



**Análisis del Mercado Laboral Femenino en Cúcuta y su Área Metropolitana, Año
2023**

Angie Tatiana Vesga Sandoval

Asesor: Rubén Danilo Yandun González

Universidad de Pamplona

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Programa de Economía

San José de Cúcuta, Colombia

Tabla de Contenido

Introducción	3
Generalidades.....	4
Descripción y Planteamiento del Problema	4
Justificación.....	5
Objetivos	6
Objetivo General	6
Objetivos Específicos.....	6
Metodología	6
Marco Teórico.....	7
Referente Teórico.....	7
Antecedentes	11
Resultados	16
Objetivo 1.....	16
Objetivo 2.....	27
Objetivo 3.....	32
Conclusiones.....	34
Bibliografía	35

Introducción

En los últimos años, la participación de las mujeres en el mercado laboral ha tenido una creciente relevancia, volviéndose un elemento central. No obstante, su vinculación al trabajo productivo continúa marcado por algunas barreras que limitan su desarrollo pleno en el ámbito laboral. A pesar de los significativos avances que ha habido en materia de acceso a la educación y al empleo, muchas mujeres aun enfrentan condiciones de informalidad, bajos ingresos, inestabilidad contractual y escasa protección social. Por lo que, estas realidades no solo afectan su bienestar individual, sino que también restringen su autonomía.

En Cúcuta y su área metropolitana, aunque las cifras muestran una reincorporación progresiva de las mujeres en el mercado laboral, muchas de ellas se concentran en sectores tradicionalmente feminizados, caracterizados por la baja remuneración y la falta de garantías laborales. En este contexto, analizar las condiciones de las mujeres y los factores que influyen en su acceso de calidad se convierte en una tarea prioritaria. Comprender como son las características sociodemográficas de las mujeres empleadas, que tipos de empleo desempeñan, cuáles son sus niveles de ingreso, y que barreras enfrentan para acceder a mejores oportunidades laborales, permite no solo describir y contextualizar su situación actual, sino también generar insumos para la formulación de estrategias que contribuyan al bienestar de la población femenina. Es por ello, que esta monografía tiene como propósito analizar a partir de un enfoque cuantitativo y descriptivo, el mercado laboral femenino y así conocer la situación laboral que presentan en Cúcuta y su área metropolitana durante el año 2023, utilizando como fuente principal la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del DANE.

Generalidades

Descripción y Planteamiento del Problema

En las últimas décadas, el papel de la mujer en el mercado laboral ha experimentado importantes cambios, marcando un incremento en su participación activa. Según datos del Banco Mundial, en 1993 las mujeres representaban el 39,4% de la población económicamente activa en Colombia, mientras que, para el año 2023 este porcentaje ascendió a 41,6%. Sin embargo, a pesar de estos avances, persisten desigualdades en calidad del empleo y remuneración. Debido a que, como mencionan Alecchi y Mendoza (2017) estas brechas son alimentadas por barreras estructurales y culturales, como la carga desproporcionada de trabajo no remunerado asignada a las mujeres y su predominio en sectores de menor calidad laboral. Además, también mencionan que, a pesar de su mayor nivel educativo y una disminución de las tasas de fertilidad, las expectativas sociales tradicionales y las limitadas oportunidades de desarrollo profesional siguen limitando su avance en el mercado laboral. Por lo tanto, aunque se han hecho progresos, aún queda mucho por hacer para garantizar la igualdad de condiciones en el empleo.

En el caso de Cúcuta, según datos del informe del Departamento Nacional de Planeación (2023), aunque la tasa de desempleo femenino disminuyó 1,7 puntos porcentuales en 2023 y la de los hombres aumentó en igual proporción, la brecha de desempleo de género se mantiene en 1,3 p.p., reflejando persistentes desigualdades. Además, a pesar de la reducción en la tasa de desempleo, persiste una desigualdad en los ingresos. En 2022, las mujeres de Cúcuta percibieron el 84,9% de los ingresos de los hombres, una mejora respecto al 82,3% de 2021, pero aún por debajo del promedio de otras áreas urbanas (85,1%). El informe del DNP también reporta que la participación laboral femenina creció 3,9 p.p., siendo la más alta entre las principales ciudades evaluadas, lo que muestra una reincorporación de muchas mujeres al mercado laboral, especialmente en sectores como alojamiento y servicios de comida, conocidos por ofrecer menos estabilidad y salarios más bajos (DNP, 2023).

En consecuencia, estos problemas tienen raíces en diversos factores que afectan directamente el acceso y la calidad de las oportunidades laborales disponibles para las mujeres. Como señala Frisancho et al. (2023), para las mujeres en América Latina incluyen normas culturales que las posicionan como principales cuidadoras, lo que implica una sobrecarga de

trabajo no remunerado; segregación ocupacional y educativa que limita su presencia en sectores de mayor remuneración y productividad; y barreras estructurales, como la falta de servicios de cuidado infantil y horarios flexibles. Estas condiciones perpetúan desigualdades de género en el mercado laboral, especialmente para aquellas con hijos pequeños o en situaciones de bajos ingresos.

De esta manera, la situación actual en Cúcuta evidencia la necesidad de un análisis más profundo para entender estos obstáculos. Estudiar y analizar estos aspectos es fundamental para crear un marco de referencia que permita desarrollar políticas y estrategias efectivas en la promoción de la equidad de género y el mejoramiento de las condiciones laborales de las mujeres en la ciudad. Es por ello, que el problema principal que se tratará en la investigación es: ¿Cómo los factores económicos y sociales afectan el acceso y las condiciones laborales de las mujeres en Cúcuta y su área metropolitana en el 2023?

Justificación

El análisis del mercado laboral femenino en Cúcuta y su área metropolitana en el 2023, es crucial para identificar los factores que perpetúan las barreras de género en el acceso y desarrollo laboral. Puesto que, como mencionan Alecchi y Mendoza (2017), “la importancia de entender las características y la calidad del empleo femenino radica en obtener información que sirva como herramienta para promover el empleo de calidad para las mujeres”. Por lo tanto, entender estas barreras es fundamental en una ciudad como Cúcuta, donde la situación económica y social ya representa grandes retos y afecta especialmente a las mujeres, quienes, en su mayoría, pueden estar concentradas en sectores de menor ingreso y con acceso limitado a recursos laborales estables y de calidad. A nivel local, este estudio puede contribuir a la construcción de políticas públicas orientadas a reducir las brechas de género, promoviendo la equidad y la inclusión. Dado que, como menciona CEPAL (2017), las políticas de empleo deberían ser capaces de modificar la actual estructura de desigualdad, asumiendo los sesgos de género existentes en el mercado laboral. También urge reconocer y redistribuir el tiempo de trabajo no remunerado, de manera que la responsabilidad del cuidado de los niños y niñas, personas dependientes y adultos mayores no recaiga exclusivamente sobre las mujeres.

Adicional a esto, los resultados de esta investigación podrán proporcionar información detallada y actualizada sobre la realidad laboral de las mujeres en Cúcuta y su área metropolitana, ayudando a identificar áreas de mejora y aportar un panorama comprensible para los tomadores de decisiones, empleadores y organismos gubernamentales. Al visibilizar las principales dificultades que enfrentan las mujeres en el mercado laboral, esta investigación podría facilitar la creación de intervenciones que mejoren sus condiciones laborales, fortalezcan su participación en sectores productivos y aumenten su autonomía económica, promoviendo así un entorno laboral más inclusivo y justo para todos, contribuyendo a un crecimiento más equitativo de la ciudad.

Objetivos

Objetivo General

Analizar los factores económicos y sociales que afectan el acceso y las condiciones laborales de las mujeres en Cúcuta y su área metropolitana en el 2023.

Objetivos Específicos

1. Identificar las condiciones laborales de las mujeres en Cúcuta y su área metropolitana en términos de empleo, salario y estabilidad laboral en 2023.
2. Describir las características sociodemográficas y económicas de las mujeres trabajadoras en Cúcuta y su área metropolitana en 2023.
3. Determinar las posibles barreras sociales que enfrentan las mujeres para acceder a empleos de calidad en Cúcuta y su área metropolitana en 2023.

Metodología

El presente análisis del mercado laboral femenino, adopta un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo. Este tipo de enfoque, según Sampieri y Mendoza (2023), se centra en especificar propiedades, características y perfiles de personas, comunidades o procesos en estudio, permitiendo cuantificar fenómenos sociales y facilitar su análisis riguroso y objetivo. En este caso, se analizarán los factores económicos y sociales que afectan el acceso y las condiciones laborales de las mujeres en Cúcuta y su área metropolitana en el 2023.

El diseño metodológico corresponde a un estudio transversal, ya que los datos se analizan en un único punto en el tiempo, en este caso para el año 2023. Además, es de tipo no experimental, dado que no se manipulan variables ni se interviene sobre los sujetos de estudio, solo se observa y describe la realidad tal como ocurre, permitiendo establecer relaciones descriptivas entre las variables seleccionadas. Por otra parte, los datos utilizados son de carácter secundario y provienen de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) elaborada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), reconocida como la fuente oficial más completa para el análisis del mercado laboral. Debido a que, esta encuesta permite desagregar la información por sexo, edad, nivel educativo, ocupación, ingresos y otras variables clave, lo que resulta fundamental para dar cumplimiento a los objetivos específicos planteados en la monografía. Para ello, se realizó un filtro de la base de datos obtenida de los microdatos correspondientes al año 2023, a fin de seleccionar una muestra específica de mujeres ocupadas y desocupadas residentes en Cúcuta y su área metropolitana. La muestra fue construida a partir de los módulos “Características generales, seguridad social en salud y educación”, “Ocupados” y “No ocupados” de la GEIH. Una vez definida la población de análisis, se seleccionaron las variables requeridas para el desarrollo de cada uno de los objetivos específicos, tales como nivel educativo, tipo de empleo, jornada laboral, ingresos, estado civil, entre otras. Asimismo, el procesamiento de la información se llevó a cabo mediante técnicas de estadística descriptiva, utilizando medidas de tendencia central (como promedios y frecuencias) y medidas de dispersión (como rangos mínimos y máximos). Adicionalmente, se elaboraron tablas y gráficos que facilitaron la visualización y comprensión de los resultados. Para este propósito, se emplearon herramientas como Excel y Stata, lo que permitió una sistematización precisa y confiable de los datos. Finalmente, esta metodología permitió cumplir con los objetivos de la investigación, proporcionando evidencia estadística sólida y actualizada que permite comprender la situación del mercado laboral femenino en Cúcuta y AM.

