



Aviso Legal

Capítulo

- Título de la obra: Desigualdad de género en los trabajadores de la ciudad de Cúcuta Norte de Santander entre los años 2010 y 2017
- Autor: Marulanda Ascanio, Carolina; Zambrano Miranda, Mario de Jesús; Barrientos Monsalve, Ender José y Cordero Díaz, Marling Carolina
- Forma sugerida de citar: Marulanda, C., Zambrano, M. de J., Barrientos, E. J., y Cordero, M. C. (2022). Desigualdad de género en los trabajadores de la ciudad de Cúcuta Norte de Santander entre los años 2010 y 2017. En F. Neira, A. J. Sepúlveda, X. Ramirezparis y E. Y. Caicedo (Coords.), *Fronteras, movilidades humanas, políticas y desarrollo en Latinoamérica* (239-263). Universidad Nacional Autónoma de México, Centro de Investigaciones sobre América Latina y el Caribe.
- Publicado en: *Fronteras, movilidades humanas, políticas y desarrollo en Latinoamérica.*
- Diseñadora de portada: Brutus Higuita, Marie-Nicole
- ISBN: 78-607-30-7078-2

Los derechos patrimoniales del capítulo pertenecen a la Universidad Nacional Autónoma de México. Excepto donde se indique lo contrario, este capítulo en su versión digital está bajo una licencia Creative Commons Atribución-No comercial-Compartir igual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0 Internacional). <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/legalcode.es>



D.R. © 2021 Universidad Nacional Autónoma de México. Ciudad Universitaria, Alcaldía Coyoacán, C. P. 04510, México, Ciudad de México.

Centro de Investigación sobre América Latina y el Caribe Piso 8 Torre II de Humanidades, Ciudad Universitaria, C.P. 04510, Ciudad de México. <https://cialc.unam.mx/>

Correo electrónico: repo.cialc@unam.mx

Con la licencia:



Usted es libre de:

- ✓ Compartir: copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato.
- ✓ Adaptar: remezclar, transformar y construir a partir del material.

Bajo los siguientes términos:

- ✓ Atribución: usted debe dar crédito de manera adecuada, brindar un enlace a la licencia, e indicar si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que usted o su uso tienen el apoyo de la licenciante.
- ✓ No comercial: usted no puede hacer uso del material con propósitos comerciales.
- ✓ Compartir igual: si remezcla, transforma o crea a partir del material, debe distribuir su contribución bajo la misma licencia del original.

Esto es un resumen fácilmente legible del texto legal de la licencia completa disponible en:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/legalcode.es>

En los casos que sea usada la presente obra, deben respetarse los términos especificados en esta licencia.

8. DESIGUALDAD DE GÉNERO EN LOS TRABAJADORES DE LA CIUDAD DE CÚCUTA NORTE DE SANTANDER ENTRE LOS AÑOS 2010 Y 2017*

Carolina Marulanda Ascanio
Mario de Jesús Zambrano Miranda
Ender José Barrientos Monsalve
Marling Carolina Cordero Díaz

INTRODUCCIÓN

La discriminación es definida por Viveros como un trato desigual en las personas en cualquier contexto, siendo significativo su incidencia en los grupos sociales y es considerada de carácter multi-dimensional, por cuanto lesiona a diversos grupos poblacionales, esta se expresa en características no económicas como el género, la edad y la experiencia, entre otras, pero también en las económicas como el ingreso, las cuales generan que individuos o grupos sufran situaciones desfavorables, discriminatorias y desiguales en el mundo del trabajo. En el contexto en el que vive un individuo la

* Capítulo producto del proyecto: “Incidencia de las variables socioeconómicas en el desempleo femenino y su brecha con el masculino en la ciudad de Cúcuta 2010-2017”.

discriminación está determinada, por ejemplo: en las diferencias de edad, color de piel o pertenencia a una cultura, o lo que los estudiosos han llamado “la perspectiva interseccional”.

En el mercado laboral, la única mercancía que se puede intercambiar por dinero es el trabajo humano. Gracias a una serie de transformaciones políticas, económicas, sociales, culturales y tecnológicas, el aumento de la participación de la mujer en los diferentes entornos es cada vez mayor, esto es generado por condiciones como mayor acceso a la educación y un conjunto de derechos, que la literatura económica denomina capital humano, más experticia laboral, el surgimiento de nuevas profesiones y ocupaciones, el aumento de las pequeñas empresas debido a la distribución productiva, la rígida competencia entre empresas, la necesidad de capacitación y adaptación a cambios tecnológicos en muchas profesiones u actividades laborales, lo que genera impactos disímiles en la remuneración de la fuerza de trabajo tanto los hombres como las mujeres.

El modelo neoclásico analiza el comportamiento de los individuos que conforman el mercado de trabajo, partiendo de que son racionales, y las fuerzas de oferta y demanda del mercado funcionan con plena movilidad y elección de recursos. Los neoclásicos dicen que el salario tiene origen en una decisión entre el trabajador y el patrón, en el que ambos maximizan sus beneficios. El individuo labora en función de la utilidad que esta actividad le representa, por lo que estar desempleado sería una opción. En esta situación el salario estaría determinado por la productividad del trabajador, en dependencia del desempeño laboral y perjuicio del empleador, bajo ciertas condiciones de mercado. Lo que supondría que las diferencias en las funciones de ganancias, en los niveles de productividad, los perjuicios o gustos por la discriminación, y en el poder de negociación de los individuos explicarían las diferencias salariales. La perspectiva de este trabajo tendrá en cuenta la teoría de discriminación basada en gustos, desarrollada por Gary

Becker;¹ el propósito es desarrollar la teoría de la discriminación en el mercado laboral, la cual se complementa con los análisis hechos por psicólogos y sociólogos al examinar las consecuencias económicas. En este contexto, la discriminación se define como una preferencia o gusto por parte de los empleados, empleadores o consumidores.

