

Factores limitantes para la inserción laboral de la última década en Colombia

Angélica Johana Romero Casallas

Jennifer Alexandra Grandas Ortiz

Juan Manuel Barrios García

Vivian Nataly Valero Martínez

Universitaria Agustiniana

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Programa de Especialización en Gerencia Estratégica del Talento Humano

Bogotá. D.C.

2022

Factores limitantes para la inserción laboral de la última década en Colombia

Angélica Johana Romero Casallas

Jennifer Alexandra Grandas Ortiz

Juan Manuel Barrios García

Vivian Nataly Valero Martínez

Director:

Nydia Parra León

Trabajo de grado para optar por el título de Especialista en Gerencia Estratégica del Talento Humano

Universitaria Agustiniiana

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Programa de Especialización en Gerencia Estratégica del Talento Humano

Bogotá, D.C

2022

Resumen

El presente documento tuvo como objetivo principal determinar los factores limitantes para la inserción laboral de la última década en Colombia, a partir de la revisión documental, la cual incluyó la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretaciones de datos secundarios, y de fuentes documentales electrónicas. A partir de esto se pudo determinar que en Colombia son diversos factores limitantes y que estos están asociados a condiciones culturales, políticas, sociales, y económicas los cuales a través del tiempo han repercutido en situaciones de desigualdad y discriminación.

Los factores que más se destacan para esta investigación es el género y la edad, para estos se realizó un análisis de las causas, así como una contextualización de la problemática y se exponen una serie de situaciones en las que se reconoce estas desigualdades y limitantes con base en las estadísticas de los últimos diez años.

A pesar de que se han registrado avances en materia de igualdad y equidad laboral estos no han sido suficientes para superar los limitantes a los que se enfrentan en el ámbito laboral. Por otra parte, se indicó que la equidad laboral y la eliminación de barreras por factores como el género o la edad trae consigo transformaciones positivas en términos de oportunidades, calidad de vida, culturales y económicos.

Finalmente, se exponen las conclusiones y recomendaciones que permiten realizar una síntesis de los aprendizajes más relevantes y se indican los desafíos y retos a los cuales le debe apostar todo el Estado sobre el tema.

Palabras clave: equidad laboral, desigualdad, experiencia, edad, género, inclusión.

Abstract

The main objective of this document was to determine the limiting factors for job placement in the last decade in Colombia, based on the documentary review, which included the quest, recovery, analysis, and interpretation of secondary data and electronic sources. Based on this review was possible to determine that there are various limiting factors in Colombia associated with cultural, political, social, and economic conditions, which over time have had an impact on situations of inequality and discrimination.

The factors that stand out the most for this research were gender and age. For these factors, an analysis of the causes was carried out, as well as a contextualization of the problem and the exposition of a series of situations in which these inequalities are evidenced based on the statistics of the last ten years.

Despite the fact that progress has been made in terms of labor equality and equity, this progress has not been enough to overcome the limitations faced by people in the workplace. On the other hand, it was indicated that labor equity and the elimination of gender and age barriers bring positive transformations in terms of opportunities, quality of life, and cultural and economic context.

Finally, the conclusions, recommendations and challenges which the entire State should bet on the subject are presented.

Key words: labor equity, inequality, experience, gender, age, inclusion.

Tabla de contenido

Perfil integrantes	6
Formulación del problema.....	8
Justificación.....	12
Objetivos	15
Objetivo General.....	15
Objetivos Específicos.....	15
Marco referencial	16
Marco legal.....	25
Metodología	28
Desarrollo.....	30
Análisis de resultados y discusión.....	37
Conclusiones	91
Recomendaciones.....	93
Referencias	95
Anexo	98

Perfil integrantes

Estudiante: Juan Manuel Barrios García



Administrador Financiero de la Universidad del Tolima, actualmente se desempeña como asesor comercial en la entidad financiera Banco Davivienda con tres años de experiencia, reside en el municipio de Mesitas del Colegio. Es una persona a la que le gusta dar su punto de vista ante cualquier situación, su trabajo en equipo hace que lo puedan considerar como un líder. Se adapta fácilmente al cambio en su entorno laboral y personal. Este año aspira a culminar su primera especialización. Posee grandes ideas y sueños por los cuales sigue demostrando lo mejor de sí.

Estudiante: Jennifer Alexandra Grandas Ortiz



Contadora Pública y Tecnóloga en Contaduría Financiera de las Unidades Tecnológicas de Santander, con once años de experiencia laboral desempeñándome como auxiliar contable, asistente de talento humano y analista de nómina. Soy una profesional comprometida, poseo facilidad para relacionarme con las personas, puedo realizar cualquier labor asignada con eficiencia y eficacia, adaptabilidad al cambio y al aprendizaje continuo, con habilidad para trabajar en equipo o individualmente.

Estudiante: Vivian Nataly Valero Martínez

Profesional en Gobierno y Relaciones Internacionales egresada de la Universidad Santo Tomás, con conocimientos en contratación estatal, dinámicas sociopolíticas, cooperación internacional, derechos humanos, y políticas públicas. Resido en la ciudad de Bogotá.

Cuento con cuatro años de experiencia desempeñando diferentes cargos en el sector público, con experiencia en planeación, MIPG, elaboración de estudios previos, etapa precontractual, liquidación de contratos persona jurídica, consolidación, seguimiento y liquidación de convenios interadministrativos. Actualmente me encuentro vinculada al Jardín Botánico de Bogotá como profesional encargada de los temas de MIPG, y convenios interadministrativos de la entidad. Me caracterizo por ser una persona afable, adaptable al cambio, con capacidad para trabajar en equipo, me gusta asumir retos personales y profesionales y siempre dispuesta a colaborarle a las personas, me apasiona trabajar con población en condición de vulnerabilidad.

Estudiante: Angélica Johana Romero Casallas

Administradora de Empresas de la Universidad Minuto de Dios, certificada en norma ISO 9001 por Icontec; con capacidad de diseñar, elaborar y coordinar estrategias y procedimientos ágiles y oportunos. Cuento con destreza en el manejo de herramientas ofimáticas. Tengo buena comunicación asertiva lo cual me permite un buen relacionamiento con las personas desde el talento humano. Me caracterizo por el liderazgo, responsabilidad, planificación, organización, orientación al logro, adaptabilidad al cambio, creatividad y mejoramiento continuo.

Formulación del problema

Los limitantes que se tiene por la condición de género se percibe en la inserción laboral, quizás en este aspecto es donde mayormente se evidencia esta situación que resulta siendo una problemática para las mujeres que anhelan contar con un empleo digno. La desigualdad de género se evidencia con mayor relevancia a la hora de vincularse laboralmente en una organización, por la falta de oportunidades que se brindan a las mujeres para acceder al campo laboral y las garantías y condiciones tan desiguales que tienen estas ya siendo parte del mercado.

Se puede decir que una de las más grandes limitantes a la hora de conseguir empleo en Colombia es la igualdad de género en las empresas, esto debido a que muchas de ellas no cuentan con la equidad laboral hacia un enfoque de género.

Según establece el Ministerio de Trabajo la importancia de la igualdad de género en el mundo permitiría fomentar, identificar, impulsar, impactar y promover una transformación cultural, no solamente en un ámbito empresarial sino también personal. Dicen que existen profundas brechas entre hombres y mujeres que generan una extendida discriminación por razones de sexo; brecha salarial y ocupacional que desconoce los derechos humanos de las mujeres. La presencia de factores culturales ligados a la estructura patriarcal limita el ejercicio de estos derechos.

A pesar de ser un desafío global en la lucha contra la desigualdad de género en el mercado laboral, el acceso a oportunidades de empleo de calidad sigue siendo restringido y estas condiciones de desigualdad persiste en muchas organizaciones, pero se agudizan cuando las mujeres presentan algunas condiciones como tener un cónyuge, ser madres, ser de un estrato socioeconómico bajo, profesar algún tipo de religión, todo lo anterior ha incidido a que las tasas de desempleo para la mujeres sea más alta que en los hombres.

En Colombia es una realidad que las mujeres tienen menos oportunidades que los hombres en emplearse ante cualquier puesto laboral, enfrentando así, situaciones de desigualdad ya sea en aspectos salariales, de acoso laboral y hasta sexual en diversas ocasiones. Algunas condiciones como, por ejemplo, las brechas salariales, los cargos y perfiles asignados para las mujeres, los tiempos del contrato, la modalidad en el contrato, la intensidad horaria, entre otros, hacen que los trabajos sean precarios y en ocasiones resultan ser vulnerables a los derechos humanos de las mujeres.

“Las desigualdades tienen su base en un sistema social que reproduce estereotipos y conserva una división sexual del trabajo que limita la inserción laboral de las mujeres. Estos factores estructurales representan un obstáculo para la superación de la pobreza y la desigualdad, así

como para la consecución de la autonomía económica de las mujeres” (Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, 2017)

En una publicación de Alejandra Faúndez y Marisa Weinstein exponen que el enfoque de género está orientado a observar, estudiar y transformar las diferencias culturales, económicas y políticas en la construcción de la condición y posición de hombres y mujeres, que generan desigualdades y se expresan en situaciones de discriminación y exclusión social. /Opc. Cit (2012) UNPA, PNUD, UNICEF, ONUMujeres).

Es el género a la hora de conseguir empleo en el país una problemática que se logra evidenciar en la mayoría de las empresas colombianas en donde no se dan cuenta que la equidad favorece a toda la sociedad, esto no se trata solamente de una cuestión de valores sino de poder implementar un balance entre cada ente de la misma comunidad. Esto conlleva a decir que no existan estereotipos para desarrollar la diversas labores o funciones que tanto hombre como mujer podrían llevar a finiquitar a cabalidad en una organización.

La presencia de las mujeres en el trabajo remunerado, valorado y visible sigue siendo muy inferior a la de los hombres y su inserción laboral se ha dado de manera desigual en términos de ingresos, jerarquía, prestigio y poder. Es evidente que existe tensiones y limitantes que han encontrado las mujeres en el ingreso y permanencia en el mercado laboral, y son distintas las modalidades en que mujeres enfrentan dicha problemática, enmarcada en un contexto de creciente individualización, debilidad institucional en el apoyo para su incorporación, así como condiciones desiguales en el mercado laboral.

En un documento expuesto en la página Andbank del país Español sobre La importancia de la igualdad de género en las empresas de mayor éxito, se logra evidenciar que no solamente es en nuestro país donde se da esta problemática, en este escrito se dice que la diversidad de género en todos los niveles de organización de una empresa, en un marco de igualdad de oportunidades para todos los trabajadores, incide por tanto positivamente en los resultados financieros y comerciales, además de mejorar la gestión del capital humano. De igual manera se informa que, aunque hay más mujeres que nunca en el mercado laboral, todavía hay grandes desigualdades en algunas regiones, y sistemáticamente a las mujeres se les niegan los mismos derechos laborales que tienen los hombres.

La fisonomía actual en el mercado laboral ha contribuido a repensar las políticas asociadas a la participación de la mujer en el campo laboral, cada día es más evidente cómo las empresas han adoptado directrices de los gobiernos en cuanto a la reducción de las brechas de género. Sin embargo, todos estos esfuerzos no han logrado una verdadera transformación en las empresas en cuanto a las condiciones y garantías para las mujeres, a pesar de que se ha aumentado la

inserción de la mujer en los trabajos, aún no se cuenta con garantías para su protección y bienestar, o peor aún la condición de género en la actualidad sigue siendo una limitante para la inserción laboral, esto debido a que son muchas las organizaciones y empresas que no han ajustado sus manuales de contratación en cuanto a la equidad de género.

Otro factor limitante para la consecución de empleo en Colombia es la edad, en el mercado laboral este aspecto es excluyente dado que si eres mayor de 40 años tienes menos probabilidades de encontrar un empleo estable, la mayoría de empresas no tienen en cuenta la experiencia y sabiduría que pueden aportar las personas mayores a los procesos de estas y quizás solo se basan en que son propensos a sufrir quebrantos de salud, por lo tanto pueden ser menos productivos en comparación con un joven de 25 años. Dejando atrás que el trabajo es un medio que permite progresar al hombre a través de la realización de una actividad la cual será remunerada y que toda empresa se fortalece con la experiencia y conocimiento de sus trabajadores, esto le permite ser más competitiva en el mercado.

Según el artículo de reflexión elaborado por Giraldo-Ocampo CP “Ser viejo en Colombia tiene su costo laboral”, nos habla de cómo la edad es una idea en la que se cree que por ser joven esto es sinónimo de fuerza, innovación y amplias capacidades para desempeñarse en el campo laboral, lo contrario pasa con las personas mayores y esto conlleva a que se les discrimine, dado que para mantener un adulto mayor activo laboralmente se requiere de convencer a todo un sistema que sin importar los años el cerebro tiene la capacidad para continuar con sus todas sus funciones y que las personas mayores pueden seguir haciendo parte de los procesos productivos. Investig. andina vol.12 no.21 Pereira Sept. 2010.

“Desde el Ministerio del Trabajo, a través del Sello Amigable Adulto Mayor, se busca no solo reconocer los derechos laborales de los adultos mayores, sino también integrar estratégicamente al sector empresarial con el fin de estimular la vinculación laboral de estas personas, a través de reconocimiento de buenas prácticas en la empresa”, indicó el jefe de la cartera Ángel Custodio Cabrera.

El gobierno nacional implementó un programa llamado “Sello Amigable adulto mayor” eso se trata de una deducción de un 120% en el impuesto sobre la renta por la contratación de adulto mayor mínimo por un año, con respecto a este tema muchas personas no se acogen a estos beneficios ya que no son atractivos para ellos, probablemente para ellos no sea rentable contratar a personas mayores y que sean mujeres, ya que para ellos puede ser pérdida y no ganancia desde su perspectiva empresarial.

Definición de la Problemática

Se puede decir que existe un gran problema en el ámbito laboral en Colombia en cuanto a la inserción laboral, factores limitantes que le impiden a gran parte de la sociedad acceder a un puesto de trabajo y desarrollar funciones específicas, esto debido a su género o edad. Se establece que es mucho más fácil encontrar un trabajo en Colombia para el género masculino que para el femenino, de igual manera que en un proceso de selección para una empresa u organización sea escogida para ocupar la vacante una persona con determinada edad.

Existen estudios y brechas que demuestran esta situación y es por ello que con las problemáticas antes expuestas los autores del presente trabajo pretendemos indagar sobre lo anterior, profundizando con ejemplos, informes, documentos y casos hipotéticos sobre un tema robusto que abarca un conjunto de ideas y doctrinas evidenciadas en la actualidad.

¿Cómo estos factores limitan la inserción laboral en Colombia?

Justificación

Es importante que tengamos en cuenta el impacto que tiene el desarrollo del presente trabajo en la actualidad, la problemática que se abordará reúne diferentes componentes que se tienen en cuenta en la inserción laboral en Colombia durante la última década. Con este mismo podremos obtener información relevante que nos ayudará a investigar a fondo hasta qué punto han llegado las empresas colombianas para tomar medidas de selección y contratación. La importancia de esto radica principalmente en que analizaremos diferentes situaciones y casos en donde podríamos demostrar si la edad y el género son un impedimento, o no, a la hora de una vinculación laboral.

Se quiere abordar un tema que a pesar que estamos en el siglo XXI, lo seguimos arrastrando a la actualidad y hace parte de una problemática social, dado que estos factores objeto de estudio se presentan en las organizaciones de las que hacemos parte los autores de este trabajo, en las que para ofertar las vacantes de algunos cargos se coloca como condición la edad y género, lo cual está impidiendo que un grupo significativo de personas no pueda acceder a estas ofertas laborales por no cumplir con esos dos requisitos. Esto nos genera una gran pregunta y es lo que se quiere estudiar con la elaboración de esta investigación y es si esta situación se presenta en las demás compañías de Colombia.

La deserción laboral siempre ha sido un factor que ha afectado al sector empresarial, ya que esta genera una inestabilidad laboral para las empresas. Generalmente la deserción laboral se produce por condiciones de la empresa, ya que el empleado al no contar con las condiciones óptimas para ejercer su labor desista voluntariamente de su puesto de trabajo. Las causas del ausentismo laboral no sólo son atribuibles al trabajador sino también a las organizaciones, debido principalmente a falta de motivación y reconocimiento que estas generan hacia el colaborador, esto significa un cambio cultural y estratégico que deben adoptar la alta dirección, donde el interés hacia el recurso humano recobre relevancia y vigencia en pos del bienestar y satisfacción común.

Existen diversos factores limitantes en torno a la inserción laboral en Colombia, estos factores están asociados en muchas ocasiones a aspectos sociales, culturales y económicos, y que pueden tener un efecto en el plano laboral y en las tasas de desempleo que actualmente nos aquejan. Atribuyen factores como la edad o el género como una condición limitante y no como una oportunidad para lograr el éxito en las organizaciones. A pesar de que los gobiernos se han propuesto trabajar en pro de eliminar estos limitantes, no se ha logrado incrementar la empleabilidad y la eliminación definitiva de estas barreras.

Uno de los problemas más apremiantes actualmente en Colombia está relacionado con los factores limitantes en la inserción laboral, lo cual a su vez genera un impacto en la sociedad colombiana principalmente en las personas y sus núcleos familiares que se enfrentan a estas barreras, en las organizaciones que no establecen políticas asociadas a la disminución de estos factores negativos, en el debilitamiento de la economía del país y en el mal desempeño del mercado de trabajo en Colombia.

En Colombia la repercusión está asociada al incremento del desempleo, por la falta de oportunidades, la discriminación por condiciones propias de la persona y la falta de programas, políticas e incentivos que conlleven a la adecuada inserción laboral. Actualmente las cifras de desempleo van interrelacionadas con las de inserción, es decir altos índices de desempleo es proporcional a los bajos índices de inserción laboral. El Departamento Administrativo Nacional de Estadística (Dane) informó que en todo 2021 hubo 3,35 millones de personas desocupadas, con lo que la tasa de desempleo llegó a 13,7% el año pasado.

