

**“Trabajo Decente y Oportunidades Laborales en Colombia” Desde una Perspectiva de
Género y Política Pública 2012-2022**

Fabio Alexander Figueroa Acevedo

Directora

Sandra Carolina Bautista Bautista

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela de Ciencias Jurídicas y Políticas ECJP

Maestría en Gobierno Políticas Publicas y Desarrollo Territorial

2023

Sandra Carolina Bautista Bautista

Jurado

Jurado

2023

Dedicatoria

A mi esposa e hijo, quienes son el motor de mi vida

Agradecimientos

Principalmente a la Escuela de Ciencias Jurídicas y Políticas ECJP, por brindarme apoyo para desarrollar este programa y a la directora de este trabajo Sandra Carolina Bautista por dedicar su tiempo y conocimiento para que este ejercicio académico fuera realizado con el máximo rigor de profundización temática

Resumen

El trabajo decente es una síntesis de las aspiraciones personales de todas las personas durante su vida laboral, y esto conlleva a la oportunidad de un empleo productivo que le genere un ingreso justo. Así entonces, tanto el trabajo decente como las oportunidades laborales son elementos cruciales dentro de una globalización adecuada en términos de justicia social y reducción de la pobreza (Tangarife et al, 2010).

Dentro del contexto de los objetivos de desarrollo sostenible, los cuales son lineamientos constitutivos a nivel global, para efectuar acciones a través de la política pública con el ánimo de reducir y poner fin a la pobreza, proteger a todo el planeta de los efectos adversos al medio ambiente y mejorar perspectivas mundiales como, los niveles de desempleo, condiciones de vida y convivencia social, entre otros, dentro de la agenda para el desarrollo sostenible, se sugiere que el empleo decente promueve el crecimiento económico de los territorios.

América latina hace varios años presenta importantes grados de deterioro del mercado laboral, además de fenómenos de vulnerabilidad al trabajo, como el incumplimiento de derechos laborales y precariedad de condiciones de empleo (Villacis y Reis, 2015), y en términos de participación de las mujeres en el trabajo, la desigualdad de género que se reflejan en una ocupación del 78% de las mismas en sectores de baja productividad, con inadecuadas condiciones de remuneración y con grandes brechas de género en el acceso a oportunidades y derechos laborales (CEPAL, 2017).

Debido a que las mujeres son un pilar fundamental para dar vida y progreso a una sociedad, el análisis desde una perspectiva de género de las oportunidades laborales y su relación con el entorno del trabajo decente a través de las políticas instauradas por el Gobierno, permitirá examinar los lineamientos normativos que han podido influenciar en las oportunidades de

empleo de las mujeres, y acercarse a un estimado que refleje la inferencia de la política pública de empleo decente con la realidad vivida por parte de las mujeres dentro del mercado laboral y su ocupación efectiva dentro del mismo a través del periodo 2012 – 2022.

Palabras clave: Trabajo decente, oportunidades laborales, ocupación, desempleo y política pública.

Abstract

Decent work is a synthesis of the personal aspirations of all people during their working life, and this leads to the opportunity for productive employment that generates a fair income. Thus, both decent work and job opportunities are crucial elements within adequate globalization in terms of social justice and poverty reduction (Tangarife et al, 2010).

Within the context of the sustainable development goals, which are constitutive guidelines at a global level, to carry out actions through public policy with the aim of reducing and ending poverty, protecting the entire planet from the adverse effects of environment and improve global perspectives such as unemployment levels, living conditions and social coexistence, among others, within the agenda for sustainable development, it is suggested that decent employment promotes the economic growth of the territories.

For several years, Latin America has presented significant degrees of deterioration in the labor market, in addition to phenomena of vulnerability to work, such as non-compliance with labor rights and precarious employment conditions (Villacis and Reis, 2015), and in terms of women's participation At work, gender inequality is reflected in 78% of them being employed in low-productivity sectors, with inadequate remuneration conditions and with large gender gaps in access to labor opportunities and rights (ECLAC, 2017). .

Because women are a fundamental pillar to give life and progress to a society, the analysis from a gender perspective of job opportunities and their relationship with the decent work environment through the policies established by the Government will allow us to examine the regulatory guidelines that have been able to influence the employment opportunities of women, and approach an estimate that reflects the inference of the public policy of decent

employment with the reality experienced by women within the labor market and their effective occupation within of the same throughout the period 2012 – 2022.

Keywords: Decent work, job opportunities, occupation, unemployment and public policy.

Tabla de contenido

Introducción	14
Planteamiento del Problema	15
Objetivos.....	18
Objetivo General.....	18
Objetivos Específicos.....	18
Justificación	19
Marco Referencial.....	21
Desarrollo Humano y su Medición	21
Trabajo Decente	28
Dimensión Oportunidades de Trabajo	32
Desarrollo Sostenible	32
ODS No 8.....	36
Agenda 2030	39
Metodología	41
Tipología de la Investigación.....	41
Método de Investigación.....	41
Diseño Metodológico.....	42
Política Pública de Trabajo Decente en Colombia y sus Consideraciones en Materia de Género	46
Análisis Correlacional de Variables Incidentes en las Oportunidades de Empleo para las Mujeres en Colombia Durante el Periodo 2012-2022	57
Modelo Teórico.....	57
Modelo Matemático	62

Modelo Estadístico o Econométrico	64
Definición de variables del modelo estadístico o econométrico.....	65
Planteamiento de Hipótesis para Variables Regresoras del Modelo	66
Aplicación de Correlaciones para Variables del Modelo	67
Contraste Hipotético para Variables Predictoras del Modelo.....	79
Estimación Modelo Estadístico o Econométrico	81
Modelo Econométrico con Regresión Múltiple Estimada TO- TD y TDJ	87
Configuración del Trabajo Decente de la OIT y las Particularidades del Mercado Laboral	
Femenino Colombiano.....	93
Conclusiones	101
Recomendaciones	106
Referencias Bibliográficas	108
Apéndices.....	117

Lista de Tablas

Tabla 1	<i>Correlaciones TO - TD</i>	67
Tabla 2	<i>Resumen del modelo TO – TD</i>	68
Tabla 3	<i>Correlaciones TO – NINIS</i>	69
Tabla 4	<i>Resumen del modelo TO - NINIS</i>	70
Tabla 5	<i>Correlaciones TO -TI</i>	71
Tabla 6	<i>Resumen del modelo TO – TI</i>	71
Tabla 7	<i>Correlaciones TO - TDJ</i>	72
Tabla 8	<i>Resumen del modelo TO - TDJ</i>	73
Tabla 9	<i>Tasa desempleo en mujeres según su nivel educativo Colombia 2012-2022</i>	75
Tabla 10	<i>Correlaciones TO - TDsNE</i>	77
Tabla 11	<i>Resumen del modelo TO - TDsNE</i>	78
Tabla 12	<i>Correlaciones TO – TD y TDJ</i>	84
Tabla 13	<i>Resumen del modelo^b</i>	86
Tabla 14	<i>Resumen del modelo</i>	87
Tabla 15	<i>Coefficientes^a</i>	88
Tabla 16	<i>Población ocupada por ramas de actividad según genero 2012-2022</i>	96

Lista de Figuras

Figura 1	<i>Evolución Tasa de Informalidad Femenina 2012-2022</i>	50
Figura 2	<i>Evolución Tasa de Ocupación Femenina 2012-2022</i>	53
Figura 3	<i>Dispersión TO-TD</i>	68
Figura 4	<i>Dispersión TO-NINIS</i>	70
Figura 5	<i>Dispersión TO-TDJ</i>	74
Figura 6	<i>Dispersión TO-TDsNE</i>	79
Figura 7	<i>Dispersión TO-TD-TDJ</i>	83
Figura 8	<i>Ocupación femenina en renglones productivos 2012-2022</i>	98
Figura 9	<i>Posición ocupacional según género 2012-2022</i>	99

Lista de Apéndices

Apéndice 1 <i>Tasa de ocupación femenina en Colombia 2012-2022</i>	117
Apéndice 2 <i>Tasa de desempleo femenino en Colombia 2012-2022</i>	117
Apéndice 3 <i>Proporción mujeres jóvenes que no estudian ni trabajan en Colombia 2012-2022</i>	117
Apéndice 4 <i>Proporción de informalidad femenina en Colombia 2012-2022</i>	117
Apéndice 5 <i>Tasa desempleo juvenil femenino en Colombia 2012-2022</i>	118

Introducción

El siguiente documento presenta un estudio acerca del trabajo decente en Colombia a partir de una consideración de género y política pública, con lo cual se pretende tener una profundización en los temas laborales y su dinámica en el país para la población de las mujeres.

Dentro del siguiente texto se considera exponer la situación ocupacional de las mujeres en Colombia y las condiciones de trabajo decente emanadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y como dichos lineamientos institucionales aplicados desde la política pública de trabajo decente en el país, han repercutido en los niveles de ocupación laboral presentados por las mujeres durante el periodo de estudio. Para ello, se realizó un ejercicio de indagación de la literatura concerniente con planteamientos acerca de la concepción de desarrollo humano, trabajo decente, oportunidades de trabajo, y objetivos del desarrollo sostenible.

El desarrollo del trabajo se formuló a través de un escenario metodológico de tipo descriptivo explicativo, bajo el método cuantitativo, con base en información institucional proveniente del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) para generar los datos conscientes a la luz del manejo estadístico del estudio.

A lo largo del ejercicio, se establecieron parámetros de política pública dicentes en términos de ocupación femenina en el país a través de los años 2012-2022, como fueron las iniciativas de promover el empleo femenino, la formalización laboral de las mismas y la protección de las trabajadoras del sector público y privado, además de la estimación de variables explicativas de la dinámica de ocupación de la mujer y su consolidación dentro del escenario del mercado laboral colombiano visto con una perspectiva de género y se realizó una síntesis de la concentración laboral femenina en términos ocupacionales, desde la observación de dinámicas de sectores laborales específicos mayormente desempeñados por las mujeres en nuestro país.

Planteamiento del Problema

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), se vislumbran como herramientas de planificación y seguimiento que cada país adopta como línea de acción política pública y de ejecución de recursos presupuestales, con una visión de largo plazo, donde su finalidad radica en la atención del desarrollo sostenido, inclusivo y que proteja el medio ambiente de los territorios y su población, dichos objetivos consagran el fin de la pobreza, hambre cero, salud y bienestar, educación de calidad, igualdad de género, agua limpia y saneamiento, energía asequible y no contaminante, trabajo decente y crecimiento económico, industria innovación e infraestructura, reducción de las desigualdades, ciudades y comunidades sostenibles, producción y consumo responsable, acción por el clima, vida submarina, vida de ecosistemas terrestres, paz, justicia e instituciones sólidas y finalmente alianzas para el logro de los objetivos.

Así entonces, en la discusión que se manifiesta dentro de la configuración de desarrollo, los ODS abarcan diferentes perspectivas estructurales de mejoramiento de vida de la ciudadanía, lo cual se plantea a través de lineamientos políticos que tocan temas económicos, sociales y ambientales, donde el sistema capitalista de producción ha originario disparidades en la manera y forma como los países avanzan hacia un desarrollo significativo para su territorio y, por ende, su población

A partir de lo normativo se debe procurar por el establecimiento de garantías y derechos para la ciudadanía, donde el ofrecer las condiciones de un trabajo digno para las personas, independientemente de su género, creencia religiosa, filiación política o identidad cultural, entre otras, debe ser un asunto de interés para la política pública de cualquier nación (ONU, 2018).

Ahora bien, el ODS No 8 establece que el promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, es un

objetivo que marca varias preocupaciones para los gobiernos, y dentro de este concepto la OIT como tema prioritario indica que, el pleno empleo y productivo y el trabajo decente, sintetiza las aspiraciones de las personas dentro de su vida laboral, siendo esto la oportunidad de acceder a un empleo productivo que conlleve a una contraprestación justa con una idónea seguridad en el trabajo y protección social, además de otros elementos inherentes de las personas como lo son, la libertad de expresión y el trato igualitario entre hombres y mujeres (Parisotto, 2015).

En torno a lo anterior, elementos relevantes de análisis sobre la situación de las mujeres en el ámbito laboral y de empleo decente del país, principalmente radican en la brecha de género, donde factores estructurales del mercado laboral evidencia una disparidad de las tasas de participación laboral con indicadores de 20% para los hombres y de 12,8% para las mujeres, y tasas de formalidad del empleo de 49,1% para hombres y de 38,9% en mujeres, durante el periodo 2008-2019 (Lora, 2020).

Aunque en Colombia durante las últimas décadas, a través de la política pública se han hecho esfuerzos en el avance por incorporar a la mujer en circuito económico a través de elevar el empleo en esta población, también es cierto, que existen obstáculos como la vulnerabilidad laboral, que se refleja en forma de incumplimientos de derechos de las trabajadoras, precariedad en condiciones de desarrollo de su actividad y contratos sin seguridad social ni estabilidad laboral, que se concibe como consecuencias la exclusión de las mujeres en ámbitos laborales y de igual forma, genera desmotivación dentro de las actividades productivas que más generan ingresos a través del trabajo que sea digno y remunerado en justa compensación (Díaz y Vega, 2018).

El detallar de una manera definida a través de un marco de medición, que este inmerso en planteamientos de la OIT junto con la evolución de la política pública referida al ODS No 8 en

Colombia y su relación con en el empleo digno de las mujeres, considerando desde las oportunidades de trabajo, podrá otorgar pautas para establecer a partir de una perspectiva determinada, el planteamiento de políticas solidas que apunten a un nivel de desarrollo social y económico, permitiendo enfocar esfuerzos desde el estamento público hacia el mejoramiento de las condiciones de trabajo digno de las mujeres.

En consecuencia, de lo anterior, se plantea la pregunta orientadora de este trabajo ¿Cómo se relacionaron las oportunidades de ocupación laboral y las dinámicas de empleo para las mujeres dentro del contexto normativo de trabajo decente en Colombia para el periodo 2012 y 2022?

Objetivos

Objetivo General

Analizar desde una perspectiva de género, las oportunidades laborales para las mujeres y su relación con el contexto del trabajo decente colombiano durante el periodo 2012-2022

Objetivos Específicos

Contrastar la aplicación de la política pública de trabajo decente en Colombia bajo el contexto de la dimensión de oportunidades laborales de las mujeres durante el periodo de estudio

Analizar la noción de trabajo decente proclamado por la Organización Internacional de Trabajo, con la incidencia de las oportunidades de trabajo de las mujeres en Colombia mediante técnicas econométricas durante el periodo 2012.2022

Examinar las particularidades que inciden en las dinámicas laborales de las mujeres en Colombia, con lo señalado desde la perspectiva de trabajo decente de la OIT para el periodo de estudio.

Justificación

El trabajo decente y el crecimiento económico se instituye a partir de una consideración socioeconómica donde se establece, promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, además de favorecer al empleo pleno desde una contemplación productiva, y finalmente, originar instancias que acojan la noción de trabajo decente para todos.

Actualmente, tales disposiciones presentan desafíos extraordinarios de índole económica, social y política para las naciones, más aún cuando a partir de 2019 la economía mundial sufre una desaceleración, con consecuencias en el crecimiento económico y efectos adversos en los mercados laborales a nivel global, siendo el trabajo decente, tanto de hombres como de mujeres, un factor vulnerable y sensible ante el aumento del desempleo (Naciones Unidas, 2020). Así entonces, el estudio de este tema desde una mirada suscrita en la dimensión de oportunidades de trabajo y enfoque de género, estará dispuesto para comprender con mayor profundidad, los determinantes del trabajo decente para las mujeres y la relación que estos guardan con los planteamientos del ODS No 8 y su implementación bajo el marco de la agenda 2030 para Colombia.

El examinar la dinámica económica y los determinantes del trabajo decente respecto a la dimensión de oportunidades de trabajo para la población de mujeres en Colombia, se instaura como un esfuerzo por comprender y ampliar el conocimiento sobre el funcionamiento y evolución de factores integrantes de la actividad laboral femenina, como lo es, la evolución de las tasa de ocupación , desempleo, jóvenes que no estudian ni trabajan (NINIS), informalidad laboral, y las formas de desempleo juvenil y según su nivel educativo, (OIT, 2016), que infieren en la oportunidades de empleo de la población de la mujeres colombianas.

A partir de un lineamiento práctico, el trabajo es motivado por aspectos de las ciencias económicas, fundamentado principalmente en el cuestionamiento de preceptos de desarrollo sostenible, como forma de validar principios que soportan el proceso de implementación de políticas públicas requeridas para el logro del ODS No 8 en Colombia, y de lineamientos provenientes de la OIT, visto a través del empleo decente y las oportunidades de trabajo de la mujeres, donde se pretende a partir de una forma empírica, correlacionar las principales variables de inferencia, estimadas para el estudio realizado.

En términos de su consideración teórica, el trabajo procura generar un contenido de reflexión y línea de discusión académica sobre la manifestación de resultados obtenidos en Colombia, alrededor de adelantos y aspectos logrados en la implementación de las políticas públicas, con miramientos direccionados a los resultados obtenidos relativos a las oportunidades de trabajo durante los últimos años en el país. Así mismo, el estudio se configura a partir de la perspectiva de género, aportando teóricamente a la profundización específica de contextos determinados que infieren en el desarrollo de la población de mujeres y su implicación en los parámetros de mejoramiento, dignificación laboral y aporte a la economía nacional.

Finalmente, desde el manejo metodológico, se realiza un esfuerzo por plantear una forma aplicada de especificación cuantitativa, sobre resultados sustentables y consistentes que determinen, efectivamente la implicación de la ejecución de la política pública en pro de la mejora del trabajo decente y crecimiento económico generado para el grupo poblacional de mujeres en lo que atañe al tiempo de implementación del ODS No 8 en Colombia.

Marco Referencial

Desarrollo Humano y su Medición

El individuo a través del tiempo ha tenido la disposición interior de producir posibilidades desde aspectos como oportunidades, herramientas, mejores opciones de vida y bienestar, como parte de sus logros personales. Sin embargo, tales logros muchas veces se originan en determinadas partes del mundo y por algunas poblaciones específicas, lo cual se traduce en un factor de ventaja en contraste a los territorios y poblaciones, que no logran alcanzar avances relevantes en áreas como, por ejemplo, la medicina, transportes medios de comunicación, ciencia, tecnología, crecimiento económico, industrialización, ingresos entre otros.

Aunque lo anteriormente mencionado, es una explicación generalizada del concepto de desigualdad entre territorios desarrollados y subdesarrollados, en un plano de dicotomía, es importante reconocer que el desarrollo humano independientemente de la situación en que se encuentre desde términos relativos desarrollo-subdesarrollo, no es excluyente, pero si se puede evidenciar dicha disparidad, mediante una mirada a los países, que no tienen las mismas condiciones de generación de crecimiento económico, eficiente distribución del ingreso y satisfacción de necesidades básicas, como parte de cumplimiento de aspiraciones de la población (PNUD, 1992).

Desde otra mirada con el surgimiento del concepto de desarrollo humano, los contextos difundidos prominentemente desde entornos feministas sobre la consideración de la mujer como un agente social y económico de trascendencia para los territorios, las miradas a nivel mundial se enfocan sobre los derechos que se deben otorgar a las mujeres para el mejoramiento de sus

condiciones de bienestar, especialmente en lo que tiene que ver con su desempeño como personas activas dentro de su conjunto social.

Así entonces, el papel de la mujer dentro del desarrollo no solo se estima como un concepto de economía feminista que tiene como objetivo la necesidad de abastecimiento de vida y de proceso para la supervivencia del ser humano, sino que se convierte en una nueva definición de la dinámica económica, donde los procesos que encierran todo el circuito económico de mercado son determinados por nuevos procesos de generación de valor, distribución y acumulación derivados de la participación de las mujeres en la economía.

Entonces, la igualdad de género y su relación con la política pública desde un aspecto económico, ciernen un planteamiento de renovación del contexto institucional y social, que se establece por igualdad de oportunidades desde todo orden, donde las mujeres desempeñan un rol trascendental en el cambio social. Por ende, la transformación de las normas existentes debe apuntar a la interacción entre el cuidado y el sistema económico, que garantice a las mujeres un término de actividad que sea concordante con la necesidad de la participación y el aporte de las mismas dentro del crecimiento económico, ya que a partir de un contexto de género corresponden establecer mayor relevancia instancias que impacten desde políticas macros a las mujeres y el aporte a la economía que realizan, cada vez mayor, desde todo el proceso productivo de los territorios (Sanchis, 2011).

En correspondencia con lo mencionado anteriormente sobre el rol trascendental en el cambio social y el preponderante papel en la correspondencia del cuidado y las actividades económicas que desarrollan de igual forma las mujeres, es importante establecer una diferenciación entre el trabajo productivo y el reproductivo, dentro de lo cual se puede establecer

que el trabajo asalariado y el doméstico se observan como categorías diferenciadas desde el desarrollo de las economías industrializadas.

Siguiendo con lo anterior, se han realizado esfuerzos por parte de organizaciones multilaterales como la ONU, así mismo desde la política pública y también desde la academia, para aceptar las actividades de tipo doméstico como el cuidado y crianza que se realizan en los hogares, como un trabajo que debe ser valorado financieramente y, por ende, ser medido en tal sentido de convertirse en un indicador de fuerza de trabajo. Sin embargo, las mujeres que se dedican al cuidado del hogar, hasta el momento se encuentran dentro de las cifras de población económicamente inactiva, por consiguiente, las cuentas nacionales no contabilizan estas actividades, que en su gran mayoría siguen bajo responsabilidad exclusiva de las mujeres, en especial en países en vías de desarrollo.

El cuidado del hogar desde el interior del marco de familia, es un trabajo que tiene varias implicaciones, como lo son, el tiempo y conocimientos que en específico se basa en lo relacional, donde su carácter familiar lo hace ser para las mujeres casi obligatorio y sin más interés que el bienestar de sus familiares. Pero este cuidado también puede ser externo al núcleo familiar, el cual se especifica desde la noción de servicio y asistencia, que desde su generalidad se establece esencialmente para las mujeres, quienes desde el proceso social y cultural se han especializado en las tareas del cuidado y mantenimiento físico el hogar y atención de personas dependientes, por una prestación económica, pero que en su gran mayoría está excluida del mercado de trabajo, debido a la falta de un estructura formal de contratación que este amparada por la normatividad laboral, lo cual deteriora las labores de cuidado desde una perspectiva de actividad laboral remunerada y con garantías laborales formales, caracterizada por mala remuneración,

inadecuadas condiciones de empleo y una percepción de baja utilidad social y económica de su labor productiva.