Marco Teórico

Referente Teórico

Realizar un adecuado análisis del mercado laboral femenino requiere del apoyo de un conjunto de teorías que permiten comprender, desde diferentes enfoques, los factores económicos y sociales que inciden en el acceso, la permanencia y las condiciones laborales de la población femenina. En primer lugar, la Teoría del Capital Humano desarrollada inicialmente por Theodore

Schultz y Gary Becker en la década de 1960, ha sido utilizada para explicar las diferencias en los ingresos; en este contexto será analizada desde una perspectiva de género. Surgió debido a que estos economistas argumentaron que el progreso económico no se podía explicar únicamente por la inversión en capital físico, sino también por la inversión en las capacidades de las personas, porque no son solo fuerza laboral sino también una forma de capital. Por lo tanto, esta teoría plantea que las personas adquieren conocimientos, habilidades y competencias a través de la inversión en educación y la experiencia laboral, lo que permite tener una mejor cualificación; esto constituye una forma de capital que influye directamente en la productividad y en el crecimiento económico general, permitiéndoles acceder a mejores oportunidades en el mercado de trabajo (Becker, 1994). De modo que, a diferencia del capital físico, este tipo de inversión tiene efectos acumulativos sobre los ingresos individuales porque, aunque tiene un costo de tiempo, dinero y esfuerzo, produce beneficios a largo plazo como mayores niveles de ingreso conforme crece su nivel educativo, mayor movilidad social y desarrollo del país (Becker, 1994).

Sin embargo, como mencionan Galassi y Andrada (2006, citado en Guivin y Cabrera, 2024) teniendo en cuenta que, como se señala en la teoría, aunque cada año adicional de estudio suele reflejarse en un aumento del ingreso, cuando un nivel educativo ofrece una alta remuneración económica, su demanda tiende a crecer. Si la oferta educativa logra responder a ese aumento en la demanda, también crecerá el número de personas calificadas, lo que podría reducir gradualmente esa rentabilidad. Esto explica por qué, en teoría, las tasas de retorno entre los distintos niveles educativos tienden a igualarse. Aun así, la persistencia de desequilibrios entre la oferta de personas calificadas y las necesidades del mercado impide que esta igualdad no se cumpla completamente.

Este hecho ha llevado a incorporar teorías que consideren otros factores. Por consiguiente, dentro de las teorías de la discriminación en el mercado laboral, se encuentra el Modelo del Gusto por la Discriminación propuesto por Gary Becker en 1957, en el cual plantea que algunos empleadores, compañeros de trabajo o consumidores tienen una preferencia o gusto personal en contra de ciertos grupos sociales, como en este caso hacía las mujeres. De esta manera, Becker indica que “desgraciadamente la sociedad también tiene un gusto por la discriminación y está dispuesta a renunciar a la eficiencia productiva y, por lo tanto, al nivel máximo de producción y de beneficios para ejercer sus prejuicios” (McConnell et al., 1997). En lugar de contratar al mejor

candidato disponible, algunos empleadores estarán dispuestos a pagar un “costo” extra por no tener que trabajar con personas de los grupos que rechazan. Este modelo plantea que los hombres se benefician de la discriminación, ya que sus salarios son más altos al ser favorecidos por empleadores que discriminan; mientras que, las mujeres se ven perjudicadas debido a que pueden terminar aceptando empleos en donde recibirán salarios más bajos porque el empleador solo las contratará si su salario es inferior al que recibiría un hombre, incluso si las mujeres tienen igual o mayor formación. Sin embargo, si el mercado laboral es verdaderamente competitivo, esa diferencia en los salarios tiende a desaparecer con el tiempo. Esto ocurre porque la competencia obliga a las empresas que discriminan y que por ello son menos eficientes que el resto, a salir del mercado, lo que lleva a una mayor igualdad salarial entre los hombres y las mujeres (McConnell et al., 1997).

Complementariamente, la Teoría de la Discriminación Estadística desarrollada principalmente por Kenneth Arrow en 1973 y Edmund Phelps en 1972, argumenta que los empleadores tienden a juzgar a las personas basándose en las características promedio del grupo al que pertenecen, como el género, en lugar de evaluar sus capacidades individuales. Esto ocurre porque obtener información precisa sobre cada persona es difícil y costoso, mientras que la información general sobre grupos es más fácil de conseguir (McConnell et al., 1997). En este contexto, la discriminación surge porque la información es imperfecta y los empleadores perciben al grupo masculino como más estable y confiable que el femenino; debido a que, las mujeres pueden ser vistas como menos comprometidas o más propensas a ausencias de maternidad, lo que lleva a decisiones injustas en el mercado laboral. Cuando un empleador realiza la discriminación estadística, no lo hace por satisfacer un gusto por la discriminación como en el modelo anterior, sino porque usa características como el sexo, la raza o la edad como una forma de estimar otras cualidades que pueda tener el trabajador y que estén relacionadas con la productividad, que no puede observar de manera directa (McConnell et al., 1997). Por lo que, los perjudicados serán aquellos trabajadores que se encuentren lejos de la media del grupo favorecido.

Sumado a estas teorías, el Modelo de la Concentración: la Segregación Ocupacional, analiza como ciertos grupos sociales, especialmente las mujeres, se concentran en mayor proporción en determinados sectores u ocupaciones dentro del mercado laboral (como la enseñanza, el cuidado, el comercio o el trabajo doméstico), mientras no lo están en otros (como

ingeniería, cargos directivos o tecnología). Por consiguiente, esta concentración en empleos tradicionalmente “femeninos” contribuye a mantener brechas salariales y condiciones laborales desiguales. De acuerdo con McConnell et al. (1997), “su problema reside en que, al estar confinadas en una única ocupación, su oferta es grande en relación con la demanda y, por lo tanto, su salario es bajo en comparación con el de los varones”. Una de las primeras economistas en explicar la segregación ocupacional por género fue Barbara Bergmann (1986), la cual argumenta que el modelo parte de la idea de que hombres y mujeres tienen las mismas capacidades, por lo que, en ausencia de discriminación, deberían recibir el mismo salario. No obstante, plantea que la discriminación lleva a que hombres y mujeres se concentren en ocupaciones distintas. Como resultado, aunque tengan el mismo nivel de productividad, una persona ganará menos si trabaja en una ocupación donde predominan las mujeres, en comparación con otra que tenga un trabajo similar, pero en un sector dominado por hombres. Además, también menciona que la segregación existe y se mantiene porque las sociedades refuerzan estereotipos sobre las habilidades y capacidades de las mujeres (Modroño, 2024). Por lo que, para Bergmann (1986, citado en Modroño, 2024), la discriminación continúa porque está vinculada a relaciones de poder y a conflictos entre grupos sociales, no solo a decisiones individuales. Generando consecuencias como “la sobre cualificación en algunos puestos de trabajo, con el consiguiente desaprovechamiento de capital humano, lo cual puede limitar el potencial de crecimiento y generar una pérdida de competitividad en la economía” (Odriozola y Peña, 2016).

Por otro lado, teniendo en cuenta otros factores no discriminatorios que puedan explicar las diferencias en el mercado laboral entre hombres y mujeres, se encuentra la Teoría de la Elección Racional, esta parte de la idea de que las personas toman decisiones buscando maximizar sus beneficios y minimizar costos, en base a sus preferencias y la información disponible. Es por ello que, “parte de la desventaja económica de las mujeres se debe indudablemente a la discriminación, pero también existen poderosas fuerzas arraigadas en la biología y la cultura” (McConnell et al., 1997). Debido a que, aplicando esto al mercado laboral, la teoría sugiere que las mujeres eligen ciertos tipos de empleo, como los de medio tiempo o los informales, también el trabajar cerca de su casa, como causa de restricciones familiares, falta de redes de apoyo o ausencia de políticas públicas que faciliten la conciliación entre trabajo y vida personal; por lo que, al priorizar esas condiciones podrían recibir salarios más bajos. Consecuente a esto, “una parte de las mayores ganancias de los varones podría ser una diferencia salarial que los compensa por trabajar más horas

y realizar trabajos más peligrosos y situados en lugares más incómodos, factores todos ellos que no están relacionados con la discriminación sexual” (McConnell et al., 1997). Así, por ejemplo, una mujer puede elegir un empleo informal no porque lo prefiera, sino porque es lo único compatible con sus responsabilidades familiares y las limitadas opciones laborales. Desde este punto de vista, esta teoría permite describir como las condiciones del entorno influyen en las decisiones laborales de las mujeres. De acuerdo con McConnell et al. (1997) estas limitadas oportunidades laborales para las mujeres reducen sus ingresos y hacen que el trabajo doméstico resulte relativamente más atractivo. Sin embargo, también menciona que, si las condiciones de empleo y las remuneraciones mejoraran debido a una disminución de la discriminación, más mujeres optarían por mantenerse solteras o, en caso de casarse, decidirían no tener hijos. Además, si llegaran a formar una familia, la probabilidad de percibir mejores salarios, podría hacer que les resultara razonable contratar apoyo doméstico o utilizar servicios de guardería, que les permitiría permanecer activas en el mercado laboral de forma continua sin verse perjudicadas.

Antecedentes

El papel de la mujer en el mercado laboral ha sido objeto de múltiples investigaciones a nivel internacional, nacional y local, las cuales han evidenciado persistentes brechas de género en términos de acceso y condiciones laborales. Es por ello, que resulta de gran relevancia realizar una revisión de estudios que permitan comprender los factores económicos y sociales que afectan la participación laboral femenina. A nivel internacional, un estudio desarrollado por Cabrera y Hernández (2024), analizo los retos de la igualdad de género en el mercado laboral, se tomó una muestra de 43.850 mujeres y hombres trabajadores en 35 países europeos, encontrando que persisten fenómenos como la brecha salarial, el techo y pared de cristal y la segregación ocupacional; además hallaron que el 18,3% de las mujeres, en relación con los hombres, consideran el autoempleo como refugio frente a los obstáculos que enfrentan para conseguir un empleo por cuenta ajena en el sector privado y concluyeron que, aunque han logrado avances normativos, aún prevalecen barreras institucionales y culturales que limitan la participación plena de las mujeres. Asimismo, García y Garcés (2021), profundizaron en su artículo de investigación sobre la doble discriminación que enfrentan las mujeres inmigrantes en el ámbito laboral, señalando que, a pesar de tener cualificaciones profesionales, muchas de ellas acceden a empleos precarios y que no corresponden a su formación debido a prejuicios raciales y de género. Por lo

que, entre las trabajadoras españolas y las de origen extranjero, las inmigrantes presentan mayores dificultades en el acceso y permanencia en los puestos de trabajo.

Por otro lado, Vezza y Gontero (2023) resaltan en su estudio la contribución económica de la participación laboral femenina y señalan que, aunque ha crecido en las últimas décadas, aún persisten brechas frente a los hombres. La brecha de género paso de casi 36 puntos porcentuales en 1993 a 23 en 2021. Sin embargo, se identifican obstáculos como ocupaciones limitadas, desventajas salariales, menor acceso a recursos para desarrollar su capital humano y normas sociales que afectan su participación y poder de negociación dentro del hogar. Las autoras mencionan que, en 2021 el índice de feminidad de la pobreza llegó a su punto más alto en veinte años, y dentro del quintil de menores ingresos, cuatro de cada diez mujeres reportaron no contar con ingresos propios. En esta misma línea, Velosa (2023), añade que las mujeres ganan en promedio un 18% menos por hora que los hombres, incluso entre trabajadores con iguales características laborales, y que suelen elegir trabajos más flexibles debido a responsabilidades domésticas, lo que afecta sus ingresos y crecimiento profesional. Por su parte, Vaca et al. (2020) subrayan que, en América Latina, el trabajo doméstico remunerado ha sido históricamente una fuente clave de empleo para mujeres de hogares pobres, comunidades indígenas, afrodescendientes, y zonas rurales. Este tipo de empleo se caracteriza por condiciones precarias, altos niveles de informalidad, falta de protección laboral y bajos ingresos. Además, en los últimos años, este sector ha sido cada vez más ocupado por mujeres migrantes.