Estos limitantes viene precedido por ciertas cuestiones como costumbres, estereotipos, ideologías de género, perspectivas, que afectan de forma generalizada a las personas al momento de conseguir un puesto de trabajo, convirtiendo esta situación en un problema social vivido por miles de personas y de afectación a las posibilidades de protección social y de derechos que implica tener un empleo. Así como también genera un impacto social en las familias, la economía, en la igualdad, en el desarrollo de competencias laborales frente a otros países, entre otras afectaciones.

Para el área de Recursos Humanos representa un reto continuo y en función de sus causas implica la posibilidad de que existan problemas de salud o de seguridad laboral, de desmotivación o de empleados incumplidores de las normas. En cuanto a la parte directiva de la empresa, la deserción es una variable que incide en los costes finales. Mientras que para los demás empleados (compañeros del empleado que desertó), significa un aumento de la carga de trabajo sin que ello conlleve en la mayoría de las ocasiones un reconocimiento o gratificación salarial.

El aporte principal de este proyecto es dar a conocer cómo desde el área de Talento Humano se puede mitigar la discriminación de género y edad, desarrollando cambios significativos en las políticas de reclutamiento, selección y contratación; cambiando esa cultura anticuada para dar paso a la inclusión, desarrollo profesional de las mujeres y personas adultas dentro de las organizaciones, siendo más equitativos al momento de asignar las vacantes. Lo cual permitirá contribuir a la igualdad de género, disminuir el desempleo, brindar mejor calidad de vida a las personas mayores, mejorar la economía y desarrollar un mejor país. Así lograremos avanzar

hacia una nueva mentalidad organizacional, desechar una cultura excluyente, dejar atrás prejuicios y estereotipos dentro de las compañías, eliminar todas esas erradas políticas que influyen e impiden a un país generar progreso en sus habitantes.

Objetivos

Objetivo General

Analizar los factores limitantes al momento de la inserción laboral en Colombia durante los últimos diez años.

Objetivos Específicos

Conocer las causas que han llevado a cabo a que la edad y el género se consideren como factores limitantes.

Identificar cómo el género y la edad han influido en la consecución de empleo en Colombia los últimos diez años.

Desarrollar un planteamiento para las áreas de talento humano donde se mitiguen estos limitantes.

Marco referencial

Para sustentar el presente trabajo de investigación es necesario apoyarnos en el planteamiento teórico y conceptual de autores, para analizar y explicar la problemática previamente presentada, ese marco referencial no solo nos dará un bagaje conceptual, sino que además servirá de apoyo para sustentar nuestra investigación.

En la actualidad, en varios aspectos del mercado laboral se discrimina a cierto grupo de la sociedad, aunque cuenten con las mismas competencias y capacidades productivas, este tipo de segregación puede deberse a particularidades personales tales como: la edad, la experiencia, el color de la piel, el sexo, y demás. Estas diferencias generan grandes desafíos al momento de encontrar un empleo que se ajuste a los deseos del estudiante, y más aún cuando se es recién graduado o egresado de bastante tiempo, pero sin oportunidades anteriores de iniciar su vida laboral.

Para el buen ejercicio de las funciones de los empleados, es necesario que estos se encuentren satisfechos respecto al compromiso que tiene el empleador para con la prestación de sus servicios. Como mínimo se les debe garantizar lo establecido por la ley, pero dadas modernas teorías de gestión humana, se ha reconocido la importancia de motivar e incentivar a los empleados, con el fin de obtener de ellos un mejor desempeño.

El mercado laboral colombiano se rige por la constitución, la jurisprudencia que en esta materia ha proferido la Corte Constitucional, las leyes y los decretos que dan los lineamientos para su funcionamiento y regulación. El Código Sustantivo del Trabajo es el marco normativo del mercado de trabajo y las relaciones laborales en Colombia. A este código se le han hecho algunas modificaciones en respuesta a las necesidades de cambio propias del mercado laboral. La reforma más significativa está consignada en la Ley 789 de 2002, por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo.

Se puede decir que existen diversas posiciones y teorías acerca de los factores limitantes en la inserción laboral en Colombia, constituyendo la edad y el género como dos de los principales ejes para esta inserción.

El Ministerio del Trabajo promueve el cumplimiento de la ley 1257 de 2008 y particularmente el decreto reglamentario del sector Trabajo el 4463 de 2011. En ese marco normativo el Ministerio del Trabajo tiene entre sus obligaciones la promoción de los derechos humanos de las mujeres en el mundo del trabajo, tomado de su página oficial Mintrabajo.gov.

Las grandes disparidades entre mujeres y hombres conducen a una discriminación generalizada por motivos de género, desigualdades salariales y laborales que ignoran los derechos humanos de las mujeres. La existencia de factores culturales relacionados con la estructura patriarcal restringe el ejercicio de estos derechos.

Se cuestiona sobre porque es importante la igualdad de género en un entorno laboral y se puede decir que existen diversas variables que aportarían a un mejor desempeño organizacional si el género no fuera un factor limitante en la inserción laboral Colombiana, ya que, según la fuente del Ministerio del trabajo, se promovería la igualdad y equidad de género en las empresas como elementos estratégicos de competitividad. Adicionalmente a ello se lograría identificar y cerrar las brechas de género mediante la promoción y adopción de políticas y prácticas de trabajo neutrales al género. De igual manera se promovería la reasignación de roles sociales al permitir que las mujeres participen en lugares de trabajo tradicionalmente masculinos y viceversa. Se establece que impactaría a todos los funcionarios de la organización de una manera positiva ya que se promovería una transformación cultural, donde el trabajo de hombres y mujeres se valorará por igual y se reconocería su aporte al desarrollo sostenible del país.

Uno de los aliados principales para poder tratar estos temas de impacto en la inserción laboral en Colombia, como lo es el género, es el Grupo Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral liderado desde el año 2020 por Adriana Albarracín Pérez, quien es economista, especialista en Alta Gerencia, con más de 20 años de experiencia en el sector público, principalmente en áreas de trabajo con población vulnerable rural y urbana.

Desde el trabajo directivo en instituciones del Estado ha brindado coordinación a programas y proyectos para generación de empleo, basadas en acciones de emprendimiento y formación para las víctimas del conflicto. Asimismo, ha desarrollado e implementado políticas públicas para reducir la pobreza e incluir la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres para el desarrollo sostenible.

Según la Ley de Igualdad de Género, la perspectiva de género se refiere a los métodos y mecanismos que permiten identificar, cuestionar y evaluar la discriminación, la desigualdad y la exclusión de las mujeres por las diferencias biológicas entre ellas y ellos. Cuando se trata de perspectivas de género, la mención se genera a partir de una herramienta conceptual que pretende mostrar que hombres y mujeres son diferentes no solo por sus decisiones biológicas, sino también por las diferencias culturales que aportan a las personas. La importancia de adoptar una perspectiva de género es que permite comprender cómo se produce la discriminación contra las mujeres y cómo cambiarla. Además, debe entenderse que la perspectiva de género mejorará la vida de las personas, las sociedades y los países y enriquecerá todos los ámbitos de la

producción, es decir, no se limitará a políticas centralizadas centradas en las mujeres.

Según el DANE el enfoque de género tiene como objetivo identificar y caracterizar las particularidades contextuales y situaciones vivenciadas por las personas de acuerdo con su sexo y a los constructos sociales asociados con dicho sexo, con sus implicaciones y diferencias económicas, políticas, psicológicas, culturales y jurídicas, identificando brechas y patrones de discriminación.

Mediante sus estudios y planificaciones se han logrado evidenciar variables que no son las deseadas para el país, ya que el género si se puede determinar como un factor limitante a la hora de encontrar o conseguir un empleo en el país.

Según la Organización Internacional del Trabajo encontrar trabajo es mucho más difícil para la mujer que para el hombre en todo el mundo. Cuando la mujer trabaja, suele hacerlo en puestos de baja categoría y en condiciones de vulnerabilidad, y se prevé pocos avances a corto plazo. Cuando una persona trabaja o busca activamente trabajo, se dice que forma parte de la fuerza de trabajo. A la mujer que desea trabajar le resulta más difícil conseguir empleo que al hombre. Si bien el empleo vulnerable es generalizado tanto para la mujer como para el hombre, la mujer tiende a tener una presencia excesiva en determinadas clases de empleo vulnerable: hay más probabilidades de que el hombre trabaje por cuenta propia, en tanto que la mujer suele ayudar en tareas del hogar o negocios de familiares.

La libertad de elegir y trabajar en condiciones buenas, seguras y justas es esencial para la felicidad humana. Garantizar que las mujeres puedan ejercer este derecho por sí mismas es un objetivo importante.

Según lo establece la OIT desde una perspectiva económica, la reducción de la brecha de género en la participación en la población activa podría aumentar considerablemente el PIB mundial. Las regiones con mayor desequilibrio de género apreciarían los beneficios de una gran expansión. Muchos países desarrollados observarían también el aumento del crecimiento medio anual de su PIB, fundamental en épocas de expansión económica casi nula. En países de todos los niveles de desarrollo económico, la preferencia personal de la mujer es un factor clave para determinar si buscará y ejercerá un trabajo remunerado. Ahora bien, esta preferencia está muy influida por las restricciones socioeconómicas y la presión para adaptarse a los roles tradicionales en función del sexo. Todavía hay muchas personas que consideran inaceptable que la mujer tenga un trabajo remunerado fuera del hogar: para ser exactos, a escala mundial, un 20% de hombres y un 14% de mujeres. Numerosas mujeres indicaron que sus familiares directos desaprobaban su decisión de trabajar fuera del hogar.

La igualdad de remuneración por trabajo de igual valor debe protegerse en la legislación y promoverse en la práctica. Una mayor transparencia salarial y una evaluación del trabajo neutral respecto del género, sumado al fortalecimiento de los regímenes vigentes, como la negociación colectiva, pueden contribuir a lograr este objetivo.

Los mercados laborales en Colombia interponen factores limitantes en cuanto a la inserción laboral, que encuentran su asidero en diversos factores culturales, sociales, y económicos; los cuales persisten a lo largo del tiempo. Uno de estos factores tiene que ver con la condición de género y las brechas que se desglosan de esto, colocando barreras que limitan la inserción y el progreso de la mujer en el mundo del trabajo.

En América Latina con respecto al mercado laboral las mujeres participan menos que los hombres, tienen más probabilidad de estar ocupadas en empleos informales, a tiempo parcial, con menor productividad y remuneración, y están subrepresentadas en puestos gerenciales y ejecutivos. Marchionni, M., Gasparini, L., & Edo, M. (2019).

En el ámbito laboral se presentan disparidades de género, las cuales son originadas por estereotipos, estigmatizaciones, costumbres y tradiciones cultural que han persistido durante el tiempo y que han conllevado a una problemática de desigualdad, y profundas brechas entre hombres y mujeres que generan una extendida discriminación por razones de sexo; brecha salarial y ocupacional que desconoce los derechos humanos de las mujeres.

Para Figuera (1996), la inserción laboral se concibe como el ingreso al empleo y el desarrollo de un recorrido laboral, que desembocan en una inclusión plena, donde se logra un trabajo a tiempo total, estable y acorde con la formación adquirida. Asimismo, es la etapa cuando un individuo potencializa y demuestra sus aptitudes como estrategia para la obtención de un trabajo.

A partir de lo anterior los gobiernos establecen sus programas y políticas en torno al enfoque de género el cual está orientado a observar, estudiar y transformar las diferencias culturales, económicas y políticas en la construcción de la condición y posición de hombres y mujeres, que generan desigualdades y se expresan en situaciones de discriminación y exclusión social. La progresiva incorporación de este enfoque en el ámbito de planificación y gestión pública emerge de la necesidad de apreciar y valorar la realidad desde una perspectiva de justicia e igualdad y promueve la promoción de la igualdad de oportunidades con especial énfasis en el fortalecimiento de las capacidades y competencias de las mujeres a través de su empoderamiento como titulares de derechos. Opc. Cit (2012) UNPA, PNUD, UNICEF, ONUMujeres).

Sin embargo, la presencia de factores culturales ligados a la estructura patriarcal limita el

ejercicio de los derechos de las mujeres, conllevando a la exclusión social, entendida como “el proceso social de separación de un individuo o grupo respecto a la posibilidades laborales, económicas, políticas y culturales a las que otros sí tienen acceso y disfrutan (Giner,1998).

Los limitantes en la inserción laboral por cuestiones de género no permiten conseguir la equidad laboral, y por el contrario aumenta las brechas de género considerablemente, las brechas de género se presentan en ámbitos como el político, educativo, laboral, social y cultural, pero en el ámbito laboral y político estas brechas presentan gran disparidad.

Cuando se habla de brechas de género se hace referencia a la forma de representar la disparidad entre hombres y mujeres en cuanto a derechos, recursos u oportunidades. Este concepto puede aplicarse a distintos campos, como el trabajo, la política o la educación. Por ejemplo, las mujeres tienen más dificultad para acceder a los puestos mejor remunerados, ocupan menos puestos públicos y en ocasiones no tienen acceso a educación por el hecho de serlo (EOM, 2020).

Todo lo anterior hace que en la actualidad los gobiernos, las organizaciones internacionales y las empresas hablen mucho al respecto de la equidad laboral con enfoque de género.

La equidad laboral se ha vuelto de cierta manera una forma de medir el desarrollo de un país y su gestión en materia de derechos humanos. Por equidad laboral se considera que el número de puestos liderados por hombres y mujeres sea equitativo, así como también equitativo y parejo sea el salario por un mismo puesto. (Guiliany & Caraballo 2018).

Sin embargo, vemos que en la aplicabilidad de estos conceptos se queda muy corto, pues las cifras demuestran que aún persisten las brechas y que cada día el desempleo en las mujeres es más alto comparado a los hombres.

Las desigualdades de género en América Latina continúan, expresadas en niveles más bajos de participación laboral y de salarios para las mujeres. En el caso de Colombia, según el Banco Mundial, la participación laboral de las mujeres es del 56% y, así mismo, sus salarios representan el 84% de los salarios de los hombres. Estas desigualdades son más amplias en las zonas en las que la mujer enfrenta mayores tasas de fecundidad y el número de personas dependientes es mayor (Guzman & Carrasquilla, 2010).

Las personas que deciden insertarse en el mercado laboral lo hacen porque esperan obtener allí unos beneficios, compensación y remuneración, que les permita llevar una buena calidad de vida, pagar sus responsabilidades y además ocupar sus fuerzas en puestos de trabajo y obtener reconocimientos. Lo anterior la CEPAL lo conceptualiza como autonomía económica, indicando que es la capacidad de las mujeres de generar ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado en igualdad de condiciones que los hombres. Considera el uso del

tiempo y la contribución de las mujeres a la economía.

Sin embargo, la problemática va más allá de la limitación en la inserción laboral, cuando por fin logran acceder a una oportunidad laboral, se enfrentan con desigualdades, empleos de baja calidad, vulneraciones de todo tipo y brechas en la remuneración.

Con respecto a esto la CEPAL indica que en América Latina y el Caribe, 78.1% de las mujeres que están ocupadas lo hacen en sectores definidos como de baja productividad, lo que implica peores remuneraciones, menor contacto con las tecnologías y la innovación y en muchos casos empleos de baja calidad. (Bárcena, 2017).

La brecha salarial se confirma en distintos sectores económicos y oficios, desde empleos informales que además realizan en precarias condiciones hasta cargos gerenciales. Resulta preocupante que no solo afronten discriminación laboral, sino que reciban remuneraciones inferiores a pesar de que trabajen en el mismo sector económico, las mismas horas y en el mismo cargo. Esa diferencia alcanza a ser el 21 % y se mantiene al considerar diferentes grupos de ingreso, es decir que, aunque las mujeres tengan buenos sueldos, estos siguen siendo más bajos con respecto a los de los hombres con el mismo nivel de productividad. (Torres, 2020)

Las diversas limitantes que se presentan en Colombia a la hora de la inserción laboral, generan los altos niveles de desempleo en el país y de precariedad laboral, recientemente el DANE reportó que por cada 10 hombres que volvieron a tener empleo, solo una mujer lo hizo e indicó que aunque la tasa de desocupación femenina disminuyó, la brecha entre la tasa de desempleo de hombres y mujeres aumentó, posicionándose en 8,2 puntos porcentuales, a lo que se suma el tiempo en que tarda una mujer en conseguir un empleo en promedio 18 meses buscando empleo hasta conseguirlo, mientras que los hombres lo consiguen en 7 meses. (PORTAFOLIO, 2021)

Con respecto a la precariedad laboral se reconoce la precariedad como un fenómeno multidimensional, complejo y difícil de medir, que se manifiesta de manera particular según los mercados de trabajo y las regulaciones existentes en cada país o región (Miguélez & Prieto 2008)

En Colombia las personas de 40 años en adelante dejan de ser apetecidas en el mercado laboral, esto se debe a las culturas organizacionales en las cuales existen políticas de edad máxima para emplear, dado que entre más edad tengan las personas son más propensas a sufrir de enfermedades, o por el hecho de ser adultos no rinden igual que un joven, o se encuentran sobrecalificados, entre otras., lo cual lleva a que a las personas en edad adulta les sea más difícil encontrar empleo, por lo tanto no se les permite mejorar su calidad de vida, se genera estancamiento laboral y aumenta el desempleo.

La situación de empleo de personas mayores de 40 años depende de muchos factores, entre

los cuales se deben considerar la carrera construida por el empleado, las capacidades y habilidades desarrolladas a lo largo de su vida profesional, su potencial de desarrollo, la red de contactos que haya construido y la capacidad de flexibilidad y adaptación a los nuevos desafíos que presenten los negocios hoy en día, así lo afirmó el Gerente para Colombia de Lee Hecht Harrison, John Badel.

Según un estudio realizado por ManpowerGroup en 2014 con encuestas a empleados de más de 300 empresas, se encontró que, en el grupo de mayores de 40 años, de quienes aplicaron a entre una y cinco ofertas de empleo, el 57,1% no recibió respuesta.