Las consideraciones del cuidado del hogar y su relación con la dinámica económica, vista desde la reproducción social, asociada meramente al incremento disponible de fuerza de trabajo, es importante para la comprensión del sistema económico, pero también en términos de oportunidades de vida de la población, especialmente para los varones, quienes tienen mayor flexibilidad ocupacional y condiciones de contratación mejores que las mujeres, debido a que, por un lado, el ejercicio de sus responsabilidades del cuidado familiar hace que se discriminen en el mercado laboral, si se insertan en este mismo, ya que no pueden aceptar trabajos que les demanden una jornada laboral completa, lo cual impacta en su retribución salarial, y por otro lado, deben asumir dobles jornadas laborales, una que se desarrolla en su tiempo laboral con contraprestación y la que asume en su hogar, que demanda igualmente, esfuerzo, tiempo y sacrificio, la cual no es remunerada, pero si desgastante. En esencial, la inequidad de género en materia laboral, señala dificultades para la inserción de la mujer en materia económica, pero también lo hace para el goce de sus derechos laborales, sociales y económicos, con lo cual son apartadas de su contribución al desarrollo, especialmente al referente con lo económico (Rodríguez, 2007)

Dentro de un contexto de desarrollo, por un lado, las mujeres a través de su lucha social han logrado obtener mayores espacios y oportunidades de mejorar su bienestar, lo cual ha otorgado a las mismas, una mayor formación educativa, acceso a trabajos remunerados idóneamente o emprendimientos propios que repercutirán en el crecimiento económico, y con esto la propensión de participación dentro de la sociedad será cada vez más sólido, y por otro, tendrá transformaciones en las relaciones de poder dentro de las familias, ya que el nuevo rol de

las mujeres dentro de la conformación familiar, estará establecido desde una visión de igualdad en contraste con el papel del hombre ejercido tradicionalmente como el proveedor y por ende, el jefe de la casa, para dar paso a un término más equiparable a una convivencia desde las capacidades propias y colaboración conjunta para convivir con un mismo propósito, sea este económico, sentimental, de género y respeto al libre pensar y deseos de todos los miembros del hogar (Sen, 1999).

El desarrollo humano partir de la década de los 80, se vio enmarcado dentro de las vicisitudes y consecuencias de los planteamientos neoliberales y políticas de estabilización y ajuste estructural propuestos por el Banco Mundial (BM) y el Fondo Monetario Internacional (FMI), como forma de intervención en las economías emergentes, en contraprestación de los recursos colocados en créditos a países que accedieron a sus servicios de préstamos financieros.

Lo cual repercutió en el aspecto económico, a través de la desregulación de las economías, incremento de deuda externa, compromisos de globalización con términos desfavorables para los países periféricos y procesos de devaluación e inflación. Desde otros aspectos referentes a lo político, los parámetros de los estamentos multilaterales de financiación, fueron un aliciente para disminuir el rol del Estado en la economía, que dio lugar a que la privatización de recursos y servicios nacionales tuviera una proliferación inadecuada, facilitando así la reducción del gasto público, y en materia de orden social, la población asumió un alto costo representado en un creciente desempleo, aumento de la brecha de desigualdad entre ricos y pobres, problemáticas de delincuencia y acentuación de la pobreza (Angel, 2013).

Los planteamientos de desarrollo humano provenientes de los años 80's fueron revaluados, sobre todo los referentes a la visión meramente economicista del libre mercado, lo cual fue, carta de navegación en materia de desarrollo humano hasta la década del 90, pero

alterno con lo anterior, las nuevas posiciones de desarrollo, se fundamentaron en los procesos que deberían ser capaces de ampliar las oportunidades del ser humano e igualmente sus capacidades.

Las pretensiones de orientación del desarrollo humano en dependencia con el crecimiento del ingreso nacional, de la industrialización y así mismo del grado de especialización de la comercialización o del progreso tecnológico de las economías, tuvo una complementariedad desde aspectos más relacionados con el individuo, como lo fueron las libertades de estos, en función de sus capacidades y oportunidades de progreso, es decir, el desarrollo bajo una concepción de connotación humana, que se establece a partir de una perspectiva extensa que involucra tanto el proceso de ampliación de oportunidades y el grado de bienestar que estas oportunidades conceden al individuo.

Así entonces, el desarrollo visto desde una perspectiva que involucra la expansión y disfrute de la libertad de la población, guarda relaciones identificables con el crecimiento del producto nacional, pero así mismo, también lo hace con el ingreso personal, la industrialización de las economías, el avance tecnológico o con la modernización de la sociedad. Entonces, el proceso de desarrollo como distinción de libertad del individuo, puede definirse desde dos aspectos a tratar, el primero de ellos, a partir de razones valorativas, las cuales se suscriben en los factores de progreso individual y mejoramiento de dichas condiciones, y el segundo, desde razones de eficacia, donde la libertad que tienen las personas para alcanzar sus logros, es la que determina su desarrollo (Sen, 1999).

Ahora bien, más allá de percepciones meramente economicistas principalmente ligadas a definir al Producto Interno Bruto (PIB) como indicador de desarrollo de un país, existen planteamientos que enmarcan nuevas consideraciones al respecto, y que tienen un enfoque

feminista sustentado en el reconocimiento de las capacidades y oportunidades propias de la persona durante su vida, referidas a poder elegir y actuar dentro de una sociedad en concordancia con parámetros normativos de convivencia social, donde la validez personal de cada individuo, hace que sea único en su manera de vivir su vida, desligándose de su conjunto social y las perspectivas específicas de cada uno, por más cercano que sea una relación entre ellos.

A partir de una mirada desde el enfoque de género en el desarrollo, la activa participación de las mujeres es una necesidad para la sociedad y por esto mismo, las relaciones de poder deben ser configuradas con atención hacia la participación femenina en todo espacio de dialogo social, más una cuando los temas tienen que ver con el futuro de los territorios y su población. Dejar de lado la concepción de subordinación de las mujeres dentro del actuar social y de relaciones de poder desigual que son productores del estancamiento del desarrollo y las barreas participativas para las mujeres, debe ser contrapuesto con el empoderamiento de las mujeres y el mejoramiento de condiciones de vida de la mujer, a partir de intereses estratégicos que configuren unos roles y responsabilidades igualitarias para favorecer el posicionamiento femenino en una sociedad, donde prevalezca el igual aporte femenino al desarrollo de la sociedad y los territorios.

Es importante señalar que existe sesgos diferenciales entre hombres y mujeres, lo cual motiva a desarrollar indicadores que permitan la evaluación real de las desigualdades de género, con lo cual argumentos relacionados con términos de capacidad y libertad pueda ser tomados de manera concreta y con ello redefinir el concepto de desarrollo, relacionándolo con las necesidades que deben ser atendidas específicamente, como el caso de las mujeres y sus problemáticas educativas, de salud o de mortalidad por ejemplo.

De forma extensiva e incluyente se debe considerar a la dignidad humana como un elemento central para la concepción de desarrollo, ya que toda la población tiene unos valores

morales que deben tenerse en cuenta para el establecimiento de libertades desde un concepto integral, con lo cual la sociedad estará sujeta a brindar garantías para que estas mismas libertades beneficien dentro de un marco de justicia, a todos los individuos que interactúan en un conjunto social. Pero así mismo, el individuo debe asumir ciertas responsabilidades como contraprestación de las libertades que le otorga la sociedad, y esto lo relaciona con la sostenibilidad y la manera en cómo se deben gestionar los bienes comunes para brindar a las futuras generaciones un mundo lo suficientemente aceptable para convivir, dentro de estamentos de libertad creados con bases en las capacidades que tiene los individuos para transformar su entorno, esto desde la consideración de justicia, económica, política, ideológica y de valores individuales entre otros aspectos (Colmenarejo, 2016).

Así pues dentro de las diferentes visiones del desarrollo, se establece por un lado como parte importante del planteamiento, que la satisfacción de componentes básicos desde su origen implican y favorecen la consecución de logros indirectos como, la libertad política, el bienestar social, las oportunidades laborales, estas últimas interiorizando un plano de posibilidades para la creatividad y productividad de las actividades laborales, y por otro lado, también se contempla que la seguridad humana, debe ser establecida desde el respeto por los derechos humanos, la cultura y la naturaleza en pro de conducir a un sendero de participación ciudadana en contemplación de disminuir las desigualdades existentes en la población (PNUD, 1990).

Trabajo Decente

La relación entre el trabajo y ser humano se ve modificada a través de la circulación del dinero y la producción e intercambio, así entonces, el trabajo se subyuga a un sistema económico regulado, que además es controlado y direccionado por los precios de mercado, la distribución de bienes y servicios y las formas de producción, de esta forma el mercado es la gran fuerza de

organización económica a nivel global y a lo largo del siglo XIX autores como Hegel y Marx, discuten sobre el trabajo como acto primordial, esencial é inherente del individuo, pero paradójicamente en dicha época, el trabajo presentó características de condiciones de injusticia, desprotección e inseguridad laboral, que como consecuencia incurrió en trabajos atomizados, fragmentados que requerían trabajadores sin motivaciones propias, pero más cercanos a que se personalizaran como una factor productivo que aceptara su realidad laboral, y que esta misma, fuera de resignación por la mecanización y rutina repetitiva laboral (Albanesi, 2015).

Para finales de la década del 90, el trabajo decente surge desde el planteamiento que lo define como; “el trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuentan con remuneración adecuada y protección social” (OIT, 1999). Pero es en el año 1999, cuando efectivamente la discusión sobre el trabajo decente abarca diferentes espacios tanto en el plano político como social, y se adhiere el concepto con las nociones del trabajo digno y de calidad, como sinónimos de trabajo decente, que más allá de un debate de singularizar y generalizar percepciones sobre el tema, se ciernen hacia el mismo esfuerzo, el cual es humanizar al trabajo, por encima de tan solo la visión productivista del trabajo como un simple factor de producción, que genera rentabilidad dependiendo de su maximización (OIT, 1999).

El trabajo decente se sustenta en cuatro pilares, derivados de acuerdos realizados entre los actores sociales del aparato empresarial, gobierno, empresarios y trabajadores. De tal forma que, el primer pilar se refiere a promover la garantía de los principales derechos fundamentales en el trabajo; con lo cual los trabajadores adquieren representatividad, libertades de sindicalización y asociación, reconcomiendo de derechos a las negociaciones colectivas y protección contra toda forma de discriminación laboral y trabajos forzoso e infantil, el segundo pilar está relacionado

con la creación de empleos e ingresos, para con esto, poder conseguir que el trabajador tenga las suficientes condiciones económicas de creación de ingreso para llevar una vida digna, que lo lleve a generar un adecuado desarrollo personal y social, el tercer pilar; se enmarca dentro del tema de la extensión de la protección social que permita tanto a hombres como a mujeres, el disfrute de condiciones laborales con un ambiente seguro y de inclusión social, finalmente el cuarto pilar, promueve el dialogo social, donde el gobierno, los empresarios y los trabajadores tengan escenarios que mejoren la participación ciudadana y la cohesión social (Somavia, 2015).

El concepto que integra e incorpora los objetivos estratégicos de la OIT, enfocados a que estos lineamientos sean de carácter universal para cualquier oficio, trabajador, tipo de trabajo y territorio, se plantean en razón de abarcar 11 dimensiones que se sustentan en los cuatro pilares estratégicos anteriormente mencionados, así entonces, se tiene que:

- Dimensión oportunidades de empleo, en la cual se maneja la capacidad para usar al máximo la oferta laboral, con el ánimo de buscar un equilibrio en el mercado de trabajo.
- Dimensión de los ingresos adecuados y trabajo productivo, en favor de una remuneración acorde a los trabajos que lleven a los individuos a tener una vida digna.
- Dimensión tiempo de trabajo decente, referida a las jornadas laborales de acuerdo a la legislación prevaleciente en los países.
- Dimensión conciliación del trabajo, vida familiar y personal, dando al trabajador su tiempo para disfrute de sus actividades familiares y sociales.
- Dimensión de trabajo que debe ser abolido, en consecución para desaparecer el trabajo infantil y erradicar el trabajo forzoso.

- Dimensión estabilidad y seguridad del trabajo, buscando la estabilidad del empleo y mejores condiciones de contratación y términos contractuales favorables para la persona.
- Dimensión igualdad de oportunidades y trato en el empleo, igualdad en el ámbito laboral sin discriminación de todo tipo.
- Dimensión entorno de trabajo seguro, valoración de premisas de trabajo decente es trabajo seguro.
- Dimensión seguridad social, donde tanto el trabajador como su grupo familiar, sean albergados por la protección en situaciones de enfermedad, vejez, incapacidad, desempleo, maternidad y en general protección social para los trabajadores.
- Dimensión dialogo social y representación de empleadores y trabajadores, donde la búsqueda de espacios de encuentro sean epicentros de negociación, consulta e intercambio de información y opiniones dentro de un dialogo social de actores relevantes en el campo productivo territorial.
- Dimensión contexto económico y social para el trabajo decente, tendientes a la generación de escenarios económicos y sociales territoriales adecuados para consolidar la política pública en consideración del trabajo decente.

Así entonces, se señala que el trabajo decente trasciende las nociones tradicionales de empleo y calidad del trabajo, para abarcar un contexto más amplio que esté acorde con planteamientos de la Organización Internacional del Trabajo - OIT en referencia de promover en el mundo las oportunidades para que tanto hombres como mujeres, logren obtener un trabajo decente en condiciones de equidad, seguridad y dignidad humana (Cabrera, 2016).

Dimensión Oportunidades de Trabajo

La OIT establece que esta dimensión sintetiza el desempeño y evolución del mercado laboral determinado por la capacidad que tiene este mismo, de absorber la oferta de trabajo a través de la disponibilidad de empleos dignos y estables.

La dimensión de oportunidades de trabajo, es una condición relevante para la comprensión del contexto del trabajo decente. Sin embargo, es insuficiente para poder determinar la realidad de la concepción de empleo decente de la economía, ya que, a través de las oportunidades de empleo, no es posible tener un análisis sobre la calidad del empleo y vacantes del mercado laboral, pero con todo lo anterior, esta dimensión es la referencia para caracterizar al empleo (OIT, 2008).

Desarrollo Sostenible

El concepto de desarrollo sostenible se inicia a mencionar por primera vez durante los años 1940 y 1950 luego de la segunda guerra mundial, y se relaciona con la forma en que se denomina el modelo de crecimiento de países de primer mundo, y es a partir de esta época de mediados de siglo XX, que los países inician su carrera de competencia por desligarse de un estado de subdesarrollo a posicionarse en el desarrollo y se define que, tras las consecuencias de la guerra, la paz es el estado idea para que los países puedan crecer económicamente, sin embargo no se establece que una de las condiciones más importantes para el proceso de desarrollo, es que efectivamente los recursos no son ilimitados y que su utilización debe ser contenido desde preceptos de la sostenibilidad, más adelante lo anteriormente mencionado, sería la base para la formulación de la visión de desarrollo sostenible (Bermejo, 2014).

Para el desarrollo sostenible, no solo se requiere que las necesidades básicas de la población sean mejoradas, el concepto debe abarcar igualmente las oportunidades y aspiraciones

de una mejor forma de vida del individuo, ya que aunque la satisfacción de las necesidades tiene un contexto relacionado con una mejor distribución de la riqueza derivada de un mayor crecimiento económico, es importante tener en consideración que el sostenimiento de este crecimiento tiene aspectos no solamente económicos, y circunscribe que la participación efectiva de los ciudadanos se reflejen en las decisiones políticas que los afectan y por ello su importancia dentro del contexto de desarrollo sostenible (ONU, 1987).

Ahora bien, desde el enfoque de desarrollo sostenible, se habla de tres grandes áreas, la primera de ellas es la económica, originaria desde los Estados Unidos, y surge como consecuencia de la guerra fría entre el capitalismo y el comunismo, formulada esta misma, en la consideración de canalizar los medios necesarios y suficientes en la producción industrial y en la tecnología, como factores indispensables para dar lugar al crecimiento económico. Así entonces, elevar el nivel de producción de bienes y servicios desde la perspectiva de rentabilidad condicionado al valor agregado, influiría para que el PIB de las naciones subdesarrolladas alcanzaran niveles similares a los indicadores económicos de países desarrollados (Arcos, 2004).

La segunda área se relaciona con la visión social del desarrollo, la cual toma en consideración como estandarte fundamental del planteamiento, al desarrollo humano, y lo sustenta en la concepción de acrecentar las capacidades humanas derivadas de una satisfacción plena de sus necesidades básicas, además de integrar en sus postulados que la libertad se expresa como una característica fundamental inherente del ser humano y por ende, no puede ser restringida al individuo, ya que esta misma es un derecho de la persona. Desde este trazado conceptual se coloca al individuo como un sujeto del desarrollo y no solo como un objeto del desarrollo, así entonces, el garantizar las libertades individuales, se convierte en un determinante del desarrollo económico, toda vez que las personas son satisfechas y felices, lo cual hará que

estas mismas, aporten importantemente en la generación de ingresos para el Estado y por ende un mayor crecimiento del PIB (Reyes, 2009).

Desde lo establecido en la tercer área, la ambiental, se refiere mayormente al cuidado de la naturaleza, que inicia su proceso en el año 1945, pero es en la década del 70, donde puntualmente las acciones son tendientes al cuidado del medio natural, debido a la voz de los científicos que expresaron alertas al campo político en materia del agotamiento de los recursos naturales y su difícil renovación, principalmente en los países periféricos, lo cual fue sustentado principalmente con el argumento de que el entorno ambiental debe situar límites a las actividades humanas, ya que en muchas ocasiones, no es posible que sea apto la reciprocidad de los recursos naturales y daños hechos al medio ambiente a cambio de beneficios económicos, ya que el bienestar humano se encuentra por encima de toda consideración, y es necesario que exista una proporción del soporte vital humano, y nada puede compensar por ejemplo, la pérdida de la calidad del aire, o la potabilidad del agua y el deterioro del clima y los suelos aptos para la producción de alimentos, dentro de un contexto de sostenibilidad (Gallopín, 2003).

Los Estados interiorizan sus preocupaciones, hacia la búsqueda de soluciones eficaces e incluyentes para las problemáticas relacionadas con el medio ambiente y la naturaleza, como lo son el logro de sostenibilidad en el desarrollo de las poblaciones y territorios, sus recursos naturales, la seguridad alimentaria, conservación de especies y ecosistemas, formas diversas de generación de energía, modelos de producción amigables con el ecosistema y la construcción de ciudades sostenibles, todo esto dentro de las acciones de esfuerzos comunes para alcanzar el desarrollo sostenible, desde una pertinente administración de los espacios comunes, ambientes de paz y seguridad y la implementación de políticas públicas y leyes que sean vinculantes en

miramiento de participación hacia todos los actores sociales de los territorios (Asamblea General, 1987).

De lo anterior se puede establecer que el desarrollo sostenible se puede esquematizar en diferentes visiones que tocan lo económico, lo social y lo ambiental, entonces, a partir de lo económico, se puede cuestionar el antiguo modelo económico de los 70's, donde se pensaba que los recursos naturales eran ilimitados, para dar paso a planteamientos de maximización de recursos y sus mejores formas de gasto público, es así que resultado de esto, se formula el Índice de Desarrollo Humano (IDH), pero no solamente a partir de factores socioeconómicos como noción que se relaciona con el ingreso de una persona, su nivel educativo, el goce de acceso a la salud, la seguridad social y la discriminación de género, sino que, logra abarcar un concepto que encierra entre otras perspectivas, a los actos humanos desde la importancia de esos mismos en su criterio para determinar sus libertades en términos de capacidades (Nassbaum y Sen, 1998).

Desde una visión social de calidad de vida, igualdad, esperanza de vida, entre otros, se da un nuevo sentido a los términos de avance social estrictamente relacionados con lo económico como forma de crecimiento enmarcado en términos de cantidad solamente, para pasar a discutir el término desarrollo, como forma de progreso social en términos de calidad (Artaraz, 2002).

En la dimensión social, se evidencia el comparativo desde las características estructurales que llevan a límites insostenibles para países desarrollados, gracias al consumismo que su sociedad tiene, en contraposición a la situación de los países en vías de desarrollo, donde la pobreza hace que la subutilización de recursos naturales sea prolifera y genere bajos niveles de creación de riqueza y consumo, contrastando una asimetría en el ingreso si se hace relativa con la sociedad de países desarrollados y los que se encuentran en vías de desarrollo (Martínez y Martínez, 2010).

Respecto al visión ambiental del desarrollo sostenible, esta hace la interacción entre el ser humano y el medio ambiente, desde su relación productiva para la obtención de bienes en consideración a la satisfacción de la necesidad de los individuos, a partir de la utilización de la naturaleza de forma consciente, a partir de evaluar el impacto del crecimiento económico en la naturaleza (Vega, 2013).

ODS No 8

En términos regionales y locales, tradicionalmente el papel de la mujer se suscribe principalmente a las labores domésticas y cuidado de los hijos, y se excluye por demás el sentido de proveedora del hogar, lugar que es asignado al hombre, quien en jerarquía social cumple un rol de importancia superior que el asumido por la mujer.

Si bien es cierto que cada vez más el lugar de la mujer dentro de la sociedad cobra importancia, también es cierto que, a pesar del empoderamiento femenino en contextos familiares, sociales, laborales entre otros, dentro del escenario social, muchas veces no es prevaleciente debido a los ambientes socioculturales arraigados en torpear cambios en las estructuras y relaciones de poder entre géneros.

Pero, más allá de un ascenso social de la mujer, la igualdad de género como fundamento esencial para la construcción del desarrollo bajo preceptos de prosperidad, justicia y sostenibilidad como lo establece el ODS 5, debe ser superando las dificultades que aún prevalecen como, leyes y políticas discriminatorias que son generalizadas y no tienen un enfoque de género, además de la baja representación femenina en el escenario de liderazgo social y político.

Sin embargo, las condiciones necesarias para dicho cambio social y logro de equidad de oportunidades respecto a los hombres, debe ser un proceso que conlleve a la comprensión del

contexto en el cual se encuentran las mujeres, ya que son las encargadas de asumir labores reproductivas que muchas veces se convierten en situaciones limitantes para el acceso a un trabajo adecuado y debidamente remunerado (Massolo, 2006).

