matrimonio, existiendo satisfacción marital, lo que exterioriza felicidad y estabilidad (Becerra, Roldán & Flores, 2012).

La vida en pareja que se caracteriza por la satisfacción marital, proporciona a sus miembros “apoyo material, emocional, económico, instrumental o de información” (Becerra, Roldán & Flores, 2012, p.40); apoyo que debe materializarse entre otros aspectos en la colaboración con las tareas del hogar:

Si las relaciones de la familia se basan en la igualdad de derechos y deberes de la pareja, es decir, en la igualdad de derechos entre los hombres y las mujeres que la conforman, no es equitativo ni razonable imponer una carga a uno de los miembros y eximir al otro, por su simple pertenencia a un determinado sexo. (Colombia, Corte Constitucional, Sentencia C-082/99, M.P.: Carlos Gaviria Díaz)

Es importante considerar que la incorporación de la mujer al mercado de trabajo ha evolucionado las relaciones familiares, sociales y laborales, siendo necesario el reparto de tareas entre el hombre y la mujer en el hogar para lograr la conciliación entre las responsabilidades laborales y las familiares (Pérez, 2014).

Existe una división sexual del trabajo, que ha llevado a que las mujeres sean las responsables principales de las labores del hogar, cuidado de niños y demás familiares, aun cuando tienen un trabajo remunerado, lo que ha traído el desgaste físico y emocional de la mujer, sobre todo en los países subdesarrollados (Fierro, 2016).

La asignación de los roles en la sociedad de acuerdo al género, ha ubicado a las mujeres en lo privado, emocional, incidiendo en la dedicación a las diferentes labores familiares. Las mujeres tienen una carga diaria mayor de trabajo en comparación a los hombres; quienes disfrutan de mayor tiempo libre que pueden dedicar a sí mismos, mientras que las mujeres dedican el tiempo libre generalmente para el cuidado de los otros (Sagastizábal & Legarreta, 2016). Las normas sociales han motivado que las mujeres desde la infancia participen en mayor proporción que los hombres en las tareas del hogar adquiriendo las mujeres mayores destrezas en dichas labores, continuando el trabajo reproductivo y confirmándose la feminidad (Domínguez, 2015).

Entre tantos aspectos diferentes que pueden existir entre las familias heteroparentales y homoparentales, uno de ellos es el reparto de las labores domésticas. En las familias heteroparentales existen roles prototipos para cada miembro de acuerdo a los condicionamientos culturales; en las familias homoparentales, la participación en las tareas domésticas depende de “las preferencias personales y la disponibilidad temporal de cada uno” (Ceballos, 2012, p.96).

La participación de toda la familia, y en particular de la pareja en las tareas del hogar, implica:

Respetar el principio de corresponsabilidad familiar para con sus respectivas parejas e hijos e hijas, alentando la participación de los menores en la realización de las tareas domésticas con total independencia de su consideración tradicional como masculinas o femeninas. Por otra parte, supone interpretar el trabajo doméstico en términos de colaboración compartida pero no de ayuda, pues es un quehacer que incumbe al grupo familiar. (Ceballos, 2012, p.101)

La articulación entre el trabajo y la vida familiar no es solo un asunto económico o práctico, implica entender subjetivamente los comportamientos de los hombres y las mujeres, si en sus actuaciones cotidianas no existe una igualdad de género, no se logrará la articulación entre las responsabilidades familiares y laborales, surgiendo en contrario conflictos, por la insatisfacción de las expectativas al ejecutar solo la mujer por su condición la mayor parte de las labores en el hogar (Öun, 2012).

La relación entre el matrimonio y la igualdad de género hoy en día ha mejorado, los cambios en la economía moderna han llevado a los hombres y mujeres a trabajar, modificando la familia del sistema patriarcal; las relaciones maritales son más igualitarias al tener las mujeres al igual que los hombres una función de proveedor (Giele, 2008).

La igualdad de oportunidades entre los hombres y mujeres, requiere además de una igualdad formal, una igualdad real, no es solo una cuestión legal, va más allá, es necesario un cambio en la sociedad, en las prácticas sociales (González & Madrid, 1996). Existen “formas de dominación que muestran cierta tolerancia con la igualdad en los papeles (formal) pero que no aceptan la igualdad de funciones (material) entre los hombres y las mujeres” (Suárez, 2013, p.240). Pero en la práctica no se tolera, existiendo actitudes (leves, disimuladas) abusivas y de imposiciones en las relaciones personales, en particular no se “incurre en burdas discriminaciones de las mujeres en el espacio doméstico, sino que se opta por demostrar la incompetencia del hombre para estas tareas” (Suárez, 2013, p.240), existiendo lo que algunos investigadores conocen como micromachismo.

La participación de las mujeres en la fuerza de trabajo motiva a que las normas dentro del matrimonio y la familia cambien, dando lugar a una mayor colaboración por parte de los hombres en las labores del hogar y cuidado de los hijos (Giele, 2008).

Algunas investigaciones indican que la participación de los hombres en las actividades familiares, domésticas, depende más de las características de sus parejas que de ellos mismos (Sagastizábal & Legarreta, 2016). El reparto equitativo entre hombres y mujeres en los cuidados de la familia, la atención al hogar, ocurre en parejas jóvenes sin hijos, con un nivel educativo medio-alto, donde los dos están en búsqueda de su desarrollo profesional; sin embargo, al existir los hijos, cambia la situación dejando de existir ese reparto equitativo, asumiendo la relación roles tradicionales (Martín, 2008).

La mayor o menor participación de la pareja en las labores domésticas y en el cuidado de los hijos puede ser causa de conflicto en la relación de la pareja, no por la participación de la mujer en el mercado

laboral, o por la sobrecarga de la mujer en los cuidados de los hijos, sino cuando los hombres no contribuyen suficientemente a la consideración de la mujer; si la mujer se identifica con un modelo igualitario, será más crítica al desear mayor participación de su pareja en los trabajos del hogar independientemente si se tienen responsabilidades laborales o no (Meil, 2005).

La calidad de la relación de la pareja dependerá de la conflictividad que exista, cuando hay un reparto desigual en las labores del hogar puede haber conflictos; si la mujer es de una ideología tradicional con diferencias de roles, el reparto desigual no generará conflicto en la relación, pero si la mujer es de una ideología igualitaria, igualdad de género, esperará una mayor participación de su pareja, y surgirá una mayor conflictividad en la relación (Meil, 2005).

La negociación en la pareja requiere una identidad con el otro que permita poder negociar lo mínimo para evitar la conflictividad. En el caso de las responsabilidades domésticas estas negociaciones no son expícitas y acordadas punto por punto, a menos que exista una discusión sobre el tema, lo que tiende a hacer que persista la desigualdad. La mayoría de las parejas asumen ciertos trabajos domésticos de forma natural sin existir un reparto expreso; son minoría las parejas que de manera expresa hacen un reparto de las mismas (Agirre, 2016):

Las personas que son más conscientes de las desigualdades de género y que tienen una ideología feminista más marcada, sí reconocen la necesidad de explicitar los acuerdos que se dan por hecho, puesto que consideran que de esta manera se observa mejor qué es un buen reparto y qué no. (Agirre, 2016, p.16)

Hoy en día la familia tiene que negociar las diversas dimensiones de la convivencia, pues se está en presencia de un modelo en el

que tanto la mujer como el hombre trabajan fuera de la casa, en particular negociación en el reparto de las responsabilidades del hogar, la que han “dado lugar a situaciones muy desiguales, caracterizadas por una incorporación muy extendida de las mujeres en pareja al trabajo remunerado y una incorporación muy limitada de los varones en pareja al trabajo no remunerado” (Meil, 2005, p.178), generándose conflictos en las relaciones de pareja sin que sea un problema generacional.

La mujer es quien tiende a buscar otras opciones que la beneficien, nuevas negociaciones, mientras que el hombre que suele estar satisfecho con su rol en las tareas domésticas no busca nuevos pactos que modifiquen su situación frente a las labores del hogar (Agirre, 2016); pues según Cutuli (2012), las responsabilidades domésticas causan agotamiento en las mujeres. Incluso el trabajo en el hogar por parte de la mujer puede provocar el síndrome de *Burnout* afectando la salud y la calidad de vida de las amas de casa, perturbando en mayor consideración a las mujeres que no perciben ingresos (Rodríguez, Trillos & Baute, 2014).

Al quedar solo la mujer con la responsabilidad de las tareas del hogar, existen pocas posibilidades de acudir al mercado laboral, situación que se incrementa cuando los grupos familiares son más numerosos y más pobres, siendo más visibles las desigualdades de género (Cutuli, 2012).

LA MUJER AMA DE CASA EN EL MERCADO LABORAL

La educación de las mujeres influye en su grado de participación en el mercado laboral: a mayor educación, mayor participación en el trabajo y mayor decisión en posponer los hijos (Alvis, Yáñez, Quejada, Acevedo & Del Río, 2010).

La incorporación de la mujer al mercado laboral ha sido un avance en la igualdad de género, sin embargo subsisten dificultades para la articulación de las responsabilidades familiares y las laborales, pues en la práctica todavía recae en la mujer la mayor carga en el trabajo doméstico y cuidado de los hijos en el hogar (Öun, 2012).

Dependiendo del país pueden existir políticas que facilitan o promueven algún modelo familiar, donde se permita la reconciliación entre el trabajo y vida familiar. Por ejemplo, programas que ofrecen apoyo económico para el cuidado de los hijos, trabajo a medio tiempo, beneficios sociales, motivando que el hombre y la mujer se incorporen en el mercado laboral, u otros que dan beneficios o apoyos a las familias de un solo asalariado, asistencia económica por el cuidado de los hijos, apoyando un modelo de familia tradicional con un solo proveedor, o simplemente países que no tienen ningún tipo de programa en el área que apuntale de alguna manera la articulación entre las responsabilidades laborales y el trabajo en el hogar (Öun, 2012). Por ejemplo, en Colombia, la “protección laboral reforzada, como son la especial asistencia y protección que el Estado debe a la maternidad, la protección de la unidad familiar y la salvaguarda del interés superior del niño o niña que está por nacer” son mecanismos que fomentan la conciliación entre la vida familiar y el trabajo, necesarios para el desarrollo de la igualdad (Colombia, Corte Constitucional, Sala Plena, Sentencia C-005/17, M.P.: Luis Ernesto Vargas Silva).

En la Unión Europea los mecanismos que permiten la conciliación entre la vida familiar, privada y profesional son las medidas de maternidad, paternidad y permiso parental, aun cuando reciben diferentes denominaciones dentro de sus países miembros (Pérez, 2014).

La conciliación de la vida laboral con la familiar busca la corresponsabilidad, es decir, que tanto mujeres como hombres soliciten y hagan uso de los mecanismos legales que les facilitan esa conciliación, el “reparto de tareas entre el hombre y la mujer de manera equitativa e independiente al sexo, debe ser puesto en práctica dentro del hogar, puesto que es la mejor manera de transmitirlo a las generaciones futuras” (Pérez, 2014, p.185). La igualdad de género no se logra solo con la incorporación de la mujer al campo laboral; requiere que su pareja asuma parte de las tareas dentro del hogar, pues en caso contrario surgirán más conflictos en el hogar al tener la mujer que asumir además responsabilidades laborales (Öun, 2012).

En América Latina y en particular en Colombia continúan las desigualdades de género en cuanto a la participación de la mujer en el mercado laboral, profundizándose en el caso de mayores tasas de fecundidad y un mayor número de personas dependientes (Alvis *et al.*, 2010).

La incorporación de la mujer al campo laboral influye incluso en los intervalos entre los nacimientos de los hijos para buscar la compatibilidad entre el trabajo y la maternidad (Cordero, 2009). Las mujeres que no han trabajado fuera del hogar ni antes del embarazo ni después del nacimiento del hijo, disponen de más habilidades y destrezas para las labores del hogar y crianza de los hijos, que aquellas que tratan de compaginar sus labores en el trabajo y en el hogar. Aunado a ello, cuando la mujer no trabaja fuera del hogar se ahonda la división entre el trabajo del hombre y de la mujer en el hogar (Cordero, 2009).

Las mujeres que han asumido responsabilidades laborales tienden a tener una doble jornada, la laboral y la familiar, mayor participación en las actividades diarias del hogar de manera simultánea (Sagastizábal & Legarreta, 2016).

En investigaciones realizadas cuando las mujeres asumen obligaciones laborales y reciben ayuda con el trabajo del hogar pueden decidir distanciar los intervalos entre embarazos, en caso contrario tienden a reducir el intervalo entre nacimientos (Cordero, 2009).

Las mujeres con hijos tienden a tener una menor participación en el mercado laboral en comparación a las que no tienen hijos, una razón puede ser la existencia de limitaciones en el mercado de trabajo que no permiten que se articule adecuadamente la labor en el trabajo y en la casa (Alvis *et al.*, 2010):

Las mujeres sin cónyuge tienen más probabilidades de participar que aquellas con cónyuge ocupado, independientemente de si son madres o no; y las variables relacionadas con el soporte económico adicional con que cuente la mujer tienen un impacto negativo y significativo para las madres, e irrelevante o poco importante para las no madres. (Alvis *et al.*, 2010, p.99)

Conciliar el trabajo y la vida familiar no busca solo una mayor participación de la mujer en el mercado laboral, sino que el hombre trabajador también participe en la vida familiar, de manera que la familia no se vea afectada por las responsabilidades laborales. En ese sentido debe existir una política de familia que procure que cada uno de sus miembros siga ejerciendo sus derechos sin que se vean perjudicados por la falta de armonía entre el trabajo y la familia; de allí que es un asunto de la sociedad. La falta de articulación entre las labores de la casa y el trabajo remunerado de la mujer, trae como consecuencia que sobre la mujer recaiga el sobrepeso de las responsabilidades familiares, ocasionado, además: “(...) mayores dificultades para insertarse laboralmente (...); menores oportunidades (...); menores ingresos (...); mayor informalidad: se manifiesta en una sobre representación de las mujeres en la economía informal y en empleos sin protección social” (Caamaño, 2010, p.206).

Se requiere que se proteja el derecho de la madre a participar en el mercado laboral, el derecho al padre, el derecho de los hijos por ser cuidados y educados por sus padres, y el derecho de los demás miembros de la familia a ser atendidos y cuidados por su familia cuando lo requieran y necesiten (Caamaño, 2010).

LA MUJER Y LAS ACTIVIDADES DE CUIDADO

El cuidado implica amor y atención a los más cercanos, los más queridos; “las relaciones de cuidado son complejas y caracterizadas por la ambivalencia, pues a menudo los afectos y las emociones, el amor y la gratificación, se entremezclan con sentimientos de sacrificio, culpa, privación, obligatoriedad, abusos, chantajes emocionales” (Sagastizábal & Legarreta, 2016), p.17). El cuidado es un trabajo remunerado o no, formal o informal, que incluye las actividades no remuneradas del hogar (Comas, 2016).

La concepción del cuidado varía del contexto, en el familiar, el cuidado es femenino, lo practican las mujeres buenas, preocupadas, sacrificadas; en el contexto democrático, es de humanos cuidarse uno mismo y a los demás (Sagastizábal & Legarreta, 2016); así, “los cuidados son sobre todo trabajos, prestados con amor, por dinero o a cambio de cualquier otro tipo de bienes materiales o simbólicos... pero trabajo a fin de cuentas: trabajo de cuidados” (Martín, 2008, p.35). Es importante considerar que:

La participación laboral y social de las mujeres, la falta de implicación de los hombres en los cuidados, la fragmentación y ruptura de las redes de apoyo y la insuficiencia de las políticas públicas hace que las familias no puedan absorber las crecientes necesidades de cuidados. (Comas, 2016, p.13).

Es aceptado por el principio de corresponsabilidad que los hombres asuman cada vez mayores responsabilidades en los cuidados de la familia, no obstante, en la práctica es poco frecuente el reparto equilibrado de cuidados entre hombres y mujeres; ellos lo asumen cuando no tienen otra opción o cuando están en el marco de políticas que lo motivan a ello, por ejemplo, en los mecanismos legales de permisos de paternidad, responsabilidad parental (Martín, 2008).

El aumento del trabajo de la mujer fuera del hogar no ha producido un incremento de las responsabilidades y tareas del hombre en el hogar. En investigaciones realizadas, incluso los hombres desempleados que se encuentran en el hogar colaboran o asumen menos labores en el hogar que la mujer que posee un trabajo remunerado de cuarenta horas semanales (Fierro, 2016).

La distribución inequitativa de las responsabilidades del hogar, donde la mujer es la principal responsable, hace surgir impedimentos psicológicos y prácticos que influyen incluso en la posible incorporación de la mujer a los espacios públicos para el acceso y ejercicio de los derechos políticos (Fierro, 2016).

Las mujeres de hoy combinan la actividad de proveedoras con el cuidado, aunque con una gran dificultad y esfuerzo. Un Estado benefactor postindustrial debe asegurar que los hombres hagan lo mismo, al tiempo que rediseña las instituciones de modo que se elimine la dificultad y el esfuerzo. (Fraser, 1997, citado por Comas, 2016, p.15)

Los cuidados se consideran una responsabilidad de la mujer, y por ello, cuando en la familia se recurre al servicio doméstico para que asuma las labores en el hogar y los cuidados de los hijos, la decisión depende de los ingresos económicos que obtenga directamente la mujer, no de los ingresos familiares (Martín, 2008).

En los entornos familiares, las mujeres ya no podrán hacerse cargo de los cuidados de sus miembros como lo han hecho hasta tiempos muy recientes. Y, en tanto que en las familias no se repartan los cuidados de forma equitativa entre hombres y mujeres, las respuestas a las necesidades de cuidados se tienen que proporcionar involucrando a todas las instituciones, revisando las filosofías en que se sustentan. (Martín, 2008, p.41).

Al asumir los cuidados en la familia solo las mujeres, ellas dedicarán menos tiempo al trabajo remunerado, existiendo diferencias dependiendo de la existencia o no de hijos, pues “las mujeres con hijos pasan más tiempo cuidando que los hombres con hijos, y las madres de hijos mayores también dedican más tiempo que sus parejas a las tareas rutinarias” (Domínguez, 2015, p.60).

UNA MIRADA LEGAL DE LA IGUALDAD EN LAS LABORES DEL HOGAR

Una de las formas de constituir la familia es a través del matrimonio, y en ese sentido en los ordenamientos jurídicos, sea en el Código Civil, Código de familia, o la ley en particular que regula el matrimonio, se establecen los deberes y derechos entre los cónyuges, o efectos personales del matrimonio. Al final todos coinciden en que existe igualdad en el matrimonio entre el hombre y la mujer y que entre los efectos personales del matrimonio se encuentran la fidelidad, ayuda mutua, socorro, convivencia, y dependiendo del ordenamiento se incluyen más particularidades sobre la materia. Sin embargo, algunos van más allá al desarrollar la igualdad entre el marido y la mujer en el matrimonio al incluir las tareas del hogar que suelen considerarse como actividades o funciones exclusivas de la mujer.

Uno de los primeros ordenamientos jurídicos, que en virtud de la igualdad y la libertad entre marido y mujer lo establece, es el orde-

namiento español que en el artículo 1.1 de la Ley 15/2005, de 8 de julio modifica su Código Civil y señala “los cónyuges están obligados a vivir juntos, guardarse fidelidad y socorrerse mutuamente. Deberán, además, compartir las responsabilidades domésticas y el cuidado y atención de ascendientes y descendientes y otras personas dependientes a su cargo” (España, Ministerio de Gracia y Justicia, Código Civil, artículo 68). La norma indicada es la adecuada para la igualdad en el matrimonio, igualdad de género, al indicar expresamente que no corresponde a la mujer las labores del hogar, sino que son responsabilidades de la pareja.

En ese sentido, la legislación en América Latina en materia de igualdad del hombre y la mujer en las labores del hogar, puede agruparse en tres grupos. El grupo que establece directamente que las labores del hogar, las responsabilidades domésticas son compartidas entre el hombre y la mujer, consagrando expresamente la igualdad entre hombre y mujer en la familia. Puede mencionarse al régimen legal de Bolivia que establece que los cónyuges o parejas de hecho tienen los mismos derechos y deberes en la dirección y gestión del matrimonio o la unión “como el mantenimiento y responsabilidades del hogar y la formación integral de las y los hijos, si los hay” (Bolivia, Asamblea Legislativa Plurinacional, Código de las Familias y del Proceso Familiar, artículo 173); entre los derechos establece decidir y solucionar todos los asuntos de la convivencia y administración del hogar, y entre los deberes “compartir democráticamente las responsabilidades domésticas, el cuidado y atención de ascendientes y descendientes y otras personas dependientes a su cargo”; así como articular en procura del proyecto de vida familiar, las responsabilidades familiares y las laborales (Bolivia, Asamblea Legislativa Plurinacional, Código de las familias y del proceso familiar, artículo 175).

Existe otro grupo que establece que la dirección, administración y gobierno de la familia son compartidas, sin indicar expresamente que las labores del hogar o labores domésticas corresponden en igualdad al hombre y la mujer. En Argentina la ley establece que los cónyuges, a través de la cooperación, convivencia y fidelidad, están comprometidos con el desarrollo del proyecto de vida en común (Argentina, Congreso, Código Civil y Comercial de la Nación, artículo 431). En Costa Rica la legislación consagra como deberes conjuntos de los cónyuges, la regulación de los asuntos domésticos y la responsabilidad y gobierno de la familia. Sin embargo, es el hombre el principal responsable de los gastos de la familia, y la mujer está obligada a contribuir solo cuando tiene recursos propios (Costa Rica, Asamblea Legislativa, Código de Familia, artículo 34), lo que permite deducir que el propio legislador supone que no todas las mujeres tienen un trabajo remunerado y son solo amas de casa.

La legislación en Cuba establece que los cónyuges deben cuidar la familia y cooperar entre sí en el cuidado, educación, orientación, formación de los hijos. No obstante, indica que “en la medida de las capacidades o posibilidades de cada uno, deben participar en el gobierno del hogar y cooperar al mejor desenvolvimiento del mismo” (Cuba, Consejo de Ministros, Código de la Familia, artículo 26), demostrando implícitamente que la cooperación en el hogar depende de las capacidades y disponibilidades de la pareja.

En Perú, el Código Civil establece que en el caso que uno de los cónyuges se dedique de manera exclusiva al hogar, el otro cónyuge tiene la obligación de sostener la familia, pero los dos deben ayudar y colaborar con el otro en el campo que le corresponda (Perú, Presidencia de la República, Código Civil, artículo 291).

Hay un tercer grupo que no establece nada sobre el tema, se limita

a los efectos personales del matrimonio en general, indicando que existe igualdad entre el hombre y la mujer en la familia, que debe existir respeto, ayuda, socorro mutuo, fidelidad, y el deber de convivencia. De acuerdo a su legislación puede establecerse en este grupo a Paraguay, Colombia, Chile, Ecuador, Venezuela, México, Uruguay⁷. La legislación en otros países es más limitada, por ejemplo, en Nicaragua donde su Código de Familia señala sobre el tema que son deberes de la familia “fortalecer el matrimonio y la unión de hecho estable legalmente formalizado o reconocida, con fundamento en la absoluta igualdad de derechos del hombre y la mujer (Nicaragua, Asamblea Nacional, Código de Familia, artículo 38).

METODOLOGÍA EMPLEADA

Se realizó una revisión documental de artículos, libros, leyes y sentencias sobre las perspectivas teóricas y legales concernientes a la igualdad jurídica del hombre y la mujer en la familia, las labores del hogar y la incorporación de la mujer al mercado laboral. Desde el punto de vista jurídico se seleccionaron los ordenamientos que presentaban regulaciones distintas sobre la corresponsabilidad de las labores del hogar con el fin de demostrar que ni la ley regula directamente la igualdad del hombre y la mujer en las labores del hogar, lo que comprueba que el trabajo del hogar no se reconoce legal y socialmente como responsabilidades del hombre y la mujer en igualdad de condiciones, salvo algunos ordenamientos jurídicos.

⁷ Paraguay, Ley N° 1183/85 Código Civil del Paraguay, artículos 153, 154. Colombia, Ley 57 de 1887 Código Civil (Ley 57 de 1887). Artículo modificado por el artículo 9o. del Decreto 2820 de 1974, publicado en el *Diario Oficial* No. 34.249 del 4 de febrero de 1975, artículos 176, 177. Chile, Decreto con fuerza de ley texto refundido, coordinado y sistematizado del Código Civil. Fecha publicación: 30-May-2000. Decreto con fuerza de Ley, artículo 131. Venezuela, Congreso de la República de Venezuela. Código Civil de Venezuela. *Gaceta* N° 2.990 Extraordinaria del 26 de julio de 1982, artículo 137. Ecuador, Congreso Nacional. Codificación 2005 - 010 H. Codificación del Código Civil, artículo 138. México, Código Civil Federal. *Diario Oficial* de la Federación en cuatro partes los días 26 de mayo, 14 de julio, 3 y 31 de agosto de 1928. Última reforma publicada DOF 28-01-2010, artículo 164. Uruguay, Cámara de Senadores. Código Civil. Ley 18246 de 27 de diciembre de 2007, artículo 127.

A MANERA DE CONCLUSIONES

La familia cumple varias funciones en la sociedad y directamente en el núcleo familiar. Para cada uno de sus miembros, la familia es el espacio que permite el desarrollo de la personalidad, y el cumplimiento de los derechos de la personalidad; derechos necesarios para el desarrollo integral de la persona y el desenvolvimiento del individuo. En el caso del trabajo doméstico que se produce como consecuencia del desarrollo de la familia, del día a día, se hace necesario un reconocimiento del trabajo de la mujer en el hogar, reconocimiento que inicia cuando la pareja y demás miembros de la familia asumen tareas y responsabilidades en las labores cotidianas.

Por su parte, el trabajo doméstico, ese conjunto de actividades que se realizan dentro del hogar para satisfacer las necesidades de cada uno de los miembros del grupo familiar para mejorar la calidad de vida, de manera obligatoria y gratuita (Vega, 2007), debe ser responsabilidad de la familia en general y de la pareja en particular, no solo de la mujer.

Al no ser la mujer la única responsable de las labores del hogar se facilita la incorporación de la mujer al mercado laboral, a un trabajo remunerado que trae beneficios en salud en comparación a aquellas que no lo tienen (Escalera & Sebastián, 2000).

El modelo de familia hoy en día debe ser aquel donde el hombre y la mujer trabajan, existe un doble ingreso, y los dos colaboran de manera igualitaria en las labores del hogar; sin embargo, en la práctica sigue existiendo una diferencia de género en la distribución de las labores domésticas. En España su legislación está acorde con ello y se procura desde la ley establecer la corresponsabilidad en las tareas del hogar. Sin embargo, son pocas las legislaciones en América Latina que establecen expresamente que las labores del

hogar son responsabilidades del hombre y la mujer, indistintamente que el hombre tenga un trabajo remunerado. La ausencia de regulación expresa puede ayudar a fomentar la desigualdad existente, en donde se cree y acepta que es la mujer la encargada de las tareas del hogar, trayendo consigo una sobrecarga en la mujer cuando por diversas razones decide asumir las labores domésticas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agirre Miguélez, A. (2016). Negociaciones de pareja: los trabajos domésticos, la crianza y la construcción de la maternidad y la paternidad. *Papeles del CEIC*, 1, 1-27. Doi: 10.1387/pceic.15209
- Alföldy, G. (1987). *Historia social de Roma*. Madrid: Alianza Editorial.
- Alvis, N., Yáñez, M., Quejada, R., Acevedo, K., & Del Río, F. (2010). Fecundidad y participación de la mujer en el mercado laboral en la costa Caribe y en Colombia. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 9(19), 90-107.
- Argentina, Congreso de la Nación, Ley 26.994. Código Civil y Comercial de la Nación. *Boletín Oficial* del 08 de octubre de 2014, N° 32985.
- Becerra, S., Roldán, E., & Flores, G. W. (2012). Factores de enriquecimiento, mantenimiento, comunicación y bienestar en la relación marital. *Revista de Psicología GEP*, 3(1), 37-62. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1425867638?accountid=45648>
- Bolivia, Asamblea Legislativa Plurinacional. Ley N° 603. Ley 19 de noviembre de 2014. Código de las familias y del proceso familiar.
- Caamaño, E. (2010). Mujer y trabajo: origen y ocaso del modelo del padre proveedor y la madre cuidadora. *Revista de Derecho*, 34, 179-209. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/747976115?accountid=45648>
- Cadenas, H. (2015). La familia como sistema social: Conyugalidad y parentalidad. *Revista MAD*, 33, 29-41.

- Cadenas, H., & Urquiza, A. (2016). Naturaleza y contingencia en la familia moderna. *Espacio Abierto. Cuaderno venezolano de Sociología*, 25(3), 91-99.
- Ceballos, M. (2012). Familias homoparentales y trabajo doméstico: Implicaciones para la disciplina del Trabajo Social. *Comunitania*, 4, 85-104. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1419400512?accountid=45648>
- Chile, Decreto con fuerza de ley texto refundido, coordinado y sistematizado del Código Civil. Fecha publicación: 30-May-2000.
- Colombia, Asamblea Nacional Constituyente (1991). Por medio del cual se dicta la Constitución Política. *Gaceta Constitucional* 116.
- Colombia, Corte Constitucional, Sala Plena, Sentencia C-005/17, M.P.: Luis Ernesto Vargas Silva, 18 de enero de 2017.
- Colombia, Corte Constitucional, Sentencia C-082/99, M.P.: Carlos Gaviria Díaz, 17 de febrero de 1999.
- Colombia, Ley 57 de 1887 Código Civil (Ley 57 de 1887). Artículo modificado por el artículo 9o. del Decreto 2820 de 1974, publicado en el *Diario Oficial* No. 34.249 del 4 de febrero de 1975.
- Comas d'Argemir, D. (2016). Hombres cuidadores: Barreras de género y modelos emergentes. *Psicoperspectivas*, 15(3), 10-22. Doi: 10527/Psicoperspectivas-vol 15-Issue3-Full-750
- Cordero, J. (2009). El espaciamento de los nacimientos: una estrategia para conciliar trabajo y familia en España. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 128, 11-33.
- Costa Rica, Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. Ley N° 5.476. Código de Familia.
- Cuba, Consejo de Ministros. Ley No. 1289. Código de la Familia de 14 de febrero de 1975, *Gaceta Oficial* de 15 de febrero de 1975.
- Cutuli, R. (2012). Flexibilidad empresarial y organización del trabajo doméstico: el trabajo invisible de las hijas de las fileteras en Mar del Plata (Buenos Aires, Argentina). *Revista de Estudios de Género. La Ventana*, 4(36), 178-223.

- Domínguez, M. (2015). Parentalidad y división del trabajo doméstico en España, 2002-2010. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 149, 45-63. Doi:10.5477/cis/reis.149.45
- Ecuador, Congreso Nacional. Codificación 2005-010 H. Codificación del Código Civil.
- Escalera, M. & Sebastián, J. (2000). Trabajo y salud en la mujer: análisis comparativo de mujeres con trabajo remunerado y amas de casa. *Clínica y Salud*, 11(2), 195-229.
- España, Ministerio de Gracia y Justicia. Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil «BOE» No. 206, de 25 de julio de 1889.
- Fierro, J. (2016). Crítica feminista a la concepción liberal de la ciudadanía. *Estudios Políticos*, 48, 13-3. Doi: <http://dx.doi.org/10.17533/udea.espo.n48a02>
- Giele, J. (2008). Homemaker or Career Woman: Life Course Factors and Racial Influences among Middle Class Americans. *Journal of comparative family studies*, 39(3), 393-411.
- González, A. & Madrid, J. (1996). Políticas para la igualdad de oportunidades de la mujer: educación, formación y empleo. *Revista Española de Educación Comparada*, 2, 117-137. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1114147179?accountid=45648>
- Lete Del Río, M. (1994). Artículo 66. En matrimonio y divorcio. Comentarios al título IV del libro primero del Código Civil. J. Lacruz Berdejo (Coord.). 628-640. Madrid: Editorial Civitas.
- Martín, M. (2008). Los cuidados y las mujeres en las familias. *Política y Sociedad*, 45(2), 29-47, 206. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/219997460?accountid=45648>
- Martínez De Aguirre, C. (2013). Familia, sociedad y derecho. En C. Martínez De Aguirre, (Coord.), *Curso de Derecho Civil (IV) Derecho de Familia* (4ª ed., pp.21-51). Madrid: Constitución y Leyes.
- Meil, G. (2005). El reparto desigual del trabajo doméstico y sus efectos sobre la estabilidad de los proyectos conyugales. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 111, 163-179.

- México, Congreso de la Unión. Código Civil Federal. *Diario Oficial* de la Federación en cuatro partes los días 26 de mayo, 14 de julio, 3 y 31 de agosto de 1928. Última reforma publicada DOF 28-01-2010.
- Montesó, P. M. (2014). Dificultades para el avance de las mujeres. Diferentes teorías sociológicas. *Enfermería Global*, 13(4), 265-274. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1664929098?accountid=45648>
- Moreno Quesada, L. (2015). La familia y el derecho de familia en general. En F. Sánchez Calero (Coord.), *Curso de Derecho Civil I Bis, Derecho de Familia* (pp.17-37). Valencia: Tirant lo Blanch.
- Nicaragua, Asamblea Nacional, Ley N° 870. Código de Familia, Aprobada el 24 de junio de 2014.
- Öun, I. (2012). Work-Family Conflict in the Nordic Countries: A Comparative Analysis. *Journal of Comparative Family Studies*, 43(2), 165-184.
- Paraguay, Ley N° 1183/85 Código Civil del Paraguay.
- Pérez, A. (2014). La titularidad del permiso de maternidad. *Unión Europea*, 47, 163-187. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1528550521?accountid=45648>
- Perú, Presidencia de la República, Código Civil, art. 291.
- Perú, Presidencia de la República. Decreto legislativo N. 295. Código Civil.
- Rodríguez, U., Trillos, L.F. & Baute, V.C. (2014). Caracterización del síndrome de Burnout en amas de casa residentes en el barrio Rodrigo de Bastidas de la ciudad de Santa Marta, Colombia. *Psicogente*, 17(32), 431-441.
- Sagastizábal, M. & Legarreta, M. (2016). La 'triple presencia-ausencia': una propuesta para el estudio del trabajo doméstico-familiar, el trabajo remunerado y la participación sociopolítica. *Papeles del CEIC*, 1, 1-29. Doi: 10.1387/pceic.15447

- Solorio, C. (2016). La vida cotidiana rural entre 1935 y 1985: aproximaciones a la identidad de ser mujer y hombre. *Revista Cuicuilco*, 23(67), 127-147.
- Suárez, J. (2013). El micromachismo en la publicidad, nuevas estrategias para viejos estereotipos: "mi marido me ayuda" y "el elogio de la maternidad"/Micromachismo on adverstising. *Pensar la Publicidad*, 7(2), 239-251. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1628230777?accountid=45648>
- Tunal, G. (2010). Mujer, familia y trabajo afectivo: una cara de la informalidad laboral. *Theoría: Ciencia, Arte y Humanidades*, 19(2), 61-70.
- Ureña Martínez, M. (2016). *Derecho de Familia* (2ª ed.). Madrid: Tecnos.
- Uruguay, Cámara de Senadores. Código Civil. Ley 18246 de 27 de diciembre de 2007.
- Vega Montiel, A. (2007). Por la visibilidad de las amas de casa: rompiendo la invisibilidad del trabajo doméstico. *Política y Cultura*, otoño, 173-193.
- Venezuela, Constitución de la República Bolivariana, publicada en la *Gaceta Oficial* N° 36.860.
- Venezuela, Congreso de la República de Venezuela. Código Civil de Venezuela. *Gaceta N° 2.990 Extraordinaria* del 26 de julio de 1982.
- Venezuela, Asamblea Nacional Constituyente (1999)

Cómo citar este capítulo:

Mazuera-Arias, R., Albornoz-Arias, N., Vivas-García, M., Cuberos, M.-A., Santafé-Rojas, A.-K., & Carreño-Paredes, M.-T. (2018). Reconocimiento de la igualdad de la mujer y el hombre en las labores del hogar. Una visión sociojurídica. En R. Mazuera-Arias, N. Albornoz-Arias, M. Vivas-García, M.-A. Cuberos, A.-K. Santafé-Rojas, M.-T. Carreño-Paredes, . . . M. A. Vera, N. Albornoz-Arias, & R. Mazuera-Arias (Edits.), *Mujer, emprendimiento y empleabilidad: una mirada interdisciplinaria* (pp.17-43). Barranquilla: Ediciones Universidad Simón Bolívar.

Capítulo II **Espíritu emprendedor femenino. Una revisión desde la teoría de las necesidades humanas***

Neida Albornoz-Arias¹, Rina Mazuera-Arias², Akever-Karina Santafé-Rojas³, Marisela Vivas-García⁴, María-Antonia Cuberos⁵, Myriam-Teresa Carreño-Paredes⁶, Miguel Ángel Morffe Peraza⁷, Camila Andrea Martínez Rozo⁸

* El presente capítulo se realiza en el marco del proyecto: Capacidades de la mujer desde la perspectiva de la empleabilidad y el emprendimiento como contribución a la productividad regional del Norte de Santander, de la Universidad Simón Bolívar, sede Cúcuta. Fecha de inicio: 16 de enero de 2017. Fecha de finalización: 31 de diciembre de 2017.

- 1 Doctora en Ciencias Sociales y Jurídicas, Universidad de Córdoba, España.
n.albornoz@unisimonbolivar.edu.co; albornoz@ucat.edu.ve
- 2 Doctora en Derecho en el programa Derecho de Familia y de la Persona, Universidad de Zaragoza, España.
r.mazuera@unisimonbolivar.edu.co; rmazuera@ucat.edu.ve
- 3 Posdoctora en Gerencia Pública y Gobierno. Gerencia de las Organizaciones. Ciencias Gerenciales. Universidad de Pamplona.
karisan19@hotmail.com
- 4 Doctor en Innovaciones Educativas, Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada, Venezuela.
m.vivas@unisimonbolivar.edu.co
- 5 Doctor en Ciencias Gerenciales, Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada, Venezuela.
m.cuberos@unisimonbolivar.edu.co
- 6 Especialista en Orientación Educativa y Desarrollo Humano, Universidad del Bosque, Bogotá.
m.carreno@unisimonbolivar.edu.co
- 7 Doctorado Latinoamericano en Educación, Políticas Públicas y Profesión Docente (C).
miguelmorffe@gmail.com; mmorffe@gobernar.net Sitio web: www.gobernar.net
- 8 Administradora de Empresas en formación de la Universidad Simón Bolívar.
cmartinezrozo@gmail.com

RESUMEN

El espíritu emprendedor se vincula a la palabra emprendedor, refiriéndose a la persona que percibe y aprovecha oportunidades que otros no ven, asume algún riesgo e invierte recursos. El emprendimiento femenino, es considerado como el progreso del rol de la mujer en la fuerza de trabajo, dentro la sociedad. Las motivaciones de la mujer para emprender obedecen a distintos factores, desde la realización personal como proyecto de vida, hasta necesidad económica cuando se trata de mujeres jefas de hogar. El emprendimiento siempre ha estado ligado al crecimiento económico, lo cual ocurre, siempre y cuando el emprendimiento vaya acompañado de la función de innovación. En los países en vías de desarrollo pueden existir buenos niveles de desarrollo, pero no necesariamente todos impactan positivamente en el desarrollo económico, porque están asociados a la necesidad, y el nivel de innovación es apenas incipiente. El presente capítulo se desarrolló bajo el enfoque cualitativo, empleando la metodología hermenéutica. El objetivo planteado fue interpretar los conceptos de: espíritu emprendedor, espíritu emprendedor femenino, las necesidades humanas, así como la relación entre el espíritu emprendedor y las referidas necesidades humanas, especialmente en países en vías de desarrollo.

Palabras clave: espíritu emprendedor, necesidades humanas, emprendedor, emprendimiento, innovación.

FEMALE ENTREPRENEURSHIP. A REVIEW FROM THE THEORY OF HUMAN NEEDS

ABSTRACT

The entrepreneurial spirit is linked to the word entrepreneur, referring to the person who perceives and takes advantage of opportunities that others do not see, assume some risk and invest resources. Female entrepreneurship is considered as the progress of the role of women in the workforce, within

society. The motivations of woman to undertake obey different factors, from personal fulfillment as a life project, to economic necessity when it comes to female heads of household. Entrepreneurship has always been linked to economic growth, which occurs, as long as the enterprise is accompanied by the innovation function. In developing countries there may be good levels of development, but not necessarily all have a positive impact on economic development, because they are associated with the need, and the level of innovation is only incipient. The present chapter was developed under the qualitative approach, using hermeneutic methodology. The objective was to interpret the concepts of: entrepreneurial spirit, female entrepreneurial spirit, human needs, as well as the relationship between entrepreneurial spirit and the aforementioned human needs, especially in developing countries.

Keywords: entrepreneurial spirit, human needs, entrepreneur, entrepreneurship, innovation.

INTRODUCCIÓN

El término *espíritu emprendedor* ha sido ampliamente abordado desde distintas disciplinas: la **económica**, en la cual algunos de los principales referentes son Cantillon, Hayek y Schumpeter entre los años 30 y 60 del pasado siglo; desde el estudio de los **rasgos del carácter** de los emprendedores, que se inició en los años 80; desde el enfoque de la **estrategia** donde su desarrollo se ubica entre mediados de los años 80 y 2000 y el estudio desde las **opciones sistemáticas y humanísticas** después del 2000 (Pereira, 2007).

El *espíritu emprendedor* se vincula a la palabra emprendedor, refiriéndose a la persona que percibe y aprovecha oportunidades que otros no ven, asumen algún riesgo e invierten recursos; explotando dicha oportunidad a través del emprendimiento (Nuño, 2012).

Algunos autores consideran que es innecesario tener un condicionamiento genético para emprender, pues el emprendedor no nace, sino que puede formarse, e incluso, un individuo puede emprender un proyecto en cualquier momento de su vida. El proceso de emprender puede originarse en el seno o núcleo de una empresa existente, donde las ideas se convierten en oportunidades cuando se logra su materialización; aunque también puede surgir empezando con un negocio nuevo.

El emprendimiento femenino es considerado como el progreso del rol de la mujer en la fuerza de trabajo, dentro la sociedad (Rodríguez, 2013). Las motivaciones de la mujer para emprender obedecen a distintos factores, desde la realización personal como proyecto de vida, hasta necesidad económica cuando se trata de mujeres jefas de hogar (Contreras, *et al.*, 2017). No obstante, el trabajo remunerado para la mujer le significa autonomía e independencia, reconocimiento social, le provee los ingresos que necesita y además le permite compaginar su trabajo con la responsabilidad familiar, porque cuenta con flexibilidad en el horario. Según Rodríguez (2013), la mujer emprendedora generalmente tiende a arriesgarse menos que el hombre, el tamaño de su negocio es menor y su nivel educativo también es más bajo que el del hombre; aunque este último depende del estrato socioeconómico en el que ella se encuentre.