Además, se hallaron tres razones principales por las cuales las empresas rechazaban las aplicaciones de las personas mayores de 40: edad (40%), estar sobrecalificado (20%) y falta de experiencia (16%). Por estos motivos, el 38,3% de los encuestados mayores de 40 años manifestó sentirse discriminado por las políticas de edad de las empresas.

Condiciones para los mayores

En este aspecto es importante tener en cuenta que las condiciones y requisitos por parte de los empresarios dependen directamente del tipo de negocio, sin embargo, hoy en día cada vez más se requieren perfiles “que tengan conocimientos en temas de tecnología, estrategia y que manejen una segunda lengua, principalmente inglés”, según Badel.

Finalmente, para niveles de dirección y supervisión se observa que las compañías requieren profesionales con alta capacidad de disposición al cambio, adaptación y pensamiento estratégico. Sin embargo, según el estudio de Manpower, estos aspectos y condiciones se observaron como desventajas y falencias en la contratación de personas mayores de 40 años.” (Semana, 2016).

De acuerdo a lo anterior se evidencia que la edad si puede afectar para la inserción laboral de personas en edad adulta, ya sea para aplicar a cargos administrativos o directivos, tendrán trabas para poder ejercerlos, lo cual genera una gran preocupación en este grupo de la sociedad y en los que están próximos a llegar a ella, porque aquellas que tienen empleo no pueden aspirar a mejores cargos y las que se encuentran desempleadas les es difícil encontrar trabajo. Aumentando así los niveles de desempleo en el país y en su peor caso perder la oportunidad de pensionarse.

Según el artículo de Revista Empresarial y Laboral en su artículo “El empleo y las personas mayores de 40 años”, nos dice:

«Primero que todo quiero aclarar que la productividad de las personas no depende de la edad, sino de la actitud de cada individuo. Actualmente existe un paradigma en nuestra sociedad y muchos empresarios se abstienen de contratar personas mayores por muchas razones no

fundamentadas, y lo curioso es que en la mayoría de los casos estos empresarios ya tienen más de 40 años y su edad no los hace ser menos productivos». Expresó el Director de Performia Colombia Jairo Pinilla.

De acuerdo a un estudio hecho por el Departamento Nacional de estadísticas, la población joven tiene una participación importante en el mercado laboral en el país «En el trimestre móvil marzo– mayo de 2017, los jóvenes entre 14 y 28 años registraron una tasa global de participación en el total nacional de 57,9% y la tasa de ocupación para este mismo período fue 48,7%». Esto quiere decir que las empresas contratan muchas personas jóvenes, sin embargo, los adultos siguen siendo tomados en cuenta al momento de contratar.

Más que la edad los cazatalentos deben tomar en cuenta la productividad y estabilidad de la persona al momento de seleccionar a un candidato.

¿Cuáles son las ventajas de contratar personas adultas?

Como existen tantas limitaciones para encontrar empleo después de cierta edad, estas personas cuidan más su trabajo, piensan bien antes de cambiar y son más estables. En el caso de los millennials, ellos no tienen problema en buscar y aceptar nuevos empleos constantemente.

Estas personas, si han trabajado en la misma área durante su carrera y tienen estabilidad laboral, cuentan con gran experiencia que puede ser muy valiosa para el logro de los objetivos de la empresa. Por lo general esta población tiene hijos ya mayores de edad y tiene la tendencia a pedir menos permisos que quienes tienen niños pequeños que demandan mucho tiempo y atención.

Estos candidatos al momento de llegar a un cargo nuevo se esfuerzan por entregar los resultados esperados, porque saben que no es tan fácil conseguir opciones laborales.

Paradigmas sobre las personas adultas

Muchos creen que sólo los jóvenes manejan información actualizada y moderna, este factor depende de la personalidad del individuo más no de su edad. Por ejemplo, existen personas adultas que practican deportes extremos, que están a la vanguardia con la tecnología, hacen ejercicio y se mantienen en forma. Por otro lado, hay mucha gente joven que adopta actitudes propias de personas de la tercera edad como el sedentarismo, no quieren salir de su zona de confort y no toman decisiones que les permitan mejorar.

Otro punto que piensan muchos empresarios es que creen que las personas jóvenes gozan de mejor salud, por ende, dan menos problemas a la empresa, ya que piden menos permisos y son más productivas. Este factor es relativo, tener una vida saludable no depende de la edad, sino del estilo de vida, condiciones genéticas o hereditarias. Por otra parte, muchos empresarios

creen que las personas adultas tienen muchas «mañas» y es más complicado manejarlas. Y efectivamente si un trabajador tiene muchos años en un cargo puede entrar en zona de confort y perder su actitud. Pero también es común que cuando una persona con cierta edad llega a un empleo nuevo sienta la presión de la competencia de los más jóvenes, y por ende su actitud está más enfocada en aprender y en ser más productivo, ya que sabe que debe mostrar resultados para mantenerse laborando en la organización.

«En esencia somos seres espirituales, y el espíritu no tiene edad. Al momento de contratar a un individuo no se debe generalizar. Debemos abordar a cada persona como un individuo único e irrepetible, y evaluar su productividad, estabilidad laboral y experiencia, tanto como sus competencias y habilidades para el cargo. Esto a menos que el cargo requiere cierta fortaleza o condición física. En Performia cuando evaluamos a nuestros candidatos, ni siquiera miramos la cara de las personas, seleccionamos con base en los resultados de los tests de productividad, personalidad, IQ y Aptitud, y así entregamos a nuestros clientes los candidatos productivos que necesitan para su empresa». Concluyó el Director de Performia Colombia”.

En este artículo podemos observar los diferentes puntos de vista que se tienen en cuanto a la edad para contratar y como un cambio de pensamiento les permite a las organizaciones no limitar a las personas para hacer parte de estas y por el contrario darles la oportunidad de explotar todo su conocimiento y aportar con su experiencia a los procesos productivos de cada compañía, ya que para ser competente laboralmente la edad no es un factor que lo impide y todo depende de cada persona y la forma como se ha desempeñado en el transcurso de su vida laboral. Para esto es importante establecer normas o políticas que garanticen la igualdad al momento de emplear y así garantizar el trabajo para las personas de todas las edades, así disminuir el índice de discriminación para los adultos mayores de 40 años. Para el futuro desarrollo de leyes en esta área, la OIT sugiere enfocarse en la discriminación indirecta: que se permita a las personas mayores, por ejemplo, acordar arreglos de jornadas laborales que les den la posibilidad de armonizar sus responsabilidades familiares y laborales.

Marco legal

El marco legal es bastante nutrido cuando de protección a la mujer en diversos ámbitos se trata, uno de estos es el laboral, existiendo diversas leyes, normas, decretos, para garantizar la participación laboral de las mujeres y evitando cualquier tipo de discriminación por condición de género.

A nivel internacional la Organización Internacional del Trabajo (OIT), es el principal referente en cuanto normas, políticas, y programas de trabajo para todos. En ese sentido la OIT tiene mandatos en materia de igualdad de género, los cuales han sido ratificados por los países miembros.

Los cuatro Convenios clave de la OIT son:

El Convenio (núm. 100) sobre igualdad de remuneración (1951)

El Convenio (núm. 111) sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958)

El Convenio (núm. 156) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981)

El Convenio (núm. 183) sobre la protección de la maternidad (2000).

Siendo el convenio 111 uno de los más importantes y que hace parte de los Convenios fundamentales de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. En este los Estados Miembros se comprometen a llevar a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con miras a erradicar toda discriminación por motivos de raza, color de piel, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. (OIT, 1958)

En la Constitución Política de 1991, la cual es la norma fundamental en nuestro ordenamiento territorial relaciona los siguientes artículos:

ARTICULO 13 “Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.” (Constitución Política de Colombia, 1991)

ARTÍCULO 43 “La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. El Estado apoyará de manera

especial a la mujer cabeza de familia”.

En Colombia podemos encontrar la siguiente normatividad, las cuales protegen la igualdad de género en el ámbito laboral:

LEY 823 DE 2003

“Tiene por objeto establecer el marco institucional y orientar las políticas y acciones por parte del Gobierno para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres, en los ámbitos público y privado”

LEY 1010 DE 2006

“Tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública”.

LEY 1257 DE 2008

“Tiene por objeto la adopción de normas que permitan garantizar para todas las mujeres una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, el ejercicio de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno e internacional, el acceso a los procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención, y la adopción de las políticas públicas necesarias para su realización”.

LEY 1496 DE 2011

“Tiene como objeto garantizar la igualdad salarial y de cualquier forma de retribución laboral entre mujeres y hombres, fijar los mecanismos que permitan que dicha igualdad sea real y efectiva tanto en el sector público como en el privado y establecer los lineamientos generales que permitan erradicar cualquier forma discriminatoria en materia de retribución laboral”

El artículo 10 del Código Sustantivo del Trabajo indica:

“Todos los trabajadores y trabajadoras son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, en consecuencia, queda abolido cualquier tipo de distinción por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, el género o sexo salvo las excepciones establecidas por la ley”. De acuerdo a la jurisprudencia constitucional se configura discriminación en materia de género cuando el acto que genera un trato desigual; se fundamenta en comportamientos que dan indicios de tratos desiguales -por razón de sexo, género, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica, orientación sexual- sin justificación razonable alguna.

LEY 2040 DEL 27 DE JULIO DE 2020

"Por medio de la cual se adoptan medidas para impulsar el trabajo para adultos mayores y se

dictan otras disposiciones"

A nivel territorial y más exactamente a nivel distrital se establece el siguiente decreto:

DECRETO 166 DE 2010

“Por el cual se adopta la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones, cuyo objetivo es reconocer, garantizar y restablecer los derechos de las mujeres que habitan en el Distrito Capital, de manera que se modifiquen de forma progresiva y sostenible, las condiciones injustas y evitables de discriminación, subordinación y exclusión que enfrentan las mujeres en los ámbitos público y privado, promoviendo la igualdad real de oportunidades y la equidad de género en el Distrito Capital”

ACUERDO 91 DE 2003 CONCEJO DE BOGOTÁ D.C.

“Por el cual se establece y se ordena la formulación y ejecución del Plan de Igualdad de Oportunidades, a fin de fomentar una cultura de equidad de género en todas las relaciones y acciones que se presentan entre los ciudadanos y ciudadanas, así como en los ámbitos económico, político, social, educativo y cultural”.

ACUERDO 583 DE 2015

"Por medio del cual se institucionalizan las casas de igualdad de oportunidades para las mujeres en Bogotá D.C."

Metodología

La presente investigación, se realizará de tipo descriptiva a partir de la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretaciones de datos secundarios, de fuentes documentales electrónicas. En donde la revisión documental será nuestra principal herramienta. La búsqueda se hará de manera virtual acudiendo a diversas páginas, sitios web, biblioteca virtual de la universidad y todo tipo de recurso electrónico. En la revisión documental a realizar se tendrá en cuenta todo el material cuantitativo que el DANE tenga colgado en su página web, entre los cuales, informes, encuestas, estadísticas, etc.

Así mismo la investigación se realizará mediante la aplicación de técnicas de recolección de datos, a fin de obtener información sobre la problemática existente, basándonos en evidencias e investigaciones previas, que documentaron el estado del arte de la temática abordada.

La información por recolectar será de los últimos diez años, para luego realizar un análisis comparativo y concluir si esta problemática ha aumentado o si por el contrario se han tomado cartas en el asunto para erradicar estas limitaciones.

Dentro de las fuentes de información se tendrá en cuenta los informes entregados por la Organización Internacional de Trabajo en cuanto a los índices actuales de participación de las mujeres en la población activa en el mundo.

Así mismo se analizarán las diversas encuestas entregadas por la firma Gallup, las cuales miden diferentes situaciones y percepciones en cuanto a la participación laboral de las mujeres.

En un mismo informe expuesto por la OIT se podrá evidenciar el análisis de la disparidad en el desempleo por país, incluyendo el propio. Además, se podrán identificar cuáles son las características del empleo vulnerable. De este modo se evidenciaron los beneficios que se podrían obtener en el ambiente laboral y personal si se redujera la brecha de género.

También se expone que los roles en función del sexo y las presiones a la mujer para adaptarse a esos roles varía en función de las regiones, las religiones y los hogares. Una de las formas de presión para cumplir los roles se manifiesta a través del estado civil. Por ejemplo, en las economías emergentes y desarrolladas, hay menos probabilidad de que la mujer con cónyuge o pareja tenga un trabajo remunerado o busque uno intensamente.

Tomaremos en cuenta la página oficial, los informes y boletines expuestos por el DANE en los cuales se publican los principales indicadores de mercado laboral desagregados por sexo, evidenciando resultados trimestrales para un total nacional. Adicionalmente las estadísticas en las cuales se pueden consultar los resultados para las 13 ciudades y áreas metropolitanas y 23 ciudades principales del país. Y no solamente se tendrá un estudio de este periodo de tiempo,

se podrá analizar un concepto amplio de lo que ha venido ocurriendo en el transcurso del tiempo, sobre cómo el género si se puede considerar como un factor limitante a la hora de conseguir un empleo en Colombia.

Así como también la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) que tiene como objetivo principal proporcionar información básica sobre el tamaño y estructura de la fuerza de trabajo del país (empleo, desempleo e inactividad), así como de las características sociodemográficas que permiten caracterizar a la población según sexo, edad, parentesco con el jefe del hogar, nivel educativo, la afiliación al sistema de seguridad social en salud, entre otros. Igualmente, por medio de la encuesta se clasifica a las personas según su fuerza de trabajo en ocupadas, desocupadas o inactivas. De esta forma es posible estimar los principales indicadores del mercado laboral colombiano, como son: la Tasa Global de Participación (TGP), la Tasa de Ocupación (TO) y la Tasa de Desempleo (TD).

La herramienta que se utilizará para la recolección de información será por medio de una matriz elaborada en un archivo de Excel la cual recopilará las fuentes de información de la revisión documental a realizar. El análisis de la información se obtendrá a partir de la lectura, revisión y la verificación de los resultados estadísticos demostrados en las diferentes fuentes, así como el planteamiento conceptual de diversos autores.

Desarrollo

Una vez definida la metodología para la presente investigación, procedimos hacer su correcta aplicación que nos permitió la recolección de información. La técnica que implementamos fue la revisión documental.

En todo proceso de revisión documental es necesario indagar y averiguar hasta comprender de aquello que nos surge duda o que puede servir como complemento de alguna hipótesis propuesta. La revisión documental nos permitió identificar investigaciones elaboradas previamente y que guardan relación con el tema aquí propuesto, así como las autorías, las discusiones en torno a la temática propuesta, tener indicios y puntos de partida, y sobre todo hacer una revisión de las estadísticas presentadas por el DANE.

El uso de base de datos fidedignas y reconocidas hace parte del proceso investigativo, lo cual permite gestionar información, así como contrastar conceptos, teorías o perspectivas de abordaje, datos, argumentos de diversos autores, y por supuesto hacer análisis más completos con base en lo investigado.

Con el fin de llevar un orden y de no repetir fuentes de investigación, realizamos una base con las fuentes y documentos que cada uno de los integrantes indagaría y que vieron idóneas para el proceso de investigación, la base propuesta se encuentra como anexo al documento. Otro factor importante que tuvimos en cuenta y que decidimos era utilizar documentos e informes estadísticos elaborados del año 2010 en adelante, así como también que fueran documentos en español que nos permitiera mayor comprensión. La herramienta utilizada para el acceso a la información fue a través de internet y del catálogo virtual de la biblioteca de la universidad.

En la revisión documental se realizaron dos procesos generales, el primero relacionado con la búsqueda, selección, organización y disposición de fuentes de información para un tratamiento propio, y el segundo respecto a la integración de la información a partir del análisis del contenido en las fuentes. Para cada uno de los documentos consultados y que serán referenciados en la investigación, desarrollamos un ejercicio descriptivo que implicaba obtener unos datos previos como, quien elaboró el trabajo, el año, la fuente, el tipo de documento, una perspectiva inicial, y a partir de que lo desarrolló.

La aplicación de la revisión documental se llevó a cabo durante los meses de junio-agosto del año 2022, para esta revisión se tuvo en cuenta documentos, informes, ensayos, publicaciones, artículos de revista y conceptos de autores entre los cuales se encuentran, “El empleo y las personas mayores de 40 años”, “Mujeres y Hombres: Brechas de género en Colombia”, “Avance de la Igualdad de Género en el marco del Trabajo Decente” entre otros, que más adelante se detallaran.

Indagando y adquiriendo más estudios sobre los factores limitantes para la inserción laboral en Colombia consultamos minuciosamente la página oficial del Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE, la cual es la entidad responsable de la planeación, levantamiento, procesamiento, análisis y difusión de las estadísticas oficiales de Colombia. En esta página encontramos un informe expuesto en PDF del mes de Septiembre del año 2020 denominado “Mujeres Y Hombres: Brechas De Género En Colombia” Este documento fue posible gracias al apoyo que suministro el Gobierno de Suecia, a través de la Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo (ASDI), en el marco del Programa Global “Las Mujeres Cuentan”. En su informe se establece que uno de los principales objetivos y avances es hacer visibles las condiciones de desigualdad entre mujeres y hombres, mostrar el papel y los aportes de las mujeres en la sociedad, así como identificar los principales avances y rezagos de su situación desde una perspectiva de derechos humanos. Reunir información estadística y analizarla con perspectiva de género, de manera que sea de utilidad para la toma de decisiones en materia de políticas públicas para la igualdad entre mujeres y hombres.

Por otra parte en esta misma página del Departamento Administrativo Nacional de Estadística logramos estudiar y analizar en qué consiste un enfoque diferencial, cuyo análisis permite obtener y difundir información sobre grupos poblacionales con características particulares en razón de su edad o etapa del ciclo vital, género, orientación sexual, identidad de género, pertenencia étnica, y discapacidad, entre otras características; para promover la visibilización de situaciones de vida particulares y brechas existentes, y guiar la toma de decisiones públicas y privadas (adaptado del artículo 13 de la Ley 1448 de 2011, Ley de Víctimas). En esta página de investigación se logró obtener un estudio amplificado sobre los datos que permiten caracterizar las particularidades de las personas de acuerdo con su sexo, identificando brechas y patrones de discriminación. En este informe se publican los principales indicadores de mercado laboral desagregados por sexo. Se presentan resultados trimestrales para el total nacional, una información actualizada al 11 de agosto del 2022.