Ahora bien, el desarrollo local es un planteamiento que relaciona importantemente el rol de la mujer dentro de un contexto base para el mejoramiento de las condiciones de vida de la población en general y desde un plano de perspectiva de género, es importante señalar que las reflexiones sobre el logro de entornos de igualdad de oportunidades para las mujeres, incluidas las temáticas laborales, deben partir del involucramiento de un marco de análisis desde las causas y escenarios que hacen que las mujeres tengan desventajas y desigualdades relativamente con los hombres, y a partir de esto, encontrar las mejores maneras de subsanar dichas situaciones y poder realizar una transformación que conlleve a políticas públicas que propendan por garantizar desde un mandato normativo, lo esencial para que la igualdad sea efectivamente presente en el entorno femenino (Rigath-Pflaum 2008).

El tener un empleo es fundamental para todo individuo, independientemente de su género, condición social, filiación política, cultural o religiosa, entre otros aspectos. Sin embargo, en el mundo existe un gran número de personas bajo modalidades de empleos precarios que no favorecen para nada con el objetivo de salir de la pobreza y exclusión social a que son subyugados, por no contar con las opciones pertinentes para aumentar la productividad y generación de empleo en los entornos donde habita.

El ODS No 8 centra su razón de ser en el crecimiento económico y el trabajo decente, pretendiendo promover el crecimiento económico desde una consideración de sostenibilidad y de tipo inclusivo, y por parte del empleo, que este sea pleno, productivo y decente. Así entonces, para lograr estos propósitos, se desagrega en 12 metas, las cuales son;

1. Mantener el crecimiento económico per cápita de conformidad con las circunstancias nacionales y, en particular, un crecimiento del producto interno bruto de al menos el 7% anual en los países menos adelantados
2. Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra
3. Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros
4. Mejorar progresivamente, de aquí a 2030, la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente, conforme al Marco Decenal de Programas sobre Modalidades de Consumo y Producción Sostenibles, empezando por los países desarrollados
5. De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor
6. De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación
7. Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el

- reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas
8. Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios
 9. De aquí a 2030, elaborar y poner en práctica políticas encaminadas a promover un turismo sostenible que cree puestos de trabajo y promueva la cultura y los productos locales
 10. Fortalecer la capacidad de las instituciones financieras nacionales para fomentar y ampliar el acceso a los servicios bancarios, financieros y de seguros para todos
 11. Aumentar el apoyo a la iniciativa de ayuda para el comercio en los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados, incluso mediante el Marco Integrado Mejorado para la Asistencia Técnica a los Países Menos Adelantados en Materia de Comercio
 12. De aquí a 2020, desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo (Blanco, Amoedo y Sanchez, 2021)

Agenda 2030

En septiembre de 2015 los países integrantes de la ONU, se reúnen para aprobar la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible, el cual es un plan que busca el logro de objetivos tendientes hacia la prosperidad de las naciones desde un enfoque de respeto con el planeta y sus habitantes.

El documento se compone por 17 objetivos de desarrollo sostenible, desagregados en 169 metas de cumplimiento para el año 2030. Dentro de la agenda se retoman lineamientos sobre el cambio climático, extendiendo su implicación hacia formas de erradicación de la pobreza y atenuación de las desigualdades, así como también, la creación de planes de acción para las personas y el planeta a través de, promover el crecimiento de las economías de manera compartida, desarrollo social y protección ambiental y en cuya intención, es necesario que tanto los gobiernos, como el sector productivo privado y la sociedad civil, trabajen mancomunadamente para alcanzar las metas propuestas en este propósito mundial (Asamblea General, 2015).

El cierre de brechas de desigualdades ya sea entre países y al interior de estos por supuesto relacionados con el medio ambiente, debe tener un gradiente de transformación desde aspectos de salvaguarda de bienes públicos y así mismo, debe haber una configuración nueva de las relaciones de género.

Actualmente urge que las mujeres se inserten efectivamente en el mercado de trabajo de una manera igualitaria, ya que desde el aspecto de transversalización de géneros en los ODS, especialmente en el ODS No 8, el cual es un indicador clave para el desarrollo territorial, por ende se deben analizar concienzudamente, el por qué el mercado laboral no genera las suficientes oportunidades de acceso para las mujeres, y como esto las afecta desde factores salariales hasta sus responsabilidades familiares (Varea, 2020).

Metodología

Tipología de la Investigación

La investigación es de tipo descriptivo explicativa, ya que parte de comprender el trabajo decente de la población de mujeres en Colombia, describiendo procesos y contextos, además de realizar una explicación a partir de relacionar variables (Hernández, et al, 2014) que infieren en las oportunidades de trabajo, según las orientaciones derivadas de la reunión tripartita de expertos que plantearon la metodología de la medición del trabajo decente (OIT, 2008)

Método de Investigación

En la investigación se utilizó el método cuantitativo, para poder tener una consideración de tratamiento específico, que no solo se parametriza por la recolección de información, sino que combina la lógica de una forma heterogénea durante el proceso de elaboración del estudio (Bergman, 2010), con lo cual se realiza un proceso sinérgico entre el planteamiento del problema, la recolección de información, análisis e interpretación de resultados (Wolcott, 2009).

El estudio de igual forma procura realizar un ejercicio de revisión documental, donde se pretende observar y explicar las consideraciones de la aplicación de la política pública de trabajo decente en Colombia y su contexto en términos de oportunidades laborales para la mujer, además de relacionar el crecimiento económico y el trabajo decente con el escenario de las mujeres que realizan diversas actividades laborales no remuneradas durante el periodo 2012-2022.

Con lo anterior el estudio permitirá lograr una perspectiva más amplia y profunda del tema de investigación, a partir de su carácter cuantitativo en consideración de, analizar una realidad objetiva partiendo de mediciones numéricas y observaciones estadísticas para determinar patrones de comportamiento del fenómeno de estudio (Hernández et al, 2014), y de otra parte desde lo explicativo, exponiendo consideraciones de política pública de empleo

decente y su implicación en las oportunidades de trabajo y contexto laboral no remunerado de las mujeres en Colombia.

Diseño Metodológico

Fuentes de información; El trabajo se realiza con base en información institucional de fuentes primarias emanadas del DANE, para con ello, permitir una visión del estado actual del debate respecto al tema de investigación y divisar autores notables y hallazgos con relevancia (Yuni, et al. 2014) para el estudio en consideración, con lo cual los resultados del trabajo estarán bajo la garantía de realizarse a partir de datos institucionales, los cuales se manejarán desde lo generado por las mismas fuentes y por ende, se tomarán a nivel de universo de datos y no desde una perspectiva muestral.

La revisión de la información para los datos cualitativos necesarios para el estudio, se realizó teniendo en cuenta la normatividad referida al tema de estudio, emanada de fuentes institucionales colombianas y extranjeras, encargadas de producir información histórica que aborda el trabajo decente y la oportunidad de empleo de las mujeres, desde consideraciones de política pública.

Para la búsqueda de información cuantitativa, se efectuó una selección de datos de serie anual provenientes de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), recolectados a través de registros históricos y documentos que contienen reseñas sobre las variables consideradas para el estudio.

La clasificación de los datos es de variable cuantitativa expresada en números de tipología continua, asumiendo un número incontable de valores referido a tasas para el caso de este estudio. La escala de medición es cronológica de 11 observaciones que se relacionan a

través de un periodo de tiempo comprendido entre los años 2012-2022 (Salazar y Del Castillo, 2018).

La base de datos se construye sobre un conjunto de valores de una variable que se ordena a través de un periodo de tiempo especificado que para el caso es de 11 años, por ende, cada valor se designa genéricamente, mediante una escala según sea el caso que corresponda a cada unidad temporal que se quiera analizar, operativamente según los componentes de cada serie, los análisis se dan en una tendencia, la cual explica el movimiento de los valores de las variables a través de un periodo de tiempo dado (Rey y Ramil, 2007).

Las posibles limitaciones de la base de datos se pueden presentar desde el análisis de datos por parte del DANE, donde en el ajuste de la información se ostenten errores muestrales, sin embargo, la institución maneja parámetros de tolerancia establecidos por dominios de estudio a partir de distribución de frecuencias para detectar posibles inconsistencias y valores atípicos (DANE, 2016).

Recolección de la información; El instrumento de recolección de la información necesaria para el desarrollo del estudio fue la observación, consistente en un registro sistemático y confiable de comportamientos, que son susceptibles de medición en diversas circunstancias (Hernández, et al, 2014), con lo cual la información observada tiene utilidad tanto para la descripción cualitativa como para la estimación cuantitativa de las variables relacionadas con las oportunidades de trabajo de la mujer durante el periodo de estudio. Los pasos para la recolección de la información fueron los siguientes:

Paso 1. Definición de la observación a realizar, en el cual se consideraron aspectos afines con las oportunidades de trabajo de las mujeres, y su relación con el trabajo decente planteado por el ODS No 8 y la OIT, a partir de variables determinantes para Colombia.

- La evolución de la tasa de ocupación femenina en Colombia
- Desempleo femenino
- Jóvenes que no estudian ni trabajan (NINIS)
- Informalidad laboral de las mujeres
- Desempleo juvenil femenino
- Desempleo en mujeres según su nivel educativo
- Aspectos tendientes a describir las implicaciones de la política pública de trabajo decente en Colombia
- Información sobre el escenario de las mujeres que realizan diversas actividades laborales no remuneradas y a su aporte a la economía.

Paso 2. Extracción de aspectos representativos a observar, donde se plantearon según lineamientos de la OIT, con base en la definición de la observación de variables determinantes de las oportunidades de trabajo para las mujeres así;

- Evolución de la tasa de ocupación femenina en Colombia
- Desempleo femenino
- Jóvenes que no estudian ni trabajan (NINIS)
- Informalidad laboral de las mujeres
- Desempleo juvenil femenino
- Desempleo en mujeres según su nivel educativo

Paso 3. Establecer y definir de las unidades de observación, debido a la naturaleza del mismo, se especifica en que sean observaciones anuales durante el periodo 2012-2022 provenientes de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) y demás documentos bibliográficos utilizados para esta investigación.

Análisis de la información; El análisis de los datos se hace desde un criterio descriptivo e inferencial, examinando su consideración y significancia con el objeto de estudio, para realizar el análisis estadístico de las tendencias en los temas cuantitativos (Hernández, et al, 2014).

A través de un ejercicio correlacional se pretendió generalizar los resultados obtenidos del universo de estudio, el cual como se señaló anteriormente, corresponde a las mujeres colombianas, cuyo tratamiento se realiza a través de medidas definidas por la OIT, con relación a las variables tomadas para medir las oportunidades de trabajo de la población.

El programa estadístico que se utilizó fue el IBM Statistics 25^o versión, el cual es un software con un paquete tecnológico usado para el análisis de datos estadísticos, con aplicación confiable para estimar paramétricos de estudios en ciencias sociales.

El estudio se basa en el análisis de regresión múltiple, ya que se pretende explicar la relación de las variables determinantes de las oportunidades de empleo de las mujeres en Colombia, teniendo en consideración que para estimar los parámetros del modelo se utiliza el método de mínimos cuadrados ordinarios (MCO) y el método máxima verosimilitud (MV) y para evaluar su significancia, se aplicarán pruebas de bondad estadística, que especifiquen con la mayor confiabilidad el análisis paramétrico o no paramétrico del modelo econométrico.

Política Pública de Trabajo Decente en Colombia y sus Consideraciones en Materia de Género

En este primer capítulo del estudio realizado, se acomete a disentr el accionar de la política pública de trabajo decente bajo la observación de los factores estructurales definidos por la OIT, como referente conceptual de la implementación de la política pública laboral adoptada por el país y su relación con las consideraciones contextuales de las mujeres respecto a la dimensión de oportunidades laborales que han tenido durante el periodo 2012-2022.

La política pública de trabajo decente en el país se ha planteado como un elemento más de desarrollo y crecimiento, por ende, es importante considerar también, su relación con el argumento de género que actualmente cobra relevancia en todo aspecto de desarrollo sostenible. Así entonces, se puede iniciar este apartado con los preceptos de Juan Somavia director general de la OIT en 1999, quien brindó un concepto general acerca del trabajo decente, y lo contextualizó en cuatro objetivos estratégicos: principios y derechos en el trabajo, focalización en la creación de empleo como mandato político, protección social como mandato ético y el diálogo social como mandato organizativo de la OIT. Pero es a partir de 2009 cuando el objetivo primordial de la OIT se ciñó a promover oportunidades para que las mujeres y los hombres consigan un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. (Tangarife. et al, 2010).

A partir de lo anterior en Colombia la normatividad jurídica que regula las actividades y brindan derechos a las mujeres como trabajadoras, tiene una multiplicidad de aspectos, por ende, para este trabajo se tendrán en cuenta las provenientes a partir de principios constitucionales.

Para iniciar con el análisis se tiene que, en el artículo 13 de la constitución nacional se expresa la libertad de las personas y su igualdad ante la ley, sin discriminación alguna, pero este

contexto se debe dar tanto en hombres como en mujeres. En cuanto a lo referido al trabajo, el artículo 25 señala que el trabajo es un derecho y una obligación social, que goza de la protección del Estado, por ende, toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Para el caso específico de la mujer, en el artículo 43 se hace especial hincapié en que la mujer y el hombre tiene iguales oportunidades, además de enmarcar que la mujer no podrá ser sometida a ningún tipo de discriminación durante el embarazo, además después del parto el Estado le otorgara asistencia y protección, recibirá un subsidio alimentario si se encuentra desempleada o desamparada y finalmente se le apoyara si es mujer cabeza de familia.

En materia de seguridad social, el artículo 48 estipula que la seguridad social es un derecho irrenunciable para toda la población y en el artículo 53, se afirma como principio fundamental en el trabajo, que la mujer y la maternidad tengan una protección especial (CPC, 1991).

Además de lo anteriormente señalado, la consideración de un trabajo amparado por el Estado, deja ver que en términos de ocupación, el desempleo femenino en Colombia es sustancialmente elevado, y para 2012 la brecha de género era de 4,8 puntos porcentuales respecto a la de los hombres, ocupando el más alto nivel comparado con los demás países de América Latina (SEDLAC, 2015), aunque dicha situación no es exclusiva del país, sí es materia de análisis riguroso, sobre todo con el fin de poder elaborar un contexto de aproximación específica, en cuanto a las principales inferencias que tuvo la política pública durante el periodo de estudio, dentro del mercado laboral femenino y sus oportunidades efectivas de empleo.

En cuanto a principios y derechos en el trabajo que deben ser efectivos para las mujeres, la estabilidad ocupacional reforzada para las madres, las licencias de maternidad, el permiso para lactar y salas de maternidad, la prohibición de realización de pruebas de embarazo para los

proceso de contratación, la igualdad salarial y las medidas de protección ante el acoso laboral sexual, son representativas y diferenciales respecto a lo que aplica tanto para hombres y mujeres a través de las normas especificadas en el código sustantivo del trabajo y demás legislación relacionada con los temas laborales en el país. no obstante, lo anterior, la normatividad no ha contemplado el cuidado del hogar como una labor que debe ser remunerada y que demanda tiempo como actividad laboral, aunque en la actualidad la legislación ha demostrado interés en el asunto, con la formulación del Decreto 1228 de 2022, donde su objeto formulador de política pública se ciñe a reconocer y redistribuir el cuidado del trabajo del hogar bajo cuatro líneas de colaboración, el Estado, el mercado, la comunicad y los hogares.

Al respecto se puede establecer que, por términos legales de contratación las mujeres ocupadas acceden a todos los beneficios que las normas dictaminan, pero esto no es el caso de las mujeres que se ocupan en el sector informal, lo cual se establece en el contexto de una construcción social derivada de la exclusión de trabajadores del proteccionismo laboral, en donde por una lado, se ha debilitado el colectivo laboral de las mujeres a través de los años, lo cual se puede evidenciar en la evolución de la informalidad de las mujeres, y por consiguiente las cifras señalan que la dinámica presentada durante el periodo de observación ha sido inconstante, siendo relevante establecer que se inicia con una tasa del 54,4 de informalidad en el 2012 y se finaliza con 56,8 en 2022, señalando con esto que el mejoramiento de las cifras no ha sido positivo, ya que a lo largo de los años el indicador en términos generales ha crecido en 2,3 puntos, lo cual indica que en términos de garantías de derechos laborales para las mujeres, la informalidad señala que en ese sentido los aspectos relacionados con la exclusión de la protección laboral, reflejan una evolución no favorable en términos de derechos laborales para las mujeres del país, ver figura 1. Por otro lado, según cifras del DANE, las mujeres realizan las

tres cuartas partes del trabajo de los hogares que no es remunerado, donde en términos específicos de jornada laboral, se ve incrementada considerablemente, quitando tiempo para actividades productivas de las mujeres, independientemente que sean jóvenes o adultas, lo cual, infiere importantemente en la potencialidad de participación femenina en el mercado laboral colombiano (DANE, 2020)

Aunque en el país se han hecho avances para el reconocimiento y visibilidad de las actividades del cuidado que efectúa la mujer y que deben ser medidas y valoradas en términos económicos, esto requiere una transformación cultural, institucional y sobre todo de normativas que profundicen en el beneficio del factor económico laboral de las mujeres.

Con las alteraciones presentes en materia de cambios en las estructuras familiares, variaciones en las tendencias demográficas y epidemiológicas que anticipan una mayor parte de la población en situaciones de dependencia, junto con un crecimiento económico incipiente para el mediano plazo y desafortunadamente la elevación de niveles de pobreza en la región, la conveniente provisión de políticas públicas que permitan una adecuada conciliación entre la vida personal y la laboral de las mujeres, son cruciales para cumplir con lineamientos dados desde el ODS No 8 por ejemplo, el cual busca el logro del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para la población en general, pero especialmente con la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor entre hombres y mujeres.

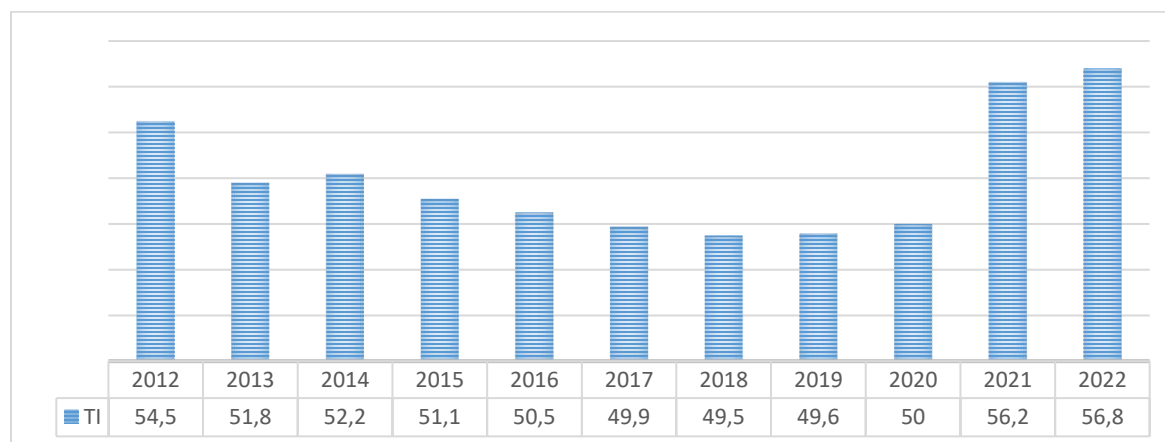
Pero no solo la brecha salarial es materia de interés, también lo son las desigualdades de contextos socioeconómicos, que afronta la mujer en Colombia, si bien es cierto que las necesidades de cuidado no disminuirán, las acciones acerca del tema deben centrarse en una delegación más equitativa y equilibrada, su repartición debe pensarse de manera diferente donde

exista una reorganización social que involucre a las familias y principalmente a los hombres, como también al Estado y al mercado laboral.

La transformación de la situación actual de las mujeres y sus cargas de trabajo y cuidados del hogar conjuntas, convirtiendo muchas veces sus actividades en dobles y triples jornadas laborales, no deben considerarse como asuntos privados, que sean subsanables con recursos propios de las familias, más aún si son hogares con dificultades en la creación de ingresos, sino que se establezca un planteamiento de apoyo desde la gestión pública a las mujeres trabajadoras con la creación y fortalecimiento de acciones públicas enfocadas al cuidado, como parte integral de un aspecto transversal en materia de cumplimiento de la agenda de desarrollo sostenible prevista para el país (ONU Mujeres, DANE y Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, 2020).

Figura 1.

Evolución Tasa de Informalidad Femenina 2012-2022



Fuente. Construcción propia con base en información de la GEIH-DANE

La creación de empleo como mandato político en Colombia, debe ir de la mano con los gradientes de inversión para poder crear una sinergia de crecimiento económico, razón por la cual, el mejoramiento de las condiciones de demanda del mercado laboral, puede ser logrado con

la dinamización de los medios de producción dentro del aparato económico. Pero para que esto se dé, es importante el rol que juega el sistema financiero y la disposición de oferta de recursos para movilizar los flujos de inversión dentro del circuito económico.

Sin embargo, en contraste con lo anteriormente señalado, la dinámica de acceso financiero de la población femenina, hace visible que las mujeres acceden en menor cuantía a los servicios financieros respecto a los hombres, en reporte hecho por inclusión financiera se tiene que para 2020, las mujeres presentaron una brecha de 5,3 puntos porcentuales respecto a los hombres, y al realizar una observación desde una consideración crediticia que establece una brecha de 3,5 puntos porcentuales en la totalidad de los productos de crédito del mercado financiero colombiano. Lo anterior indica que en lo relacionado con el acceso crediticio se presenta una barrera de género para acceder a este tipo de productos financieros, lo cual puede estar asociado a diferencias establecidas en el mercado laboral entre hombres y mujeres, una mayor prevención al riesgo y elementos socioculturales entre otros.