Al poner en marcha el modelo, se debe tener claro que existe un grupo superior conformado por hombres (H) y otro inferior conformado por mujeres (M). Además, se tiene en cuenta que el producto marginal del trabajo es el mismo para ambos grupos. Por tal motivo, cabe mencionar que si el empleador no discrimina por gusto, contratará a mujeres cuando su salario sea igual a su producto marginal. En cambio, cuando el empleador discrimina por gusto contrastan los salarios entre género y de acuerdo con estos, contratan a mujeres si, y solo si, el salario más el coeficiente de discriminación ($S + DC$) es inferior a (S). Por tanto, cuando el coeficiente de discriminación (DC) es alto, menor será el número de trabajadores del grupo inferior que contrate el empresario, evidenciándose menores salarios para las mujeres.

A partir del enfoque del gusto por la discriminación, Becker² considera que si un individuo tiene un gusto por la discriminación, él debe actuar como si estuviera dispuesto a pagar algo, ya sea directamente o en forma de ingreso reducido, asociado a alguna persona en vez de a otros. Becker sugiere que usando el concepto

¹ Que además ha desarrollado todo un andamiaje en la investigación sobre temas de capital humano, mercado laboral y comportamiento racional de los agentes económicos. Gary Stanley Becker, *The Economics of Discrimination*, Chicago, The University of Chicago Press, 1971; *La economía de la discriminación*, Chicago, The University of Chicago Press, 1957, p. 142; “Inversión en Capital Humano e Ingresos”, en Toharia L. (ed.), *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*, Madrid, Alianza, 1975, pp. 39-63; *The Economic Approach to Human Behavior*, Chicago, The University of Chicago Press, 2013; “Nobel Lecture: The Economic Way of Looking at Behavior”, en *Journal of Political Economy*, vol. 101, núm. 3, 1993, pp. 385-409; W. Block, T. Sowell y K. Vonnegut, *Discrimination, Affirmative Action, and Equal Opportunity*, Vancouver, Fraser Institute, 1982.

² Gary Stanley Becker, *The Economics of Discrimination*, cit.

de coeficiente de discriminación (DC), es posible dar una definición del gusto por la discriminación que puede ser usado equitativamente para empleadores, empleados y consumidores, ya que a su vez permite develar monetariamente el trato diferencial en contra de los grupos de minoría. A continuación se menciona la visión de Becker de cómo se presenta la discriminación en el mercado laboral. Las perjudicadas en este modelo son las mujeres, porque perciben salarios más bajos si se comparan con los de los hombres, pero también cabe mencionar que para Becker los empresarios con perjuicio saldrían afectados, debido a que inciden en costos salariales mayores, con lo cual los costes totales medios y los precios de los productos de las empresas no discriminadoras serían inferiores a las que sí incurrir en entornos discriminatorios.

En síntesis, para Becker la discriminación por gusto o perjuicio se especifica por el DC, que representa el costo no económico que se supone por contratar mujeres, las cuales son víctimas del rechazo social. A pesar de que las condiciones entre los hombres y las mujeres son iguales, los empresarios prefieren contratar a hombres, es decir, que la discriminación aumenta cuando las mujeres aceptan salarios más bajos que los hombres para acceder a trabajos de similares características. La teoría desarrollada por Becker sugiere el supuesto de que hay empleadores a quienes les molesta adquirir mano de obra femenina, y estos a cambio de tales decisiones están dispuestos a pagar por hacerlo, así les genere costes de mayores. Finalmente, Gary Becker plantea que la discriminación se puede desdeñar desde la perspectiva del empleador, empleado o consumidor.

Desde los empleadores: está dispuesto a tener pérdidas en su función de utilidad, debido al gusto por discriminar. Si tiene prejuicios, solo estará dispuesto a contratar trabajadoras mujeres con baja remuneración, a cambio de un valor en indemnización. A largo plazo se ve que: los empleadores que discriminan obtienen beneficios más bajos, por que incurrir con mayores costos.

Desde los empleados: si tiene prejuicios, los salarios son mayores, estos significan un costo más elevado para el empleador. Si no tienen prejuicios, los salarios son menores, y estos le generan al empleador un costo menor.

Desde los consumidores: si tiene prejuicios, estarán dispuestos a obtener bienes o servicios del grupo minoritario (mujer), solo si los precios de venta se reducen, es decir, que la relación en el mercado entre clientes y empleados discriminados (mujeres) provocaría una disminución de la rentabilidad del mercado laboral. Hay reducción de los salarios para los trabajadores discriminados cuando solo les venden a los consumidores sin prejuicio.

Para el caso de Colombia, no es un tema nuevo, pues se ha desarrollado una literatura importante desde el análisis de las principales ciudades o áreas geográficas³ centrándose en la discriminación por género para el acceso al trabajo como explicación del desempleo⁴ y de igual forma los planteamientos sobre la distribución desigual de salarios por regiones,⁵ así como las reflexiones de la desigualdad como fenómeno social.⁶

Las cifras de la población para este país ascienden a 47 867 821 habitantes para 2017 (un aumento aproximado del 1.1% de la población desde 2010), de los cuales el 51% corresponde a hombres y el restante de la población (23 617 467) a mujeres, con una representación del 80% de Población en Edad de Trabajar (PET) (38 294 257) y 24 696 587 millones de habitantes en Población Económicamente Activa (PEA); mientras que el 64% de esta ge-

³ N. Barraza, *Discriminación salarial y segregación laboral por género en las áreas metropolitanas de Barranquilla, Cartagena y Montería*, Serie documento IIEC, 2010.

⁴ M. A. Pilonieta y P. H. Idárraga, *Diferencias en el desempleo por género: ¿hay discriminación en el acceso al trabajo?*, Pontificia Universidad Javeriana, 2006.