Así mismo analizamos el informe estadístico “PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES COLOMBIANAS EN EL MERCADO LABORAL” presentado por esta entidad, a través de la comisión legal para la equidad de la mujer en el año 2020. Este informe indicó cuatro temas principales y que serán útiles para nuestra investigación, el primero participación de las mujeres colombianas en la economía, el segundo hizo referencia a la población desocupada, un tercer punto lo concerniente a la brecha salarial, y como último las perspectivas en la coyuntura COVID 19; los temas allí referenciados se presentaron con cifras, datos, porcentajes, tabulación gráfica, que permitieron mayor su comprensión. Este informe nos permitió hacer un análisis

basado en cifras de la persistencia de las brechas de género en el mercado laboral, así como las limitaciones que tienen las mujeres con respecto a la oferta y acceso al trabajo.

Otro documento de estudio que se agrega a nuestro trabajo y análisis es de propiedad de la UNFPA, Fondo de Población de las Naciones Unidas, agencia de cooperación internacional para el desarrollo que promueve el derecho de cada mujer, hombre y niño a disfrutar de una vida sana, con igualdad de oportunidades para todos. El documento expuesto en el material PDF, Brechas de género y desigualdad: de los Objetivos de Desarrollo del Milenio a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, es producto de un esfuerzo interagencial entre el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), ONU Mujeres y la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), que surge de la necesidad de identificar las brechas de género en Colombia en relación con el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), para contribuir en la implementación de la Agenda 2030, y en el diseño de estrategias que respondan a los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS). Fue un documento expuesto por su página web para la fecha del mes de Septiembre del año 2017. Dentro de este material podremos identificar las barreras o los elementos que operan para crear o profundizar brechas de género, que impiden el logro de los ODM, hacer visibles y analizar las brechas de género y sus causas o las asociaciones que existen entre fenómenos que potencian dichas brechas.

Dentro de las fuentes consultadas encontramos el repositorio de la Comisión Económica para América Latina. “La CEPAL es una de las cinco comisiones regionales de las Naciones Unidas, que se fundó para contribuir al desarrollo económico de América Latina, coordinar las acciones encaminadas a su promoción y reforzar las relaciones económicas de los países entre sí y con las demás naciones del mundo”. Allí encontramos un artículo de revista de la CEPAL que nos pareció idóneo para nuestro trabajo investigativo, este artículo se titula “Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur” hecho en el año 2017 por Beatrice Avolio Alecchi Directora del Centro de la Mujer, profesora e investigadora y Directora General Adjunta de CENTRUM Católica Graduate Business School y Giovanna Francesca Di Laura Mendoza, profesora e investigadora de CENTRUM Católica Graduate Business School. En este artículo se analiza el progreso y la evolución de la inserción femenina en el ámbito productivo y empresarial en América del Sur, considerando el panorama laboral femenino, su evolución en la última década y sus diferencias con respecto al panorama laboral masculino, el uso que hombres y mujeres hacen del tiempo, la participación de la mujer en empleos con un mayor ingreso medio (cargos directivos) y el empoderamiento y la autonomía económica de las mujeres.

El informe presentado por la Comisión Interamericana de Mujeres de la Organización de los Estados Americanos, también hace parte de la revisión documental efectuada. La Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) es el principal foro generador de políticas hemisféricas para la promoción de los derechos de las mujeres y la igualdad de género, creada en 1928 - en reconocimiento de la importancia de la inclusión social de las mujeres para el fortalecimiento de la democracia y del desarrollo humano en las Américas . Este informe se titula “Avance de la igualdad de género en el marco del trabajo decente” presentado en el año 2011, el documento fue elaborado por la consultora Lylian Mires Aranda, La coordinación estuvo a cargo de María Celina Conte, especialista de la CIM/OEA, apoyó activamente la realización de este proyecto María Claudia Camacho, especialista laboral de la OEA, contibuyo Hilary Anderson, especialista de género de la CIM/OEA, Amanda Caldeira, consultora de la CIM/OEA, María Elena Valenzuela, especialista regional en género y empleo, y María José Chamorro, especialista de género para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana. En este informe se planteó las conclusiones del Foro Económico Mundial, celebrado del 26 al 29 de enero de 2011, se hicieron algunos planteamientos, se presentaron cifras de la participación de las mujeres en la fuerza laboral en América Latina y el Caribe, hace un llamado al papel de los ministerios de trabajo en el avance de la mujer en el ámbito laboral, así como también detalla los compromisos adquiridos por los países en cuanto al tema, además este informe es un insumo para la elaboración de políticas y estrategias conducentes al trabajo decente con igualdad de género en el hemisferio.

Por otra parte se hizo la revisión al Observatorio de Mujeres y Equidad de Género de Bogotá – OMEG, a través de la página de la Secretaría Distrital de la Mujer, el cual nos proporciona diversos temas e indicadores. El observatorio nace en el marco de la política pública de Mujeres y Equidad de Género, y es una estrategia para recopilar, ordenar, analizar, e interpretar y difundir información concerniente a la situación de las mujeres que habitan en el Distrito Capital. En la sección de la página trabajo revisamos indicadores trimestrales en materia de desempleo para el año 2020 en comparación con hombres y mujeres. Esta comparación nos permitió identificar cómo se comportó el desempleo para el año 2020 en cuanto al género.

En el desarrollo de este proyecto para el factor de investigación Edad, se realizó la revisión y análisis de documentos electrónicos como: Artículos de revista, periódicos, estudios de investigación, en los cuales los autores analizaron, trataron u opinaron acerca de cómo la edad influye al momento de aplicar a una vacante, para así dar respuesta a nuestra problemática de estudio ¿Cómo estos factores limitan la inserción laboral en Colombia?. En una publicación de la página El Empleo.com realizada el 21 de mayo de 2021 que titula ¿La edad es limitante para

conseguir empleo en Colombia?, nos da a conocer el descontento de algunos usuarios de su portal al sentir que la edad de una persona es discriminante al momento de buscar trabajo en Colombia, a su vez el artículo nos proporciona la opinión de varios expertos laborales a quienes le fue consultado el tema y manifestaron que en la actualidad le es más fácil emplearse a las personas entre 25 y 40 años, ya sea porque las personas mayores no se pueden ajustar a las nuevas tecnologías, por exceso de experiencia o por tener mayor riesgo de sufrir enfermedades.

Otro de los documentos de consulta fue un artículo periodístico del Tiempo llamado “La encrucijada para conseguir un trabajo después de los 40 años”, el cual nos muestra inicialmente la historia de una mujer llamada Mariana quien quedó desempleada en el año 2017 a sus 48 años de edad, con una amplia experiencia laboral, varios estudios y pese a su gran currículum al momento de buscar trabajo encontraba obstáculos que le impedían emplearse y así como Mariana se habla de otras mujeres que presentan la misma problemática la edad para encontrar empleo, el artículo nos proporciona cifras del Dane demostrando esta problemática.

Por otro lado en la Revista Empresarial y Laboral encontramos el artículo “El empleo y las personas mayores de 40 años” el cual nos muestra las ventajas de contratar personas mayores, los paradigmas sobre las personas adultas, adicional nos deja la enseñanza que la productividad no depende de la edad y por ende este factor no debería ser objeto de discriminación al momento de las empresas ofertar las vacantes, consideramos este artículo muy interesante que nos permite complementar y analizar nuestro caso de estudio.

Dentro de la bibliografía consultada tenemos un Estudio de Investigación publicado en el portal de la Fundación Saldarriaga Concha, al cual sus autores titularon “El mercado laboral y las personas mayores”, el cual trata la desigualdad que existe en Colombia en cuanto a la inserción laboral para las personas adultas, el estudio nos muestra las características del mercado laboral para este grupo de personas y lo preparadas que están económicamente para enfrentar la vejez, con el fin de analizar la situación laboral de quienes alcanzarán la edad de jubilación en los próximos 20 años.

Otro de los documentos de consulta fue un artículo tomado de la página del ministerio de trabajo del año 2019 llamado “Equidad Laboral con Enfoque de Género”, este artículo habla de las estrategias que el gobierno nacional pretende desde el ministerio de trabajo implementar una estrategia, la cual es identificar la población mayor y en base a esto articularse con las cajas de compensación y la oficina pública de empleo y darle prioridad a esta población para que sea empleada de manera legal y con todas las remuneraciones de ley.

Otro de los documentos de consulta fue un libro/Pdf del autor Idalberto Chiavenato habla de “Administración de recursos humanos” básicamente Chiavenato comenta que el área de

recursos humanos (RH), es una de las áreas que más cambios experimenta. Los cambios son tantos y tan grandes que hasta el nombre del área ha cambiado. En muchas organizaciones, la denominación de Administración de Recursos Humanos (ARH) está sustituyéndolo por Gestión del Talento Humano. (Chiavenato ,2008).

La motivación es una de las tareas administrativas más simples, pero al mismo tiempo una de las más complejas, simplemente por la razón de que las personas se perciben motivadas o impulsadas a comportarse en forma tal que obtengan recompensas, por lo tanto, motivar a un empleado resultaría sencillo si sólo se enfocará en encontrar lo que desea y colocar posibles incentivos, los cuales pueden ser económicos, emocionales o administrativos.

Para Chiavenato, la comprobación de los conocimientos y experiencias de los candidatos, así como la valoración de sus habilidades, potenciales y características de su personalidad consisten en técnicas de selección, entrevistas, pruebas de personalidad y técnicas de simulación. Una buena técnica de selección debe dar el mejor pronóstico sobre el desempeño futuro del candidato. Se puede tener un personal dispuesto y capacitado mayor de 40 años donde pueden dar mucho como trabajadores con buenas bases de conocimiento y compromiso.

Otro de los documentos de consulta fue un artículo tomado de la página de naciones unidas “La inserción laboral de las personas mayores en América Latina” el autor se enfoca en un porcentaje no menor de personas mayores continúa ligado al mercado laboral a pesar de haber superado el límite establecido de la edad de jubilación. En América Latina, este tema cobró relevancia en el debate a partir de dos perspectivas: el enfoque de derechos, que llevó al Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas a nombrar una Experta Independiente sobre el disfrute de todos los derechos humanos por las personas de edad, que ha analizado, entre otros aspectos, el acceso al derecho al trabajo y a la protección social (Naciones Unidas, 2016); y el análisis de los acelerados procesos de envejecimiento que se están registrando en muchos países de la región y su impacto en los mercados laborales y los sistemas de protección social.

Los motivos de una mayor permanencia o reinserción de las personas mayores son variados y pueden diferenciarse entre subgrupos etarios y entre países con mercados laborales y sistemas de jubilación de diferentes niveles de desarrollo y los cambios correspondientes. Entre las causas que influyen en la participación de las personas mayores en el mercado laboral se pueden destacar las siguientes:

La falta de ingresos de las personas mayores, en el contexto de la menor presencia de hogares multigeneracionales y la debilidad de los sistemas de pensiones, puede obligarlas a seguir trabajando más allá de la edad legal de jubilación para generar ingresos para su subsistencia.

Las tendencias de envejecimiento pueden tener consecuencias en los mercados laborales

entre ellas la escasez de oferta laboral y en los sistemas de pensiones, cuya sostenibilidad puede peligrar. Esto vale tanto para los sistemas de solidaridad intergeneracional como para los sistemas de ahorro individual y puede fomentar el diseño de medidas que incentiven o, como en el caso del aumento de la edad legal de jubilación, impongan una actividad laboral más extendida.

Otro de los documentos de consulta fue un artículo tomado de la página portafolio “sello para promover contratación de adultos mayores” este artículo es interesante porque habla a nivel de la realidad que hay frente a la contratación de las personas mayores por medio del programa Sello Amigable Adulto Mayor, la cartera busca que las empresas que opten por contratar a población en estas edades y que cumplan con dichas condiciones, puedan acceder a una deducción del 120% en el impuesto sobre la renta por la contratación de adultos mayores, mínimo durante un año.

“Desde el Ministerio del Trabajo, a través del Sello Amigable Adulto Mayor, se busca no solo reconocer los derechos laborales de los adultos mayores, sino también integrar estratégicamente al sector empresarial con el fin de estimular la vinculación laboral de estas personas, a través de reconocimiento de buenas prácticas en la empresa”, indicó el jefe de la cartera Ángel Custodio Cabrera.

Análisis de resultados y discusión

Por otro lado, analizaremos los diferentes paradigmas en cuanto a la edad como impedimento al momento de aplicar a una vacante en Colombia en los últimos 10 años.

Uno de los principales retos que enfrentan las sociedades latinoamericanas es corregir sus altos niveles de inequidad. En Colombia, la desigualdad, en el acceso a la educación y al mercado laboral, sobre todo al formal, profundiza y perpetúa esas inequidades que, más adelante, se verán reflejadas en desigualdades en la protección durante la vejez. Bertranoud (2005, p. 54) señala que quienes tienen acceso a las mejores oportunidades durante su etapa laboral activa recibirán más y mejor protección en salud y pensiones, además de asegurarse la tenencia de activos (vivienda, por ejemplo). Adicionalmente, las personas mayores que estén más protegidas no tendrán la necesidad imperiosa de participar en el mercado laboral pasada su edad de jubilación. (Martínez-Restrepo, Susana; Enríquez, Erika; Pertuz, María Cecilia y Alzate-Mesa, Juan Pablo. (2015). El mercado laboral y las personas mayores. Editorial Fundación Saldarriaga Concha. Bogotá, D.C. Colombia. 79p.)

Las expectativas de las personas de edad y las necesidades económicas de la sociedad exigen que las personas de edad puedan participar en la vida económica, política, social y cultural de sus sociedades. Las personas de edad deben tener la oportunidad de trabajar hasta que quieran y sean capaces de hacerlo, en el desempeño de trabajos satisfactorios y productivos, y de seguir teniendo acceso a la educación y a los programas de capacitación. (Naciones Unidas, 2003)

Es importante que las organizaciones no le nieguen la posibilidad de emplearse a las personas mayores y no acortar su ciclo de vida laboral, es impactante ver cómo se estas apartando a los adultos de los empleos formales y obligándolos a renunciar a sus sueños y anhelos, por otro lado se les mezquina el derecho al trabajo, a vivir dignamente y realizarse profesionalmente, a sentirse que son parte de una compañía y que son útiles para esta, se les está impidiendo gozar de una posible pensión que les permita sostenerse por los últimos años de su vida y ver como el fruto de su trabajo fue recompensado al final de su trayectoria laboral.

La encrucijada para conseguir un trabajo después de los 40 años, de acuerdo a este artículo de EL Tiempo de 2017, en el que se da a conocer que conseguir empleo para esta generación se volvió una odisea, al exponer en un primer caso a una mujer 48 años profesional, con doble titulación de especialista, 20 años de experiencia y lleva más de 10 meses sin empleo, en su constante búsqueda se ha encontrado con varios reclutadores quienes le han aconsejado trabajar de consultora, crear un emprendimiento, que le falta una maestría, otros le dicen nuestro rango es hasta 38 años e infinidad de trabas para poder quedarse con una vacante y tratando de

emplearse en cualquier cosa para poder obtener ingresos, por otro lado tenemos una mujer de 45 años también con 20 años de experiencia quedó desempleada y en los procesos de selección siempre le dicen que es una candidata de alto riesgo, al tener amplia experiencia, presentarse a cargos menores y con baja remuneración aceptar el empleo y después que otra empresa le ofrezca más y deserte.

De acuerdo con cifras del Dane, para el segundo trimestre de este año (de abril a junio), 65.108 personas mayores de 56 años manifestaron sentirse en un empleo inadecuado por ingresos, mientras que 703.056 entre los 25 y 55 conforman la mayor parte de este ítem.

Por su parte, 46.635 ciudadanos mayores de 56 años manifestaron estar en un empleo inadecuado por sus competencias, mientras que más de 597.000 personas entre los 25 y 55 años perciben lo mismo.

En estos casos podemos observar cómo las personas mayores cuando tratan de conseguir empleo les cuesta lograr vincularse con una organización, los tildan de viejos, sobrecalificados, desactualizados y a pesar de estar capacitados aplican a vacantes con menores ingresos y aun así no son aceptados, se evidencia como la edad afecta al momento de querer incorporarse en la vida laboral y al llegar a la edad adulta las personas si no encuentra un empleo que se ajuste a sus competencias aceptan cual vacante para poder recibir ingresos y poder sobrevivir.

Jairo Pinilla director de Performia Colombia expresó «Primero que todo quiero aclarar que la productividad de las personas no depende de la edad, sino de la actitud de cada individuo. Actualmente existe un paradigma en nuestra sociedad y muchos empresarios se abstienen de contratar personas mayores por muchas razones no fundamentadas, y lo curioso es que en la mayoría de los casos estos empresarios ya tienen más de 40 años y su edad no los hace ser menos productivos».

De acuerdo a un estudio hecho por el Departamento Nacional de estadísticas, la población joven tiene una participación importante en el mercado laboral en el país «En el trimestre móvil marzo – mayo de 2017, los jóvenes entre 14 y 28 años registraron una tasa global de participación en el total nacional de 57,9% y la tasa de ocupación para este mismo período fue 48,7%». Esto quiere decir que las empresas contratan muchas personas jóvenes, sin embargo, los adultos siguen siendo tomados en cuenta al momento de contratar.

