

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

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

Mujer, emprendimiento y empleabilidad

Mujer, emprendimiento y empleabilidad:

UNA MIRADA INTERDISCIPLINARIA



Editores
Neida Albornoz-Arias | Rina Mazuera-Arias

EDICIONES
UNIVERSIDAD
SIMÓN BOLÍVAR



ISBN 978-958-5430-90-7



9 789585 430907

UNIVERSIDAD
SIMÓN BOLÍVAR

BARRANQUILLA Y CÚCUTA - COLOMBIA | VIGILADA MINEUCACIÓN



Res. 23095, del MEN

Mujer,
emprendimiento y empleabilidad:

UNA MIRADA INTERDISCIPLINARIA

Mujer, emprendimiento y empleabilidad:

UNA MIRADA INTERDISCIPLINARIA

MUJER, EMPRENDIMIENTO Y EMPLEABILIDAD: UNA MIRADA INTERDISCIPLINARIA

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

Editores: Neida Albornoz-Arias • Rina Mazuera-Arias

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

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

Director: Rina Mazuera-Arias

Proceso de arbitraje doble ciego

Recepción: Enero de 2018

Evaluación de propuesta de obra: Enero de 2018

Evaluación de contenidos: Marzo de 2018

Correcciones de autor: Abril de 2018

Aprobación: Junio de 2018

Editores

Neida Albornoz-Arias | Rina Mazuera-Arias

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

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

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

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



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

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

Agosto de 2018
Barranquilla

Made in Colombia

Cómo citar este libro:

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

Mujer,

emprendimiento y empleabilidad:

UNA MIRADA INTERDISCIPLINARIA

Editores

Neida Albornoz-Arias | Rina Mazuera-Arias

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

 UNIVERSIDAD
SIMÓN BOLÍVAR
BARRANQUILLA Y CÚCUTA - COLOMBIA | VIGILADA MINEDUCACIÓN



Res. 23095. del MEN

PROYECTOS:

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



Contenido

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

CAPÍTULO IV

LIDERAZGO Y EMPRENDIMIENTO FEMENINO 111

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

CAPÍTULO V

MUJER, EMPRENDIMIENTO Y CULTURA..... 143

Antonio Enrique Tinoco Guerra

CAPÍTULO VI

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

Aloisio Ruscheinsky; Manoella Cará Treis; Danúbia Silva Benites Lopes

CAPÍTULO VII

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

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

CAPÍTULO VIII

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

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

AGRADECIMIENTOS 265

Presentación

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

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

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

María Antonia Cuberos¹

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

Prólogo

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ana Carolina Díaz¹

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

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. Santafe-Rojas, M.-T. Carreño-Paredes, . . . M. A. Vera, N. Albornoz-Arias, & R. Mazuera-Arias (Edits.), *Mujer, emprendimiento y empleabilidad: una mirada interdisciplinaria* (pp.75-110). Barranquilla: Ediciones Universidad Simón Bolívar.

Capítulo IV Liderazgo y emprendimiento femenino*

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

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

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

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 pagados 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 (Figuerola & 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). Llamam 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 subalternos si lideran con un comportamiento fundamentado en la consideración.

Shelly 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 subalternos.

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.
- Figuroa, 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