⁵ L. A. Galvis-Aponte, “Diferenciales salariales por género y región en Colombia: una aproximación con regresión por cuantiles”, en *Documentos de Trabajo Sobre Economía Regional y Urbana*, núm. 131, 2010.

⁶ M. D. J. Zambrano Miranda, “Determinantes de la participación laboral en el municipio de San José de Cúcuta y su área metropolitana durante el tercer trimestre del año 2011”, en *Revista Logos Ciencia & Tecnología*, vol. 6, núm. 3, 2015, pp. 20-32.

nera presiones sobre el mercado laboral, expresado por medio de la Tasa Global de Participación (TGP) que, en términos relativos, según Arango y Posada, expresa: “El número de personas en edad de trabajar que están dispuestas a participar en el mercado laboral mediante la búsqueda o el ejercicio de una ocupación remunerada así como de la disposición a trabajar más o menos horas por parte de quienes pertenecen o podrían pertenecer a la población laboral”.⁷

De esta manera, las cifras del Departamento Administrativo Nacional de Estadística en 2017 revelan que la población masculina es quien genera mayor presión sobre el mercado laboral, puesto que representa una TGP de 74.8% en 2017, 20.3 puntos porcentuales (p.p.) por encima de la femenina.⁸

Por otra parte, el Departamento de Norte de Santander, que se encuentra en la Región Andina, al Nororiente del país, en la frontera con Venezuela, está compuesto por 40 municipios. Su ubicación fronteriza ha sido un condicionante de su dinámica socioeconómica, reflejada en las cifras de desempleo e informalidad, además del fenómeno del contrabando. Según proyecciones del DANE⁹ la población total (PT) ascendió a 1 379 530 habitantes en 2017, de los cuales 1 090 420 (79%) se encontraban en edad de trabajar (PET). De ellos, 646 572 hacen parte de lo que se conoce como la Población Económicamente Activa (PEA), mientras que los restantes 443 848 conforman la Población Económicamente Inactiva (PEI). Así mismo, del total de la PEA, 80 069 habitantes se encontraban desocupados (D), por lo que la tasa de desempleo (TD) del departamento en 2017 era de 12.4% y el número total de ocupados (O) fue de 566 503, la tasa de ocupación (TO) se ubica en 52%. De este nú-

⁷ L. E. Arango y C. E. Posada, *La participación laboral en Colombia*, 2003, p. 31.

⁸ DANE, *Gran encuesta integrada de hogares (GEIH) mercado laboral-históricos*, 2017. En <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo/geih-historicos>.

⁹ *Loc. cit.*

mero total de ocupados (O), 140 843 se encontraban subempleados (S), en consecuencia, la tasa de subempleo era de 21.8%.

Durante 2017 el Área Metropolitana de Cúcuta (AMC) contaba con una población de 829 147 (PT) habitantes, 65 632 más que en 2010, y con una tasa de crecimiento aproximada de 1.18% en este periodo. Cabe mencionar que el incremento en número de habitantes de la Ciudad y su Área Metropolitana es producto de la crisis económica de Venezuela, que obligó a retornar a los colombianos que allí vivían, en búsqueda de oportunidades y solución a problemáticas de salud, alimentación y trabajo.

Del total de la población del AMC, 400 663 habitantes eran hombres, y el restante (51.7%), población femenina. Mientras que 660 280 se encontraban en edad de trabajar (población de 12 años en adelante para la zona urbana y de 10 años en adelante en zona rural), el 62.7% hacía parte de la PEA, y el restante 246 012 de la PEI. Para este mismo año la cantidad de personas ocupadas y desocupadas se ubicaba en 348 396 y 65 873, respectivamente.

Se puede mencionar que la mujer ha aumentado su inserción en el mercado laboral, sin embargo, existen pruebas que evidencian una disminución no proporcional entre la brecha que existe en educación, edad, experiencia y salarios, entre hombres y mujeres. Es decir, que a pesar de que las mujeres cada vez participan más en el mercado laboral, todavía son las principales responsables de las labores del hogar y la familia, situación ante la cual la respuesta del mercado puede ser discriminación al recibir menores salarios o al no ser contratadas. Sin embargo, es importante tener en cuenta los ingresos femeninos, ya que hay un gran número de mujeres que sostienen a sus hogares como cabezas de familia o en muchos casos colaboran con sus ingresos en épocas de desempleo y caída del ingreso del hogar, lo que la literatura llama el trabajador adicional. En síntesis, los ingresos que perciben pueden influir sobre el mejoramiento del bienestar y la calidad de vida de sus hogares.

Para el caso de Cúcuta y su área metropolitana hay un estudio interesante que muestra que ser mujer disminuye la probabilidad de pertenecer a la población económicamente activa en un 21.5%; sin embargo, si la mujer es jefe de hogar su impacto negativo en la probabilidad de participar laboralmente se reduce a -16.6%; si adicionalmente hay existencia de desempleados en el hogar, la probabilidad de participar en el mercado laboral será de -7.5%; si además, la mujer posee nivel educativo y régimen subsidiado su probabilidad solo disminuirá en un -0.5% y, si al mismo tiempo tiene pareja, la probabilidad presentará un impacto positivo del 1.3% mostrando, una mayor influencia positiva de las condiciones socioeconómicas en las mujeres.¹⁰

En concordancia con los estudios realizados, se propuso establecer como objetivo general de este trabajo, analizar el comportamiento de la desigualdad de género entre los años 2010 y 2017, para establecer algunas relaciones y tendencias sobre el fenómeno estudiado, debido al comportamiento del mercado laboral en la ciudad de Cúcuta e intentando comprender las incidencias de los contextos políticos y económicos sobre los resultados obtenidos.