Adicional a esto, en un estudio realizado por Vieyra y Ortega (2021) analizaron que, pese al aumento de la participación femenina en el mercado laboral, muchas mujeres no se sienten plenamente realizadas profesionalmente. Esta situación se ve limitada por factores estructurales, siendo la división sexual del trabajo uno de los más determinantes. Sin embargo, el estudio también destaca que las mujeres presentan ventajas valoradas por los empleadores, como habilidades comunicativas y de trabajo en equipo, lo que refuerza la necesidad de promover su formación y liderazgo en el ámbito laboral. Por su parte, Maldonado y Peña (2020) realizaron una investigación en la que se evidencia una problemática clave, encontraron que el mercado laboral penaliza la maternidad con una brecha salarial de madres y no madres del 8% sobre el salario. Las madres con hijos menores a 6 años y con hijos entre 6 a 12 años ganan en promedio 20% y 7% menos, respectivamente; situación que no ocurre con los hombres, incluso cuando también son padres.

De manera similar, en un artículo de investigación realizado por Bulnes et al. (2023), se evidencio que factores como el nivel educativo, el acceso a servicios de cuidado infantil y las decisiones reproductivas influyen en la participación laboral femenina. Sus resultados revelan que mientras mayor sea el número de hijos, menor es la probabilidad de que una mujer trabaje, a excepción de cuando cuenta con prestaciones formales. Por otro lado, Urquidi et al. (2020) identificaron en su estudio una reducción progresiva de la brecha salarial atribuida al mayor acceso a la educación y al empleo formal de las mujeres. No obstante, persisten desigualdades en la elección de carreras, con menor presencia femenina en áreas como ingeniería o tecnología. Además, señalan que, persisten sesgos en los procesos de contratación basados en percepciones subjetivas del empleador, como la universidad de procedencia o la similitud con el perfil del reclutador. Estos sesgos afectan a ambos géneros, pero perjudican particularmente a las mujeres, quienes enfrentan discriminación directa. Debido a que, datos muestran una preferencia empresarial por contratar hombres, especialmente en ciudades pequeñas; por lo que, muchas mujeres continúan en sectores mal remunerados o informales.

A su vez, una investigación realizada por Orsini et al. (2023), abordó el estancamiento de la participación laboral femenina pese a la mejora educativa. Sus resultados coinciden con algunos mencionados anteriormente, puesto que, descubrieron que la falta de infraestructura de cuidado, la desigualdad en la distribución del trabajo doméstico y las limitaciones estructurales del sistema educativo inciden en la baja integración laboral de las mujeres, especialmente de sectores vulnerables. Por consiguiente, Abud et al. (2023), presentan en su artículo de investigación propuestas de política pública para fomentar la participación laboral femenina. Se identifican como principales barreras la maternidad, los estereotipos culturales y la falta de corresponsabilidad en el cuidado. Las recomendaciones incluyen flexibilizar la jornada laboral, extender el beneficio de sala cuna y reformar la legislación que perpetua la desigualdad.

A nivel nacional, un documento de trabajo desarrollado por Confecámaras (2024) menciona que, en Colombia persisten profundas desigualdades de género en el mercado laboral. En 2023, la tasa de participación laboral fue del 76,5% en hombres y del 52,4% en mujeres, con una brecha aún mayor en zonas rurales (39,7% en mujeres frente al 79,2% en hombres). Las mujeres también enfrentan mayores tasas de desempleo (11,6% frente al 7,8%) y periodos de búsqueda de empleo más prolongados (18 semanas frente a 11 en los hombres). La principal razón

por la cual las mujeres no buscan empleo activamente está relacionada con responsabilidades del hogar (68,8%) y cuidados familiares (35,5%), en contraste con los hombres cuya razón principal es estar estudiando (40,4%). En cuanto a remuneración, Confecámaras señala que, las mujeres ganan en promedio un 12% menos que los hombres en zonas urbanas, y hasta un 42% menos en zonas rurales, incluso con el mismo nivel educativo. Estas brechas también se reflejan en el ámbito empresarial: aunque el 59% de los registros como personas naturales corresponden a mujeres, solo el 13% de las sociedades son de propiedad femenina y más del 75% de las empresas tienen una participación femenina inferior al 10% en su capital social. Por otro lado, las mujeres están subrepresentadas en cargos de liderazgo y en sectores económicos estratégicos. Su participación se concentra en educación, salud y servicios domésticos.

De manera complementaria, un reciente estudio realizado por el Fondo Mujer Libre y Productiva & Confecámaras (2025), analiza las brechas de género en la vinculación laboral en empresas colombianas, revelando que las empresas lideradas por mujeres tienen una menor probabilidad de vincular trabajadores, especialmente asalariados, en comparación con las lideradas por hombres. Esta brecha, que alcanza los 30 puntos porcentuales en la contratación formal, se explica principalmente por diferencias en prácticas de gestión, formalización y acceso a financiamiento. A pesar de ello, estas empresas emplean un 65% de mujeres, frente al 33% en la de los hombres, lo que evidencia su papel clave en la inclusión laboral femenina. El estudio también identificó que el 96,5% de las empresas lideradas por mujeres están registradas como persona natural, frente al 63,2% en hombres, lo que limita su acceso a financiamiento, escalabilidad y contratación formal. Además, las empresarias enfrentan mayores cargas de trabajo doméstico y de cuidado, dedicando en promedio 4,6 horas diarias a estas tareas, frente a 3,3 horas en el caso de los hombres, lo que reduce su tiempo disponible para la gestión del negocio.

En consonancia con lo mencionado anteriormente, un estudio realizado por Bedoya y Velásquez (2020), sobre la mujer rural colombiana, se encontró que la región de residencia incide en la participación laboral femenina y que, conforme avanza la edad, disminuye la probabilidad de que las mujeres se inserten en el mercado laboral. Asimismo, ser jefa de hogar incrementa en un 11,02% la probabilidad de participación laboral, mientras que alcanzar niveles más altos de educación superior eleva esa probabilidad en un 19,1%. En relación con la economía del cuidado, se observó que tener hijos menores de cinco años reduce en un 3,08% la probabilidad de inserción

laboral, y que dedicar más tiempo a las labores domésticas disminuye dicha probabilidad en un 14,60%. En este sentido, otros estudios como el de Ramírez y Camelo (2020), indica que las mujeres de quintiles más altos de riqueza participan más en el mercado laboral. Además, aquellas que trabajan comparten en mayor medida las tareas domésticas con sus parejas. Las percepciones tradicionales sobre el rol de la mujer en el hogar limitan su participación laboral. También se evidencian prácticas discriminatorias, como la exigencia de pruebas de embarazo, especialmente entre mujeres con mayor nivel educativo. Por último, las mujeres con educación secundaria reportan más despidos durante el embarazo.

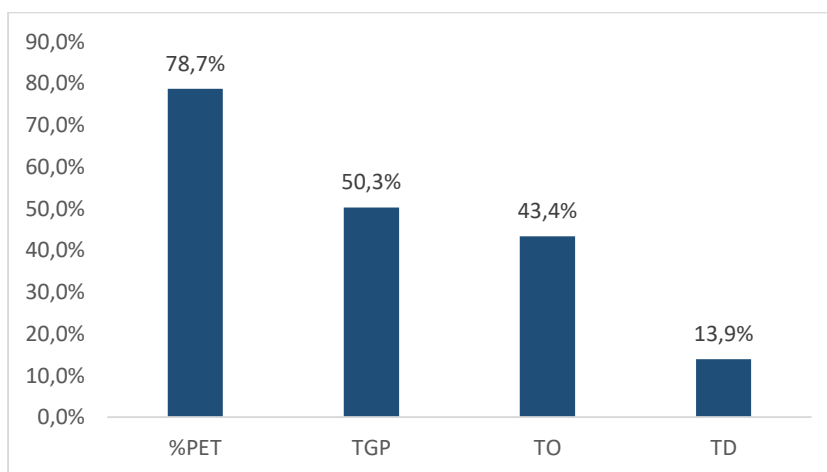
A nivel local, Zambrano et al. (2015) en su investigación sobre los determinantes de la participación laboral en Cúcuta y su área metropolitana, evidencio que las mujeres tienen una probabilidad 21,5% menor de participar en el mercado laboral frente a los hombres. No obstante, factores como la jefatura del hogar, el nivel educativo y la presencia de desempleados en el hogar aumenta dicha probabilidad. Mientras que, la edad y los ingresos tienen un efecto más limitado. El análisis, basado en el modelo ocio-consumo, también mostro que la baja cobertura en educación superior, el alto porcentaje de personas afiliadas al régimen subsidiado y la significativa proporción de población sin seguridad social evidencian la precariedad del mercado laboral en la ciudad. Esto guarda relación con los resultados hallados en un artículo de investigación sobre la discriminación salarial en Cúcuta y su área metropolitana desarrollado por Durán et al. (2018), en el cual se mostraron mayores tasas de participación e ingresos para los hombres, mientras que las mujeres, aunque con mayor nivel educativo superior, siguen siendo desfavorecidas. También se destaca que la brecha salarial responde a factores económicos y no económicos como el género, el estado civil y la posición en el hogar. Esta discriminación limita el acceso de las mujeres al trabajo y su desarrollo personal. Finalmente, un estudio realizado por Albornoz et al. (2021), analizo las capacidades emprendedoras en una muestra de la población de Cúcuta, encontrando que, si bien muchas personas se perciben con habilidades como persistencia y determinación, estas no bastan para crear negocios sostenibles. Faltan competencias clave como creatividad, innovación y liderazgo, especialmente entre mujeres, que representaron el 77,6% de la muestra. Aunque estas mujeres tienen disposición para emprender, sus emprendimientos tienden a ser por necesidad, ya que no cuentan con las competencias y formación asociadas a los emprendimientos por oportunidad.

Resultados

Objetivo 1: Identificar las condiciones laborales de las mujeres en Cúcuta y su área metropolitana en términos de empleo, salario y estabilidad laboral en 2023.

En el año 2023, en Cúcuta y su área metropolitana había aproximadamente 517.000 mujeres, de las cuales 407.000 se encontraban en edad para trabajar, lo que representa el 78,7% del total de la población femenina (%PET). De esta población en edad laboral, 176.489 mujeres estaban ocupadas, 28.400 se encontraban desocupadas, es decir, en búsqueda activa de empleo y 202.111 estaban inactivas laboralmente, lo que corresponde a estudiantes, amas de casa, jubiladas, mujeres con discapacidad, pensionadas, rentistas y aquellas que no buscan trabajo. Con base a estas cifras, el gráfico 1 muestra los principales indicadores del mercado laboral para las mujeres en este año. La Tasa Global de Participación (TGP), que refleja el porcentaje de mujeres en edad de trabajar que están activas económicamente, fue del 50,3%. Por su parte, la tasa de ocupación (TO), que indica el porcentaje de mujeres que estaban trabajando, se ubicó en 43,3%. Por último, la tasa de desempleo (TD), fue del 13,9%, esto evidencia que, aunque muchas mujeres participan en el mercado laboral, una proporción significativa enfrenta dificultades para acceder a un empleo.