Más que la edad los cazatalentos deben tomar en cuenta la productividad y estabilidad de la persona al momento de seleccionar a un candidato. La edad no debe ser un impedimento para poderse incorporar a una organización, la experiencia, el estar actualizado, la estabilidad, la madurez, el esfuerzo, estilos de vida, son ventajas que se deben priorizar al momento de contratar, así como existen jóvenes que a su corta edad cuentan con enfermedades de base

también podemos encontrar personas adultas que son muy activas y dinámicas, por ende se debe dejar atrás este factor y profundizar más en las capacidades de las personas para poder llevar a cabo una labor enfatizar más en su curriculum y no en cuantos años tiene y si será “viejo” para llevar a cabo cierta labor.

Para el Portal El Empleo.com en su investigación laboral la cual establece el siguiente interrogante ¿La edad es limitante para conseguir empleo en Colombia?, el cual surge después de recibir el descontento de algunos de sus usuarios al sentir que la edad es discriminante al momento de emplearse, dada esta inconformidad el portal consulta con expertos quienes analizan este factor al momento de buscar trabajo y seleccionar a un candidato en Colombia.

Para Iván Jaramillo, investigador del Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario en realidad, la edad constituye un patrón de distorsión en el encuentro de la oferta y la demanda de trabajo que presiona a la baja, muchas veces, a los jóvenes, más dispuestos a aceptar trabajos sin condiciones de reconocimiento de derechos y protección social, para adquirir experiencia que permita acceder a las posiciones a las que aspira".

En el lado contrario, "para los mayores en Colombia, no obstante, la asunción del riesgo vejez por el sistema pensional, sigue constituyendo una asignatura pendiente la inclusión en políticas activas focales, dadas las barreras culturales y organizacionales que en el contexto de la automatización y robotización se han profundizado", complementó Jaramillo.

Y aunque muchas empresas están apostando a su cuota de diversificación y cero discriminaciones con programas -en incremento- que buscan la inclusión y diversidad de sus equipos de trabajo (donde también la edad), la problemática parece, todavía, estar vigente.

Según Noel González, jefe de Desarrollo y Comunicación Interna en Adecco, "lamentablemente, en muchos casos, es una realidad. Las empresas suelen tener sesgos hacia estos grupos, generalmente relacionados con la falta o el exceso de experiencia".

Sin embargo, González apuntó que "la edad no es un factor para ser empleable o no. En la medida en que demos importancia a las habilidades y los conocimientos, así como dejemos de lado los conceptos erróneos, habitualmente vinculados hacia estos grupos, este efecto discriminatorio debe disminuir".

Por eso, es importante que las empresas analicen con amplitud, además de la experiencia, otros factores importantes a la hora de seleccionar su personal. Asimismo, es esencial acabar con prejuicios como que, por ejemplo, "las personas mayores no se ajustarán o aprenderán de alguna tecnología".

De acuerdo a lo expuesto podemos observar como hoy en día algunas organizaciones se abstienen de contratar personal mayor “por ser más propensos a sufrir de enfermedades” o

porque para ellos “es más complejo adaptarse a la tecnología” o “no se actualizan”, se concentran en estos contras y dejan atrás los años de experiencia y todo el conocimiento que estas personas adultas les pueden aportar a las compañías, en muchas organizaciones de Colombia la edad límite para ejercer algunos cargos es 35 máximo 40 años lo cual genera discriminación, falta de oportunidades para salir adelante, muchas personas quedan estancadas sin poder desempeñarse en su campo de acción y les toca rebuscarse la vida en otras actividades no formales para poder tener ingresos; por ende es importante que las organizaciones estén más abiertas a cambiar esas políticas de contratación y les den la oportunidad a las personas mayores de aportar todo su intelecto, por ende no se debe generalizar que después de los 40 años una persona deja de ser productiva.

De acuerdo a un estudio elaborado por la firma Pearson indica que el grado de dificultad para encontrar trabajo aumenta para los mayores de 50 años. Se ha identificado que solo el 0,5 % de las ofertas son dirigidas a este segmento de edad, mientras que para las personas entre 45 y 54 años hay apenas el 6,1 % de las ofertas de empleo.

Datos de la Asociación Colombiana de Servicios Temporales (Acoset) indican que de las ofertas que manejan las empresas del sector, el 20 % está enfocado en la población entre 31 y 45 años y el 10 % en la de 45 a 55 años.

Según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), en Colombia hay alrededor de 11,2 millones de personas mayores de 50 años, es decir, cerca del 22,5 % de la población del país se ubica en este grupo de edad, y 7,2 millones tienen entre 50 y 65 años, es decir que aún son económicamente activas. En abril de este año, de los 3,6 millones de desocupados que había en el país 367 mil eran mayores de 55 años; 231 mil hombres y 136 mil mujeres. En este mismo mes, de los 9,7 millones de ocupados que había en las 13 principales ciudades y áreas metropolitanas, 2,1 millones eran hombres mayores de 55 años y 1,1 millones mujeres mayores de esta edad, es decir, un total de 3,2 millones. (El Heraldo, 2021).

Podemos observar de acuerdo a las estadísticas expuestas en el año 2021 para el rango de edad entre 44 y 55 años las ofertas laborales son muy pocas para la cantidad de que personas que aún se encuentran en edad para trabajar, las organizaciones le dan prioridad a los jóvenes para que ocupen estas vacantes y entre más edad la posibilidad de ofertar a una vacante es mínima.

“Desde el Ministerio de Trabajo, a través del programa sello amigable Adulto Mayor, se busca no solo reconocer los derechos laborales de los adultos mayores, sino también, integrar estratégicamente al sector empresarial con el fin de estimular la vinculación laboral de estas personas, a través de reconocimientos de buenas prácticas en la empresa” indicó Angel

Cuatodio Cabrera, Ministro de Trabajo.

Este programa está dirigido principalmente a los adultos mayores que cuentan con la edad de pensión, pero que aún no cumplen con los requisitos adicionales para acceder a la misma. El propósito es que con el Sello Amigable Adulto Mayor se extienda su periodo para alcanzar la pensión.

Las entidades que se acojan al Sello Amigable Adulto Mayor tendrán una deducción del 120 % en el impuesto sobre la renta. El beneficio estará vigente mínimo durante un año y es un factor de desempate en los procesos de licitación pública.

Teniendo esto en cuenta, el ministro invitó a las empresas del país a que tomen la iniciativa e inicien un camino de fortalecimiento de buenas prácticas a través del otorgamiento del sello. Esta iniciativa se une a las ya implementadas por el Gobierno nacional para fomentar el empleo. Entre ellas está el Decreto 688 de 2021, en el que se establece la financiación del 25% del salario mínimo mensual de los jóvenes entre 18 y 28 años de edad que sean contratados de manera formal por las empresas del país.

En ese sentido, el subsidio a la nómina joven de las empresas cubre los gastos correspondientes a la seguridad social de los empleados, una iniciativa con la que el Gobierno nacional espera incentivar la contratación de esa población y la generación de hasta 600.000 nuevos empleos en los primeros siete meses de vigencia.

La iniciativa del gobierno nacional ha sido muy acertada, ya que teniendo en cuenta que en algunas empresas escasea la mano de obra, porque muchas veces los jóvenes no tienen ese grado de responsabilidad como lo puede tener una persona que tiene más de 40 años y que ya ha tenido una experiencia laboral en su vida.

Aquí podemos encontrar una oportunidad a la hora de contratar personal porque la empresa se beneficia por temas tributarios, pero también obtiene la experiencia y habilidad del adulto mayor contratado, minimización de errores en producción, se destacan ante la competencia y la sociedad como una empresa comprometida con la responsabilidad social y el incremento en las oportunidades de empleo.

Los beneficios:

- Respeto por sus derechos fundamentales
- Completar requisito de semanas cotizadas para obtener la pensión
- Igualdad de oportunidades laborales
- Reconocimiento a su experiencia
- No estigmatización - edad
- Reducción del empleo informal

- Se sentirán apoyados y valorados
- Calidad de vida social (Bienestar)

En los procesos de comunicación se debe asegurar de comunicar a la organización, educar y promover una conciencia interna del valor de tener adultos mayores en la fuerza laboral.

Se debe ampliar el mensaje a las demás personas. Hacerles saber del compromiso con los adultos mayores también es bueno para las organizaciones. Los empleadores que buscan beneficiarse con esta deducción por contratar personas no beneficiarias de la pensión de vejez, familiar o de sobrevivencia, que hayan cumplido el requisito de edad de pensión establecido en la ley, debe tener en cuenta lo siguiente:

- En casos de despido con justa causa este término podrá ser completado con el tiempo de trabajo de otro adulto mayor que entre a suplir la vacante.
- En caso de renuncia del trabajador motivada por incumplimientos del empleador, el empleador perderá los beneficios tributarios obtenidos por ese trabajador en particular, una vez se establezcan sus incumplimientos mediante sentencia judicial en firme.
- Las entidades territoriales podrán crear estímulos para los empleadores que contraten a personas que no sean beneficiarias de la pensión de vejez, familiar o de sobrevivencia y que hayan cumplido el requisito de edad de pensión establecido en la ley en su respectivo territorio.

La edad sin lugar a dudas es un limitante a la hora de buscar empleo o simplemente de buscar una oferta laboral diferente, vemos que es más fácil para una persona joven, pero para una persona de 35 años incluso ya es considerada vieja, para muchas actividades, por ejemplo los deportistas su vida deportista solo esta hasta los 30 años, de ahí en adelante ya son descalificados y no son tenidos en cuenta para futuras convocatorias. Que decir cuando una persona llega a los 40 años de edad es más difícil ubicarse laboralmente. Así que nos corresponde a nosotros como sociedad no discriminar al viejo o al joven. Los dos son iguales de capaces en su labor a desempeñar, la mejor forma de mantener a una persona joven hasta vieja activa laboralmente es cuidándola e incentivando dentro y fuera de las organizaciones y esto con el apoyo sin duda del gobierno nacional.

Conforme a lo investigado y analizado daremos paso a indicar el panorama laboral femenino en Colombia, su evolución en la última década y las diferencias con respecto al panorama laboral masculino, así como las causas que explican las diferencias en las tasas de participación laboral de las mujeres; para tal propósito se revisaron diversas fuentes de investigación, artículos, documentos e informes estadísticos que dan cuenta de ello.

En la última década se registraron importantes cambios en cuanto a la participación de la mujer en el mundo público, en particular su incorporación al mercado laboral, que Kanter (1977)

definió como la revolución social silenciosa más importante. Esta incorporación trajo aparejadas profundas transformaciones en diferentes aspectos, incluidos cambios en el mercado laboral, logros educativos, la disminución de la tasa de fecundidad femenina, modificaciones en las relaciones familiares y avances en el acceso a la toma de decisiones (CEPAL, 2004).

Sin embargo, aún persisten retos y desafíos a la plena incorporación de la mujer en el mercado laboral, pues si bien es cierto de los avances en la incorporación al mercado laboral, el fenómeno de la desigualdad y la inequidad laboral siguen persistiendo, ocasionando una serie de repercusiones en el bienestar y el crecimiento económico. A pesar de ser un desafío global la lucha contra la desigualdad de género en el mercado laboral, el acceso a oportunidades de empleo de calidad sigue siendo restringido y estas condiciones de desigualdad persiste en muchas organizaciones.

Pagés y Piras (2010) señalan que la promoción del empleo femenino tiene un impacto directo en el crecimiento económico, no solo de las mujeres sino también de sus familias, al incrementar los ingresos y la seguridad financiera. Así, la participación de la mujer en la fuerza laboral tiene efectos a nivel macroeconómico, al incrementar el potencial humano disponible y contribuir al crecimiento económico del país, y a nivel microeconómico, ya que

La participación de la mujer en el mercado laboral varía de un país a otro, esto a su vez refleja diferencias en el desarrollo económico, las normas, la cultura, las costumbres, los niveles de educación, el acceso a servicios y a la calidad de vida. En ese contexto los gobiernos han adoptado por crear políticas orientadas a lograr la equidad de género en el mundo del trabajo y por supuesto a la disminución en las brechas de género.

En el caso de Colombia la tasa de participación femenina en la fuerza laboral es en menor medida que la de los hombres, es una realidad que las mujeres tienen menos oportunidades en vincularse laboralmente. La presencia de las mujeres en el trabajo remunerado, valorado y visible sigue siendo muy inferior a la de los hombres y su inserción laboral se ha dado de manera desigual en términos de ingresos, jerarquía, prestigio y poder. De acuerdo al informe del DANE (2020) Participación de las mujeres colombianas en el mercado laboral, indica “En Colombia la brecha de la tasa de ocupación ha sido en promedio 22,6 puntos porcentuales durante la última década”.

Las desigualdades son fundamentadas en un sistema social que reproduce estereotipos y conserva una división sexual del trabajo que limita la inserción laboral de las mujeres, ocasionando repercusiones al mismo sistema. En Colombia la repercusión está asociada al incremento del desempleo, a la falta de oportunidades, a la discriminación y desigualdad, a la falta de políticas y programas, a la inequidad laboral, al acervo de la violencia y al decrecimiento

económico.

En el informe del DANE (2020) Participación de las mujeres colombianas en el mercado laboral, se indicó “En la última década, la tasa de desempleo de las mujeres ha sido superior a la de los hombres, en por lo menos 4,9 puntos porcentuales, la tasa de desempleo más alta para las mujeres se ubica en la población cuyo máximo nivel educativo alcanzado es educación secundaria (16,7%), donde a su vez se encuentra la mayor brecha entre hombres y mujeres (6,9 puntos porcentuales). Las mujeres jóvenes son las más afectadas por el desempleo en comparación con los hombres. Las brechas más altas se encuentran para los grupos de edad de 18 a 24 años y menores de 18 años, respectivamente.

Entre las causas que inciden en la participación o inactividad de las mujeres colombianas en el ámbito laboral, se encuentran las normas sociales, culturales y religiosas, el acceso a la educación, el nivel de ingresos, la tasa de fertilidad, la institucionalidad, las organizaciones, el sector principal en el que se basa la economía, el régimen político, la guerra y los conflictos internos; entre otros.

De acuerdo con la OIT (2012) “La tasa de desempleo femenina es mayor que la tasa de desempleo masculina, entre los factores que pueden explicar esta brecha son, la mayor prevalencia del empleo temporal entre las mujeres, las diferencias en el nivel educativo obtenido, la segregación en el mercado laboral y la salida del mercado laboral por temas familiares (como la ausencia por el cuidado de los niños), que puede incidir en la empleabilidad de la mujer en un futuro reingreso”.

Por otra parte, se observa que cuando las mujeres logran acceder a un empleo no siempre trae consigo mejoras en términos de oportunidad y condiciones, esto en muchas ocasiones depende del tipo y la calidad de empleos, ya que en la mayoría son subempleos, por tiempos, o empleos considerados vulnerables. De acuerdo con la OIT, más de la mitad de los empleos en la última década correspondió a empleos vulnerables caracterizados por largas horas de trabajo y condiciones desfavorables. Es decir que la participación de la mujer en el mercado laboral no implica necesariamente que haya equidad en términos de calidad de empleo, por el contrario, se caracteriza por escasa productividad, baja remuneración y falta de protección legal y social.

Según datos de la OIT (2012), más de la mitad de las mujeres que trabajan a nivel mundial tiene un empleo vulnerable (50,4%). Esto supone un mayor riesgo de pobreza e injusticia en el ámbito laboral para las mujeres, producto de un desequilibrio en la relación de empleador-trabajador (TUC Commission on Vulnerable Employment, 2008).

De acuerdo al informe del DANE (2020) Participación de las mujeres colombianas en el mercado laboral, indica “La mayoría de las mujeres “inactivas” (59%) se dedican a oficios del

hogar como actividad principal. Este porcentaje es de 8,1% para los hombres. En el caso de los hombres el 57% “inactivos” se dedican a estudiar como actividad principal. Este porcentaje es de 28% para las mujeres inactivas.

Sumado a las condiciones desiguales en la participación laboral de las mujeres encontramos las brechas salariales en diferencia significativas entre los ingresos de hombres y mujeres. En 2018, las mujeres colombianas percibieron ingresos mensuales 12, % menores que los hombres, las grandes disparidades entre mujeres y hombres conducen a una discriminación generalizada por motivos de género. En general, el porcentaje de participación de la mujer en el trabajo no remunerado es siempre mayor que el de los hombres y, en forma análoga, el tiempo dedicado por las mujeres a las actividades que no generan ingresos es invariablemente superior.

En cuanto a esto el DANE en el informe del (2020) Participación de las mujeres colombianas en el mercado laboral indicó que “El valor de Trabajo Doméstico y de Cuidado no Remunerado (TDCnR) corresponde al 20% del PIB, si este trabajo tuviera remuneración monetaria, sería el sector más importante de la economía, por encima del sector de comercio (17,5% del PIB), el sector de administración pública (14,6% del PIB) y el de industria manufacturera (11,9% del PIB).

De igual forma en Colombia existen grandes obstáculos para que las mujeres logren ocupar puestos de gerencia, esto en gran medida se debe a estereotipos y patrones culturales frente al género femenino que aún persisten en parte de la población, porque considera que se rompe con el papel tradicional de liderazgo masculino.

Eagly y Carli (2007) resumieron las principales barreras identificadas en la literatura para el ascenso de las mujeres en las empresas, a saber: i) el techo de cristal (glass ceiling); ii) la frontera de cristal (glass border); iii) el estilo personal y los estereotipos, y iv) los contactos y las redes. Esas autoras también resumieron los principales obstáculos al liderazgo empresarial de las mujeres encontrados en la literatura: i) prejuicios; ii) resistencia al liderazgo femenino; iii) demandas de la vida familiar; iv) falta de inversión en capital social, y v) estilos de liderazgo.

De la misma manera, autoras como Chant y Pedwell (2008) argumentan que dada la diversidad de la economía informal las mujeres se encuentran en desventaja con respecto a los hombres, este análisis se remite al tipo de actividades informales que realizan las mujeres, como el trabajo de servicio doméstico, el trabajo independiente y el trabajo no remunerado en pequeñas y medianas empresas de ámbito doméstico.