METODOLOGÍA

La presente investigación se basó en un enfoque documental descriptivo, definido por Jiménez, donde estos estudios se ubican sobre una base más sólida que los exploratorios, ya que ya han alcanzado un contexto de claridad por la cual se puede analizar la información recogida, en este caso, la documental. De esta manera, se

¹⁰ M. D. J. Zambrano Miranda; J. R. Ramírez Zambrano, “La discusión alrededor de la desigualdad como base para el progreso”, en *Revista Gestión y Desarrollo Libre*, vol. 2, núm. 4, julio- diciembre de 2017, p. 30.

hace necesario estudiar la información para la comprensión del fenómeno estudiado. Así mismo, Hernández y otros señalan que:

Se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas.¹¹

Con esto se quiere analizar los contextos sobre las brechas de la desigualdad en la discriminación laboral en la ciudad de Cúcuta, y establecer relaciones de variables que pueden afectar este fenómeno.

RESULTADOS

Para el DANE,¹² los ocupados son personas en edad de trabajar, que en el periodo de referencia se encontraba en alguna de estas situaciones: *a)* que hubiese trabajado por lo menos una hora remunerada en dinero o en especie en la semana de referencia, *b)* aquellos que no trabajaron la semana de referencia, pero tenían un trabajo, y *c)* trabajadores familiares sin remuneración que trabajaron en la semana de referencia por lo menos una hora. En este sentido, como se observa en la tabla 1 el número de ocupados en Colombia presenta una tendencia creciente durante el periodo 2010-2017, que corresponden a 22 382 580 habitantes en 2017, con una tasa de ocupación del 58% (gráfica 1.a); así como el número de hombres ocupados registró un total de (13 017 451 hombres), que repre-

¹¹ Roberto Hernández S., *Metodología de la investigación*, McGraw-Hill/Interamericana Editores, 2014, p. 493.

¹² DANE, 2010, *op. cit.*

senta una tasa de 69%, superior al número de mujeres ocupadas, que corresponde a 9 365 130. La (TO 48%) durante este periodo de tiempo presenta una diferencia de 3 652 321 y 22 p.p., en millones de habitantes, y en tasa respectivamente para 2017. Del periodo analizado, 2011, es el año con mayor diferencia: 3 731 477.

Respecto al número de desocupados, el DANE¹³ los clasifica en dos categorías: cesante, que es la persona que habiendo trabajado antes por lo menos durante dos semanas consecutivas se encuentra desocupada buscando empleo; y aspirante, que es la persona que busca trabajo por primera vez. Las cifras indican que el número de desempleados se ubicó en 2 314 007 en 2017, lo que exhibe un comportamiento a la baja de 2010 a 2015, y con una tendencia creciente desde este último año (ver tabla 1), mientras que la tasa de desocupados llegó a un dígito, al pasar de 12% en 2010 a 9% en 2014, manteniéndose constante hasta 2017.

Por otra parte, la gráfica 1.b evidencia que la tasa de desocupación de las mujeres es, en promedio, 6 puntos porcentuales más alta que la de los hombres y la nacional en todo el periodo de tiempo, pues llega a alcanzar una brecha de 7 puntos porcentuales en el 2010 en promedio. Según Lora, “aparte de que el desempleo femenino en Colombia es elevado, es sustancialmente mayor que el masculino”.¹⁴ Al realizar comparaciones con otros Países de América Latina, la brecha de género presenta 4.8 puntos porcentuales en 2012, la más alta de la región, y aproximadamente el doble de la del conjunto de países.

Sin embargo, las brechas se amplían al tener en cuenta las diferencias regionales del país, tal como se observa en el gráfico 2, Armenia, presenta la mayor brecha en tasa de desempleo (7) por género en las ciudades principales, seguido de Cúcuta con 5.4 puntos porcentuales de diferencia. Cabe anotar que además de

¹³ *Loc. cit.*

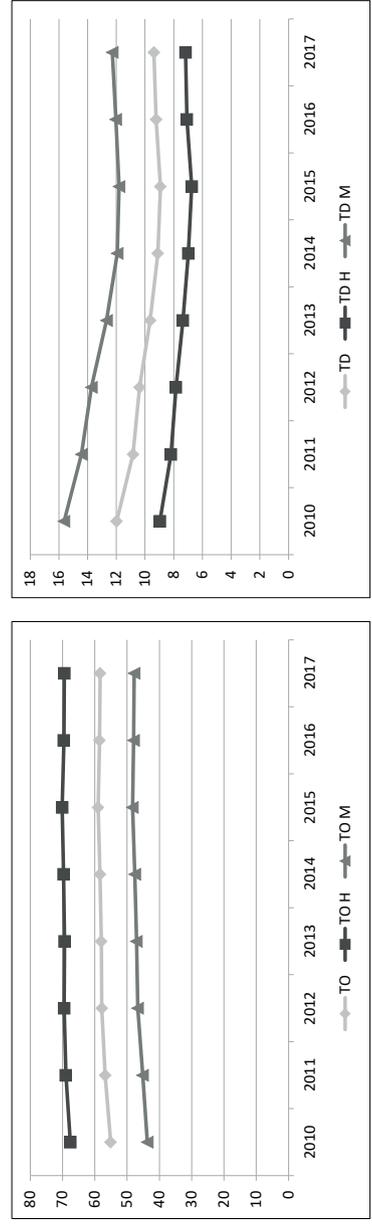
¹⁴ E. Lora, *Desempleo femenino en Colombia: visión panorámica y propuestas de política*, Desempleo Femenino en Colombia, 2016, p. 2.

Tabla 1. Número de ocupados y desocupados en Colombia
 as hombres y mujeres ocupados y desocupados (2010-2017)

<i>Concepto</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>	<i>2013</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>	<i>2016</i>	<i>2017</i>
Total O	19099066	20019511	20696417	21048193	21503323	22017192	22156141	22382580
Hombres O	11453248	11875494	12149208	12305893	12541379	12797654	12872915	13017451
Mujeres O	7760075	8144017	8547210	8742300	8961944	9219538	9283226	9365130
Total D	2598138	2426095	2394227	2243363	2151159	2156144	2248801	2314007
Hombres D	1126732	1057557	1034097	976618	939924	923989	980971	1005374
Mujeres D	1437253	1368539	1360130	1266746	1211235	1232155	1267830	1308633

Fuente: DANE, *Gran encuesta integrada de hogares*, elaboración propia.