Gráfico 1. Indicadores de Mercado Laboral Femenino en Cúcuta A.M., año 2023



Fuente: DANE, GEIH | Elaboración propia.2025

En relación con lo anterior, las mujeres ocupadas experimentaron, en promedio, un periodo de 7 meses sin empleo entre su trabajo actual y el anterior. Además, 44.195 mujeres lograron reincorporarse al mercado laboral en menos de un mes, lo que evidencia una buena movilidad

laboral para una parte significativa de la población femenina. Por otro lado, 617 mujeres tardaron más de 98 meses en encontrar empleo, representando el extremo más prolongado de inactividad laboral.

Tabla 1. Meses sin empleo entre el trabajo actual y el anterior

	Meses	Nº mujeres
Mínimo	0	44.195
Máximo	98	617
Promedio	7	

Fuente: DANE, GEIH | Elaboración propia.2025

Además, como se observa en la tabla 2, la posición ocupacional en la que más se desempeñan las mujeres es como trabajadoras por cuenta propia pues representan el 55,2% del total de mujeres ocupadas en Cúcuta A.M., evidenciando que una mayoría significativa de mujeres recurre al autoempleo como fuente de ingreso. En contraste, el 32,5% trabajan como obreras o empleadas de empresas particulares, y apenas un 4,8% se desempeñan en el sector público como empleadas del gobierno. En cuanto al trabajo doméstico remunerado, este sigue siendo una fuente importante de empleo para las mujeres, con 8.328 trabajadoras, lo que equivale al 4,7% del total. Por otro lado, solo 2.243 mujeres que corresponde al 1,3% se identifican como patronas o empleadoras, mostrando una baja participación femenina en la generación de empleo o en roles de liderazgo empresarial. Finalmente, un aspecto preocupante es la presencia de trabajo no remunerado, ya que 2.712 mujeres (1,5%) colaboran en negocios familiares sin remuneración económica, y otras 26 mujeres (0,01%) trabajan sin remuneración en empresas o negocios de otros hogares, esto refleja una invisibilización del trabajo femenino y dependencia económica que afecta de manera negativa la autonomía de las mujeres en Cúcuta A.M.

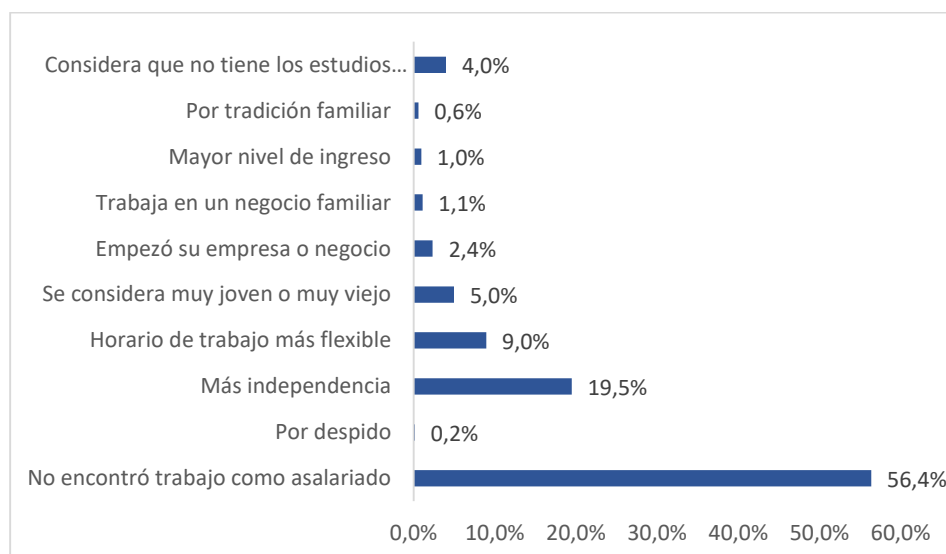
Tabla 2. Posición ocupacional de las mujeres

Posición ocupacional	Nº mujeres	Porcentaje
Obrero o empleado de empresa particular	57.269	32,5%
Obrero o empleado del gobierno	8.443	4,8%
Empleado doméstico	8.328	4,7%
Trabajador por cuenta propia	97.444	55,2%
Patrón o empleador	2.243	1,3%
Trabajador familiar sin remuneración	2.712	1,5%
Trabajador sin remuneración en empresas de otros hogares	26	0,01%
Jornalero o peón	24	0,01%

Fuente: DANE, GEIH | Elaboración propia.2025

Conviene agregar que, la razón por la que las mujeres en Cúcuta A.M. trabajan en forma independiente en lugar de trabajar para un empleador o patrono se debe principalmente a la falta de oportunidades laborales como asalariadas, como se evidencia en el gráfico 2, un total de 56.232 mujeres que corresponde al 56,4% indicaron que no encontraron trabajo asalariado, lo que refleja claramente las dificultades que enfrentan muchas mujeres para acceder a empleos formales. Esta situación las obliga a optar por el autoempleo, muchas veces en condiciones informales, como una alternativa de subsistencia. En segundo lugar, 19.437 mujeres (19,5%) eligieron esta posición ocupacional buscando mayor independencia, esto permite analizar que, aunque en muchos casos el trabajo independiente es una opción que se ven en la obligación de elegir, también hay mujeres que lo asumen como un camino hacia la autonomía económica. En esta misma línea, otra razón significativa es la búsqueda de un horario de trabajo más flexible, reportada por 8.943 mujeres (9,0%), esta flexibilidad les permite conciliar su vida laboral con el cuidado de hijos, adultos mayores o del hogar, aunque muchas veces implique sacrificios económicos. Otros motivos relevantes incluyen la percepción de que son muy jóvenes o muy mayores para emplearse en el sector formal (5,0%) y porque consideran que no tienen los estudios necesarios (4,0%). Además, solo un 2,4% manifestó que trabaja de forma independiente porque inicio su propio negocio o empresa y también se identifican otras razones como haber sido despedidas (0,2%), tener una tradición familiar de autoempleo (0,6%) o trabajar en negocios familiares (1,1%).

Gráfico 2. Razón por la que trabaja independiente en lugar de para un empleador



Fuente: DANE, GEIH | Elaboración propia.2025

Es importante señalar que, de la población ocupada, en los 15 principales oficios desempeñados por mujeres en Cúcuta A.M. se evidencia una fuerte concentración en ocupaciones de baja cualificación y tradicionalmente feminizadas. La ocupación más frecuente es la de personal doméstico, con 18.598 mujeres (10,54%), lo que refleja una alta dependencia de este tipo de empleo. Le siguen en importancia las vendedoras y auxiliares de venta y almacenes, ya que 18.221 mujeres indican una fuerte presencia femenina en actividades comerciales de baja remuneración. También se observan en el gráfico 3 otras ocupaciones destacadas como aseadoras de oficinas y hoteles (7.256), operadoras de máquinas de coser (5.079) y especialistas en tratamientos de belleza y afines (4.946), todas vinculadas a trabajos manuales o de cuidado, con limitada estabilidad laboral. Asimismo, la presencia de cocineras, meseras y ayudantes de cocina, suman entre ellas 11.659 mujeres, esto refuerza el perfil de ocupaciones centradas en el servicio y la alimentación. Además, la participación femenina como gerentes de comercios al por mayor y menor (7.332) y representantes comerciales (5.963) evidencia una incursión más activa en labores de gestión y ventas, aunque sigue siendo limitada frente al total de ocupaciones. Por otro lado, 3.214 mujeres se desempeñan como profesoras de educación primaria, una cifra que, si bien representa una profesión tradicionalmente asociada a las mujeres, es baja comparada con otros oficios menos cualificados.

Gráfico 3. Ocupaciones de mayor concentración de las mujeres



Fuente: DANE, GEIH | Elaboración propia.2025

Por otro lado, los datos del gráfico 4 evidencian una marcada segregación ocupacional entre los 15 principales oficios con menor concentración de mujeres en Cúcuta A.M. En particular, se observa una presencia mínima en ciertas ocupaciones, como ingenieras no clasificadas, donde solo 24 mujeres ejercen esta labor. Asimismo, en otras profesiones de la salud, la participación femenina se reduce a 23 mujeres, mientras que únicamente 22 desempeñan ocupaciones como instructoras de tecnología de la información, escribientes públicas, coreógrafas o bailarinas. En otras ocupaciones como bibliotecarias hay apenas 21 mujeres, y solo 20 son asistentes odontológicas. En cuanto a ocupaciones técnicas e industriales como fabricantes de instrumentos musicales (19 mujeres), operadoras de máquinas textiles (18 mujeres) y químicas (14 mujeres) también muestran participación femenina muy limitada. Además, incluso en áreas creativas o de liderazgo, la representación es baja: 16 mujeres en profesionales de relaciones públicas, 12 como artistas creativas, y 18 en dirección de políticas. Por último, en el ámbito rural, solo 16 mujeres trabajan como criadoras de ganado y 16 como tejedoras.

Gráfico 4. Ocupaciones de menor concentración de las mujeres



Fuente: DANE, GEIH | Elaboración propia.2025

Sumado a lo anterior, las mujeres empleadas en Cúcuta A.M. en el 2023, reportaron una jornada laboral promedio de 43 horas semanales, lo que indica una carga laboral similar a la de una jornada completa estándar, en la cual se concentra la mayoría de las mujeres, pues se observó que 53.663 trabajaban 48 horas a la semana. Sin embargo, los datos reflejan condiciones laborales muy diversas. Por un lado, 85 mujeres señalaron como mínimo trabajar tan solo 1 hora a la semana.

Por otro lado, en el extremo opuesto, 127 mujeres reportaron trabajar hasta 130 horas semanales, es decir, más de 18 horas diarias sin descanso, lo que podría indicar situaciones de sobreexplotación laboral que se pueden dar especialmente en contextos informales o de trabajo por cuenta propia.