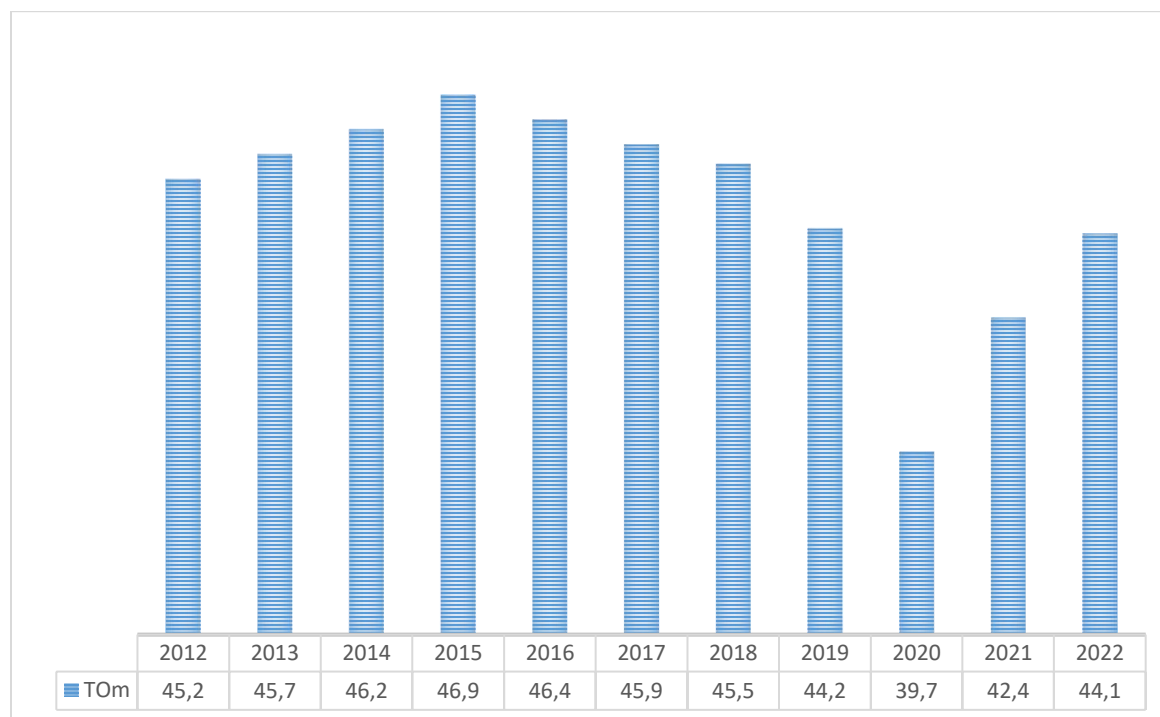
Pero las brechas de género en materia financiera no solo se suscriben a productos crediticios, sino que también abarcan las capacidades financieras, en torno a que los hombres cuentan con mayores conocimientos acerca de administración financiera, lo cual conlleva a que el comportamiento y actitud ante el consumo de servicios financieros, tenga una disparidad en cuanto a lo que las mujeres plantean para sus intenciones crediticias, (Dabla. et al, 2015).

Respecto a la dinámica ocupacional colombiana de las mujeres, con la promulgación de la Ley 823 de 2003, la cual dicta normas de igualdad de oportunidades laborales para la mujer, se puede estimar que uno de los principales elementos de formulación de la norma, tiende a promover y fortalecer el acceso de las mujeres al trabajo urbano y rural, además de la generación de ingreso en condiciones de igualdad, y para ello entre otras estancias establece; acciones en

contra de la discriminación laboral y aplicación de factores salariales equitativos, formulación de programas de formación y capacitación para la mujeres, apoyo tecnológico y organizacional a las micro, pequeñas y medianas empresas con dirección de mujeres y garantizar la tenencia de la tierra para las mujeres rurales.

Dicha ley tuvo una consideración legal ampliada en lo establecido en la ley 2117 de 2021, la cual instituye medidas para fortalecer y promover la igualdad de la mujer en el acceso laboral y en educación en los sectores económicos donde se han tenido baja participación, sin embargo, este nuevo adicional legal estuvo ceñido a establecer un plazo de un año para la estrategia de proporción, capacitación e inclusión laboral en educación para la mujer, especialmente la cabeza de familia.

El resultado de dicha normatividad en el plano de políticas de favorecimiento al empleo de la mujer se direccionó principalmente al sector privado, donde el Gobierno especialmente genero incentivos para la contratación de mujeres en empresas del sector productivo colombiano (ANDI, 2018), dichas acciones se pudieron ver reflejadas en la ocupación que han tenido las mujeres durante el periodo de estudio 2012-2022, ver Apéndice 1, donde la tendencia fue creciente para los años 2012-2015, pero luego se genera un descenso importante del indicador entre los años 2016-2020, queriendo decir con esto que a pesar de las acciones planteadas por el Gobierno, el impacto de las mismas no tuvieron una repercusión importante esperada en términos de empleabilidad de la mujeres, como lo resultó siendo durante los primeros años de observación, donde la tendencia fue creciente. Durante los años 2021 y 2022 la ocupación de las mujeres nuevamente restablece un panorama de recuperación, posiblemente gracias a los efectos de desempeño económico luego de la pandemia, ver figura 2.

Figura 2.*Evolución Tasa de Ocupación Femenina 2012-2022*

Fuente. Construcción propia con base en información de la GEIH-DANE

La seguridad social como estamento directriz y mandato ético de la política pública de empleo decente del Gobierno, deja ver que está altamente relacionada con la informalidad, ya que, si la mujer no se encuentra empleada, no cotiza en seguridad social en pensión, el aseguramiento en salud, lo puede realizar por medio de el régimen subsidiario de salud estatal, así que el análisis se centra en términos del amparo pensional.

Cifras de fondos privados de pensión en Colombia enuncia que a nivel general el 54,2% de los pensionados son mujeres y el 45,8% corresponden a los hombres, en este argumento es importante señalar que, en el contexto de aseguramiento pensional las mujeres presentan una menor cuantía con relación a los salarios, pensiones, tasas de remplazo, semanas cotizadas y edades de pensión en comparación con los hombres.

En este sentido, vale la pena señalar que en términos de contrastar la proporción de la pensión respecto al salario con el cual se pensionaron las mujeres, es la tasa de remplazo la que cuantifica dicha relación, así entonces, según las cifras se puede establecer que las mujeres presentaron una tasa de remplazo menor que la de los hombres.

Para el caso del fondo público, el 52,43% de los pensionados son hombres y el 47,57% mujeres, y en promedio los hombres tienen pensiones superiores, un mayor número de semanas cotizadas y una jubilación más tardía respecto a las mujeres (Quiroga, 2021).

Puntos relevantes de análisis son, por un lado, la forma en cómo se pensiona la mujer, que a pesar de tener una incidencia mayor de propensión pensional en los fondos privados, en términos nominales mayor que la de los hombres, se estima que efectivamente tienen un pensión pagada de menor cuantía que la de los hombres, señalando con esto que las mujeres reciben ingresos menores en comparación con los hombres en el fondo privado y se pueda evidenciar que existe una brecha de ingresos en este sentido. Por otro lado, en el fondo público, efectivamente son mayores los pensionados hombres, y de igual forma los ingresos percibidos por estos mismos por concepto de pensión, también son mayores que los de las mujeres.

Entonces, desde el plano de aseguramiento social en pensión, las mujeres trabajadoras de Colombia presentan una disparidad respecto a los hombres en el sentido de ingresos pensionales, lo cual, en cierta medida reafirma la desigualdad salarial existente entre hombres y mujeres, y en términos de propensión pensional se evidencia que las afectaciones de las disparidades en el ingreso mayormente impactan de forma negativa a las mujeres, ya que son el resultado de tener una desigualdad salarial durante su tiempo de vida laboral.

Respecto al diálogo social en materia laboral, las organizaciones sindicales realizan prácticas y dinámicas organizativas que propician la desigualdad de género, manifestándose

principalmente en, la falta de conciliación entre la vida laboral, sindical y familiar, lo cual en términos prácticos dificulta para las mujeres el poder acceder a un rol gerencial dentro de los sindicatos y participar dentro de un rol directivo en los mismos, lo cuales muchas veces tienen una organización masculinizada, generando asimetrías en términos de poder simbólico.

La tarea del cuidado del hogar que principalmente recae sobre la mujer en el ámbito sindical, se ve reflejada en términos de participación y militancia activa de estos estamentos sindicales, ya que las responsabilidades del hogar, demandan gran parte de tiempo de las mujeres, lo cual afecta la dedicación de tiempo en escenarios de discusión social, donde es necesario la disposición de tiempo necesario para poder lograr tener un rol destacado y una posición directiva.

Pero a pesar de lo anterior, el papel de la mujer en los estamentos sindicales ha ganado terreno desde consideraciones de política pública de igualdad de género, lo cual se refleja en la adopción de estrategias de como la imposición de cuotas igualitarias en órganos de representación (Bermúdez y Roca, 2019).

En Colombia la participación femenina en el sindicalismo es de 41% frente al 59% de los hombres, estableciendo una brecha significativa de género en términos de afiliación sindical, lo cual es un panorama de deterioro participativo de las mujeres, debido a su exclusión de los debates de importancia y no proclamación de necesidades laborales específicas de las mujeres en el ámbito laboral, donde la falta de representación deja por fuera estos contextos de la discusión del mercado laboral.

Desde otro aspecto existen factores que puede ser relacionados con la baja participación sindical de la mujer, ya que, para ser partícipe de estos estamentos, la mujer debe estar vinculada con un empleo formal, y como se ha visto, es en el sector informal donde las mujeres desarrollan

sus actividades labores mayormente, puesto que es en este tipo de labores donde pueden tener la disponibilidad de crear su sustento económico y ejercer sus actividades no remuneradas, consistentes en el cuidado familiar. Así mismo, otros factores que pueden incidir en la baja participación de diálogos sociales, radica en la estigmatización social de las mujeres de liderazgo social, habitualmente asociadas al terrorismo, contexto proliferado por personas con ideas políticas adversas y de índole derechista, y sumado a esto, los costos personales de la participación social, las lleva también a asumir reproches sobre la vida familiar en el sentido de la percepción que se tiene sobre la priorización de la vida laboral sobre la personal o familiar de las mujeres pertenecientes a estos espacios, como los sindicatos y demás liderazgos sociales (Castellanos, 2020).

Análisis Correlacional de Variables Incidentes en las Oportunidades de Empleo para las Mujeres en Colombia Durante el Periodo 2012-2022

La concepción de trabajo decente promovida por la OIT tiene la implicación de concebir puestos de trabajo suficientes para la demanda de mercado de los países, y estipula de igual forma que estos deben ser productivos y de calidad, donde tanto el trabajador como la trabajadora desempeñen sus actividades laborales en plenas condiciones de libertades, trato igualitario de género, seguridad laboral y dignidad humana.

A través de este capítulo, se analizará la noción de trabajo decente proclamado por la OIT, con la incidencia de las oportunidades de trabajo de las mujeres en Colombia durante el periodo 2012-2022; desde un panorama empírico podrá vislumbrarse si efectivamente el concepto de trabajo decente agremia las expectativas de la población femenina, y que de igual forma, sirva como un catalizador de políticas públicas en torno a mejorar las condiciones sociales y económicas de las mismas.

Así entonces, las mediciones de variables determinantes dentro de un modelo econométrico, resultan ser una forma idónea de determinar explicaciones de fenómenos de estudio, y poderlos explicar a la luz de planteamientos teóricos, para el caso la incidencia de variables relacionadas con la dinámica de ocupación de las mujeres a través del periodo 2012-2022. Así entonces, desde el linimento teórico, se inicia este capítulo con lo siguiente;

Modelo Teórico

A partir de las concepciones presentadas por el director de la OIT en 1999 sobre el trabajo decente, término acuñado desde un concepto que debe expresar lo que debería ser para el mundo globalizado, un empleo digno. Según lo establecido en la reunión tripartita de expertos en

medición de trabajo decente, se plantean cuatro objetivos estratégicos de la OIT (Derecho, empleo, protección y diálogo social), (OIT, 2008).

La noción de trabajo decente admite la existencia de que el mercado laboral tenga oportunidades de empleo para todos los que pueden trabajar y que además buscan empleo, por ende, para este análisis es fundamental el supuesto de que un elemento constitutivo del trabajo decente es en términos de medición, el porcentaje de personas de un país que se encuentran ocupadas (Anker. Et al, 2003).

Como se mencionó anteriormente en la reunión tripartita de expertos en medición de trabajo decente, la OIT, propuso medir las oportunidades de empleo a partir de los siguientes indicadores;

- Una relación entre empleo y población comprendida entre 15 y 64 años
- La tasa de desempleo
- Análisis de jóvenes que no están ni estudiando ni trabajando, con edades comprendidas entre 15 y 24 años
- Empleo informal, (OIT, 2008).

Ahora bien, debido a la información que se produce en Colombia desde el ente institucional encargado para ello, existen mediciones que se realizan a través de la GEIH, que apuntan a poder estructurar una serie de indicadores que reflejan las nociones sugeridas por la OIT, y que sirven para determinar con indicadores específicos de las mujeres género, como ha sido la evolución en Colombia de elementos que pueden ser relacionadas con la ocupación femenina durante el periodo estudiado.

En el sentido aplicado para este trabajo y en referencia a la dimensión de las oportunidades de trabajo de las mujeres en Colombia durante el periodo de estudio, se parte de la

comprensión del comportamiento que tienen las variables relacionadas con el estudio de medir las oportunidades relativas que tienen las mujeres en el mercado laboral nacional, ya que son estas las que se reflejarán desde la concepción del modelo teórico que sustentaran las relaciones existentes entre variables definidas para este ejercicio cuantitativo. Así entonces, la dimensión oportunidades de trabajo se constituye de las siguientes variables;

- Tasa de ocupación femenina (la cual se define directamente como la demanda efectiva de trabajo del modelo)
- Tasa de desempleo en mujeres
- Jóvenes mujeres que no estudian ni trabajan (NINIS),
- Tasa de informalidad laboral femenina,
- Tasa de desempleo juvenil femenina
- Tasa de desempleo mujeres según nivel educativo.

La tasa de ocupación puede ser vinculada con la noción del pleno empleo, donde la oferta de trabajo logra satisfacer a la demanda del mismo, pero en la realidad la tasa de desocupación no puede ser inexistente, por ende, la concepción del pleno empleo en el contexto se toma como un bajo nivel del desempleo en la economía, el cual puede ser igual o menor que un 3% de la población activa.

Desde una concepción Keynesiana, el pleno empleo garantiza el equilibrio de la economía, situación en la cual se pueden aprovechar eficientemente los factores productivos y de igual forma, en las economías de libre mercado, el volumen de ocupación en el mercado de trabajo depende de las empresas y su demanda laboral, ya que ellos tienen la iniciativa para determinar el número de empleos según sus niveles de producción y sus expectativas de rentabilidad por parte de la dinámica productiva (Pérez y Merino, 2010).

En consideración a las jóvenes que no estudian ni trabajan, la teoría nos indica que son un obstáculo para el crecimiento y el desarrollo económico, ya que, por motivos de no estar en instituciones educativas y fuera del mercado laboral, estas jóvenes deterioran al capital humano necesario para el impulso de la innovación y la adaptación de nuevas tecnologías en el aparato productivo de las naciones (Hoyos et al, 2016).

El mercado de la informalidad laboral de las mujeres es difícil de caracterizar, pero deja ver dos características definidas, la primera de ellas se relaciona con la heterogeneidad que presentan los trabajadores informales, y la segunda tiene que ver con las diferentes concepciones teóricas sobre la definición del sector informal. Por un lado, existe la visión netamente monetarista, donde la indexan con la dimensión de la pobreza social, donde se parametrizan con ingresos bajos y peores condiciones laborales en sus actividades, y desde otro lado, existen visiones que se centran en el cumplimiento de regulaciones institucionales.

El enfoque de la informalidad en la mujer se explica a través de la concepción del mercado laboral dividido en un segmento moderno y un gran cúmulo de actividades económicas, así entonces, se supone que el sector moderno realiza grandes inversiones en capital humano y físico, donde la acumulación se basa de cierta forma en relaciones asalariadas.

En la economía, el sector de alta productividad es pequeño, razón por la cual no alcanza a la absorción de toda la oferta laboral disponible, más si no es calificada. Por ende, las personas que no son absorbidas por esta demanda del mercado laboral, se proponen fundamentalmente por asegurarse un nivel mínimo de subsistencia, y es en esta situación laboral que se precariza los trabajos y trabajadores y se denomina informalidad (Uribe et al, 2006).

Principalmente, el desempleo juvenil femenino está relacionado con las dinámicas demográficas, ya que la elevación de las tasas de natalidad y posterior incremento poblacional,

presionan la oferta laboral, lo cual hace que sea difícil encontrar empleo en esta etapa de juventud, además las brechas del mercado laboral relacionadas con las competencias laborales y las requeridas por el mercado, permiten que se presente una progresiva capacidad de generación de ingresos.

Además de lo anterior, el mercado laboral de las jóvenes se impacta con las recesiones económicas, donde, por un lado, las familias incrementan su oferta laboral, debido a que los más jóvenes deben salir a conseguir empleo y, por otro lado, las empresas despiden especialmente a personas jóvenes de sus nóminas, para ajustar sus costos y hacer frente a sus niveles de productividad y periodos de bajo crecimiento económico. Todo lo anterior hace que las jóvenes experimenten restricciones fuertes al momento de entrar al mercado laboral (De la Hoz et al, 2012).

Dentro de la mirada de la teoría del capital humano, la idea de la educación como un proceso de inversión que realizan las personas en el presente, en función de un mejoramiento en los ingresos futuros, ya que dicha inversión puede ser compatible con incentivos futuro para protección ante situaciones de desempleo, debido a que se supone que, a mayor nivel educativo, menor riesgo de que los trabajadores se sitúen en un paro laboral (Mincer, 1991).

Es importante señalar que los contextos anteriores se fundamentan para su exposición con las determinaciones provenientes de entidades rectoras de materias de trabajo a nivel global, desde un sentido de aceptar las variables anteriormente enunciadas, como elementos constitutivos de una medición pertinente del trabajo decente a través de las posibilidades de empleo que tienen las mujeres en términos de su ocupación laboral.

Modelo Matemático

A partir de los fundamentos teóricos expuestos anteriormente, se puede establecer la siguiente relación;

$$Y = \delta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5$$

Donde

- Y = Valor estimado de la variable dependiente
- δ = Intercepto
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ y β_4 y β_5 = Son los estimadores muestrales de los coeficientes de las variables independientes
- X1, X2, X3, X4 y X5 = Variables independientes

Su especificación es la siguiente:

- Y = Tasa de ocupación (TO); es la razón entre la población que se encuentra ocupada y la población económicamente activa, la cual se encuentra en condiciones propicias para integrarse al mercado laboral. Sin embargo hay que definir dos aspectos importantes de este indicador, el primero de ellos, se relaciona con especificar que es la población activa, la cual se compone de personas de 16 años en adelante hasta los 64 años, que se encuentran trabajando, ya sea como empleados o como independientes y que reciben un pago o retribución por ello, además dentro de este contexto, también se consideran activos, a los que gozan de un salario, ya sea por desarrollar actividades laborales en una empresa familiar donde además comparten convivencia, y el segundo aspecto, dentro de esta concepción de población activa, también se tiene en cuenta tanto a los empleados, como a quienes se encuentran en búsqueda de trabajo en el momento, es decir desde una concepción neoclásica, a los

que se encuentran en el desempleo ficcional. La tasa de ocupación en el modelo matemático funciona como variable dependiente y se utiliza para la caracterización del fenómeno de estudio, es decir la situación que se explica, así entonces, la afectación de esta se da en términos de la presencia y acción de la variable independiente. La variable dependiente es el resultado de la tendencia del comportamiento del objeto de estudio que se estima, los valores que toma esta, están dados en función de los valores que toma la variable independiente, por ende, la variable independiente interpreta la consecuencia de las variaciones en el objeto de examen u observación.

- X_1 = Tasa de desempleo (TD); es la relación porcentual entre el número de personas que están buscando trabajo (DS), y el número de personas que integran la fuerza laboral (PEA).
- X_2 = Jóvenes que no estudian ni trabajan (NINIS); definido como el porcentaje de jóvenes de 14 a 28 años que no se encuentran ni estudiando ni trabajando, contrastado con la población total de jóvenes, su consideración matemática es:
$$\frac{\text{Número de jóvenes desempleados} + \text{número de jóvenes económicamente inactivos} - (\text{número de jóvenes económicamente inactivos y desempleados que estudian o se están capacitando})}{\text{número total de jóvenes}} * 100$$
- X_3 = Tasa de informalidad laboral (TI); Según el DANE los datos obtenidos por medio de la GEIH el ocupado informal (OI), son las personas que durante el periodo de referencia se encontraban en situaciones específicas que los hacen categorizarse como informales en el mercado laboral. Los datos son derivados del indicador

proporción de informalidad (PI), el cual es el coeficiente de la relación población ocupada informal (I) y la población ocupada (PO).

- X_4 = Tasa de desempleo juvenil (TDJ); porcentaje de la población entre 14 y 28 años que se encuentran desempleados o en búsqueda de empleo.
- X_5 = Tasa de desempleo según nivel educativo (TDsNE); Para valorar un indicador global que refleje la relación del desempleo de la mujer según su nivel educativo, se tuvo en cuenta la conformación de las mujeres de la población económicamente activas (PEA) y la población en edad de trabajar (PET), para estimar una tasa de desocupación para mujeres según su nivel educativo, a partir de las variables que pondera el DANE, la cuales son; ningún estudio, bachiller, técnicos o tecnólogos, universitarios y posgrado.

Las variables independientes en este caso las anteriormente mencionadas (TD, NINIS, TI, TDJ y TDsNE), se encuentra en el objeto de estudio o en su propio entorno, estas variables tienen la facultad de influir, incidir, condicionar o causar que otras variables cambien su comportamiento, las variables independientes tiene la facultad de establecer el grado de relación con la variable objeto de estudio o dependiente, así entonces, la variable independiente permite estimar el comportamiento de la variable efecto cuando los valores de la variable causa se producen.

Modelo Estadístico o Econométrico

Para esta investigación se determinó la estimación del modelo de regresión lineal múltiple (MRLM), a partir del método de mínimo cuadrados ordinarios (MCO), donde sus supuestos de consistencia se centran en determinar aproximadamente los coeficientes del modelo a plantear, pretendiendo minimizar el error de estimación, lo cual se expone mediante la

diferencia del error observado y el error calculado al cuadrado, así entonces, los estimadores obtenidos serán MCO y cumplen con las siguientes propiedades estadísticas;

- Los estimadores están expresados en valores observables, los cuales se obtuvieron a través de muestras y su cálculo es básico.
- Los estimadores se proponen en datos puntuales representados en un solo valor del parámetro poblacional.
- Con los estimadores obtenidos se define la regresión muestral.

Así entonces, para validar el MRLM, se toman como supuestos simplificadores los siguientes:

- Supuesto 1. No existe colinealidad exacta entre las variables independientes o explicativas; la cual señala una alta relación lineal aproximada entre las variables independientes, o en otras palabras cuando existe multicolinealidad.
- Supuesto 2. Para las variables independientes, la varianza del termino de error debe ser constante u homoscedastica; donde se evalúa la existencia de igualdad de varianzas de los errores del modelo a plantear.
- Supuesto 3. Para las variables independientes no existe autocorrelación; determinando que los errores de las observaciones no presenten correlación (Gujarati, 2001).