El emprendimiento siempre ha estado ligado al incremento del Producto Interno Bruto (PIB) de los países, es decir, contribuye con el crecimiento económico, lo cual ocurre siempre y cuando el emprendimiento esté acompañado con la función de innovación, para lo cual son necesarias capacidades técnicas, intuición y estrategia del emprendedor y su equipo de trabajo (Schumpeter, 1961). Para-

dójicamente, en los países subdesarrollados pueden existir buenos niveles de desarrollo, pero no necesariamente todos impactan positivamente en el progreso económico, porque son emprendimientos asociados a la necesidad y el nivel de innovación es apenas incipiente; caso contrario ocurre en los países desarrollados. Por lo tanto, existe una estrecha relación entre la teoría de las necesidades humanas, su satisfacción y el emprendimiento, especialmente en países en vías de desarrollo.

Por todo lo antes expuesto, el presente capítulo se desarrolló bajo el enfoque cualitativo, empleando la metodología hermenéutica; siendo el objetivo interpretar los conceptos de espíritu emprendedor, espíritu emprendedor femenino, las necesidades humanas, así como la relación de este término y las referidas necesidades humanas. En este sentido, el capítulo comprende los siguientes apartados: Teoría de las necesidades humanas; espíritu emprendedor; caracterización emprendedora, espíritu emprendedor femenino; metodología, discusión y conclusión, y finalmente las referencias.

TEORÍA DE LAS NECESIDADES HUMANAS

Los seres humanos se encuentran constantemente satisfaciendo sus necesidades tanto las recurrentes como las crecientes. Esta condición nos diferencia de los animales ya que estos últimos mantienen un “estado estacionario de necesidades” (Razeto, 2009, p. 149).

El concepto de necesidad ha evolucionado y su estudio se ha enfocado desde distintas disciplinas. En la Tabla 1 se muestran algunos aportes al significado de necesidades humanas desde la sociología y otras ciencias sociales, considerando que en este campo existen dos corrientes que debaten las necesidades humanas, por un lado las teorías *universalistas* que señalan que los seres humanos tienen

Tabla 1. Aportes al significado de necesidades humanas

Necesidad	Definición	Autores y perspectiva	Enfoque
	Se entiende de esta forma cuando hay falta de bienes para cubrirla y cuya superación se impone al sujeto con gran prioridad para poder continuar su vida individual.	Perspectiva sociológica Marx (1844)	Universalista
Como valor de uso y valor simbólico	La necesidad como valor de uso fue introducidos sobre todo por Malinowski. Todo objeto en las sociedades primitivas respondía una necesidad de uso. El valor de cambio simbólico es el paso de utilizar un objeto como un bien, a utilizarlo como una forma de expresión simbólica.	Funcionalismo antropológico Malinowski (1944)	Relativista
Como acción social	La necesidad humanas son el resultado de la internalización en el sistema de personalidad (socialización) y de las pautas culturales que están institucionalizadas.	Funcionalismo sociológico Parsons (1951)	Relativista
Como impulso	Se entiende como una fuerza motivadora generada por un estado de carencia. Se busca la consecución de necesidades de forma creciente y jerarquizada. Es una teoría muy influyente en el análisis de las necesidades básicas.	Perspectiva psicológica Humanista Maslow (1954)	Relativista
Como relación y proceso	Las necesidades no son simplemente un elemento de conexión entre personas. Las necesidades permiten a los individuos la capacidad de establecer ciertos niveles de relación interpersonal y de implicación en el proceso social.	Perspectiva sociológica Braudillard (1972)	Relativista
Como construcción social	Las necesidades son construidas socialmente, a través de las interacciones de la vida cotidiana. En la etnometodología el lenguaje y las discusiones entre grupos permiten revelar o mostrar las necesidades.	Perspectiva sociológica: Fenomenología Schütz (1965); Berger y Luckman (1966); Etnometodología Goffman (1959) y Garfinkel (1967)	Relativista
Normativa, expresada, percibida y comparativa	La necesidad normativa se basa en el establecimiento, por parte de un experto o grupos de expertos profesionales o científicos sociales, de unos niveles teóricamente deseables de satisfacción de cada necesidad. La necesidad expresada es aquella que los usuarios de un recurso o servicio expresan mediante comportamientos, como la utilización de dichos servicios o recursos. La necesidad percibida es la basada en la percepción de cada persona o grupo de personas sobre determinada carencia. La comparación entre los datos de la población objetivo y los de otro grupo.	Perspectiva psicológica Escuela de Harvard Bradshaw (1977)	Relativista
Como norma social	La satisfacción de una necesidad va ligada a una estructura simbólica, es decir, al nivel sociocultural y a las normas sociales establecidas.	Perspectiva sociológica Escuela de Frankfurt Habermas (1981)	Relativista
Como universales	Las necesidades universales son la salud y la autonomía.	Perspectiva filosófica y teorías del desarrollo (Doyal & Gough, 1994)	Universalista

Fuente: Elaboración propia a partir de Puig, Sabater y Rodríguez (2012, pp.6-7).

las mismas necesidades básicas sin importar la raza, edad, sexo o cultura y las *relativistas* que niegan que las necesidades humanas sean universales y señalan que las mismas difieren según el sexo, edad, raza, cultura, normas sociales y percepción individual.

Dentro de este marco, se enfatiza en la teoría de las necesidades humanas bajo el enfoque relativista, de la teoría de Maslow (1986), quien aborda la teoría desde la psicología humanista. Esta teoría propone un modelo que las jerarquiza y las representa gráficamente en una pirámide. Para Maslow la insatisfacción afecta a la persona y le puede causar enfermedad e incluso la muerte. Según la pirámide, un ser humano satisface las necesidades más básicas y se van generando otras superiores y no pueden satisfacerse las de orden superior sin haber logrado satisfacer las inferiores. La satisfacción de las necesidades puede lograrse o no, y depende de los comportamientos del individuo. En este sentido, cuando la actitud es constructiva significa que las necesidades han sido satisfechas y todos los implicados se benefician; cuando es destructivo se logra la satisfacción de las necesidades, pero no todos son beneficiados y el comportamiento fallido implica la insatisfacción de las necesidades. En la Figura 1 se representa la jerarquía de las necesidades propuesta por Maslow.

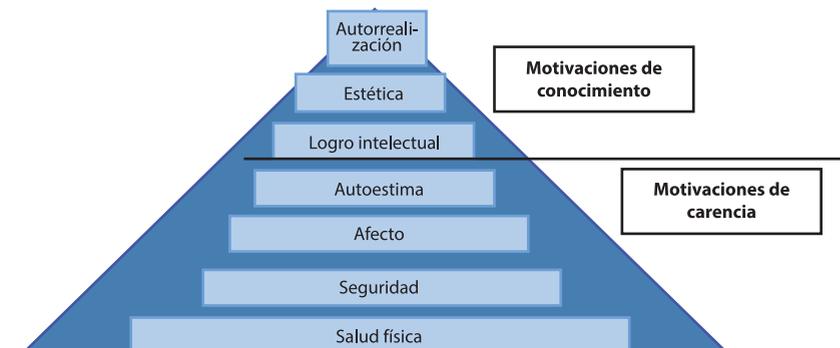


Figura 1: Pirámide de las necesidades humanas según Abraham Maslow
Fuente: Elaboración propia a partir de Maslow (1986)

Los primeros cuatro niveles –comenzando desde la base de la pirámide– se denominan motivaciones de carencia. En el primer nivel, se encuentran las necesidades de tipo biológico o fisiológico básicas que todo individuo debe satisfacer como por ejemplo la alimentación, vestido y la vivienda. El segundo nivel comprende la necesidad de vivir en un entorno sin amenazas. En el tercer nivel, la necesidad de afiliación, la convivencia en sociedad y relación con otras personas como la amistad. El cuarto nivel abarca el reconocimiento personal y valoración de uno mismo. Los tres últimos niveles, ubicados en la parte superior de la pirámide se denominan motivaciones de conocimiento donde el último peldaño es la autorrealización donde el individuo se siente feliz y realizado (Maslow, 1986). Este postulado ha venido siendo cuestionado porque la felicidad de un individuo no siempre dependerá de llegar a la autorrealización, pues una persona puede que haya satisfecho los cuatro primeros niveles de necesidades y aún se encuentre luchando por su meta para llegar a la autorrealización, y sea más feliz que otra persona que se encuentra en la cima de la autorrealización porque no recibe el mismo afecto y amor.

Un enfoque moderno para el estudio de las necesidades humanas es propuesto por Max-Neef, Elizalde y Hopenhayn (2010), quienes se oponen a la postura que las necesidades humanas sean infinitas, cambien de manera constante, que varían de una cultura a otra y que sean distintas entre períodos históricos; sino que conciben que el ser humano sí tiene necesidades, las cuales son múltiples e interdependientes. Proponen la distinción entre necesidades y satisfactores de las necesidades, donde las necesidades humanas se entienden “como un sistema en que las mismas se interrelacionan e interactúan” mientras que las características de la satisfacción de las necesidades comprende “simultaneidades, complementariedades y compensaciones” (p.41). Para ello, la clasificación de las ne-

cesidades humanas es propuesta bajo dos criterios: según **categorías existenciales** (necesidades de ser, tener, hacer y estar) y según **categorías axiológicas** (necesidades de subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, ocio, creación, identidad y libertad), las cuales pueden combinarse; ejemplo la comida es satisfactor de la necesidad de subsistencia; la educación es satisfactor de la necesidad entendimiento. Incluso, un satisfactor puede dar respuesta a varias necesidades y también una necesidad requerir de varios satisfactores para ser satisfecha; combinaciones que varían según tiempo, lugar y circunstancia. En este sentido, formulan dos postulados:

Primero: Las necesidades humanas fundamentales son finitas, pocas y clasificables. Segundo: Las necesidades humanas fundamentales (...) son las mismas en todas las culturas y en todos los períodos históricos. Lo que cambia, a través del tiempo y de las culturas, es la manera o los medios utilizados para la satisfacción de las necesidades. (p.42)

En este sentido, propusieron una taxonomía pluridimensional de necesidades humanas que diferencia las necesidades de los satisfactores, como mecanismo de política y acción para el desarrollo. Consideraron que las necesidades solamente no son carencias sino también “potencialidades humanas individuales y colectivas”; los satisfactores son formas de ser, tener, hacer y estar (individuales y colectivos) que permiten la actualización de necesidades; y los bienes económicos permiten afectar la eficiencia de un satisfactor y la satisfacción de la necesidad de manera positiva o negativa (Max-Neef, Elizalde & Hopenhayn, 2010, p.56). Adicionalmente, la manera de sistematizar las necesidades es a través de una matriz de doble entrada, donde en las columnas se registran las **categorías existenciales**: *ser* que registra atributos personales o colectivos expresados como sustantivos; *tener* que registra normas, instituciones,

mecanismos, herramientas, leyes; *hacer* que registra acciones personales o colectivas expresadas como verbos; *estar* que registra espacios y ambientes. En las filas se registran las categorías axiológicas (subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, ocio, creación, identidad y libertad).

En cuanto a los satisfactores los clasificaron en cinco tipos: 1) *Violadores o destructores*: se asocian a la necesidad de protección y paradójicamente al ser aplicados para satisfacer una necesidad, no permite la satisfacción de otras necesidades a mediano plazo; son impuestos y la insatisfacción va acompañada del miedo; ejemplo: satisfactor exilio, para la necesidad protección y es una necesidad cuya satisfacción imposibilita participación, afecto, libertad. 2) *Pseudo-satisfactores*: aquellos que reflejan una falsa sensación de satisfacción de una necesidad, generalmente son inducidos a través de propaganda o publicidad y algunas veces impiden la satisfacción a mediano plazo de otras necesidades; ejemplo: satisfactor limosna y la necesidad que aparenta satisfacer es la subsistencia, satisfactor moda donde la necesidad que aparenta satisfacer es la identidad. 3) *Inhibidores*: aquellos que sobresatisfacen una necesidad y dificultan la satisfacción de otras necesidades, son ritualizados y se originan de hábitos culturales; ejemplo: el paternalismo que satisface la necesidad de protección e inhibe las necesidades de entendimiento, participación, identidad y libertad. 4) *Singulares*: aquellos que satisfacen una sola necesidad, característicos de programas o planes de desarrollo, cooperación y asistencia, son institucionalizados y vinculados a organizaciones públicas o empresas; ejemplo: el satisfactor programas asistenciales de vivienda que satisface la necesidad de subsistencia, o el satisfactor regalos que cubre la necesidad de afecto. 5) *Sinérgicos*: aquellos que satisfacen una necesidad determinada y simultáneamente permiten la satisfacción de otras necesidades; ejemplo: el satisfactor educación popular que satisface

la necesidad de entendimiento y estimula la satisfacción de las necesidades de libertad, protección, identidad, participación, creación (Max-Neef, Elizalde & Hopenhayn, 2010).

El empleo de esta taxonomía pluridimensional de las necesidades humanas es una herramienta de diagnóstico, planificación y evaluación que permite a grupos evidenciar sus carencias y potencialidades. Además, permite identificar los satisfactores, conocer sus atributos y saber si son generados de manera exógena o desde la propia comunidad.

La importancia de analizar la satisfacción o insatisfacción de las **necesidades humanas** sin distinción del enfoque disciplinario sugiere que se relacione con el concepto de pobreza del cual también existe un amplio abordaje teórico desde el enfoque de las necesidades humanas. Entre ellos, Sen (2000) indica que la pobreza está relacionada a la incapacidad de satisfacer necesidades, concepto que también se vincula con la privación de capacidades básicas socioeconómicas, que va más allá de la obtención de renta, pues dicha renta es un medio para un fin. La privación de capacidades incrementa la pobreza, porque una persona sin desarrollo profesional generará menos renta y por ende se acentúan las desigualdades en cuanto al bienestar de los hogares, calidad de vida y libertad de los individuos (Ruscheinsky, Mazuera, Albornoz & Contreras, 2017).

En cuanto al bienestar de los hogares y personas, Altimir (1979) refiere sus fuentes:

Los hogares cuentan con el recurso constituido por el **tiempo y las habilidades de sus miembros**, que pueden aplicar a actividades remuneradas o a otros quehaceres, dentro del condicionamiento impuesto tanto por los mercados de trabajo a los que tengan acceso como por el medio social. Pueden poseer, asimismo, empresas

o activos de los que obtengan ingresos, o que pueden ser vendidos para financiar gastos de consumo y que les proporcionen, en todo caso, seguridad y reconocimiento social. (pp.20-21) (negrillas propias).

En negrillas se indican las fuentes de bienestar observándose que entre ellas se encuentran las habilidades de las personas que para Sen (2000), son las capacidades para generar renta a través del trabajo, ya sea bajo relación de dependencia o por cuenta propia, o a través de la posesión de empresas o activos que puedan comercializarse.

ESPÍRITU EMPRENDEDOR

El término espíritu emprendedor se origina del francés *entreprendre* que en inglés equivale a *entrepreneurship*, cuyo significado es “encargarse de” (Jennings, 1994). El concepto *entrepreneurship* que también traduce emprendedor, también se refiere a las características de la persona (Pereira, 2007). La palabra aparece por primera vez en el libro escrito en francés por Richard Cantillon⁹ en 1730, y publicado en 1755 titulado *Essai Sur la Nature du Commerce en Général* (Ensayo sobre la naturaleza del comercio en general); y el término lo utilizó para identificar a las personas responsables de poner en marcha un negocio, que se dedicaban a la compra y venta de productos en el mercado, relacionando los elementos recursos y riesgo (Nuño, 2003).

Algunos autores consideran que la conceptualización de espíritu emprendedor carece de consenso, debido a la existencia de múltiples definiciones, variables e instrumentos de medición (Déry & Toulouse, 1994), por lo cual ninguna definición es considerada precisa y descriptiva para orientar a las personas a tener más espíri-

⁹ Economista del siglo XVIII, padre fundador de la Economía Moderna.

tu emprendedor. En el presente apartado se referencian los principales aportes al concepto.

Es importante el aporte realizado por Schumpeter (1961), quien consideraba que el emprendedor es una persona extraordinaria que quiebra los ciclos del mercado, cuando a través de una innovación interviene con nuevos productos y modifica los precios, normalmente a la baja, reestableciéndose el ciclo que posteriormente otro emprendedor volverá a romper cuando intervenga en el mercado con otra innovación en el producto. Para Schumpeter el emprendedor no es inversionista o capitalista y tampoco un inventor ni es un directivo; puede ser quien explota una invención, quien asigna recursos, toma decisiones y organiza la actividad económica; es quien toma el concepto *entrepreneur* y lo ubica en la ciencia económica, relacionándolo con el desarrollo económico a través de función de innovador. Debido a la incertidumbre siempre presente en el proceso de desarrollo, Schumpeter consideraba que además de la experiencia y capacidades técnicas, también era importante la intuición y la estrategia de la persona. En este sentido, emprendedor se refiere a la persona “que emprende con resolución acciones o empresas innovadoras” (Real Academia Española, 2014).

Otra mirada al concepto de espíritu emprendedor fue el aporte de economistas de la escuela austriaca, entre ellos Kirzner (1971), quien señaló que el emprendedor gana por estar alerta a percibir oportunidades que están presentes en situaciones inciertas de desequilibrio en el mercado, considerando la competencia como un proceso y no como una situación y “todos los que participan en la tarea de explotar la información dispersa pueden encontrar oportunidades de mejora. La delimitación de las transacciones y la reducción de sus costos fomentan la iniciativa individual y estimulan el espíritu empresarial” (Lasierra, 2016, p.89), es decir, se trata de intervenir en

una oportunidad descubierta donde el mercado tiende al equilibrio a través de la disminución de costos y por lo tanto los precios en el mercado inducidos estos últimos por el libre juego de la oferta y la demanda.

Mientras que para Schumpeter el emprendedor distorsiona una situación de equilibrio que ya existe, la escuela austríaca se fundamenta en la creación de equilibrio, por lo cual los emprendedores originan el cambio dentro de una situación existente, orientando la búsqueda hacia las ineficiencias o asimetrías que no han sido percibidas buscando reducir la incertidumbre y promover procesos de mercado enfocados en el equilibrio (Castillo, 1999).

Otro concepto de emprendedor abordado desde la economía es propuesto por Hayek (1979), citado por Nueno (2003), quien indica que es la persona ágil que capta y utiliza la información que le permite aprovechar oportunidades de negocios que le generen beneficio y la creación de un mercado.

Por su parte Liles (1974) propone tres clases de emprendedores: 1. los que evitan y acaban con la marginalidad, 2. aquellos que crean empresas en función de sus capacidades personales y con apoyo en un equipo y 3. quienes son capaces de generar iniciativas para promover el desarrollo, siendo la mayoría los emprendedores marginales.

Stevenson y Gumpert (1985), señalan que el emprendedor es la persona que sigue las oportunidades para aprovecharlas sin importar si cuenta o no con los recursos necesarios para enfrentarla, por lo cual tiene la capacidad de encontrar los recursos administrados por otros y motivar a las personas que los poseen para unirse y explotar la oportunidad.

Otro enfoque del emprendedor desde el plano económico se le atribuye a Baumol (1993) quien señala que el emprendedor es cualquier miembro de la economía que desarrolla actividades novedosas, tienen capacidad para innovar y crear, hacen cosas distintas para mejorar las que ya existen. La posición de Porter (1991) y Barros y Pereira (2008), es que el emprendimiento se concibe como el motor que incide en el crecimiento y desarrollo económico, donde el impacto del emprendimiento en dicho desarrollo proviene de la innovación que conduce a mejorar la competencia y competitividad de las empresas en el mercado.

En el campo de los modelos aplicados en la práctica para desarrollar emprendimientos merece la pena referenciar el modelo propuesto por Timmons, Spinelli & Tan (1994), el cual se basa en el establecimiento de empresas cimentado en tres pilares: las personas, el mercado y los recursos que se entrelazan y donde las personas sostienen la empresa, con énfasis en la guía de estudios para emprendedores independientes. Considera el proceso de crear la empresa, hacerla crecer, capitalizar exitosamente, salir del mercado y comenzar de nuevo. La propuesta se funda en capacidades adquiribles (el emprendedor se hace, se forma), y no en la selección de personas *a priori* bajo la llamada capacidad emprendedora, pues el emprendedor puede tener la motivación de ser emprendedor en cualquier momento de su vida.

En este sentido, Castillo (1999) señala que si el emprendedor puede formarse, la enseñanza del emprendimiento está ligada a:

1. La facultad de crecer y de crear riqueza, orientada bien hacia la generación de desequilibrio (escuela de Schumpeter) o de equilibrio (escuela austríaca).
2. La orientación al crecimiento (según Stevenson).
3. El encaje de tres puntos básicos: el mercado, las personas y los recursos (Modelo Timmons). (p.8)

Por su parte, Nueno (2003) señala que el espíritu empresarial también se conoce con el nombre de iniciativa empresarial y está relacionado a una capacidad que poseen las personas para “concebir una idea de negocio y dar los pasos necesarios para transformar dicha concepción en realidad”, también enfoca el concepto de espíritu empresarial a la capacidad de materializar iniciativas sociales (no comerciales) (p.172).

En el campo de la disciplina administrativa, en la década del 2000 se evidencian aportes acerca de las características del emprendedor que se conjugan con el aprovechamiento de oportunidades descubiertas, y en este sentido, Shane y Venkataraman (2000) plantean que existen diversas oportunidades disponibles para todos; y Busewitz, West, Shepherd, Nelson, Chandler y Zacharakis (2003) señalan que esas oportunidades son descubiertas, aprovechadas y explotadas por los emprendedores; pero el abordaje del fenómeno del espíritu emprendedor está constituido por la confluencia entre dichas oportunidades, las capacidades de organizar las oportunidades para su aprovechamiento y las características propias del emprendedor; características del desarrollo del emprendedor que están influidas por el entorno.

A modo de reflexión, el espíritu emprendedor como disciplina del conocimiento, aún se encuentra en proceso de construcción. Para que sea legitimado como campo de conocimiento “se requiere que posea una base ontológica y epistemológica propia, diferenciada y reconocida” (p.16); debe contar con la existencia de una teoría enunciada que articule los componentes del fenómeno emprendedor y sea reconocida frente a otros campos del conocimiento, sin tener que recurrir a otros campos para abordarse el estudio y comprensión del espíritu emprendedor. Ciertamente, existe una acumulación de conocimiento acerca del espíritu emprendedor que ha venido apli-

cando modelos y conceptos de otras disciplinas, entre ellas la economía, administración, psicología, entre otras (Pereira, 2007).

CARACTERIZACIÓN DEL EMPRENDEDOR

Existen múltiples caracterizaciones del emprendedor, las cuales tienen como base el abordaje teórico del espíritu emprendedor. Para Hebert y Link (1989) y Hatten (1997) citados por Alcaraz (2006), el emprendedor es quien se especializa en asumir la responsabilidad de decisiones relacionada con la ubicación y uso de recursos e instituciones, detecta oportunidades y las aprovecha. Para Harper (1991) el emprendedor es la persona que tiene autoconfianza y junto a sus capacidades y recursos disponibles, tiene la capacidad de detectar oportunidades y desarrolla un negocio.

Para Kao (1989) existe una serie de características o atributos que pueden perfilar al emprendedor; algunas de ellas son:

- Compromiso, determinación y perseverancia
- Capacidad para lograr las metas
- Orientación a descubrir oportunidades
- Responsabilidad e iniciativa
- Enfoque en la solución de problemas
- Realista
- Autoconfianza
- Con energía
- Posee control interno
- Arriesgado, pero calculadamente
- Baja necesidad de estatus y poder
- Tolerancia al cambio
- Confiable e íntegro

También se evidencian trabajos orientados a caracterizar al emprendedor innovador (Koh, 1996; March, 1998); otros que identifican emprendedores exitosos (Gray & Cyr, 1993), los cuales por consenso manifiestan la inexistencia de un instrumento de medida para evaluar el espíritu emprendedor.

Según Scherer (1997) citado por García, Álvarez y Reyna (2007) muchos estudios del éxito de los emprendedores se han realizado posteriormente a cuando la persona crea su empresa, por lo cual no puede evidenciarse si el emprendedor ya poseía las características adecuadas que lo puedan identificar como emprendedor antes de su creación o las adquirió posteriormente. Sin embargo, según los autores citados predominan aspectos como la selección de sus equipos, buen carácter (amables y extrovertidos), independencia, constancia, la manera en que se gestiona, conocimientos a nivel de expertos en su sector, etc.; mientras que tienen menos importancia las características ambición, espíritu de sacrificio, capacidad para asumir riesgo, necesidad, insatisfacción laboral, entusiasmo, por lo cual estas últimas no son la clave de éxito para las pequeñas empresas y por lo tanto no caracterizan al espíritu emprendedor.

Debido a que la mayoría de los estudios se han realizado después que el negocio está en marcha, no reflejan si el emprendedor creó su empresa siendo poseedor de dichas características o las adquirió posteriormente. García, Álvarez y Reyna (2007) señalan que existen dos tipos características del emprendedor de éxito en las pequeñas empresas, clasificadas en dos grupos: **factores generadores** que contienen las características esenciales al momento de crear la empresa, propias del espíritu emprendedor y **factores potenciadores** que contienen las características que contribuyen a desarrollar el espíritu emprendedor. Entre los **factores generadores** destacan tres niveles (dos puntos).

- Primer nivel. la creatividad (volver a crear la empresa), fuerte voluntad (muchas horas de dedicación al trabajo), vanidad (no se lamentan de nada de lo realizado), nivel alto de profesionalidad (buena gestión).
- Segundo nivel: mucha confianza en las personas cuando empezaron a desarrollar el proyecto (ahora serían menos confiados) y seleccionar bien a las personas que trabajan en la empresa mediante una adecuada política de personal (selección de personas).
- Tercer nivel de importancia: Buen carácter (amable y extrovertido) e independencia.

Los tres niveles son característicos de los factores generadores del espíritu empresarial de índole intrapersonal, exceptuando “buena gestión” y “política de personal”.

En los **factores potenciadores**, destacan también tres niveles:

- La primera ambición, buscar personas adecuadas para su equipo (personas), espíritu de sacrificio (sacrificado), arriesgado (asumir riesgo).
- El segundo grupo: insatisfacción laboral, necesidad, audacia.
- Un tercer nivel es el entusiasmo (entusiasta) e ilusión.

Los factores potenciadores, son aspectos del espíritu emprendedor que no conforman su núcleo duro, son características impulsoras, pero no determinantes.

Desde la psicología emprendedora han sido propuestas las características que perfilan al emprendedor, relacionadas tanto con **factores generadores** como potenciadores de naturaleza intrapersonal que refiere García, Álvarez y Reyna (2007). En este sentido, se destaca la caracterización construida por Muñiz, Suárez-Álvarez, Pedrosa, Fonseca-Pedrero, y García-Cueto (2014), quienes evaluaron la per-

sonalidad de emprendedores identificando nueve dimensiones de la personalidad emprendedora en los jóvenes: autoeficacia, toma de riesgos, innovación, logro, motivación, autonomía, locus de control interno (la persona percibe que lo que ha ocurrido externamente es gracias a su comportamiento y tiene control sobre las consecuencias externas), optimismo, tolerancia al estrés¹⁰.

Galindo y Echavarría (2011) identifican en la literatura seis componentes del espíritu emprendedor también relacionados con características intrapersonales. Dichos componentes son:

- 1) Forma de pensar, razonar y actuar centrada en las **oportunidades** (espíritu emprendedor).
- 2) Consideración del **riesgo**: capacidad de comprender los escenarios posibles y deseables para el logro del objetivo, pudiendo evaluar y definir acciones.
- 3) **Creatividad e innovación**: se refiere a la capacidad de incorporar ideas novedosas y aceptadas por el mercado y sostenibles en el tiempo.
- 4) **Generación de valor**: capacidad de crear un beneficio y devolverlo a la sociedad cuyo impacto sea dinamizar la economía.
- 5) **Proactividad**: se refiere a la capacidad de tener la visión de ver el camino futuro y tomar acciones para llegar a la meta de forma efectiva.
- 6) **Búsqueda de información**: capacidad de encontrar fuentes y datos para recolectar información en un momento determinado.

Las diferentes caracterizaciones que se han realizado del emprendedor se centran fundamentalmente en aspectos intrapersonales del individuo.

¹⁰ Este trabajo se basó en el levantando información de 2.693 jóvenes, con edades entre 16 y 23 años, 51% hombres, ubicados en distintas regiones del norte de España.

ESPÍRITU EMPRENDEDOR FEMENINO

El *entrepreneurship* en algunas circunstancias emprende por la imperiosa necesidad de generar ingresos para subsistir y otras veces está ligado a procesos de innovación (Gezer, & Pedrada, 2015). La diferencia del emprendimiento entre un escenario y otro es su aporte al desarrollo o crecimiento económico del país.

En el caso de las mujeres la decisión de trabajar fuera del hogar obedece a distintas razones, entre ellas: proyecto de vida enfocado en realización personal, estrategias económicas familiares, nuevas expectativas de vida de la modernidad, necesidades impulsadas por la generación de ingresos en el hogar y algunas veces se trata de mujeres jefas de hogar. Entre las ventajas del trabajo remunerado para la mujer se cuenta la satisfacción personal, autonomía que a la vez le genera reconocimiento social y provisión de los ingresos (Fawaz-Yissi & Rodríguez-Garcés, 2013).

Para Becerra (2015), existen valores más marcados en las mujeres que en los hombres que dirigen las motivaciones del emprendimiento como son la “audacia, pasión, creatividad, innovación, intuición, empuje, persuasión, eficacia y capacidad de gestión”, mayor compromiso con la mejora de la calidad de vida, además comparten el trabajo y la dedicación familiar (p.27). En este mismo sentido, Mingo (2014) añade que la mujer en el trabajo demuestra otras características como son “agudeza visual, cuidado, delicadeza y paciencia” consideradas destrezas propias de lo femenino (p.320).

En el plano ejecutivo, la mujer revela mayor necesidad de logro, mayor control interno, menor propensión al riesgo y con personalidad menos proactiva que los hombres (Ljunngren y Kolvereid, 1996, citados por Cuevas & Gutiérrez, 2008). Los motivos intrínse-

cos son los que mayor peso tienen para que las mujeres se inicien en la actividad empresarial (la necesidad de logro, autorrealización y deseo de independencia); y menos peso tienen los motivos extrínsecos (autoempleo) y motivos trascendentales (deseo de compaginar tareas empresariales con familia y hogar) (Gatewood, Gartner & Shaver, 1995, citados por Cuevas & Gutiérrez, 2008).

De igual manera, para Blasco-Burriel, Brusca-Alijarde, Esteban-Salvador y Labrador-Barrafón (2016), la creación de empresas por mujeres está motivada con problemas personales, insatisfacción laboral por cuenta ajena¹¹, menor reconocimiento salarial frente a los hombres aunado a la necesidad de flexibilizar la vida profesional y personal porque gozan de flexibilidad en el horario laboral.

El rol de la mujer como emprendedora contribuye con la disminución de la brecha existente con los hombres y abre el abanico de posibilidades en cuanto a educación, desarrollo de capacidades y conocimientos y mayor incorporación al mercado laboral. En América Latina, las características de la mujer emprendedora por un lado están referidas más a la necesidad económica que a la percepción de oportunidades, por lo cual las mujeres son dueñas de empresas más pequeñas que las empresas de los hombres, y por otro lado el nivel educativo de ellas es más bajo¹² que el de los hombres (Saavedra & Camarera, 2015).

En el caso de Colombia, los nuevos emprendimientos femeninos (menos de 3,5 años) están vinculados con bajos niveles de ingresos de las mujeres que los crean, por lo cual se trata de trabajos donde la mujer asume el reto frente a la necesidad económica en que vive

¹¹ Que las lleva a la imposibilidad de ascender en sus carreras laborales dentro de una organización, evento que en la literatura se conoce como 'techo de cristal'.

¹² Aunque el nivel educativo de las mujeres está mejor explicado por su nivel socioeconómico (Barbosa y Sandoval, 2011).

y donde generar el ingreso para vivir está por encima de obtener utilidades en el negocio (Barbosa & Sandoval, 2011).

Cuando la mujer emprende un negocio por insatisfacción laboral y necesidad, generalmente el reto es empoderarse, lograr un equilibrio entre la vida laboral y familiar y romper el paradigma que el 'techo de cristal' sea únicamente una ilusión (García, Sánchez, Austria & Maubert, 2017).

METODOLOGÍA

El presente apartado se desarrolló bajo el enfoque cualitativo empleando la metodología hermenéutica, entendida según Echeverría y Coreth (1997), citados por Cárcamo (2005), como "el arte del entendimiento y comprensión, a partir del diálogo (...) que permite captar la importancia a los elementos socioculturales que el autor otorga al proceso de interpretación" y haciendo el ejercicio interpretativo intencional y contextual (p.206). Se realizó una revisión biblio-hemerográfica de autores que permitió la búsqueda, recolección, organización e interpretación de información sobre las temáticas: necesidades humanas y su jerarquización, espíritu emprendedor y la relación entre ambas.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIÓN

En cualquier país es fundamental fomentar la iniciativa emprendedora con base en la innovación, tanto en épocas de recesión como de bonanza, porque es el único mecanismo de cara a la vulnerabilidad del negocio frente a una situación determinada; igualmente es indispensable aprovechar las oportunidades nuevas de entrar en nichos de mercado (Roure, 2011).

Existe una estrecha relación entre la jerarquización de las necesi-

dades humanas y el emprendimiento. Indistintamente que las necesidades sean infinitas (Maslow, 1986) o finitas y clasificables (Max-Neef, Elizalde & Hopenhayn, 2010) es fundamental para el ser humanos satisfacerlas. El emprendimiento entendido como el aprovechamiento de oportunidades en el mercado, genera empleo y autoempleo que le permite al individuo satisfacer sus necesidades tanto básicas de alimentación, vivienda, vestido, así como las necesidades de alto nivel como reconocimiento, conocimiento, autorrealización (propuesta de Maslow, 1986); así como también las necesidades existenciales de ser, tener, hacer y estar, y las necesidades axiológicas de subsistencia, protección, entendimiento, libertad (propuesta de Max-Neef, Elizalde & Hopenhayn, 2010).

Estudios como el Monitor Global de la Iniciativa Empresarial (GEM), demuestran que en la iniciativa empresarial se distinguen dos tipos de emprendedores: quienes buscan, encuentran y explotan oportunidades de negocios (emprendedores de oportunidad) y aquellos que emprenden negocios porque tienen imperiosas necesidades económicas (emprendedores por necesidad) y en este último caso, lastimosamente el aporte al crecimiento económico, generalmente no es importante (Vainrub, 2006), debido a que son emprendimientos que no están asociados a procesos de innovación, siendo en el mayor caso, mujeres que emprenden por necesidad.

De igual manera, en los países menos ricos existen buenos niveles de emprendimiento, aunque no aportan las mejores tasas de desarrollo económico porque la motivación a emprender está asociada a la necesidad y el nivel de innovación es muy bajo; mientras que en los países desarrollados, al estar relacionado con procesos de innovación, el emprendimiento tiene un impacto positivo en la sociedad y por tanto en el incremento del Producto Interno Bruto (PIB) que representa el crecimiento económico (Gezer & Pedrada, 2015).

Por todo lo antes comentado, la relación creatividad, educación e innovación son elementos ligados a la sociedad del conocimiento, por lo tanto, constituye una necesidad estratégica para un país y por ende es un asunto de Estado (Educación, G.S., 2012).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcaraz, R. (2006). *El emprendedor de éxito*. México D.F.: McGraw-Hill.
- Altimir, O. (1979). *La dimensión de la pobreza en América Latina*. Santiago de Chile: Cuadernos de la CEPAL, Publicaciones de las Naciones Unidas.
- Barbosa, D. E. & Sandoval, A. A. (2011). Factores que componen la competitividad de las empresas creadas por mujeres y las relaciones entre ellos. *Cuadernos de Administración* (01203592), 23(42), 165-181
- Barros, A. A. & Pereira, C. M. M. A. (2008). Emprendedorismo e crecimiento económico: una análise empírica. *Revista de Administração Contemporânea (RAC)*, Curitiba, 12(4), 975-993, out/ dez.
- Baumol, W. J. (1993). *Entrepreneurship, management and the structure of payoffs*. Cambridge: The MIT Press.
- Becerra, A. L. A. (2015). Diferencias en las habilidades emprendedoras desde la categoría género en los y las estudiantes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Cooperativa de Colombia. *Ingeniería Solidaria*, 11(18), 23-34. Doi: 10.16925/in.v11i18.988
- Blasco-Burriel, P., Brusca-Alijarde, I., Esteban-Salvador, L. & Labrador-Barrafón, M. (2016). La satisfacción de las mujeres empresarias: Factores determinantes. *Contabilidad y Negocios*, 11(21), 68-92. Doi: 10.18800/contabilidad.201601.005
- Busenitz, L., West III, G., Shepherd, D., Nelson, T., Chandler, G., Zacharakis A. (2003). Entrepreneurship research in emergence: past trends and future directions. *Journal of Management*, 29(3), 285-308.

- Cárcamo, H. (2005). Hermenéutica y Análisis Cualitativo. *Cinta moebio*, 23, 204-216.
- Castillo, A. (1999). *Estado del arte en la enseñanza del emprendimiento*. Santiago de Chile: INTEC. Recuperado de <http://recursos.ccb.org.co/bogotaemprende/portalninos/contenido/doc2estado-delarteenlaenseñanzadelemprendimiento.pdf>
- Contreras, J., Nieto, M., Santafé, A., Alarcón, M., Albornoz, N., Martínez, C., Martínez, M. & Mazuera, R. (2017). Resiliencia en mujeres emprendedoras de la Base de la Pirámide (BoP): una aproximación desde la literatura. En M. E., Graterol, M.I., Mendoza, R., Graterol, J.C., Contreras, J.F. Espinosa, (ED), *La base de la pirámide y la innovación frugal en América Latina* (p.227-247). Cúcuta, Colombia: Ediciones Astro Data y Ediciones Universidad del Zulia.
- Cuevas, J. G. & Gutiérrez, J. R. (2008). Comportamiento de las mujeres empresarias: una visión global. *Revista de Economía Mundial*, (18), 381-392.
- Déry, R. & Toulouse, J. M. (1994). *La structuration sociale du champs de l'entrepreneurship: le cas du Journal of Business Venturing* [Recherche paper 94-06-02]. Montreal: Maclean Hunter Chair of Entrepreneurship, HEC, the University of Montreal Business School.
- Educación, G. S. (2012). Creatividad, educación e innovación: emprender la tarea de ser autor y no solo actor de sus propios proyectos. *Revista de Investigación en Educación*, 10(1), 7-29.
- Fawaz-Yissi, M. J. & Rodríguez-Garcés, C. (2013). Mujeres rurales y trabajo en Chile Central. Actitudes, factores y significaciones. *Cuadernos de Desarrollo Rural*, 10(72), 47-68.
- Galindo, R. & Echavarría, M. V. (2011). Diagnóstico de la cultura emprendedora en la Escuela de Ingeniería de Antioquia. *Revista EIA*, (15), 5-94.
- García del J. J., Álvarez M., P. & Reyna Z. R. (2007). Características

- del emprendedor de éxito en la creación de pymes españolas. *Estudios de Economía Aplicada*, 24(3), 1-26.
- García F., M., Sánchez, G., Austria, X. & Maubert, I. (2017). Mujeres: que pisan fuerte. *Entrepreneur México*, 25(5), 30-39.
- Gezer, I. & Pedrada C. S. (2015). Empreendedorismo e suas implicações na inovação e desenvolvimento: Uma análise multivariada com indicadores socioeconômicos. *GCG: Revista de Globalização, Competitividad y Gobernabilidad*, 9(2), 43-60. Doi: 10.3232/GCG.2015.V9.N2.02
- Gray, D. & Cyr, D. (1993). ¿Cómo evaluar su potencial emprendedor? España: Editorial Vergara.
- Harper, S. (1991). *The McGraw-Hill guide to starting your own business*. Estados Unidos: McGraw-Hill.
- Jennings, D. (1994). *Multiple perspectives of entrepreneurship Text, Readings and Cases*. Estados Unidos: South-Western Pub.
- Kao, J. (1989). *Entrepreneurship, creativity and organization*. Estados Unidos: Prentice Hall.
- Kirzner, I. (1971). *Entrepreneurship and the Market Approach to Development*. California: Toward Liberty.
- Koh, H. (1996). Testing hypothesis of entrepreneurial characteristics: a study of Hong Kong MBA students. *Journal of Managerial Psychology*, 11(5), 1-11.
- Lasierra, E. J. M. (2016). La idea austriaca de "espíritu empresarial" y las instituciones laborales en la economía global. *Revista de Economía Institucional*, 18(35), 79-99. Doi: 10.18601/01245996.v18n35.05
- Liles, P. (1974). *New Business Ventures and the Entrepreneur*. Illinois, Homewood: Richard D. Irwin, Inc.
- March, I. (1998). El perfil del emprendedor innovador. *Iniciativa Emprendedora y Empresa Familiar*, 11(3), 10-19.
- Maslow, A. (1986). *Teoría de las necesidades humanas*. Copenhagen: Goble Publishing.

- Max-Neef, M., Elizalde, A. & Hopenhayn, M. (2010). *Desarrollo a escala humana: una opción para el futuro - Segunda Parte. Desarrollo y necesidades humanas*. Madrid: Biblioteca CF+S.
- Mingo A. A., M. E. (2014). Desde la voz de las mujeres. Invisibilización, aprendizaje y oficio de las obreras agroindustriales. *Athenea Digital. Revista de Pensamiento e Investigación Social*, 14(4), 319-328. Doi: 10.5565/rev/athenea.1490
- Muñiz, J., Suárez-Álvarez, J., Pedrosa, I., Fonseca-Pedrero, E. & García-Cueto, E. (2014). Enterprising personality profile in youth: Components and assessment. *Psicothema*, 26(4), 545-553.
- Nueno, I. P. (2003). El espíritu emprendedor. (171-193). En L., J.S. Arnal (Coord.). N., Almiron, E., Bueno, A., Cabezudo, F., Casani, A. J., Fernández, R. J.L., García, E. M. A., Gil, A., La Fuente, M., Ollé, I., De Pablo, M., Planellas, L., Puchol, V., Salas, B., Santos, J.M., Veciana, I., De la Vega, R. Velasco. *Creación de Empresa: los mejores textos*. Barcelona, España: Editorial Ariel S.A.
- Nueno, P. (2012). ¿Cómo debería ser una organización para que se pudiese emprender dentro de ella? *IEEM Revista de Negocios*, 35-36.
- Pereira L. F. (2007). La evolución del espíritu empresarial como campo del conocimiento. Hacia una visión sistémica y humanista. *Cuadernos de Administración*, 20(34), 11-37.
- Porter, M. E. (1991). *La ventaja competitiva de las naciones*, 1025. Buenos Aires: Vergara.
- Puig, LL, M., Mateu, Sabater M. P. & Rodríguez, Á., N. (2012). Necesidades humanas: evolución del concepto según la perspectiva social. *Aposta*, (54), 1-12.
- Razeto, M. L. (2009). El debate sobre las necesidades, y la cuestión de la "naturaleza humana". *Polis. Revista de la Universidad Bolivariana*, 8(23), 139-167.
- Real Academia Española (2014). *Diccionario de la Lengua Española* (23a ed.). Edición Tricentenario. Madrid, España: Real Academia Española.