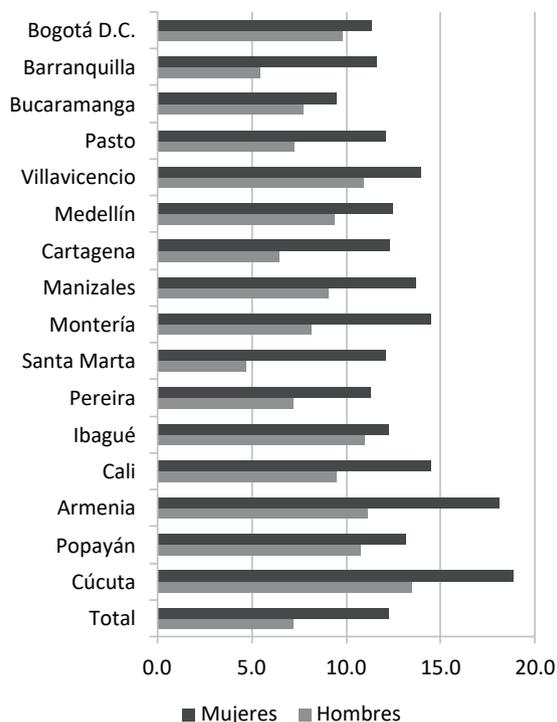
Gráfico 1.a y 1.b. Tasa de ocupados y desocupados en Colombia
 23 tasa de ocupados y desocupados de hombres y mujeres (2010-2017)



1.a. Ocupados 23 tasa ocupados H y M 1.b. Tasa desocupados 23 tasa desocupados H y M.
 Fuente: DANE, elaboración propia.

presentar las mayores brechas de desempleo por sexo, Cúcuta y Armenia ocupan las tasas de desempleo más altas del país, 16% y 14.3%, respectivamente.

Gráfico 2. Tasas de desempleo por ciudades 2017



Fuente: DANE, elaboración propia.

La décimo Séptima Conferencia Internacional de Estadísticos del trabajo, realizada por la Organización Internacional del Trabajo¹⁵ considera informales a los asalariados que “su relación de

¹⁵ Organización Internacional del Trabajo, *17a. Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo*, Ginebra, 24 de noviembre al 3 de diciembre, 2003, p. 3.

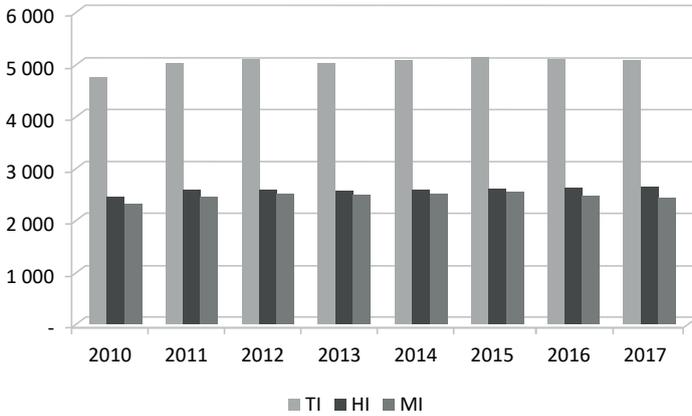
trabajo, de derecho o de hecho, no está sujeta a la legislación laboral nacional, al impuesto sobre la renta, a la protección social o a determinadas prestaciones relacionadas con el empleo”. El gráfico 3 presenta el comportamiento de la población informal en las 13 ciudades principales de Colombia y su Área Metropolitana, mostrando que para el periodo de tiempo, la mitad de la población (51%) se encontraba en condiciones de informalidad, al presentar un incremento de 297 042 habitantes, y pasar de 4 768 662 en 2010 a 5 065 704 en 2017. Sumado a esto, la proporción de mujeres informales (48.9 p.p.) respecto a los hombres (51.1 p.p.) es menor 2.3 puntos porcentuales en todo el periodo.

La tasa de ocupados en el ámbito departamental en Colombia (véase gráfico 4) es más alta que la de Norte de Santander en la mayoría del periodo (alcanzan diferencias de hasta 7.4 p.p.), excepto en 2008, año en que estas tasas eran iguales (52%). A nivel Departamental la TO en Colombia crece en todo el periodo, excepto durante 2016-2017 en que se reduce dos puntos porcentuales con respecto al año anterior.

Por otra parte, los valores en tasa de crecimiento de ocupados en el ámbito nacional muestran una tendencia a la baja en su mayoría (gráfico 5), a diferencia de la tasa para Norte de Santander, la cual presenta su mayor incremento (1.3%) entre 2010 y 2011, al pasar de 53.4 a 52.1 p.p., respectivamente y comenzar a decrecer desde este año.