Definición de variables del modelo estadístico o econométrico

- Variable dependiente; Tasa de ocupación (TO)
- Variables independientes; Tasa de desempleo (TD), Jóvenes que no estudian ni trabajan (NINIS), Tasa de informalidad laboral (TI), Tasa de desempleo juvenil (TDJ) y Tasa de desempleo según nivel educativo (TDsNE).

Planteamiento de Hipótesis para Variables Regresoras del Modelo

- Hipótesis 1: definida con Tasa de desempleo (TD);
 - H_0 = No existe relación estadísticamente significativa entre la Tasa de desempleo y la Tasa de ocupación
 - H_1 = Si existe relación estadísticamente significativa entre la Tasa de desempleo y la Tasa de ocupación
- Hipótesis 2: definida con Jóvenes que no estudian ni trabajan (NINIS);
 - H_0 = No existe relación estadísticamente significativa entre Jóvenes que no estudian ni trabajan y la Tasa de ocupación
 - H_1 = Si existe relación estadísticamente significativa entre Jóvenes que no estudian ni trabajan y la Tasa de ocupación
- Hipótesis 3: definida con Tasa de informalidad laboral (TI);
 - H_0 = No existe relación estadísticamente significativa entre la Tasa de informalidad laboral y la Tasa de ocupación
 - H_1 = Si existe relación estadísticamente significativa entre la Tasa de informalidad laboral y la Tasa de ocupación
- Hipótesis 4: definida con Tasa de desempleo juvenil (TDJ);
 - H_0 = No existe relación estadísticamente significativa entre la Tasa de desempleo juvenil y la Tasa de ocupación
 - H_1 = Si existe relación estadísticamente significativa entre la Tasa de desempleo juvenil y la Tasa de ocupación
- Hipótesis 5: definida con Tasa de desempleo según nivel educativo (TDsNE).

- H_0 = No existe relación estadísticamente significativa entre la Tasa de desempleo según nivel educativo y la Tasa de ocupación
- H_1 = Si existe relación estadísticamente significativa entre la Tasa de desempleo según nivel educativo y la Tasa de ocupación

Aplicación de Correlaciones para Variables del Modelo

Según el modelo teórico del estudio y los antecedentes conceptuales, se determinó realizar regresiones para cada variable dependiente, con la pretensión de verificar la significancia estadística individual para el modelo econométrico a plantear.

Regresión lineal Tasa de desempleo (TD): Como el coeficiente de Pearson es $-0,948$, cercana a -1 , lo que indica que hay una alta correlación entre las variables TO y TD, y es significativa al $0,01$, lo cual posibilita una regresión lineal, ver Apéndice 2.

Tabla 1.

Correlaciones TO – TD

		Tasa Ocupación	Tasa Desempleo
Tasa Ocupación	Correlación de Pearson	1	$-,948^{**}$
	Sig. (bilateral)		,000
	N	11	11
Tasa Desempleo	Correlación de Pearson	$-,948^{**}$	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	11	11

Nota. **. La correlación es significativa en el nivel $0,01$ (bilateral).

En el resumen del modelo, el coeficiente de determinación $R=0,948$ indica que existe una alta relación entre las variables TO y TD, y un coeficiente de determinación $R^2 = 0,899$, es decir que el 89% de la TO es explicada por la variación de la TD, lo cual equivale a señalar que,

dentro de las observaciones realizadas, la tasa de desempleo presentada en las mujeres durante el periodo 2012-2022, efectivamente tiene una consistencia estadística adecuada, para poder explicar de manera apropiada la incidencia que durante el tiempo ejercieron las variaciones de la tasa de desempleo femenino con los volúmenes de ocupación laboral de las mujeres en Colombia.

Tabla 2.

Resumen del modelo TO –TD

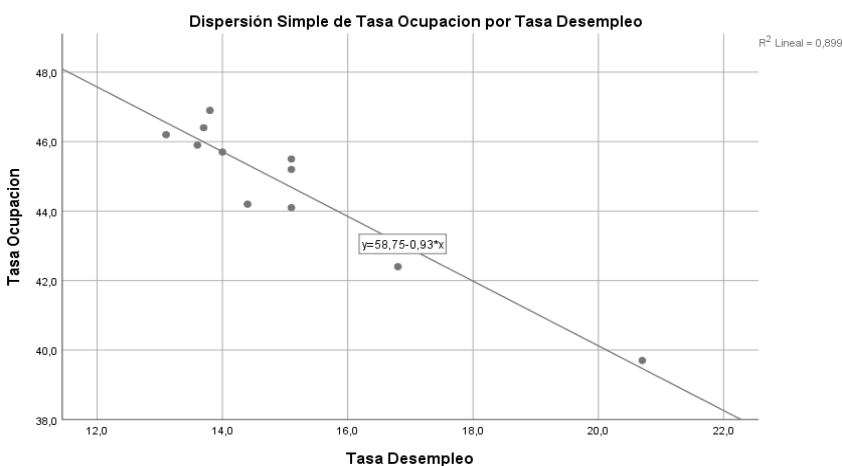
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,948a	,899	,888	,7025

Nota: Predictores: (Constante), Tasa Desempleo

En la gráfica de dispersión TO –TD se comprueba que existe un patrón de la variable hacia un modelo inverso, es decir que, ante variaciones negativas de la tasa de desempleo, la tasa de ocupación tiende a mejorar sus niveles, lo cual puede señalar que un aumento de la tasa de ocupación de las mujeres, es explicado por una disminución de la tasa de desempleo femenino.

Figura 3.

Dispersión TO-TD



Fuente. Estimación de Programa estadístico SPSS

Regresión lineal Jóvenes que no estudian ni trabajan (NINIS): Como el coeficiente de Pearson es -0,416, lejano a -1, indica que hay una baja correlación entre las variables TO y NINIS, y no es significativa al 0,01. Sin embargo, esto no imposibilita una regresión lineal, así entonces se puede afirmar que estadísticamente, la estimación de la incidencia de las NINIS femeninas en la ocupación de las mujeres, no establece la consistencia necesaria para encontrar una relación de causalidad efectiva en el contraste de estas dos variables, ver Apéndice 3.

Tabla 3.

Correlaciones TO – NINIS

		Tasa Ocupación	No estudia No trabaja
Tasa Ocupación	Correlación de	1	-,416
	Pearson		
	Sig. (bilateral)		,203
	N	11	11
No estudia No trabaja	Correlación de	-,416	1
	Pearson		
	Sig. (bilateral)	,203	
	N	11	11

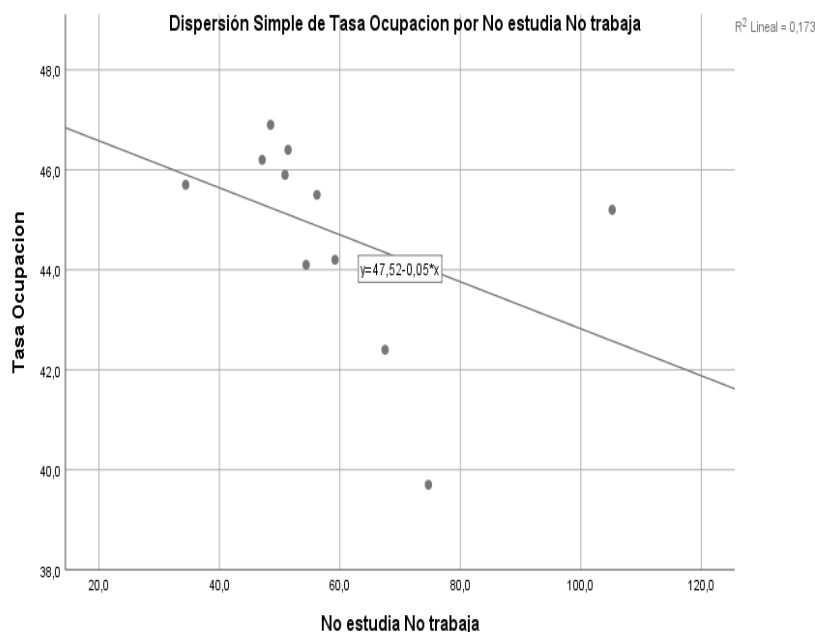
En el resumen del modelo, el coeficiente de determinación $R=0,416$ indica que existe una baja relación entre las variables TO y NINIS, y un coeficiente de determinación $R^2 = 0,173$, es decir que el 17% de la TO es explicada por la variación de las NINIS, tan solo un 17% de la incidencia en la tasa de ocupación femenina puede ser explicada por la variación de las NINIS en Colombia.

Tabla 4.*Resumen del modelo TO – NINIS*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,416a	,173	,081	2,0149

Nota. Predictores: (Constante), No estudia No trabaja

En la gráfica de dispersión TO –NINIS se comprueba que existe un patrón disperso de la variable hacia un modelo inverso, es decir que, ante variaciones negativas de las NINIS la tasa de ocupación femenina tiende a mejorar sus niveles, pero de una forma poco significativa.

Figura 4.*Dispersión TO-NINIS*

Fuente. Estimación de Programa estadístico SPSS

Regresión lineal Tasa de informalidad laboral (TI): Como el coeficiente de Pearson es -0,162, lejano a -1, lo que indica que hay una baja correlación entre las variables TO y TI, y no es significativa al 0,01. Lo cual imposibilita una regresión lineal, ver Apéndice 4.

Tabla 5.*Correlaciones TO -TI*

		Tasa Ocupación	Tasa de Informalidad
Tasa Ocupación	Correlación de Pearson	1	-,162
	Sig. (bilateral)		,634
	N	11	11
Tasa de Informalidad	Correlación de Pearson	-,162	1
	Sig. (bilateral)	,634	
	N	11	11

En el resumen del modelo, el coeficiente de determinación $R=0,162$ indica que existe una baja relación entre la ocupación femenina e informalidad de las mujeres durante el periodo de estudio, el coeficiente de determinación $R^2 = 0,026$, es decir que el 2,6% de la TO de las mujeres puede ser explicada a través de la informalidad presente de las mujeres a través del tiempo.

Tabla 6.*Resumen del modelo TO – TI*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,162a	,026	-,082	2,1865

Nota. Predictores: (Constante), Tasa de Informalidad

Con lo anterior esta variable TI, no es significativa estadísticamente y no puede explicar con suficiencia la dinámica que ha tenido la TO para las mujeres durante el periodo de estudio, en contraste explicativo a partir de relacionarlas dentro del mercado laboral colombiano.

Regresión lineal Tasa de desempleo juvenil (TDJ): Como el coeficiente de Pearson es -0,887, cercana a -1, lo que indica que hay una alta correlación entre las variables TO y TDJ, y es significativa al 0,01. Lo cual posibilita una regresión lineal. Así entonces se puede afirmar según los resultados que, desde una concepción estadística inferencial, la ocupación de las mujeres durante el periodo estudiado, guarda una relación dependiente con el desempleo juvenil de las mujeres.

Tabla 7.

Correlaciones TO – TDJ

		Tasa desempleo mujeres jóvenes	
		Tasa Ocupación	
Tasa Ocupación	Correlación de Pearson	1	-,887**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	11	11
Tasa desempleo mujeres jóvenes	Correlación de Pearson	-,887**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	11	11

Nota. **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En el resumen del modelo, el coeficiente de determinación $R=0,887$ indica que existe una alta relación entre la ocupación de las mujeres y la evolución del desempleo juvenil femenino, por su parte, el coeficiente de determinación $R^2 = 0,787$, expresa que el 78% de la ocupación de

las mujeres puede ser explicado con suficiencia por parte de la dinámica del desempleo juvenil femenino, ver Apéndice 5.

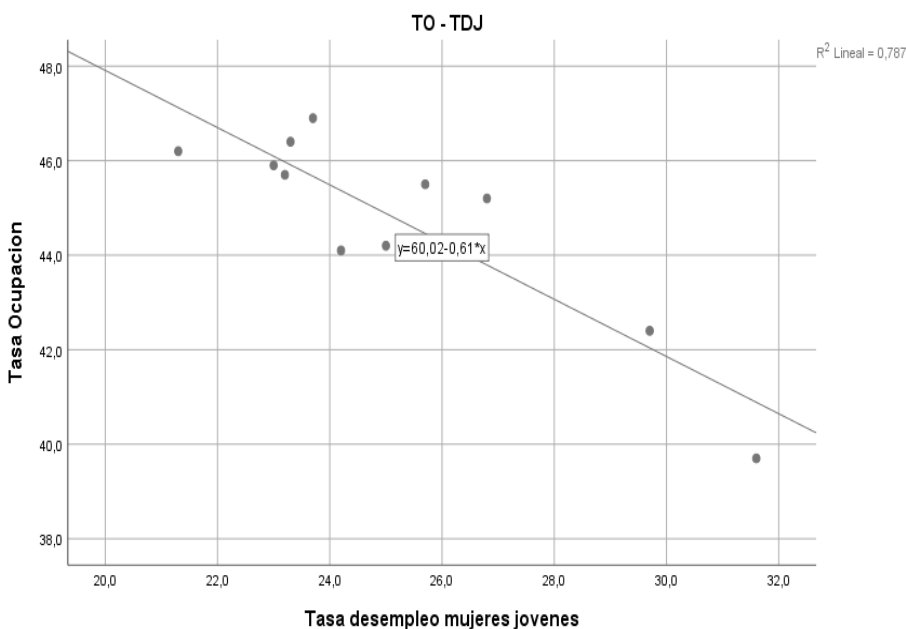
Tabla 8.

Resumen del modelo TO – TDJ

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,887a	,787	,764	1,0215

Nota. Predictores: (Constante), Tasa desempleo mujeres jóvenes

En la gráfica de dispersión TO –TDJ se comprueba que existe un patrón de la variable hacia un modelo inverso, es decir que, ante variaciones negativas de la tasa de desempleo juvenil, la tasa de ocupación de las mujeres tiende a mejorar sus niveles. Sin embargo, las desigualdades laborales principalmente en la inserción de mujeres jóvenes en el empleo formal, deja al descubierto que las brechas entre los salarios en comparación con los hombres y la designación de puestos directivos en las organizaciones, son factores que crean limitaciones para el empleo decente de las mujeres, además de otras concepciones como la de la mujer joven trabajadora soltera que ocupa un puesto de trabajo, quien para la percepción del empleador implicaría costos adicionales de contratación, si esta llegara a quedar en estado de embarazo. Por ende, razones como las anteriores, tiene inferencia efectiva en el acceso al trabajo juvenil de las mujeres.

Figura 5.*Dispersión TO-TDJ**Fuente. Estimación de Programa estadístico SPSS*

Regresión lineal Tasa de desempleo según nivel educativo (TDsNE): Para el caso del análisis de la tasa de desempleo según el nivel educativo de las mujeres, en primera medida no se pudo converger la información para estimar un indicador que tuviera representatividad válida desde el punto de vista estadístico en cuanto a que, al ser un componente con 5 categorías, no es confiable hacer una ponderación que guardara todas las características de cada categoría en un solo factor común, por ende, para el trabajo se realizó una modelización de regresión individual para cada variable. Como segundo, los datos fueron procesados en primera instancia a través de la recolección de información de clasificación, donde se consideran cinco categorías cuantificables que son; mujeres sin ningún nivel de estudio, mujeres con nivel bachillerato, técnica o tecnológica, universitaria y postgrado. Posteriormente a su especificación se procedió a realizar las estimaciones con base en los datos del DANE, ver tabla 9.

Tabla 9.

Tasa desempleo en mujeres según su nivel educativo Colombia 2012-2022

Años	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Ninguno	39,3	33,2	31	30,7	28	28	27,2	30,4	31,3	29,5	29,5
Bachiller	40,4	38,1	36	37,2	39,3	42,8	43,4	46,6	40,4	40,8	40,8
Técnico o tecno	12,8	13,9	14,7	14,9	16,3	15,6	17,7	17,5	15,4	15,8	16
Universitario	6,4	6,8	6,4	6,6	7,8	8,3	9,4	10,6	7,8	8	8,1
Postgrado	1,1	1,1	1	1,2	1,9	1,5	1,8	2	1,4	1,5	1,5

Nota. Construcción propia con base en información de la GEIH-DANE

Los datos corridos desde la técnica de regresión lineal para correlacionar la TO con la tasa de desempleo según nivel educativo indicaron lo siguiente;

- Para la correlación entre la TO y las mujeres sin ningún nivel educativo, el coeficiente de Pearson es -0,044, lejano a -1, lo que indica que hay poca correlación entre las variables y su relación no es significativa al 0,01, es decir que, esta variable no es posible que explique consistentemente el cambio proporcional que ha tenido la ocupación de las mujeres, en relación con las variaciones dadas la tasa de ocupación de las mujeres sin ningún nivel educativo durante el periodo de observación.
- Para la correlación entre la TO y las mujeres con bachillerato, el coeficiente de Pearson es -0,268, lejano a -1, lo que indica que hay poca correlación entre las variables y su relación no es significativa al 0, 01, es decir que, esta variable no es posible que explique consistentemente el cambio proporcional que ha tenido la ocupación de las mujeres, en relación con las variaciones dadas la tasa de ocupación de las mujeres con nivel educativo de bachillerato durante el periodo de observación.
- Para la correlación entre la TO y las mujeres con nivel educativo técnico o tecnológico, el coeficiente de Pearson es -0,128, lejano a -1, lo que indica que hay poca correlación entre las variables y su relación no es significativa al 0,01, es decir

que, esta variable no es posible que explique consistentemente el cambio proporcional que ha tenido la ocupación de las mujeres, en relación con las variaciones dadas la tasa de ocupación de las mujeres con nivel técnico o tecnológico durante el periodo de observación.

- Para la correlación entre la TO y las mujeres con nivel universitario, el coeficiente de Pearson es -0,242, lejana a -1, lo que indica que hay poca correlación entre las variables y su relación no es significativa al 0,01, es decir que, esta variable no es posible que explique consistentemente el cambio proporcional que ha tenido la ocupación de las mujeres, en relación con las variaciones dadas la tasa de ocupación de las mujeres con nivel universitario durante el periodo de observación.
- Para la correlación entre la TO y las mujeres con nivel educativo de postgrado, el coeficiente de Pearson es -0,160, lejana a -1, lo que indica que hay poca correlación entre las variables y su relación no es significativa al 0,01, es decir que, esta variable no es posible que explique consistentemente el cambio proporcional que ha tenido la ocupación de las mujeres, en relación con las variaciones dadas la tasa de ocupación de las mujeres con nivel de postgrado durante el periodo de observación,

Sin embargo, de lo anterior se puede establecer que, aunque ninguna variable predictora es consistente con una correlación que sea fiable para establecer su incidencia en la TO durante el periodo de estudio, las mujeres con bachillerato y universitarias son las que poseen indicadores de ocupación más altos entre las demás categorías, ver tabla 10.

Tabla 10.

Correlaciones TO – TDsNE (Sin nivel educativo, bachiller, técnico o tecnólogo, universitario y postgrado)

		Tasa					
		Ocupación	Sin nivel educativo	Bachiller	Técnico o tecnólogo	Universitario	Postgrado
		n					
Correlación de Pearson	Tasa	1,000	-,044	-,268	-,128	-,242	-,160
	Ocupación						
	Sin nivel educativo	-,044	1,000	-,240	-,827	-,534	-,627
	Bachiller	-,268	-,240	1,000	,642	,919	,753
	Técnico o tecnólogo	-,128	-,827	,642	1,000	,877	,891
	Universitario	-,242	-,534	,919	,877	1,000	,891
	Postgrado	-,160	-,627	,753	,891	,891	1,000
N	Tasa	11	11	11	11	11	11
	Ocupación						
	Sin nivel educativo	11	11	11	11	11	11
	Bachiller	11	11	11	11	11	11
	Técnico o tecnólogo	11	11	11	11	11	11

Universitar	11	11	11	11	11	11
io						
Postgrado	11	11	11	11	11	11

Nota. **. La correlación no es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En el resumen del modelo, por un lado, señala que el coeficiente de determinación es $R=0,327$, lo cual indica que existe una baja relación entre las variables TO y las mujeres sin ningún nivel de estudio, mujeres con nivel bachillerato, técnica o tecnóloga, universitaria y postgrado. Por otro lado, el coeficiente de determinación $R^2 = 0,107$, es decir que el 10,7% de la TO es explicada por la variación de la tasa de desempleo según nivel educativo de las mujeres durante el periodo de estudio, ver tabla 11.

Tabla 11.