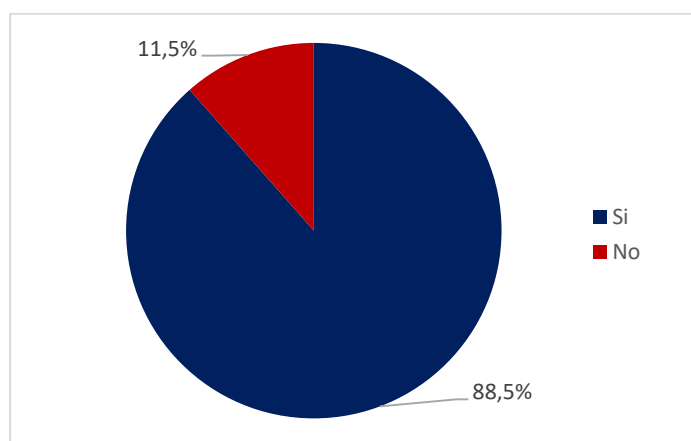
Tabla 3. Jornada laboral semanal de las mujeres

	Horas	Nº mujeres
Mínimo	1	85
Máximo	130	127
Más frecuente	48	53.663
Promedio	43	

Fuente: DANE, GEIH | Elaboración propia.2025

Cabe destacar que, una amplia mayoría de las mujeres ocupadas, específicamente el 88,5% equivalente a 156.154 mujeres, consideran que su horario de trabajo es compatible con sus responsabilidades familiares. Esto sugiere que, en general, existe una cierta flexibilidad o adecuación en las condiciones laborales que les permite equilibrar sus roles. Sin embargo, un 11,5% correspondiente a 20.335 mujeres, afirma que no logra compatibilizar el trabajo con sus responsabilidades familiares, lo cual es significativo, debido a que, esta incompatibilidad puede estar asociada a largas jornadas laborales, faltas de servicio de cuidado, empleos sin horarios fijos u otras razones.

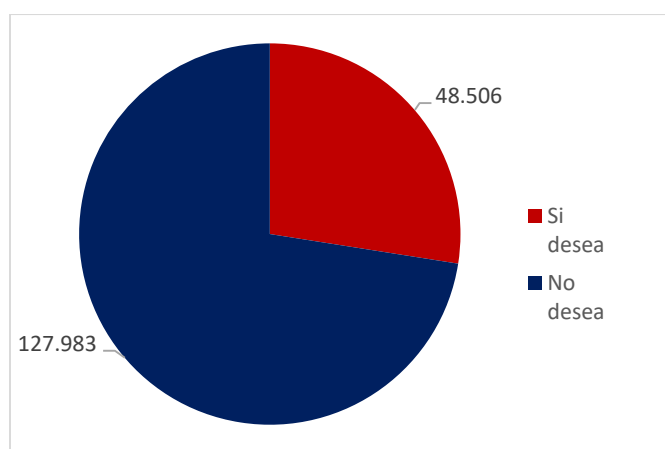
Gráfico 5. Compatibilidad entre horario de trabajo y responsabilidades familiares



Fuente: DANE, GEIH | Elaboración propia.2025

Vale la pena mencionar que, el 27,5% de las mujeres en Cúcuta A.M. que corresponde a 48.506 mujeres, manifiestan el deseo de cambiar su trabajo actual. Lo que puede reflejar inconformidad con sus condiciones laborales, este porcentaje representa más de una cuarta parte de la población ocupada femenina, evidenciando un nivel relevante de insatisfacción laboral. En contraste, la mayoría de las mujeres, el 72,5% (127.983 mujeres), no desea cambiar de empleo, esto puede reflejar una relativa estabilidad o conformidad con su situación laboral actual.

Gráfico 6. Deseo de las mujeres de cambiar su trabajo actual



Fuente: DANE, GEIH | Elaboración propia.2025

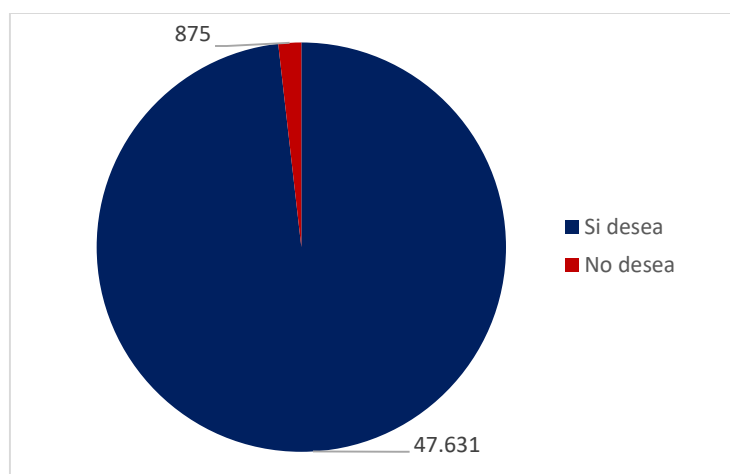
Ahora bien, en cuanto a los ingresos mensuales percibidos por las mujeres en Cúcuta A.M. en 2023, en promedio son de 1.285.656 pesos. Además, se muestra una alta concentración en los rangos salariales más bajos. La mayoría de las mujeres (78.557) se encuentra en el rango de 0 a 990.000 pesos mensuales, lo cual representa una parte significativa de la población ocupada femenina que perciben menos del salario mínimo legal vigente, reflejando condiciones de informalidad, subempleo o baja remuneración. El segundo grupo más numeroso (67.209 mujeres) recibe entre 1.000.000 y 1.970.000 pesos, lo que también corresponde a ingresos bajos o apenas cercanos al mínimo, considerando el costo de vida presentado en la ciudad y A.M. También se observa que a partir de los 2.000.000 de pesos, la cantidad de mujeres disminuye drásticamente. Solo 11.960 mujeres ganan entre 2.000.000 y 2.900.000 pesos, y a partir de allí las cifras bajan aún más, con menos de mil mujeres en cada uno de los rangos de ingresos altos. Puesto que, solo 784 mujeres ganan entre 6 y 6,7 millones, y apenas 91 mujeres reciben ingresos entre 14 y 20 millones de pesos mensuales, lo que evidencia una muy baja presencia femenina en los rangos de alta remuneración económica.

Tabla 4. Ingresos mensuales de las mujeres

Ingresos agrupados	Nº mujeres
0 - 990.000	78.557
1.000.000 - 1.970.000	67.209
2.000.000 - 2.900.000	11.960
3.000.000 - 3.990.000	6.684
4.000.000 - 4.950.000	3.210
5.000.000 - 5.957.139	2.253
6.000.000 - 6.776.000	784
7.000.000 - 7.800.000	563
8.000.000 - 9.000.000	410
10.000.000 - 11.000.000	645
12.000.000 - 13.000.000	114
14.000.000 - 20.000.000	91

Fuente: DANE, GEIH | Elaboración propia.2025

En relación con lo anterior, tal como se indica en el gráfico 7, la mayoría de las mujeres (47.631) expresa el deseo de mejorar sus ingresos, lo cual evidencia una insatisfacción con los niveles salariales actuales que les es remunerado. Esta alta proporción está en línea con los datos de distribución de ingresos mencionados anteriormente, donde la mayoría de las mujeres se encuentra en los rangos más bajos de remuneración, muchos incluso por debajo del salario mínimo legal. No obstante, solo 875 mujeres manifestaron no tener ese deseo por mejorar sus ingresos, lo que podría explicarse por una conformidad con su situación económica, estabilidad financiera o porque su trabajo cumple con otras expectativas personales o familiares.

Gráfico 7. Deseo de las mujeres por mejorar los ingresos

Fuente: DANE, GEIH | Elaboración propia.2025

Conviene destacar además las condiciones contractuales de las mujeres en Cúcuta A.M. De acuerdo con la información mostrada en la tabla 5, del total de mujeres con empleo, solo el 50,2% (88.638) tiene contrato laboral, mientras que el 49,8% (87.851) trabajan sin contrato, lo cual implica una falta de garantías legales, acceso limitado a seguridad social y mayor vulnerabilidad laboral. Asimismo, entre quienes si tienen contrato, el 67,2% (59.565 mujeres) cuenta con un contrato escrito, mientras que un 32,8% (29.073) tiene contrato verbal. Respecto al tipo de contrato, el 56,8% (33.804 mujeres) tiene un contrato a término indefinido, mientras que el 43,2% (25.735) tiene contrato a término fijo, lo que indica cierta estabilidad para más de la mitad de las mujeres con contrato. Finalmente, en términos de percepción, el 84,5% (74.861 mujeres) se declara conforme con su contrato, mientras que el 15,5% (13.777) expresa inconformidad, posiblemente relacionada con la duración del contrato, las condiciones salariales, la carga laboral o la falta de beneficios.

Tabla 5. Condiciones contractuales de las mujeres ocupadas

Contrato	N° mujeres	Porcentaje
Con contrato	88.638	50,2%
Sin contrato	87.851	49,8%
Tipo de contrato		
Contrato verbal	29.073	32,8%
Contrato escrito	59.565	67,2%
Término del contrato		
Contrato término fijo	25.735	43,2%
Contrato término indefinido	33.804	56,8%
Conformidad con el contrato		
Conforme con el contrato	74.861	84,5%
Inconforme con el contrato	13.777	15,5%

Fuente: DANE, GEIH | Elaboración propia.2025

En relación con la duración del empleo actual de las mujeres en Cúcuta A.M. los datos de la tabla 6 muestran que, en promedio, las mujeres han permanecido 63 meses (alrededor de 5 años y 3 meses) en su trabajo actual, lo cual indica una relativa estabilidad laboral para una parte importante de la población ocupada femenina. Además, 18.409 mujeres indicaron que la duración más frecuente de su empleo ha sido de 24 meses (2 años). Sin embargo, el rango de duración es amplio; mientras que 4.141 mujeres registran cero meses de permanencia, es decir, acaban de ingresar a su empleo, otras mujeres (29) han permanecido hasta 648 meses, lo que equivale a 54

años, una cifra que puede estar asociada a mujeres cercanas a la jubilación o que han mantenido el mismo empleo durante gran parte de su vida laboral.

Tabla 6. Duración en el empleo actual de las mujeres

	Meses	Nº mujeres
Mínimo	0	4.141
Máximo	648	29
Más frecuente	24	18.409
Promedio	63	

Fuente: DANE, GEIH | Elaboración propia.2025

Además de los aspectos previamente analizados, los datos sobre accesos a beneficios laborales dejan en evidencia que, el 92,6% de las mujeres ocupadas (163.374) tiene acceso a seguridad social, lo cual es un dato positivo que refleja avances en la formalización y protección básica. Sin embargo, cuando se examinan beneficios más específicos como cesantías, licencias por enfermedad pagadas, vacaciones con sueldo o primas de navidad, se evidencian niveles de cobertura considerablemente menores. Esto debido a que, solo 59,9% de las mujeres en Cúcuta A.M. cuenta con derecho a cesantías, mientras que el 40,1% no tiene este respaldo, lo que los deja en situación de vulnerabilidad ante la pérdida del empleo. De manera similar, el 59,7% tiene acceso a licencias por enfermedad pagadas, y el 59,8% recibe vacaciones con sueldo, dejando a más del 40% sin estos derechos fundamentales que garantizan el empleo digno. Por último, apenas el 26,5% (23.512 mujeres) accede al beneficio de la prima de navidad, mientras que, el 73,5% (65.126 mujeres) no lo recibe.