- Rodríguez, G. A. (2013). El emprendimiento femenino. *Revista Forbes México*. Recuperado de <https://www.forbes.com.mx/el-emprendimiento-femenino/>
- Roure, J. (2011). ¿Cómo y por qué preservar el espíritu emprendedor? *Revista de Antiguos Alumnos del IEEM*, 14(4), 88-91.
- Ruscheinsky, A., Mazuera, R., Albornoz, N. C., Contreras, J. C. (2017). Desigualdades en América Latina a partir de indicadores múltiples. En ME., Graterol, MI., Mendoza, J, R., Contreras Graterol y J.F. Espinosa (Eds.), *La base de la pirámide y la innovación frugal en América Latina* (pp.15-80). Maracaibo, Venezuela: Publicaciones Universidad del Zulia.
- Saavedra G., M. L. & Camarena A., M. E. (2015). Retos para el emprendimiento femenino en América Latina. *Revista Criterio Libre*, 13(22), 130-152.
- Schumpeter, J. A. (1961). *Entrepreneurial profit. In The theory of economic development*. Cambridge: Harvard University Press.
- Sen, A. (2000). *Desarrollo y Libertad*. Capítulo 4. Buenos Aires: Editorial Planeta.
- Shane, S. & Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review*, 25(1), 217-226.
- Stevenson, H. & Gumpert D. (1985). *The heart of entrepreneurship*. Harvard Business Review; March-April. Boston; pp.85-94.
- Timmons, J. A., Spinelli, S. & Tan, Y. (1994). *New venture creation: Entrepreneurship for the 21st century*, 4. Burr Ridge, IL: Irwin.
- Vainrub, R. (2006). Espíritu emprendedor busca ambiente propicio. *Debates IESA*, 11(1), 41-43.

Cómo citar este capítulo:

Albornoz-Arias, N., Mazuera-Arias, R., Santafé-Rojas, A.-K., Vivas-García, M., Cuberos, M.-A., Carreño-Paredes, M.-T., ... Martínez Rozo, C. A. (2018). Espíritu emprendedor femenino. Una revisión desde la teoría de las necesidades humanas. En R. Mazuera-Arias, N. Albornoz-Arias, M. Vivas-García, M.-A. Cuberos, A.-K. Santafé-Rojas, M.-T. Carreño-Paredes, ... M. A. Vera, N. Albornoz-Arias, & R. Mazuera-Arias (Edits.), *Mujer, emprendimiento y empleabilidad: una mirada interdisciplinaria* (pp.45-73). Barranquilla: Ediciones Universidad Simón Bolívar.

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

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

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

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

RESUMEN

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

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

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

ABSTRACT

This chapter presents a theoretical review of the employability of

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

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

INTRODUCCIÓN

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

PERSPECTIVA DE GÉNERO. UNA VISIÓN GENERAL

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ACTIVIDAD, OCUPACIÓN Y EMPLEO DE LA MUJER

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL. DISCRIMINACIÓN

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Fuente: INE, Encuesta de Hogares por Muestreo

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

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

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

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

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

Fuente: DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Fuente: INE, Encuesta de Hogares por Muestreo

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

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

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

Fuente: INE, Encuesta de Hogares por Muestreo

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

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

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

Fuente: INE, Encuesta de Hogares por Muestreo

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

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

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

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

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

Fuente: DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares

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

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

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

Fuente: DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares

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

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

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

METODOLOGÍA EMPLEADA

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

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

A MANERA DE CONCLUSIONES

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

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

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

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

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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

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

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

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

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

Revista de Economía Crítica, 14, 178-202.

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

Cómo citar este capítulo:

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

Capítulo IV Liderazgo y emprendimiento femenino*

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

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

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

RESUMEN

En la actualidad la fuerza laboral de la sociedad varía por la participación activa de la mujer mediante el rol del liderazgo y el emprendimiento. En este sentido, se construye el empoderamiento femenino como mecanismo para disminuir la brecha de la desigualdad de género contribuyendo en el desarrollo económico y social de sus contextos. El capítulo aborda el liderazgo y emprendimiento femenino a través de una inmersión bibliográfica de 50 libros, 2 capítulos y 10 artículos, mediante la interpretación hermenéutica. Se infiere que las mujeres son líderes emprendedoras al generar valor personal y empresarial a partir de la actitud de cambio mediante la identificación de oportunidades que orientan la eficiencia y dinamismo de toma de decisiones clave para asumir los riesgos con mayor compromiso.

Palabras clave: liderazgo, emprendimiento femenino, género, empoderamiento

LEADERSHIP AND FEMALE ENTREPRENEURSHIP

ABSTRACT

At present the labor force of society varies by the active participation of women through the role of leadership and entrepreneurship. In this sense, women's empowerment is built as a mechanism to reduce the gender inequality gap by contributing to the economic and social development of their contexts. The chapter addresses women's leadership and entrepreneurship through a bibliographical immersion of 50 books, 2 chapters and 10 articles, through hermeneutic interpretation. It is inferred that women are entrepreneurial leaders by generating personal and business value from the attitude of change by identifying opportunities that guide the efficiency and dynamism of key decision making to take risks with greater commitment.

Keywords: Leadership, women's entrepreneurship, gender, empowerment.

INTRODUCCIÓN

En las últimas cuatro décadas el escenario de habitantes de Latinoamérica se ha caracterizado por el constante crecimiento. Según proyección de población de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2016), hacia mediados de 2016 el número de personas aumentó a 625 millones más de lo que había a mitad de 2015 y 2014; dicha cifra casi dobla la población registrada en 1975, cuando había 316 millones de personas. En este sentido, la población latinoamericana siguió creciendo hasta 512 millones en el 2000 con una proyección de 680 millones en 2025 y 779 millones en 2050. Es de resaltar que en el caso particular del año 2014 la región contaba con 612 millones de personas de los cuales 302 millones eran hombres y 310 millones mujeres, con una tasa global de fecundidad (número medio de hijos de la mujer durante su vida fértil), para el conjunto de la región de 2,1 siendo inferior a dos, en países como Cuba, Chile, Brasil, Costa Rica y Colombia; y superior a tres en Guatemala, Bolivia y Haití.

Bajo lo referido, se destaca la transformación de la sociedad latinoamericana a partir del papel protagónico de las mujeres en el campo económico, político y social, específicamente en aspectos laborales, educativos, de familia, entre otros. Sin embargo, el PNUD (2016) registra que en Latinoamérica existe mayor número de mujeres con respecto a los hombres viviendo en condiciones de pobreza. Para el año 2012 había 117 mujeres por cada 100 hombres representando un incremento del 8 % con respecto a años anteriores en situaciones de vulnerabilidad, en cuanto al reconocimiento del derecho a la tierra para la mujer indígena y rural, la precariedad en la inserción laboral específicamente en el sector servicios, las oportunidades de educación para formarse profesionalmente, el trabajo no remunerado (labores del hogar), diferencias de productividad, estructura

ocupacional donde las mujeres mantienen una posición subordinada en temas tecnológicos y de innovación con un alto nivel de informalidad. Actualmente en la región latinoamericana, las mujeres ocupadas están concentradas en sectores como comercio, agricultura y servicios en un 79 % caracterizado por los bajos salarios. En este contexto, se propende por la búsqueda de mecanismos de desarrollo para generar empleos de forma equitativa mediante el fortalecimiento de la productividad, el desarrollo del conocimiento y acceso a la tecnología.

Ante esta realidad, resulta imperativo analizar el liderazgo de la mujer en la actividad empresarial (emprendimiento), siendo significativamente más bajo en comparación con los hombres (Langowitz & Minniti, 2007). Según el Instituto de la Mujer (2011), el liderazgo de las empresas a cargo de mujeres radica en que estas dirigen a partir de las características del capital humano (experiencia, edad, educación), capital social (redes e interacciones), menor cantidad de capital financiero, prefieren distintas fuentes de financiamiento y presentan gran satisfacción por los resultados empresariales más que por el crecimiento. Por consiguiente, se han creado en la región diversas políticas vinculadas con la realidad empresarial de la mujer en las pymes con el fin de promover la equidad de género para impulsar el liderazgo y el emprendimiento femenino mediante el empoderamiento económico, para mitigar la pobreza e incentivar el crecimiento de los contextos.

En este sentido, SELA (2010) describe que:

- En Argentina (plan para la igualdad de oportunidad entre varones y mujeres: red de mujeres emprendedoras, capacitación para gestión y administración, líneas de financiamiento).
- Bolivia (plan quinquenal para las mujeres 2006-2010: acceso al crédito, asistencia técnica para el mejoramiento de la producción y gestión empresarial).

- Brasil (políticas nacionales para las mujeres: redes entre organismos institucionales de políticas para mujeres).
- Chile (plan de igualdad entre mujeres y hombres 2000-2010: curso de capacitación para mujeres empresarias).
- Ecuador (plan de igualdad de oportunidades 2005-2009: acceso a las microfinanzas).
- México (programa nacional para la igualdad entre mujeres y hombres 2008-2011 y no discriminación contra la mujer: capacitación).
- Colombia entre otros países latinoamericanos (mujeres: cursos de capacitación para empresarias).

Según informe del Banco Mundial (2012), las mujeres forman el 40,8 % del mercado laboral y el 39 % de las empresas privadas del mundo pertenecen a mujeres. Así mismo, las mujeres consideran en un 47,7 % con respecto a los hombres que poseen las capacidades para iniciar una empresa. Sin embargo, la participación de las mujeres en cargos directivos sigue siendo minoritaria; tan solo en un 1 % las empresas más grandes del mundo son presididas por mujeres, esto guarda estrecha relación con el salario. En Estados Unidos, de los ejecutivos mejor pagos tan solo el 6 % corresponde a mujeres; en el caso colombiano la participación en altos cargos de liderazgo tampoco es paritaria, pero sí supera el índice con respecto a otros países latinoamericanos doblando a México y Venezuela (Maxfield, 2007). La participación femenina en altos cargos sigue siendo notablemente menor debido al tipo de actividad empresarial, características culturales, nivel de desarrollo y acceso a la educación (Guzmán & Rodríguez, 2008).

En referencia a lo expuesto, el presente capítulo tiene como propósito explorar –desde la literatura– el liderazgo y el emprendimiento femenino como una estrategia de desarrollo de capacidades indivi-

duales y sociales que inciden en la forma como las mujeres identifican oportunidades, toman decisiones, juegan un rol clave para la gestación de emprendimientos impulsados por ser el pilar proveedor de los hogares, situación que permite el progreso no solo de la familia sino de la comunidad en general.

LIDERAZGO

El concepto de liderazgo ha sido expuesto por diferentes autores. Inicialmente se parte de la definición del líder, para lo cual, Gibson & Donnelly (2001) argumentan que el líder es agente de cambio, persona cuyos actos afecta a otros más que los propios actos de estas, mediante la modificación de las competencias o motivaciones de otros en el grupo. Para Goleman (2001), el líder busca tener información de la gente, escuchando las ideas propuestas, construyendo confianza, respeto y compromiso de los demás. Al respecto, tiene una influencia demostrable sobre la eficacia en la realización total del grupo con el cual interactúa (Palomo, 2007).

En este sentido, ser líder significa tener autoridad, no poder, generar riqueza para el bien común, serlo y no parecerlo, tener una vida equilibrada, ver la vida como una aventura con compromisos, motivar respetando la libertad de los demás, ser respetado por la gente, confiar y ser confiable, creativo, innovador, con visión del futuro, aprendiendo continuamente, siendo solidario y socialmente sensible, con vocación de servicio, entre otras características (Manning, Amedeo & Salinas, 2007). Para el caso específico de las mujeres, estas presentan además de las anteriores características de líder el carisma, habilidades sociales, conciliación, emociones, trabajo en equipo y empoderamiento para el logro de los objetivos (Arteaga & Ramón, 2009).

En ese orden de ideas, el concepto de líder se encuentra aunado al liderazgo. Según Tuta y Santafé (2014), el primero es el conjunto de características, y el segundo, las acciones que ejerce y el proceso que genera. El concepto de liderazgo es el que es propio de un líder, con formación integral del hombre para guiarlo con respeto y comprensión hacia metas concretas que buscan el bien común. Del mismo modo, el liderazgo es un concepto tanto cultural como social e histórico, el cual envuelve una comprensión de las organizaciones en algunos contextos (Contreras, 2008).

El desarrollo de la teoría del liderazgo se consolida a través de diferentes postulados, los cuales se referencian según la particularidad del liderazgo femenino expuesta en el presente capítulo a la luz de autores como Santafé y Tuta (2016), Robbins y Coulter (2005), Serrano y Portalanza (2014), Kassin (2003), Cox (2007), McCrae y Costa (2010), Morris y Maisto (2005), Ruiz y Rodríguez (2013), López (2013), Luna (2010), Argos y Ezquerria (2014), entre otros.

Carlyle (1981), citado por Santafé y Tuta (2016), explica la teoría del liderazgo a partir de la teoría del gran hombre, afirmando que el progreso del mundo se produce por las conquistas individuales de los grandes hombres, mediante la identificación de ciertas características estables de las personas llamadas rasgos, los cuales diferencian a los líderes de aquellos que no lo son. Por consiguiente, la teoría concibe que la capacidad de liderar de las personas se encuentra relacionada desde su nacimiento por el conjunto de rasgos psicológicos, sociológicos o físicos, los cuales se tienen o no al momento de nacer. El autor menciona que algunos rasgos de los líderes son heredados; cabe resaltar el carisma, cualidad estudiada por la teoría del gran hombre como la capacidad de dirigir y ejercer poder sobre un grupo.

En este mismo orden de ideas, se identifican algunos rasgos del líder dentro del ámbito empresarial. Según Robbins y Coulter (2005), la investigación realizada en las décadas de 1920 y 1930 se centró en los rasgos del líder como las características que diferencian a los líderes de quienes no los son. Dentro de las características estudiadas se encuentra la estatura, apariencia, clase social, estabilidad emocional, facilidad de palabra y sociabilidad.

Para Guisellin (1959) citado por Serrano y Portalanza (2014), los rasgos identificados con la conducta de los líderes son la inteligencia, iniciativa, aptitud supervisora, seguridad en sí mismo y autopercepción profesional. En consecuencia, los anteriores autores citan a Bernard (1926), Stogdill (1974), Bass (1990), Robbins (1994), Yoder (1995), Gordon (1997), quienes coinciden en argumentar sobre los rasgos que caracterizan a los líderes exitosos como son la honradez, integridad, deseo de dirigir, el liderazgo efectivo, rasgos físicos, carácter y personalidad.

En correspondencia a lo anterior, Kaufmann (1999) considera que líder es el sujeto que posee un conjunto de cualidades, las cuales le permiten conseguir una posición de dominio en cualquier situación, donde el éxito puede deberse al hecho que se expresa en la popular idea de que algunas personas nacen líderes con características particulares que inducen a otros a querer seguirlos. En este sentido, es considerado el liderazgo como un rasgo unidimensional de personalidad que se distribuye entre la población, donde se asume que la gente varía en función de él y que estas diferencias son potencialmente mensurables. Por lo tanto, Kassin (2003) define los rasgos como patrones en el comportamiento, los pensamientos y las emociones de las personas, los cuales se mantienen relativamente constantes durante el ciclo de vida.

Al respecto, Cox (2007) relaciona la teoría de los rasgos del liderazgo con el inicio de pruebas de personalidad en la década de 1920 hasta final de la Segunda Guerra Mundial, en la cual se determina que los líderes exitosos poseen ciertas características de personalidad o rasgos de liderazgo que le permiten ser exitosos en cualquier situación. Al ser rasgos de personalidad relativamente estables, es posible identificar líderes potenciales mediante la simple administración de un inventario de la personalidad.

Por su parte, McCrae y Costa (2010) plantean que los rasgos de la personalidad son tendencias endógenas enraizadas en la biología mediante la afectación de los rasgos. Dentro de esta perspectiva, se identifican características que describen el desarrollo de los rasgos de la personalidad del líder, estas son universales, específicas y personales, las cuales permiten ser exitoso en cualquier situación. Asimismo, el líder posee conductas específicas que le permiten tener éxito en algunas situaciones pero no en otras.

Con base en lo planteado, Fidler (1967), citado por Cox (2007), identifica dos tipos de personalidad en los líderes, los motivados tanto por la relación como por las tareas. La motivación por la relación se refiere a la preocupación por las interacciones interpersonales entre el líder y sus seguidores, siendo el desempeño exitoso de las tareas de importancia secundaria para este tipo de líder. La motivación por la tarea por otra parte, se refiere a la preocupación del líder por llevar a cabo la tarea pendiente, es decir, completar de manera satisfactoria lo propuesto es importante para este tipo de líder, mientras que establecer y mantener relaciones interpersonales positivas es secundario.

Morris y Maisto (2005) señalan a Sigmund Freud quien define la conducta de una persona como el resultado de fuerzas psicológicas

que operan dentro del individuo y que por lo general se dan fuera de la conciencia. Así entonces, se identifican atributos aunados al liderazgo como lo son los atributos físicos (nivel de energía, peso, apariencia y altura), atributos mentales (inteligencia, capacidad de conceptualizar, abstracción y análisis), atributos de personalidad (agresividad, extroversión, autoestima, control emocional y adaptabilidad). Ruiz y Rodríguez (2013) plantean que se aprecia en la teoría de la personalidad el suponer que los líderes están determinados por genes y factores hereditarios, no reconocer explícitamente la posibilidad de que a través de la formación el individuo pueda desarrollar algunas habilidades de liderazgo, no considerar los valores que debe poseer el ejercicio adecuado del liderazgo, entre otros.

Seguidamente, se analiza la teoría conductista del liderazgo apoyada en los fundamentos de los estudios del condicionamiento clásico, operante y aprendizaje social trabajados por Skinner, Pavlov y Watson alrededor de 1920, citados por Huber (2010), en el cual Watson específicamente estudia la conducta observable y su relación con el medio. En este sentido, la teoría conductista se centra en los principios de aprendizaje y modificación de la conducta a partir de fundamentos como el reforzamiento del condicionamiento clásico de Pavlov y el condicionamiento operante de Skinner.

En concordancia con la teoría conductista, Stoner, Freeman y Gilbert (2000) argumentan la investigación en dos aspectos de la conducta del líder como son las funciones y los estilos. Desde las funciones se concluyó que los grupos para operar necesitan que alguien desempeñe funciones relativas a las tareas - solución de problemas y funciones para mantener el grupo (sociales), las personas que pueden desempeñar los dos roles son considerados líderes altamente efectivos. Por lo general, se evidencia en la práctica que el líder solo tiene la habilidad o temperamento para desempeñar un rol; de esta

manera los grupos efectivos adoptan el liderazgo compartido (una persona se encarga de las tareas y otra de la función social). En cuanto a los estilos del líder, se consolidan inicialmente mediante las funciones (relativa a las tareas y mantener el grupo), desde la orientación a las tareas el líder supervisa estrechamente a los empleados, es de mayor importancia terminar el trabajo que el desarrollo o satisfacción personal del grupo en general. Los líderes con estilo orientado al grupo, enfatizan en la motivación a los subordinados mediante relaciones amigables, confiadas y respetuosas.

De acuerdo con Lewin y Lippitt (1938) citados por Ayoub (2011), identificaron tres estilos de liderazgo: liderazgo autoritario el cual centraliza el poder y la toma de decisiones provocando mayor tensión y hostilidad en el grupo, el liderazgo democrático basado en colaboración y participación de todos los miembros del grupo, estimulando la cooperación, cohesión grupal, y niveles de motivación, y por último, el liderazgo de dejar hacer, donde el líder no ejerce su función provocando rendimientos menores.

Del mismo modo, Kenkle (1993), citado por López (2013), propone que las personas se convierten al aprender un estilo de liderazgo, adquirir un conjunto de conductas, participar en situaciones de liderazgo o buscar oportunidades de desarrollo del mismo, más que en desarrollar rasgos individuales de personalidad, interiorizan un set de comportamientos, participando en situaciones donde se requiera de liderazgo o buscando oportunidades para desarrollarse como un todo, en lugar de tan solo desarrollar rasgos individuales.

En los postulados teóricos de Robbins y Decenzo (2002), se indica que la teoría situacional del liderazgo se fundamenta en el modelo de comportamiento del líder que refleja cómo debería adaptar su estilo para liderar, sujeto a la disposición que manifiesten sus se-

guidores. Por lo tanto, el liderazgo situacional es considerado una teoría de las contingencias, concentrada en los seguidores. En este sentido, el grado de disposición que manifiestan los seguidores (aceptación o rechazo) determina el éxito del liderazgo eficaz mediante la elección del estilo correcto, es decir, indistintamente de lo que este realice, la eficacia depende de las acciones de sus seguidores. En síntesis, el liderazgo situacional se refiere a la capacidad y a la voluntad para actuar que manifiesta un seguidor.

En este contexto, Vroom y Yetton (1973), citados por Duro (2006), proponen lo que el líder debe hacer en cada situación y sus formas de tomar decisiones de acuerdo al grado de participación del subordinado. Al respecto, se plantean cuatro tipos de decisiones del líder: autocrático uno (el líder toma las decisiones sin consultar al grupo), autocrático dos (el líder toma la decisión después de haber solicitado información selectiva a los miembros de su grupo), consultivo (el líder toma la decisión después de haber consultado y comentado el tema con el grupo en su totalidad), por último el líder en el grupo (método de grupo en su totalidad. Duro (2006) plantea que en la toma de decisiones se debe tener presente la información del líder, la congruencia de la meta y el problema no estructurado.

El liderazgo resulta afectado por la situación de la que emerge el líder y el contexto de operación, reconociendo una interrelación entre el líder y el grupo (Figueroa & Ramírez, 2004). En este sentido, las personas tienden a seguir a quienes consideran que les ofrecen un medio para cumplir sus deseos personales. Por consiguiente, el enfoque situacional o de contingencia entrelaza la teoría y práctica organizacional a partir del sistema motivacional y el diseño del ambiente particular para el desempeño de los líderes.

De acuerdo a ello, Fiedler (1984) destaca el enfoque de la contingen-

cia en el liderazgo, específicamente en el estilo (las personas se convierten en líderes no solo por sus atributos, personalidades, factores situacionales, interacciones entre líderes y miembros del grupo). Asimismo, el autor relaciona las dimensiones críticas de la situación del liderazgo como son el poder del puesto (grado por el que el poder de un puesto se distingue de otras fuentes de poder tales como la personalidad y los conocimientos), estructura de la tarea (grado en que se puedan aplicar con claridad las tareas y asignar a las personas su responsabilidad), relaciones líder-miembro (el líder supone que el poder del puesto y la estructura de las tareas pueden estar bajo el control de la empresa). En este sentido, identifica los estilos de liderazgo orientado principalmente a la tarea, es decir, el líder obtiene satisfacción al ver que realizan las tareas y el estilo de liderazgo dirigido a obtener buenas relaciones interpersonales. En síntesis, se infiere que el desempeño del líder depende de sus propios atributos, las características de la empresa, el ambiente organizacional, la realidad del grupo, entre otros aspectos.

Por su parte, la teoría de camino-meta propuesta por House (1971) y sus colaboradores, citada por Hit, Black, y Porter (2006), resalta esencialmente el trabajo del líder en aumentar la satisfacción y el esfuerzo del subordinado a través del incremento de las recompensas individuales que se dan al subalterno por el logro de los objetivos, facilitando el tránsito a las recompensas, minimizando los obstáculos, incrementando las oportunidades de satisfacción personal. No obstante, la teoría de camino-meta del liderazgo se enfoca en el rol que juega el líder para incrementar la satisfacción y el esfuerzo del subordinado, mediante el aumento de las recompensas individuales por el logro de metas.

Esta teoría destaca aspectos de la conducta del líder como el liderazgo de apoyo orientado a las personas y el liderazgo directivo

orientado a las tareas, mediante las variables que inciden en la eficacia del liderazgo, el rol del líder y la influencia en las probabilidades estimadas del subordinado para convertir sus esfuerzos hacia la recompensa que se desea. Según Robbins y Decenzo (2002), un líder tiene la responsabilidad de ayudar a sus seguidores para que estos alcancen las metas, así como brindarles la dirección y el apoyo necesario, para lo cual, el liderazgo será aceptado siempre y cuando los empleados lo consideren una fuente de satisfacción inmediata o futura.

Soto (2001), citado por Gómez y Gil (2010), expone la teoría de la atribución del liderazgo, la cual trata sobre los individuos que intentan darle sentido a las relaciones causa-efecto, es decir, cuando algo ocurre quiere atribuirlo a algo; estos líderes son poseedores de inteligencia, personalidad desenvuelta, habilidad verbal, audacia, determinación y comprensión. Del mismo modo, Robbins (2004) afirma que la atribución al liderazgo no es más que una apreciación que las personas hacen respecto de otros individuos, los cuales señalan en los líderes características como inteligencia, sociabilidad, facilidad de palabra, agresividad, entendimiento y diligencia.

Yeptton y Vroom (1973), citados por Luna (2010) dieron a conocer un modelo denominado liderazgo normativo con el fin de responder a la inquietud de la eficacia en la toma de decisiones, siendo este un árbol de decisiones impulsadas por el tiempo y el desarrollo que permite elegir el estilo de liderazgo. Por consiguiente, Benjamín (2007) menciona que los cinco estilos de liderazgo son: decisorio, consulta individual, consulta grupal, facilitador y delegador, adecuados a la situación para maximizar las decisiones.

Al respecto, Luna (2010) define el estilo decisorio (autoritario), donde el líder toma la decisión anunciando o promoviendo entre

los seguidores, mediante la consolidación de información fuera y dentro de los grupos sin especificar el problema. Por su parte, en el estilo consulta individual el líder plantea el problema de forma particular a los seguidores, obteniendo información y sugerencias para tomar la decisión. Asimismo, en el estilo delegador el líder permite al equipo tomar la decisión dentro de los límites prescritos, donde el grupo identifica y diagnostica el problema, elaborando procedimientos alternativos para solucionarlo y decidir sobre una o más alternativas. Para el estilo consulta de grupo, el líder organiza al grupo y plantea el problema, obteniendo sugerencias para la toma de decisiones. Finalmente, el estilo facilitador en el cual el líder presenta el problema al equipo y actúa como facilitador definiendo el problema por resolver y las restricciones dentro de las cuales debe tomar la decisión.

En el enfoque de la teoría del condicionamiento operante del liderazgo, Scott y Sims (1977), citados por Duro (2006), toman como premisa que el comportamiento de los miembros del equipo está determinado por las cadenas de estímulo, respuesta, recompensa, producidas de forma continua en el ambiente de trabajo. No obstante, el principio básico del condicionamiento operante puede ser concebido como la probabilidad de que una respuesta operante sea aumentada, cuando un estímulo reforzador sigue tal respuesta, siendo relevante destacar el refuerzo y el control de estímulos.

Desde el condicionamiento operante Hernández (2008) identifica el aprendizaje como un cambio en la probabilidad de la respuesta, considerando que se puede incidir en el comportamiento del individuo y hacer que llegue a una respuesta pretendida, deseada o probable. Entonces, la serie de acciones realizadas por un individuo que generan consecuencias o respuestas, pueden modificarse por medio de reforzadores (encargados de enfatizar la respuesta),

para fungir como estímulos que favorecen el comportamiento que se desea presente el sujeto.

Asimismo, la teoría de los sustitutos del liderazgo analiza las variables neutralizadoras derivadas de los procedimientos para la toma de decisiones del líder (autocráticas del líder, decisiones autocráticas posteriores a la recogida de la información adicional, consultas individuales, consultas con el grupo, decisiones grupales) según el contexto en que se desarrollan y las variables situacionales (experiencia, capacidad de los miembros del grupo, claridad de las tareas, estructuración de la organización) (Argos y Ezquerro, 2014).

La teoría de los sustitutos del liderazgo desarrollada por Kerr y Jermier (1978), citados por Alberich y Sotomayor (2014) enfatiza en que existen determinados factores de contexto que pueden hacer que el liderazgo sea innecesario. Ellos determinaron tres grupos de factores bien diferenciados: características de los seguidores (capacidad, conocimientos, experiencia en la tarea, nivel de capacitación, nivel de necesidad de independencia en el trabajo, orientación profesional), características de la tarea (estructuración de la tarea definida, clara y poco rutinaria), características de la organización (nivel de formalización, existencia de normas y procedimientos, planes, objetivos y delimitación de funciones del personal).

Con base en lo anterior, los sustitutos son aquellas variables situacionales que debilitan el liderazgo y están relacionadas con el criterio analizado. Yusof y Mohd Shah (2008) mencionan que la presencia de sustitutos aumenta la satisfacción con el trabajo debilitando la influencia del líder. De igual forma, los neutralizadores influyen en la respuesta de los subordinados en relación con el líder, esto como variable situacional convierte al liderazgo transformacional en ineficaz para incrementar la satisfacción en el trabajo.

El liderazgo transformacional enfatiza la importancia de las reacciones emocionales de los subordinados como respuesta a su visión trascendente en los procesos colectivos de motivación tales como la identificación social. Yurkl (1999), citado por Ramos (2005), plantea que el liderazgo transformacional puede ser considerado como un enfoque híbrido ya que incluye elementos como los rasgos, el poder, la conducta del líder y las variables situacionales.

Por consiguiente, el liderazgo transformacional es la forma en que los líderes mejoran los propósitos y acciones del grupo. Según Judge y Bono (2000) y Bass (1985), citados por Hogg y Vaughan (2010), los líderes de este enfoque inspiran a los seguidores a adoptar una visión que involucra más que el interés personal, a través de tres componentes clave: consideración individualizada (necesidades, capacidades, aspiraciones de los seguidores), estimulación intelectual (cuestionamiento de los pensamientos básicos, presunciones y prácticas usuales de los seguidores para ayudarlos a desarrollar ideas) y liderazgo carismático (energía, razonamiento y sentido de urgencia).

LIDERAZGO Y GÉNERO

La revisión de los postulados teóricos sobre el liderazgo vislumbra diferentes orientaciones que delinean las formas de comportamiento del líder; primero desde la iniciación de estructura: orientación a la tarea, resultados, motivación por la producción. En segundo lugar, a partir de la consideración: orientación al personal, centrado en las personas y las relaciones interpersonales. En este contexto, Ramos (2005) relaciona el estilo de liderazgo con el estereotipo de género. Para el caso particular del presente capítulo se enfatizará sobre el liderazgo femenino. El mencionado autor expresa que el estilo de liderazgo orientado a las personas está relacionado con

el estereotipo de la mujer, es decir, estilo de consideración (características del estilo de directivas). Llamamos la atención los aportes de Bartol y Butterfield (1976) citados por Ramos (2005), quienes plantean que las mujeres reflejan mayor valoración por parte de sus subordinados si lideran con un comportamiento fundamentado en la consideración.

Shelley y Munroe (1999), citados por Fernández (2010), conceptúan que hombres y mujeres despliegan más liderazgo de tareas y liderazgo social respectivamente. Sin embargo, la mayor parte de los cargos requiere ambos tipos de liderazgo; es improbable que el género permita medir la eficacia del liderazgo. Por lo general, las mujeres usan estilo democrático (participativo), transformacional, motivando a otros a cambiar su interés personal en las metas organizacionales; en comparación que los hombres quienes aplican un estilo autocrático, es decir, liderazgo transaccional, aplicando recompensas y castigos por el buen o mal trabajo.

Así como el estilo de liderazgo transaccional está en la dirección del comportamiento dimensión iniciación de estructura (estilo masculino), el liderazgo transformacional corresponde a la dimensión consideración (estilo femenino) (Tuta & Santafé, 2014). Bajo tal perspectiva, el carisma, la inspiración, estimulación intelectual y consideración individualizada constituyen el liderazgo transformacional, el cual fomenta la relación con el equipo, identifica necesidades personales, motivación, esfuerzo, confianza, cooperación, dirección participativa y relaciones interpersonales. Sin embargo, es de resaltar que no todas las mujeres son transformacionales ni todos los hombres son transaccionales; existen directivos hombres y mujeres que prefieren el liderazgo transformacional pero que no lo desarrollan porque la cultura organizacional impositiva por el estereotipo masculino, esta asociada al estilo transaccional, más que el estereotipo femenino.

Lupano y Castro (2008) identificaron prototipos masculinos relacionados con características como la capacidad de conducción y el logro de resultados obtenidos, mientras que los prototipos femeninos están articulados a atributos como la protección y consecución de beneficios sociales, características que corresponden con rasgos asociados al género femenino. Es de resaltar que las mujeres líderes además poseen características como la firmeza y habilidad para superar obstáculos (características básicas de los líderes masculinos). En síntesis, se hace necesario disponer de atributos de los dos géneros para construir un liderazgo femenino asertivo, para lo cual los seguidores hacen énfasis en los líderes que tienen en cuenta a los subordinados.

Por consiguiente, Maher (1997), citado por Ramos (2005), sugiere que los estereotipos asociados al liderazgo transformacional y transaccional son menos negativos hacia las mujeres que los estereotipos asociados a otros modos de liderazgo; los estereotipos juegan un papel determinante según el género del subordinado. Las subordinadas femeninas consideran que los estereotipos femeninos, en mayor medida que los estereotipos masculinos reflejan conductas más transformacionales. Sin embargo, el incremento de la participación de la mujer en el contexto laboral a nivel mundial, se encuentra enmarcado en la mezcla de estereotipos femeninos y masculinos debido al llamado 'techo de cristal', concebido como la barrera discriminatoria que no le permite a la mujer acceder a lugares jerárquicos por pertenecer al género femenino (Bradich & Portillo, 2005).

En torno a lo planteado, el 'techo de cristal' limita el ascenso laboral de las mujeres al interior de las empresas. Según Cañete (2004), el 'techo de cristal' es el conjunto de factores (rasgos difíciles de detectar) a las que se ven expuestas las mujeres trabajadoras altamente calificadas que les impide alcanzar los niveles jerárquicos más altos

en las empresas, indistintamente de sus logros y méritos, constituyéndose en un bloqueo para avanzar en la carrera profesional.

EL EMPRENDIMIENTO Y LA MUJER

Las mujeres son un importante recurso empresarial; por consiguiente es imperativo desarrollar políticas para estimular el emprendimiento entre las mujeres basándose en un análisis exhaustivo de los factores que impiden su ingreso a las organizaciones. En este sentido, se requiere claridad sobre políticas que estimulen el acceso de las mujeres al emprendimiento como una opción empresarial, aumentando la autoestima y expectativas de crecimiento como potenciales líderes empresarias (Brush *et al.*, 2011, citados por OCDE, 2012).

En consecuencia, el emprendimiento se relaciona con la persona que decide llevar a la acción o implementar cualquier tipo de proyecto (Formichella, 2004). Por lo tanto, el desarrollo de oportunidades se consolida a partir del aprovechamiento de cualidades o características individuales que impulsan al emprendedor a tomar la iniciativa mediante el compromiso por generar riqueza. Es importante destacar que el concepto de emprendimiento ha sido abordado desde diversos enfoques de interpretación, originando definiciones aplicadas en cada contexto de estudio.

Bajo esta perspectiva, el emprendimiento es entendido como el conjunto de personas que persiguen la puesta en funcionamiento de un negocio para obtener un beneficio según las necesidades existentes en el mercado (Cantillon, 1755). Posteriormente, se planteó que la principal función del emprendedor es la gestión de recursos a través del conocimiento con el fin de aumentar la producción, asigñándose cualidades fuera de lo común: audaz, imaginativo, vigi-

lante, con actitud positiva (Say, 1803). Seguidamente, se ubicó al emprendedor como la persona que adquiere en alquiler la tierra, el trabajo y el capital, asociándolos, comprando materia prima a los empresarios, vendiendo por su cuenta y arriesgando los productos obtenidos (Walras, 1874). En este sentido, Santafé y Tuta (2016) identifican “dos formas de analizar el emprendimiento: como el motor que impulsa la creación y desarrollo empresarial o desde la postura del halo que mueve al ser humano a actuar, emprender, acometer algo; como intermediación entre el deseo de lograr y el logro conseguido”.

Para el caso específico de las mujeres se hace necesario conformar redes como fuente principal de conocimiento sobre las oportunidades de tener éxito para el empoderamiento empresarial. Gámez (2008) señala que “el término emprendimiento describe un individuo líder, previsor, tomador de riesgos, evaluador de proyectos, que moviliza recursos desde una zona de bajo rendimiento a una de alta productividad” (p.11). Por tanto, se produce una integración del proceso productivo para generar resultados percibidos con un valor de nivel superior. Por consiguiente, las emprendedoras son personas con la capacidad de combinar los factores de producción existentes y obtener los mejores resultados, es decir, innovar con ellos (Schumpeter, 1934). Desde este enfoque, el emprendedor organiza los recursos incorporando la innovación en la creación de las empresas con fines de desarrollo económico.

Las mujeres empresarias presentan motivos diferentes para iniciar un negocio como lo es la necesidad (empresarias por necesidad), convirtiéndose en una alternativa para acceder al mercado laboral. Klein y Wayman (2008) y Bauer (2011), citados por OCDE (2012) encontraron que los programas de capacitación mejoran la vida, tanto económica como no económica, de las mujeres que son dueñas

de pequeñas empresas y microempresas. Las empresarias con el mejor desempeño y que trabajan en organizaciones orientadas al crecimiento, tienen gestión de alto nivel en los lugares donde adquirieron experiencia en el liderazgo y acceso a redes importantes. Por tanto, un mayor equilibrio de género en la alta dirección puede tener efectos importantes sobre el emprendimiento femenino (OCDE, 2012).

En este sentido, las mujeres deben tener diferentes conceptos acerca del valor de los recursos, obteniendo el control sobre estos, para hacer que la oportunidad sea rentable (Shane & Venkataraman, 2000). Para Rodríguez y Jiménez (2005), “el emprendimiento involucra a la persona que toma decisiones sobre la base de lo complicado del riesgo” (p.11), es decir, asume el reto con inteligencia e innovación. En esta línea, se le confiere al emprendedor la capacidad de crear empresa asumiendo retos y utilizando adecuadamente los recursos disponibles para desarrollar un nuevo concepto de negocio.

Del total de mujeres ocupadas a nivel mundial, solo el 11 % son emprendedoras; las que han logrado su objetivo de crear empresa reconocen las dificultades añadidas por el hecho de ser mujer (Berbel, 2014). Esto es derivado a la concepción de que el emprendimiento no ha sido pensado en femenino, siendo las características de personalidad que han sido más citadas dentro del perfil emprendedor como la motivación de logro, disposición a asumir riesgos, *locus* de control interno, autoeficacia, competitividad muy similares a las descritas en el rol del líder, siendo cualidades asociadas al estereotipo masculino de la sociedad, no siendo consideradas como femeninas.

Del mismo modo, Mercadé (1998) y Facundo (2011) citadas por Berbel (2014), encontraron que el riesgo es considerado como una

necesidad inherente al hecho de ejercer el liderazgo, siendo una desventaja para las mujeres, ya que debido a la educación recibida no suelen puntuar alto en los test que miden este rasgo. Sin embargo, actualmente se valora la prudencia en la gestión, característica que muchas mujeres poseen por la diferente socialización a que están expuestas desde su infancia.

Torrent (2011), citado por Berbel (2014), propone el perfil de las emprendedoras de la siguiente forma: a. La mujer emprendedora está más formada que la media, con carrera universitaria y diferentes posgrados, b. Una problemática para todo emprendedor, siendo más difícil para ellas ya que tienen menos acceso a financiación privada y también a programas de ayuda pública y viveros de empresa, por lo que tienen que recurrir a los ahorros propios, de amigos o familiares, c. *Marketing*, mayor orientación por parte de las mujeres hacia esta área y la comunicación en las empresas, siendo atractiva la venta *online*, d. Estilo de liderazgo, las empresas formadas por mujeres promueven el trabajo en equipo, e. Conciliación de la vida personal y laboral haciendo un uso más intenso de la jornada compacta.

Con base en lo anterior, el acto de emprender conlleva como elemento fundamental el riesgo, asumiendo la situación inherente a la consecución de acciones y conductas. En efecto, se identifica al emprendedor como una persona capaz de detectar oportunidades, poseedor de habilidades necesarias para desarrollar un nuevo significado de negocio a partir de la autoconfianza (Harper, 1991). Por consiguiente, se infiere que aprovechando las capacidades y recursos disponibles, el emprendedor soluciona problemas e identifica oportunidades. Morris y Kuratko (2002) argumentan que “el emprendedor, además de hacer uso óptimo de los recursos disponibles y utilizarlos en combinaciones que maximizan sus resultados

factibles, “agrega valor” a todo proceso o actividad en la que interviene”. Considerando lo planteado, la capacidad de percibir nuevas oportunidades que otros no identifican es la habilidad para establecer cuándo un nuevo producto tiene un valor inimaginado para el cliente y cuándo un método de producción es desconocido para los demás (González *et al.*, 2010).

El emprendimiento femenino es la opción de las mujeres para redirigir las profesiones, negocios y familias; este último aspecto es un factor de priorización para iniciar algo mediante el amplio espectro de la creatividad y la motivación. Tramullas (2016) considera que un emprendedor puede ser cualquiera que se lo proponga; en el caso de las mujeres se encuentran las madres emprendedoras quienes presentan diferentes características profesionales. Las madres son únicas gestionando, tomando decisiones, siempre positivas, asumiendo riesgos, multidisciplinarias, con inteligencia emocional, empáticas, generosas, colaborativas. Pueden integrar perfectamente dos actividades intensas con la premisa de la calidad en relación al bienestar y crecimiento de los hijos (siendo honestas y humanas). Esta descripción es bien valorada al momento de seleccionar el personal especializado.

Díaz, De la Cruz, Postigo y Ayala (2008) caracterizan dos tipos de emprendedoras. El primero es la emprendedora por oportunidad quien pone en marcha una empresa para explotar una posibilidad de negocio, mientras que la emprendedora por necesidad está determinada por las circunstancias y falta de expectativas. De esta manera resulta interesante analizar las características de las mujeres emprendedoras con el fin de entender su comportamiento ante determinada situación. El emprendimiento de la mujer estudiado por Macías y Parada (2013) se enfatiza a partir de criterios como: tipo

de emprendedora y empresa, características de la mujer empresaria, estilo empresarial femenino, éxito empresarial, obstáculos por vencer y motivos del emprendimiento.

En las organizaciones de mujeres emprendedoras se encuentra motivación y compromiso por el mejoramiento de la calidad de vida desde el desarrollo sustentable (Cárdenas, 2009). Por su parte, Ljunngren y Kolvereid (1996) concluyen que las mujeres empresarias tienen como características: necesidad de mayor logro, un mayor control interno, una menor propensión al riesgo, y poseen una personalidad menos proactiva que los empresarios hombres. De acuerdo a Rosener (1990), el estilo empresarial de las mujeres se apoya en valores culturales y sociales, orientado a las personas y basado en las relaciones interpersonales. Por consiguiente, es característico en las emprendedoras el liderazgo transformacional bajo un estilo de dirección participativo y democrático, buscando el consenso entre sus empleados, delegando más responsabilidades y compartiendo mayores cuotas de información y poder que los empresarios masculinos.

METODOLOGÍA

Para la elaboración del presente capítulo se utilizó la metodología de la hermenéutica, mediante revisión bibliográfica de autores especializados en el tópico liderazgo, relacionado con el emprendimiento femenino. En este sentido, Santafé y Tuta (2017) consideran que el método hermenéutico trata de estructurar una interpretación coherente del todo a través del empirismo inductivo, denominado razonamiento argumentativo donde se establecen conclusiones sin pretender garantizar una verdad absoluta. Asimismo, la revisión bibliográfica constituye un procedimiento científico sistemático de indagación, recolección, organización e interpretación de información a través de una estrategia de análisis de documentos.