Resumen del modelo TO – TDsNE (Sin nivel educativo, bachiller, técnico o tecnólogo, universitario y postgrado)

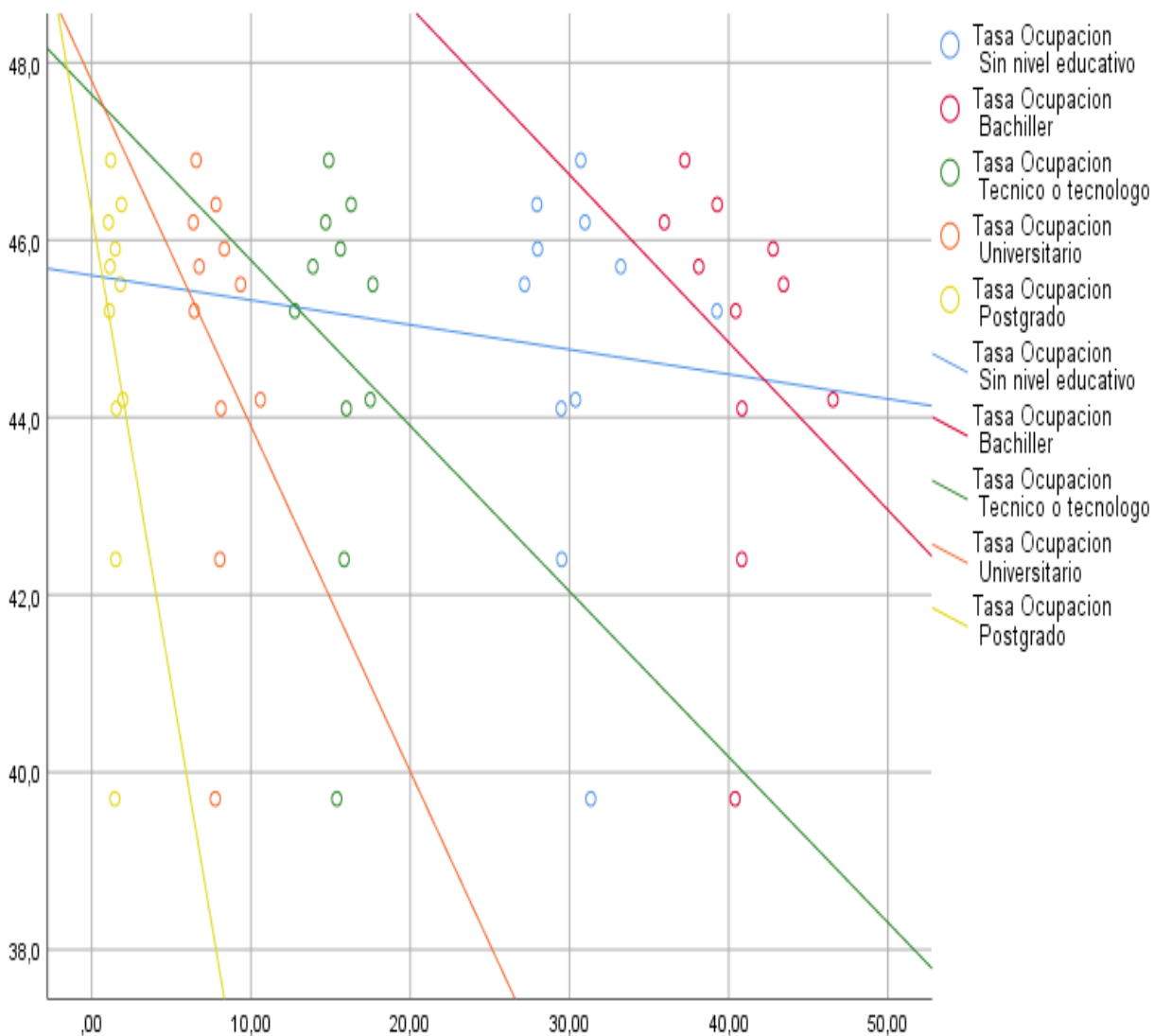
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
1	,327 ^a	,107	-,786	2,8091	1,237

Nota. a. Predictores: (Constante), Postgrado, Sin nivel educativo, Bachiller, Técnico o tecnólogo, Universitario b. Variable dependiente: Tasa Ocupación

Con lo anterior basado en los datos, las variables mujeres sin ningún nivel de estudio, mujeres con nivel bachillerato, mujeres con nivel técnico o tecnóloga, universitaria y postgrado, no son significativa estadísticamente y no puede explicar con suficiencia la dinámica que ha tenido la TO para las mujeres durante el periodo de estudio, en la Figura 6 se puede apreciar la dispersión que tiene cada una de las variables predictoras con la TO.

Figura 6.

Dispersión TO – TDsNE (Sin nivel educativo, bachiller, técnico o tecnólogo, universitario y postgrado)



Fuente. Estimación de Programa estadístico SPSS

Contraste Hipotético para Variables Predictoras del Modelo

- *Hipótesis 1: contraste con Tasa de desempleo (TD);*
 - H_0 = No existe relación estadísticamente significativa entre la Tasa de desempleo y la Tasa de ocupación

- H_1 = Si existe relación estadísticamente significativa entre la Tasa de desempleo y la Tasa de ocupación
- Se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alternativa, lo que quiere decir que efectivamente la TO puede ser significativamente explicada por las variaciones de la TD, durante el periodo de estudio.
- *Hipótesis 2: contraste con Jóvenes que no estudian ni trabajan (NINIS);*
 - H_0 = No existe relación estadísticamente significativa entre Jóvenes que no estudian ni trabajan y la Tasa de ocupación
 - H_1 = Si existe relación estadísticamente significativa entre Jóvenes que no estudian ni trabajan y la Tasa de ocupación
 - Según los resultados obtenidos se rechaza la hipótesis alternativa, y se acepta la hipótesis nula a razón de estimar un coeficiente determinante bajo, con lo cual se puede aseverar que la TO, no se puede explicar según la variación de las NINIS.
- *Hipótesis 3: contraste con Tasa de informalidad laboral (TI);*
 - H_0 = No existe relación estadísticamente significativa entre la Tasa de informalidad laboral y la Tasa de ocupación
 - H_1 = Si existe relación estadísticamente significativa entre la Tasa de informalidad laboral y la Tasa de ocupación
 - Según los resultados obtenidos se rechaza la hipótesis alternativa, y se acepta la hipótesis nula a razón de estimar un coeficiente determinante bajo, con lo cual se puede aseverar que la TO, no se puede explicar según la variación de las TI.

- *Hipótesis 4: contraste con Tasa de desempleo juvenil (TDJ);*
 - H_0 = No existe relación estadísticamente significativa entre la Tasa de desempleo juvenil y la Tasa de ocupación
 - H_1 = Si existe relación estadísticamente significativa entre la Tasa de desempleo juvenil y la Tasa de ocupación
 - Se rechaza la hipótesis nula, lo que quiere decir que efectivamente la TO, puede ser significativamente explicada por las variaciones de la TDJ, durante el periodo de estudio.

- *Hipótesis 5: contraste con Tasa de desempleo según nivel educativo*
 - H_0 = No existe relación estadísticamente significativa entre la Tasa de desempleo según nivel educativo y la Tasa de ocupación
 - H_1 = Si existe relación estadísticamente significativa entre la Tasa de desempleo según nivel educativo y la Tasa de ocupación
 - Según los resultados obtenidos se rechaza la hipótesis alternativa, y se acepta la hipótesis nula a razón de estimar un coeficiente determinante bajo, con lo cual se puede aseverar que la TO, no se puede explicar según la variación de las tasas de nivel educativo de mujeres sin ningún nivel de estudio, mujeres con nivel bachillerato, mujeres con nivel técnico o tecnóloga, universitaria y postgrado

Estimación Modelo Estadístico o Econométrico

En concordancia con la definición de variables del modelo, donde se tuvo en cuenta el planteamiento hipotético de las regresoras, su correlación y su contraste hipotético, se determinó luego de ejecutar las estimaciones con el software de IBM Statistical Package for Social Sciences

(SPSS statistics versión 25), que las variables explicativas consistentes estadísticamente, y que serán materia de análisis econométrico dentro del modelo propuesto son; Tasa de desempleo (TD) y Tasa de desempleo juvenil (TDJ). Por tal consideración, el modelo a estimar será el siguiente:

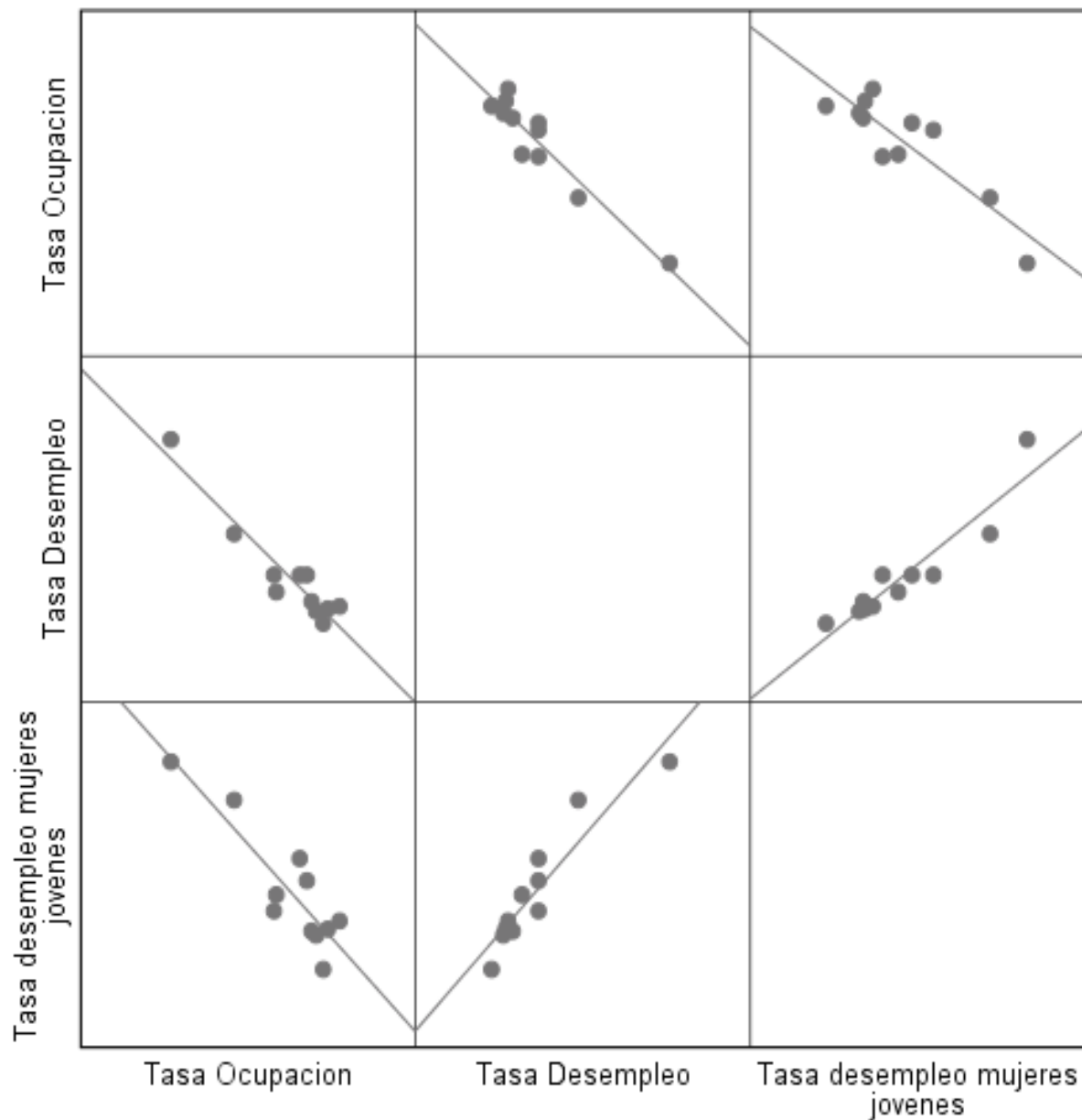
$$Y = \delta + \beta_1 X_1 + \beta_4 X_4 + \varepsilon$$

Donde

- $Y = TO$
- $\delta =$ Intercepto
- β_1 y $\beta_4 =$ Son los estimadores muestrales de los coeficientes de las variables independientes TD y TDJ respectivamente
- $X_1 = TD$
- $X_4 = TDJ$
- $\varepsilon =$ Error

Partiendo del modelo estadístico o econométrico que relacione la TO con la TD y la TDJ, se propone establecer su validez a través de la aplicación de los tres supuestos estadísticos para el modelo clásico de regresión múltiple, lo cual se instaura de acuerdo a lo siguiente;

- Supuesto No 1: No existencia de multicolinealidad entre las variables independientes TD y TDJ, el cual se pondera de acuerdo a los métodos de diagrama de dispersión múltiple y estimación de coeficiente de correlación.
- Diagrama de dispersión múltiple; en este se muestra que las variables TD y TDJ tienen una relación lineal negativa con la TO.

Figura 7.*Dispersión TO-TD-TDJ**Fuente. Estimación de Programa estadístico SPSS*

- En la matriz de correlaciones que se obtiene del ejercicio, se presenta un coeficiente de Pearson para TD de -0,948 y para TDJ de -0,887, lo cual indica que existe una correlación fuerte entre las variables a considerar con un R de 0,933.

Tabla 12.*Correlaciones TO – TD y TDJ*

		Tasa Ocupación	Tasa Desempleo	Tasa desempleo mujeres jóvenes
Tasa	Correlación de	1	-,948**	-,887**
Ocupación	Pearson			
	Sig. (bilateral)		,000	,000
	N	11	11	11
Tasa	Correlación de	-	1	,933**
Desempleo	Pearson	,948**		
	Sig. (bilateral)	,000		,000
	N	11	11	11
Tasa	Correlación de	-	,933**	1
desempleo	Pearson	,887**		
mujeres	Sig. (bilateral)	,000	,000	
jóvenes	N	11	11	11

Nota. **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

- Resultado análisis multicolinealidad, de acuerdo a los análisis realizados y teniendo en cuenta que la dispersión obtenida de TD/TDJ se puede observar que existe una relación fuerte en la tendencia lineal que presentan las variables de modelo, además el R (coeficiente de correlación) es de 0,933, se puede establecer también que existe una

relación fuerte de tendencia lineal positiva, así entonces se configuran las siguientes hipótesis para determinar la multicolinealidad;

- H_0 = No existe multicolinealidad en el modelo
- H_1 = Existe multicolinealidad en el modelo

A razón de lo anterior se tiene que según los resultados obtenidos y de la hipótesis de verificación de multicolinealidad para este supuesto No 1, se establece que se rechaza la hipótesis nula y se adopta la alternativa, indicando que en el modelo existe efectivamente multicolinealidad. Sin embargo, la existencia de multicolinealidad en el modelo, no supone la destrucción de varianza de los MCO, estos continúan siendo eficientes, pero hay que aclarar que la confiabilidad del modelo se sustenta en que la significancia estadística individual tanto de TD como de TDJ fue significativa.

- Supuesto No 2: Para las variables TD y TDJ, la varianza del error es constante u homoscedástica y para lo cual se tendrá en consideración la prueba de heteroscedasticidad de White, arrojando los siguientes resultados;

- $R^2 = 0,39$
- Grados de libertad = 5 (combinación de variables TD y TDJ con nivel de significancia del 5%)
- $J_i^2 = 8,37$
- $J_i^2 \text{Crítica} = 11,07$

Según la prueba de heteroscedasticidad se comparan los estadísticos J_i^2 y $J_i^2 \text{Crítico}$, dando como contraste que, con un nivel de significancia del 0,05% y 5 grados de libertad, se plantea que;

- H_0 = No Heteroscedasticidad en el modelo

- H_1 = Existe Heteroscedasticidad en el modelo

Entonces, debido a que el J_i^2 es menor que el J_i^2 Crítico, ($8,37^{J_i^2} < 11,07^{J_i^2\text{Crítico}}$), se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis nula, indicando con esto que, el modelo no presenta Heteroscedasticidad en sus variables explicativas TD y TDJ.

- Supuesto No 3: Para las variables TD y TDJ, no hay autocorrelación en el modelo propuesto. Lo cual se establecerá a través de una prueba Durbin-Watson, donde se podrá determinar la autocorrelación que se presente en los errores del modelo.

Los datos presentan un estadístico Durbin-Watson de 2,350, con un nivel de significancia del 0,05.

Tabla 13.

Resumen del modelo^b

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
1	,948a	,900	,874	,7450	2,350

Nota. a. Predictores: (Constante), Tasa desempleo mujeres jóvenes, Tasa Desempleo, b. Variable dependiente: Tasa Ocupación

Ahora bien, como el modelo tiene dos variables explicativas, y la muestra es de 11 observaciones, según la tabla de puntos de significancia de Durbin-Watson, los límites son los siguientes; $d_L = 0,658$ y como $d_U = 1,604$, y como el estadístico resultó ser de 2,350, este mismo de acuerdo a su magnitud no se encuentra en la zona de aceptación, ya que es mayor al parámetro; $\geq 0,658$ y $\leq 1,604$, por ende, se puede establecer que según su planteamiento hipotético;

- H_0 = No autocorrelación en el modelo
- H_1 = Existe autocorrelación en el modelo

Entonces, se rechaza la hipótesis alternativa y se toma la hipótesis nula, es decir que en el modelo no existe autocorrelación, lo que prueba que no se presenta relación entre los errores del modelo.

En conclusión, el análisis de los supuestos para la validación del modelo propuesto para estudio deja ver que, se puede establecer que el modelo planteado es válido estadísticamente, con lo cual su significancia se encuentra entre parámetros idóneos para poder establecer la relación de las variables TD y TDJ con la TO.

Modelo Econométrico con Regresión Múltiple Estimada TO- TD y TDJ

$$\hat{Y} = \delta + \beta_1 X_1 + \beta_4 X_4$$

Según los datos arrojados por el programa SPSS, los estadísticos son;

- $\hat{Y} = 58,810 - 0,916 - 0,012$
- $\varepsilon = (1,983), (0,307)$ y $(0,213)$
- $t = (29,654), (-2,987)$ y $(-0,54)$
- $EE = 0,7450$
- $R^2 = 0,900$

Tabla 14.

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,948a	,900	,874	,7450

Nota. Predictores: (Constante), Tasa desempleo mujeres jóvenes, Tasa Desempleo

Tabla 15.*Coefficientes^a*

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		Sig.
		B	Desv. Error	Beta	t	
1	(Constante)	58,810	1,983		29,654	,000
	Tasa Desempleo	-,916	,307	-,933	-2,987	,017
	Tasa desempleo mujeres jóvenes	-,012	,213	-,017	-,054	,958

Nota. Variable dependiente: Tasa Ocupación

De acuerdo a los resultados obtenidos se tiene que:

- La relación de cambio estimada de la TD respecto a la TO, expresa una correspondencia inversa, lo que quiere decir que por cada punto porcentual que aumento la TO, la TD disminuyó en 0,916 puntos porcentuales. Este mismo análisis se realiza para la TDJ, pero en este caso, aunque la relación es inversa se produce con menos consideración, es decir que por cada punto porcentual que subió la ocupación durante el periodo de estudio, las desempleadas jóvenes tuvieron una mejoría en sus índices de 0,12, en comparación de la mejoría de 0,96 puntos porcentuales que presentaron las mujeres adultas.
- El coeficiente de determinación $R^2 = 0,900$, señala que el 90% de las variaciones de la TO, fueron explicadas por las variantes presentadas en la TD y TDJ durante el periodo de estudio.

- El error estándar de la estimación $EE = 0,7450$, deja ver que al estimar la tendencia promedio de la ocupación de las mujeres en Colombia, en función de la TD y la TDJ durante el periodo de estudio, se presentó un error promedio de 0,74 puntos porcentuales, lo que quiere decir que la significancia estadística del modelo fue consistente, con lo cual la TD y la TDJ explican suficientemente el comportamiento de la TO durante el periodo 2012-2022.

El significado de “trabajo” es ampliamente conocido por la población en general, pero también ha sido en cierto modo limitado a la palabra empleo, el cual es una actividad asalariada, en su esencia el trabajo abarca factores como, la capacidad de creación individual y conjunta, construcción social, términos solidarios entre la sociedad y también el desarrollo humano, así entonces, un gran importante número de trabajos que desarrollan las personas, sin ser empleos asalariados, son indispensables para la vida de las personas, tal como el cuidado del hogar, el cual es un gradiente relevante de desarrollo, que inicia en la unidad familiar y en su conjunto refleja el compuesto del tejido social de un territorio, además si este tipo de trabajo (labores de Cuidado), los empleos dentro del sistema productivo no podrían ser sostenidos de acuerdo a la dinámica del mercado laboral.

Ahora bien, desde lo que encierra el término “decente” en este se centra lo relacionado con el ámbito de la moralidad, entonces en cierto sentido, el trabajo decente, se puede concebir como las actividades que son moralmente ideadas en la colectividad y que llevan una validez social por tener aceptabilidad de las personas en un entorno y contexto conjunto. Pero más allá de una etimología de palabras, la cuestión radica en la interpretación que desde 1999 la OIT proclama a nivel global, la cual, entre otras, defiende la igualdad de género en materia laboral, además de ser esto mismo, considerado como un paso crucial hacia la globalización del progreso

social en torno al otorgamiento de derechos y justicia social, más que un tema, referido a la eficiencia productiva y evolución comercial de los mercados.

Del mismo modo para la OIT los cambios que ha traído la globalización no son adversos en sus planteamientos, dentro de sus postulados se establece que el trabajo decente debe brindar seguridad y garantizar el mejoramiento del entorno de vida de las personas y sus familias, y que hombres y mujeres pueda acceder a un trabajo productivo que cuente con las condiciones necesarias en materia de libertades, equidad, aseguramiento laboral y un factor altamente considerado de dignidad humana en el empleo, así entonces como se mencionó anteriormente a inicios de este capítulo, donde según lo propuesto por la OIT, medir las oportunidades de ocupación se debería realizar bajo los siguientes indicadores; relación entre empleo y población comprendida entre 15 y 64 años, La tasa de desempleo, el análisis de jóvenes que no están ni estudiando ni trabajando, con edades comprendidas entre 15 y 24 años y finalmente el Empleo informal, (OIT, 2008), establece en su esencia que el acceso a un trabajo se presenta cuando se estiman y promueven estas características sociodemográficas dentro de un contexto de política pública que se encamine a la búsqueda de bienestar social. En conclusión, desde una concepción de niveles de ocupación para la OIT el trabajo decente conlleva un objetivo de reafirmar la dignidad personal como elemento necesario la reducción de los niveles de pobreza en el mundo y caminar la ruta hacia un desarrollo equitativo, que encierre al mundo entero y que además sea sostenible.

En contraste con lo anteriormente señalado, de acuerdo a los resultados obtenidos en la estimación del modelo econométrico desarrollado en este capítulo, donde solo las variables que pueden explicar con un mayor grado de consistencia desde lo empírico según los datos obtenidos, son tan solo dos variables explicativas de la evolución de la Tasa de Ocupación de las

mujeres (TO) durante el periodo de estudio, las cuales se reflejaron en la Tasa de Desempleo Femenino (TD) y la Tasa de Desempleo Juvenil Femenino (TDJ), lo cual deja por fuera de aprobación estadística a las variables; Jóvenes que no estudian ni trabajan (NINIS), Tasa de informalidad laboral (TI) y Tasa de desempleo según nivel educativo (TDsNE), indicadores que según la OIT, miden las oportunidades de empleo desde la noción de trabajo decente.

Colombia tomó la decisión de adoptar los objetivos de desarrollo sostenible bajo lo dispuesto por los lineamientos de la agenda 2023, entre otras, por resultados obtenidos desde la visión de los objetivos de desarrollo del milenio (ODM), sobre todo con base en indicadores como reducción de la pobreza, cuyas cifras mostraron avances significativos en tal sentido, (Sayas y Zúñiga, 2022). Lo cual fue un aliciente para establecer una ruta hacia el desarrollo sostenible, incluyendo el trabajo decente.