Tabla 7. Acceso de las mujeres a beneficios laborales

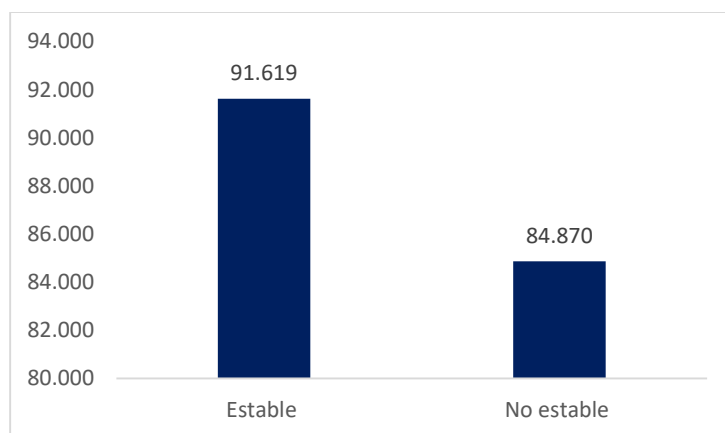
Acceso a seguridad social	Nº mujeres	Porcentaje
Si	163.374	92,6%
No	13.090	7,4%
Derecho de cesantía		
Si	53.128	59,9%
No	35.510	40,1%
Licencia por enfermedad pagada		
Si	52.917	59,7%
No	35.655	40,2%
Vacaciones con sueldo		
Si	52.983	59,8%
No	35.655	40,2%

Prima de navidad		
Si	23.512	26,5%
No	65.126	73,5%

Fuente: DANE, GEIH | Elaboración propia.2025

En coherencia con las limitaciones identificadas en el acceso a beneficios laborales, los datos del gráfico 8 sobre estabilidad laboral, muestran que el 48,1% de las mujeres ocupadas en Cúcuta A.M. (84.870 mujeres) se encuentran en una situación de inestabilidad laboral, lo que refuerza la idea de un mercado de trabajo con condiciones poco seguras y, en muchos casos, carente de garantías a largo plazo. Si bien el 51,9% (91.619 mujeres) manifiesta tener empleo estable, la proporción es apenas mayor a la mitad, lo que indica que prácticamente una de cada dos mujeres ocupadas enfrenta incertidumbre en la permanencia de su empleo, posiblemente vinculada a datos analizados anteriormente como la falta de contrato, los vínculos laborales informales o condiciones precarias que dificultan la proyección profesional.

Gráfico 8. Estabilidad laboral de las mujeres



Fuente: DANE, GEIH | Elaboración propia.2025

Complementando el análisis anterior, los motivos por los cuales las mujeres dejaron su empleo anterior explican en parte la alta proporción de mujeres en empleos inestables y la rotación frecuente en el mercado laboral. De acuerdo con la información suministrada en la tabla 8, se observa que el 31,5% (36.270 mujeres) dejó su empleo debido a que terminó su contrato, lo que refuerza la alta proporción de contratos a término fijo y la inestabilidad que esto genera. Además, un 27,3% (31.430 mujeres) manifestó haber salido por condiciones laborales insatisfactorias, lo que refleja en deficiencias en aspectos como salario, carga horaria o ambiente laboral. Otros

factores incluyen el quiebre o cierre de la empresa (9,3%), reducción de personal (2,2%) y despidos (2,6%), que en conjunto muestran una vulnerabilidad frente a decisiones empresariales y a la volatilidad del mercado laboral. Por otro lado, un 10,4% renunció en búsqueda de mejores ingresos, lo cual se relaciona directamente con los altos niveles de insatisfacción salarial mencionados anteriormente. Asimismo, las razones personales también juegan un papel importante, puesto que, el 7,6% renunció por motivos personales, el 2,9% por motivos de salud y el 1,6% para empezar su propio negocio. Esto sugiere que muchas mujeres deben abandonar sus empleos por falta de condiciones que permitan la conciliación entre la vida laboral y personal.

Tabla 8. Razón por la que dejó su empleo anterior

Razón por la que dejó su empleo anterior	Nº de mujeres	Porcentaje
Terminó su contrato	36.270	31,5%
Por quiebre o cierre de la empresa	10.665	9,3%
Condiciones laborales insatisfactorias	31.430	27,3%
Porque se jubiló	467	0,4%
La despidieron	2.975	2,6%
Por su edad	221	0,2%
Reducción de personal	2.514	2,2%
Renunció porque deseaba un empleo con mejores ingresos	12.021	10,4%
Renunció por razones personales	8.795	7,6%
Renunció para empezar su propio negocio	1.837	1,6%
Renunció por motivos de salud	3.363	2,9%
Renunció para estudiar	297	0,3%
Otras razones	4.291	3,7%

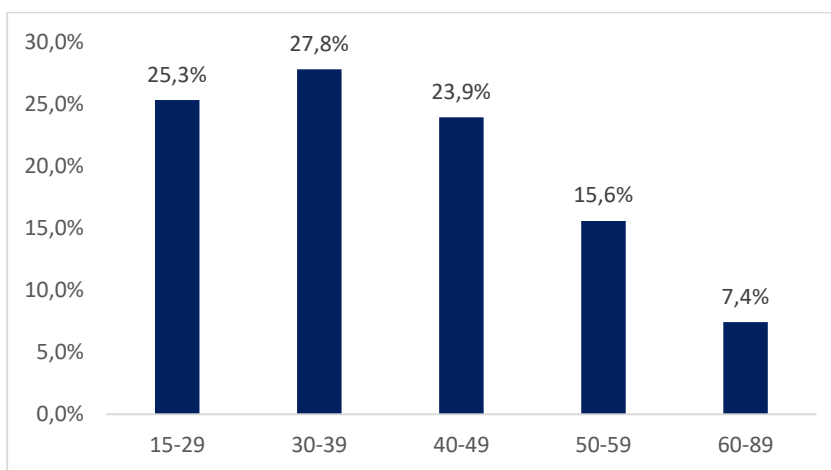
Fuente: DANE, GEIH | Elaboración propia.2025

Objetivo 2: Describir las características sociodemográficas y económicas de las mujeres trabajadoras en Cúcuta y su área metropolitana en 2023.

El análisis por rangos de edad de las mujeres ocupadas en Cúcuta y A.M. muestra una mayor concentración en los tramos entre los 30 y los 39 años (27,8%) y entre los 15 y 29 años (25,3%), lo que indica que más de la mitad de las mujeres empleadas (53,1%) se encuentran en edades productivas tempranas o medias, sugiriendo que la fuerza laboral femenina en Cúcuta y A.M. es mayoritariamente joven y adulta joven. En segundo lugar, el grupo entre 40 y 49 años representa el 23,9% lo que mantiene un nivel significativo de participación de mujeres en etapas laborales consolidadas. Sin embargo, la proporción comienza a disminuir a partir de los 50 años

(15,6%) y se reduce notablemente entre los 60 y 89 años (7,4%), reflejando una salida progresiva del mercado laboral a medida que aumenta la edad, ya sea por jubilación, enfermedades o barreras para mantenerse activas laboralmente.

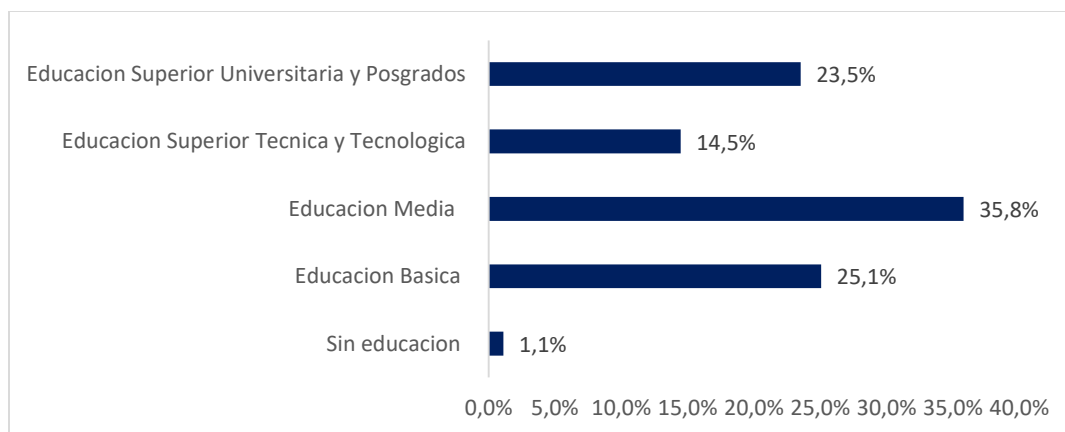
Gráfico 9. Edad de las mujeres trabajadoras en Cúcuta y A.M. en 2023



Fuente: DANE, GEIH | Elaboración propia.2025

De igual forma, resulta significativo examinar el nivel educativo de las mujeres trabajadoras en Cúcuta y A.M., el gráfico 10 revela una concentración importante en la educación media, con 63.183 mujeres (35,8%), seguido por aquellas con educación básica (25,1%). Esto indica que gran parte de la fuerza laboral femenina cuenta con niveles educativos intermedios, lo que puede limitar su acceso a empleos con mayor cualificación o mejor remunerados. No obstante, un porcentaje significativo, específicamente el 23,5% (41.522 mujeres), ha alcanzado educación superior universitaria o posgrados, y un 14,5% (25.546 mujeres) cuenta con formación técnica o tecnológica, lo que muestra avances importantes en el acceso de las mujeres a la educación terciaria. Por otro lado, el 1,1% de mujeres sin ningún nivel educativo (1.997 mujeres) evidencian una situación de vulnerabilidad alta, ya que la falta de formación restringe en gran medida sus oportunidades de inserción laboral formal y acceso a mejores condiciones laborales.

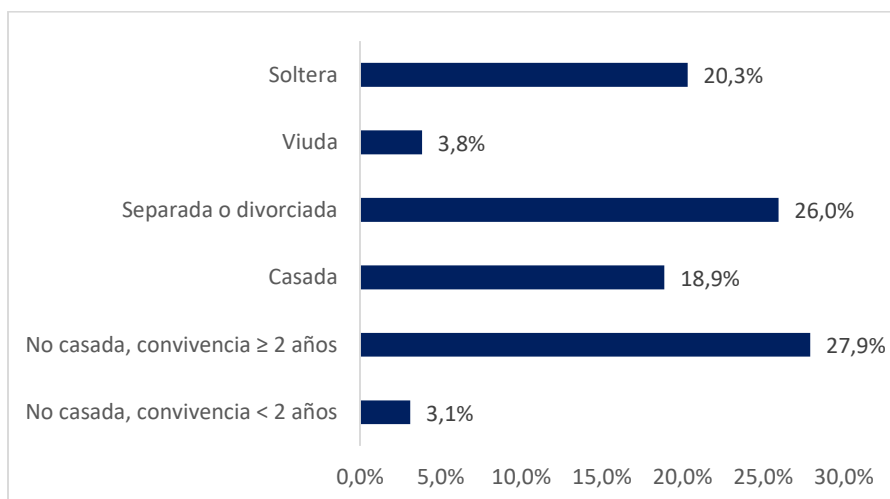
Gráfico 10. Nivel educativo de las mujeres trabajadoras en Cúcuta y A.M. en 2023



Fuente: DANE, GEIH | Elaboración propia.2025

En cuanto al estado civil de las mujeres ocupadas, se evidencia que el grupo más representativo corresponde a las mujeres no casadas que convive en pareja hace 2 años o más (27,9%), seguido por las separadas o divorciadas (26,0%), lo que sugiere una alta presencia de mujeres que asumen roles laborales y familiares con un alto grado de autonomía. Adicional a esto, le siguen las mujeres solteras que representan el 20,3% y las casadas el 18,9%, lo que indica que el estado civil tradicional no es necesariamente el dominante entre las mujeres trabajadoras en Cúcuta y A.M. Por otro lado, en menor proporción se encuentran las mujeres viudas (3,8%) y aquellas no casadas que conviven hace menos de dos años en pareja (3,1%), lo cual puede representar situaciones de transición familiar que también pueden afectar su estabilidad económica y necesidad de ingresos.