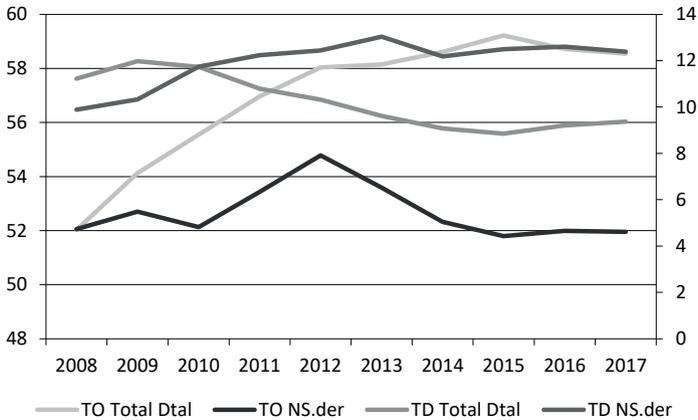
Desde 2011 La tasa de desempleo de Norte de Santander se ubica por encima del total departamental en Colombia, presentando la mayor diferencia en 2015 (3.6 p.p.). La total departamental se reduce en la mayoría del periodo, salvo 2016 y 2017, años que exhiben tasas de crecimiento de 4 y 2 puntos porcentuales, respectivamente. Entre tanto, la tasa de desempleo de Norte de Santander presenta una tendencia constante a lo largo del periodo, mientras que su tasa de crecimiento ostenta su mayor incremento, 14% en el periodo 2009-2010; contrario a lo anterior, la mayor reducción

Gráfico 3. Total de empleos informales vs hombres y mujeres en puestos informales en las 13 principales ciudades y área metropolitana (2011-2017)



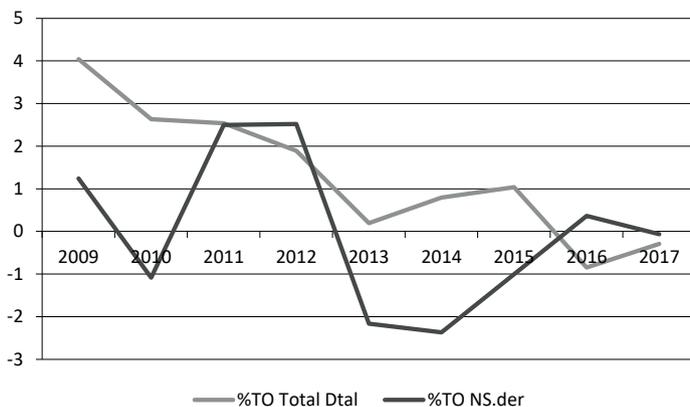
Fuente: DANE, elaboración propia.

Gráfico 4. Tasa de ocupados y desocupados en el nivel departamental en Colombia vs tasa de ocupados y desocupados en Norte de Santander (2008-2017)



Fuente: DANE, elaboración propia.

Gráfico 5. Tasa de crecimiento de ocupados en el nivel departamental en Colombia *vs* tasa crecimiento de ocupados en Norte de Santander (2009-2017)



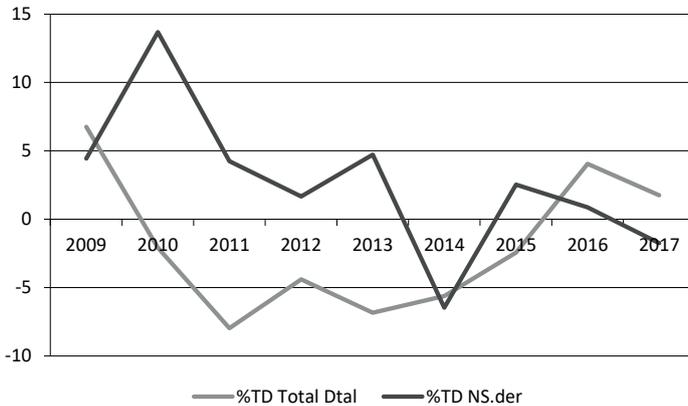
Fuente: DANE, elaboración propia.

(-6 p.p.) de la tasa de desempleo en el departamento se presenta entre 2013 y 2014 (gráfico 6).

La tabla 2 presenta los indicadores de mercado laboral discriminados por sexo en Norte de Santander, indicando que en promedio la población femenina que está dispuesta a participar en el mercado de trabajo para el periodo en mención se sitúa en 46.13%, alcanzando su mayor registro durante 2012 con 49.1 p.p. A su vez, la mayor tasa de ocupación femenina del periodo se da en este año (40.7 p.p.). Cabe anotar que en ningún año del periodo la TGP y la TO llegan a ser del 50%.

Al comparar la tasa de desempleo femenino y masculino en el Departamento, se observa que la Tasa de Desempleo femenina en promedio es mayor a seis puntos porcentuales a la masculina en todo el periodo (gráfico 7), ocupando los registros más altos en 2013 (17.8%) y 2016 (11.1%), respectivamente. Las anteriores cifras de-

Gráfico 6. Tasa crecimiento de desocupados a nivel departamental en Colombia *vs* tasa crecimiento de desocupados en Norte de Santander (2009-2017)



Fuente: DANE, elaboración propia.

jan ver que el grupo de mujeres en Norte de Santander es más vulnerable que el de los hombres respecto al desempleo, y que es persistente en el tiempo.

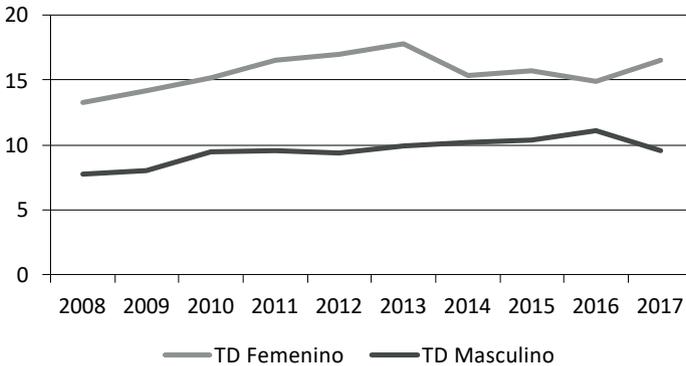
Aunque la población femenina es mayor que la masculina en todo el periodo de tiempo, su oferta en el mercado de trabajo del área metropolitana de Cúcuta es más baja. Así esto, la tasa global de participación masculina es de 76.7% en 2017 y 58% para la femenina, pues alcanza una brecha de 18.7 puntos porcentuales para este año. El número de ocupados en promedio para el periodo 2010-2017 en el área metropolitana de Cúcuta era de 341 975, de los cuales el 56% hacía parte la población masculina y 149 984 (44 p.p.) femenina. 2010 presentó el menor número ocupados tanto para el total de la población cucuteña 315 158, como por sexos 178 525 hombres y 136 633 ocupados, respectivamente. Por el contrario, es 2016 el que exhibe una población femenina más ocupada