Ahora bien, este trabajo centra el análisis en la dinámica de las oportunidades de empleo como una arista propia del mercado de trabajo que interactúa con un contexto definido para las mujeres durante el periodo de estudio. En Colombia el entorno señalado presenta indicadores con muy baja prominencia que puedan aludir alguna inferencia positiva en la TO, a excepción de las mencionadas TD y TDJ, las cuales pueden explicar en mejor medida el comportamiento de la TO en el periodo observado. Lo anterior en comparación con lo estimado resultante de la correlación de las Jóvenes que no estudian ni trabajan (NINIS), la Tasa de informalidad laboral (TI) y la Tasa de desempleo según nivel educativo (TDsNE), donde la progresividad de los indicadores no tiene gran evolución a pesar de las acciones para alcanzar las metas del ODS No8. Así, ha enfocado esfuerzos en acciones para promover políticas públicas que se orienten al desarrollo de actividades productivas, creación de un mayor nivel de puestos de trabajo especialmente para jóvenes, promover el emprendimiento con base en la creatividad y la innovación, fomentar la

formalización laboral e invertir recursos públicos en apoyo a medianas y pequeñas empresas, desde el acceso financiero. No obstante, las medidas implementadas en todos los anteriores sentidos resultaron insuficientes, sobre todo con el impacto de la pandemia por Covid 19, que en su generalidad afectó a toda la población, pero en este escenario, la precarización laboral de las mujeres se vio fuertemente impactada, además de configurar un nuevo escenario donde las particularidades de las dinámicas laborales de las mujeres se distorsionaron en términos negativos de oferta laboral, sumado a la sobrecarga por haber asumido con mayor intensidad y casi de manera exclusiva las actividades al cuidado.

Configuración del Trabajo Decente de la OIT y las Particularidades del Mercado Laboral Femenino Colombiano

En Colombia los hogares son espacios de vital importancia y consideración social, pero también son diferentes en su interior, sobre todo desde la distribución de los recursos económicos, debido a esto, el mercado laboral femenino tiene unas particularidades que producen en muchas ocasiones, que las dinámicas de trabajo se alejen un poco de las concepciones referentes del trabajo decente promulgado por la OIT, por esta razón, durante este capítulo se examinarán aquellas características que derivan en relaciones de desigualdad, subordinación y exclusión del ámbito laboral femenino.

Durante el desarrollo de este trabajo, se ha establecido que la política de trabajo decente en Colombia, se orienta a promover el empleo, la formalización laboral y la protección de los trabajadores en el sector público y privado, pero también alberga los estándares laborales internacionales que tienen cumplimiento en el país según los compromisos asumidos en escenarios bilaterales y multilaterales a nivel internacional, especialmente los promulgados por la OIT, los cuales son directriz metodológica de toda política pública referente al tema.

De igual forma se realizó una estimación correlacional entre la Tasa de Ocupación Femenina y las Tasas de Desempleo y Desempleo Juvenil de las mujeres, que dictaminaron a la luz de las cifras que por cada punto porcentual de ocupación de las mujeres, el desempleo tanto en mujeres adultas y mujeres jóvenes disminuyó en una medida inversamente proporcional, es decir, que ante el aumento de la ocupación, el desempleo disminuyó en una medida relativamente similar, a través del periodo de estudio, lo cual explica desde una manera empírica la dinámica de relación de las variables anteriormente señaladas.

A lo largo de este capítulo se expondrá en cierta medida una mirada de la segmentación horizontal del trabajo, el cual pretende generar una comparación de trabajadores que señalen diferencias en sus mecanismos de fijación de salarios, por ejemplo, si en esta segmentación además se evidencia la existencia de barreras que impiden la movilidad y flexibilidad ocupacional entre otras características (Paz, 2013). El mercado de trabajo en Colombia según los datos, presenta condiciones de segmentación laboral, lo cual repercute en las diferencias ocupacionales entre hombres y mujeres, y así mismo en las decisiones de tono económicos de las familias.

Para contextualización del tema, según cifras de la CEPAL se afirma que los sectores económicos proliferantes de participación femenina, demuestran diferencias relevantes respecto a los hombres, así entonces, las mujeres concentran el 89% de su ocupación en los sectores categorizados como; Otros servicios, comercio, manufactureras y la agricultura, los datos de la CEPAL evidencian un escenario diferenciado según el sexo de las personas y señala que el acceso a otros renglones productivos de la economía de Latinoamérica, cuentan con mayor facilidad para el caso de los hombres, debido a que su inserción tradicionalmente es vista desde un precepto machista de acuerdo al sector laboral específico. Sin embargo, a pesar del esfuerzo por la formulación de políticas públicas que se enfocan en promover y facilitar el acceso al mercado laboral de las mujeres en la región, las limitaciones de acceso y calidad del trabajo siguen siendo prolíficas para las mujeres, además de generalmente estar vinculadas a las áreas de servicios, y en promedio perciben salarios más bajos y las condiciones de precariedad y flexibilidad impactan importantemente en su actividad ocupacional (Instituto Nacional de estadística - INE, 2020).

En Colombia, aunque la cantidad de oferta laboral no es un indicador que mida la igualdad de oportunidades laborales en la economía, la participación femenina en el mercado laboral sí es considerada como un elemento de análisis para la política pública referida al empleo de la población. Es sabido por demás que la participación laboral es desigual desde una consideración de género, y de esta forma el funcionamiento del mercado ha convertido a las mujeres en población vulnerable, ya que, si bien pueden lograr el acceso a empleos, muchas veces no se tiene igual consideración de igualdad en las empresas e instituciones donde desarrollan su actividad laboral, evidencia de ello, se tiene la brecha salarial, independientemente si la mujer posee el mismo nivel educativo y similitud de cargo respecto a los hombres.

Ahora bien, en Colombia la oferta laboral tiende a elevar el nivel de desigualdad, ya que antepone restricciones que hacen incrementar el desplazamiento de la mano de obra femenina hacia actividades no consideradas productivas. Amerita resaltar que el término “no productivas” soslaya la labor del trabajo no remunerado y no visibilizado de las mujeres, ya que además de existir una división social del trabajo, también la hay de tipo sexual que opera como referente social del mercado laboral; las labores que realizan las mujeres como el trabajo doméstico o del cuidado, a su vez son el sostén del capitalismo, ya que estas sirven como garantía de condiciones básicas de subsistencia desde el hogar. En tal sentido, es importante la reflexión sobre el reconocimiento de la función económica que cumple el trabajo no remunerado, consagrado particularmente a las mujeres, donde las labores domésticas o de cuidado se configuran como actuaciones de obligatoriedad y amor por parte de las mujeres, además de atributos de feminidad, despojando en cierta manera su rol económico que trasciende a la estructuración social y económica como parte fundamental de los sistemas de producción que generan proceso de riqueza y desarrollo de los países (Grnadon, 2018).

Entonces, desde una perspectiva de segmentación horizontal del mercado laboral de las mujeres, según cifras del DANE durante el periodo 2012-2022, la población de mujeres inactivas según el tipo de actividad, se concentraba con mayor proporción en oficios del hogar, lo cual quiere decir que la mujer en relación con los hombres desempeña estas actividades en proporción de 7,32 a 1 respecto a los hombres, por cada hombre que realiza estas labores, hay 7,32 mujeres que también lo hacen.

A través de una mirada ocupacional, según su rama de actividad se tiene que las actividades proliferantes en el segmento femenino son similares a las ocupadas por los hombres, con diferencia del renglón de Agricultura, ganadería caza, silvicultura y pesca, donde este mismo en nivel de orden equivale a ser el segundo en ocupación por los hombres, mientras que para las mujeres este renglón se sitúa en el quinto lugar de ocupación, ver tabla 16.

Tabla 16.

Población ocupada por ramas de actividad según género 2012-2022

Rama de Actividad, GEIH	Hombres	Mujeres
Comercio, hoteles y restaurantes	22,80	33,4
Servicios comunales, sociales y personales	11,70	31,7
Industria manufacturera	11,10	12,8
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	6,30	9,3
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	22,50	6,7
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	11,60	2,6
Intermediación financiera	1,10	2
Construcción	11,00	1
Explotación de Minas y Canteras	1,30	0,3

Suministro de electricidad, gas y agua	0,80	0,3
--	------	-----

Nota. Construcción propia con base en información de la GEIH-DANE

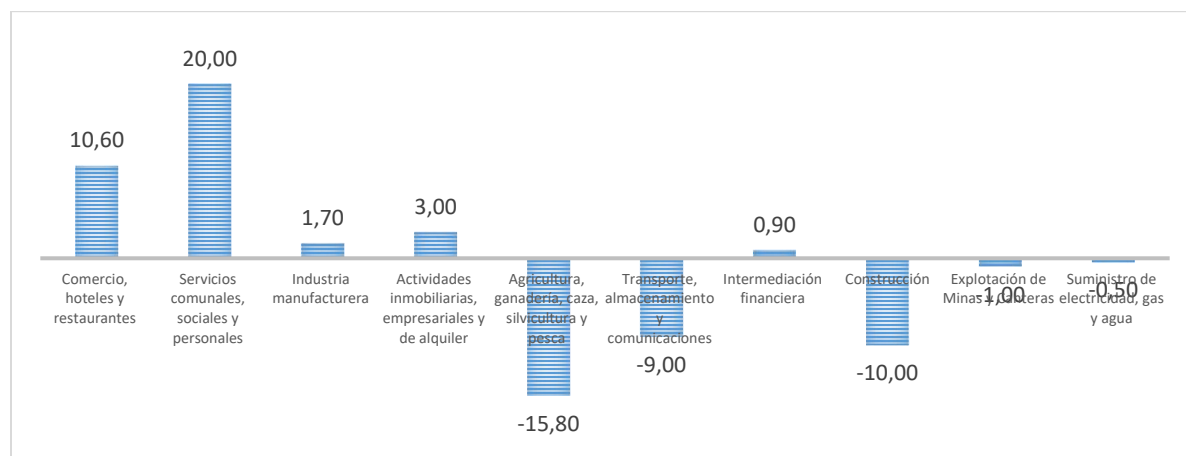
Del anterior contexto se puede establecer respecto a la participación de las mujeres según su ocupación, que los renglones que más acceso tienen para el trabajo femenino está principalmente concentrado en los servicios comunales, sociales y personales, seguidos del comercio, hoteles y restaurantes, actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler, industria manufacturera y finalmente la intermediación financiera, dichas actividades son en perspectiva un logro en términos de participación dentro del aparato productivo de la economía por parte de la mujer.

Sin embargo, es preciso señalar que aunque la participación en el mercado laboral de las mujeres tiene mejorías, persisten condiciones culturales y factores estructurales del mercado de trabajo que se apropian actualmente como parapetos para la vinculación de las mujeres en trabajos de calidad, pero también no se puede obviar que aunque el panorama señala un importante incremento sustancial de las ocupaciones femeninas dentro del mercado laboral, no se han realizado esfuerzos integrales para aplicar principios de equidad de género en las actividades economías de los países (Gómez, 2020).

Por su parte donde menor acceso se da para las mujeres en términos de ocupación laboral, se tiene que es el renglón productivo de la agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca, construcción, transporte, almacenamiento y comunicaciones, en menor cuantía en la explotación de minas y canteras y el suministro de electricidad, gas y agua, actividades donde culturalmente la representación masculina es representativa, ver figura 8.

Figura 8.

Ocupación femenina en renglones productivos 2012-2022



Fuente. Construcción propia con base en información de la GEIH-DANE

Desde la posición ocupacional de la mujer, se tiene que las actividades de servicio doméstico y trabajadores familiares sin remuneración, son dos labores que son casi exclusivas de la mujer, y tiene una dispersión representativa respecto a los hombres. A pesar de que cada vez la relevancia de las labores del cuidado se establece como un elemento de discusión en cuanto a su aporte en el crecimiento económico y desarrollo social de la población.

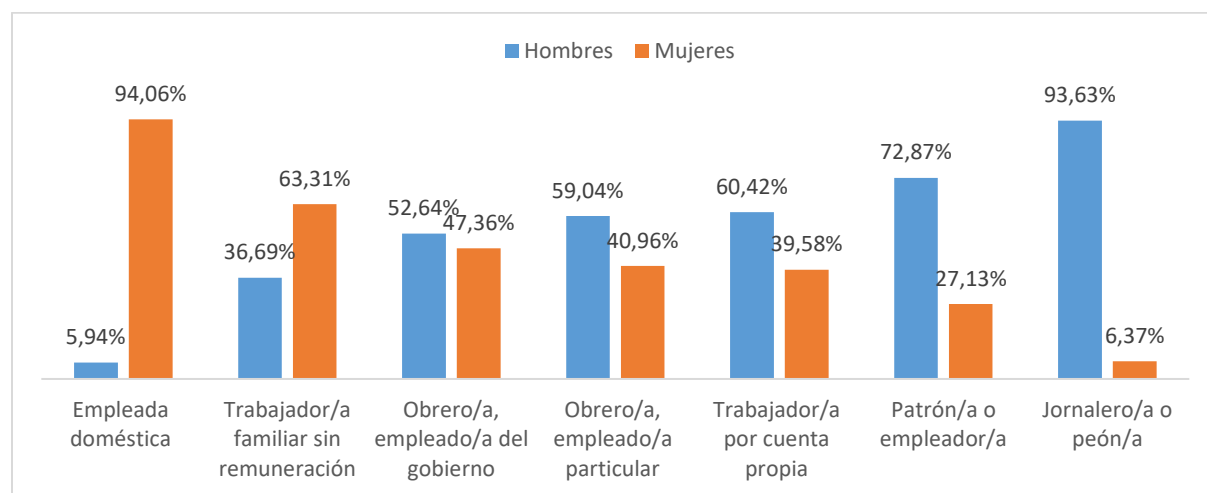
Por su parte las labores relacionadas con el empleo en el sector público y de tipo particular, tiene un grado de similitud en sus indicadores, lo cual puede suponerse que, en estos campos de actividad, tanto hombres como mujeres tienen acceso ocupacional.

Respecto a las actividades de tipo trabajador independiente, empleador y jornalero, por un lado, los hombres tienen una cuantía en mayor proporción, evidenciando que el tipo de empleo independiente principalmente se desarrolla en los hombres, donde la demanda del mercado, tiene preferencias por estos mismos, a la hora de su prestación de servicios. Por otro lado, la diferencia observada desde la posición de empleador, indica que las mujeres guardan una desigualdad en cuanto a tener cargos directivos de decisión contractual, y en materia de

emprendimiento, son menores las empresas que son desarrolladas por las mujeres, en el rol de jornalero, especialmente es de ejecución masculina, donde las estructuras culturales y sociales hacen que las mujeres se encuentren rezagadas de estas labores, y aún más, pueda que dentro de este contexto, la mujer participe de actividades en atención a las necesidades propias del hogar y de labores convexas a estas, como el cuidado de animales, de cultivo y tiempos en jornales de trabajo, que no son remunerados. ver figura 9.

Figura 9.

Posición ocupacional según género 2012-2022



Fuente. Construcción propia con base en información de la GEIH-DANE

El trabajo decente visto desde lineamientos de la OIT, se cierne en establecer que sea derivado de la promoción de oportunidades para que las personas sin distinción de género, accedan a un trabajo productivo, con condiciones de libertad y de igual forma con términos de equidad, aseguramiento social y dignidad humana. Pero esta noción no solo estipula características deseables de las actividades laborales, la OIT lo hace imprescindible para poder reducir la pobreza y alcanzar un nivel de desarrollo elevado en los países.

Ante la anterior afirmación, se puede contrastar desde un plano de segmentación laboral, las particularidades que afrontan las mujeres en Colombia, como la segregación en el acceso de

puestos de trabajo, evidencia que las mujeres siguen desempeñando un menor número de ocupaciones respecto a los hombres, y de igual forma se ven inducidas a ocupar su trabajo en ciertos sectores de la economía, pero a pesar de políticas públicas fundamentadas en los objetivos de desarrollo sostenible, agenda 2030 y preceptos de la OIT, que buscan generar igualdad de las condiciones laborales y equidad salarial, además de abrir espacios de visibilidad política y social. Las políticas públicas que se interesan por la economía del cuidado o del trabajo no remunerado, en el país pueden tener un buen horizonte, sin embargo, no basta con elevar el nivel educativo de la población femenina, reducir la informalidad, el desempleo y la desocupación de jóvenes de mujeres jóvenes, garantizar derechos civiles y políticos o romper los techos de cristal donde las mujeres con las capacidades necesarias para la toma de decisiones presenta dificultades dentro de las organizaciones por situaciones no relacionadas con sus capacidades y que tienen otros orígenes, como el género o la perspectiva masculinizada de que la última palabra recae sobre los hombres, con todo esto, el gran reto que supone un trabajo decente se da en términos de equiparar las cargas del trabajo no remunerado, mayormente efectuado por las mujeres, evolucionando hacia un panorama normativo que estimen económicamente el tiempo de trabajo dedicado a la crianza o el cuidado del hogar y personas dependientes y de que tanto mujeres como hombres pueden contribuir de igual manera al cuidado y servicio del hogar.

Conclusiones

Desde la perspectiva de género con relación a las oportunidades laborales dentro del contexto del trabajo decente colombiano durante el periodo de estudio, se pudo observar la aplicación de la política pública adoptada por el país en consideración a los objetivos de desarrollo sostenible, especialmente el ODS no 8 y la agenda 2030, pero así mismo, se examinó en el contexto dado por la OIT respecto del trabajo decente y su implicación como síntesis de aspiraciones de las personas a lo largo de su vida laboral, desde el marco de un acceso a empleo productivo, justo y protegido para la mujeres, de igual forma se fue estimado desde técnicas estadísticas un ejercicio empírico que reveló a la luz de los datos la implicación de las variables relevantes que infieren en la ocupación y el trabajo decente según la OIT, y finalmente se reflexionó sobre las particularidades del mercado laboral femenino y sus implicaciones dentro del contexto de trabajo decente de la OIT.

En el contraste de la aplicación de la política pública de trabajo decente en Colombia bajo el contexto de la dimensión de oportunidades laborales de las mujeres, durante el desarrollo de este trabajo, se estableció que la política pública se orientó a promover el empleo, la formalización laboral y la protección de los trabajadores en el sector público y privado, pero también alberga los estándares laborales internacionales que tienen cumplimiento en el país según los compromisos asumidos en escenarios bilaterales y multilaterales a nivel internacional, especialmente los promulgados por la OIT, los cuales son directriz metodológica de toda política pública referente al tema.

La política pública de trabajo decente y sus consideraciones en relación con el género se consagra desde aspectos constitucionales y con base en los principios y derechos en el trabajo,

focalización en la creación de empleo como mandato político, la protección social desde un punto de vista ético y el dialogo social como un estamento de discusión social.

Respecto a los principios y derechos laborales de la mujer, estas tienen consideraciones específicas referentes a la estabilidad ocupacional reforzada para las madres, las licencias de maternidad, el permiso para lactar y salas de maternidad, la prohibición de realización de pruebas de embarazo, la igualdad salarial y las medidas de protección ante el acoso laboral sexual, lo cual solo ampara a las que se encuentran laboralmente formalizadas, lo cual excluye de la protección laboral a las mujeres que se encuentran en la informalidad.

La creación de ingresos y empleo se examinó en términos de acceso de financiamiento y políticas de favorecimiento del empleo para la mujer, donde en términos crediticios, las mujeres guardan una brecha respecto a los hombres, con lo cual las limitaciones a recurso bancarios son prevalentes para que las iniciativas empresariales se ven obstaculizadas, con lo cual la creación propia de empleo y creación de ingreso se ve frustrada, así mismo, dentro de los incentivos para las empresas, la contratación de mujeres por parte de estas mismas, no ha reflejado inferencias significativas en la ocupación femenina, donde los indicadores muestran un escaso mejoramiento en los niveles de empleo de las mujeres durante el periodo de estudio.

La seguridad social como elemento protector de las mujeres trabajadoras, se da en términos de formalidad laboral, lo cual equivale a decir que solo las que cuentan con un trabajo, están cubiertas bajo el régimen de aseguramiento social, indicando que, según los niveles de ocupación, los niveles de aseguramiento femenino son bajos.

En materia de dialogo social, las mujeres tienen una incipiente prevalencia en espacios de liderazgo y de discusión social, especialmente en ambientes sindicales, mayoritariamente en

desigualdad respecto a los hombres, por consideraciones culturales y estigmatización social, sobre el papel de la mujer en estamentos de disertación sindical.

La noción de trabajo decente proclamado por la Organización Internacional de Trabajo, con la incidencia de las oportunidades de trabajo de las mujeres en Colombia, se configura desde la estimación de las variables incidentes en la ocupación de las mujeres durante el periodo de estudio, se suscribió a especificarlas a partir de la tasa de desempleo en mujeres, Jóvenes mujeres que no estudian ni trabajan (NINIS), tasa de informalidad laboral femenina, tasa de desempleo juvenil femenina y tasa de desempleo mujeres según nivel educativo, con lo cual se estableció bajo preceptos enmarcados por las mediciones de la OIT, como variantes aceptadas para relacionadas con el nivel de ocupación femenina a través del modelo econométrico planteado.

Los resultados de la estimación descartaron como variables explicativas del modelo planteado a las mujeres que no estudian ni trabajan (NINIS), tasa de informalidad laboral femenina y tasa de desempleo de mujeres según nivel educativo, debido a que sus coeficientes de determinación mostraron una baja correlación de las predictoras con la tasa de ocupación femenina, lo cual hace que la consistencia estadística no puede estimar con confiabilidad una relación causas que explique que las variaciones de las variables explicativas tengan una incidencia eficiente con la dinámica de la ocupación laboral de las mujeres en Colombia.

Para la estimación del modelo se dispuso una inferencia a partir de las variables tasa de desempleo femenino y tasa de desempleo juvenil de las mujeres, que según los resultados dictaminaron que estas guardaban una relación estadísticamente consistente a razón de tener coeficientes que guardaban alta relación causal entre estas variables y la tasa de ocupación de las mujeres, con lo cual se pondero que la relación de cambio estimada parte de una correspondencia

inversa, lo que quiere decir que por cada punto porcentual que aumento la ocupación de las mujeres, el desempleo disminuyó en 0,916 puntos porcentuales.

Para el caso del contraste entre la ocupación y el desempleo juvenil femenino, los resultados establecieron que, aunque la relación es inversa, esta misma se produce con una magnitud de 0,12, lo que quiere decir que por cada punto porcentual que subió la ocupación durante el periodo de estudio, las desempleadas jóvenes tuvieron una mejoría en sus índices de 0,12.

El trabajo decente fruto de una igualdad de empleo de las mujeres de forma integral, presenta en termos de contraste, que la ocupación de las mujeres adultas es de 0,96 puntos porcentuales y las jóvenes con 0,12 puntos porcentuales, evidenciando una disparidad de índices de 0,84 puntos porcentuales, configurándose esta relación como una brecha misma, desde el plano desagregado según la edad que poseen las mujeres en términos de ocupación.