CONSIDERACIONES FINALES

De acuerdo a la interpretación hermenéutica, producto de la investigación documental sobre el liderazgo y emprendimiento femenino, se infiere que las mujeres aplican un estilo participativo de liderazgo, fundamentado en el carisma, trabajo en equipo, relaciones interpersonales y motivación grupal con el fin de alcanzar los propósitos empresariales. Asimismo, articulan prototipos como la protección, beneficios sociales, firmeza y habilidad para superar obstáculos. A pesar de las anteriores características, las mujeres se ven afectadas por factores (techo de cristal), que bloquean sus aspiraciones de alcanzar altos niveles jerárquicos en las organizaciones. Por consiguiente, el emprendimiento femenino se convierte en una clara alternativa de ingreso al campo laboral a través de la formación (capacitación), mejorando la calidad de vida de la emprendedora, su núcleo familiar y contexto donde se desarrolla, mediante la generación de valor personal y empresarial a partir de la identificación de oportunidades que faciliten el empoderamiento económico de la mujer para el desarrollo de la sociedad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alberich, T. & Sotomayor, E. (2014). *Planificación y Gestión. Manual para la acción social*. Madrid: Editorial Dykinson.
- Argos, J. & Ezquerro, P. (2014). *Liderazgo y educación*. Ediciones Publican: Universidad de Cantabria.
- Arteaga, A. & Ramón, S. (2009). Liderazgo resonante según género. *Multiciencias*, 9(3), 289-295.
- Ayoub, J. (2011). *Estilos de liderazgo y su eficacia en la administración pública mexicana. Metodología y resultados de una investigación empírica*. México: Editorial. Lulu Enterprises, Inc.
- Banco Mundial (2012). *Informe sobre el Desarrollo Mundial: Igualdad de Género y Desarrollo*. Washington, DC.: Banco Mundial.

- Benjamín, E. (2007). *Auditoría administrativa: gestión estratégica del cambio*. Segunda Edición. México: Editorial Pearson Prentice Hall. Universidad Autónoma de México.
- Berbel, S. (2014). *Directiva y empresarial. Mujeres rompiendo el 'techo de cristal'*. Barcelona, España: Editorial UOC.
- Bradich, M. & Portillo, M. (2005). *El liderazgo femenino ¿existe?* Buenos Aires, Argentina: Universidad de CEMA (UCEMA).
- Cantillon, R. (1755): *Essai sur la Nature du Commerce en Générale*. Londres: MacMillan.
- Cañete, M. (2004). *Reflexiones sobre mujer y política. Memorias del Seminario Nacional. Los cambios políticos en Ecuador: perspectivas y retos para la mujer*. Ecuador: Ediciones Abya Yala.
- Cárdenas, M. (2009). Mujeres emprendedoras y los beneficios del desarrollo sustentable en proyectos de inversión. *Ostara*, (1/2), 119-120.
- Contreras, F. (2008). Liderazgo: perspectivas de desarrollo e investigación. *International Journal of Psychological Research*, 1, 64-72
- Cox, R. (2007). *Psicología del deporte. Conceptos y sus aplicaciones*. Sexta Edición. España: Editorial Médica Panamericana.
- Díaz, C., De la Cruz, M., Postigo, M. & Ayala, C. (2008). *Mujer y creación de empresas en Extremadura: Un análisis comparativo*. España: Universidad de La Rioja.
- Duro, A. (2006). *Introducción al liderazgo organizacional. Teoría y metodología*. Madrid: Universidad Rey Juan Carlos- Servicio de Publicaciones.
- Fernández, E. (2010). *Administración de Empresas. Un enfoque interdisciplinar*. Madrid, España: Editorial Paraninfo.
- Fiedler, F. (1984). El estudio del liderazgo: el modelo de la contingencia. Torregrosa, Jr. y Crespo, E. (Comp.). *Estudios Básicos de Psicología Social*. Barcelona.
- Figueroa, H. & Ramírez, C. (2004). *Administración de Servicios de Información*. México: Facultad de Filosofía y Letras. Dirección

- General de Asuntos del Personal Académico. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Formichella, M. (2004). *El concepto de emprendimiento y su relación con la educación, el empleo y el desarrollo local*. Buenos Aires, Argentina: Publicación Inta.
- Gámez, J. (2008). El emprendedor, hacia una nueva caracterización en Colombia. *Management. Revista de la Facultad de Ciencias Empresariales*, 17(29), 17-32.
- Gibson, I. & Donnelly, J. (2001). *Las organizaciones* (10ª ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Goleman, D. (2001). *Liderazgo que logra resultados*. México: Hay Group.
- Gómez, I. & Gil, P. (2010). *Rediseño organizacional basado en el modelo de las escuelas que aprenden. Estudio de una escuela infantil en Iberoamérica*. España: Editorial Wanceulen.
- González, J. González, M.J.J., Ceron, C. A., Alcazar, F. L. (2010). Caracterización emprendedora de los empresarios en los valles de Tundama y Sugamuxi, Boyacá (Colombia). *Pensamiento y Gestión*, 29, 163-189
- Guzmán, J. & Rodríguez, M. J. (2008). Comportamiento de las mujeres empresarias: una visión global. *Revista de Economía Mundial*, 18, 384-385.
- Harper, S. (1991). *The McGraw-Hill guide to starting your own business*. USA: McGraw-Hill.
- Hernández, G. (2008). *Paradigmas en psicología de la educación*. México: Paidós.
- Hit, M., Black, S. & Porter, L. (2006). *Administración*. México: Editorial Pearson Prentice Hall.
- Hogg, M. & Vaughan, G. (2010). *Psicología Social*. Quinta Edición. España: Editorial Médica Panamericana.
- Huber, L. (2010). *Fundamentos de liderazgo y gestión de recursos humanos*. España: Editorial Visión Holística.

- Instituto de la Mujer (2011). *Los recursos y resultados: Una perspectiva de género*. España: Universidad de Castilla La Mancha.
- Kassin, S. (2003). *Psychology*. Nueva York: Prentice-Hall.
- Kaufmann, A. (1999). *Líder Global: En la vida, en la empresa*. Madrid: Editorial Universidad de Alcalá de Henares.
- Langowitz, N. & Minniti, M. (2007). The entrepreneurial propensity of women. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 31, Oxon, Blackwell Publishing, 1042-2587.
- Ljunngren, E. & Kolvereid, L. (1996). New business formation: Does gender make a difference? *Women in Management Review*, 11(4), 3-12.
- López, J. M. G. (2013). Estudio diagnóstico para determinar el perfil de liderazgo del gerente y de sus colaboradores en la gerencia operativa, según el modelo de Rango Completo de Bass y Avolio: Caso de una empresa industrial química en coatzacoalcos, Veracruz, México. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*.
- Luna, A. (2010). *Administración Estratégica*. Primera Edición. México: Grupo Editorial Patrial.
- Lupano Perugini, M. L. & Castro Solano A. (2008). Prototipos de líderes varones y mujeres. Un análisis comparativo según sexo y puesto ocupado. *Acta Psiquiátrica y Psicológica de América Latina*.
- Macías, G. y Parada, L. (2013). *Mujeres, su participación económica en la sociedad*. México: Editorial Universitaria.
- Manning, E., Amedeo da Ríos., G. & Salinas, R. (2007). *Urge un líder con sentido humano*. México: Editorial Pearson Education.
- Maxfield, S. (2007). *Women on the Verge of Corporate Power in Latin America II*. Boston, MA: Center for Gender in Organizations, Simmons College
- McCrae, R. R. & Costa, P. T. (2010). The Five Factor Theory of Personality. En O. P. John, R. W. Robins, y L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (159-182). Nueva York: The Guilford Press.

- Morris, C. & Maisto, A. (2005). *Introducción a la Psicología*. México: Pearson Educación.
- Morris, M. & Kuratko, D. (2002). *Corporate entrepreneurship*. USA: Harcourt Pub.
- OCDE (Organización para la cooperación y el desarrollo económico) (2012). *Cerrando las brechas de género: es hora de actuar*. México: Alfabetas Artes Gráficas.
- Palomo, M. (2007). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. Madrid: Esic Editorial.
- Ramos, M. (2005). *Mujeres y liderazgo. Una nueva forma de dirigir*. España: Universidad de Valencia.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. Décima edición. México: Editorial Pearson Educación.
- Robbins, S. & Coulter, M. (2005). *Administración*. Octava edición. México: Editorial. Pearson Educación.
- Robbins, S. & Decenzo, D. (2002). *Fundamentos de Administración. Conceptos esenciales y aplicaciones*. Tercera Edición. México: Editorial Pearson Prentice Hall.
- Rodríguez, C. & Jiménez, M. (2005). Emprenderismo, acción gubernamental y academia. *Revisión de la literatura. Innovar*, 15(26), 73-89.
- Rosener, J. (1990). Ways women lead. *Harvard Business Review*, 68(6), 119-125.
- Ruiz, F. A. M. & Rodríguez, J. M. P. (2013). Apuntes críticos sobre teorías y tipologías del liderazgo organizacional. *Contribuciones a la Economía*, (1).
- Santafé, A. & Tuta, L. (2016). *Competitividad. Estrategia emprendedora de posicionamiento en instituciones educativas*. Colombia: Editorial Redipe. Red de investigación Educativa y Pedagógica Iberoamericana.
- Santafé, A. & Tuta, L. (2017). *Posconflicto. Insignth de sus actores*. Colombia: Editorial Redipe.

- Say, J. (1803): *Traité de Economie Politique*. Edición de 1972. París: Calmann-Lév Éditeur.
- Schumpeter, J. (1934). *The Theory of Economic Deveopment*. Massachussets: Press. Cambridge.
- Shane, S. & Venkataraman, S. (2000). The Promise of Entrepreneurship as a Field of Research. *The Academy of Management Review*, 25(1), 217-226.
- Serrano, O. & Portalanza, A. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Revista Suma de Negocios*, 5. Doi:10.1016/S2215-910X(14)70026-6
- Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe (SELA) (2010). *Desarrollando mujeres empresarias: La necesidad de replantear políticas y programas de género en el desarrollo de pymes*. Caracas, Venezuela: Secretaría Permanente del SELA.
- Stoner, J., Freeman, R. & Gilbert, D. (2000). *Administración*. Sexta edición. México: Editorial Pearson Educación.
- Tramullas, M. (2016). *Emprender en femenino. Profesionales y madres, una visión emprendedora diferente*. Segunda Edición. Reviews.
- Tuta, L. & Santafé, A. (2014). *Gerencia de la organización desde la óptica de la incertidumbre*. Colombia: Editorial Redipe. Red de Investigación Educativa y Pedagógica Iberoamericana.
- Walras, L. (1874). *Eléments D' Économie Politique Pure ou Théoriedla Richese*. Traducción al castellano: Elementos de economía política pura. Madrid: Ed Alianza.
- Yusof, A. & Mohd Shah, P. (2008). Transformational Leadership and Leadership Substitutes in Sports: Implications on Coaches Job Satisfaction. *International Bulletin of Business Administration. EuroJournals*.

WEBGRAFÍA

- Cepal (2017). *Transversalización del enfoque de género en la agenda 2030. Un compromiso de toda la CEPAL, con los derechos y la autonomía*

de las mujeres. Recuperado de: <http://www.cepal.org/es/discursos/taller-ideas-transversalizacion-enfoque-genero-la-agenda-2030-un-compromiso-toda-la-cepal>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2016). La población de América Latina alcanzará 635 millones de personas en 2016. Recuperado de: <http://www.cepal.org/es/noticias/la-poblacion-america-latina-alcanzara-625-millones-personas-2016-segun-estimaciones-laConsultado mayo-2017>.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (2016). *Pobreza extrema y exclusión persisten en la región según informe global*. Recuperado de: http://www.do.undp.org/content/dominican_republic/es/home/presscenter/articles/2017/03/22/pobreza-extrema-y-exclusi-n-persisten-en-la-regi-n-seg-n-informe-global-del-pnud.html

Cómo citar este capítulo:

Santafé-Rojas, A.-K., Albornoz-Arias, N., & Mazuera-Arias, R. (2018). Liderazgo y emprendimiento femenino. En R. Mazuera-Arias, N. Albornoz-Arias, M. Vivas-García, M.-A. Cuberos, A.-K. Santafé-Rojas, M.-T. Carreño-Paredes, . . . M. Á. Vera, N. Albornoz-Arias, & R. Mazuera-Arias (Edits.), *Mujer, emprendimiento y empleabilidad: una mirada interdisciplinaria* (pp.111-142). Barranquilla: Ediciones Universidad Simón Bolívar.

Capítulo V: **Mujer, emprendimiento y cultura***

Antonio Enrique Tinoco Guerra¹

* El presente capítulo se realiza en el marco del proyecto: Capacidades de la mujer desde la perspectiva de la empleabilidad y el emprendimiento como contribución a la productividad regional del Norte de Santander, de la Universidad Simón Bolívar, sede Cúcuta.

¹ Doctor en Historia, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas. aetincog@gmail.com

RESUMEN

A través de la historia de Occidente la mujer ha luchado por lograr su independencia en el sentido integral del término, y convertirse en un ente productor que comparte roles en primera línea al lado del hombre. Dentro de las distintas formas de figurar la mujer como ente productivo, ha estado la cultura y dentro de esta el arte y la artesanía, que es una de las formas de manifestación más auténtica de la cultura popular. El emprendimiento artesanal en América Latina se ha dado desde tiempos inmemorables en forma de emprendimiento comunitario o colectivo, donde la mujer ha manifestado una extraordinaria capacidad como empresaria, como gerente y como ser integrado al sector productivo de cada uno de los países del subcontinente.

Palabras clave: arte, artesanía, cultura, emprendimiento colectivo, gremios artesanales.

WOMEN, ENTREPRENEURSHIP AND CULTURE

ABSTRACT

Through history of the occident, women have fought to achieve their independence in the integral sense of the term, and become a producer which shares first-lines roles next to the man. Within the different ways of including women as a productive entity, has been the culture and within this the art and the craft, which is one of the most authentic manifestations of popular culture. The craft entrepreneurship in Latin America has been given since immemorial times in the form of community or collective entrepreneurship, where the woman has manifested an extraordinary capacity as an entrepreneur, manager and as integrated human being in the productive sector of every each one of the countries of the subcontinent.

Keywords: art, craft, culture, collective entrepreneurship, craft guilds.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo pretende vincular a la mujer como ente productor dentro del devenir civilizatorio, y relacionarla con la cultura imperante en el proceso de globalización, para posteriormente ver si existe en esta cultura globalizada una posibilidad de fomentar una cultura del emprendimiento, donde la mujer pueda compartir con el hombre roles protagónicos dentro del proceso de producción.

Este trabajo consta de una somera visión histórica donde se analizará el papel de la mujer como ente productor a lo largo de la historia de Occidente. En segundo lugar, se analizará la concepción de cultura actual, y cómo la mujer figura en ella. En un tercer punto, se verá a la mujer dentro de la cultura del emprendimiento y se revisarán sus posibilidades.

Carrillo (1996), antropólogo mexicano en su obra *El dragón y el unicornio* (1996) utiliza el título de esta obra como parte de una alegoría, donde el dragón simboliza al hombre, representando la cultura masculina y el poder de este en la historia, mientras que el unicornio simboliza a la mujer, representa la cultura femenina y el poder de la mujer en el devenir humano. El autor propone una visión de la historia diferente a las concepciones tradicionales que han imperado en la filosofía de la historia, en la historiografía, en la antropología y la sociología. Carrillo (1996) se apoya en el antropólogo suizo Johann Jakob Bachofen (1818-1887), quien sostenía que, en la primera etapa de la historia de la humanidad, denominada matriarcado, la mujer ejercía el poder sobre el clan y la horda; las pruebas que aportaba Bachofen (2009) para sustentar su teoría se basaban en mitos, ritos y en las incipientes artes plásticas que nacieron durante la prehistoria.

Bachofen (2009) hablaba de matriarcado, término que implicaba una ginocracia, o gobierno de las mujeres, donde el poder de la mujer se ejercía en el ámbito político, religioso y familiar, es decir, en todos los círculos de la vida social. Las figurillas de arcilla y piedra tallada durante el neolítico y en los periodos históricos posteriores, por ejemplo, en la antigua Mesopotamia, las esculturas femeninas se representaban con grandes genitales, esto significa para Bachofen, que había un culto al sexo de la mujer y el sexo era una forma de poder absoluto. La vida sacerdotal, también era inicialmente controlada por la mujer; en las primeras mitologías de los pueblos helénicos imperó, tanto en las teogonías, como en las cosmogonías una visión que exaltaba a la mujer sobre el hombre.

Posteriormente, afirma Carrillo (1996), vino un período de transición hacia la androcracia o falocracia, es decir, el gobierno del hombre; seguidamente una etapa que sería la actual, de dominio absoluto de la falocracia, y según Carrillo, estamos al inicio de un proceso de transición hacia una nueva ginocracia, que llegará y se impondrá como en los períodos primitivos de la historia, a través de un matriarcado absoluto, para luego continuar el ciclo o eterno retorno que dominaría la historia humana².

Esta visión de la historia en forma de tiempo circular, no es muy común en Occidente, ya que imperó sobre todo en el pensamiento griego antiguo y en otras sociedades de los primeros tiempos de la historia, siendo desplazado por el cristianismo y particularmente por la filosofía de Agustín de Hipona, quien estableció el tiempo lineal en el pensamiento occidental, cuyos orígenes se remontan al pensamiento hebreo o judío.

² Para mayor información, véase: Bachofen J. (2009). *El Matriarcado*, y Engels F. (1976). *El origen de la familia, de la propiedad privada y del Estado*.

Carrillo (1996) demuestra cómo en el actual momento histórico que estamos viviendo, la mujer ha ido ganando terreno en la vida pública, desplazando al hombre y compitiendo con él, disputándole espacios importantes en distintos campos de la actividad humana, tales como el ámbito político, el social, el económico y cultural. Según el autor, nos dirigimos a un nuevo período matriarcal o ginocrático donde la mujer retomará su papel preponderante en el futuro de la humanidad.

LA MUJER Y EL TRABAJO

La filósofa Arendt (2009), nacida en Alemania (1906-1975) hizo en su libro *La condición humana*, una distinción entre laborar, trabajar y accionar. La primera se refiere a la actividad humana de carácter primitivo y sobre todo en el ámbito agrícola y extractivo. El trabajo, por el contrario, es una actividad más compleja, depende de normas estrictas y de una condición de dependencia de elementos estructurales, tecnológicos, jerarquías, etc. Por ejemplo el trabajo fabril, el trabajo de oficina, etc. Mientras que el accionar, es una actividad abstracta, un hacer vinculado a los elementos estéticos, al arte, la literatura, la vida intelectual, la belleza, entre otras; particularmente se reconoce por producir satisfacción o goce en quien lo realiza. El lugar de la mujer en estas tres formas de actividad productiva, ha sido distinta.

En el ámbito laboral encontramos que la mujer cumplió una función de recolectora en las sociedades primitivas en tanto que el hombre cumplía con las funciones de la caza y pesca, lo que estableció desde la prehistoria, una división sexual del trabajo y una distribución de roles en el ámbito de lo social. Posteriormente, en los albores del proceso civilizatorio aparece una actividad distinta que ha sido el trabajo más antiguo en toda la humanidad, la prostitución. Los an-

tropólogos Mossuz-Lavau (2015) y García (2012) han demostrado que desde las civilizaciones de Mesopotamia (asirios y caldeos), Egipto y en el mundo hebreo, la prostitución jugó un papel importante en la vida social; inicialmente estaba vinculada al ámbito religioso, tal vez, por lo dicho anteriormente, que en estos inicios de la historia imperaba el matriarcado enunciado por Bachofen, donde la sacerdotisa jugaba un papel importante, como también las sibilas, pitonisas y más adelante las brujas durante la Edad Media. No hay que olvidar que el Oráculo de Delfos estaba en manos de una sacerdotisa.

Con el pasar del tiempo, la mujer se incorporó al trabajo doméstico en las sociedades esclavistas de Grecia y Roma; el cuidado de los hijos de los nobles y aristócratas estaba en manos de mujeres. Durante la Edad Media lo sagrado y lo profano estará representado en la figura de la mujer, la monja y la bruja, simbolizan los dos extremos de la magia y lo sacro en ese momento de la historia. Aunque comienza la mujer a figurar como parte del trabajo doméstico dentro y fuera del hogar propio, la atención a la nobleza y a la aristocracia, desde un punto de vista cotidiano, lo efectuaban las mujeres, damas de compañía, nodrizas y cocineras. Estos fueron algunos de los trabajos realizados por la mujer durante el periodo medieval.

Fuera del ámbito mitológico las mujeres no participaban en la guerra, las Amazonas eran figuras mitológicas que hablaban de mujeres guerreras, diestras en el manejo del arco y la flecha. Pero en términos generales, durante la Edad Antigua y la Edad Media de Occidente, la mujer jugó un papel pasivo, donde su ámbito de acción se concretaba en el rol de esposa y madre, la figura del hombre encarnada en *el pater familia* opacaba todo.

En el ámbito del accionar, o si se quiere del arte y de las letras, fueron pocas las mujeres que se destacaron, la poetisa Safo de Lesbos (650/610-580 a.C.), fue uno de los pocos casos en que la mujer pudo destacarse. En el ámbito de la filosofía, solamente cobra una relativa relevancia la persona de Hipatia (310- 415 d.C.), quien osó cuestionar la teoría geocéntrica de Aristóteles y fue desollada viva por fanáticos del cristianismo (De Lesbos, 2003).

Durante la Edad Antigua y la Edad Media, la mujer fue fuente de inspiración, en la tragedia griega jugó papeles colosales como Yocasta en la obra *Edipo Rey* de Sófocles, *Ifigenia y Medea* de Eurípides. Durante la Edad Media, obras como *Tristán e Isolda*, ubican a la mujer como un ser vulnerable, débil y dispuesta a recibir la protección de algún caballero andante; en toda la novela caballeresca la mujer mantiene el mismo papel. Cervantes en *El Quijote* satiriza este rol de la mujer, digna de proyección y ente sublime en la figura de Dulcinea del Toboso (De Cervantes, 2004).

Cabe señalar, que en el mundo antiguo, particularmente en el pensamiento mitológico hebreo y en el griego, la mujer jugó un rol negativo al ser asociada con el pecado; en el caso de Eva, la primera mujer que indujo a Adán, primer hombre, a pecar, desobedeciendo a Dios y produciendo la llamada "caída" o pérdida del estado de gracia y consecuentemente la salida del paraíso. A partir de allí, la mujer ha sido estigmatizada dentro de la cultura judeo cristiana. En cuanto a los griegos, la figura de Pandora y su famosa caja, cumple una función similar a la de Eva; ella es sinónimo de calamidades y problemas que han envuelto a la humanidad. Otro ejemplo significativo lo representa Casandra, especie de símbolo que pronosticaba desgracias y desventuras para los hombres. Estas imágenes mitológicas dejaron su huella en el pensamiento occidental, siendo reivindicadas y transformadas a través de la figura de Beatriz, la

compañera de Dante, y de Margarita, la de Fausto. Ambos personajes femeninos representan la salvación del hombre; de esta manera dos obras inmortales de la literatura universal, transforman el papel de la mujer de negativo a positivo. Tanto en *La Divina Comedia* de Dante (1998), como en *Fausto* de Goethe (2004), el elemento femenino cobra una dimensión distinta, la pasividad se transforma en actividad.

En el Renacimiento y la Edad Moderna no hay grandes cambios a nivel laboral; la mujer sigue siendo un ente pasivo que sirve de inspiración a poetas y novelistas, como también a pintores y escultores y a todo tipo de artistas. No se debe olvidar la colosal obra de Botticelli, *El nacimiento de Venus*, donde se exalta la belleza del cuerpo femenino, la mirada dulce que remiten a la pureza y a la ingenuidad virginal.

La figura de Juana de Arco (1412-1431), mujer guerrera, se presenta como un caso excepcional en la Europa renacentista, ya que lideró el ejército francés en guerra contra los ingleses.

Durante el período de la Ilustración, la mujer sigue siendo fuente de inspiración y no otra cosa dentro de la vida pública, su rol sigue siendo vinculado a la vida doméstica y a las actividades concernientes con el matrimonio y la maternidad. No es sino hasta el siglo XIX cuando la mujer comienza a figurar tímidamente en la vida pública y en la actividad económica. La Revolución Industrial le entreabrió la puerta y la introduce parcialmente en el ámbito del trabajo fabril, aunque, a principios del siglo XIX surge el Romanticismo, corriente estética-literaria que propone un estereotipo de la mujer, donde participa de un amor sublime, tierno y dulce, como también pasivo, llamado amor romántico que la marcó a todo lo largo del siglo XIX. Figuras literarias como *Atala* de Chateaubriand, *María* de Jorge

Isaac, son el reflejo de lo que fue la mujer dentro del Romanticismo literario.

La Primera Guerra Mundial (1914-1917) le abrió las puertas a la mujer de manera definitiva al trabajo en fábricas y en cuanto actividad estaba reservada a los hombres. Las fábricas quedaron desiertas por el reclutamiento de soldados y las mujeres absorbieron esos puestos de trabajo. Allí comienza verdaderamente el proceso de liberación de la mujer. Es conveniente señalar que toda liberación comienza con y por lo económico. Simultáneamente, comienza un proceso de actividad intelectual con una amplia presencia femenina. Este es el caso de Marie Curie, un clave ejemplo de la actividad femenina en las ciencias. Esta dama de origen polonés, radicada en Francia, fue la primera científica en descollar en la física moderna y primera profesora mujer en dar clase en La Sorbona, la primera universidad francesa. Es digno de recordar que para ese entonces, la mujer tenía vetado su ingreso a la universidad, y se dio el caso de la geógrafa norteamericana Ellen Churchill Semple quien asistió de manera clandestina a los cursos de F. Ratzel en la universidad alemana, de principios del Siglo XX (Tinoco, 2017). A partir del logro del Premio Nobel de Física y de Química obtenido por Marie Curie, existe una gran cantidad de mujeres que se han hecho acreedoras del Premio Nobel en sus distintas versiones: Física, Química, Literatura, el de la Paz, etc., dando muestra del impulso y de la fuerza del trabajo femenino, que en otros tiempos fueron exclusivas del hombre.

La Segunda Guerra Mundial (1939-1945) reafirmó la presencia de la mujer en fábricas, industrias varias y en todo tipo de actividad vinculada a la economía. Se da una verdadera apertura de la mujer en las actividades productivas y remuneradas; junto a esta reafirmación se dio una serie de cambios importantes, que propiciaron

la aparición de una nueva cultura y de una nueva relación entre hombre y mujer. Entre los elementos nuevos están: la liberación sexual por parte de la mujer, desplazamiento del trabajo doméstico y un proceso de fragmentación de la vida familiar. El hombre y la mujer se disputan los roles protagónicos en el ámbito de lo económico y se da como fenómeno social importante, posiblemente vinculado a lo anterior, un aumento de la delincuencia juvenil. Este proceso de nueva cultura no se dio por igual en todo el mundo Occidental; los países industrializados avanzaron rápidamente en el proceso de liberación femenina, mientras que los países subdesarrollados, particularmente los de América latina, fueron más lentos, aunque no rezagados (Watson, 2015).

El proceso de liberación de la mujer en el ámbito de lo sexual se completó en la década de los años 60 del siglo XX cuando aparece la píldora anticonceptiva. En los países industrializados, el control de la natalidad se hace cada vez más notorio, hasta llegar a tasas de natalidad negativa, casos extremos se ven en los países escandinavos, pero en términos generales en los países industrializados, las tasas de natalidad tienden a decrecer, no por una imposición del Estado como es el caso de China, sino por un proceso vinculado al factor económico, es decir, la necesidad económica y espiritual de la mujer de producir y de ser independiente. Por otra parte, en los países subdesarrollados todavía el proceso de control de natalidad no ha tenido una acogida total. Posiblemente la influencia de la Iglesia Católica y de los sectores conservadores ha impedido adoptar una educación sexual eficiente, eficaz y a tono con los tiempos actuales (Watson, 2016).

Es conveniente reafirmar que toda liberación comienza por lo económico, esta fue la que dio paso a una nueva cultura, donde la mujer ha asumido un rol distinto al que le asignaba la sociedad a todo lo

largo de la historia; esto cambió, como ya se dijo, con la incorporación de la mujer al trabajo productivo.

LA MUJER Y SU NUEVO ROL SOCIAL. HACIA UNA NUEVA CULTURA

Paralelo al proceso de liberación económica, se fue logrando la participación política de la mujer. Desde el siglo XIX las mujeres ya demandaban ciudadanía, justicia y equidad política. En 1893 en Nueva Zelanda se aprueba por vez primera el sufragio de la mujer³ sin limitaciones; de allí en adelante fue una lucha constante, hasta que en el mundo entero se dio y se respetó el sufragio femenino. Por lo tanto, la participación de la mujer en la política es algo reciente y propio de la modernidad (López, 2006).

Desde el punto de vista de la literatura, de las artes y de la filosofía, desde el siglo XIX la mujer trata de ganar espacios. Escritoras como George Sand, Virginia Woolf, hasta llegar a una escritora consagrada como Simone de Beauvoir, con su obra *El segundo Sexo* publicado en 1949, revolucionó los planteamientos y la concepción que se tenía de la mujer hasta ese momento, esta filósofa francesa es considerada una de las pioneras de la liberación de la mujer y del movimiento feminista; su obra ha sido traducida en casi todas las lenguas del planeta, y sigue siendo reeditada año tras año. Junto a *La mujer eunuco*, de la escritora australiana Germaine Greer, publicada en 1970, esta fue una obra que consolidó todo lo relativo a la liberación de la mujer y fortificó el movimiento feminista a nivel mundial.

³ El primer derecho al voto de la mujer de la historia (sufragio femenino) se autorizó "accidentalmente" en Nueva Jersey en 1776, pero no era una ley que permitía a las mujeres votar, sino a las "personas" por lo que, en cuanto se dieron cuenta del "error", abolieron dicha ley en 1807. En Estados Unidos no se permitió el sufragio femenino total hasta 1965 (aunque desde 1920 sí podían ejercer su derecho al voto únicamente las mujeres de piel blanca).

En cuanto a la participación de la mujer en las artes y en la literatura, a partir de la segunda mitad del siglo XX abundan las escritoras y las artistas plásticas. Ya son tantas las que han ganado el Premio Nobel de Literatura, entre estas, la chilena Gabriela Mistral, una de las primeras galardonadas; de allí en adelante no han cesado de aparecer nuevas escritoras en el mundo entero y particularmente en América Latina, donde la mujer se ha ganado un puesto privilegiado en el ámbito de las letras.

En la plástica, todos los días aparecen nuevas figuras femeninas que se destacan en el campo de las artes, pero sin duda alguna donde más ha ganado espacio, ha sido en las artes escénicas; desde la ópera y la zarzuela, pasando por la dramaturgia, hasta el séptimo arte, la mujer ha logrado sobresalir y compartir roles protagónicos con el hombre, nunca en una posición de desventaja, todo lo contrario, igualándolo y superándolo.

En la política, día a día la mujer va ganando posiciones importantes, desde que Indira Gandhi llegara al poder, pasando por Corazón Aquino, Violeta Chamorro, hasta la posesión de Margaret Thatcher y Theresa May como Primeras Ministro del Reino Unido, Angela Merkel como canciller de Alemania, Cristina Fernández y Michelle Bachelet, Presidentas de Argentina y Chile respectivamente, sin dejar de lado las figuras de Golda Meir en Israel y de Eleonor Roosevelt en las Naciones Unidas y una gran cantidad de mujeres que cada vez más están figurando en política (Watson, 2015; Pérez, 2012).

Todos estos cambios se sustentan, primero en la Declaración de los Derechos Humanos en 1948 realizada por las Naciones Unidas y reafirmada por la Declaración de los Derechos de la Mujer (ONU, 1948), reafirmada en distintas conferencias, promovidas por la ONU desde 1979 hasta la actualidad, pasando por la Declaración contra la

Discriminación Femenina (ONU, 1979), donde se le da todo un respaldo a las mujeres, reafirmando sus derechos y rechazando cualquier tipo de discriminación o descalificación en el ámbito económico, político, religioso, racial, sexual, social o cultural. Todos estos instrumentos de carácter jurídico, moral, ético, envuelven el ámbito social y han propiciado una cultura igualitaria que ha favorecido la participación de la mujer en los diferentes escenarios de la vida política, social, intelectual, académica, científica y tecnológica. A eso es lo que llamamos una cultura igualitaria en pro del desarrollo pleno de las potencialidades del ser femenino.

LA CULTURA, UNA Y MÚLTIPLE

Existen cientos de definiciones de lo que es cultura; el término en sus inicios está vinculado al cultivo y a las actividades agrícolas, etimológicamente es una palabra de origen latino, que posteriormente se fue incorporando a las lenguas romances y más tarde al resto de las lenguas propias de todos los pueblos del planeta⁴.

En un principio la cultura se asoció a las bellas artes, pero con el pasar del tiempo fue tomando otra dimensión, hasta llegar a constituirse en una definición amplia, tan amplia, que se entiende por cultura todo lo hecho por el hombre, en oposición a la natura que es aquello que viene dado desde sus orígenes sin la intervención humana. La antropología, la sociología, la filosofía y otras ciencias humanas y sociales han procurado definir lo que es la cultura. Sin embargo, el camino más corto, aunque no el más preciso, es tomar la definición oficial de cultura propuesta por la UNESCO (2006). Aunque no todos comparten esta definición, y se podría argumentar que ella es trunca o limitada, también facilita el camino y simplifica lo relativo a un término tan complejo, por ser polisémico y de

⁴ Para mayor información sobre el concepto de cultura, consultar a Throsby, D. (2009).

vasto alcance. Para el organismo de las Naciones Unidas encargadas de las Ciencias la Educación y la Cultura, UNESCO (2006):

La cultura... puede considerarse como el conjunto de los rasgos distintivos, espirituales y materiales, intelectuales y afectivos que caracterizan una sociedad o un grupo social. Ella engloba, además de las artes y las letras, los modos de vida, los derechos fundamentales al ser humano, los sistemas de valores, las tradiciones y las creencias. (s.p.)

Esta definición propuesta por la UNESCO (2006) es, como toda definición, una visión genérica o general de un término; este concepto abarca de manera general a cualquier cultura de las existentes en el planeta, mejor dicho, a todas las culturas existentes en el mundo. Sin embargo, se puede hablar de **“una cultura”** para identificar a un ente específico y particular, como puede ser la cultura china, la francesa, la colombiana o la cultura de cualquier país de la tierra o de un grupo humano en particular; también se puede señalar que al mencionar **una cultura** nos referimos a algo específico, como puede ser una forma de vivir determinada, una forma de pensar propia, una manera de actuar y de ver el mundo o cosmovisión particular, es decir, un estilo de vida concreto que identifica y que ubica a un grupo específico dentro del gran concepto de cultura general. De allí que se pueda hablar de una cultura política, de una cultura democrática, de una cultura solidaria, o de una cultura del emprendimiento.

LA MUJER Y LA CULTURA DEL EMPRENDIMIENTO

Pérez y Gardey (2010) definen el emprendimiento de la siguiente manera:

El término emprendimiento no forma parte del Diccionario de la

Real Academia Española (RAE). Se trata del efecto de emprender, un verbo que hace referencia a llevar adelante una obra o un negocio. El emprendimiento suele ser un proyecto que se desarrolla con esfuerzo y haciendo frente a diversas dificultades, con la resolución de llegar a un determinado punto. El uso más habitual del concepto aparece en el ámbito de la economía y los negocios. En este caso, un emprendimiento es una iniciativa de un individuo que asume un riesgo económico o que invierte recursos con el objetivo de aprovechar una oportunidad que brinda el mercado. (s.p.)

En otras palabras, se puede entender el emprendimiento como la capacidad que tiene un individuo de tomar la iniciativa para comenzar y ejecutar proyectos, es decir, es una actitud ante la vida ante la creatividad y ante el trabajo humano que permite a las personas realizarse plenamente en un ámbito determinado de la vida productiva.

Desde un punto de vista cultural, se podría caracterizar al emprendimiento como una actitud para confrontar el riesgo, un optimismo exagerado, sin dejar a un lado una visión realista del entorno, de las condiciones estructurales y coyunturales donde se va a efectuar un determinado proyecto o plan de negocio. Hoffmann (2012) agrega a lo expresado un elemento importante, y tiene relación con el tiempo, según esta autora, “el verdadero emprendedor es el que piensa a largo plazo”; esta es una característica fundamental donde descansa la cultura del emprendimiento.

Hoffmann (2012) señala claramente que el emprendimiento como actitud no es percibido de una sola manera, tampoco desde una sola perspectiva. La autora señala que difiere mucho la visión que se tiene del emprendedor en los Estados Unidos de la que se tiene en España. La autora señala que en Norteamérica “un emprendedor

es un ser valiente que arriesga y al que apoyan. Que se equivoca y, lejos de estigmatizarlo, se le reconoce la valentía del intento y se le sigue apoyando” (p.106). El apoyo al que hace referencia esta emprendedora española tiene que ver no solo con lo económico, sino también con el ámbito social. En España, por el contrario, “Si se triunfa, todo son parabienes y felicitaciones. Si fracasa, queda marcado casi de por vida, por malo, por iluso” (p.106).

Lo señalado demuestra claramente que una cultura del emprendimiento no puede ser vista como algo homogéneo; cada país tiene su propia idiosincrasia, por lo tanto, una manera particular de concebir el emprendimiento y de vivir y fomentar una cultura que promueva este. Fundamentalmente las diferencias de concepción que se tienen del emprendimiento y de una cultura de este tipo, se sustenta en cuatro elementos:

1. El valor social que se le dé a la iniciativa.
2. El valor social que se le da al riesgo y a quien arriesga.
3. La concepción social que se tenga de la constancia.
4. La fortaleza ante las dificultades.

Este último punto remite directamente al caso de la mujer como emprendedora. Hoffmann (2012) relata dentro de sus experiencias que uno de los problemas mayores que confrontó a la hora de emprender su propio negocio fue el hecho de ser mujer y de ser joven. Sin la fortaleza necesaria, esta empresaria española no hubiera llegado a sobreponerse ante tantas dificultades.

Estos criterios difieren de una cultura a otra, es por ello, que hablar de una cultura del emprendimiento lleva de inmediato a un problema axiológico, es decir, a un problema de valores. El ubicar al emprendimiento en el ámbito de lo axiológico, propone una nueva interrogante, esta es, saber si el emprendimiento es dependiente de

la ética o si por el contrario es un problema exclusivamente cultural⁵ que varía según la cosmovisión propia de cada grupo humano. No está planteado aquí darle respuesta a este cuestionamiento, ya que sería salirnos totalmente del tema, pero se deja abierta esta inquietud a ser resuelta en otros trabajos y en otro momento.

CULTURA, ARTE Y ARTESANÍA

El arte es un elemento fundamental de toda cultura, el arte en sentido lato implica todas las manifestaciones del espíritu humano que pretendan y persigan el logro de la belleza a través de categorías estéticas. Desde la antigüedad clásica, el arte se distinguió por ser una expresión cuya autoría se conoce: Fidias, Mirón, Escopas, Praxíteles, son entre otros nombres, los que nos remiten a grandes escultores de la antigüedad. El arte se rige por categorías estéticas, y en muchos casos responde a los cánones establecidos por determinados maestros o determinadas escuelas.

La artesanía, por el contrario, es una manifestación espontánea, propia de la cultura popular que responde a la herencia y a la transmisión de un conocimiento que probablemente sea ancestral. Generalmente la artesanía es anónima y se le considera un patrimonio comunitario. Durante el Renacimiento se dio una separación entre arte y artesanía. En la Edad Media, tal distinción no existía; no sabemos si quienes esculpieron los capiteles y los frontones de las catedrales góticas fueron artistas o artesanos. Ninguna de estas obras fueron firmadas o reconocidas por un autor o artista determinado. Con el Renacimiento reaparece la autoría de la obra de arte y así surge la distinción entre artista y artesano.

La artesanía es definida como una serie de objetos artísticos de signi-

⁵ Para mayor información sobre este aspecto confrontar la obra de Llano C., C. (2011).

ficación cultural, realizados manualmente o con máquinas movidas con energía básicamente humana, en forma individual por un artesano o colectiva por una unidad productora de artesanías. Dichos objetos reflejan una autenticidad que enorgullece y revitaliza la "identidad", y deben conservar técnicas de trabajo tradicionales y los diseños autóctonos de una determinada región. La artesanía puede ser reproducida masivamente, mientras que la obra de arte no debería presentar tales características (Medina, 2012).

La obra artesanal puede ser clasificada según la misma fuente consultada en:

1. Artesanía Tradicional: para su creación se utilizan materias primas de la región y herramientas de tipo rudimentario, conservando las raíces culturales transmitidas de generación en generación. Estas son creadas con fines utilitarios y decorativos.
2. Artesanía Autóctona Aborigen: es la que mantiene viva la producción artesanal de los pueblos y comunidades indígenas, usando para ello útiles, técnicas y demás elementos proporcionados por su entorno.
3. Artesanía de Proyección Aborigen: como su nombre lo indica establece un vínculo con los diseños de origen, pero los proyecta adecuándolos a las exigencias del mercado.
4. Artesanía Típica Folclórica: es la que permite diferenciarnos de los demás países del mundo, se identifica con nuestras sólidas raíces folclóricas, manteniendo nuestra identidad.
5. Artesanía Urbana: son aquellas que utilizan insumos y técnicas urbanas en respuesta a una necesidad de consumo; surgen del ingenio popular e inspirado en la universalidad de la cultura.
6. Artesanía Suntuaria: como su nombre lo indica, son aquellas creadas únicamente con fines de lujo, utilizándose materias primas de alto valor, brindadas por la naturaleza.

Lo importante en este caso es señalar que una de las principales formas donde la mujer ha logrado desarrollarse plenamente en el ámbito del emprendimiento ha sido la artesanía. En muchos casos, la artesanía ha sido un negocio familiar que se ha transmitido de madres a hijas y cuyos orígenes son ancestrales. La cultura indígena o autóctona ha legado un gran patrimonio cultural en todo lo relativo a la artesanía como parte de la cultura popular americana, los aportes africanos integrados en el mestizaje latinoamericano junto a los aportes de los españoles y portugueses han creado una cultura propia del subcontinente, donde la artesanía, la culinaria, la música y el sincretismo religioso han dado frutos abundantes y típicamente latinoamericanos.

Según el Ministerio de Turismo de Perú (Mincetur), el 72 % de los artesanos de ese país son mujeres. Asimismo, el 59 % de la población está concentrada en las regiones de Cusco con el 19 % (11.646), Puno con 12 % (6.927), Lima y Piura con 9 % cada una (5.451 y 5.298 respectivamente) y, Huánuco y Lambayeque con el 5 % cada una (3.150 y 3.131 en el mismo orden). Otros datos revelaron que la actividad textil es una de las líneas artesanales que cuenta con mayores inscritos en el RNA (61 %), seguida de la fibra vegetal, metales preciosos y cerámicos (*El Comercio*, 2017).