Sin embargo, en Colombia los gobiernos han adoptado medidas como la paridad de género que busca cerrar las brechas en la participación laboral, estableciendo cuotas de género al interior de la institucionalidad y manteniendo equilibrado el poder tanto para hombres como

mujeres, de acuerdo con la ley 581-2020 Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público. En general en Colombia los resultados son consistentes por su parte la diversidad geográfica nacional está acompañada de notables diferencias en los patrones sociales, así como las barreras económicas y sociales las cuales facilitan o dificultan la inserción de la mujer, así mismo las mujeres con menor formación académica tienen menor probabilidad de participar en el mercado laboral.

Comparativos del factor limitante del Género en la Inserción Laboral en la última década de Colombia.

Tabla 1.

Cuadro comparativo año 2012

	P.E.T.	P.E.I.	P.E.A.	P.O.	P.D.
HOMBRES	17484	4301	13183	12149	1117
MUJERES	18298	8390	9908	8547	1348

Nota: Elaboración propia 2022 a partir de la información consultada en el DANE.

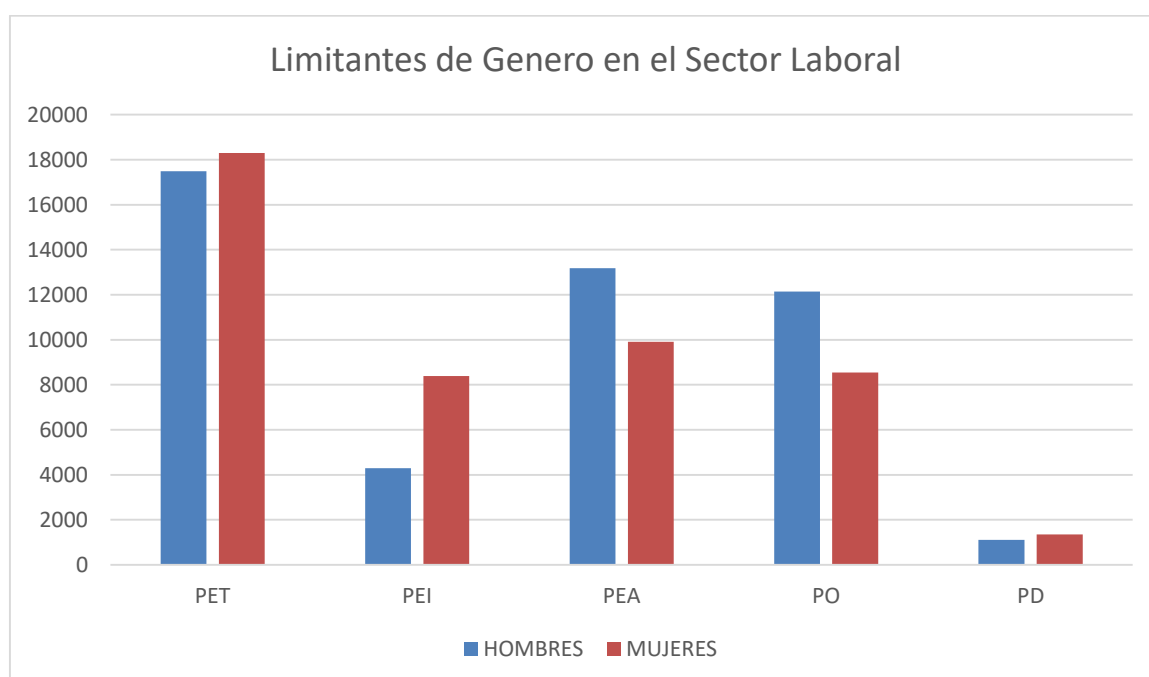


Figura 1. Limitantes de género en el sector laboral, Elaboración propia.

* Cifras en miles

Cuadro de Convenciones

P.E.T.: Población en Edad de Trabajar

P.E.I.: Población Económicamente Inactiva

P.E.A.: Población Económicamente Activa

P.O.: Población Ocupada

P.D.: Población Desocupada

Graficas poblacionales trimestrales año 2012

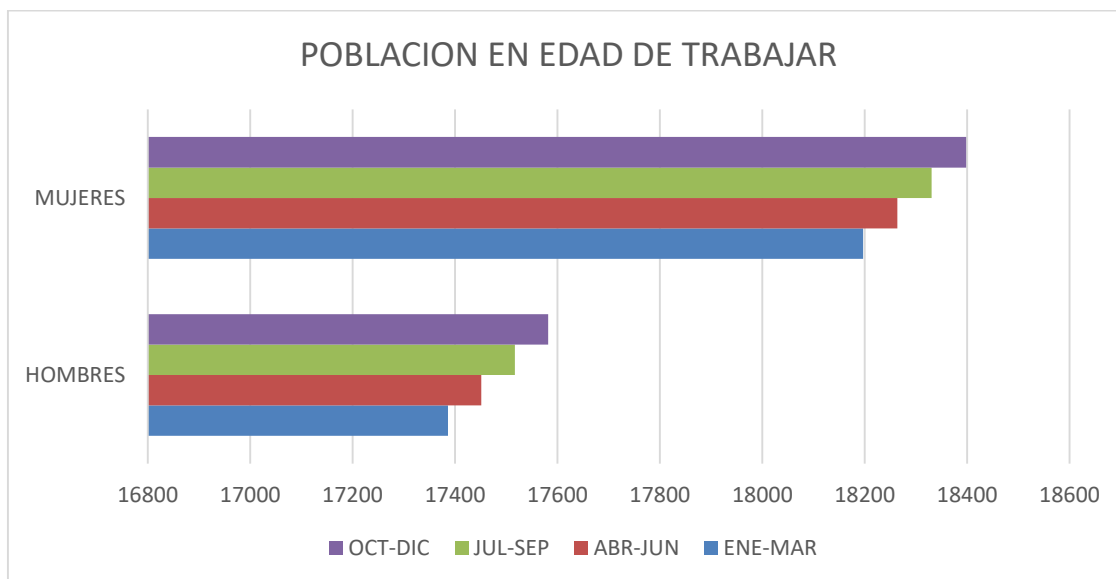


Figura 2. Población en edad de trabajar, Elaboración propia.

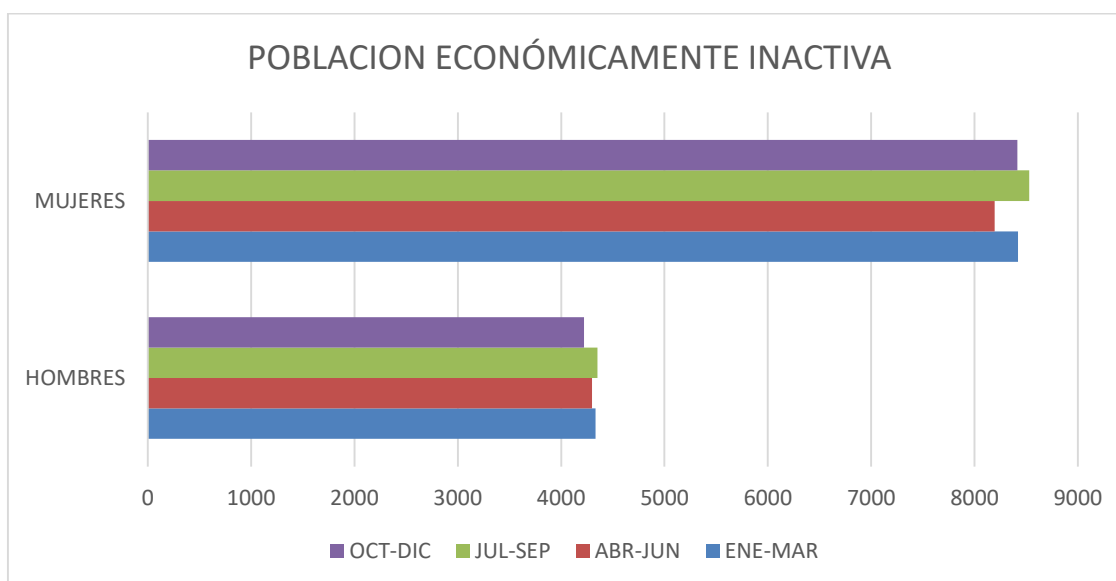


Figura 3. Población económicamente inactiva, Elaboración propia.

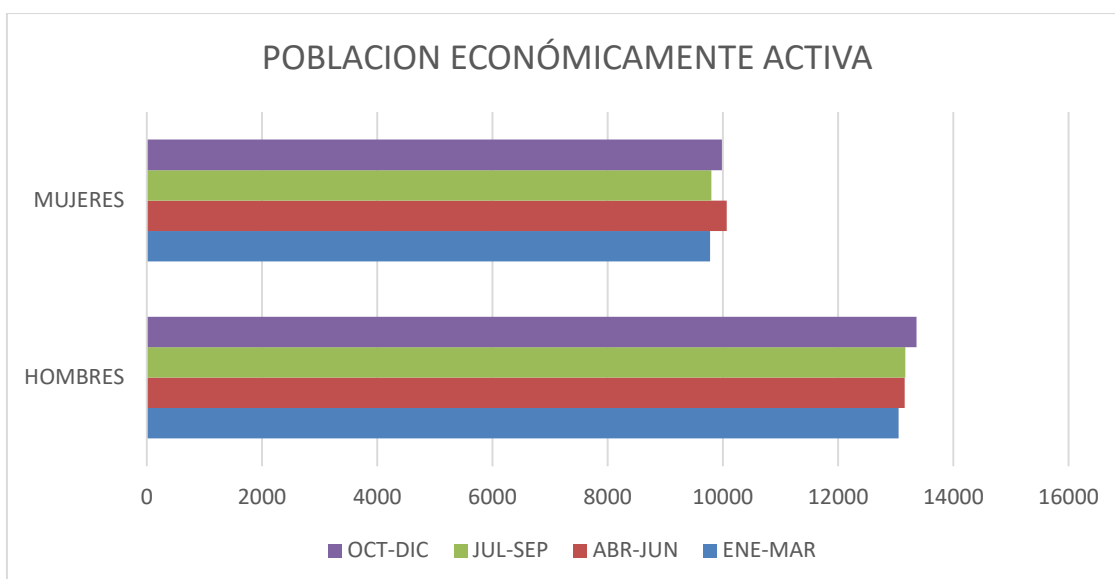


Figura 4. Población económicamente activa, Elaboración propia.

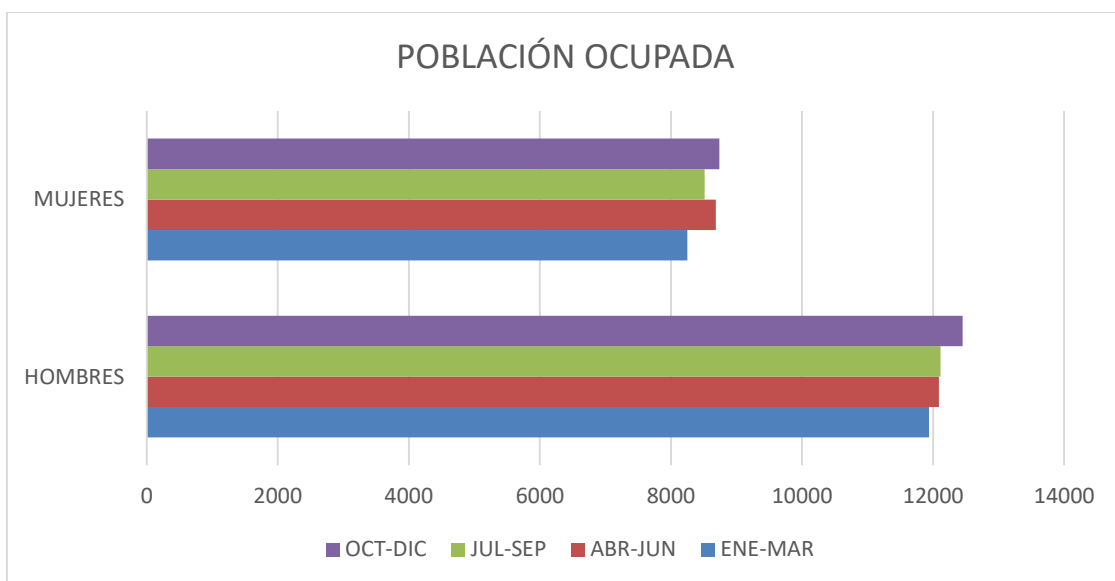


Figura 4. Población ocupada, Elaboración propia.

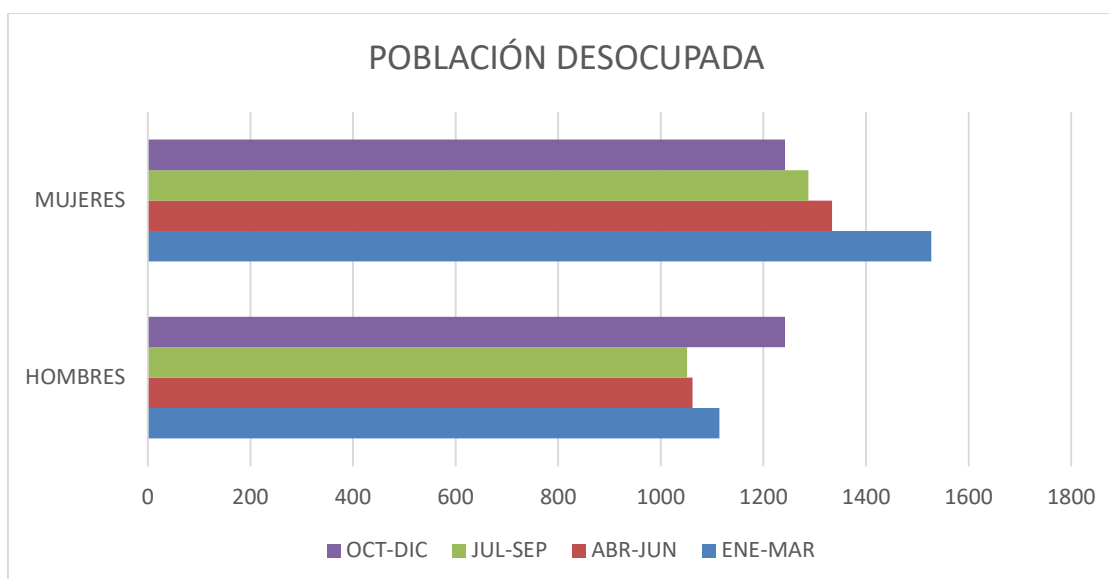


Figura 5. Población desocupada, Elaboración propia.

En el año 2012 se puede evidenciar como la población ocupada o con algún cargo laboral estable es en gran parte por los hombres, encontrándose las mujeres en condiciones menores al momento de la inserción laboral. En la población desocupada se puede ver que las mujeres ocupan un porcentaje más alto a comparación de los hombres, encontrándose aproximadamente 1.348.000 de ellas sin empleo en Colombia.

En la población de la edad para trabajar podemos ver como también las mujeres priman y se encuentran en desventaja ya que los hombres que se encuentran disponibles para ejercer cargos son menores y la otra parte ya cuenta con un empleo fijo, mientras que las mujeres que se encuentran disponibles para ejercer algún cargo son bastantes y con el pasar de los años se podrá evidenciar su incremento.

Tabla 2.

Cuadro comparativo año 2013

	P.E.T.	P.E.I.	P.E.A.	P.O.	P.D.
HOMBRES	17744	4461	13282	12306	977
MUJERES	18563	8554	10009	8743	1297

Nota: Elaboración propia 2022 a partir de la información consultada en el DANE.

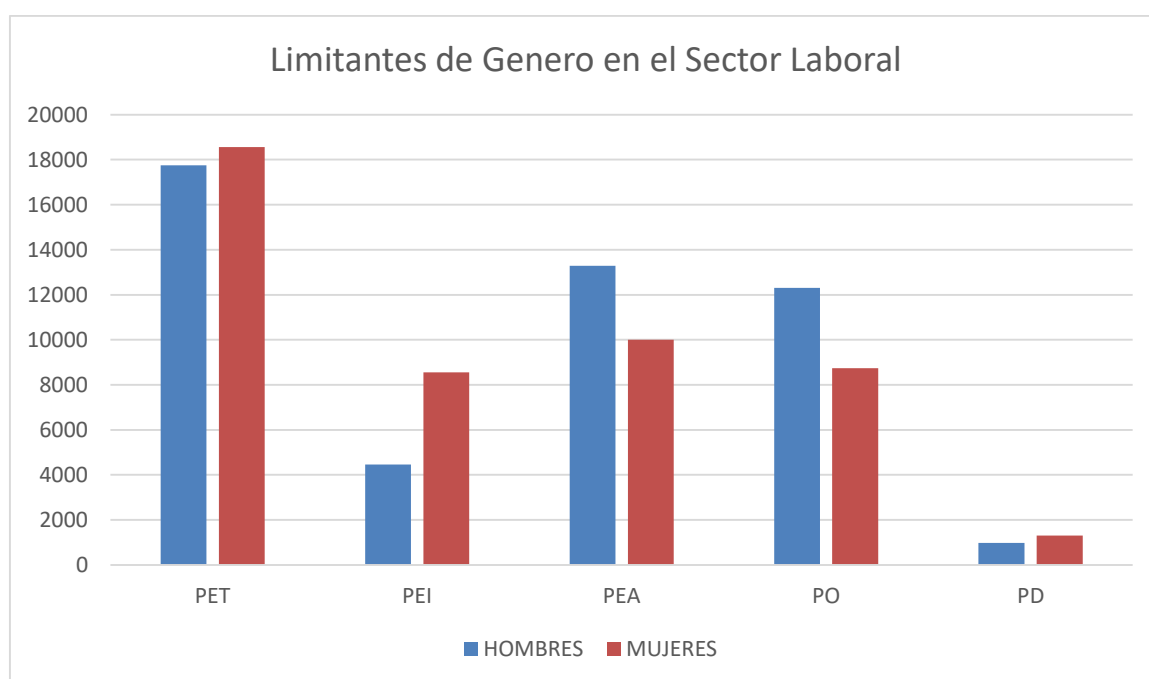


Figura 6. Limitantes de género en el sector laboral, Elaboración propia.