Tabla 2. Descripción de mercado laboral por sexo en el Norte de Santander (2008-2017)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
TD Femenino	13.3	14.2	15.2	16.5	17	17.8	15.4	15.7	14.9	16.5
TO Femenino	37.1	37	37.8	39.3	40.7	39.8	39.1	38.6	40.2	39.3
Brecha en TD	5.5	6.2	5.7	6.9	7.6	7.9	5.2	5.3	3.8	6.9
TD Masculino	7.8	8	9.5	9.6	9.4	9.9	10.2	10.4	11.1	9.6
TGP Femenina	42.8	43.1	44.6	47	49.1	48.4	46.2	45.8	47.2	47.1
Brecha en TGP	30.5	31.8	29.3	28.2	27.5	26.9	27.1	27.2	24.9	24.9

Fuente: Fuente de Información Laboral de Colombia (FILCO), elaboración propia.

Gráfico 7. Tasa de desempleo femenino
vs tasa de desempleo masculino
en Norte de Santander (2008-2017)



Fuente: FILCO, elaboración propia.

(156 737), mientras que para la masculina es 2015, con 197 577 ocupados (tabla 3).

Al observar el gráfico 8, se evidencia que la tasa de ocupados masculina está por encima de la femenina y la del total de la población durante todo el tiempo, pues llega a alcanzar brechas de 20 puntos entre estas. Mientras que la TO mantiene una tendencia más variable, la tasa de femeninas ocupadas mantiene una tendencia decreciente en el periodo 2010-2014, logrando recuperarse hasta 2016 y retomando una senda decreciente al finalizar el periodo.

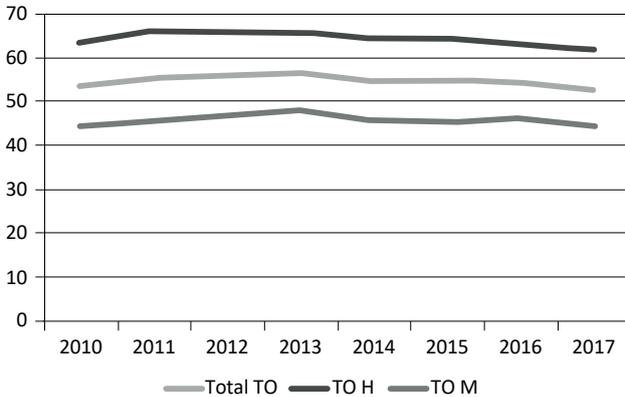
De esta manera, al observar los gráficos 9 y 10, es la tasa de desempleo femenina la que se ubica por encima de la masculina y la total en todo el periodo de tiempo, llegando a obtener una tasa de desempleo de 19.1% en 2012 y una brecha de cinco puntos en promedio entre el masculino y femenino. De 2010 hasta 2014 bajan las tasas de desempleo y crecen desde este año hasta 2016,

Tabla 3. Ocupados y desocupados en Cúcuta y área metropolitana
vs hombres y mujeres ocupados y desocupados (2010-2017)

<i>Concepto</i>	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Ocupados	315158	332616	341421	350267	344946	350024	352970	348396
Ocupados H	178525	188635	191614	194660	193718	197577	196232	194967
Ocupados M	136633	143980	149807	155607	151228	152447	156737	153429
Desocupados	53105	60371	64492	64812	61057	60473	64445	65873
Desocupados H	26641	27802	29092	30225	29216	30232	31900	30320
Desocupados M	26464	32569	35400	34586	31841	30241	32544	35553

Fuente: DANE, elaboración propia

Gráfico 8. Tasa de ocupados en el área metropolitana de Cúcuta vs tasa de hombres y tasa de mujeres ocupadas a 2017

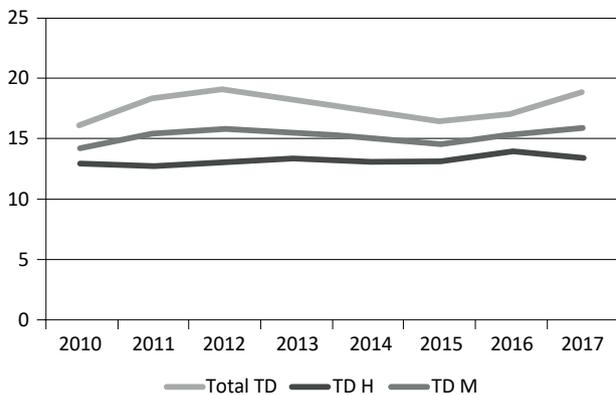


Fuente: DANE, elaboración propia.

este indicador refleja parte de la presión que ha ejercido el éxodo venezolano en la región.

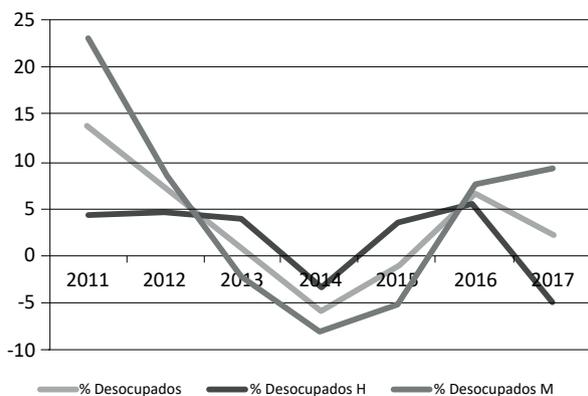
Con base en los datos del DANE, durante 2010 y 2017 se puede evidenciar que se presentó una reducción significativa en el año 2014, esto en las tres dimensiones estudiadas como el porcentaje total de desocupados, y de hombres y mujeres desocupados; este dato pudiese estar ligado a contextos económicos estructurales, dado que el aparato productivo de Norte de Santander y Cúcuta no cuenta con la capacidad para proveer un número de empleos adecuados para la población de este Departamento, así como también el agravante de la coyuntura del cierre de frontera con Venezuela; sin embargo la relación que existe entre los hombres y mujeres es dispareja por cuanto estas siguen por debajo, a pesar que ambos tuvieron una caída pronunciada.