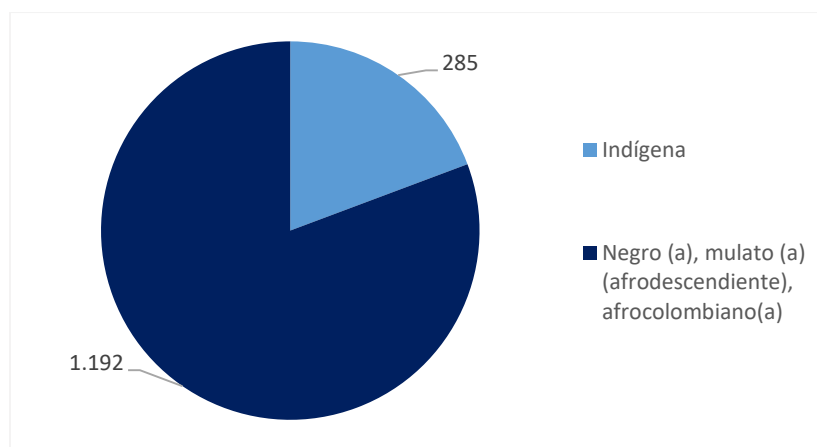
Gráfico 11. Estado civil de las mujeres trabajadoras en Cúcuta y A.M. en 2023



Fuente: DANE, GEIH | Elaboración propia.2025

Otro aspecto relevante es el grupo étnico al que pertenecen las mujeres ocupadas, en Cúcuta y A.M. se revela una baja representación de poblaciones étnicas. Solo 0,2% (285 mujeres) se identifican como indígenas y 0,7% (1.192 mujeres) como afrodescendientes, negras o mulatas. No obstante, el 99,2% (175.012 mujeres) no se reconocen dentro de ninguna de estas categorías étnicas. Esta distribución puede explicarse por la composición demográfica de la región, donde la presencia de comunidades étnicas es menor en comparación con otras zonas del departamento.

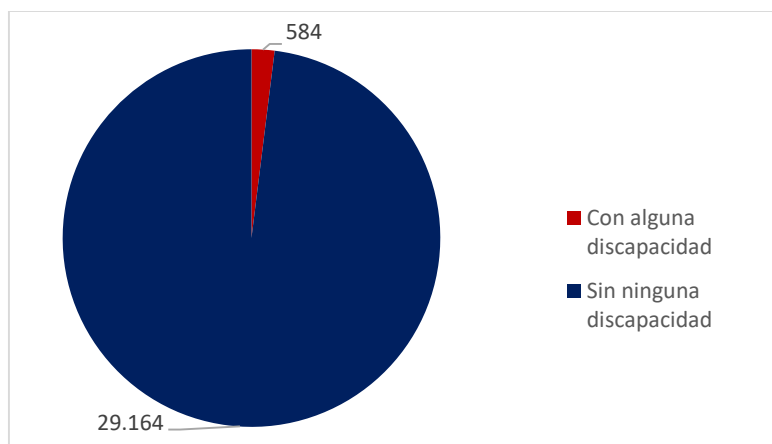
Gráfico 12. Grupo étnico perteneciente de las mujeres en Cúcuta y A.M. en 2023



Fuente: DANE, GEIH | Elaboración propia.2025

Por otro lado, el gráfico 13 sobre la condición de discapacidad entre las mujeres empleadas en Cúcuta A.M. en 2023, muestra que solo 584 mujeres (1,96%) reportan tener alguna discapacidad. Mientras que 29.164 correspondiente al 98,04% de las mujeres no presentan ninguna discapacidad. Sin embargo, aunque el porcentaje de mujeres trabajadoras con discapacidad es bajo, su presencia en el mercado laboral es significativa, ya que evidencia que existe participación activa de este grupo en contextos laborales.

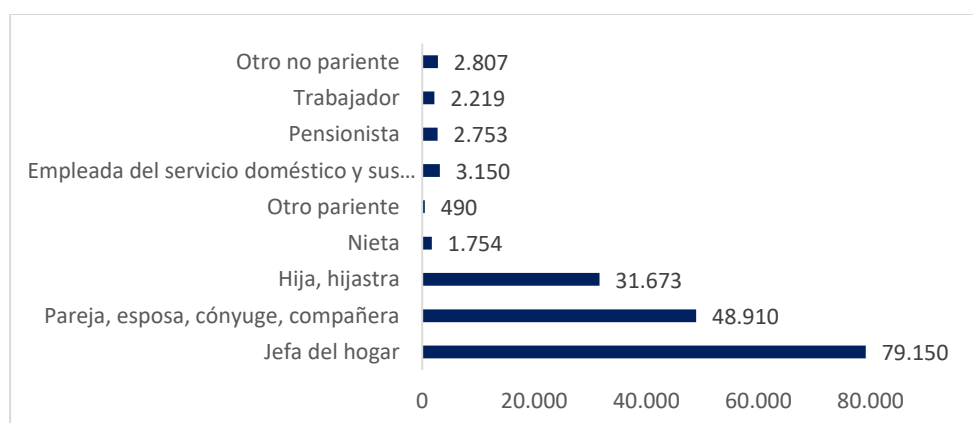
Gráfico 13. Condición de discapacidad entre las mujeres trabajadoras en Cúcuta A.M.



Fuente: DANE, GEIH | Elaboración propia.2025

Además de las características sociodemográficas mencionadas anteriormente, es relevante destacar el parentesco con el jefe o jefa del hogar, en el gráfico 14 se aprecia que una proporción considerable de mujeres ocupadas en Cúcuta A.M., específicamente el 44,9% correspondiente a 79.150 mujeres son jefas de hogar, lo cual desataca su papel como responsables económicas y de toma de decisiones en sus hogares. Esta cifra es significativa en el contexto de los desafíos laborales y de conciliación entre trabajo y vida familiar de las mujeres. También se observa que, el 27,7% (48.910 mujeres) se identifican como parejas o cónyuges del jefe del hogar, el 18,0% (31.673 mujeres) son hijas o hijastras, lo que puede sugerir que su participación en el mercado laboral posiblemente contribuye al ingreso familiar. En cuanto a los de menor proporción, se encuentran mujeres que ocupan otros roles dentro del hogar, como nieta (1.754 mujeres), otro pariente (490 mujeres), o incluso empleadas del servicio doméstico (3.150 mujeres) y otros no parientes (2.807 mujeres).

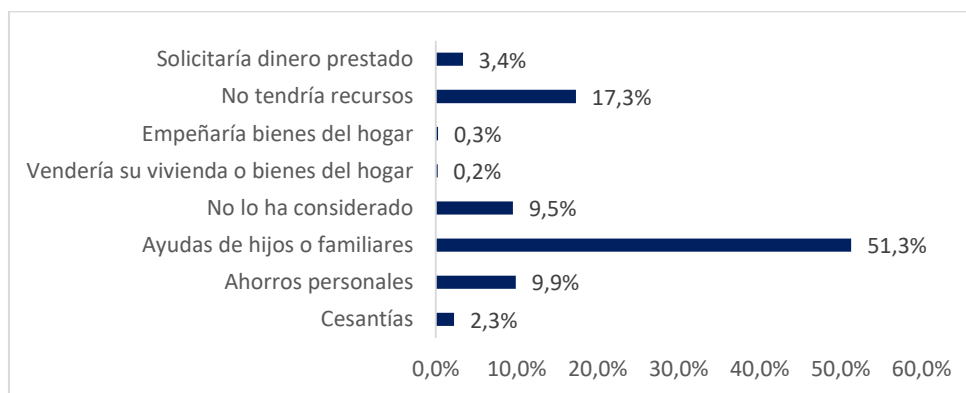
Gráfico 14. Parentesco de las mujeres trabajadoras con el jefe (a) del hogar



Fuente: DANE, GEIH | Elaboración propia.2025

Con respecto a las características económicas de las mujeres empleadas en Cúcuta A.M., los datos muestran una fuerte dependencia de las redes familiares ante la posibilidad de pérdida de empleo. El 51,3% (90.576 mujeres) señalo que recurriría a ayudas de hijos o familiares como principal fuente de recursos si no contaran con trabajo, reflejando la fragilidad de su seguridad económica. Además, un preocupante 17,3% (30.526 mujeres) indico que no tendría recursos disponibles, lo cual pone en evidencia un alto nivel de vulnerabilidad económica. También es importante señalar que solo un 2,3% accedería a cesantías y un 9,9% a ahorros personales, lo que sugiere una baja cobertura de mecanismos formales de seguridad social y poca capacidad de ahorro de las mujeres. Por otra parte, mecanismos como solicitar dinero prestado (3,4%), empeñar bienes (0,3%) o vender su vivienda (0,2%), son menos frecuentes, pero reflejan estrategias para sostenerse económicamente ante la falta de ingresos. Finalmente, un 9,5% no ha considerado esta posibilidad, lo cual puede expresar desinformación, negación o falta de planificación ante este tipo de situaciones.

Gráfico 15. Medios de sustento económico de las mujeres en caso de no tener trabajo



Fuente: DANE, GEIH | Elaboración propia.2025

Objetivo 3: Determinar las posibles barreras sociales que enfrentan las mujeres para acceder a empleos de calidad en Cúcuta y su área metropolitana en 2023.

Con base en los resultados obtenidos en el desarrollo de los dos primeros objetivos específicos, es posible realizar un análisis que permite dar respuesta a este objetivo. En primer lugar, los resultados evidencian que la informalidad laboral es una de las principales barreras. Esto debido a que, casi la mitad de las mujeres ocupadas, es decir, el 49,8% trabaja sin un contrato, y entre quienes si lo tienen, un 32,8% tiene contratos verbales, lo que limita su acceso a beneficios

legales y estabilidad que suele proporcionarlo normalmente un empleo de calidad. Esto se alcanza a relacionar con lo expuesto por McConnel et al. (1997) en el modelo del gusto por la discriminación, que plantea que las mujeres muchas veces solo acceden al empleo si aceptan condiciones más precarias que los hombres, además de que solo una minoría de mujeres recibe prestaciones como prima de navidad (26,5%) o cesantías (59,9), a pesar de estar trabajando de forma activa.