Esta misma experiencia se repite en distintos países latinoamericanos como México, los países centroamericanos, Colombia y Venezuela, donde habría que agregar que, en el caso de México, las cooperativas artesanales para la producción, distribución y venta del producto artesanal están sumamente avanzadas. La Sociedad Cooperativa Artesanal "Mujeres por la Dignidad" fue fundada en 1997 con la participación de más de 500 mujeres y algunos hombres de los municipios de San Andrés, San Juan Chamula, Zinacantán y Chenalhó en Chiapas. El principal objetivo es comercializar sus ar-

tesanías textiles a un precio más justo. Ellas mismas, mujeres mayas tsotsiles, administran su tienda cooperativa en un espacio de encuentro y trabajo colectivo (Mujeres por la Dignidad, s.f.). Este es uno de los elementos pioneros de emprendimiento colectivo donde la mujer ha sido protagónica.

En Venezuela, la experiencia artesanal comunitaria se patentizó en el proyecto de la aldea artesanal Tintorero, pequeña comunidad ubicada en el Estado Lara, en el centro-occidente del país, donde los artesanos han logrado consolidar una unidad productora, distribuidora y comercializadora de productos artesanales. En la mayoría de los casos las mujeres han sido las protagonistas en la consolidación y realización efectiva de este proyecto.

En el caso de Colombia, la presencia comunitaria femenina ha sido definitoria para la artesanía nacional. Ferias artesanales y otros eventos dan cuenta de la importancia del rol de la mujer en el desarrollo de esta actividad económica que abarca no solamente el ámbito de la cultura sino también el turismo. La III Cumbre Internacional de la Mujer Empresaria, refleja la acción de la mujer en el ámbito del turismo y de la cultura popular. En la ciudad de Cali, durante el año 2016, en la mencionada feria, más de seis etnias indígenas distintas hicieron acto de presencia en esta actividad. La representación fue a cargo de mujeres artesanas y emprendedoras.

Esta experiencia comunitaria artesanal se repite a lo largo de todo el continente, desde México hasta la Patagonia. Cabría preguntarse, ¿por qué esta preferencia al trabajo comunitario artesanal a todo lo largo y lo ancho del subcontinente latinoamericano? Los orígenes de la práctica artesanal comunitaria se remontan a la Edad Media con los llamados gremios o asociaciones de *compagnons*, grupos organizados de artesanos que se desarrollaron a lo largo de toda Europa

durante todo el medioevo y tuvieron vigencia hasta muy entrada la Edad Moderna, luego fueron trasladados a América como parte del proceso de colonización, emprendido por España y Portugal en el nuevo mundo.

Los gremios o asociaciones artesanales pretendían proteger el trabajo de sus agremiados, controlar los precios y desarrollar mecanismos de control para proteger a los artesanos, sus productos y el precio del material elaborado, al mismo tiempo, estipulaban los horarios de trabajo, controlaban los mecanismos de distribución y todo lo relativo a la práctica artesanal. De esta manera surgió como herencia ibérica la práctica de la artesanía comunal en América Latina, convirtiéndose en una forma distintiva de emprendimiento comunitario, con excelentes resultados que puede ser entendido como un modelo propio de la región en materia de emprendimiento, artesanía y cultura popular.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alighieri, D. (1998). *La Divina Comedia. El Infierno*. Caracas: Universidad Central de Venezuela.
- Arent, H. (2009). *La condición humana*. Buenos Aires: Editorial Paidós.
- Bachofen, J. (2009). *El matriarcado*. Madrid: Editorial Akal.
- Carrillo, C. A. (1996). *El dragón y el unicornio*. México: Editorial Cal y Arena.
- De Cervantes, M. (2004). *El Quijote*. Madrid: Alfaguara.
- De Lesbos, S. (2003). *Poemas e fragmentos*. São Paulo: Editora Iluminuras Ltda.
- El Comercio (2017). *Mincetur: Mujeres representan el 70 % de artesanos registrados*. Recuperado de: <https://elcomercio.pe/economia/peru/mincetur-mujeres-representan-70-artesanos-registrados-232139>
- Engels, F. (1976). *El origen de la familia, de la propiedad privada y del*

- Estado. Moscú: Editorial Progreso.
- García, M. M. (2012). *Histoire des maisons closes*. Paris: Édition du Dauphin.
- Goethe, J. W. (2004). *Fausto y Werther*. México: Editorial Porrúa.
- Hoffmann, M. C. (2012). *Emprender soñando*. Madrid: Plataforma Editorial.
- Llano, C. C. (2011). *Dilemas éticos de la empresa contemporánea*. México: Fondo de Cultura Económica.
- López, A. (2006). El origen e historia del derecho al voto de las mujeres (agosto, 18). Recuperado de: <http://blogs.20minutos.es/yaestaellistoquetodolosabe/el-derecho-al-voto-de-las-mujeres/>
- Medina Ch, D. (2012). *Propuesta para el rescate de la identidad de las técnicas ancestrales de la elaboración de las artesanías de la comunidad Ilincho (Bachelor's thesis)*. Recuperado de: <http://dspace.unl.edu.ec/jspui/handle/123456789/1011>
- Mossuz-Lavau, J. (2015). *La prostitución*. Paris: Éditions Dalloz.
- Mujeres por la dignidad (s.f.). *Tejedoras Mayas de Los Altos de Chiapas Sociedad Cooperativa Artesanal*. Recuperado de: <http://desmiac.laneta.apc.org/mujeres/index.htm>
- ONU (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Asamblea General de las Naciones Unidas. París: ONU: <http://www.un.org/spanish/aboutun/hrights.htm>
- ONU (1979). *Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer*. Asamblea General de la ONU Resolución 2263 (XXII). París: ONU. Recuperado de: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>
- Pérez, L. A. (2012). Mujeres y política: Una historia de lucha, perseverancia y equidad. *Excelsior* (Mayo, 22). Recuperado de: <http://www.excelsior.com.mx/opinion/2012/05/22/suma/835786>
- Pérez, P. J. & Gardey, A. (2010). Definición de emprendimiento. Recuperado de: (<https://definicion.de/emprendimiento/>)
- Throsby, D. (2009). *Economía y cultura*. México: Editorial Gestión Cultural.

- Tinoco, G. A. (2017). *De un determinismo a otro. 2500 años de prejuicios sociales*. Maracaibo: Editorial Astro Data. Universidad del Zulia.
- UNESCO (2006). Definición de Cultura. Recuperado de: <http://cccalafior.blogspot.com.co/2006/09/definicion-de-cultura-segn-la-unesco.html>
- Watson, P. (2015). *Ideas: a history of thought and invention, from fire to Freud*. New York: Harper Collins.
- Watson, P. (2016). *Historia intelectual Siglo XX*. Madrid: Editorial Crítica.

Cómo citar este capítulo:

Tinoco Guerra, A. E. (2018). Mujer, emprendimiento y cultura. En R. Mazuera-Arias, N. Albornoz-Arias, M. Vivas-García, M.-A. Cuberos, A.-K. Santafé-Rojas, M.-T. Carreño-Paredes, . . . M. Á. Vera, N. Albornoz-Arias, & R. Mazuera-Arias (Edits.), *Mujer, emprendimiento y empleabilidad: una mirada interdisciplinaria* (pp.143-165). Barranquilla: Ediciones Universidad Simón Bolívar.

Capítulo VI **Desafios e tendências das políticas públicas para as mulheres como questão estratégica no Brasil: um olhar a partir do sul do país***

Aloisio Ruscheinsky¹; Manoella Cará Treis²;
Danúbia Silva Benites Lopes³

* Capítulo de resultado en el marco del Proyecto: El mercado laboral y la pobreza desde un enfoque de derechos de la UNISINOS.

1 Dr. em sociologia.
aloisior@unisinis.br

2 Graduação em Processos Gerenciais.
manotreis@hotmail.com

3 Graduação Engenharia da Produção.
danubialop375@gmail.com

RESUMEN

El texto se propone examinar las tendencias de las cuestiones de género en Brasil. En este sentido, se reconoce la existencia de políticas públicas instituidas y que se centran en la realidad de las mujeres. Las lagunas entre las demandas y las realizaciones están expuestas, lo que se traduce en la existencia de las luchas sociales y de los refuerzos a estas políticas. Ante la dominación cultural secular los desafíos para abordar las políticas, no a partir de un discurso sobre las mujeres, sino de la referencia a las luchas políticas por la ciudadanía. Los autores comprenden que las políticas públicas poseen una función prioritaria de redistribución de capital social y la cuestión de equidad se destaca orientada hacia la reducción de las desigualdades. El texto recorre algunos tópicos bajo la óptica de la mujer: los derechos inscritos en la legislación, la cuestión del trabajo, las formas de organización colectiva y los derechos femeninos, la participación en la democracia representativa, la permanencia de la violencia contra las mujeres.

Palabras clave: políticas públicas, mujeres, participación, derechos, violencia

ABSTRACT

The text proposes to examine the predispositions of gender issues in Brazil. In this sense, it is recognized the existence of public policies instituted and that focus on the reality of women. The gaps between demands and achievements are exposed, which translates into the existence of social struggles and reinforcements to these policies. Faced with secular cultural domination the challenges to address policies not from a discourse on women, but from the reference the political struggles for citizenship. The authors understand that public policies have a priority function of redistribution of social capital and the issue of equity stands out aimed at reducing inequalities. The text touches on some topics from the point of view of women: rights enshrined in legislation, labor issues, forms of col-

lective organization and women's rights, participation in representative democracy, and the perpetuation of violence against women.

Keywords: public policies, women, participation, rights, violence

INTRODUÇÃO

De forma intencional os autores se propõem fortalecer ou estabelecer laços entre profissionais do campo da investigação social e as múltiplas iniciativas e movimentos de mulheres, entre a investigação social e ativismo político e cultural, entre a construção do conhecimento acadêmico e o reconhecimento de sujeitos na luta social. Esta ótica parece-nos atestar o comprometimento com duas áreas igualmente importantes, porquanto uma relação com grupos sociais especificados e o movimento feminista. O texto aborda a invenção de direitos a nível local ao nacional no Brasil, porém, ao mesmo tempo tem o intuito de se inserir como aporte para a luta das mulheres para instaurar a igualdade de gênero na América Latina.

Neste horizonte de delimitação há, em primeiro lugar, o reconhecimento e promoção dos direitos das mulheres por meio da sua divulgação em trabalhos acadêmicos com um olhar sobre os fenômenos sociais em curso; em segundo lugar, alia-se à investigação dos processos de produção de direitos em face da discriminação de gênero, de desigualdades múltiplas em suas diversas manifestações, a intolerância aos sujeitos ativistas com a tentativa de impor-lhes o silenciamento e tantas outras formas da violência contra as mulheres.

Do ponto de vista metodológico visitamos bancos de dados e centros de pesquisa, nos aproximamos de grupos de agentes assessoras na questão feminista, realizamos entrevistas com militantes da causa das mulheres e, sobretudo, observação das práticas que se

encontram em curso. Não por último, a abordagem e perspectiva do trabalho de investigação apresentada pode subsidiar iniciativas da formação para espalhar narrativas e alargar o leque de mulheres ativistas e militantes que operam em várias fases da luta pela igualdade entre os sexos, seja a nível local, seja em qualquer dos países latino-americanos.

Reconhecemos que estão vigentes políticas públicas instituídas e que de forma privilegiada ou predominantemente se dirigem às mulheres. Uma delas é a política conhecida como a Lei Maria da Penha de proteção contra as questões de violência. Agora outras imediatamente são políticas implementadas em torno do direito da mulher de ir e vir, de trabalhar, de ter os filhos cuidados, da saúde garantida. As lacunas estão postas e expostas o que se traduz na existência dos reforços a estas políticas.

A dominação cultural secular e o desprezo aos atributos especificamente femininos, entre outros múltiplos aspectos, fundamentam a reparação e o reconhecimento do Estado, de forma particular pelas políticas públicas. Dentro do campo em debate o gênero não é concebido como um predicado imanente dos corpos, mas acima de tudo o conjunto de efeitos produzidos nos próprios corpos, as identidades socialmente referenciadas e as relações sociais. Desta forma, entre os desafios postos para o presente texto está a abordagem das políticas não a partir de um discurso sobre as mulheres e a reprodução dos valores vigentes, que soam como um obstáculo à cidadania ou um abafamento de direitos. As políticas públicas possuem uma função prioritária de redistribuição e nas últimas décadas a questão de igualdade se destaca orientada para a redução das desigualdades econômicas, políticas e culturais.

AS POLÍTICAS PÚBLICAS E DEMANDAS DAS MULHERES NO BRASIL

No Brasil ocorreu um avanço significativo no campo das políticas públicas, promovido em meio ao processo de democratização na década de 1980 e pela afirmação do leque de direitos na nova Constituição Nacional de 1988. Pela primeira vez na história do país, os direitos sociais foram reconhecidos como dimensões da cidadania e vértice do texto constitucional, com o propósito de serem garantidos por políticas públicas de viés universal. A questão social passou a ter um novo status político, um reconhecimento e legitimidade, indiscutivelmente um adensamento de relações entre as ações engendradas pela sociedade civil e a esfera do Estado. Os temas das desigualdades e discriminações passaram a compor os debates e as agendas das agências econômicas, políticas, sociais, culturais e ambientais.

A Constituição Federal de 1988, em parte repercutindo as manifestações das lutas sociais, abre um importante espaço institucional e coloca-se numa situação inovadora quanto à defesa de direitos Individuais, tidos como fundamentais e universais⁴. Tais direitos concentram-se, em sua maioria, no artigo 5º, que conta com 78 incisos. Desta feita, fica evidenciada a ênfase em garantir direitos inerentes à individualidade em suas diferentes nuances. Com a defesa dos Direitos Individuais e fundamentais se asseguram os direitos das mulheres no Brasil, como o reconhecimento à diferença e à igualdade. Pela primeira vez os direitos individuais e os sociais, tem em vista a garantia de direitos em face de realidades vividas pelas mulheres, historicamente em situações de desigualdades múltiplas.

Todavia, ao mesmo tempo cabe reconhecer que os governos brasileiros e seus diferentes agentes também participam da articulação

⁴ Desde a Declaração Universal de Direitos Humanos, as mulheres estão indicadas como um segmento que tem direitos a serem assegurados.

de um cenário a serviço do capital, determinando conseqüentemente um conjunto de medidas restritivas aos direitos. As justificativas recorrentes de crise promovem o repasse de condicionantes e contingenciamentos ao conjunto das políticas públicas, com destaque às políticas sociais, ambientais, culturais e das mulheres. Inclusive, não têm sido poupadas as históricas conquistas trabalhistas, nem os recentes avanços constitucionais de cidadania em torno das garantias dos direitos sociais.

DIREITOS E POLÍTICAS PÚBLICAS NACIONAIS DIRECIONADAS À IGUALDADE DE GÊNERO

O texto constitucional assume um compromisso enfático com a garantia da igualdade de gênero. Todavia, entende-se que o simples enunciado basilar de que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza” não apresenta especificidades suficientes. Assim, de forma mais explícita afirma-se a igualdade entre os sexos no artigo 5º, § I, ao determinar que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações”. Ainda se ratifica uma ênfase ao colocar a igualdade dentro família, no artigo 226, § 5º “os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher”.

Na configuração das políticas para as mulheres no Brasil, os Planos Nacionais de Direitos Humanos (PNDHs) foram fundamentais na consolidação da ideia da igualdade de gênero. Em suas três versões, notamos uma clara solidificação dos conceitos e um direcionamento específico em cada momento. Nesse contexto, cabe lembrar que algumas metas traçadas em muito desenvolveram as políticas de gênero⁵ em âmbito nacional, criando, inclusive, a Secretaria de

⁵ Sobre elas, cabe ressaltar: a) desenvolver ações afirmativas que permitam incluir plenamente as mulheres no processo de desenvolvimento do País, por meio da promoção da sua autonomia econômica e de iniciativas produtivas que garantam sua independência [...] b) incentivar políticas públicas e ações afirmativas para a participação igualitária, plural e multirracial das mulheres nos espaços de poder e decisão (Brasil, 2010, p.110).

Políticas para as Mulheres, que difundiu tais metas no território nacional.

Após a consagração destes princípios de direitos humanos e a aceitação de seus planos nacionais, surgiu um plano específico para as mulheres. De tal inspiração, surgiram os Planos Nacionais de Políticas para as Mulheres (PNPMs), que, de fato, enumeraram avanços nos âmbitos regionais. Segue-se que os PNPM consolidam avanços significativos quanto às políticas essenciais em vista dos gêneros. Não há condições para afirmar que os planos dão conta de todas as dimensões a serem assegurados quanto aos direitos das mulheres. Quando se faz um debate sobre a diversidade de circunstâncias fica evidenciado que as políticas da mulher não estão indicando para as singularidades. Na política de segurança alimentar não está consagrada a diversidade que existe. Ao adentrar-se nesta temática vamos percebendo o quanto mais tentam as políticas se aproximar da realidade, compõem todo tipo de nuances e diversidades a serem garantidas de forma explícita.

A Iª Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres, no ano de 2004, trouxe as bases para o lançamento do primeiro plano, elaborado com o principal objetivo de deter as formas de discriminação ainda presentes em legislações vigentes, e também com o intuito de ampliar as vertentes igualitárias. Também em sua terceira versão, o PNPM lançado em 2013 com metas até 2015, traz uma preocupação com a principal problemática das mulheres em seu contexto nacional, qual seja, o seu empoderamento. Neste sentido, declara “apoiar a reforma política, bem como criação, revisão, e implementação de instrumentos normativos, com vista a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, e entre as mulheres na ocupação de postos de decisão nas distintas esferas do poder público”. (Brasil, 2013, p.54).

Pelo visto até aqui, as políticas públicas podem ser analisadas a partir de diferentes perspectivas, de acordo com Maia (2015). De forma geral, são construídas e resultam dos propósitos e das relações de forças entre seus agentes culturais, econômicos, políticos e sociais. Em outros termos, se constituem a partir dos embates ideológicos entre Estado, mercado e sociedade civil. Em certo sentido, são mediações para coadunar conflitos a partir da disputa entre diferentes propósitos, porém ao seu término são de responsabilidade do Estado nacional em cujo contexto vão sendo concebidas, implementadas/financiadas e transformadas.

Ficou assegurado também a partir da Constituição de 88 a criação de instâncias de gestão e de controle social; em relação aos direitos e políticas das Mulheres foram criadas as secretarias e os conselhos dos direitos das mulheres tanto a nível federal, estadual e municipal. Em muitos municípios e estados foram criados os conselhos em defesa dos direitos das mulheres que são estâncias para tratarem especificamente de sua realidade e dos seus direitos e das demandas de segurança para que seus direitos humanos sejam radicalmente garantidos. De acordo com Magrini (2012), os mecanismos deliberativos são resultado de demandas de movimentos sociais e a criação de espaços representou um processo de alargamento da democracia e da noção de cidadania. A criação de espaços de interlocução entre Estado e organizações da Sociedade Civil, em certo sentido, uma ocupação de lugar estratégico na estrutura do Estado.

MULHERES E QUESTÃO DO TRABALHO

A reflexão acerca das políticas públicas reporta-se à constituição de um campo em que se dão avanços e reverses. Os desafios para abordar as políticas públicas no atual contexto e realidade brasileira se multiplicam, especialmente na medida em que estas se encon-

tram defasadas ou quanto à formulação e ao escopo ou quanto à capacidade de financiamento.

O crescimento econômico do Brasil não se refletiu em mais igualdade no mercado de trabalho: as mulheres continuam trabalhando com uma jornada maior que a do homem e média de salários menores. Além de, a mulher ter um índice de desemprego maior e estar em primeiro lugar, juntamente com os jovens, nas demissões. Geralmente possuem duas ocupações, a de trabalhadoras formais ou informais no mercado e a atividade doméstica e os deveres de mães. Uma realidade frequentemente implicada ou ampliada a partir da renda familiar.

A proibição de diferença de salários atestada no inciso XXX, do artigo 7º, é de aplicação imediata, também assegurada na legislação infraconstitucional. Porém, na prática usualmente existem salários diferentes entre homens e mulheres para a mesma atividade. Talvez, o único espaço onde isso não ocorre é no serviço público, mas mesmo nesse meio percebe-se que os cargos de chefia, aos quais não se chega diretamente pelo concurso público, mas após o ingresso na carreira, são normalmente ocupados por homens. Ou seja, onde há hierarquias e ganhos mais elevados a presença das mulheres tende a ser menor.

Quando se analisa a realidade é possível perceber que disposições legais são ineficazes. O mundo do trabalho no Brasil comporta discriminações de gênero, idade e cor⁶. Mulheres e negros ganham menos do que homens brancos e os idosos ainda em condições de trabalho são empregados em condições precarizadas.

⁶ A proibição de qualquer discriminação portador de deficiência atestada no inciso XXXI, do artigo 7º, também é norma de eficácia plena e imediata. Existindo, inclusive, na legislação infraconstitucional, o estabelecimento da obrigatoriedade de contratação de pessoas portadoras de deficiência. Na Unisinos um percentual de seus trabalhadores são portadores de deficiência física.

Existe uma ampla discussão entre diferença e igualdade, um paradoxo na realidade social. No caso da igualdade de gênero reporta-se à esfera pública ou também à esfera privada, pois “este reconhecimento normativo da diferença para garantir direitos destinados a dar efetivas condições de igualdade de oportunidades para as mulheres não considera a divisão sexual do trabalho no lar. Dentro do lar, o trabalhador homem poucas vezes assume uma ativa corresponsabilidade em tarefas reprodutivas, aprofundando, dessa forma, uma divisão entre o público e o privado, sem a suficiente consideração dos antagonismos existentes nos dois âmbitos e relegando à esfera privada as particularidades e diferenças em termos de gênero. Em outros termos, o que é protegido e regulamentado para as mulheres se relaciona com sua responsabilidade sobre o mundo privado, mais do que sobre o continuum produtivo-reprodutivo como eixo de análise de relações que incluem homens e mulheres, ou sobre a eliminação de discriminações na vida pública” (Pautassi, 2007, p.73).

Quanto à seguridade social todos os assalariados realizam forçosamente uma contribuição ao sistema estatal de previdência que ao término ou cumprindo com os requisitos lhe dará uma aposentadoria (artigo 7º da CF, inciso XXIV). Direito assegurado na legislação infraconstitucional condicionado ao período de 35 (trinta e cinco) anos de trabalho para os homens e 30 (trinta) anos para as mulheres. Pode igualmente ser conjugada com a idade.⁷

Para as mulheres apesar dos avanços, a perspectiva é de conviver com alguns retrocessos importantes e mais, a crise no mundo do trabalho vai expulsar primeiramente as mulheres, devido as trans-

⁷ Esta regra está em debate na possível reforma da Previdência em debate no Congresso Nacional. A grande interrogação reporta-se à reforma da previdência para quem? Desde a década de 1990, essa agenda está pautada pelas forças do mercado e desde 2015 voltaram ao embate. Neste sentido, as cogitações propostas são uma restrição de direitos básicos ou representam o declínio da ordem social Constitucional de 1988.

formações. Daqui a vinte anos cerca de 2/3 da população que hoje está ativa irá desaparecer, porque irão se impor outros modelos tecnológicos de produção, de reprodução da vida no trabalho. As mulheres podem ser expulsas, até porque impõem outros valores distintos da sociedade hegemônica, da tecnologia, além do movimento de amamentar ou uma vida sendo gerada.

Agora um olhar sobre o nexos entre as mulheres e o mundo do trabalho a nível regional. No Vale do Sinos, que abrange 14 municípios, possuindo uma população de 1.375.145 habitantes, sendo que 171.884 mulheres se encontravam no mercado de trabalho formal em 2014, de acordo com a Relação Anual de Informações Sociais, representando 45,35 % dos trabalhadores formais.

Tabela 1. Atividade laboral com presença das mulheres

Sector econômico	Números absolutos de mulheres no setor	Percentual de mulheres no setor
Indústria	48.896	37,59 %
Construção Civil	1.644	9,32 %
Comércio	38.188	48,28 %
Serviços	60.448	51,94 %
Administração Pública	22.088	68,83 %

Fonte: Relação Anual de Informações Sociais -RAIS- referente ao ano de 2014

No Vale dos Sinos, as mulheres estão mais presentes no setor de administração pública com 68,83 %, enquanto, no setor de Construção Civil, onde menos encontram mulheres, com o percentual de 9,32 % (Tabela 1). O setor que mais emprega mulheres é o de serviços, porém, a realidade desse setor na região difere de acordo com cada município.

De acordo com a Tabela 2, as mulheres estão menos presentes no mercado de trabalho formal no Vale dos Sinos em comparação aos

homens. As mulheres predominam, em relação aos homens no quesito salário menor, com 55,40 %. Os maiores salários do mercado estão direcionados aos homens, que apresentam um percentual de 64,04 %, praticamente o dobro em relação as mulheres.

Tabela 2. Salário médio de mulheres e de homens no Vale dos Sinos ano 2014

	Mulheres		Homens	
	Salário Menor	Salário Maior	Salário Menor	Salário Maior
Absoluto	101.943	69.941	82.083	124.561
Percentual	55,40 %	35,96 %	44,60 %	64,04 %

Fonte: Relação Anual de Informações Sociais -RAIS-

No artigo 392 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) apresenta os direitos da mulher grávida que trabalha: licença-maternidade de 120 dias (a partir do 8º mês de gestação), sem prejuízo do emprego e do salário, que será integral. Caso receba salário variável, receberá a média dos últimos seis meses. As empresas têm que assegurar a estabilidade no emprego, o que significa que do momento da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto a gestante não poderá ser demitida sem justa causa. Ser dispensada no horário de trabalho para a realização de pelo menos seis consultas médicas e demais exames complementares durante a gestação. Mudar de função ou setor de acordo com o estado de saúde e ter assegurada a retomada da antiga posição. Em caso de aborto natural por direito a mulher possui duas semanas de repouso. Após o parto e o retorno da mulher para empresa essa necessita dois descansos diários de 30 minutos para amamentação, até a criança completar seis meses de vida.

A mesma CLT, em seu artigo 389, parágrafo 1º, estabelece que toda empresa em que trabalhem pelo menos 30 mulheres deverá manter um local apropriado de assistência aos filhos no período da

amamentação que vai do nascimento aos seis meses. Ou adotar o sistema de auxílio-creche que é um valor que a empresa repassa⁸ diretamente às empregadas independentemente do número de mulheres no estabelecimento. O que pode ocorrer também é a restrição à contratação de mulheres que tenham filhos pequenos.

AS ORGANIZAÇÕES DE COLETIVOS DE MULHERES E SEUS DIREITOS

Na organização de mulheres visando os seus direitos de igualdade convém fazer um giro pelas relações sociais e olhamos para casos onde a mulher obtém ganhos de renda acima daqueles recebidos em relação ao marido. A interrogação é sobre seu significado e se isso se traduz em modificações na distribuição cotidiana de tarefas domésticas em seu favor. A questão de entender este fenômeno está relacionada ao fato de que as mulheres passaram a ser maioria no ensino universitário, o que pressupõe a possibilidade de que, no âmbito da classe média, mudanças neste campo possam estar sendo gestadas.

Os conselhos municipais das mulheres, existentes em todos os municípios da região, conseguem de fato mirar com mais especificidade, profundidade a realidade delas. Indicaram as políticas públicas garantidores dos seus direitos, uma vez que se constituem de fato como representação legítima dos segmentos que de alguma maneira as põem como segmento organizado; são agentes que assumiram um compromisso para garantia dos direitos junto do coletivo. Este processo é uma instância fundamental para garantir os direitos advindos das políticas públicas.

No quesito do nexos entre mulheres, o associativismo, o empreende-

⁸ É objeto de negociação coletiva e, portanto, podem ocorrer variações no valor e no tempo de auxílio.

dorismo não cabe neste curto espaço demonstrar o papel das mulheres, por certo assumem progressiva participação na organização de mobilizações sociais, da educação escolar, de eventos, na articulação de laços de solidariedade, bem como na construção e na promoção de espaços de sociabilidade urbana (Magalhães, Schemes, 2014). Os agentes sociais vão se dando conta que essa visibilização por meio da formalização de direitos permitiu que políticas públicas fossem asseguradas às mulheres. Por exemplo, o programa Bolsa Família que foi implementado significa uma garantia de proteção social, com o recurso de renda mínima a ser garantido especialmente para as mulheres, já que se constatou que de fato que a maioria das mulheres pobres são chefes de família e em situação de vulnerabilidade. O Cadastro Único evidenciou a feminização da pobreza, pois há elevado percentual de mulheres chefiando domicílios recebendo benefícios do Bolsa Família. Em dezembro de 2014, 88 % das famílias nos programas sociais eram chefiadas por mulheres. E entre estas 68 % eram por mulheres negras⁹.

Este Programa, que em 2015 beneficiava quase 14 milhões de famílias, é amplamente estudado sob os mais diversos ângulos (Bichir, 2015): impactos na segurança alimentar, economias locais, mortalidade infantil, resultados eleitorais, articulação com outras políticas sociais por conta das condicionalidades de saúde e educação, desigualdades de gênero e possibilidades de inclusão produtiva. Tais objetivos ampliados se correlacionam ou ganham relevância uma vez que as mulheres são as principais titulares que permite acesso aos recursos pelo sistema de transferências. Talvez, fosse mais preciso afirmar que devido as estas articulações consolida-se como o prin-

⁹ Dados disponíveis em <http://www.onumulheres.org.br/noticias/mulheres-brasileiras-sao-maiores-beneficiarias-de-programas-sociais-destaca-nova-publicacao-da-onu-mulheres-e-do-governo-brasileiro/>. Em seus programas, o governo tem investido em sistemas de informação, como o Cadastro Único trata-se uma base de dados da realidade das famílias do país sua realidade e (des)proteção. A partir dele pode-se identificar a desigualdade de renda, possibilidades e necessidades dos Programas Sociais.

cipal programa de gênero, bem como o mais avaliado e monitorado no país porque transfere recursos públicos para os mais pobres.

O Minha Casa Minha Vida (MCMV) é um programa habitacional de subsídio do governo que dá preferência à mulher no registro das escrituras, pois em caso de separação, a mulher assume, comumente, a criação e o sustento dos filhos. O Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec) tem ajudado as mulheres a se profissionalizar e buscar oportunidades no mercado de trabalho. Atualmente, as mulheres são maioria nos cursos de profissionalização do Pronatec.

Resultante de políticas de saúde implementadas no Brasil em meados da década de 1980, a assistência à saúde da mulher é um direito fundamental, que é garantido na Constituição Federal, o qual se concretiza através do Sistema Único de Saúde, apontado como modelo internacional de Assistência. Existem as políticas públicas instituídas que de forma privilegiada ou predominantemente se dirigem as mulheres. Então, tem algumas questões da área da saúde, algumas indicações de proteção as mulheres, que aponta, por exemplo, a exigência do exame Papanicolau, entre outros. Hoje ainda se precisa uma formação, pois o percentual de mulheres que acessam e sabem desse direito, ainda é pequeno. Existem direitos assegurados e políticas em torno da Saúde da Mulher, mas tem os limites de acesso. A Política de Atenção Integral à Saúde da Criança, apresenta como propósito, principalmente, cuidar da saúde dos recém-nascidos, promovendo e protegendo o aleitamento materno, assim como desenvolver ações para diminuir índices de mortalidade infantil.

Ainda a respeito de problemas, que podem ser solucionados através ações preventivas, que afetam a saúde das mulheres pode-se citar

o enaltecimento exacerbado à beleza, que acaba por criar modelos de corpos ideais a serem seguidos e conseqüentemente resultando para as mulheres em doenças devido a atitudes para chegar a tal meta, principalmente as jovens, que buscam tal modelo. Ações podem mudar e evitar cenários como: escolas de qualidade, que abordem educação sexual; que desenvolvam a autoestima, projetando a superação de tabus e preconceitos, e que busquem formar cidadãs que tenham por preceitos a igualdade de gênero.

MULHERES E QUESTÕES DA PARTICIPAÇÃO POLÍTICA

O objetivo de reconstrução, em termos muito gerais, de uma parcela da história dos direitos das mulheres, colocando tal movimento dentro do processo de arranjo da democracia possui o significado de exatamente compor o cenário histórico que permite entender o movimento como parte do campo de forças que formatou as últimas décadas do século XX e os primeiros anos do século XXI (Ponto, 2010).

A questão acerca da relação entre a mulher e o poder serve para uma breve abordagem das discussões em torno do problema da apropriação do espaço público. Este fenômeno refere-se tanto a especificidades locais das lutas políticas, bem como as formas de interação na complexidade da luta pelo poder em sentido de obter capacidade decisória.

O direito de votar foi concedido às mulheres em 1932. Até o final dos anos 80 se apresenta o cenário de pouco estímulo dos partidos políticos brasileiros à presença da mulher no cenário político e, como tal nos órgãos de representação no Poder Legislativo e também no poder Executivo. Além de uma ampla lacuna em abrir caminhos

para a ascensão de mulheres com a experiência e o agir político, o que também afeta o Poder Judiciário que igualmente continua refratário às figuras femininas. A partir dos anos 90, por força de lei, todos os partidos, se obrigam a lançar mulheres como candidaturas, porém poucas de fato se elegem. Segundo Crampton e Mishra (1999), a discriminação da mulher pode ocorrer devido às estruturas organizacionais, políticas, de redes informais e de cultura dominadas pelos homens, que impõem barreiras.

“É evidente que existem diversas variáveis intervenientes que influenciam a atuação das mulheres na política, tanto ligadas ao arranjo político-institucional quanto à cultura política, em uma relação de fortalecimento recíproco” (Paiva, Souza e Lopes, 2004, pp.370-371). Quando se trata dos direitos da igualdade de gênero em sentido largo e, portanto, também do empoderamento pode-se trazer uma referência quanto à proporção de mulheres exercendo mandatos na democracia representativa. Com a devida diferenciação é interessante notar a diversidade de realidades no interior do Brasil e entre os países latino-americanos. A emancipação política repercute em índices de representação no parlamento. Porém, para isto questões práticas e culturais se impõem, “mudança de mentalidade é fundamental para o avanço da igualdade” (Temer, 2013, p.89). Ao mesmo tempo há uma paradoxal tensão entre os horizontes emancipatórios à disposição das mulheres e os riscos associados a essa liberdade (Costa, 2004) e as respectivas demandas em sua agenda.

Mesmo que com desigualdades de perspectivas pode-se afirmar a existência de uma corrente contemporânea que vem encaminhando metas, dentre as quais, a igualdade de gênero no campo da participação política. Isto implica também, por consequência, o empoderamento da mulher no espaço público. Contudo, no Brasil, apesar das

cotas eleitorais, pouca delegação de poder para as mulheres nas instituições políticas contribui para o vácuo na equiparação de gênero neste quesito.

No ano de 2009 (Lei nº 12.034/2009) foi alterada a lei de cotas para mulheres nos partidos políticos e nas candidaturas ao legislativo no Brasil, utilizando o termo “preencherá” o mínimo de 30 % dos cargos com mulheres, pois como previa a lei de 1997 era apenas reserva de espaços. Assim, gerando uma obrigatoriedade de ter a presença feminina na política eleitoral.

Parece relevante interrogar se a reserva de vagas para as mulheres nos pleitos eleitorais produziu algum resultado. Se comparar com outras nações latino-americanas a questão da eleição de mulheres foi pouco alavancada por mecanismos institucionais, como a lei que prevê 30 % de mulheres entre as candidaturas ao Legislativo. Araújo (2016, p.36) assim se posiciona: “O intuito é analisar essa relação no sentido valores-participação-representação. Explora-se o argumento de que valores de descrença e desconfiança na política têm impactos sobre a propensão à participação das mulheres em espaços associativos e na política em si e, conseqüentemente, sobre o *gap* de gênero na representação. Os resultados sugerem tendências contraditórias no Brasil. Valores abstratos sobre democracia se ampliam, inclusive entre as mulheres, mas a confiança nas instituições e dados sobre participação sugerem possíveis impactos sobre a participação e o ingresso na representação”.

O estudo da participação política de mulheres a partir da presença delas no poder executivo ou nos legislativos pode privilegiar, de um lado, a presença ativa nos espaços públicos, de outro os fatores legais e institucionais. Uma comparação da participação política das mulheres na América Latina é tarefa complexa devido, confor-

me destacam Spohr *et al.* (2016), a duas variáveis: existência ou não de cotas de gênero e o formato de lista eleitoral (aberta ou fechada). No caso do Brasil temos cotas para mulheres e lista aberta, sendo que a existência da primeira, até o momento, não serviu para potencializar a eleição de mulheres. Um outro fator consiste na apreciação o quanto um cargo eletivo possui o quinhão do retorno quanto a status e quanto à recompensa financeira e um certo monopólio de oligarquias.

Na primeira década do século XXI a América Latina se destacou “por ter no governo de seus países representantes de esquerda e por eleger algumas mulheres presidentes. Nesse quesito, nos deparamos com uma realidade que expõe a matriz cultural que também rege esses países: as relações assimétricas de gênero. Para as mulheres não é fácil destacar-se em um universo predominantemente masculino como é o campo da política. O destaque das líderes latino-americanas traz, portanto, à tona a avaliação de competência a partir de uma visão de gênero” (Panke e Iasulaitis, 2016, p.385).

Em 2011, tomou posse a primeira mulher presidente do Brasil, Dilma Rousseff. E no Parlamento, foram eleitas as primeiras vice-presidentes da Câmara dos Deputados, Rose de Freitas, e do Senado, Marta Suplicy. Diante deste fato, Cavenaghi e Alves (2014) ponderam que no Brasil houve forte empoderamento das mulheres com a eleição de uma mulher para a Presidência da República, porém há apenas 8,8 % de mulheres na Câmara de Deputados. A participação feminina no Poder Legislativo brasileiro é baixa e contrasta com a realidade das demais nações da região.

Em 2014, o Tribunal Superior Eleitoral (TSE) registrou aumento no número de eleitoras e candidatas. As mulheres representavam

51,7 % em 2008 e 52,13 % do eleitorado em 2014 (apresentando um aumento de 5,8 %, em relação ao ano de 2010). Assim como, 6.245 mulheres foram consideradas aptas para concorrer aos cargos eletivos, um aumento de 71 % ao comparar novamente ao ano de 2010. Para a Presidência, foram três candidatas, contra duas em 2010 e 19 mulheres concorreram aos governos estaduais, enquanto anteriormente foram 16. Para o Senado, 34 candidatas, contra 29 na eleição anterior, ainda, 1.730 mulheres disputaram um cargo de deputada federal, que em 2010, apresentara 935 candidatas, um acréscimo de 85 %. Na eleição para as Assembleias Legislativas, o aumento foi de 70 % (4.172 candidatas em 2014 e 2.447 no pleito anterior). O aumento numérico de candidaturas não corresponde necessariamente as efetivamente eleitas.

Tabela 3. participação das mulheres em cargos públicos

	Mulheres	Homens
Legislativo		
Câmara dos Deputados	9,9 %	90,1 %
Senado	16 %	84 %
Setor Público		
Administração Pública	39,7 %	60,3 %
No cargo mais alto (DAS 6º com salário mais alto de R\$15.479,92)	21,7 %	78,3 %
No cargo mais baixo (DAS 1º com o salário mais baixo de R\$2.467,90)	44,9 %	55,1 %

Fonte: Pnad/2015, Boletim estatístico de Pessoal do Ministério do Planejamento, TSE, União Inter-Parlamentar.

Cabe apontar agora a presença da mulher na política a nível local no Vale do Rio dos Sinos, onde vem aumentando com o passar dos anos, tanto em eleitoras como candidatas elegíveis e eleitas. Porém, ainda é considerada baixa em comparação com os homens e com outras nações latino-americanas. Em relação, aos vereadores a mulher não está presente em todas as cidades da região e não existe uma evolução que aponte para um crescimento consistente

de mulheres no legislativo municipal entre 2000 e 2012. No Vale do Sinos, segundo os dados do TSE, no ano de 2016, foram 576 candidatas e 1.201 candidatos concorrendo à Câmara de Vereadores dos 14 municípios da região. Os dados apontam, portanto, que 67,59 % dos candidatos foram do sexo masculino e 32,41 % do sexo feminino. Entretanto, apenas 14 candidatas conseguiram se eleger, ou seja, 2,7 % das candidatas à Câmara de Vereadores.

Araújo (2016, p.42) comenta o desempenho de iniciativas institucionais: “As cotas em seu objetivo primeiro e direto: um mínimo de 30 % de candidaturas – só foram efetivamente atingidas em 2012 para eleições municipais e em 2014 para eleições estaduais e federais. Cumprido esse patamar mínimo, as cotas não lograram atingir aquele que seria ser seu objetivo indireto, porém considerado mais relevante e pensado como causal: possibilitar a eleição de número maior de mulheres. Ao contrário, o aumento considerável de candidaturas em 2012 e em 2014 manteve a eleição estagnada, e revelou que, proporcionalmente, a taxa de sucesso das mulheres decresceu”.

No ano de 2016, segundo os dados do TSE, somente 31 mulheres se elegeram prefeitas nos municípios do estado do Rio Grande do Sul, enquanto 466 homens foram eleitos. A representatividade feminina nas prefeituras gaúchas é de aproximadamente 6 %. Em relação ao pleito de 2012, houve uma redução de 11,40 %, o número de mulheres prefeitas no Rio Grande do Sul caiu de 35 para 31. No Brasil, 639 mulheres foram eleitas no pleito de 2016, já em 2012, 670 tinham sido eleitas, ou seja, uma redução de 4,60 %.

Para os executivos municipais as eleições apontaram um indicativo do despontar das mulheres na gestão pública. Segundo o TSE em 2004, havia apenas duas mulheres representando prefeituras, um equivalente a 14 % de representação feminina no vale dos sinos.

No ano de 2008, apenas uma mulher como prefeita. Em 2012 há um pequeno aumento, onde quatro mulheres foram eleitas. Em 2016, foram eleitas seis prefeitas, o que equivale 43 %. Apresentando um aumento de 29 %, em relação as mulheres eleitas em 2004. Contudo, nada garante que tal tendência se mantenha e que estas cifras representem efetivamente uma gestão política diferenciada onde os direitos das mulheres adquiram um status qualificado.

OUTRAS QUESTÕES DA DESIGUALDADE DE GÊNERO: VIOLÊNCIA

A alusão a diversas temáticas compreende uma estratégia para explorar e expor a transversalidade social das questões prementes relacionadas ao tema das mulheres e sua intersecção com outras referências sociais e culturais, arriscando detectar inclusive invisibilidades. A singularidade deste fenômeno social e cultural parece uma problemática adequada para repensar também políticas públicas – as quais não puderam ser implementadas efetivamente ao largo de um percurso histórico e como podem ser um exemplo útil para alterar ou reafirmar a desigualdade de gênero (Paiva, 2016).

O mapa da violência no Brasil, lançado em 2012, aponta que a violência contra mulher, qualificada através dos homicídios femininos que era de 2,3 em 1980 e de 4,4 a cada 100 mil. Nessa condição, a partir de dados da OMS compreendidos entre 2006 e 2010, o Brasil ocupa a sétima posição no contexto de 84 países do mundo. Waiselfisz (2011, p.05) assinala que: “Nos 30 anos decorridos a partir de 1980 foram assassinadas no país perto de 91 mil mulheres, 43,5 mil só na última década. O número de mortes passou de 1.353 em 1980 para 4.297 em 2010, o que representa um aumento de 217,6 % de mulheres vítimas de assassinato.

Considerando a caracterização das diversas situações que distinguem a violência contra a mulher e os múltiplos percalços para a formalização das denúncias o Ministério da Saúde criou em 2009 um Sistema de Informação para a notificação compulsória da Violência Doméstica, Sexual e/ou outras Violências. Efetivada de forma universal, contínua e compulsória nas situações de violências envolvendo crianças, adolescentes, mulheres e idosos é realizada pelo gestor do SUS mediante notificação específica, incluindo suspeita de ocorrência de situação de violência.