Gráfico 9. Tasa de desocupados en Cúcuta y área metropolitana vs tasa de hombres y tasa de mujeres desocupadas durante 2010-2017



Fuente: DANE, elaboración propia.

Gráfico 10. Variación de ocupados en Cúcuta y área metropolitana vs variación de hombres y mujeres ocupadas en la ciudad durante el periodo 2011-2017



Fuente: DANE, elaboración propia.

DISCUSIÓN

Los escenarios económicos en Colombia son complejos y ello se refleja en los índices de empleo del país, y más aún en la frontera, que se encuentra afectada por un gran número de factores que inciden en el entorno laboral, a pesar de que Colombia ha tenido un crecimiento económico durante el periodo 2010 a 2017, con una tasa de ocupación de 58%, mayor en los hombres que en las mujeres, pues llega a alcanzar una brecha de siete puntos de diferencia; 2014 es el año en que los dos géneros experimentaron una baja significativa, dicha desigualdad se mantuvo y en los años posteriores se volvió a retomar o normalizar la tendencia que se venía marcando.

CONCLUSIONES

Se pudo develar por medio del análisis de los datos recogidos que la diferencia en el mercado laboral con base en el género es significativa, se evidencia que la población femenina es mayor que la masculina y su oferta dentro de la economía laboral de la ciudad de Cúcuta se mantiene como la mayoría de ciudades de Colombia, pero es más acentuada la diferencia en esta ciudad, ya que la tasa global de participación masculina es de 76.7% en 2017 y 58% para la femenina, y esto arroja una diferencia de las brechas de 18.7 puntos porcentuales.

Esta situación sigue afectando principalmente a los trabajadores temporales, especialmente del género femenino, sumado a ello la presencia de varios factores en este escenario, como las ofertas de empleos inequitativas, por cuanto hay regiones donde las mujeres dominan el mercado laboral en puestos altos debido a su formación profesional que sobrepasa a la obtenida por parte de los hombres; sin embargo este no es el caso de Cúcuta, donde la brecha es significativa y se ha mantenido a lo largo de los años que se analizaron.

BIBLIOGRAFÍA

- Arango, L. E. y C. E. Posada, *La participación laboral en Colombia*, Colombia, Colecciones Coyuntura Social, 2003.
- Barraza, N., “Discriminación salarial y segregación laboral por género en las áreas metropolitanas de Barranquilla, Cartagena y Montería”, en *Serie documento IIEC*, núm. 31, 2010.
- Becker, Gary Stanley, *The Economics of Discrimination*, Chicago, The University of Chicago Press, 1971.
- _____, *La economía de la discriminación*, Chicago, The University of Chicago Press, 1957, p. 142.
- _____, “Inversión en capital humano e ingresos”, en Toharia L. [ed.], *El Mercado de Trabajo: teorías y aplicaciones*, Madrid, Alianza, 1975, pp. 39-63.
- _____, *The Economic Approach to Human Behavior*, Chicago, The University of Chicago Press, 2013.
- _____, “Nobel Lecture: The Economic Way of Looking at Behavior”, en *Journal of Political Economy*, vol. 101, núm. 3, 1993, pp. 385-409.
- _____, W. Block, T. Sowell y K. Vonnegut, *Discrimination, Affirmative Action, and Equal Opportunity*, Vancouver, Fraser Institute, 1982.
- DANE, *Gran encuesta integrada de hogares. Mercado laboral-históricos*, 2017. En <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo/geih-historicos>.
- Fuente de Información Laboral de Colombia, *Mercado laboral por sexo en Norte de Santander 2008-2017*, 2017.
- Galvis-Aponte, L. A., “Diferenciales salariales por género y región en Colombia: una aproximación con regresión por cuantiles”, en *Documentos de Trabajo Sobre Economía Regional y Urbana*, núm. 131, 2010.
- Hernández S., Roberto, *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill/Interamericana Editores, 2014.

- Jiménez, R., *Metodología de la investigación: elementos básicos para la investigación clínica*, La Habana, Ciencias Médicas, 1998.
- Lora, E., “Desempleo femenino en Colombia: visión panorámica y propuestas de política”, en *Desempleo Femenino en Colombia*, 2016, pp. 1-28.
- Organización Internacional del Trabajo, *17a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo*, Ginebra, 24 de noviembre al 3 de diciembre de 2003.
- Pilonieta, M. A. y P. H. Idárraga, “Diferencias en el desempleo por género. ¿Hay discriminación en el acceso al trabajo?”, *Documentos de Economía 002349*, Universidad Javeriana, Bogotá, s.f.
- Viveros, M., “Discriminación racial, intervención social y subjetividad. Reflexiones a partir de un estudio de caso en Bogotá”, en *Revista de Estudios Sociales*, núm. 27, 2007. En <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=815/81502708> (fecha de consulta: 14 de diciembre de 2019).
- Zambrano Miranda, M. D. J., “Determinantes de la participación laboral en el municipio de San José de Cúcuta y su Área Metropolitana durante el tercer trimestre del año 2011”, en *Revista Logos Ciencia & Tecnología*, vol. 6, núm. 3, 2015.
- _____ y J. R. Ramírez Zambrano, “La discusión alrededor de la desigualdad como base para el progreso”, en *Revista Gestión y Desarrollo Libre*, vol. 2, núm. 4, pp. 148-171.