Otra barrera significativa que se percibe es la segregación ocupacional, reflejada en la alta concentración de mujeres en ocupaciones feminizadas y de baja cualificación, en las que predominan labores como servicio doméstico, ventas o confección. Al mismo tiempo, su presencia es mínima en sectores altamente remunerados como ingeniería, tecnologías, químicos o cargos directivos. Por otra parte, desde el enfoque de la teoría de elección racional, se puede comprender por qué muchas mujeres optan por trabajos independientes o con horarios flexibles. Aunque puede interpretarse como una preferencia individual de la mujer, se percibe que también está condicionada a otras barreras como la falta de corresponsabilidad en el cuidado y la rigidez del mercado laboral. A raíz de que, el 11,5% de las mujeres afirmaron que su trabajo no era compatible con sus responsabilidades familiares y otras mujeres correspondientes a un 56,4%, indicaron haber elegido el autoempleo por no encontrar empleos asalariados o para obtener horarios más flexibles como lo señaló el 9,0% de las mujeres en Cúcuta y A.M.

Con respecto a la educación de las mujeres, aunque se observa que un 23,5% de ellas cuenta con formación universitaria o posgrados, esta ventaja no se traduce necesariamente en mejores ingresos, ya que como se mencionó en los antecedentes, según Guivin y Cabrera (2024), la rentabilidad educativa se ve limitada cuando el mercado laboral no absorbe de forma justa a las personas altamente calificadas, especialmente las mujeres en este caso. Puesto que, esto se acentúa cuando el 83% de las mujeres gana menos de dos salarios mínimos y más del 98% expresa su deseo de mejorar sus ingresos, así como mostraron los resultados reflejados en el primer objetivo. Adicionalmente, se identifican otras barreras que enfrentan las mujeres en Cúcuta y A.M., las cuales influyen en las decisiones laborales y la baja calidad del empleo femenino. Dado que, los resultados reflejaron que el 51,3% de las mujeres afirmaron que, en el caso de perder su empleo, dependerían de ayudas familiares y el 17,3% no tendría ninguna fuente de sustento. Lo anterior permite concluir que estas barreras no son solo consecuencias de decisiones individuales,

sino también del resultado de estructuras culturales, económicas e institucionales que influyen en que las mujeres enfrenten dificultades para acceder a empleos de calidad en Cúcuta y A.M.

Conclusiones

La presente monografía permitió responder a la pregunta planteada sobre ¿Cómo los factores económicos y sociales afectan el acceso y las condiciones laborales de las mujeres en Cúcuta y su área metropolitana en el 2023? Los resultados muestran que dichos factores actúan de manera interrelacionada, generando una combinación de desafíos y oportunidades emergentes. A causa de que, si bien existe una reincorporación progresiva de mujeres al mercado laboral, esta se da mayoritariamente en sectores poco protegidos y con escasas garantías, lo cual puede limitar su desarrollo económico y su estabilidad ocupacional. Asimismo, la respuesta a esta pregunta, se dio por medio del cumplimiento del objetivo general, ya que se identificó que la informalidad, la concentración en trabajos feminizados, los bajos ingresos y la carga de responsabilidades familiares no compartidas son elementos que dificultan el acceso a empleos de calidad. A esto se suma la alta proporción de mujeres sin contrato laboral y el acceso limitado a beneficios laborales que reflejan la precariedad de muchas ocupaciones femeninas.

Sin embargo, el análisis también permitió visibilizar aspectos positivos. Como se evidencio, un porcentaje considerable de mujeres reporta satisfacción con su empleo, especialmente en términos de compatibilidad con sus responsabilidades familiares. Además, la presencia significativa de mujeres con educación superior técnica, tecnológica, universitaria y posgrados, sugiere un capital humano en crecimiento, con potencial para insertarse en mejores empleos si se superan las barreras estructurales. Del mismo modo, la alta proporción de mujeres que manifiestan el deseo de mejorar sus ingresos o cambiar de empleo evidencia una actitud activa hacia su movilidad y bienestar económico. Por último, vale la pena agregar que superar las barreras que se presentan no solo implica aumentar la participación laboral femenina, sino también mejorar las condiciones en las que esa participación ocurre. Fomentando el acceso a educación de calidad, la formalización del empleo, la redistribución de las labores de cuidado y la inclusión en sectores de mayor productividad, para construir un mercado laboral más justo y competitivo para las mujeres de Cúcuta y su área metropolitana.

Bibliografía

- Abud, M., Eyzaguirre, S., & Feliú, J. (2023). Propuestas para fomentar la participación laboral femenina en Chile. *Centro de Estudios Públicos*, N° 642.
https://static.cepchile.cl/uploads/cepchile/2023/01/pder642_abud_et-al.pdf
- Albornoz, N., Contreras, J., Espinosa, J., & Sotelo, M. (2021). Capacidades emprendedoras en población de la base de la pirámide en Cúcuta, Colombia. *Contaduría y Administración*, 66(1), 00003. <https://www.scielo.org.mx/pdf/cya/v66n1/0186-1042-cya-66-01-00003.pdf>
- Alecchi, B., & Mendoza, G. (2017). Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur. *Revista CEPAL*, N° 122.
<https://hdl.handle.net/11362/42031>
- Becker, G. S. (1994, enero 1). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education, Third Edition*. NBER.
<http://www.nber.org/books/beck94-1>
- Bedoya, M., & Velásquez, L. (2020). La mujer rural: un análisis de las condiciones socioeconómicas y participación laboral de la mujer rural en Colombia. *Universidad EAFIT*. <https://repository.eafit.edu.co/server/api/core/bitstreams/dc834c33-f133-4dfd-a9ea-37c38b1a2f7c/content>
- Bulnes, D. C. P., Olvera, C. G. C., & López, J. L. M. (2023). Participación laboral de las mujeres en México: preferencias y limitaciones. *The Anáhuac Journal*, 23(2), 146-179.
<https://doi.org/10.36105/theanahuacjour.2023v23n2.06>
- Cabrera, A. M. G., & Hernández, Y. C. (2024). *Igualdad de género en el mercado laboral: retos y cambio institucional*. Dialnet.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9370026>

- Cabrera, M. del R., & Guivin, A. (2024, 8 enero). *Determinantes del salario de los jóvenes de 15 a 29 años del departamento de Lambayeque, 2019*. Repositorio Institucional.
<https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/12870>
- CEPAL. (2017, 7 marzo). *CEPAL: Tasa de participación laboral femenina se ha estancado en torno al 53% en la región y persisten sesgos de género en el mercado de trabajo* [Comunicado de prensa]. <https://www.cepal.org/es/comunicados/cepal-tasa-participacion-laboral-femenina-se-ha-estancado-torno-al-53-la-region>
- Confecámaras. (2024). Panorama de las Mujeres en el ámbito laboral y empresarial.
confecamaras.org.co. <https://confecamaras.org.co/wp-content/uploads/2024/03/panorama-mujeres-marzo-7-3.pdf>
- Durán, R., Panqueva, L., & Zambrano, M. (2018). *Análisis de la discriminación salarial en el mercado laboral a partir de las diferencias de género: Cúcuta – Colombia*. Revista Gestión y Desarrollo Libre, 3(5), (146-168).
<http://biblos.unilibrecucuta.edu.co/ojs/index.php/gestionyd/article/view/383>
- Fondo Mujer Libre y Productiva & Confecámaras. (2025). *Tejiendo Igualdad: Brechas y desafíos para mujeres empresarias en la vinculación de trabajadores*. fondomujer.gov.co.
<https://fondomujer.gov.co/wp-content/uploads/2025/05/Estudio-Tejiendo-Igualdad-Brechas-Desafios-Mujeres.pdf>
- Frisancho, V., Bustelo, M., & Viollaz, M. (2023). *What Is the Labor Market Like for Women in Latin America and the Caribbean?* <https://doi.org/10.18235/0005341>
- García, J., & Garcés, A. (2021). *La racialización-étnica en el mercado laboral español desde un enfoque de género. (La doble desigualdad sistémica: mujer e inmigrante)*. Universidad de Zaragoza Repository. <https://zaguan.unizar.es/record/108335>

Hernández- Sampieri, R., Mendoza Torres, C. P.(2023). *Metodología de la Investigación*.

McGraw-Hill Interamericana.

<https://www-ebooks7-24-com.unipamplona.basesdedatosezproxy.com/?il=3145>

Maldonado, J., & Peña, C. (2020). Maternidad y brecha salarial: ¿Penaliza el mercado laboral la maternidad? *Cuestiones Económicas*, 30 (2), 1-50.

<http://repositorio.bce.ec/handle/32000/2115>

MERCADO LABORAL URBANO – RESULTADOS AL I TRIMESTRE 2023: CÚCUTA.

(2023). En *Departamento Nacional de Planeación - DNP*.

<https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Estudios%20Econmicos/6%20Informe%20C%C3%BAcuta%202023%20I%20-%20r.pdf>

McConnell, Brue, & Macpherson. (1997). *Economía Laboral* (Sexta edición adaptada).

Modroño, P. R. (2024). *Barbara Bergmann, una divulgadora económica, crítica y comprometida*. *Revista de Economía Crítica.*, 38, 113-117.

<https://doi.org/10.46661/rec.11386>

Odriozola, L. A., & Peña, B. E. (2016). Segregación ocupacional por género y nacionalidad en el mercado laboral español. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 156, 3-20.

<https://doi.org/10.5477/cis/reis.156.3>

Orsini, G., Heredia, M., Weidmann, G., & Serfaty, N. (2023, 14 abril). *Dinámica del Mercado de Trabajo en la Región Centro*.

<https://pcient.uner.edu.ar/index.php/Scdyt/article/view/1555>

Ramírez, N., & Camelo, P. (2020). Determinantes de la participación de las mujeres en el mercado laboral. *Proyecto Quanta-Cuidado y Género*.

<https://cuidadoygenero.org/determinantes-fecundidad>

- Urquidi, M., Tejerina, V., Raphael, M., & Durand, G. (2020). *Trabajar y ser mujer en Bolivia*.
<https://doi.org/10.18235/0002914>
- Vaca, T. I., Valenzuela, M. E., & Lucía, S. S. (2020, diciembre 28). *Desigualdad, crisis de los cuidados y migración del trabajo doméstico remunerado en América Latina*.
<https://hdl.handle.net/11362/46537>
- Velosa, C. G. (2023, 24 marzo). *No es fácil ser mujer en el mundo del trabajo*. Factor Trabajo.
<https://blogs.iadb.org/trabajo/es/no-es-facil-ser-mujer-en-el-mundo-del-trabajo/>
- Veza, E., & Gontero, S. (2023, 4 septiembre). *Participación laboral de las mujeres en América Latina: contribución al crecimiento económico y factores determinantes*.
<https://hdl.handle.net/11362/67986>
- Vieyra, M., & Ortega, M. (2021). Análisis del proceso de inclusión socio-laboral de la mujer: formación y capacitación para promoción-equidad de género. *Revista Conrado*, 17(81), 443-449. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v17n81/1990-8644-rc-17-81-443.pdf>
- World Bank Open Data*. (s. f.). World Bank Open Data.
<https://datos.bancomundial.org/indicador/sl.tlf.totl.fe.zs?end=2023&locations=CO&start=1991&view=chart>
- Zambrano, M., Ramirez, J., & Lopez, L. (2015). Determinantes de la participación laboral en el municipio de San José de Cúcuta y su área metropolitana durante el tercer trimestre del año 2011. *Revista Logos Ciencia & Tecnología*, 6(3), 20-32.
<https://doi.org/10.22335/rlct.v6i3.671>