A violência contra mulheres é uma forma de infração aos seus direitos humanos fundamentais, atingindo-as em seus direitos à vida, à autonomia, ao reconhecimento, à saúde e à integridade física. No Brasil foram sancionadas duas leis fundamentais para coibir e prevenir a violência às mulheres. Primeiramente a Lei Maria da Penha, de 2006, que prevê os crimes de violência contra as mulheres no ambiente doméstico e familiar; e posteriormente a Lei do Femicídio, de 2015, que prevê pena mais ampla para crimes contra a vida de mulheres por condições de gênero.

Em lugar de relações de subordinação é de largo tempo o anseio para a construção de nova forma de convivência entre os gêneros, avanços associados não só ao crescimento da participação das mulheres no campo cultural, nas atividades econômicas, com sua entrada maciça no mercado de trabalho, coincidente com a expansão do setor terciário da economia, mas também aos questionamentos de preconceitos no campo da sexualidade.

A temática da violência contra as mulheres adquiriu largo espaço entre as pesquisas em ciências humanas. Considerando os avanços nas políticas públicas das mulheres na região convém especialmente a pesquisa procurar alcançar as transformações em curso de

forma processual. A Rede de Enfrentamento à Violência contra a Mulher de São Leopoldo (REVM-SL) pode ser encarada como um movimento social, tendo em suas práticas de atuação uma relação direta com a mobilização, a divulgação de informações e um nexos com as políticas públicas. Existem elementos elucidados de forma continuada ou progressiva nas pesquisas como a questão do capital social de setores mobilizados (Magalhães, Schemes, 2014). As integrantes da rede exercem espraçada influência nos posicionamentos de um amálgama de expressões do feminismo. As posições políticas manifestas de alguma forma levam a transformações no campo de produção de políticas públicas para as mulheres e a relação destes encaminhamentos no contexto cotidiano social.

Assim, neste momento se objetivou identificar e analisar as principais formas de violência contra mulher no Vale do Sinos¹⁰ nos últimos anos. Para isso, foi realizado um levantamento documental, de pesquisas quantitativas e qualitativas, seguido da análise de dados estatísticos da região. Espera-se que os resultados sirvam de embasamento para traçar um quadro sobre a realidade das mulheres na região, e uma reflexão sobre as políticas públicas destinadas à erradicação e prevenção das violências.

No cotidiano das mulheres, infelizmente, existem situações nas quais estão expostas em vulnerabilidade, como no trabalho podendo sofrer chantagens e assédio sexual. Tal situação causa o medo de perder o emprego, de não ser promovida a uma renda mais alta e afeta a liberdade e a autoestima. Nas ruas elas continuam a ouvir gracejos e piadas ofensivas, como se não tivessem direito de estar no espaço público. Em instituições públicas (violência institucional), quando um servidor a pratica, através da omissão no

¹⁰ Foi realizada uma busca de dados referentes à ocorrência das violências, principalmente o ObservaSinós e outras publicações sobre o assunto.

atendimento, maus tratos e preconceitos, podendo revelar também discriminação racial, violências em função de sua orientação sexual, desde agressões físicas, verbais e psicológicas, até estupros corretivos (que pretendem modificar a orientação sexual da mulher). Violências como tráfico e a exploração sexual de mulheres, meninas e jovens, ou até mesmo em transportes públicos em que sofrem com as passadas de mão, apertões, entre outros. Contudo sabe-se que a violência doméstica é o tipo severo mais frequente, onde além das violações aos direitos humanos e da condição física e psicológica, a violência desafia a cidadania e o capital social e cultural.

Além das leis citadas com intuito de proteção legal foram criadas delegacias especiais para mulher, a Casa da Mulher Brasileira, existentes em algumas cidades no país, que reúne em um mesmo espaço serviços de assistência às mulheres vítimas de violência, como delegacia, juizado, Defensoria Pública e apoio psicossocial; e o “disque¹¹ denúncia 180”. Em 2013, a taxa de municípios de origem de chamadas do disque denúncia, de acordo com a Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM), subiu de 50 % para 70 %. Em 20 %, aumentou a taxa¹² de mulheres que denunciaram a violência no primeiro episódio, onde os relatos mostram que os autores das agressões são, em 81 % dos casos, pessoas que têm ou tiveram vínculo afetivo com as vítimas.

A faixa etária de 78 % das mulheres que sofrem violência estão entre de 20 a 49 anos. A maioria das vítimas tem filhos (80 %) e presenciaram a violência contra elas 64 %, os quais são agredidos junto à mãe em 19 % dos casos. Já o Rio Grande do Sul, segundo o Mapa da Violência 2015, apresentou uma taxa de homicídios femininos de

¹¹ Forma simples e gratuita que permite de qualquer telefone acionar o serviço de proteção através deste número, e pelo instrumento se permite fazer um mapeamento dos índices de violência contra a mulher no país.

¹² Os dados aqui apresentados estão disponíveis em <http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2014/06/violencia-contra-a-mulher-e-combatida-com-disque-denuncia-e-campanhas>

3,9 entre 2009 e 2013. Evidenciando municípios com maior taxa de homicídios femininos e vale ressaltar que a taxa média referente a 14 municípios da região do Vale dos Sinos foi de 5,0. Diferentemente do número de homicídios de mulheres no Vale do Sinos, apresentam-se notificações relativas à Lei Maria da Penha no Vale dos Sinos no período de 2013 a 2015, sendo 9.573 casos e 6.525 casos respectivamente. Dos 9.573 casos de 2013, temos que 6.017 foram ameaças, 3.290 de lesões corporais, 198 de estupro e 6 de feminicídio. Muitos casos não são denunciados, o que dificulta o combate à violência doméstica, como o medo de represália ao fazer a denúncia e a ideia conceitual que a vida familiar é privada e acreditam por isso que o Estado não deve ter responsabilidades.

As violências contra as mulheres no ambiente doméstico, conforme Lei Maria da Penha podem ser de dois tipos: de violência psicológica (ameaça), violência sexual (estupro), violência patrimonial, violência física (lesão corporal), e a violência moral. Cabe ressaltar que o estupro corresponde a condutas de constrangimento, limitação ou anulação do exercício de direitos sexuais e reprodutivos das mulheres.

De acordo com o segundo Fórum Brasileiro de Segurança Pública, dentre as vítimas de estupro, 90 % dos casos foram mulheres. De maneira que em média a cada 11 minutos ocorre um caso no país. Ao mesmo tempo, segundo a mesma fonte é possível que possam ter ocorrido entre 136 mil e 476 mil casos de estupro no Brasil em 2015, projeção está baseada em estudos internacionais, que mostram que apenas 35 % das vítimas desse tipo de crime prestam queixa na polícia. Por sua vez, de acordo com o IPEA, estima-se que apenas 10% dos casos chegam ao conhecimento da polícia. Isto é, como a denúncia desses casos ainda é pequena, não existem estudos mais amplos que resultem em percentuais precisos.

No Estado do Rio Grande do Sul, em 2012, implementaram-se as Patrulhas Maria da Penha para fiscalização do cumprimento de medidas protetivas, assim como a ação policial preventiva, para evitar reincidências e novas violências contra as mulheres. De forma que se criaram condições de acompanhar o cumprimento dessas medidas e a punição ao agressor de forma mais efetiva e com muito mais eficiência.

Há 32 anos, foi criada a primeira delegacia especial da mulher, após reclamações de mulheres sobre o atendimento prestado em delegacias de polícia comuns, onde geralmente eram ouvidas por homens. A finalidade da delegacia era acolher as vítimas de violências físicas e sexuais.

Todavia, ainda existem empecilhos encontrados, inclusive nas delegacias especializadas:

- 1) Nobre e Barreira (2008, p.135) assim se expressam a respeito na nova legislação que supostamente vem em socorro de proteção da mulher.

Decerto, as alterações substanciais na nova lei e no funcionamento do sistema judiciário, referente ao trato desse tipo de violência, expressam a retomada do projeto político do movimento feminista. Expressam também os anseios das mulheres diante da necessidade de uma ampla revisão no julgamento e punição dos agressores, nos casos em que pretendem a sua criminalização, bem como na adoção de medidas preventivas, protecionistas e inibidoras da violência de gênero.

- 2) Em 2016 apenas 368 Delegacias da Mulher para 5,5 mil municípios no Brasil; e poucas funcionam 24h e aos finais de semana, ou seja, nos momentos em que a violência é mais frequente não há o serviço de apoio e proteção.

- 3) Falta de capacitação de agentes públicos, não é incomum que elas sejam submetidas a uma desconfiança, o que ocasiona medo e frustração as vítimas, quanto a credibilidade de suas denúncias.
- 4) Descrédito à palavra da mulher, a palavra da vítima de violência é muitas vezes questionada, confrontada e desvalorizada, tanto pelas instituições da Justiça.
- 5) As mulheres têm que comprovar¹³ a violência.
- 6) O agressor nem sempre é punido. Até junho de 2014 foram presos 6.778 homens devido a estupro, contudo em 2014, houveram 47,6 mil casos segundo dados do Fórum Brasileiro de Segurança Pública¹⁴.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

No decorrer de décadas de lutas sociais a busca pela igualdade de gênero ganha relevância, principalmente, no que tange a sua existência nas relações sociais. Nesse sentido, existe uma trajetória diversa entre os esforços assinalados na legislação e o que tem sido alcançado efetivamente nas práticas sociais. Este trabalho, portanto, trouxe uma perspectiva de construção teórica e empírica das questões de gênero em que se aponta para esta lacuna e ao mesmo tempo atesta os ganhos com as políticas públicas voltadas para este segmento social (Temer, 2013). Ainda, tais lacunas enfraquecem a igualdade de gênero no Brasil, porquanto mudanças no campo da cultura de reconhecimento, na participação política e no mercado de trabalho dependem também dos mecanismos de empoderamento das mulheres como sujeitos. Fato sintomático é a presença majoritária de mulheres atualmente no ensino universitário, que em breve vai gerar o alcance de maiores níveis educacionais, situação

¹³ A lei diz que só configura estupro mediante uso da violência ou grave ameaça, que significa que são essas mulheres que têm de comprovar que rejeitaram o ato sexual, diferente por exemplo do Canadá, onde se a vítima não dá evidências de consentimento, não contribuindo para a relação, é estupro.

¹⁴ Dados disponíveis em <http://www.ihu.unisinos.br/noticias/555742-descredito-e-exigencia-de-prova-fisica-obstaculos-das-vitimas-de-violencia>

que permite apresentar a interrogação se tal fenômeno poderá ocasionar também mudanças salariais e culturais equivalentes.

A pobreza considerada em suas múltiplas dimensões –econômica, política, cultural– pode ser associada também à figura da mulher, uma vez que no Brasil esta se destaca entre crianças, negros/índios e mulheres. Aos pesquisadores nas ciências sociais se impõe a interrogação: em que medida estaria sendo superada a expressão “feminização da pobreza” para explicar o empobrecimento e as condições de vida das mulheres. Exatamente, porque nas últimas quatro décadas sob a ótica da democratização, também a construção dos direitos humanos das mulheres levou, em um lapso temporal historicamente curto, a avanços da emancipação feminina. Estes ganhos não eliminaram as atividades de subsistência alimentar, o trabalho informal¹⁵, a prostituição como opções de sobrevivência para as mulheres. Além disto, a distância entre mulheres ricas e pobres continua reforçada, bem como de forma patente as diferenças salariais entre homens e mulheres para as mesmas funções são contundentes.

Muitas questões históricas permanecem porque “as unidades que definem os limites de competência política para a solução de problemas, por sua vez, mostram-se inapropriadas para responder a ameaças que não se deixam aprisionar geograficamente, nas fronteiras de um município ou de um Estado nacional” (Costa, 2004, p.79).

Na maioria dos dados acessados sobre as mulheres na política, tanto nos cargos legislativo como executivo, verificou-se que nas

¹⁵ Entre outras consequências ainda se assinala “... setores importantes da sociedade como os segmentos de trabalhadores não inseridos em relações formais de trabalho estão excluídos deste espaço de deliberação e de qualquer outro espaço participativo no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego (Da Silva, Jaccoud, Beghin, 2005, p.387).

últimas eleições municipais na região do Vale dos Sinos aumentou excepcionalmente o número de prefeitas mulheres. Não se tem conseguido analisar se existe um impacto deste fenômeno nas políticas, pois não conseguimos fazer essa aproximação entre ocupação de cargo por mulheres e os efeitos diferenciados. Em relação ao Legislativo temos uma indicação muito pequena, sendo que em alguns municípios continuam inexistindo mulheres vereadoras. Da mesma forma, não conseguimos fazer um confronto no sentido de poder identificar de fato o que impactou a eleição de mulheres e se novas legislações e políticas foram implementadas no quesito dos direitos das mulheres.

As Conferências Nacionais de Políticas para as Mulheres trouxeram alguns resultados palpáveis. Sob este ponto de vista insistem Da Silva; Jaccoud e Beghin (2005, p.380) que “cabe destacar que, além dos conselhos setoriais de políticas sociais, existem ainda os conselhos de direitos que têm papel relevante no debate e, em alguns casos, na definição de políticas e programas sociais. São eles: o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher, ...”. De um lado existem encaminhamentos interessantes, mas não temos o monitoramento de todos os seus efeitos; o mesmo se sucede em relação ao que foi conquistado e se perdeu em conflito com outras agendas e apesar da militância do Fórum de mulheres, dos Conselhos das mulheres e das conferências. Se não existe um executor comprometido com essas deliberações, e se não existe um controle social como mecanismo pelo qual as mulheres possam continuar batalhado as deliberações das conferências ficam prejudicadas e ficam sem implementação. Lamentavelmente se constatam retrocessos significativos de acordo com algumas gestões públicas; não há fôlego para dar sequência às denúncias, às demandas na agenda, ao próprio controle e contrato social.

A Constituição de 88 é agente garantidor dos direitos, mas existem muitos limites em relação a isso. O acesso a creches para crianças está garantido em lei e muitas vezes, somente acionando o Ministério Público as mães conseguem¹⁶. Ainda existem crianças que não tem espaço em escolas de educação infantil e mesmo na educação fundamental, uma vez que é o período em que especialmente a mãe tem um compromisso de proteção às crianças.

A análise dos dados de ocorrências de violência contra a mulher nos demonstra que das formas de violência as que apresentaram maiores notificações são: de ameaça, lesão corporal são as mais expressivas, contudo é na forma de ameaça a maior ocorrência de incidências, o qual provoca danos de difícil recuperação tanto quanto a violência física. A violência física apresenta-se em segundo lugar. Os dados estatísticos levantados revelam que existem muito a que se avançar quanto o combate a violência da mulher. Frisa-se, então a necessidade de estudos e um maior levantamento de dados sobre a violência contra a mulher, como por exemplo para uma proximidade da realidade dos casos de feminicídios, tendo em vista que nos dados atuais de homicídios não prevalece a distinção de gênero e sim a quantidade de óbitos.

Atitudes para a redução da violência foram adotadas, como políticas para empoderamento das mulheres: a Central de Atendimento à Mulher – Ligue 180, Lei Maria da Penha, a Lei do Feminicídio, os juizados especiais de atendimento à mulher, os centros de atendimento e a Casa da Mulher Brasileira. Talvez assim possamos atingir a “igualdade entre os sexos e autonomia das mulheres”, que é um dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM). Por meio

¹⁶ Um relato de uma mãe de que por longos meses tentou espaço para educação infantil, e lhe deram no centro da cidade, que fica na contramão do seu acesso ao trabalho. Então, ela tem que sair duas horas mais cedo para conseguir levar o seu filho para depois voltar para o trabalho, e para ao final da tarde retornar e pegar ele na escola. Vai ter um gasto de tempo muito maior do que o garantido em lei. O acesso, segundo a lei, à educação tem que ser no seu território.

da Lei Maria da Penha medidas de proteção em favor das vítimas e contra os agressores ganharam maior popularidade e força, bem como a criação de Juizados especializados com estrutura para conferir igualdade de gênero e proteção das vítimas. Apesar dos avanços já conquistados, porém ainda hoje, o processo de denúncia à violência ainda se apresenta como mais um obstáculo, acaba sendo uma segunda violência à mulher.

A mudança de cenário ante o descaso com as mulheres para que as delegacias não sejam palco de mais uma violência às vítimas, onde os agentes públicos zelem e, de forma alguma, culpem as mulheres pela violência que sofrem. As denúncias e ações de proteção são imprescindíveis para termos conhecimento e agirmos com políticas sincronizadas às realidades peculiares. Como afirma Silvia Chakian¹⁷ incorporar "no sistema de Justiça aquilo que chamamos de olhar de gênero na apuração do caso. Olhar a mulher sob esses aspectos, do trauma, da vergonha, do julgamento, e colocar a vítima no centro da investigação".

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Existem áreas onde ainda são perceptíveis lacunas em relação à instrumentos instituídos para proteger as mulheres e/ou políticas públicas para proporcionar igualdade de gênero. Se bem que em tudo existem lacunas, tudo que é oferecido tem seus limites. Em relação às mulheres o talvez mais falte sejam os mecanismos de controle social, mas não do Estado ante à sociedade, mas uma dimensão em que os cidadãos obtenham acesso às instâncias decisórias. O Estado está constituído o principal agente, o protetor das mulheres, das crianças, dos adolescentes, dos idosos, das pessoas com deficiência

¹⁷ Silvia Chakian promotora de Justiça e especialista em casos de violência contra a mulher, disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/noticias/555742-descredito-e-exigencia-de-prova-fisica-obs-taculos-das-vitimas-de-violencia>

e garantindo a proteção dos direitos humanos dos diversos segmentos. O que se percebe é que, muitas vezes, os direitos e as políticas públicas não são suficientemente estendidos ou garantidos.

A inserção no mercado de trabalho permite um aumento do poder de compra, resultando então em aquecimento da economia local; modifica a condição de autoridade nas decisões e autonomia financeira, com redução da dependência do marido. No extremo, promove até mesmo a segurança para que se libertassem das relações de violência doméstica. Além disto, conclui-se que as mulheres que puderem ser protagonistas dos programas sociais, obtiveram mudanças em suas condições sociais, na qualidade em suas vidas e das famílias. De forma que, algumas com esse estímulo retomaram estudos, obtiveram melhores empregos e não mais dependem de programas sociais. Então, é perceptível que tais políticas podem ser estratégias para o desenvolvimento da cidadania.

Apesar das iniciativas já tomadas, ainda permanece a afirmação de que urge construir um programa de inclusão das mulheres na vida política, não como mera campanha publicitária e institucional, porém com mecanismos adequados para dar voz às mulheres, para construir espaços para que as mulheres construam o seu discurso peculiar quanto ao seu entendimento das questões postas.

Não por último, os autores demonstram interesse em aprofundar o olhar crítico e dilatar o alcance de tantas pesquisas sobre as relações de gênero e mudanças em curso neste aspecto. Talvez, dessa forma, se abra mais um pequeno sopro de estímulo frente as peripécias das lutas sociais, bem como outras possibilidades poderão emergir na medida em que se aliem o trabalho intelectual de pesquisador e as atividades próprias de militantes da causa feminista.

Aos olhos do observador atento é perceptível que estamos em tempo

de enxugamento, em relação à garantia dos direitos da mulher, a exemplo da crise que está posta em outros setores. O primeiro setor a sofrer com desemprego são as mulheres e os jovens; isso impacta também a vida da mulher e nos respectivos espaços públicos. O poder da mulher na política passa, de alguma forma, pelo poder econômico, poder de acesso ao conhecimento social, pela configuração da identidade. Se existe uma crise política ela está encurtando o olhar sobre os direitos humanos e universais, como que em uma democracia mutilada ou os direitos sob ameaça.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Araújo, C. (2016). Valores e desigualdade de gênero: mediações entre participação política e representação democrática. *Civitas-Revista de Ciências Sociais*, 16(2), 36-61.
- Bichir, R. (2015). A polifonia dos saberes e de agentes na política pública. *IHU online, Edição*, 473, 40-46. Disponível em <http://www.ihuonline.unisinos.br/media/pdf/IHUOnlineEdicao473.pdf>
- Biroli, F., Miguel, L. F. (2015). *Feminismo e política: uma introdução*. São Paulo: Boitempo Editorial.
- Brasil, Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (2010). *Programa Nacional de Direitos Humanos (PNDH-3); Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República*. Brasília: SEDH/PR.
- Brasil, Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM) (2013). *Plano nacional de políticas para as mulheres*. Brasília: Secretaria de Políticas as Mulheres.
- Cavenaghi, S., Alves, J. E. D. (2014). Desigualdades de gênero na política na América Latina e as eleições presidenciais do Brasil em 2010. *Pensamento Plural*, 11, 45-81.
- Costa, S. (2004). Quase crítica: insuficiências da sociologia da modernização reflexiva. *Tempo social*, 16(2), 73-100.

- Crampton, S. M., Mishra, J. M. (1999). Women in management. *Public Personnel Management. Alexandria*, 28(1), 97-106.
- Da Silva, F. B., Jaccoud, L. Beghin, N. (2005). *Políticas sociais no Brasil: participação social, conselhos e parcerias. Questão social e políticas sociais no Brasil contemporâneo*. Brasília: IPEA.
- Fontoura, N. O., Bonetti, A. (2005). *Trabalho doméstico remunerado: desigualdades de gênero e raça*. Brasília: Ipea.
- Lima, C., Maia, M. (2017). *Dia Internacional da Mulher: A realidade da violência contra as mulheres no Vale do Sinos*. Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/observasinos/vale/seguranca/dia-internacional-da-mulher-a-realidade-da-violencia-contra-as-mulheres-no-vale-do-sinos?highlight=WyJtdWxoZXIi-XQ>. Acesso em: 04 de abril.
- Magalhães, M. L., Schemes, C. (2014). Mulheres e o associativismo negro em Novo Hamburgo (RS). *Revista Latino-Americana de História*, 2(9), 217-232.
- Magrini, F. M. (2012). *Conferências de políticas para as mulheres: potencialidades e limites participativos. Dissertação de mestrado em ciência política*. São Carlos: UFSCar.
- Maia, M. (2011). Legitimação e sufocamento num mesmo ato. *IHU online, set 2015, Edição*, 473, 33-40. Disponível em <http://www.ihuonline.unisinos.br/media/pdf/IHUOnlineEdicao473.pdf>
- Maia, M. (2011). Políticas igualitárias: caminho para garantia dos direitos sociais. *Entrevista. IHU On-Line*, 373, 14-16.
- Maia, M., Nienow, M. (2016). *Mulheres são maioria nas menores faixas salariais e minoria nas maiores faixas no Vale do Sinos, Observasinos*. Disponível em <http://www.ihu.unisinos.br/observasinos>
- Maia, M., Silva, Á. K. P., Alexius, Á. (Maio de 2014). *Saúde da Mulher no Vale do Sinos*. Observasinos. <http://www.ihu.unisinos.br/observasinos/vale/saude/saude-da-mulher-no-vale-do-sinos>
- Nobre, M. T., Barreira, C. (2008). Controle social e mediação de conflitos: as delegacias da mulher e a violência doméstica. *Sociologias*, 10(20).

- Observasinos/IHU (2017). *A participação das mulheres e dos jovens na vida política do Vale do Sinos*. Disponível em: <<http://www.ihu.unisinos.br/observasinos>>. Acesso em 20 mar 2017.
- Observasinos/IHU (2017). *Retrato da política no Vale do Sinos: a presença das Mulheres*. Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/observasinos>. Acesso em 22 mar.
- Observasinos/IHU (2017). *Vale do Sinos e a violência doméstica e familiar no contexto da Lei Maria da Penha*. Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/observasinos>. Acesso em: 04 de abril. 2017.
- Observasinos/IHU (2017). *Vale do Sinos elegeu seis mulheres às prefeituras da região*. Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/observasinos>. Acesso em 21 mar.
- Observasinos/IHU. *A questão Saúde da Mulher e sua complexidade hoje*. <http://www.ihu.unisinos.br/observasinos>
- Observatório Brasil da Igualdade de Gênero (2017). *Enfrentamento de todas as formas de violência contra as mulheres*. Disponível em: <<http://www.observatoriodegenero.gov.br/menu/areas-tematicas/violencia>>. Acesso em: 04 de abril.
- Paiva, D., Souza, M. R., Lopes, G. F. (2004). "As percepções sobre democracia, cidadania e direitos". *Opinião Pública, Campinas*, X(2), 368-376.
- Paiva, R. C. (2016). Transversalidades: gênero e feminismos em diversidade e movimento. *Revista de Estudos Feministas*, 24(02), 677-679.
- Panke, L., Iasulaitis, S. (2016). "Mulheres no poder: aspectos sobre o discurso feminino nas campanhas eleitorais". *Opinião Pública, Campinas*, 22(2).
- Pautasi, L. C. (2007). Há igualdade no desigualdade?. Abrangência e limites das ações afirmativas. *Sur, Revista Internacional de Direitos Humanos*, 4(6), 70-93
- Pinheiro, L., Oliveira, L., Querino, A. C., Ramos, A. C., Rocha, F. C.,

- Evangelista da Silva, P. H., Pina, C. V. P. (2008). *Retrato das Desigualdades de gênero e raça*. Brasília: Ipea; SPM: UNIFEM.
- Pinto, C. R. J. (2010). Feminismo, história e poder. *Revista Sociologia e Política*, 18(36), 15-23.
- Portal Brasil (2017). *Violência contra mulher é combatida com disque-denúncia*. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2014/06/violencia-contra-a-mulher-e-combatida-com-disque-denuncia-e-campanhas>>. Acesso em: 04 de abril.
- Relatório Lilás - http://www.compromissoeatitude.org.br/wp-content/uploads/2015/06/Relatorio_Lilas-2014.pdf
- Relatório Lilás - <http://www.ihu.unisinos.br/observasinos/vale/seguranca/lei-maria-da-penha-as-ocorrencias-de-violencia-contra-a-mulher-no-vale-do-sinos>
- Souza, E. Zacher, L. (2014). As mulheres vão à rua, os homens ficam em casa: reflexões preliminares sobre a Rede de Enfrentamento à Violência contra a Mulher de São Leopoldo. *Protestantismo em Revista*, 14, 74-85.
- Spohr, A. P., Spohr, A. P., Maglia, C., Machado, G. & de Oliveira, J. O. (2016). Participação Política de Mulheres na América Latina: o impacto de cotas e de lista fechada. *Revista Estudos Feministas*, 24(2), 417-441.
- Stocker, P. C., Dalmaso, S. C. (2016). Uma questão de gênero: ofensas de leitores à Dilma Rousseff no Facebook da Folha. *Estudos Feministas*, 24(3), 679-690.
- Tabak, F. (1989). *A mulher brasileira no congresso nacional. Brasília: Câmara dos Deputados. (Serie premio poder legislativo; 4)*.
- Temer, L. (2013). *O feminino e o Direito à igualdade: ações afirmativas e a consolidação da igualdade material*. In: C. Ferraz, V. et al. (Orgs.). *Manual dos direitos da mulher*. São Paulo: Saraiva.
- Waiselfisz, J. J. (2011). Mapa da Violência 2012: Os novos padrões da violência homicida no Brasil. *Caderno complementar 11 - homicídio de mulheres no Brasil*. São Paulo, Instituto Sangari.

Waiselfisz, J. J. O. (2014). *Mapa da Violência 2014. Os Jovens do Brasil*. São Paulo: Instituto Sangari.

Wolfart, G. (2017). *A cada 15 segundos uma mulher sofre violência no Brasil*. Disponible em: <http://www.ihuonline.unisinos.br/index.php?option=com_contentyview=articleid=1739yseo=255>. Acceso em: 10de abril

Cómo citar este capítulo:

Ruscheinsky, A., Cará Treis, M., & Silva Benites Lopes, D. (2018). Desafios e tendências das políticas públicas para as mulheres como questão estratégica no Brasil: um olhar a partir do sul do país. En R. Mazuera-Arias, N. Albornoz-Arias, M. Vivas-García, M.-A. Cuberos, A.-K. Santafe-Rojas, M.-T. Carreño-Paredes, . . . M. Á. Vera, N. Albornoz-Arias, & R. Mazuera-Arias (Edits.), *Mujer, emprendimiento y empleabilidad: una mirada interdisciplinaria* (pp.167-204). Barranquilla: Ediciones Universidad Simón Bolívar.

Capítulo VII La mujer y la construcción del bien común*

Ana Paola Aldrete Glez¹; Patricia Pocovi Garzón²;
Josefina Robles Uribe³

* Capítulo de libro producto del proyecto de investigación: Economía Social de la Escuela de Negocios del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente - ITESO. Universidad Jesuita de Guadalajara - México.

- 1 Maestra en Ciencias Sociales, Universidad Jesuita de Guadalajara. aaldrete@iteso.mx
- 2 Doctora en Innovación Educativa, Universidad Jesuita de Guadalajara. ppocovi@iteso.mx
- 3 Maestra en Economía. josefinarobles@iteso.mx

RESUMEN

En este trabajo se recupera una experiencia de intervención universitaria con tres grupos de colectivos de mujeres artesanas de la zona sur de Jalisco con el propósito de identificar el papel de la mujer como factor clave en el tejido social de sus círculos cercanos y de su comunidad, así como la importancia de los proyectos universitarios de aplicación profesional basados en los principios de la economía social y solidaria. Se destaca la manera cómo las mujeres participan en colectivos de trabajo, como respuesta a una crisis que puede ser de tipo familiar o económica, como medio para dar sustento a sus familias. Sin embargo, esta no es la única motivación que las invita a formar parte de los colectivos, se identifica la importancia de la identidad cultural, interrelación con las demás compañeras y esto es lo que les va dando ese sentido de pertenencia y solidaridad para construir juntas, condiciones de vida dignas para ellas, sus familias, su comunidad y su entorno. Ellas son las primeras en estar atentas a los problemas ambientales y sociales de sus pueblos y/o territorios. Se toma como referencia el paradigma del bien común y el cuidado de la casa común como una necesidad imperante para la preservación de la especie humana y de todos los seres vivos de este planeta. La propuesta se fundamenta en la economía social, solidaria y feminista desde su visión compartida de otro mundo posible.

Palabras clave: economía social y solidaria, economía feminista, bien común, casa común, participación de la mujer, intervención universitaria.

WOMEN AND THE CONSTRUCTION OF THE COMMON GOOD

ABSTRACT

This paper recuperates the experience of the university' social intervention in three groups of women artisans in the south of Jalisco. The purpose of this work is to identify the role of women as a main

factor of the construction of the social network within their community, as well as the importance of the university professional application projects base on the principles of social and solidarity economy. It highlights the different ways on how women participates in collective work, as a response to an economical or family crisis, as a means to support their families. However, this is not the only motivation that invites them to become part of the collective. The other reasons that they mention are the importance of cultural identity and interrelation with each other, these kind of things, gives them the sense of belonging and solidarity to build together a better living conditions for their families, their community and their environment. Women are the first one to be aware of the environmental and social problems of their community or territories. The paradigm of the common wealth and the common home is the main reference as a fundamental necessity for the preservation of the human species and the all-living beings on this planet. The main analysis of the experience women is based on the feminist and social economy and their shared vision for a better world.

Keywords: social and solidarity economy, feminist economy, well-being, common home, women participation, university' intervention.

LA ECONOMÍA SOCIAL Y SOLIDARIA Y EL BIEN COMÚN

“No me resigno a que, cuando yo muera, siga el mundo como si yo no hubiera vivido”

Pedro Arrupe S.J.

UN PUNTO DE PARTIDA: LA CASA COMÚN Y EL BIEN COMÚN

¿Por qué hablar de la Casa común y del Bien común? La situación de grandes desigualdades en el mundo y especialmente en Latinoamérica (Gauster, 2017), nos llevan a plantear otras alternativas de acciones sociales, culturales y ambientales para el cuidado del otro y de nuestra casa común. De acuerdo con datos de UNICEF (ONU, 2017), más de 7 millones de niños del centro y oeste de África están desarraigados de sus hogares debido a la violencia, la pobreza y el cambio climático, y mencionan que este problema seguirá en aumento.

En esta misma línea, en el informe de OXFAM “Una economía para el 99 %” (2017), se describe que desde 2015, el 1 % más rico de la población mundial posee más riqueza que el resto del mundo. Se menciona a su vez, que los ingresos del 10 % más pobre de la población mundial han aumentado menos de 3 dólares al año entre 1988 y 2011 (Hardoon, 2017).

Los datos anteriores son reveladores y nos llevan a cuestionamientos profundos con respecto al modelo económico actual en donde siguen sin resolverse esas grandes desigualdades económicas y sociales entre otras, se sigue favoreciendo al que más tiene. Estas problemáticas demandan acciones alternativas para impulsar otros estilos de vida, desarrollar modelos de producción y reproducción basados en lo común y el bienestar de todos.

Como lo menciona Bernardo Toro (s.f.) para poder prever, prevenir y controlar el riesgo de la autodestrucción de la especie humana y aprovechar la oportunidad para crear el proceso de autopercepción de la especie, se requiere de un nuevo orden ético. El autor sugiere

la implicación de los diferentes actores sociales como el Estado, la empresa, y las comunidades sociales en todas sus formas, basado en una nueva forma de ver el mundo en el cual se diluyan todas las decisiones ideológicas de fronteras o nacionalidades (Toro, s.f.).

Por otra parte, la lucha por la equidad, la justicia social, el respeto a la naturaleza y la responsabilidad ambiental, cumple con dos objetivos esenciales de la encíclica *Laudato si* (2015) del Papa Francisco, en donde exista una agricultura sostenible y un camino sustentable para abatir el hambre y la pobreza (Francisco, 2015).

El *Laudato si* debe leerse como una encíclica social cuyo origen está en la tendencia global de privatización del medioambiente y de los recursos económicos y sociales. Nos invita a conocer las causas del problema ambiental, sus consecuencias y las limitaciones de las decisiones que tomamos día a día; es necesario ser parte activa de las problemáticas más amplias y globales, al tiempo que se generan modos de vida más coherentes, acordes a las necesidades sociales y ambientales.

En este sentido, se ve la necesidad de desarrollar vínculos que generen nuevas formas de relación e interacción a las actuales. De acuerdo con Daniela Martín (2017) con estas otras formas de tejido social se libera a la comunidad de la indiferencia consumista, se cultiva una identidad común, y se cuida al mundo y la calidad de vida de los más vulnerables, con un sentido solidario que es al mismo tiempo consciencia de habitar un mismo espacio *que nos fue dado a todos y nos pertenece a todos* (Martín, 2017). Es la toma de consciencia sobre nuestra casa común, en la cual no solo se tiene el cuidado del medioambiente sino el cuidado de los otros.

En esta línea de la búsqueda del bien común, Hinkelammert

(Molina, 2008) alienta a la tarea de construir un nuevo humanismo a través de una postura de la ética del bien común que transforme los valores de la sociedad (Molina, 2008; Toro, s.f.). Esto lleva a identificar nuestra realidad en la que las condiciones para la vida misma de los seres humanos no es la misma, y nos exige la búsqueda de alternativas que lleven a la equidad y al bien común para todos. De acuerdo con Molina (2008), es relevante actuar según el parámetro moral basado en *lo que debemos hacer a otros lo que queremos para nosotros mismos*, implica también la solidaridad y el deber de trabajar por una sociedad en la que todos los seres humanos tengan cabida. Es decir, si queremos vivir y vivir dignamente, debemos garantizar la reproducción de la vida humana de una manera armónica.

Para fines de este trabajo se toma como referencia la definición del bien común que se expresa en el documento por una Economía Global Justa del Secretariado para la Justicia Social y la Ecología de la Curia General de la Compañía de Jesús en la que se refiere al conjunto interrelacionado de valores sociales que son compartidos por todos los miembros de una comunidad, al menos en el grado exigido por su común humanidad (Secretariado para la Justicia Social y la Ecología, 2016/1).

Es un bien que beneficia simultáneamente a la comunidad y a cada uno de sus miembros. En esta definición tenemos que incorporar también a la naturaleza como parte esencial de la vida del ser humano. En esta propuesta de la Compañía de Jesús se plantea la importancia de conformar el desarrollo económico en modos que sirvan al bien común, el cual demanda la creación de instituciones y la elaboración de políticas que ayuden a superar tales amenazas y a trabajar desde lo común. A partir de esta perspectiva, el Instituto de Estudios Superiores de Occidente (ITESO), ha desarrollado programas de intervención social, en el que participan principalmente

estudiantes, académicos y otras organizaciones de la sociedad civil, en las cuales se atienden algunas de las necesidades imperantes de grupos sociales menos favorecidos, desde la apuesta de la economía social y solidaria cuyos valores se centran en la solidaridad, la comunidad, la autogestión y la equidad, entre otros (Collin, 2008).

LO COMÚN: CAMINO HACIA EL BIENESTAR DE TODOS

La Red Internacional de Economía Social Solidaria (ESS) apuesta a un nuevo modo de organización de la economía y de la sociedad humana (RIPESS, 2009; RBSS, 2004). Esta nueva forma de organización exige condiciones de trabajo que integren lo comunitario, lo común.

En este sentido, se tiene la idea mal fundada de que los bienes comunales son una tragedia ya que es imposible gobernarlos, sin embargo, estos bienes no son posibles de entender y de administrar si no existe una comunidad que los sustente, los regule y los cuide. Esto es posible cuando se busca un binomio distinto al Estado-mercado y cuando se fundamenta en un modelo de economía social y solidaria.

Es conveniente distinguir los bienes comunes del bien común; el primero tiene que ver con sistemas concretos de gestión y de mantenimiento de recursos sociales y ambientales. El bien común, por otra parte, implica la interrelación de los valores sociales compartidos por los integrantes de una comunidad y en este sentido la relevancia de los dos conceptos está en la complementariedad.

El punto clave es la capacidad de los bienes comunes para reforzar las interdependencias y las ventajas de compartir, de sentirse impli-

cado –lo cual no siempre ocurre en los bienes públicos– y reducir las tentaciones de externalizar los costos –que caracteriza los bienes privados–. Cuanto más se aproveche la coyuntura y reforzamiento de las interdependencias, cuanta más conciencia de las ventajas de compartir, menos fuertes serán las tendencias a segregar y a externalizar los costos (Subirats, 2011).

Finalmente, cuando se habla de lo común no solo se refiere a cosas, sino a los recursos que tienen relación con una comunidad, basados en reglas y valores sociales, y que toman en cuenta procesos de implicación y/o movilización y unas normas que sirven de organización de esos recursos y las derivaciones sociales del uso y gobierno de lo colectivo (Subirats, 2011). Se requiere de una apertura para trabajar con los otros, basados en valores comunitarios, solidarios, y respeto; colaborar de esta manera es un buen camino hacia el cuidado del otro y de la casa común. Es la construcción colectiva del bien común.

ECONOMÍA SOCIAL: UNA ALTERNATIVA POSIBLE HACIA EL BIEN COMÚN

La Economía Social es un movimiento que ha tenido mayor fuerza desde los años noventa. El tema ha convocado a diferentes actores en la construcción de una alternativa a la economía capitalista (RIPESS, 2009). En este sentido y de acuerdo con Coraggio (2009), la economía se debe ver como un proceso de construcción social y en el caso de la economía social y solidaria implica tomar en cuenta valores que consolidan el comportamiento solidario.

La presenta como una economía alternativa, la cual se manifiesta como un proyecto sociocultural y político en donde se incluyen a *todos*, a través de acciones participativas, cooperativas, y asumiendo

lo público como patrimonio común para una mejor calidad de vida (Coraggio, 2009) en donde la solidaridad no se ve como un valor sino como una necesidad. Una necesidad de una construcción social en la que se aseguren los principios de equidad en las operaciones de mercado (oferta-demanda), el autocontrol y gestión racional de la condición de la vida en comunidad, la reciprocidad que apuesta al tejido de lazos sociales y a la redistribución de bienes tanto materiales como simbólicos (saberes y conocimientos), los cuales se redistribuyen de modo que se preserve la cohesión social con diversidad, sin desigualdades ni discriminaciones injustificables.

Para Coraggio (2009), estos principios deben estar orientados desde la perspectiva de la reproducción ampliada de la vida de la naturaleza no humana y de la vida de todos los seres humanos, basados también en la sostenibilidad social y sustentabilidad ecológica.

Otros autores (Singer, 2016; Gaiger, 2007) tienen otras miradas complementarias de la ESS que se desprenden desde la visión latinoamericana. Para Singer (Taniguti & Días de Oliveira, 2016) se trata de un modo de producción y distribución alternativo al capitalismo que antagoniza y supera al capitalista. Para Gaiger (2007) se trata más bien de una forma social de producción alterna al capitalismo con la cual debe coexistir dada su imposibilidad actual de constituirse en una forma hegemónica de producción. Para Coraggio (2009) la Economía Social y Solidaria es un proceso de transición en el que se van consolidando prácticas de economía que se contraponen al capitalismo y cuyo sentido es el de la reproducción ampliada de la vida de sus miembros y que tiene la intencionalidad de constituir como nuevo punto de partida un sistema de economía mixto en el que si bien pueden existir actividades capitalistas no serían estas la forma dominante de producción. Para Collin (2008) la ESS se presenta como un modo de vivir digno y sostenible, un estilo de vida y de pensar (Douglas, 1998 en Collin, 2008).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) propone un enfoque integral y expone un concepto de Economía Social y Solidaria en el que se designa a las empresas y organizaciones, especialmente las cooperativas, sociedades mutuales, asociaciones, fundaciones y empresas sociales, las cuales tienen la característica específica de producir bienes, servicios y conocimiento, a la vez que persiguen objetivos tanto sociales como económicos, y promueven la solidaridad (OIT, 2014). Esta visión de la OIT abre las oportunidades al impulsar modelos de organización aplicables a todos los sectores económicos.

En otras experiencias de la aplicación de la Economía Social, Paul Singer (en Coraggio, 2009), en su visión de la economía basada en su experiencia en Brasil, destaca la pequeña producción de mercancías y la economía doméstica de autoconsumo. Por otra parte, cuando habla de la economía solidaria que está en proceso de construcción para plantear un nuevo modo de producción y distribución y en donde se destaca la democratización de la economía fundada en la autogestión, en alianza con la producción simple y en menor escala (producciones campesinas, pescadoras, artesanales y comunitarias) y la economía del autoconsumo. A su vez toma en cuenta el papel de las luchas feministas para modificar las relaciones dentro de la economía doméstica.

Por otra parte, Pedro Cuenca (2007) destaca el rol del cooperativismo popular como célula básica de la economía solidaria del trabajo, habla de la sostenibilidad social de los emprendimientos colectivos, que incluye el desarrollo de otras instituciones y prácticas de la producción y disponibilidad de los conocimientos científicos en diálogo con los conocimientos prácticos de los trabajadores. Plantea la necesidad de superar el nivel macroeconómico y pasar a trabajar sobre el conjunto del tejido socio-productivo, a nivel meso, propugnando la cooperación horizontal entre los sujetos del trabajo autogestionado.