* Cifras en miles

Cuadro de Convenciones

P.E.T.: Población en Edad de Trabajar

P.E.I.: Población Económicamente Inactiva

P.E.A.: Población Económicamente Activa

P.O.: Población Ocupada

P.D.: Población Desocupada

Graficas poblacionales trimestrales año 2013

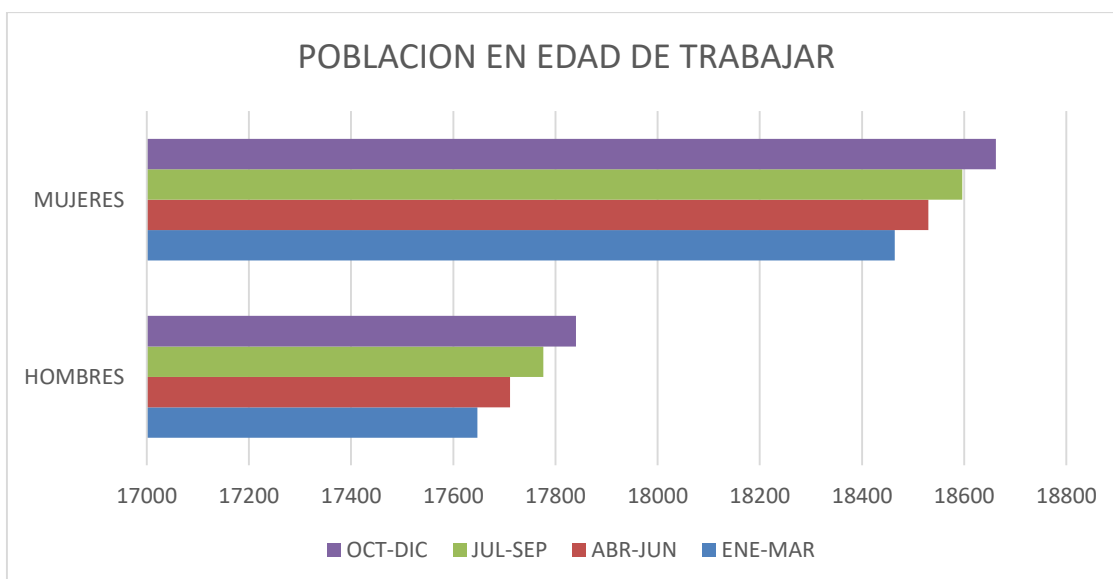


Figura 7. Población en edad de trabajar, Elaboración propia.

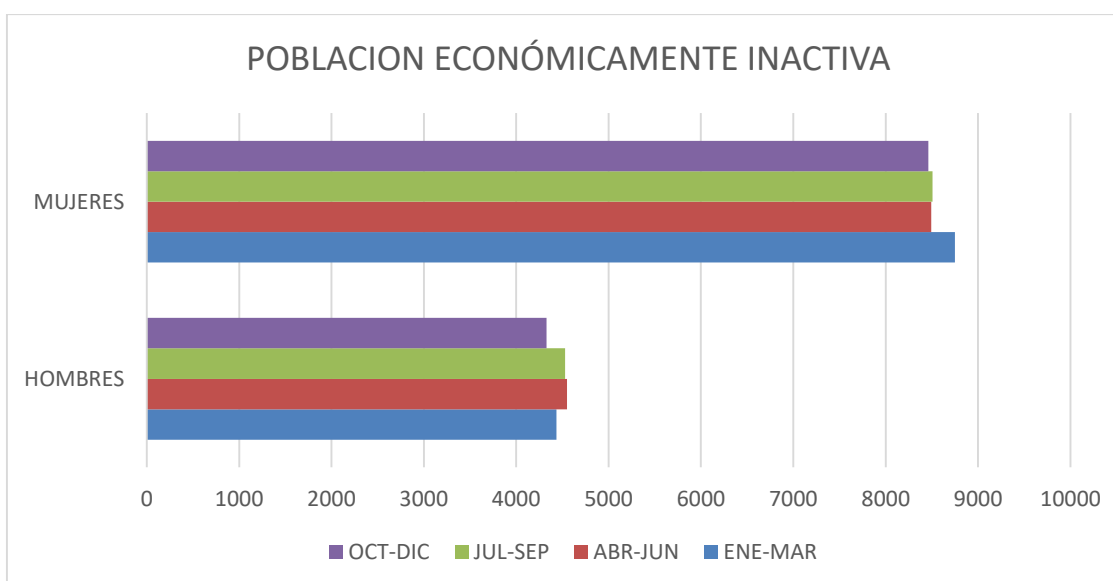


Figura 8. Población económicamente inactiva, Elaboración propia.

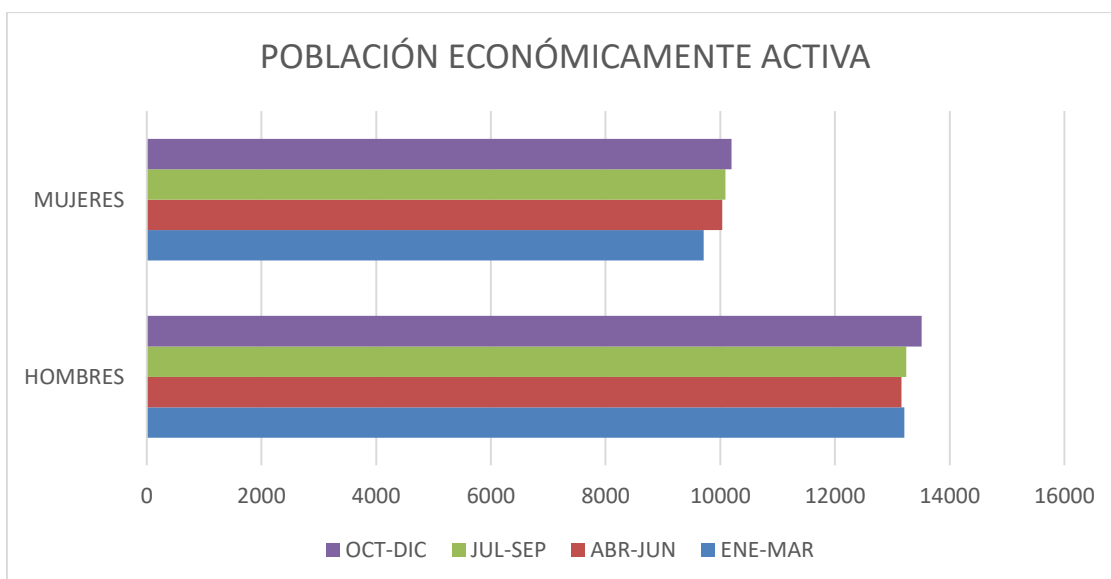


Figura 9. Población económicamente activa, Elaboración propia.

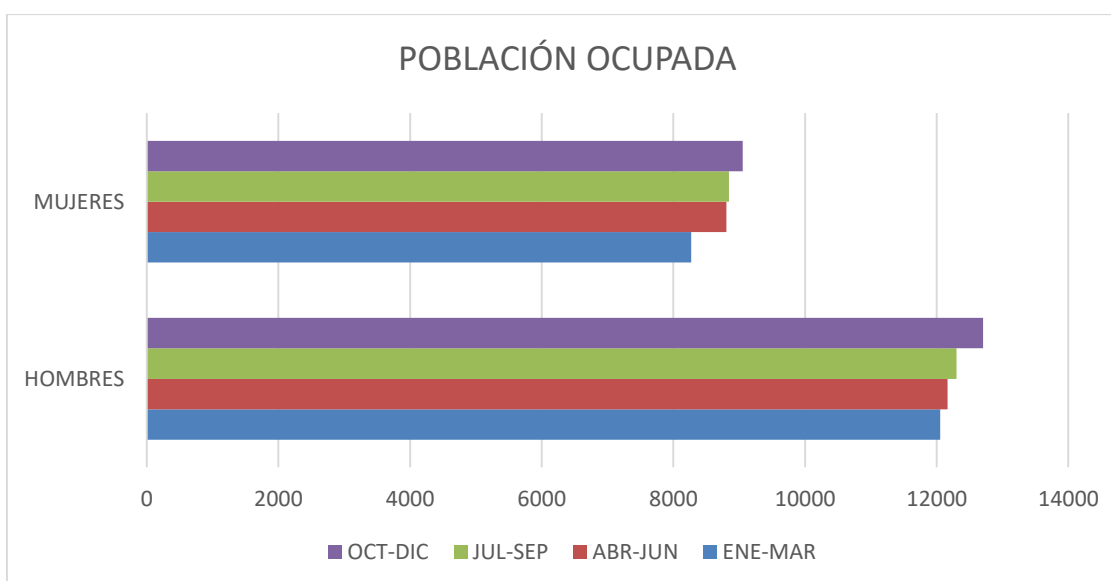


Figura 10. Población ocupada, Elaboración propia.

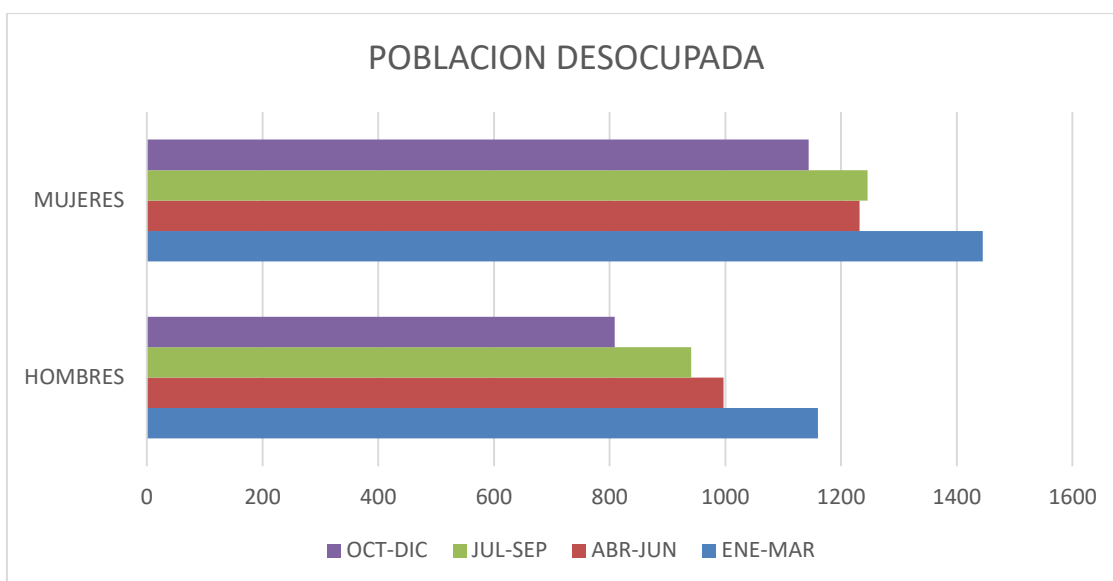


Figura 11. Población desocupada, Elaboración propia.

En el año 2013 se puede evidenciar como la población ocupada o con algún cargo laboral estable es en gran parte por los hombres, encontrándose las mujeres en condiciones menores al momento de la inserción laboral. En la población desocupada se puede ver que las mujeres ocupan un porcentaje más alto a comparación de los hombres, encontrándose aproximadamente 1.297.000 de ellas sin empleo en Colombia.

En la población de la edad para trabajar podemos ver como también las mujeres priman y se encuentran en desventaja ya que los hombres que se encuentran disponibles para ejercer cargos son menores y la otra parte ya cuenta con un empleo fijo, mientras que las mujeres que se encuentran disponibles para ejercer algún cargo son bastantes y con el pasar de los años se podrá evidenciar su incremento.

Tabla 3.

Cuadro comparativo año 2014

	P.E.T.	P.E.I.	P.E.A.	P.O.	P.D.
HOMBRES	18000	4519	13481	12542	940
MUJERES	18827	8653	10173	8962	1211

Nota: Elaboración propia 2022 a partir de la información consultada en el DANE.

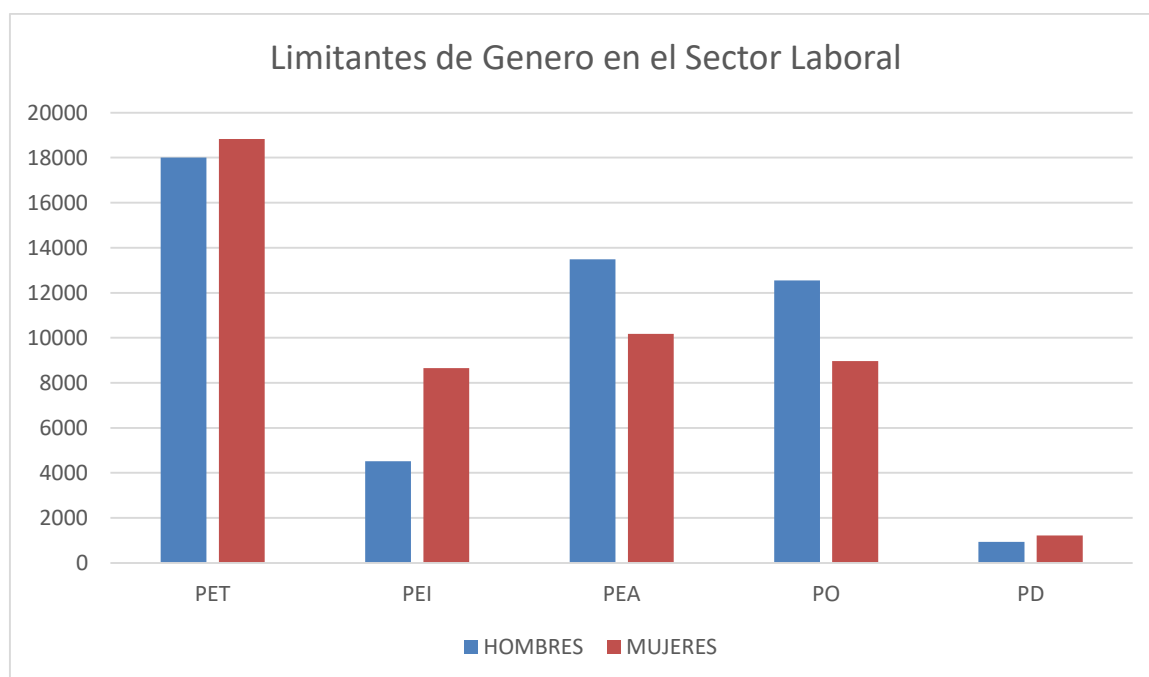


Figura 12. Limitantes de género en el sector laboral, Elaboración propia.

* Cifras en miles

Cuadro de Convenciones

P.E.T.: Población en Edad de Trabajar

P.E.I.: Población Económicamente Inactiva

P.E.A.: Población Económicamente Activa

P.O.: Población Ocupada

P.D.: Población Desocupada

Graficas poblacionales trimestrales año 2014

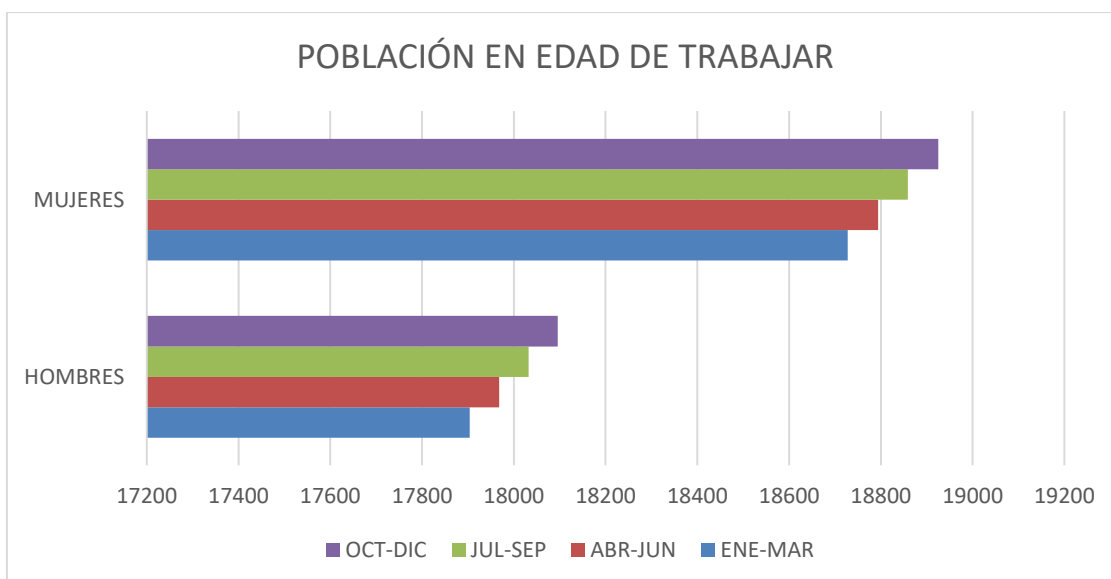


Figura 13. Población en edad de trabajar, Elaboración propia.