Dentro de un marco correlacional general con las variables exploratorias de la ocupación propuesta por la OIT, por un lado, los resultados señalaron una importante inconsistencia estadística en lo referido a la evolución de la Tasa de Ocupación de las mujeres (TO) en virtud de las dinámicas presentadas por la Tasa de Jóvenes que no estudian ni trabajan (NINIS), Tasa de informalidad laboral (TI) y Tasa de desempleo según nivel educativo (TDsNE), indicadores relevantes en las discusiones por parte de la OIT, en materia de medición de las oportunidades de empleo desde la noción de trabajo decente. Por otro lado, de la Tasa de Desempleo Femenino (TD) y la Tasa de Desempleo Juvenil Femenino (TDJ), se consideraron explicativas de la evolución de la TO de las mujeres dentro del periodo de estudio, indicando con esto que en el país solo son explicativas de la ocupación, las variaciones del desempleo presentado en las mujeres adultas y las jóvenes.

Las particularidades que relacionan las dinámicas laborales del trabajo decente de las mujeres bajo el contexto de las perspectivas sobre el tema por la OIT, señalan claramente que, en el país, las mujeres se ubican en sectores laborales específicos por causas de discriminación ocupacional, lo cual atenúa su empleabilidad desde un aspecto de reducción de posibilidades de acceder al campo laboral, aumentando con esto la tasa de desempleo femenino.

En términos ocupacionales la concentración femenina mayormente está relacionada con los servicios comunales, sociales y personales, pero también se da en el comercio, en la industria manufacturera, en los hoteles y restaurantes. En menor proporción su participación se dinamizó durante el periodo de estudio en actividades inmobiliarias, ámbitos empresariales y en actividades de intermediación financiera.

Finalmente, los intentos por valorizar las actividades del cuidado debe ser una cuestión de sensibilización humana que trascienda a la estructura social y se consolide como parte constitutiva de las ocupaciones que tienen un valor y aporte económico, que apoye al desarrollo y crecimiento económico del país.

Recomendaciones

Dentro del contexto del trabajo, desde el nivel de política pública los principales ámbitos normativos que pueden considerar el mejoramiento del trabajo decente y la ocupación de las mujeres en Colombia, se pueden definir en cuatro líneas a considerar;

Desde políticas públicas de cuidado, la distribución equitativa de labores no remuneradas en los hogares, pueden ser facilitadas a través del fomento de nuevas modalidades laborales como el teletrabajo, donde los cuidadores puedan tener un espacio que implique productividad laboral y al mismo tiempo la atención de sus familias, tanto para hombres como para mujeres.

Desde políticas macroeconómicas, el fomento de la igualdad de remuneración salarial como forma de creación de ingresos, que a nivel agregado aportaran riqueza al país vía salarios y activan la demanda y por ende el aparato productivo interno, aparte de esto, promover políticas activas para el mercado laboral, donde se apoye la incorporación de los cuidadores y cuidadoras que no son remunerados a la fuerza de trabajo del país.

Desde políticas de protección social, crear sistemas de protección social favorables en términos financieros para las mujeres que se dedican al cuidado, sensibles al desempleo y que no cuentan con una remuneración salarial.

Desde políticas laborales, asegurar desde la normativa la participación de las mujeres en espacios de decisión y liderazgo laboral, como también regular las condiciones laborales de las empresas en el país y aunar esfuerzos por una igualdad salarial sin brechas de género.

Si bien es cierto que el DANE dispone de cifras sobre el mercado laboral femenino, es necesario que se le dé la importancia a la construcción de indicadores diferenciales de género, ya que, con esto se puede tener una visión específica con el fin de cubrir necesidades de las mujeres de forma efectiva, mediante acciones tendientes que atenúen los contextos actuales del trabajo no

remunerado, el fortalecimiento del mercado laboral femenino y las condiciones de trabajo decente en el país.

Es importante crear esfuerzo por visibilizar el trabajo del cuidado no remunerado de las mujeres, además de medirlo y valorarlo, a través de la realización de acciones técnicas que establezcan una estimación de la contribución de este tipo de actividades al producto económico, y de igual forma preciar el costo oculto que no se representa en la producción nacional.

Desde la investigación empírica, un buen aliciente para medir políticas públicas es la parte técnica, con lo cual esta recomendación conlleva a motivar a la escuela de Ciencias Jurídicas y Políticas a medir los impactos que tiene las decisiones administrativas en los diferentes sectores poblacionales, y para este caso desde la perspectiva de género y trabajo decente.

Referencias Bibliográficas

- Albanesi, R. (22 de marzo de 2015). *Historia reciente del trabajo y los trabajadores*. Apuntes sobre lo tradicional y lo nuevo, lo que cambia en el mundo del trabajo. Trabajo y sociedad, (25), p 387-403. <https://doaj.org/article/69a0a78f6d1b4e228fa175ae67be1e82>
- ANDI. (2018). *Guía para la implementación de empleo inclusivo en las empresas*. <https://www.andi.com.co/Uploads/Gu%C3%ADa%20para%20la%20promoci%C3%B3n%20de%20Empleo%20Inclusivo%20en%20las%20empresas.pdf>
- Angel, S. (2013). *Desarrollo humano como enfoque integral de desarrollo en el contexto mexicano*. [tesis licenciatura, Universidad Nacional Autónoma de México]. <http://132.248.9.195/ptd2013/agosto/0698695/0698695.pdf>
- Anker, R, Chernyshev, I, Egger, p, Mehran, F y Ritter, J. (2003). *La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos*. https://test-guia.oitcinterfor.org/sites/default/files/experiencias/La_medicion_del_TD_con_indicadores_estadisticos%20%281%29.pdf
- Arcos, O, (2004). *Teorías y enfoques del desarrollo*. <https://www.esap.edu.co/portal/wp-content/uploads/2017/10/5-Teorias-y-Enfoques-del-Desarrollo.pdf>
- Artaraz, M. (2002). *Teoría de las tres dimensiones de desarrollo sostenible*. Ecosistemas, 11(2), <https://www.revistaecosistemas.net/index.php/ecosistemas/article/view/614>
- Asamblea General. (1987). *Informe de la comisión sobre el medio ambiente y el desarrollo*. https://www.ecominga.uqam.ca/PDF/BIBLIOGRAPHIE/GUIDE_LECTURE_1/CMMA-D-Informe-Comision-Brundtland-sobre-Medio-Ambiente-Desarrollo.pdf
- Asamblea General. (2015). *Aplicación y seguimiento integrados y coordinados de los resultados de las grandes conferencias y cumbres de las Naciones Unidas en las esferas económica*

- y social y esferas conexas. Transformar nuestro mundo: la agenda 2030 para el desarrollo sostenible.* <https://www.fundacioncarolina.es/wp-content/uploads/2019/06/ONU-Agenda-2030.pdf>
- Bermejo, R. (2014). *Del desarrollo sostenible según Brundtland a la sostenibilidad como biomimesis.* <https://www.upv.es/contenidos/CAMUNISO/info/U0686956.pdf>
- Bermúdez E y Roca, B. (2019). *Participación de la mujer en el movimiento sindical. Análisis desde la perspectiva del poder.* https://www.researchgate.net/publication/338040957_Participacion_de_mujeres_en_el_movimiento_sindical_Analisis_desde_la_perspectiva_de_los_recurso_de_poder/link/5dfca82b299bf10bc3695060/download
- Bergman, M. M. (2010). *On concepts and paradigms in mixed methods research. Journal of Mixed Methods Research*, 4(3), 171-175. Doi: 10.1177/1558689810376950
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación.* <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Blanco, B, Amoedo, J y Sánchez, M. (22 de julio de 2021). *El objetivo de desarrollo sostenible 8. La fetichización del empleo y el oxímoron del crecimiento sostenible e inclusivo.* *Revista Internacional de Comunicación*, 3(14), p 104-117. <https://revistas.usc.gal/index.php/ricd/article/view/7778>
- Castellanos, W. (2020). *Sindicalismo y trabajo sexual en Colombia.* <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/16313/2/TFLACSO-2020WPC.pdf>
- Cabrera, C. (2016). *El trabajo decente de Medellín: Análisis de caso desde las prácticas de gestión humana en el Cluster del sector textil, confección y diseño de moda.* [tesis Maestría en Desarrollo Humano Organizacional, Universidad EAFIT].

https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/11660/CarlosArturo_CabreraIzquierdo_2016.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Colmenarejo, R. (2016). *Enfoque de capacidades y sostenibilidad. Aportaciones de Amartya Sen y Martha Nussbaum. Ideas y Valores.*

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-00622016000100006)

Constitución Política de Colombia. (1991). *Art. 5, 13, 25, 43, 48 y 53.*

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4125#:~:text=Todas%20las%20personas%20nacen%20libres,religi%C3%B3n%20opini%C3%B3n%20pol%C3%ADtica%20o%20filos%C3%BFica>.

Comisión Económica para América latina y el Caribe, (2017). *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.* <https://www.cepal.org/es/comunicados/cepal-tasa-participacion-laboral-femenina-se-ha-estancado-torno-al-53-la-region>

Dabla E, Deng, Y, Ivanova, A, Karpowicz, I, Unsal, F, VanLeemput, E., & Wong, J. (2015). *Inclusión Financiera: Un enfoque centrado en América Latina.* Boletín.

https://www.cemla.org/PDF/boletin/PUB_BOL_LXI-04-03.pdf

DANE. (2016). *Metodología general Gran Encuesta Integrada de Hogares –GEIH.*

https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/fichas/empleo/metodologia_GEIH-01_V9.pdf

DANE. (2020). *Tiempo de cuidados. Las cifras de la desigualdad.*

<https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/tiempo-de-cuidados-cifras-desigualdad-informe.pdf>

De La Hoz, F, Quejada, R. y Yáñez, M. (2012). *El desempleo juvenil: problema de efectos*

perpetuos. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud. 10(1). 427-439. <http://www.scielo.org.co/pdf/rlcs/v10n1/v10n1a27.pdf>

Díaz, L y Vega, C. (2018). *Trabajo decente para la mujer en América Latina: estado del arte*.

[tesis Psicología, Universidad Autónoma de Bucaramanga].

https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/380/2018_Tesis_Laura_Jimena_Diaz.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gallopín, G. (2003). *Sostenibilidad y desarrollo sostenible: un enfoque sistémico*.

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5763/S033120_es.pdf?sequence=1

Gómez, L. (2020). *Participación femenina en el mercado laboral colombiano 2014-2018 en Medellín Colombia*.

<https://ojs.tdea.edu.co/index.php/agora/article/download/831/936/1886>

Gujarati, D. (2001). *Econometría*. 3 edición. McGraw-Hill.

Grandón, D. (2018). *Función económica de las ocupaciones feminizadas no remuneradas: una crítica desde la economía feminista*. Revista Ocupación Humana, 18(2), 54-67.

<https://doi.org/10.25214/25907816.228>

Hernández, S; Fernández, C; Baptista P (2014). *Metodología de la Investigación*. México D.F.

Editorial Mc Graw Hill. Recuperado de:

<file:///C:/Users/HP/Documents/CLASES%20ESPECIALIDAD%20METODOLOG%C3%8DA%202022/M%C3%89TODOS%20Y%20DISE%C3%91O%20DE%20INVESTIGACI%C3%93N/LIBRO%20METODOLOGIA%20DE%20LA%20INV.%20HERNADEZ,%20FERNANDEZ%20Y%20BAPTISTA%202014.pdf>

Hoyos, R, Rogers, H, y Székely, M. (2016). *Ninis en América Latina: 20 millones de jóvenes en búsqueda de oportunidades*. Banco Mundial, Washington, DC.

<https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/22349/K8423.pdf?sequence=5&isAllowed=y>

Instituto Nacional de estadística INE. (2016). *Segmentación horizontal del mercado de trabajo.*

Caracterización de la ocupación por sexo. Departamento de estudios sociales y

departamento de estudios laborales. [https://www.ine.gob.cl/docs/default-](https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/publicaciones-y-anuarios/publicaciones/segmentaci%C3%B3n-horizontal-del-mercado-del-trabajo-caracterizaci%C3%B3n-de-la-ocupaci%C3%B3n-por-sexoc2163cea683e61618024ff030098b759.pdf?sfvrsn=e75a74ca_3)

[source/ocupacion-y-desocupacion/publicaciones-y-](https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/publicaciones-y-anuarios/publicaciones/segmentaci%C3%B3n-horizontal-del-mercado-del-trabajo-caracterizaci%C3%B3n-de-la-ocupaci%C3%B3n-por-sexoc2163cea683e61618024ff030098b759.pdf?sfvrsn=e75a74ca_3)

[anuarios/publicaciones/segmentaci%C3%B3n-horizontal-del-mercado-del-trabajo-](https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/publicaciones-y-anuarios/publicaciones/segmentaci%C3%B3n-horizontal-del-mercado-del-trabajo-caracterizaci%C3%B3n-de-la-ocupaci%C3%B3n-por-sexoc2163cea683e61618024ff030098b759.pdf?sfvrsn=e75a74ca_3)

[caracterizaci%C3%B3n-de-la-ocupaci%C3%B3n-por-](https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/publicaciones-y-anuarios/publicaciones/segmentaci%C3%B3n-horizontal-del-mercado-del-trabajo-caracterizaci%C3%B3n-de-la-ocupaci%C3%B3n-por-sexoc2163cea683e61618024ff030098b759.pdf?sfvrsn=e75a74ca_3)

[sexoc2163cea683e61618024ff030098b759.pdf?sfvrsn=e75a74ca_3](https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/publicaciones-y-anuarios/publicaciones/segmentaci%C3%B3n-horizontal-del-mercado-del-trabajo-caracterizaci%C3%B3n-de-la-ocupaci%C3%B3n-por-sexoc2163cea683e61618024ff030098b759.pdf?sfvrsn=e75a74ca_3)

Lora, E. (2020). *Empleo femenino en las ciudades colombianas: un método de descripción*

estadística. Revista Desarrollo y sociedad. 84(1). 131-179.

<https://revistas.uniandes.edu.co/index.php/dys/article/view/6747/7009>

Massolo, A. (2006). *El desarrollo local en la perspectiva de género.*

[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-54722006000100001)

[54722006000100001](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-54722006000100001)

Martinez, R y Martinez, D. (12 de marzo de 2016). *Las dimensiones de la sostenibilidad.* Revista

Pensamiento Actual, 16(20). <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5821458.pdf>

Mincer, J. (1991). *Education and unemployment.* NBER Working papers series No 3883,

National Bureau of Economics research, p 35.

https://www.nber.org/system/files/working_papers/w3838/w3838.pdf

Naciones Unidas. (1987). *Our Common Future. Report of the World Commission on*

Environment and Development. [https://gat04-live-1517c8a4486c41609369c68f30c8-](https://gat04-live-1517c8a4486c41609369c68f30c8-aa81074.divio-media.org/filer_public/6f/85/6f854236-56ab-4b42-)

[aa81074.divio-media.org/filer_public/6f/85/6f854236-56ab-4b42-](https://gat04-live-1517c8a4486c41609369c68f30c8-aa81074.divio-media.org/filer_public/6f/85/6f854236-56ab-4b42-)

810f606d215c0499/cd_9127_extract_from_our_common_future_brundtland_report_198
7_foreword_chpt_2.pdf

Naciones Unidas. (2018). *La agenda 2030 y los objetivos de desarrollo sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe.*

<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/cb30a4de-7d87-4e79-8e7a-ad5279038718/content>

Naciones Unidas. (2020). *Informe de los objetivos de desarrollo sostenible.*

https://unstats.un.org/sdgs/report/2020/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2020_Spanish.pdf

ONU Mujeres, DANE y Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. (2020). *Mujeres y hombres: Brechas de género en Colombia.*

https://oig.cepal.org/sites/default/files/mujeres_y_hombres_brechas_de_genero.pdf

Organización Internacional del Trabajo OIT. (1999). *Trabajo decente.* Memoria del director general a la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm

Organización Internacional del Trabajo OIT. (1999, junio). *Conferencia internacional del*

trabajo decente. <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

Organización Internacional del Trabajo OIT. (2008, septiembre). *Medición del trabajo decente.*

Documento de debate para la reunión tripartita de expertos sobre la medición del trabajo decente. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_100337.pdf

Organización Internacional del Trabajo OIT. (2016, 11 de noviembre). *Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch (INWORK).* ILO

- Departments. /travail/lang--es/index.htm.
- Parisotto, A. (2015). *Los objetivos de desarrollo del milenio y más allá: el enfoque de la OIT*.
https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/comment-analysis/WCMS_300843/lang--es/index.htm
- Paz, J. (2013). *Segmentación del mercado de trabajo en la Argentina*. Universidad de los Andes.
<https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/12279#:~:text=Un%20mercado%20laboral%20est%20segmentado,la%20movilidad%20de%20los%20trabajadores.>
- Pérez, J y Merino, M. (1 de marzo de 2010). *Tasa de empleo - Qué es, definición y concepto*.
<https://definicion.de/tasa-de-empleo/>
- PNUD. (1990). *Informe de desarrollo humano 1990. Conceptos y medición del desarrollo humano*. <https://hdr.undp.org/system/files/documents/hdr1990escompletonostatspdf.pdf>
- PNUD. (1992). *Una nueva visión sobre desarrollo humano internacional*.
https://biblioteca.hegoa.ehu.eus/downloads/1009/%2Fsystem%2Fpdf%2F900%2FInforme_sobre_Desarrollo_Humano_1992.pdf
- Quiroga, s. (2021). *Análisis de la brecha pensional de género en Colombia: reflejo de una legislación que pone en desventaja a las mujeres*.
<https://repositorio.uniandes.edu.co/bitstream/handle/1992/50686/24119.pdf?sequence=1>
- Rey, C. y Ramil, M. (2007). *Introducción a la estadística descriptiva (2da edición)*. NETBIBLO, S. L. La coruña. (Cap. 1. Elaboración de tablas de datos estadísticos; Cap. 2. Análisis de tablas de datos estadísticos). <https://core.ac.uk/download/pdf/61909762.pdf>
- Reyes, G. (2009). *Teorías del desarrollo económico y social*. Tendencias 10(1), p 117-142.
<https://revistas.udenar.edu.co/index.php/rtend/article/view/616/702>
- Rigat-Pflaum, M. (2008). *Gender mainstreaming un enfoque para la igualdad de género*. Nueva

- sociedad No 218. <http://www.scielo.edu.uy/pdf/rfd/n49/2301-0665-rfd-49-e106.pdf>
<https://nuso.org/articulo/un-enfoque-para-la-igualdad-de-genero/>
- Rodriguez, C. (2007). *La organización del cuidado de niños y niñas en Argentina y Uruguay*. Serie Mujer y Desarrollo. CEPAL.
<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/48b049e6-f7d5-46b5-931a-f102e8acbf7f/content>
- Sanchis, N. (Comp). (2011). *Aportes al debate del desarrollo en América latina. Una perspectiva feminista*. Taller gráfico RAFF. http://remtebolivia.org/attachments/article/17/DIN_Aportes-al-debate.pdf
- Salazar, C; Del Castillo, S (2018). *Fundamentos Básicos de Estadística*.
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/>
- Sayas, R y Zúñiga, R. (2022). *El trabajo decente en Colombia, una aproximación desde los derechos humanos*. Revista saber ciencia y libertad, 18(1), 157-193.
<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/saber/article/view/10008>
- SEDLAC. (2015). *Socio-Economic Database for Latin America and the Caribbean*.
<http://sedlac.econo.unlp.edu.ar/eng/>
- Sen, A. (1999). *Desarrollo y libertad*.
https://indigenasdelperu.files.wordpress.com/2015/09/desarrollo_y_libertad_-_amartya_sen.pdf
- Sen, A y Nassbaum, M. (1998). *La calidad de vida*. Fondo de Cultura Económica. 57 y 58.
- Somavia, J. (2014). *El trabajo decente. Una lucha por la dignidad humana*.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_380833.pdf

Tangarife, C. Ramírez, M. Bedoya, J. Flores, J y Correa, G. (2010). *Medición del trabajo decente en Colombia. perspectivas teóricas, indicadores, métodos de medición e índice nacional.*

<https://www.ens.org.co/wp-content/uploads/2016/12/ENSAYOS-LABORALES-19-Medici%C3%B3n-del-Trabajo-Decente-en-Colombia.pdf>

Uribe, J, Ortiz, C y Castro, J. (2006). *Una teoría general sobre la informalidad laboral: el caso colombiano.* <http://economialaboral.univalle.edu.co/TeoriaGeneral.pdf>

Varea, S. (2020). *Género y objetivos de desarrollo sostenible ¿hacia un futuro feminista?*

Revista Internacional de Comunicación y Desarrollo, 3(12), p 118-127.

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7561261.pdf>

Vega, L. (2013). *Dimensión ambiental, Desarrollo sostenible y sostenibilidad ambiental del desarrollo.* <http://www.laccei.org/LACCEI2013-Cancun/RefereedPapers/RP256.pdf>

Villacis, A y Reis, M. (2015). *Análisis de la vulnerabilidad laboral y los determinantes del trabajo decente*, 18(2), p 157-185. <https://ideas.repec.org/a/col/000151/014849.html>

Yuni, J., y Urbano, C. (2014). *Técnicas para investigar 3. Análisis de datos y redacción científica.* Editorial Brujas.

<https://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=847672&lang=es&site=eds-live&scope=site&ebv=EB&ppid=p>

p_8

Apéndices

Apéndice 1.

Tasa de ocupación femenina en Colombia 2012-2022

AÑOS	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
TOM	45,2	45,7	46,2	46,9	46,4	45,9	45,5	44,2	39,7	42,4	44,1

Nota. Construcción propia con base en información de la GEIH-DANE

Apéndice 2.

Tasa de desempleo femenino en Colombia 2012-2022

AÑOS	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
TDm	15,1	14	13,1	13,8	13,7	13,6	15,1	14,4	20,7	16,8	15,1

Nota. Construcción propia con base en información de la GEIH-DANE

Apéndice 3.

Proporción mujeres jóvenes que no estudian ni trabajan en Colombia 2012-2022

AÑOS	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
NINIS	105,2	34,4	47,1	48,5	51,4	50,9	56,2	59,2	74,7	67,5	54,4

Nota. Construcción propia con base en información de la GEIH-DANE

Apéndice 4.

Proporción de informalidad femenina en Colombia 2012-2022

AÑOS	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
TI	54,5	51,8	52,2	51,1	50,5	49,9	49,5	49,6	50,0	56,2	56,8

Nota. Construcción propia con base en información de la GEIH-DANE

Apéndice 5.*Tasa desempleo juvenil femenino en Colombia 2012-2022*

AÑOS	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
TDmj	26,8	23,2	21,3	23,7	23,3	23	25,7	25	31,6	29,7	24,2

Nota. Construcción propia con base en información de la GEIH-DANE