Así mismo, Coraggio (2011) distingue el alcance de la economía social que, según él, no debe ser solo para los pobres y excluidos, sino que debe ser una propuesta para todos los ciudadanos para asegurar su inclusión. No se trata de hacer que “aguanten” hasta que se reactiven la economía y el empleo, porque no se van a reactivar al punto de reintegrar a los hoy excluidos –al menos no en varias décadas– y, mientras tanto, las pérdidas de vidas humanas, biológicas, sociales e intelectuales, serán irre recuperables. Se trata de activar ya las capacidades de todos los ciudadanos excluidos del trabajo, y propiciar el desarrollo de lazos sociales vinculados a la satisfacción de una amplia variedad de necesidades materiales, sociales y de la recuperación de los derechos de todos.

ECONOMÍA FEMINISTA EN LA CONSTRUCCIÓN DE OTROS MUNDOS POSIBLES

La economía es una creación humana, por lo que resulta posible modificarla para lograr un mundo distinto. Algunas de las propuestas que se han generado y que ofrecen alternativas ante esta crisis son: la economía social y solidaria, la economía feminista y la economía para la vida, entre otras. En estos enfoques el punto de partida es la centralidad de la vida humana, la recuperación radical del sujeto y su subjetividad, se concibe a las personas como seres naturales y necesitados que requieren de condiciones y estándares de vida aceptables a nivel biofísico y socio-institucional para toda la población (Carrasco, 2006; Hinkelammert & Mora, 2006). Estos enfoques retoman la relevancia que tiene la dimensión simbólica y cultural en la vida de los sujetos más allá de la parte material y del tener, visibilizan y ponen de manifiesto las necesidades ligadas a la propia existencia, incluyendo la reproducción de la vida de los otros (Quiroga Díaz, 2009).

La economía feminista no es un concepto nuevo; desde la década de los 80 las mujeres tuvieron influencia y transformación en áreas como la antropología, la literatura, la historia y la sociología, sin embargo, no fue hasta los años noventa cuando la economía feminista toma fuerza a partir de la creación de la International Association of Feminist. Se inicia el análisis económico donde se pone de manifiesto que las relaciones económicas y sociales estaban centradas y dominadas por una visión masculina (Benería, 1999).

A partir de entonces se comienza el análisis profundo acerca de la división sexual del trabajo dentro de la familia, sobre la poca visibilidad y reconocimiento de la contribución de las mujeres tanto a nivel productivo como reproductivo, se evidencia la sobrecarga de las dobles y triples jornadas de trabajo que desarrollan, así como las diversas tensiones y conflictos que genera la coexistencia de ambos mundos (Beneria, 1999; Nobre, 2015; Perona, 2012).

Diferentes autores han analizado las dobles o triples jornadas de trabajo desde la óptica de derechos humanos; además de ese enfoque existe también una relación que autores argentinos identifican entre la triple jornada laboral de las mujeres y los proyectos de ESS. En dichas jornadas la mujer se hace cargo del trabajo productivo, del trabajo de cuidado y del trabajo comunitario (acciones de escuela, religión, centros de salud, entre otras) por lo cual la economía social –dadas sus características autogestivas– abre oportunidades, pero también desafíos a las mujeres para empoderarse Caracciolo y Foti (2010).

En su documento: *Género y Emprendimiento: Guía de formación para mujeres empresarias*, la OIT puntualiza la importancia de que los contenidos para el desarrollo de mujeres empresarias en situación de escasos recursos se contemplen desde la perspectiva de género.

Entre las habilidades básicas a desarrollar desde esta perspectiva, destaca *la gestión de sí misma y de otros* (OIT, 2011).

Sin embargo, resulta necesario hacer una distinción entre economía feminista y economía de género, ya que en muchas ocasiones se usan como sinónimos. En esta última sigue operando un modelo económico tradicional, es decir, no existe una diferencia analítica o conceptual, solamente se incorporan algunas variables relacionadas con el género. En cambio, la economía feminista, parte de una noción más amplia del ser humano, existe una preocupación sistemática por analizar la dimensión del género dentro de los problemas económicos, sociales, ambientales y de políticas públicas (Carrasco, 2006). Este enfoque busca analizar y encontrar las causas del problema como una manera de poder lograr una transformación progresiva sobre las desigualdades existentes a partir del género (Nobre, 2015), un factor que genera discriminación y opresión en las mujeres colocándolas en una posición desigual, tanto a nivel social como económico.

La economía feminista representó un paso importante al cuestionar los modelos hegemónicos existentes, introduciendo en las discusiones económicas las desigualdades de género como un elemento central (Benería, 1999). Concibe a la economía no como una ciencia de la elección y la producción, sino como una ciencia de la provisión, en donde lo central es proveer y asegurar los recursos y las necesidades para la vida de aquellos con los que se tienen relaciones de responsabilidad (Carrasco, 2006).

Otros de los cuestionamientos fundamentales en cuestiones de género, son: la división sexual del trabajo, el hecho de que las mujeres se hagan cargo del trabajo reproductivo no remunerado y al mismo tiempo realicen actividades asociadas al cuidado de los

otros que han sido naturalizadas socialmente como actividades femeninas y que por tanto no cuentan con un reconocimiento simbólico ni salarial justo (Quiroga Díaz, 2009).

Como se menciona al inicio, el mundo vive una aguda crisis. Quiroga Díaz (2009) señala que las dificultades y conflictos que estamos viendo en cuanto a la producción y la reproducción no son temas menores, estamos presenciando la exclusión sistemática al acceso y a los recursos indispensables de amplios sectores de la población para satisfacer sus necesidades a nivel biológico y social.

Esta situación es una consecuencia de una globalización orientada al libre mercado, así como a la acumulación de capital, olvidándonos de que el sentido principal de la economía es favorecer la vida de los seres humanos y la sustentabilidad del planeta (Hinkerlamert & Mora, 2006).

Singer (en Taniguti y Días de Oliveira, 2016) reconoce que es necesaria una transformación cultural y una democratización en las relaciones de poder en el ámbito de la producción y la reproducción doméstica. Quiroga (en Coraggio, 2009) señala que necesitamos desmarcarnos de los modelos institucionalizados que el sistema patriarcal ha establecido como femeninos y masculinos, liberarnos de esas estructuras político-culturales para poder avanzar en la resignificación y transformación de los sistemas que rigen actualmente el mundo.

Resulta necesario construir una economía que garantice la reproducción ampliada de la vida de todas las personas; para ello es necesario romper con la dicotomía producción y reproducción, desmercantilizar bienes y servicios, desnaturalizar el cuidado de la vida humana como una tarea exclusivamente femenina y reconocer

la enorme contribución que esta tarea tiene en la reproducción y en la vida de las personas.

Una acción desde la Universidad en la construcción del bien común. El modelo de intervención universitaria ITESO: proyecto de aplicación profesional de economía social y solidaria (ECOSOL)

El Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente (ITESO), Universidad Jesuita de Guadalajara, fue fundada hace 60 años. El ITESO tiene como misión la construcción de una sociedad más justa y humana, a través de las siguientes líneas de acción:

- Formar profesionales competentes, libres y comprometidos, dispuestos a poner su ser y su quehacer al servicio de la sociedad.
- Ampliar las fronteras del conocimiento y la cultura en la búsqueda permanente de la verdad.
- Proponer y desarrollar, en diálogo con las distintas organizaciones sociales, soluciones viables y pertinentes para la transformación de los sistemas e instituciones.

Como parte de la currícula formativa de las licenciaturas del ITESO, los estudiantes participan en Proyectos de Aplicación Profesional (PAP). Estos PAP permiten que los estudiantes en opción terminal protagonicen de forma libre y responsable, proyectos profesionales que buscan transformar la sociedad mexicana en una más justa y humana, al plantear soluciones o resolver problemas reales. Los estudiantes aplican sus competencias socio-profesionales en conjunción con estudiantes de otras disciplinas.

Si bien las intervenciones universitarias en colectivos bajo principios de colaboración y democracia forman parte de la historia del ITESO, los PAP de Economía Social de la Escuela de Negocios,

tienen solo cinco años de operación. En las primeras intervenciones se trabajó con proyectos que respondían a necesidades individuales de micro negocios, ya fuera de algún grupo o comunidad vulnerable (comunidades o grupos de personas que habitan en zonas marginadas alrededor de la Zona Metropolitana de Guadalajara) o con organizaciones cuya finalidad es apoyar los procesos productivos de personas con necesidades económicas por lo que las intervenciones se orientaban a buscar resultados económicos y financieros.

Sin embargo, tras varios años de replicar dicho modelo, es claro que aun cuando se logra que las unidades apoyadas sean exitosas, no son necesariamente una respuesta efectiva contra la marginación local. Es por ello que se rediseña el abordaje: trabajar con grupos organizados, que de forma voluntaria se agrupen en torno a una causa u objetivo común. Con esta nueva mirada, se busca acompañar a colectivos productivos, como una forma de potenciar los beneficios de trabajar con los otros y no de forma aislada. Desde la óptica del Instituto Nacional para la Empresa Social (INAES) en México, la solidaridad como valor y como necesidad presente en el grupo de trabajo, es condición necesaria para incrementar el éxito de la intervención (INAES, 2013).

Así, el propósito del PAP se adecúa y se establece como la contribución a la construcción colectiva hacia el buen vivir, justo, incluyente y democrático de emprendedores, comunidades u organizaciones, mediante el desarrollo de negocios y capacidades productivas enfocadas a la creación de valor compartido: social y económico. El valor compartido relaciona la generación de valor económico con la creación de valor para la sociedad, desde una postura proactiva (ganar-ganar) como centro, y no como una postura reactiva (responsabilidad social), (Porter, 2011).

Se trata de acompañar, profesional y multidisciplinariamente, el de-

sarrollo de iniciativas productivas y/o organizaciones que en su actuar consideran tres elementos claves: un objetivo social, una propuesta innovadora y un modelo de negocios sostenible; pueden ser micro o pequeñas empresas u organizaciones, que buscan crear y distribuir de forma equitativa y sustentable, el patrimonio social.

Igualmente se constata la importancia de establecer las bases para una comunicación clara y oportuna, que muchas veces no se puede propiciar con todos los integrantes del colectivo. En este punto, se identificó la oportunidad de vincular el trabajo que ya realizan algunas organizaciones de la sociedad civil al modelo de intervención universitaria PAP a través de la presencia, permanencia, reconocimiento y trabajo de base que tienen.

Los dos criterios establecidos para seleccionar los colectivos o comunidades con los que se trabajaría son los siguientes:

- El primero de ellos es privilegiar escenarios en los que existe trabajo de base vinculado a una organización de la sociedad civil, misma que acompaña sus procesos de forma permanente; esto es, que es reconocida por el grupo como un interlocutor y/o, dada su misión, facilite el generar vínculos para la consecución o éxito del proyecto.
- El segundo, se refiere a la duración de la intervención, ya que los escenarios seleccionados deberán tener una estructura tal, que favorezca el trabajo situado de los estudiantes, por lo menos de tres períodos escolares (1 año) y con una visión a mediano plazo de seis períodos escolares (2 años).

El trabajo inició con tres organismos no gubernamentales (ONG) que colaboran con grupos de mujeres artesanas, que comercializan sus artesanías, en diferentes municipios de Jalisco.

El primer caso de estudio se trata de una ONG dedicada a la edu-

cación integral para personas con discapacidad, que tiene más de dos décadas de operación en un municipio de la región sur de Jalisco. Esta ONG trabaja desde hace 19 años talleres artesanales, en donde mujeres con algún familiar con discapacidad en un principio, y ahora abierto al resto de las mujeres, tienen un espacio en el que, bajo la conducción de un tallerista, elaboran artesanías que son comercializadas a través de la ONG, y con ello reciben un ingreso para sus familias. Más allá de la generación del flujo económico, los grupos comparten un espacio de diálogo y colaboración.

En este escenario, la organización es la que fomenta la integración de los grupos en las comunidades. Ella presta las instalaciones, la persona que las capacita, facilita y organiza el trabajo, así como los insumos requeridos para la elaboración de las artesanías, dejando en manos de ellas la recuperación de los materiales de segunda generación/reciclados como son botellas, latas, envases, cartón, entre otros, que constituyen la base del producto y que contribuye al cuidado del medioambiente, de la *casa común* (*Laudato sí*).

La segunda, es una ONG con ocho años de operación, dedicada a promover el desarrollo de las familias con mayores necesidades de un municipio de la región sur de Jalisco, apoyándolos para fortalecer su patrimonio con base en principios como el comercio justo y el cuidado del medioambiente. En este caso, el grupo con el que se colabora es de reciente integración, con un proyecto nuevo de joyería a base de ocochal, materiales endémicos de la zona boscosa. En este caso, las mujeres se han adherido de forma voluntaria y comienzan a ver en el colectivo no solo un medio para obtener ingresos adicionales, sino un medio para afrontar de forma grupal el riesgo de emprender un negocio, un espacio para el desarrollo de sus habilidades creativas y de esparcimiento, en concordancia con los tiempos que dedican a sus familias. En este colectivo, al igual que

en el anterior, se observa la participación de al menos mujeres de dos generaciones de la misma familia (madre e hija, que se turnan el cuidado de los menores).

En ambos procesos de intervención, el acompañamiento inició con un diagnóstico proporcionado por la ONG, en donde se presentan las necesidades, problemas o áreas de oportunidad que enfrentan; por parte del equipo PAP; dicho diagnóstico se valida y contrasta con las necesidades y problemas señalados por el colectivo en general, y por cada mujer en lo particular. Ello permite constatar que hay diferencias y coincidencias en lo que identifica cada parte, por lo que de este proceso se rescata la ausencia de una puesta en común entre todos los participantes. El trabajo del equipo PAP da inicio con dos premisas básicas, por un lado, se generan espacios de diálogo, para lograr consensar acuerdos, identificar roles y establecer códigos de actuación, que permitan conciliar intereses entre la ONG, el colectivo y cada artesana en forma individual, y por el otro, se trabajan talleres de formación e introducen herramientas y procesos, que permiten ir construyendo cimientos de índole empresarial, que den sustentabilidad a los colectivos.

Principalmente en este tiempo el trabajo que se ha realizado ha sido la identificación del mercado de consumidores, para ver si los productos satisfacen las necesidades del mercado y poder validar que su propuesta de valor es reconocida por sus clientes.

La tercera organización acompañada, a diferencia de las dos primeras, es un grupo de mujeres que recientemente se organizan como colectivo, pero que tienen más de dos décadas de trabajo con diferencias importantes en su conformación. La elaboración de las artesanías en la zona inició hace 20 años, a través de la impartición de talleres para que las mujeres aprendieran a trabajar productos en

hoja de maíz y palma, como una fuente para generar ingresos para sus familias.

En la actualidad se tiene registro de más de 200 artesanas y una decena de cooperativas, factor que más que actuar como un elemento integrador en la comunidad, ha generado rivalidades y competencia desleal entre los diferentes grupos de artesanas, ya que los grupos se conformaron a iniciativa de una política pública que inducía la integración de Sociedades Cooperativas, sin que ellas realmente estuvieran comprometidas con los principios mismos de una cooperativa.

El resultado de estas rivalidades ha generado en la zona una guerra de precios para ganar clientes, que impacta en la desvalorización de su trabajo. Este problema se hizo más evidente en los últimos dos años, con la construcción de un Centro Artesanal por parte del gobierno del Estado, que más que facilitar la confluencia de los diferentes grupos artesanales en el recinto, causó mayor división y diferencias entre ellas.

A finales de 2016, el Instituto de la Artesanía Jalisciense invita a una ONG, cuyo objeto social es el desarrollo artesanal de los pueblos mexicanos, a participar en un proyecto para facilitar el proceso de integración del colectivo, que resulta en la conformación de un grupo en el que participan cerca de 50 artesanas de forma activa, que de forma democrática eligieron un comité directivo que tiene como objetivo formar una cooperativa de mujeres artesanas, que les permita posicionar sus productos a nivel nacional e internacional. Una vez concluido el proceso de integración, la ONG en referencia decide acompañar de forma permanente al grupo.

Durante el proceso seguido en este escenario, se parte de un análi-

sis profundo de la realidad, de descubrir el contexto en el que las artesanas se desenvuelven para proponer acciones de coordinación, que son validadas por las personas en lo individual y por el grupo, en el colectivo. En este entorno de compañerismo, inicia el proceso de intervención universitaria, teniendo como primer objetivo la integración de un plan de trabajo consensuado por el colectivo. De forma paralela, la Universidad imparte talleres de formación empresarial que facilita a las artesanas a entender la forma de costear sus productos y valorar el tiempo que dedican a ello, a identificar los eslabones del proceso productivo, a identificar nuevos mercados y canales de distribución, entre otros.

Como parte del proceso de intervención se propicia el intercambio de experiencias entre los diversos grupos para aprender y reafirmar otros estilos de trabajo que ayuden en la construcción colectiva de organización y empresas de economía social y solidaria.

DISCUSIÓN

El rol de las mujeres y su contribución al tejido social comunitario. Primeros resultados de la intervención universitaria

A continuación, se presentan los primeros hallazgos obtenidos a partir del trabajo que el ITESO ha realizado durante dos semestres en los tres proyectos de economía social que actualmente se tienen en la Escuela de Negocios del ITESO.

Para el análisis de estos resultados se definen tres supuestos de partida:

- La participación de una ONG puede facilitar el trabajo de base con las cooperativas y propiciar la confianza entre los miembros de las cooperativas para la intervención universitaria.

- Las relaciones productivas entre mujeres les permite desempeñarse como formadoras de tejido social de la comunidad.
- Las mujeres se activan en términos productivos ante la presencia de una crisis, que puede ser de tipo familiar o económica, como medio para dar sustento a sus familias.

Por un lado, la presencia de organizaciones externas a la comunidad propicia el desarrollo de una actividad productiva que convoca a las mujeres a activarse y reunirse en torno a un objetivo que busca un beneficio común, en estos casos, la producción y comercialización de artesanías. No obstante, el tipo de liderazgo de cada asociación con las que estamos trabajando, a veces favorece el desarrollo de actividades productivas en los grupos de mujeres, como una fuerza impulsora, y en otras, limita el proceso de organización autónoma y de autogestión al interior de los grupos.

Independientemente de la historia de vida detrás de cada mujer artesana, sean estas de vulnerabilidad, abandono, necesidad o de solidaridad con los demás, la revaloración que produce el trabajo colectivo frente a la sociedad y el mercado, tiene ventajas más allá de las económicas. Se genera un sentido de pertenencia y respaldo, que facilita se identifiquen y se organicen para trabajar de forma colaborativa, revalorando los frutos de su trabajo.

Como señala Coraggio (2009), se trata de activar las capacidades de todos los ciudadanos excluidos del trabajo, y propiciar el desarrollo de lazos sociales vinculados a la satisfacción de una amplia variedad de necesidades materiales, sociales y de la recuperación de los derechos de las personas a un trabajo digno.

De forma individual, las participantes logran reconocer las habilidades y destrezas de cada integrante de los grupos; en la mayoría

de los casos, este proceso fue paulatino, sin embargo, solo en dos de ellos se vislumbra que como grupo puedan constituir una forma permanente de producción colectiva de largo plazo. Como lo menciona Molina (2008), debemos hacer a otros lo que queremos para nosotros mismos.

Sabemos que el primer acercamiento de los estudiantes a la comunidad genera desconcierto para ambas partes; a pesar de ello, el balancear la intervención con dinámicas de integración y procesos de formación, nos ha permitido que, en cuestión de semanas, los actores se muestren mucho más dispuestos a compartir, y al finalizar el ciclo escolar, de establecer vínculos y lazos de confianza entre ambos. En este punto es importante destacar el enfoque de género: las mujeres pueden abstraerse de su rol de la provisión para el cuidado de la vida humana, en este caso, los alumnos.

En estos proyectos se trabajan dos grandes dimensiones: por un lado, la parte productiva en donde se realizan los diagnósticos, tanto con la organización como con las mujeres, se identifican las necesidades, se analiza y trabaja el modelo de negocios, la oferta de valor, se aborda la estructura de costos, el análisis y perfil de los consumidores, así como todo lo referente a la comercialización; todo esto es parte importante para poder acompañar el proyecto productivo.

A su vez, se trabajan las habilidades “blandas” (*soft*), que tienen que ver más con el desarrollo y fortalecimiento de las habilidades a nivel personal y grupal que son necesarias para la gestión de un proyecto de economía social; entre ellas se encuentran, la autogestión, la comunicación, la generación de confianza y solidaridad tanto al interior del grupo, hacia la organización y hacia los estudiantes que acompañan el proceso.

Algunas de las características de las mujeres que participan en estos grupos son: tienen en promedio 45 años, la mayoría tiene pareja y todas tienen hijos. El grado de estudios promedio es de secundaria y algunas lograron terminar la preparatoria. Combinan su trabajo artesanal con su actividad principal que es el cuidado de la familia, además de otras actividades relacionadas con la vida misma del pueblo como la catequesis, apoyar en las escuelas, entre otras.

Los datos que se presentan a continuación fueron obtenidos en distintos momentos del acompañamiento a las mujeres artesanas:

1. Se realizó un diagnóstico situacional para poder conocer de viva voz las necesidades, dificultades y retos que tanto la organización como las mujeres artesanas estaban viviendo.
2. Entrevistas semiprofundas con cada una de las artesanas y con los directores de las organizaciones.
3. Reuniones plenarias con todos los miembros de la organización, en promedio cada 15 días.
4. Dinámicas de integración, talleres formativos y actividades de sensibilización.
5. Reuniones informales de convivencia.

Al preguntarles a las mujeres acerca de cómo llegaron a estos grupos encontramos que fueron invitadas por la suegra o por alguna amiga. Al indagar acerca de las principales motivaciones que fue el aprender y realizar alguna actividad productiva que les permitiera poder llevar un ingreso extra a su hogar. Sin embargo, con el paso del tiempo, los motivos comenzaron a ser distintos tomando mayor relevancia el sentido de pertenencia al grupo, los lazos de confianza que se van generando, el compartir con las otras mujeres sus preocupaciones, sus miedos, sus angustias, la ayuda mutua, así como tener un espacio propio en –donde además de realizar una actividad que disfrutan– les fuera posible dejar las actividades domésti-

cas y el cuidado de los otros. Encuentran en estos grupos un espacio para ellas, para crecer y seguir aprendiendo en común.

Al profundizar y cuestionar a las mujeres acerca de lo que para ellas es o significa la confianza, refirieron que es: ‘cuando conoces a alguien y le cuentas tus cosas, lo que te pasa en la vida, cuando tienes un problema y acudes con esa persona, cuando te apoyas y le pides a esa persona que te ayude con el cuidado o ante una enfermedad de un hijo o de un familiar, cuando tienes una dificultad económica y te sientes en confianza para pedir prestado’. También tiene que ver con el respeto a su trabajo y a su propia persona; la confianza se va ganando a través de las experiencias compartidas en los talleres y actividades de la cooperativa y colectivos

Al indagar acerca de en qué personas confían, todas mencionan confiar en su familia nuclear (pareja e hijos); algunas mencionan a la familia política, así como amigos cercanos y de infancia.

Los elementos que señalan como necesarios para establecer la confianza son: lo necesario que es conocer a las personas y tratarlas durante algún tiempo, hablar con la verdad, ser honesta, no hacer chismes, darse a respetar y respetar a los demás, hablar de los problemas y buscar resolverlos de manera pacífica, así como saber guardar lo que las otras personas le confían.

También se indagó acerca de lo que para ellas es la solidaridad y encontramos que es ayudar a los demás, a los que lo necesitan, ayudar a la comunidad, dar y compartir, convivir con el grupo, dar amistad, unirse como grupo y buscar mejoras para la comunidad, dar sin esperar nada a cambio, comprometerse con el proyecto, trabajar en equipo por el bienestar de todas.

Después de varios años de trabajo en proyectos de economía social descubrimos que cuando estos pertenecen a iniciativas individuales o a un grupo de personas con intereses comunes, lo que sucede después de haber realizado la intervención durante varios semestres y tras haber dejado la comunidad esperando que se continuara con un proceso autogestivo, encontramos que las personas dejan de reunirse o lo hacen de manera muy esporádica al no ser y no haberse constituido como colectivo. A partir de esto se decidió que los proyectos a los que apoyaríamos tendrían que estar vinculados a una organización pues considerábamos que de esta manera el trabajo de base estaría hecho y ya no tendríamos que realizarlo. Descubrimos que este supuesto es en parte cierto, ya que las mujeres se conocen y existe un trabajo previo, sin embargo, no podemos asumir que existen objetivos y trabajo conjunto, que los lazos de confianza están establecidos y que hay solidaridad. Desde el inicio del proyecto es relevante trabajar en el establecimiento de todos estos factores ya que son condiciones elementales en los proyectos de economía social y en la generación del bien común. También es importante aclarar que muchos de los colectivos con los que habíamos trabajado estaban integrados por hombres y mujeres, por lo que los lazos que los unían parecieran ser más de tipo económico, que de solidaridad.

Consideran que existen diversos problemas en las comunidades en las que viven, siendo los que más les preocupan: la falta de empleo, el que las personas no tengan dinero o no sea suficiente para cubrir sus necesidades básicas, la venta de drogas, las personas que las distribuyen y las venden, la violencia que existe tanto a nivel familiar como en la localidad, la inseguridad que se ha incrementado de manera importante a partir del cultivo de las frutillas (*berries*), ya que muchas personas han llegado a vivir y a trabajar a la zona por lo que existe un número importante de población flotante, lo que impide que se conozcan y reconozcan entre ellos.

Otro problema que señalan como importante es el consumo de alcohol y drogas entre hombres y mujeres, así como los problemas ambientales y de contaminación, mismos que tienen que enfrentar desde los diferentes roles que tienen en la familia y comunidad.

EL CAMINO CONSTRUIDO DESDE LA UNIVERSIDAD: AVANCES DESDE LOS PAP

La universidad (ITESO), diseña y ejecuta el PAP del programa de Economía Social como una respuesta a la búsqueda de nuevas formas de producción y distribución basadas en lo común, que reconoce los retos sociales, ambientales y económicos de los tiempos actuales. En este contexto, el PAP reconoce en el trabajo de los grupos de artesanas el desarrollo de otras formas de colaboración, de gobernanza y acción colectiva, que las lleva a un bien mayor, el del bien común.

En esta recuperación de la experiencia PAP de los tres escenarios descritos, podemos señalar que la mujer es un actor implicado y no solo involucrado en torno a proyectos de economía social. El grado de compromiso que adquieren con el resto de las integrantes del grupo (se acompañan durante los trayectos a las reuniones grupales, se organizan para compartir alimentos y convivir al final de cada sesión), con su comunidad (tienen labores adicionales en la parroquia, en mesas de padres de familia en las escuelas de sus hijos, entre otras) y con el cuidado que tienen del proyecto común, entendido como el hacerse cargo de la limpieza y provisión del espacio en el que laboran y la puntualidad y cumplimiento con la que asisten a las sesiones grupales programadas.

Uno de los primeros hallazgos fue descubrir que, aunque las mujeres ya tenían tiempo reuniéndose y trabajando con la organi-

zación, los intereses de cada una de las partes eran distintos, pero no opuestos. Al descubrir esta situación fue necesario profundizar en ello para tener una puesta en común, a partir de ahí establecer objetivos comunes que construyeran y guiaran el camino conjunto. Esto ha sido fundamental para el buen avance del proyecto.

En el imaginario social persiste la visión de las mujeres ligadas a la familia y al trabajo reproductivo doméstico invisibilizado, sin tomar en cuenta los otros roles -hija, madre, esposa, compañera, amiga, y cuidadora-, por lo cual en muchas ocasiones la consecuencia para las mujeres que forman parte de proyectos de economía social y solidaria, es que soportan una triple jornada laboral: haciéndose cargo del trabajo productivo, del trabajo de cuidado y en ocasiones también del trabajo comunitario (acciones de escuela, religión, centros de salud). Por sus características autogestivas la economía social abre oportunidades, pero también desafíos a las mujeres para empoderarse Caracciolo y Foti (2010).

En este sentido, las organizaciones con las que se ha colaborado, funcionan bajo una estructura de producción individual, es decir, cada una de las artesanas fabrica sus propias piezas, mientras que la venta y la distribución la hacen de manera conjunta; sin embargo, hemos podido observar que cada una de ellas cuenta con mayor habilidad en alguna parte del proceso, mientras que a otras les cuesta más trabajo. Ante esta realidad se propone un modelo distinto de producción, en donde cada artesana pueda hacerse cargo de la parte del proceso con el que se sienta más cómoda y que mejor realiza.

Como mencionábamos anteriormente la confianza es un elemento central que se genera y establece en distintas dimensiones, una de ellas es la que se debe construir entre las mujeres de la organización y los alumnos de la Universidad. Esto no es tarea sencilla ni menor,

nos tomó varios meses. Un elemento fundamental fue conocer sus localidades, entender sus pautas de comportamiento, sus usos y costumbres, las maneras en las que se comunican entre otras. Esta fue una tarea ardua, especialmente en una de las comunidades ya que las mujeres eran amables y atentas, pero era prácticamente imposible establecer una conversación con ellas. Después de dos semestres se ha generado un clima de confianza y cercanía lo que nos ha permitido penetrar y profundizar en sus vidas, en sus gustos y preferencias, en sus deseos, así como en aquellas cosas que les agradan y desagradan tanto del colectivo de mujeres como hacia la organización. Hay que reestructurar esta frase. Primero, es demasiado larga; segundo, no se entiende si al final se ha podido o no tener algún resultado positivo.

Esto ha sido un avance importante ya que actualmente existe un vínculo entre estos dos actores: ahora bromean, se ríen juntos y las mujeres les han abierto las puertas de sus casas. La última presentación de resultados que se le hizo fue en casa de una de ellas y todas llevaron comida y bebida para compartir. En los otros escenarios, estas se llevaron de forma armoniosa y siempre con un espíritu de celebración al cerrar un ciclo del proyecto.

Las mujeres señalan que aunque en un primer momento se sumaron al proyecto y a la organización con el objetivo principal de generar un ingreso, con el tiempo se ha dado un cambio de perspectiva, en donde lo más valioso de esta participación ahora tiene que ver con la confianza que se ha establecido entre ellas, la amistad, así como el aprender y estar haciendo trabajo. Consideramos que este es un gran logro ya que nos muestra que estamos estableciendo condiciones fundamentales para la generación de proyectos de economía social y solidaria, que por supuesto contribuyen al cuidado de la casa común y del buen vivir.

CONCLUSIONES

La experiencia con tres grupos simultáneos de mujeres, nos ha llevado a profundizar en el análisis y las causas de los problemas de género, y vemos en el empoderamiento de las artesanas, una manera de poder lograr una transformación progresiva ante las desigualdades existentes a partir del género, por lo que visualizamos en el diseño de los siguientes proyectos, incorporar principios de la economía feminista.

Uno de los grandes retos en los que es importante seguir trabajando es en el establecimiento de relaciones horizontales y no verticales, es decir, que la organización y las personas que están liderando los proyectos tengan claro la importancia que tiene el tomar las decisiones de manera conjunta por todos los miembros, reconocer que todos son parte importante, que tienen algo que decir y que todos los comentarios son valiosos. Funcionar bajo estos principios resulta vital ya que a través de ellos es posible generar y fortalecer el sentido de pertenencia, de confianza y de solidaridad al interior del grupo.

También resulta indispensable profundizar en las dificultades que las mujeres viven al conciliar la vida productiva y la reproductiva; esta información nos permitirá ampliar la mirada, así como trabajar en propuestas más integrales.

El cuidado de la casa común, el buen vivir, la economía feminista y la economía para la vida, son propuestas alternativas a los modelos hegemónicos prevalecientes. Para lograr cambios de largo plazo, resulta indispensable trabajar tanto con hombres como con mujeres; ambos están involucrados en los procesos productivos y reproductivos, a nivel familiar, social, laboral, entre otros. Resulta indis-

pensable establecer el diálogo, así como la generación de acuerdos que nos permitan avanzar y conciliar la coexistencia entre ambos mundos.

Uno de los aspectos fundamentales para proyectos de intervención social (universitarios) basados en la economía social es contar con equipos de trabajo integrados por estudiantes y profesores con las habilidades y saberes para analizar el contexto que propicien y faciliten el diálogo para la construcción colectiva del bien común.

Finalmente, es importante señalar que el programa de Economía Social en esta ocasión coincide en que los tres escenarios con los que se trabajó fueron colectivos de mujeres. Para seguir avanzando en el entendimiento de los procesos productivos y reproductivos de los grupos de cooperativas, se requiere observar el comportamiento de grupos mixtos para profundizar en las dinámicas de interacción determinadas por los aspectos de género.

A mi punto de vista, se puede ampliar un poco más en las conclusiones sobre la intervención social que se puede hacer con el apoyo de la universidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Benería, L. (1999). La aparición de la economía feminista. *Historia Agraria: Revista de Agricultura e Historia Rural*, 59-62.
- Caracciolo Basco, M., Foti, M., del P. (2010). *Las mujeres en la economía social y solidaria: experiencias rurales y urbanas en Argentina*. UNIFEM. Obtenido de <http://www.asociacionlolamora.org.ar/doc/Las-mujeres-en-la-economia-social-y-solidaria-experiencias-rurales-y-urbanas-en-argentina.pdf>
- Carrasco, C. (2006). La economía feminista: Una apuesta por otra economía. En M. M. Vara, *Estudios sobre género y economía* (pp.29-62). España: Akal.

- Collin, H. L. (2008). *Economía social y solidaria. Pasos* 135. Departamento Ecuménico de Investigaciones, 3-12.
- Coraggio, J. L. (2009). Los caminos de la economía social y solidaria. *Iconos. Revista de Ciencias Sociales*, 35, 29-38.
- Coraggio, J. L. (2011). *Economía Social y Solidaria. El trabajo antes que el capital*. Quito, Ecuador: Fundación Rosa Luxemburg.
- Cuenca Bocayuva, P. (2007). Economía solidaria y la nueva centralidad del trabajo asociado, En J. L. Coraggio, compilador, *La Economía Social desde la periferia. Contribuciones latinoamericanas*, Unga/Altamira, Buenos Aires, 241-270.
- Francisco, P. (14 de mayo de 2015). Encyclical Letter. Obtenido de Vatican. Va: http://w2.vatican.va/content/francesco/en/encyclicals/documents/papa-francesco_20150524_enciclica-laudato-si.html
- Gaiger, L. I. (2007). La economía solidaria y el capitalismo en la perspectiva de las transiciones históricas. En J. L. Coraggio, compilador, *La Economía Social desde la periferia. Contribuciones latinoamericanas*. Unga/Altamira, 393-396.
- Gauster, S. (6 de julio de 2017). *Con desigualdad no hay paraíso*. [Blog post]. Obtenido de HYPERLINK "<https://oxf.am/2spid11>" <https://oxf.am/2spid11>
- González Bultrón, M. A. & Quiroga Díaz, N. (2010). Las economías heterodoxas y la economía feminista. *Revista Pasos*, 148, 1-15.
- Hardoon, D. (2017). *Una economía para el 99 %*. Oxford, UK. Oxfam.
- Hinkelammert, F. J., y Mora, J. H. (2006). *Hacia una economía para la vida. Preludio a una reconstrucción de la economía*. San José, Costa Rica: Colección Economía-Teología.
- INAES (septiembre de 2013). *Diagnóstico del Programa de Fomento a la Economía Social*. Obtenido de Anexo 2. Buenas Prácticas. http://www.inaes.gob.mx/doctos/pdf/transparencia/DiagnosticoPFES/BUENAS_PRACTICAS_DIAGNOSTICOS_INAES.pdf
- Martin, D. (2017). La economía solidaria como cuidado de la casa

- común. Clavijero. *Comunidades de saberes*, 3, 4-5 .
- Molina, V. C. (2008). Ética del bien común y de la responsabilidad social. *Revista Realidad* 117, 365-393.
- Nobre, M. (2015). Economía solidaria y economía feminista: Elementos para una agenda. En M. Nobre, N. Faria, y R. Moreno. *Las mujeres en la construcción de la economía y la agroecología* (pp.13-44). Sao Paulo: Semperviva Organizacao Feminista.
- OIT (2011). Departamento de Creación de empleos y desarrollo de empresa. Obtenido de *Guía de formación para mujeres empresarias*. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/americas/ro-lima/sro-san_jose/documents/publication/wcms_179034.pdf
- OIT (noviembre de 2014). La economía social y solidaria. Obtenido de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_emp/emp_ent/coop/documents/publication/wcms_185354.pdf
- ONU, C. (05 de julio de 2017). Más de 7 millones de niños han tenido que dejar sus hogares en el centro y oeste de África. Centro de noticias ONU. Obtenido de <http://www.un.org/spanish/News/story.asp?NewsID=37638#.WhStZkribcc>
- Perona, E. (2012). *La economía feminista y su aporte a la teoría económica moderna*. Universidad Nacional de Córdoba: Centro de Estudios Avanzados.
- Porter, M. E. (2011). Creating Shared Value. *Harvard Business Review*, 2-17.
- Quiroga Díaz, N. (2009). Economía feminista, social y solidaria. Respuestas heterodoxas a la crisis de reproducción en América Latina. *Iconos. Revista de Ciencias Sociales*, 33, 77-89.
- Red Brasileira de Socioeconomía Solidaria (RBSS) 2004. II Encuentro de Cultura y Socioeconomía Solidarias. Carta de Principios. Obtenida de: <https://www.alainet.org/es/active/6294>
- Ripess, R. I. (25 de abril de 2009). *Contexto e Historia*. Obtenido de RIPESS.

- Secretariado para la Justicia Social y la Ecología, d. l. (2016/1). Informe Especial. Por una economía global justa. Construir sociedades sostenibles e inclusivas. *Promotio Iustitiae*, 5-38.
- Subirats, H. J. (2011). Algunas apuestas sobre la relación entre los bienes comunes y la economía social y solidaria. *Otras Economías*, 5(9), 195-2014.
- Taniguti, G. & Días de Oliveira, R. (2016). La economía solidaria: Una entrevista con Paul Singer. *Diálogo Global*, 6(1).
- Toro, B. (s.f.). La ética del cuidado, el nuevo paradigma de la civilización. [Blog post]. Obtenido de <http://narino.info/2015/09/21/la-etica-del-cuidado-el-nuevo-paradigma-de-la-civilizacion-bernardo-toro/>

Cómo citar este capítulo:

Aldrete Glez, A. P., Pocovi Garzón, P., & Robles Uribe, J. (2018). La mujer y la construcción del bien común. En R. Mazuera-Arias, N. Albornoz-Arias, M. Vivas-García, M.-A. Cuberos, A.-K. Santafe-Rojas, M.-T. Carreño-Paredes, . . . M. Á. Vera, N. Albornoz-Arias, & R. Mazuera-Arias (Edits.), *Mujer, emprendimiento y empleabilidad: una mirada interdisciplinaria* (pp.205-238). Barranquilla: Ediciones Universidad Simón Bolívar.

Capítulo VIII **Mujeres universitarias creando empresas. Un caso de estudio en Ambato, Ecuador***

Lilian Victoria Morales Carrasco¹; Nelson Rodrigo Lascano Aimacaña²; Edison Roberto Valencia Núñez³; María Augusta Albornoz Garzón⁴

- * El presente capítulo se realiza en el marco del proyecto: Creación de nuevas empresas: Emprendimiento Social desde una perspectiva regional que se desarrolla en la Universidad Técnica de Ambato-Ecuador.
- 1 Doctora en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad de Deusto en España. lilianmorales@uta.edu.ec
 - 2 Economista con estudios de Posgrado en la Universidad Politécnica de Madrid. nelsonrlascano@uta.edu.ec
 - 3 Ingeniero Electrónico con un posgrado en Tecnologías de la Información y otro posgrado en Estadística. edisonrvalencia@uta.edu.ec
 - 4 Doctora en Investigación Socio Educativa en Gerencia Educativa. mariaaalbornoz@uta.edu.ec

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación es analizar el nivel de creación de nuevas empresas de los graduados y graduadas de la facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato en Ecuador; interesa además explicar la creación de empresas desde la perspectiva de género. Se distribuyó a la población de 1.332 graduados y graduadas por cohortes, de marzo 2013 a marzo 2017, se les aplicó un cuestionario *on-line* y se obtuvieron 887 cuestionarios válidos. Los principales resultados evidencian que un 90 % ha logrado insertarse laboralmente y que el restante 10 % ha creado nuevas empresas. Del análisis del comportamiento se desprende que se trata de jóvenes profesionales que emprendieron en el rango de edad de 20 a 35 años, en áreas afines a su profesión, sobre todo en los sectores comercio y servicios, con un alto porcentaje de emprendimiento femenino. Los resultados del análisis estadístico demuestran una relación entre la experiencia previa (variable exógena) y la creación de empresas (variable endógena).

Palabras clave: emprendimiento, género, universidad, empresa.

UNIVERSITY WOMEN CREATING COMPANIES. A CASE STUDY IN AMBATO, ECUADOR

ABSTRACT

The objective of this research is to analyze the creation level of new companies of the men and women graduates of the Faculty of Accounting and Auditing of the Technical University of Ambato in Ecuador; it is also of interest to explain the creation of companies from the gender perspective. The population of 1.332 men and women graduates has been distributed by cohorts, from march 2013 to march 2017, and an online questionnaire has been applied to them and 887 valid

questionnaires have been obtained. The main results show that 90 % have been able to enter the labor market and that the remaining 10 % have created new companies. From the analysis of the behavior of the entrepreneurs it results that they are young professionals who undertook in the age range of 20 to 35 years, in areas related to their professions, especially in the commerce and service sectors, with a high percentage of entrepreneurship among women. The results of the statistical analysis show a relation between the previous experience (exogenous variable) and the creation of companies (endogenous variable).

Keywords: entrepreneurship, gender, university, business.

INTRODUCCIÓN

La actualidad del entorno empresarial de la región ubica a la provincia de Tungurahua como una de las provincias más emprendedoras de la Zona 3 del Ecuador, cuyos entramados económicos se caracterizan por la formación de clusters empresariales en sectores tradicionales como la fabricación de carroceterías, elaboración de calzado, confección de prendas de vestir, entre otros. En los últimos años la conformación de la demografía empresarial de la provincia se orienta al sector comercio primordialmente, y en menor medida al sector manufactura.

En este entorno cada año se crean nuevas empresas resultado de una posible cultura empresarial regional y del espíritu emprendedor de jóvenes profesionales que son sujeto de estudio en la presente investigación.

El emprendimiento es la combinación entre la actitud y la capacidad de la persona, que le permite llevar a cabo nuevos proyectos de cualquier índole, generalmente creativo. Se puede decir que el em-

prendimiento es la acción de convertir una idea (abstracta) en algo concreto (real). Si se considera este concepto alineado a la economía se podría considerar al emprendimiento como la acción concreta de crear una nueva empresa (Morales, 2009 citado en Viloria-Escobar, Daza-Corredor y Miranda-Terraza 2016, p.162).

La creación de nuevas empresas es un fenómeno de interés en la dinámica sectorial y espacial de las diferentes economías. La Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE, 2008) citada en Borjas-De Xena (2012, p.52) expresa que el espíritu empresarial es considerado un factor fundamental para el desarrollo económico en todos los países del mundo, por lo cual se han establecido políticas que rigen esta actividad.

En los últimos años diversos estudios se orientan a integrar transversalmente el aspecto de género en el análisis del emprendimiento. En este marco de la creación de nuevas empresas, el *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM), establece la existencia de emprendedores por oportunidad y emprendedores por necesidad. En ese sentido Cárdenas (2009) citado en Guerrero-Ramos, Gómez-Gutiérrez y Armenteros-Acosta (2014, p.79) mencionan que existen emprendedoras por oportunidad y emprendedoras por necesidad.

Desde esta perspectiva los factores que impulsan el emprendimiento pueden ser positivos y negativos. Los positivos, también llamados de atracción se refieren a la oportunidad de emprender un negocio, mientras que los factores negativos, también llamados de empuje, se relacionan con la necesidad de emprender ya sea por desempleo, insatisfacción con la fuerza de trabajo o con un mercado laboral inflexible, así como la necesidad de obtener un ingreso para vivir y progresar económicamente (McClelland y Swail, 2005, citados en Briseño-García, Briseño-García, López Lira-Arjona, 2016, p.28).

Sin duda, el emprendimiento femenino ha crecido en los últimos años a nivel de todo el mundo (Swinney, Runyan & Huddleston, 2006, citado en Elizundia-Cisneros, 2014, p.469) a pesar de las potenciales amenazas y obstáculos. En este ambiente de la economía mundial, la Universidad no ha permanecido ajena al papel que representa en el desarrollo económico y social de su entorno, tratando de fomentar la educación emprendedora al incorporar aspectos específicamente relacionados con la creación de empresas en su modelo educativo (Neira-Gómez, Portela-Maseda, Fernández-Fernández & Rodeiro-Pazos, 2013, p.81).

REVISIÓN DE LA LITERATURA

Emprendimiento y género

En palabras de Alonso (2003) citado en Quevedo-Monjarás, Izar-Landeta y Romo-Rojas (2010, pp.57-58) el género es el conjunto de comportamientos, actitudes y valores de hombres y mujeres, producto de una construcción histórica, social y cultural.

En los últimos años se presenta una tendencia creciente de las mujeres a cambiar roles, asumiendo por ejemplo el rol de empresaria, disminuyendo la brecha existente con los hombres y abriéndose paso hacia mayores posibilidades de educación, al desarrollo de capacidades y conocimientos y a la mayor incorporación al mercado laboral (Escandón & Arias, 2011, citado de Saavedra-García & Camarena-Adame 2015, p.133). Según Hernández, Camarena y Castanedo (2009) citado en Saavedra-García y Camarena-Adame (2015, p.137) en América Latina es cuatro veces más común que las mujeres inicien empresas que en países con elevados niveles de ingreso, encontrándose que una gran proporción de microempresas son dirigidas por mujeres.

Varias de las motivaciones para que las mujeres emprendan en la creación de nuevas empresas pueden ser la falta de empleo, el estrés y dificultades en el trabajo, causadas por condiciones de género; la imposibilidad de ascender en sus carreras laborales dentro de una organización, la necesidad de encontrar un trabajo que las satisfaga y contar además con un horario flexible que permita compatibilizar el trabajo y la familia. Por otro lado, otros motivos pueden ser la libertad para trabajar, el deseo de mayores ingresos y de alcanzar un mayor estatus social, muerte del esposo o cabeza de familia y la motivación de familiares y/o amigos (Pandian, 2011, citado en Briseño-García, O.; Briseño-García, A., López Lira-Arjona, A., 2016, p.28; Camarena-Adame, Saavedra-García & Ducloux-Saldívar, 2015, p.87).

Los resultados de Minniti y Nardone (2007) citados en Pineda-Duque (2014, p.242) sugieren que si las mujeres sienten que tienen las capacidades y conocimientos para emprender un negocio y creen que sus habilidades las llevarán al éxito, ellas serán más propensas a iniciar su propio negocio, motivadas por el prestigio y el reconocimiento que esta actividad les concede (Neira-Gómez, Portela-Maseda, Fernández-Fernández & Rodeiro-Pazos, 2013, p.79).

Tal situación de una mayor capacidad de emprendimiento de las mujeres con respecto a los hombres lo encontraron también Filgueira-Vizoso, Lado-Sestayo y Portela-Maseda (2013, pp.104 y 107) en su estudio acerca del emprendimiento de mujeres tituladas de Ingenierías. En opinión de los autores estos resultados pueden atribuirse a una mayor capacidad de emprendimiento de las mujeres o a una mayor dificultad de inserción laboral, en las “empresas clásicas” del sector acorde a su perfil profesional.

Mientras que estudios cuyos resultados se contraponen a lo expuesto anteriormente encontraron que la mujer parece tener una menor

capacidad emprendedora que el hombre, no por causas objetivas, sino más bien por su mayor aversión al riesgo y por los problemas para la conciliación de la vida familiar con el trabajo (Ferreiro-Seoane & Vaquero-García, 2013, p.66).

En ocasiones las mujeres están menos interesadas en las ganancias económicas que les genere la actividad empresarial y al mismo tiempo ven el espíritu empresarial como un medio para satisfacer sus necesidades personales y profesionales, mientras que los hombres buscan en el emprendimiento autonomía, progreso, deseo de satisfacción en el trabajo y deseo de ganar dinero (Cromie, 1987, citado en Briseño-García, O.; Briseño-García, A. & López Lira-Arjona, A., 2016).

DESEMPEÑO DE EMPRENDIMIENTOS POR GÉNERO

El desempeño de los negocios al ser analizado desde el enfoque de género, presenta una coincidencia en diferentes estudios, y es que los negocios creados por hombres evidencian mejores resultados que aquellos emprendidos por mujeres en el mismo sector. Estas diferencias podrían ser explicadas por los intangibles que posee la empresa como educación, experiencia y conocimiento, así como del ambiente en donde se va a desarrollar y expectativas del futuro del negocio. Esto coincide con Ferreiro-Seoane y Vaquero-García (2013, p.66) que indican que la emprendedora factura menos y obtiene una menor rentabilidad debido a que emprende en actividades empresariales con menor tasa de rentabilidad, frente a otras mejor retribuidas, en las que participan más hombres, por lo tanto, las empresas creadas y lideradas por mujeres obtienen un menor desempeño (Van Praag & Vijverberg, 2008, citados en Elizundia-Cisneros, 2014, p.472). Se hace una diferencia, sin embargo, en que las mujeres emprendedoras que tienen grado universitario presentan un mejor

desempeño pero se coincide nuevamente en que las mujeres eligen sectores menos redituables como comercio y servicios para emprender (Swinney, Runyan & Huddleston, 2006, citados en Quevedo-Monjarás, Izar-Landeta & Romo-Rojas, 2010, p.59; Loscocco, Robinson, Hall & Allen, 1991, citados en Elizundia-Cisneros, 2014, p.472).

El Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe SELA (2010) citado en Saavedra-García y Camarena-Adame (2015, p.139) señala que las razones por las que existe diferencia entre el rendimiento de las empresas lideradas por hombres y por mujeres es que los hombres se enfocan sobre todo en aspectos financieros y económicos y tienen como parámetros, evaluaciones de inversiones y rentabilidad. En cambio, las mujeres empresarias priorizan la calidad de vida sobre la rentabilidad de su empresa, sus avances son progresivos, con inversiones modestas, que no suelen contar con un capital importante, y recurren a sus propios recursos: conocimientos, gustos, formación educativa, inquietudes y experiencias de vida; y sobre todo, buscan integrar la vida personal y familiar con su negocio o profesión.

Por otro lado, Yordanova (2011), citado en Briseño-García, O.; Briseño-García, A. y López Lira-Arjona, A. (2016, p.30) sugiere que las mujeres emprendedoras son menos propensas a mostrar intenciones de crecimiento que su contraparte masculina, incluso después de controlar una serie de características como tipo de empresario, empresa y ambiente. En este sentido, considera que las empresas de las mujeres tienden a crecer lentamente (Minniti, 2005, citado en Briseño-García, O.; Briseño-García, A. & López Lira-Arjona, A., 2016, p.32). Lo anterior puede estar relacionado con el hecho de que la emprendedora no utilice las estrategias de rápido crecimiento, relacionadas estas últimas, con la aceptación de riesgos.

Una de las razones para estos niveles de desempeño por parte de las mujeres podría deberse también a que ellas inician su empresa o negocio con sus ahorros y préstamos de amigos y familiares, debido a que se enfrentan a dificultades para el acceso al crédito (Lucas, 2006, citado en Elizundia-Cisneros, 2014, p.472), ya que los préstamos bancarios son más accesibles para los empresarios hombres que para las mujeres, lo cual podría considerarse discriminatorio (Blake, 2006, citado en Quevedo-Monjarás, Izar-Landeta & Romo-Rojas (2010, p.62). Si bien los prestamistas pueden no discriminar a las mujeres en términos de acceso al capital (Coleman, 2002, citado en Madill, Riding, & Haines, 2012, p.23), entonces los requisitos para acceder al crédito como las garantías podrían generar las dificultades para obtenerlo.

Para Acs, Bardasi, Estrin y Svejnar (2011), citados en Elizundia-Cisneros (2014, p.472), las barreras a las que se enfrentan las mujeres son el resultado de prácticas sociales, experiencias educacionales, roles familiares y falta de redes de contactos. Para autores como Sánchez-Apellániz (2003), citado en Quevedo-Monjarás, Izar-Landeta y Romo-Rojas (2010, p.59), los principales obstáculos para crear empresas son además del financiero, la falta de una cultura empresarial, falta de formación, el considerar a la actividad empresarial una tarea dura y con pocas recompensas y la menor propensión a tomar riesgos.

EMPREDIMIENTO, EDUCACIÓN UNIVERSITARIA E INNOVACIÓN

Vargas (2008), citado en Aliaga y Schalk (2010, p.321), señala que la relación entre educación y desarrollo tiene su base en la creciente necesidad de los sistemas económicos de impulsar el empleo y de hacer eficientes los procesos productivos.

Para Belén (2010), citado en Pineda-Serna, Rojas y Linares (2011, p.301) la Universidad tiene una función de formación con un horizonte claro respecto a la sociedad y el futuro de sus egresados como profesionales en un medio en particular.

Morales, Mira y Arias (2010), citados en Sanabria-Rangel, Morales-Rubiano y Ortiz-Riaga (2015, p.115) plantean que la función de Extensión Universitaria debe responder a diferentes contextos, haciendo frente a los procesos de globalización, democratización de la enseñanza y cambios políticos, para así estar en correspondencia con las demandas de la sociedad.

Se han presentado en América Latina, sin embargo, experiencias en las que se han fomentado propuestas para impulsar el emprendimiento en educación básica, secundaria y media, los resultados no siempre han sido los esperados, debido a la incapacidad para generar procesos que permitan articular programas con instituciones que faciliten recursos para el emprendimiento juvenil (Díaz & Celis, 2011, citados en García-García, 2015, p.1232).

Tradicionalmente la Universidad ha tenido como labor mejorar la calidad de la educación a fin de que el perfil profesional de sus graduados se ajuste a una demanda laboral exigente, y el número de graduados ubicados en un puesto de trabajo ha sido el indicador de que está cumpliendo con la sociedad y sus requerimientos. El compromiso entonces de la Universidad es formar individuos emprendedores, que promuevan el cambio y el crecimiento de beneficios colectivos y/o también de crear empresas (Sanabria-Rangel, Morales-Rubiano & Ortiz-Riaga (2015, p.120).

La Universidad debería promover también espacios de innovación en el proceso de enseñanza-aprendizaje, en donde el emprendedor desarrolle la capacidad de innovar, con el objetivo de que sus gra-

duados puedan crear empresas con alto valor agregado, orientadas a responder a las necesidades actuales y nuevas de la demanda. Una empresa que inicia su actividad con innovación, asegura su permanencia en el mercado a largo plazo.

Se entiende por innovación a “la introducción de un producto nuevo o mejoramiento de un proceso, de un nuevo método de comercialización o de un nuevo método organizativo, en las prácticas internas de la empresa, la organización del lugar de trabajo o las relaciones exteriores” (Manual de Oslo, 2006, citado en Bravo, 2012, p.548). Mientras, para la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos OCDE (2005), citada en Becerra-Gualdrón, y Palacios-Preciado (2013, p.92) la innovación se comprende como la introducción de un nuevo o significativamente mejorado proceso, lo cual implica cambios significativos en las técnicas, materiales y/o los programas informáticos; dichas mejoras o innovaciones tienen por objeto mejorar la calidad y disminuir los costos unitarios. La innovación vista como capacidad organizativa, se considera un capital intangible y de valor futuro (Goñi, 2010, citado en Becerra-Gualdrón, & Palacios-Preciado, 2013, p.16).

Baumol (2002), citado en Fuentelsaz y Montero (2015, p.16) resalta las funciones más importantes de las nuevas empresas. Una de ellas, el introducir innovaciones en el mercado con el fin de competir con las empresas ya existentes y poder lograr una ventaja competitiva más sostenible.

Las nuevas empresas además aportan en el surgimiento de nuevos sectores, tal como lo mencionan Wennekers and Thurik, 1999, y De-jardin, 2011, citados en Lederman, Messina Pienknagura y Rigolini (2014).

A pesar de ello, solo unas pocas empresas pueden considerarse

verdaderamente innovadoras, mientras el resto se limita a imitar el comportamiento de otras (Cliff, *et al.*, 2006, citados en Fuentelsaz & Montero, 2015, p.16).

Uno de los motivos por los cuales se genera innovación empresarial, como lo mencionan Díaz, Guerrero y Peña (2015, p.45), es la capacidad de absorción del conocimiento en la etapa temprana de la empresa, permitiendo la transformación de dicho conocimiento en capital intelectual.

El capital intelectual se define como la transformación de activos intangibles en recursos que crean riqueza, en las empresas y en los países; en definitiva, las capacidades de innovación se dan en torno a elementos del conocimiento (De Saá, 2006, citado en Duque-Oliva, Palacios-Preciado & Becerra-Gualdrón, 2013, p.194).

Diferentes estudios encuentran que la innovación puede tener un efecto positivo en la vida de las mujeres; sin embargo, existe una baja representación de ellas en los ambientes de la innovación ya que un número significativo de innovaciones ocurren en industrias lideradas por hombres, no obstante, en los sectores en los que hay más mujeres (sector servicios y público) hay pocos estudios (Ljunggren, 2010, citado en Ljunggren, 2010, citado en Becerra & Palacios, 2013, p.296).

METODOLOGÍA

Se utilizó la base de datos obtenida del sistema informático de seguimiento a graduados de la Facultad de Contabilidad y Auditoría⁵ con información de 1.332 graduados de las carreras de Contabilidad y Auditoría, Economía e Ingeniería Financiera de las cohortes marzo 2014 - marzo 2017.

⁵ Disponible en <https://goo.gl/forms/hIkNKds9XuBn6Q8A3>

En la fase uno se revisó la literatura para establecer las variables e indicadores, lo que implicó el diseño de la investigación con el planteamiento de las hipótesis. En la fase dos se elaboró el cuestionario electrónico de la encuesta, finalizando esta fase con la realización de la prueba piloto y la aplicación de la misma, mediante redes sociales, correo electrónico y llamadas telefónicas. En la fase tres se elaboró la base de datos en función de los resultados obtenidos y se procedió a la explotación de la información mediante el *software* estadístico SPSS.

Se recolectó información de 887 encuestados de los cuales el 21,8 % son hombres y el 78,2 % son mujeres; el 16,1 % pertenece a la carrera de Economía, el 8,1 % a la carrera de Ingeniería Financiera y el 75,8 % a la carrera de Contabilidad y Auditoría. Estos porcentajes presentaron coherencia con el número de graduados por carrera.

Tabla 1. Variables para el análisis descriptivo y correlacional

Género (Masculino y Femenino)		
Variable	Nombre	Definición
Emprendimiento	Emp	Tipo de negocio: nueva creación o familiar
Edad al emprender	Edem	Edad que tenía el emprendedor al momento de crear negocio
Sector en el que crea la empresa	Seq	Sector económico o mercado al que pertenece el negocio
Profesión	Prof	Titulo obtenido en Pregrado
Experiencia propia en la rama del negocio	Exp	El emprendedor obtuvo experiencia previa a la creación de las empresas trabajando en negocios similares
Momento de creación	Mc	La empresa fue creada antes o después de que el emprendedor/a terminara los estudios universitarios
Financiamiento	Finc	Procedencia del capital al momento de crear la empresa
Innovación	Inv	Se ha realizado algún tipo de innovación en producto, servicio o proceso
Plan de negocios	Plan	El emprendedor contaba con un plan de negocios antes de la creación de la empresa
Género del emprendedor	Gen	Masculino o Femenino

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2. Hipótesis planteadas y modelo econométrico

Hipótesis	Ecuación
H ₁ : El género se relaciona en la creación de negocios en los graduados	$Emp=f\{\beta_0+\beta_1Gen+e\}$
H ₂ : La experiencia se relaciona en la creación de un negocio a fin a la profesión del graduado	$Emp=f\{\beta_0+\beta_1Exp+e\}$
H ₃ : La planificación se relaciona en la creación de un nuevo negocio	$Emp=f\{\beta_0+\beta_1Plna+e\}$

Fuente: Elaboración propia

Todo el análisis descriptivo se desarrolló a través de un comparativo en cada dimensión, teniendo como eje transversal la variable género del emprendedor/a y se aplicó el estadígrafo Chi-Cuadrado para verificar las hipótesis, a fin de conocer si dos variables cualitativas están relacionadas o no lo están, es decir, si el valor de una de ellas puede depender del valor de la otra (Orús-Lacort, 2014, p.117).

RESULTADOS

Estado laboral y tipo de ocupación

El análisis del estado laboral de los graduados de la facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato, exhibe que de los 887 graduados, 626 se encuentran trabajando a la fecha del estudio, lo que representa un 70,6 % de la población. Probablemente algunos graduados de la cohorte septiembre 2016 – marzo 2017 que acaban de obtener su título están buscando trabajo para insertarse en el mercado laboral o pensando en emprender en un negocio propio.

De esta misma población el 9,9 %, que corresponde a 62 emprendedores, han creado su propia empresa y de estos 62 nuevos empresarios, el 62,9 % lo han hecho en áreas afines a su profesión. Por otro lado, de los 887 graduados el 90,1 % se estableció en empleos bajo

relación de dependencia. Esto indica que los graduados logran ubicarse en un puesto de trabajo en empresas ya establecidas. La facultad de Contabilidad y Auditoría forma profesionales desde hace 47 años y se ha posicionado con sus graduados a nivel regional y nacional, gracias a un perfil que cubre las necesidades empresariales.

Para la Universidad Técnica de Ambato el emprendimiento es una competencia transversal en todas las carreras en las diferentes Facultades. La malla curricular aplicada en las carreras de la facultad de Contabilidad y Auditoría, incluyen asignaturas como Emprendimiento y Gestión de Proyectos Socio Productivos, buscando un perfil profesional con características emprendedoras.

Peña, Guerrero y González-Pernia (2015) reconoce el rol de la educación superior y de las universidades como promotoras de emprendimiento e innovación y la preparación de calidad para la creación, así como para la administración y dirección de empresas, al igual que los programas de formación continua. La formación universitaria –como lo define Marcet (2013) citado en Juliá (2014, p.21)– puede ser no solamente una magnífica plataforma de emprendedores recién egresados sino también mayores y de dinámica de emprendimiento corporativo de empresas consolidadas.

El reto para las universidades, entonces, es la formación de individuos capaces de iniciar proyectos de distinta índole para propiciar el cambio y el crecimiento de beneficios colectivos o, incluso, de asumir riesgos moderados y calculados como el que implica la creación de una empresa (Ecotec, 2007, citado en Sanabria-Rangel, Morales-Rubiano & Ortiz-Riaga 2015, p.120).

Tabla 3. Estado laboral

Actualmente usted se encuentra trabajando	
Sí	70,60 %
No	29,40 %
Total	100 %
En su trabajo usted se desempeña:	
Empresa propia (independiente)	9,90 %
En relación de dependencia	90,10 %
Total	100 %
¿Su negocio es afín a su profesión?	
Sí	62,90 %
No	37,10 %
Total	100 %

Fuente: Elaboración propia

El 29,4 % que indica no estar trabajando actualmente podría corresponder a la cohorte más reciente graduada en marzo de 2017 que está buscando trabajo, y por otro lado, la realidad del comportamiento de estos graduados en la Universidad, propio de la experiencia obtenida por la Comisión de Seguimiento a Graduados de la Facultad, es que algunos de ellos estuvieron trabajando a la par de sus estudios y suspendieron temporalmente esta actividad durante el proceso de graduación.

Del 70,6 % de los graduados que se encuentran trabajando, el 90 % se ha ubicado en un puesto de trabajo en relación de dependencia lo cual coincide con estudios anteriores como los de Filgueira-Vizoso, Lado-Sestayo y Portela-Maseda (2013). Este resultado es coherente con la labor tradicional de la Universidad de formar profesionales aptos para cumplir con los requerimientos sociales e indica además que el perfil profesional que la Facultad ofrece concuerda con las necesidades de la demanda laboral, por lo tanto exige del ámbito académico un continuo ajuste a estas necesidades. Del 70,6 % que se

encuentra laborando, el 10 % que corresponde a 62 emprendedores que han creado un nuevo negocio.

Emprendimiento por género (masculino y femenino)

Tabla 4. Emprendimiento por género

Masculino	25,80 %
Femenino	74,20 %
Total	100 %

Fuente: Elaboración propia

De los 62 emprendedores el 74,2 % corresponde a mujeres y el 25,8 % hombres, datos acorde a la tendencia creciente de las mujeres a cambiar roles por ejemplo, asumiendo el de empresarias, disminuyendo la brecha existente con los hombres y abriéndose paso hacia mayores posibilidades de educación, al desarrollo de capacidades y conocimientos y a la mayor incorporación al mercado laboral (Escandón & Arias, 2011, citado en Saavedra-García & Camarena-Adame, 2015).

Si se analiza esta situación desde la perspectiva de que el presente estudio se enfoca en el emprendimiento de mujeres con titulación universitaria, permite vislumbrar que la formación universitaria es la que influye positivamente en la puesta en marcha del nuevo negocio y que este efecto impulsor es mayor en las mujeres (Fernández, Rodeiro, Rodríguez & Vivel, 2013; Filgueira-Vizoso, Lado-Sestayo y Portela-Maseda, 2013). Además, cabe destacar que la población estudiantil y de graduados y graduadas de la facultad de Contabilidad y Auditoría tiende a ser femenina, con una relación 80-20, lo cual se condiciona previamente por los perfiles profesionales en donde la mujer tiene mayor opción en el mercado laboral de la región.

Tanto hombres como mujeres, en una proporción de 75 % y 59 %

respectivamente, han emprendido en un negocio afín a su profesión, por lo tanto, la educación universitaria recibida por los ahora emprendedores está siendo eficaz en cuanto a la formación profesional se refiere y cumple con la razón de ser de la universidad, como promotora y formadora de capital humano cualificado para la sociedad.

Emprendimiento por género y educación universitaria

Tabla 5. Negocio afín a su profesión

Su negocio es afín a su profesión	Sí	No	Total
Masculino	75,00 %	25,00 %	100 %
Femenino	58,70 %	41,30 %	100 %

Fuente: Elaboración propia

El 75 % de los hombres decidió crear sus empresas en áreas afines a su profesión, frente al 58,7 % de las mujeres. Tal como indican Marulanda-Valencia, Morales-Gualdrón (2016) respecto a la formación como parte del perfil emprendedor, quienes inician un negocio afín a su profesión, no lo hacen por necesidad, sino que se dedican a la actividad que ellos escogieron como carrera y “es apenas natural que esperen vivir de ella”.

Negocios familiares y nueva creación

Tabla 6. Tipo de negocio

Su negocio es:	Nueva creación	Empresa familiar	Total
Masculino	68,80 %	31,20 %	100 %
Femenino	65,20 %	34,80 %	100 %

Fuente: Elaboración propia

El 65,20 % de las graduadas ha creado nuevas empresas, mientras

que 34,80 % de ellas administra empresas familiares establecidas. El 68,80 % de los graduados ha creado nuevas empresas mientras que el 31,20 % gestiona empresas familiares. Se deduce entonces que en este grupo de graduados y graduadas, predomina la creación frente a la gestión de empresas familiares establecidas.

Emprendimiento, edad y género

Tabla 7. Edad del emprendedor

Seleccione en los siguientes rangos su edad al momento de crear su negocio	Masculino	Femenino
20-35	93,80 %	95,70 %
36-50	0,00 %	4,30 %
>51	6,20 %	0,00 %
Total	100 %	100 %

Fuente: Elaboración propia

La edad en la que los emprendedores (hombres y mujeres) crearon su empresa oscila entre los 20 y los 35 años, lo cual es inferior al rango de edad establecido por el Peña, Guerrero y González-Pernia (2015), el cual menciona que el promedio de edad instituido de los emprendedores se encuentra en los 39 años de edad. La juventud, es sin duda, una variable determinante al momento de emprender un nuevo negocio.

Sector económico del emprendimiento y género

Tabla 8. Sector económico

Especifique el sector de su negocio	Masculino	Femenino
Manufactura	0,00 %	8,70 %
Comercio	50,00 %	41,30 %
Servicios	50,00 %	50,00 %
Construcción	0,00 %	100 %
Total	100 %	100 %

Fuente: Elaboración propia

Los graduados y graduadas de la Facultad de Contabilidad y Auditoría, emprendieron en los sectores de Comercio y Servicios mayoritariamente. La participación total masculina presenta una contribución del 50 % en los sectores de Comercio y de Servicios, la participación femenina 41,3 % y 50 % respectivamente. Esto puede deberse al perfil profesional de formación en Ciencias Sociales que les orienta a crear sus empresas en áreas afines.

Para Elizundia-Cisneros (2014) las mujeres tienden a enfocar sus negocios en sectores menos rentables y poco intensivos en bienes de capital y empleados, como los de comercio y servicios, evitando enfrentarse a riesgos mayores.

Experiencia previa emprendimiento y género

Tabla 9. Experiencia previa

¿Antes de iniciar su empresa usted tenía experiencia previa en la rama de su negocio?	Masculino	Femenino
Sí	43,80 %	67,40 %
No	56,20 %	32,60 %
Total	100%	100 %

Fuente: elaboración propia.

De los 62 emprendedores que crearon su propia empresa, 43,80% masculino y 67,40% femenino, adquirieron experiencia previa a su idea de negocio, trabajando en actividades similares a las que se dedica su actual empresa. La mayor participación de este porcentaje se encuentra representado por el género femenino.

Si se compara este resultado con el momento de creación de su empresa (Tabla 10), las mujeres acumulan conocimientos previos en la rama del negocio (54,30 %), lo que permite que se independicen y creen sus propias empresas antes de terminar la carrera universitaria, en un porcentaje mayor al de los hombres (50 %). Este resultado coincide con el encontrado por Messina y Hochsztain (2015) quienes identificaron dos factores relevantes para anticipar la creación de una empresa, la situación laboral preexistente del emprendedor y conseguir financiamiento.

La experiencia previa, hace que las personas acumulen no solo conocimiento, sino también que cumplan con los requisitos y las garantías exigidas por las entidades financieras para la puesta en marcha del negocio.

Tal como se observa en la Tabla 10 las mujeres acceden a financiamiento en un 26,10 % en contraste a un 18,80 % de los hombres. Estos resultados indican que los requisitos y garantías no son objeto de discriminación de género sino de quienes (hombres o mujeres) cumplen con los requerimientos de las instituciones financieras.

Cabe resaltar el aporte de Minniti Arenius y Langowitz (2005); Alam, Jani y Omar (2011), citados en Briseño-García, O.; Briseño-García, A. y López Lira-Arjona, A. (2016), en lo que se refiere a estrategias de financiamiento para nuevos negocios, existe evidencia que la mayoría de las mujeres empiezan con capital propio, ya que la mayor parte de las empresas creadas por las mujeres son pequeñas. En el presente estudio se encontró que el uso de capital familiar o propio de las mujeres emprendedoras corresponde al 81,30 % frente a un 73,90 % de los hombres.

Tabla 10. Momento, financiamiento e innovación del negocio

Item	Opciones de respuesta	Masculino	Femenino
Usted inició su negocio	Antes de terminar la carrera universitaria	50,00 %	54,30 %
	Después de terminar la carrera universitaria	50,00 %	45,70 %
Para iniciar su negocio usted obtuvo financiamiento	Entidades del Estado	0,00 %	0,00 %
	Bancos o entidades financieras	18,80 %	26,10 %
	Capital familiar o propio	81,30 %	73,90 %
En su negocio se ha realizado innovación en:	Producto o servicio	62,50 %	56,50 %
	Procesos	18,80 %	15,20 %
	Ninguna	18,80 %	28,30 %

Fuente: Elaboración propia

Emprendimiento, innovación y género

Tabla 11. Innovación por género

Item	Masculino	Femenino
Producto o servicio	62,50 %	56,50 %
Procesos	18,80 %	15,20 %
Ninguna	18,70 %	28,30 %
Total	100 %	100 %

Fuente: Elaboración propia

Al preguntar sobre la innovación, los graduados emprendedores dicen haber innovado en producto o servicio con un 62,50 % y en procesos un 18,80 % frente a su contraparte femenina, las cuales presentan un menor porcentaje de innovación (56,50 % y 15,20 % respectivamente). En la revisión de la teoría se ha encontrado que la innovación puede tener un efecto positivo en la vida de las mujeres; sin embargo, existe una baja representación de ellas en los ambientes de la innovación (Womenable, 2010, citado en Palacios-Preciado & Becerra-Gualdrón, 2013).

La innovación como capacidad organizativa se considera como un capital intangible y de valor futuro (Goñi, 2010, citado en Palacios-Preciado & Becerra-Gualdrón, 2013).

Tabla 12. Plan de negocio en la creación de la empresa

¿Al iniciar su actividad empresarial contó con un plan de negocios?	Masculino	Femenino
Sí	37,50 %	45,70 %
No	62,50 %	54,80 %
Total	100 %	100 %

Fuente: Elaboración propia

El 45,7 % de las mujeres elaboró un plan de negocios, en contraposición al 37,5 % de los hombres. Es interesante evidenciar que son las mujeres universitarias quienes mayoritariamente inician con un plan de negocios.

El uso de esta herramienta permite al emprendedor establecer los recursos que se requieren para iniciar su idea de negocios. Llama la atención que el 62,5 % de los graduados y el 54,30 % de las graduadas, indican no haber elaborado un plan de negocios previo a la puesta en marcha de su empresa. La razón para no realizar un plan de negocios, según Ramos, *et al.* (2013) citados en Elizundia-Cisneros (2014), es la creencia de que no vale la pena desperdiciar tiempo para hacer un plan de negocios formal. En el caso de la malla curricular de la carrera de Economía se dicta la asignatura de Formulación y Evaluación de Proyectos, por lo tanto forma parte de la formación profesional de estos emprendedores.

HIPÓTESIS

Con el objetivo de comprobar si la variable género está relacionada con la variable emprendimiento en los graduados y graduadas, se

utiliza el estadístico Chi-cuadrado, con la intención de cruzar las dos variables. Se ingresan los datos al *software* estadístico SPSS y se obtiene una tabla de contingencia de 2x2 el valor asintótica que debemos visualizar es la corrección de continuidad, por lo que se trabaja con un grado de libertad $gl = ((f-1)*(c-1))$ el p-valor es de 0.388; para que una prueba de hipótesis sea significativa o exista una asociación entre las variables, el p-valor debe ser menor que 0.05 con un nivel de confianza del 95 %. En este caso, de los resultados obtenidos, se puede concluir que el género no es un factor que influye en la variable emprendimiento.

Tabla 13. Prueba de Chi Cuadrado aplicada para la comprobación de 3 hipótesis

Pruebas de Chi-Cuadrado	Hipotesis 1:		Hipotesis 2		Hipotesis 3	
	Valor	Significación asintótica	Valor	Significación asintótica	Valor	Significación asintótica
Chi-Cuadrado de Pearson	1,352 ^a	0,245	10,829 ^a	0,001	0,124	0,644
Corrección de continuidad	0,744	0,388	9,126	0,003	0,037	0,848
Razón de verosimilitud	1,408	0,235	10,905	0,001	0,213	0,644
Prueba exacta de Fisher						
Asociación lineal por lineal	1,331	0,249	10,654	0,001	0,211	0,646
N de casos válidos	62		62		62	

Fuente: elaboración propia.

En el segundo modelo se utiliza la prueba estadística Chi-cuadrado obtenido un p-valor de 0.003, la cual indica que las variables están totalmente relacionadas, y se puede concluir que para la creación de un nuevo emprendimiento o negocio es de crucial importancia la experiencia que tenga en dicha área.

Para el tercer modelo la hipótesis planteada no se comprueba, ya que los resultados presentan un p-valor de 0.848, de lo cual se puede concluir que para un negocio creado ya sea nuevo o familiar no se necesita un plan de negocios para llevar a cabo un emprendimiento.

CONCLUSIONES

La Universidad tiene como labor formar profesionales competentes, que al término de sus carreras puedan ubicarse en puestos de trabajo. El perfil profesional de los graduados y graduadas debe ajustarse a los requerimientos y necesidades de la sociedad. En ese sentido el presente estudio evidencia un alto nivel de ajuste al perfil profesional que cubre la demanda laboral, ya que el 70 % de los titulados de la facultad de Contabilidad y Auditoría están trabajando tanto en el sector público como en el privado. Es cierto también que la Universidad propende a la formación integral del ser humano, capaz de actuar proactivamente y de forma emprendedora en la sociedad. En el caso de la Universidad Técnica de Ambato la competencia emprendedora es transversal, por lo tanto se espera que los graduados y graduadas estén en capacidad de generar nuevas empresas propiciando el autoempleo y creando otros puestos de trabajo. En el presente estudio del 70 % de los graduados y graduadas que se encuentra trabajando, el 10 % logró crear nuevas empresas, en la Facultad estudiada.

Se puede concluir además que los emprendedores son jóvenes profesionales de Contabilidad, Finanzas y Economía, que decidieron crear su empresa cuando tenían entre 20 y 35 años de edad, en los sectores comercio y servicios mayoritariamente. Un dato interesante corresponde al hecho de que un pequeño grupo de emprendedoras creó su empresa en el sector manufactura, a pesar de que se trata de un sector con mayor intensidad de inversión y bienes de capital.

Contrario a lo que establece la literatura, estas emprendedoras no han presentado aversión al riesgo.

Una importante conclusión corresponde a que tanto los graduados como las graduadas han creado nuevas empresas o negocios en áreas afines a su profesión, lo cual indica que no se trata de emprendimiento por necesidad sino por oportunidad. Por otro lado, confirma que sin duda la universidad está cumpliendo con su misión de formar profesionales cualificados y emprendedores, que utilizan su profesión como eje de su desarrollo personal y del desarrollo colectivo.

Si se considera que del total de encuestados el 78,2 % son mujeres, es coherente el hecho de que el componente de mujeres que han creado su propia empresa, en este estudio, supera al emprendimiento masculino, es decir, más mujeres que hombres han emprendido y han iniciado su empresa con la elaboración de un plan de negocios, además dicen haber realizado algún tipo de innovación, confirmando que se han convertido en emprendedoras por oportunidad.

Finalmente, en el presente estudio cabe analizar que tanto el perfil profesional como las potencialidades del ecosistema empresarial de la región han sido determinantes para el desarrollo del conocimiento tácito durante su formación profesional, lo cual permitió obtener la experiencia previa necesaria, que después los impulsó a la creación de su empresa y paulatinamente esta experiencia contribuye a la innovación.

Se comprobó que la experiencia previa es decisiva al momento de crear un nuevo negocio o empresa en el caso de los jóvenes profesionales de la facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato en Ecuador.

Agradecimientos

Los autores dejan constancia de su agradecimiento a la Comisión de Seguimiento a Graduados de la Facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato, que ofreció la base de datos y colaboró con la recogida de información.

Al señor Oscar Iván Silva Tipantasig estudiante de la facultad, por su activa colaboración en la explotación y manejo de la base de datos, así como en la estructuración del presente trabajo conjuntamente con el equipo de investigadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aliaga, C. & Schalk, A. E. (2010). E2: Empleabilidad temprana y emprendimiento. Dos grandes desafíos en la formación superior en Chile. *Calidad en la Educación*, 33(1), 319-337.
- Becerra, G. C. J. & Palacios, P. M. (2013). Diseño de un modelo con enfoque de género para la medición de capacidades de innovación empresariales: Aplicación a Boyacá. *Criterio Libre*, 11(19), 281-308.
- Borjas-De Xena, L. (2012). La educación empresarial en instituciones de educación superior venezolanas. *Estudios Gerenciales*, 28(125), 51-58.
- Bravo, E. (2012). Globalización, innovación tecnológica y pobreza. Aproximación a las nuevas conceptualizaciones en Latinoamérica. *Espacio Abierto*, 21(3), 543-556.
- Briseño-García, O.; Briseño-García, A. & López Lira-Arjona, A. (2016). El emprendimiento femenino: un estudio multi-caso de factores críticos en el noreste de México. *Innovaciones de Negocios*, 13(25), 23-46.
- Camarena, M. E., Saavedra, M. L., Ducloux-Saldívar, D. (2015). Panorama del género en México: Situación actual. *Revista Científica Guillermo de Ockham*, 13(2).

- Díaz, Y., Guerrero, M. & Peña, I. (2015). Productividad de la innovación a través del emprendimiento corporativo. *Universia Business Review*, (47).
- Duque, O., Palacios, P. M. & Becerra, G. C. J. (2013). Posibilidades para la redefinición del modelo de negocio del CREBIP. *Apuntes del CENES*, 32(55), 189-212.
- Elizundia-Cisneros, M. E. (2014). Desempeño de nuevos negocios: perspectiva de género. *Contaduría y Administración*, 60(2), 468-485.
- Ferreiro-Seoane, F. J., Vaquero-García, A. (2013). La realidad de la participación femenina en los viveros de empresas en Galicia. En Ana Jesús López-Díaz (Ed.), *Emprender: Una perspectiva de género* (57-68). A, Coruña: Ed. Universidade da Coruña, Servizo de Publicacións. Recuperado de https://www.udc.es/export/sites/udc/oficinaigualdade/_galeria_down/documentos/EMPRENDER_UNA_PERSPECTIVA_DE_GENERO_reducido.pdf
- Filgueira-Vizoso, A., Lado-Sestayo, R., Portela-Maseda, M. (2013). Diferencias de género en el emprendimiento en las Ingenierías. En Ana Jesús López-Díaz (Ed.), *Emprender: Una perspectiva de género* (97-110). A Coruña: Ed. Universidade da Coruña, Servizo de Publicacións. Recuperado de https://www.udc.es/export/sites/udc/oficinaigualdade/_galeria_down/documentos/EMPRENDER_UNA_PERSPECTIVA_DE_GENERO_reducido.pdf
- Fuentelsaz, L. & Montero, J. (2015). ¿Qué hace que algunos emprendedores sean más innovadores? *Universia Business Review*, (47).
- García-García, V.D. (2015). Emprendimiento Empresarial Juvenil: Una evaluación con jóvenes estudiantes de Universidad/Youth Entrepreneurship: An assessment with university students/Emprendimiento empresarial juvenil: avaliação com jovens estudantes em universidades. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 13(2), 1221.
- Guerrero-Ramos, L., Gómez-Gutierrez, E. L., Armenteros-Acosta, M. (2014). *Mujeres emprendedoras: Similitudes y diferencias entre las*

- ciudades de Torreón y Saltillo, Coahuila. Flash drive issn 1941-9589 online*, 761.
- Juliá, J. F. (2014). Tribuna de opinión: emprendimiento y universidad. Una referencia al caso de España y a la UPV. *Revesco: Revista de Estudios Cooperativos*, (113), 7-27. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1541480100?accountid=36765>
- Lederman, D., Messina, J., Pienknagura, S. & Rigolini, J. (2014). *El emprendimiento en América Latina: muchas empresas y poca innovación*. Washington, DC: Banco Mundial. Doi: 10.1596/978-1-4648-02842-3. Licencia: Creative Commons de Reconocimiento CCBY3.0IGO
- Madill, J., Riding, A. & Haines, G. (2012). Women entrepreneurs: debt financing and banking relationships. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 19(2), 121-142.
- Marulanda-Valencia, F.A. & Morales-Gualdrón, S.T. (2016). Conditions and Motivations to Undertake. *Revista EAN*, (81), 12-28.
- Messina, M. & Hochsztain, E. (2015). Factores de éxito de un emprendimiento: Un estudio exploratorio con base en técnicas de data mining (Entrepreneurial success factors: An exploratory study based on Data Mining Techniques). *Tec Empresarial*, 9(1), 30-40.
- Neira-Gómez, I., Portela-Maseda, M., Fernández-Fernández, L. & Rodeiro-Pazos, D. (2013). Actitud emprendedora: Un enfoque a través de los jóvenes y el género. En Ana Jesús López-Díaz (Ed.), *Emprender: Una perspectiva de género* (69-84). A, Coruña: Universidade da Coruña, Servizo de Publicacións. Recuperado de https://www.udc.es/export/sites/udc/oficinaigualdade/_galeria_down/documentos/EMPRENDER_UNA_PERSPECTIVA_DE_GENERO_reducido.pdf
- Orús-Lacort, M. (2014). *Estadística descriptiva e Inferencial. Esquemas de Teoría y problemas resueltos*. [Versión de Springer]. Doi: 10.1007/978-0-387-85784-8.

- Pineda-Duque, J.A. (2014). Emprendimiento y género: el caso de la industria de la belleza en Bogotá. *Revista Sociedad y Economía*, (26).
- Pineda-Serna, L., Rojas, M. & Linares, J. (2011). La formación de calidad y el optimismo por el futuro laboral de los jóvenes en la universidad. *Investigación y Desarrollo*, 19(2), 298-319.
- Peña, I., Guerrero, M. & González-Pernia, J. (2015). Global Entrepreneurship Monitor Informe GEM España 2015. España, España: Dusgraphic, S. L.
- Quevedo-Monjarás, L. M., Izar-Landeta, J. M. & Romo-Rojas, L. (2010). Factores endógenos y exógenos de mujeres y hombres emprendedores de España, Estados Unidos y México. *Investigación y Ciencia*, 18(46).
- Rodríguez, M. J., Fernández, S., Rodeiro, D. & Vivel, M. (2013). Emprendimiento tecnológico ¿Una cuestión de género también en la Universidad? *Jornadas Hispanolusas*, 7-9.
- Saavedra-García M. L., Camarena, M. E. (2015). Retos para el emprendimiento femenino en América Latina. *Criterio Libre*, 13(22), 129-152.
- Sanabria-Rangel, P. E., Morales-Rubiano, M. E. & Ortiz-Riaga, C. (2015). Interacción universidad y entorno: marco para el emprendimiento. *Educación y Educadores*, 18(1).
- Viloria-Escobar, J., Daza-Corredor, A. & Miranda-Terraza, L.F. (2016). Perfil emprendedor de los graduados de Administración de Empresas de la Universidad de Magdalena, 2010-2014. *Contexto*, 5, 161-171.

Cómo citar este capítulo:

Morales Carrasco, V. L., Lascano Aimacaña, N. R., Núñez Valencia, E. R., & Albornoz Garzón, M. A. (2018). Mujeres universitarias creando empresas. Un caso de estudio en Ambato, Ecuador. En R. Mazuera-Arias, N. Albornoz-Arias, M. Vivas-García, M.-A. Cuberos, A.-K. Santafe-Rojas, M.-T. Carreño-Paredes, . . . M. Á. Vera, N. Albornoz-Arias, & R. Mazuera-Arias (Edits.), *Mujer, emprendimiento y empleabilidad: una mirada interdisciplinaria* (pp.239-268). Barranquilla: Ediciones Universidad Simón Bolívar.