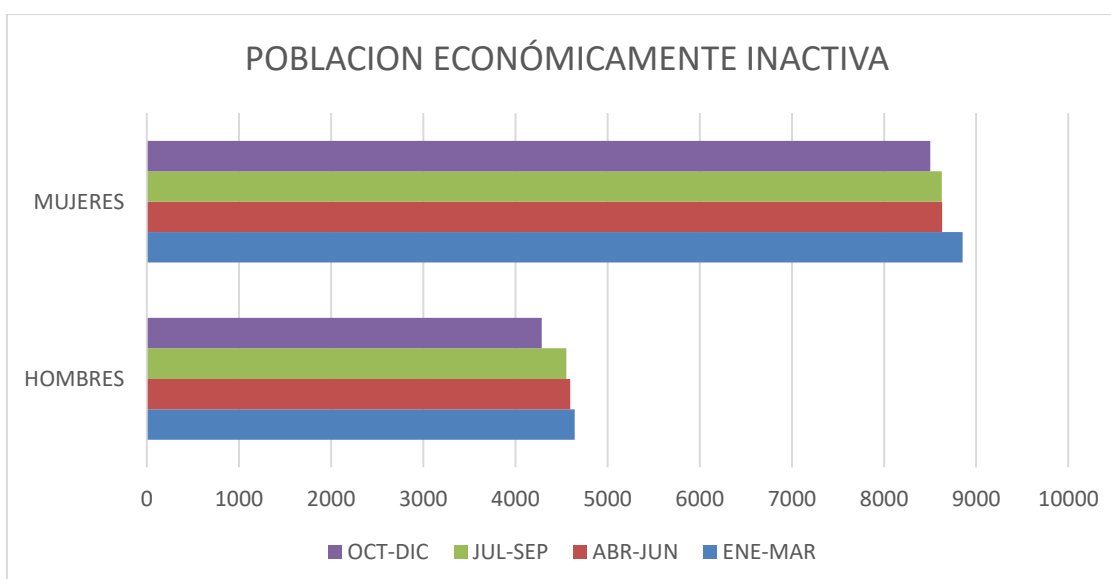


Figura 14. Población económicamente inactiva, Elaboración propia.

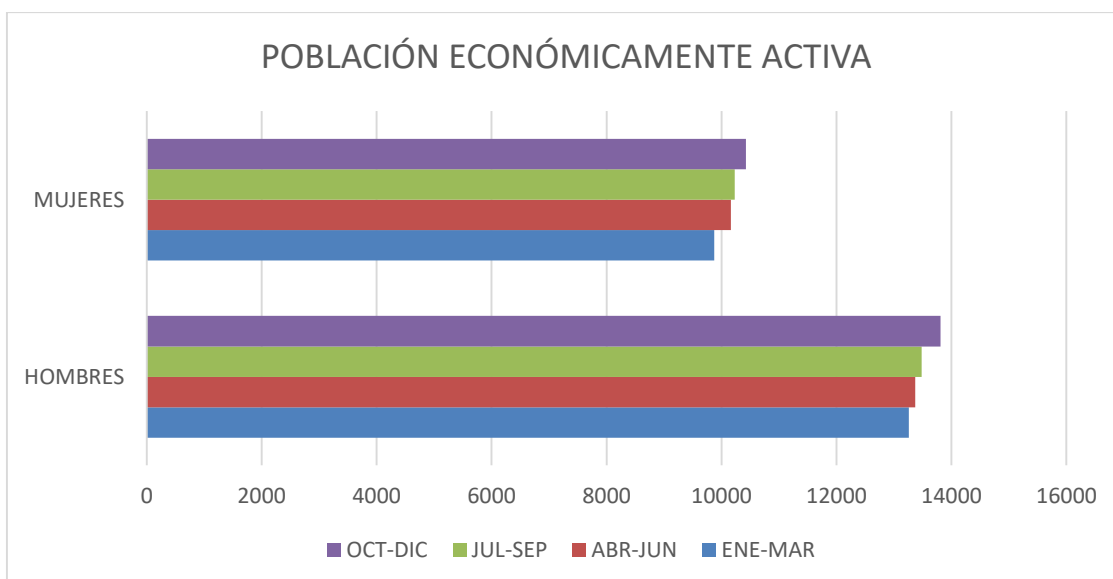


Figura 15. Población económicamente activa, Elaboración propia.

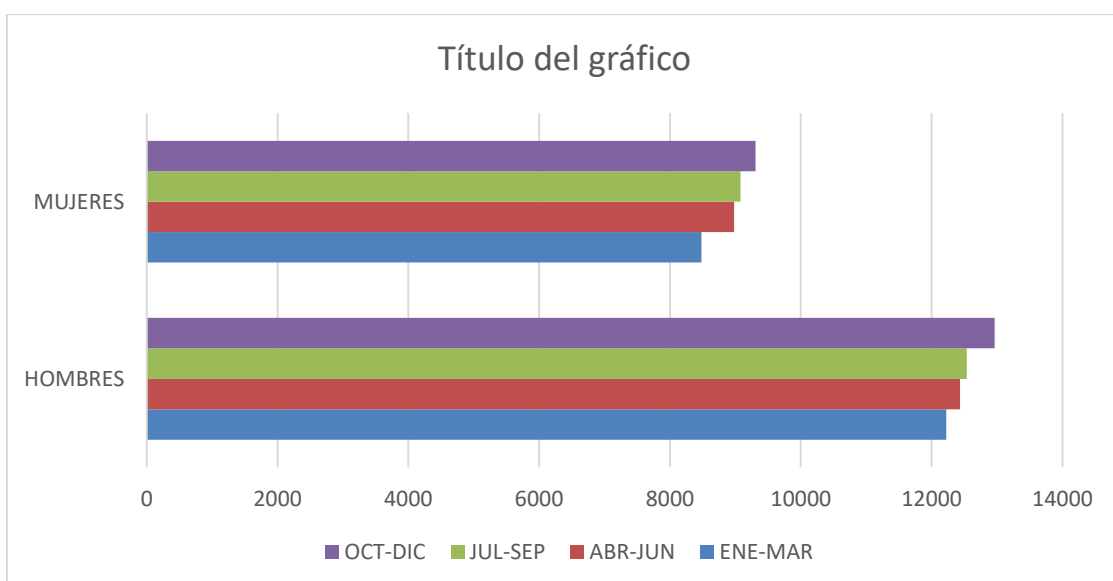


Figura 16. Población ocupada, Elaboración propia.

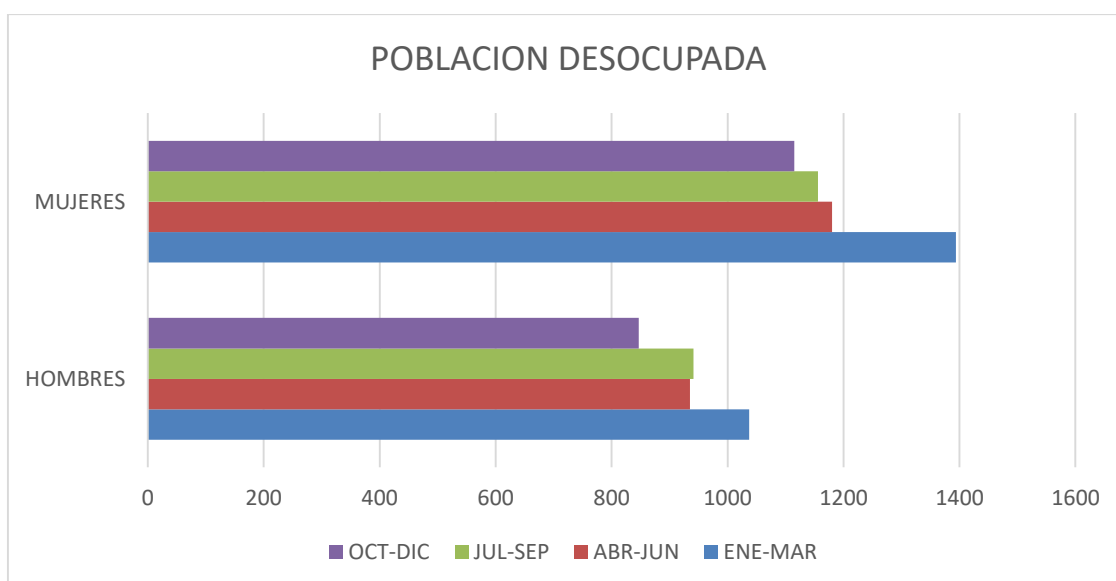


Figura 17. Población desocupada, Elaboración propia.

En el año 2014 se puede evidenciar como la población ocupada o con algún cargo laboral estable es en gran parte por los hombres, encontrándose las mujeres en condiciones menores al momento de la inserción laboral. En la población desocupada se puede ver que las mujeres ocupan un porcentaje más alto a comparación de los hombres, encontrándose aproximadamente 1.211.000 de ellas sin empleo en Colombia.

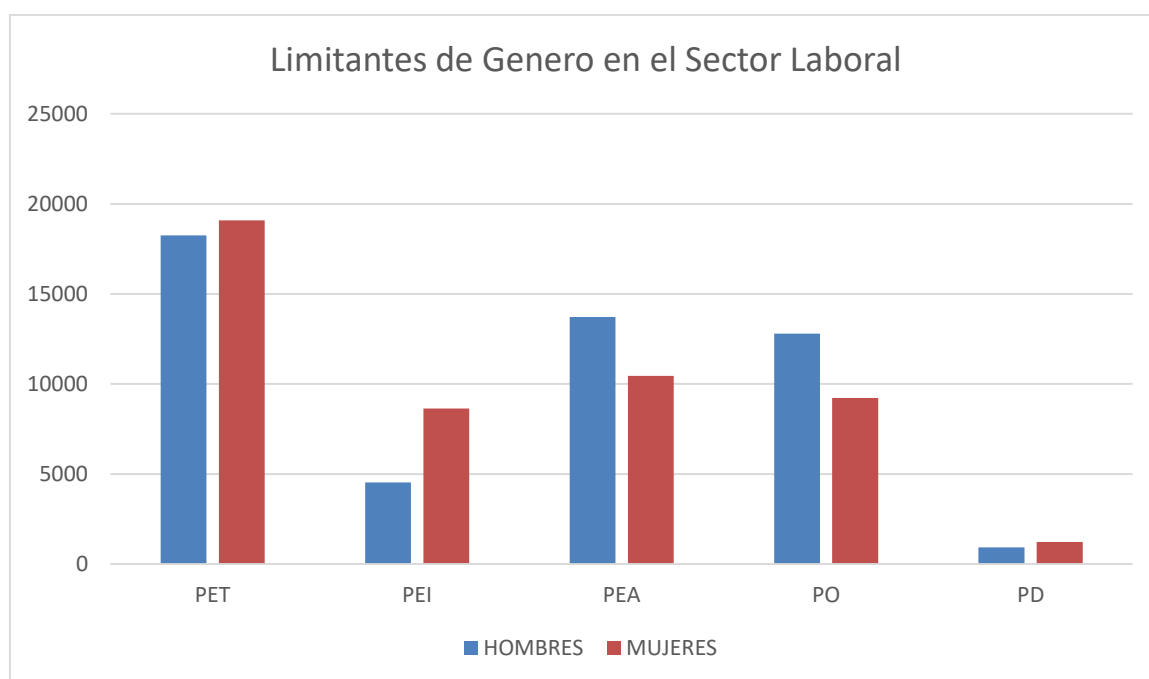
En la población de la edad para trabajar podemos ver como también las mujeres priman y se encuentran en desventaja ya que los hombres que se encuentran disponibles para ejercer cargos son menores y la otra parte ya cuenta con un empleo fijo, mientras que las mujeres que se encuentran disponibles para ejercer algún cargo son bastantes y con el pasar de los años se podrá evidenciar su incremento.

Tabla 4.

Cuadro comparativo año 2015

	P.E.T.	P.E.I.	P.E.A.	P.O.	P.D.
HOMBRES	18255	4534	13722	12798	924
MUJERES	19088	8636	10452	9220	1232

Nota: Elaboración propia 2022 a partir de la información consultada en el DANE.

**Figura 18.** Limitantes de género en el sector laboral, Elaboración propia.

* Cifras en miles

Cuadro de Convenciones

P.E.T.: Población en Edad de Trabajar

P.E.I.: Población Económicamente Inactiva

P.E.A.: Población Económicamente Activa

P.O.: Población Ocupada

P.D.: Población Desocupada

Graficas poblacionales trimestrales año 2015

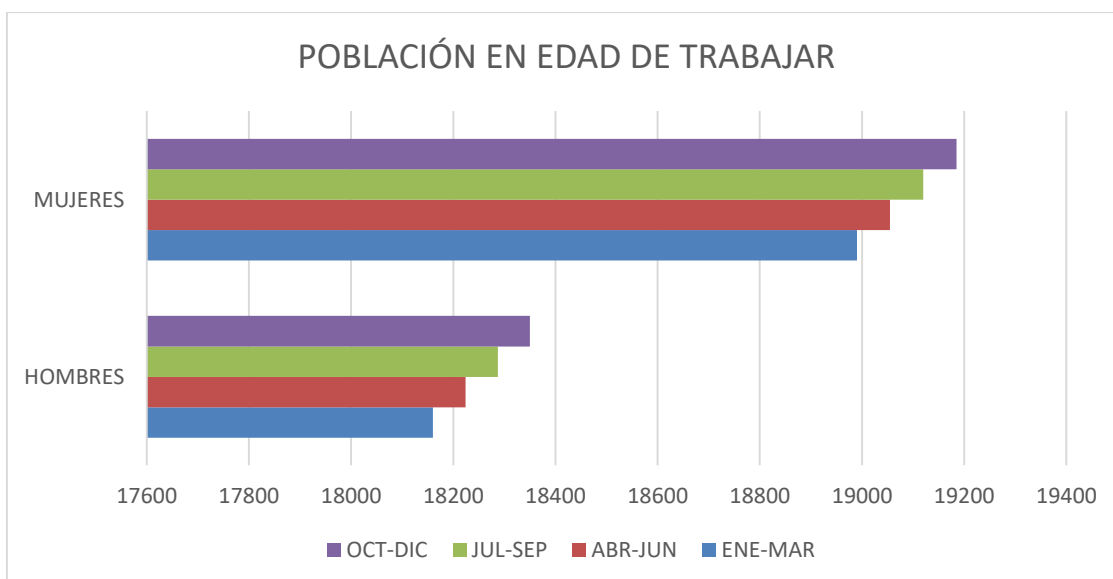


Figura 19. Población en edad de trabajar, Elaboración propia.

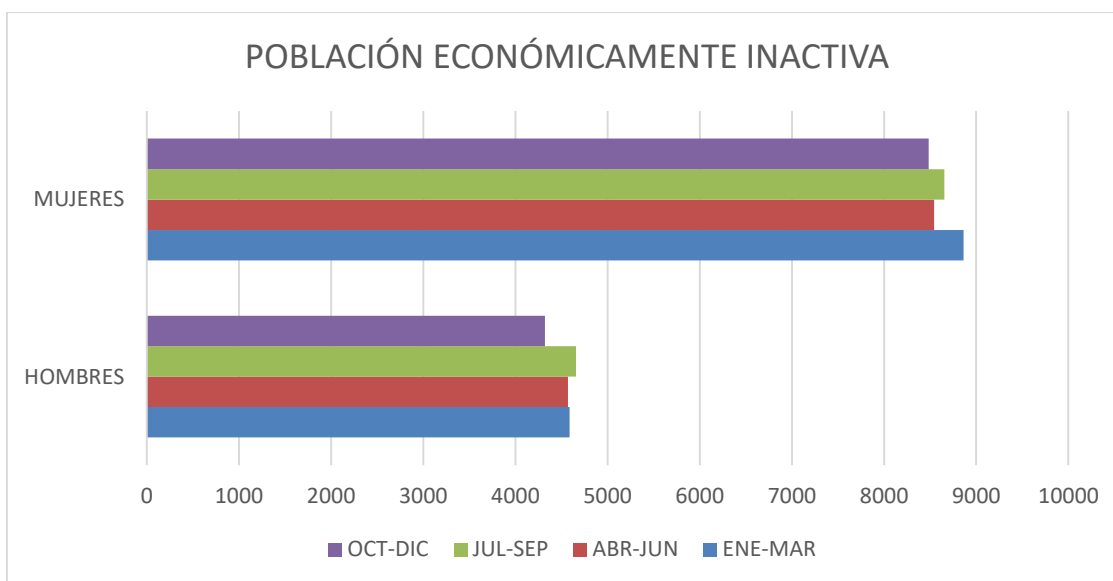


Figura 20. Población económicamente inactiva, Elaboración propia.

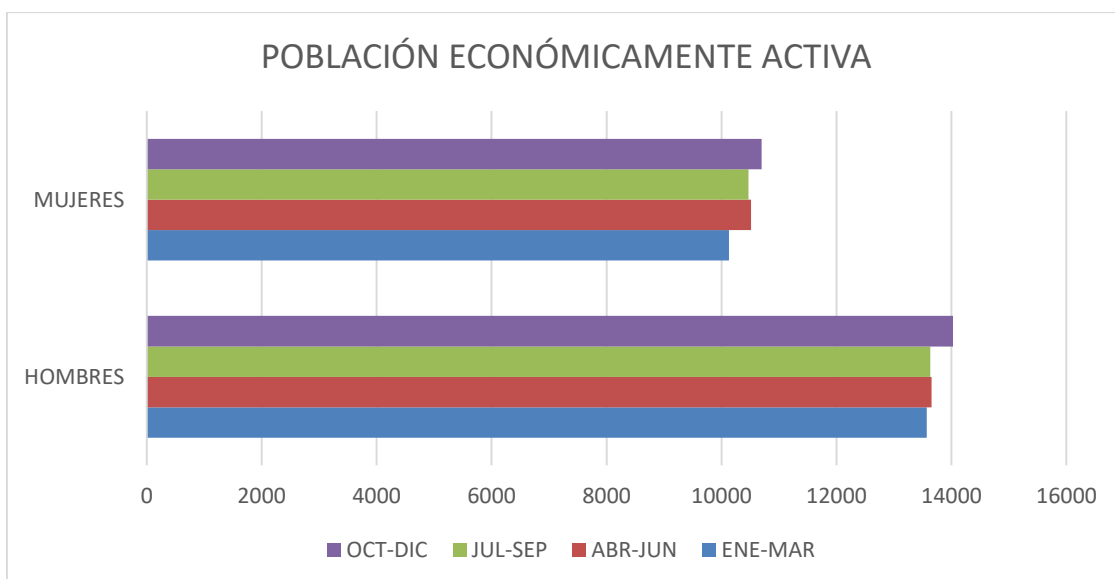


Figura 21. Población económicamente activa, Elaboración propia.

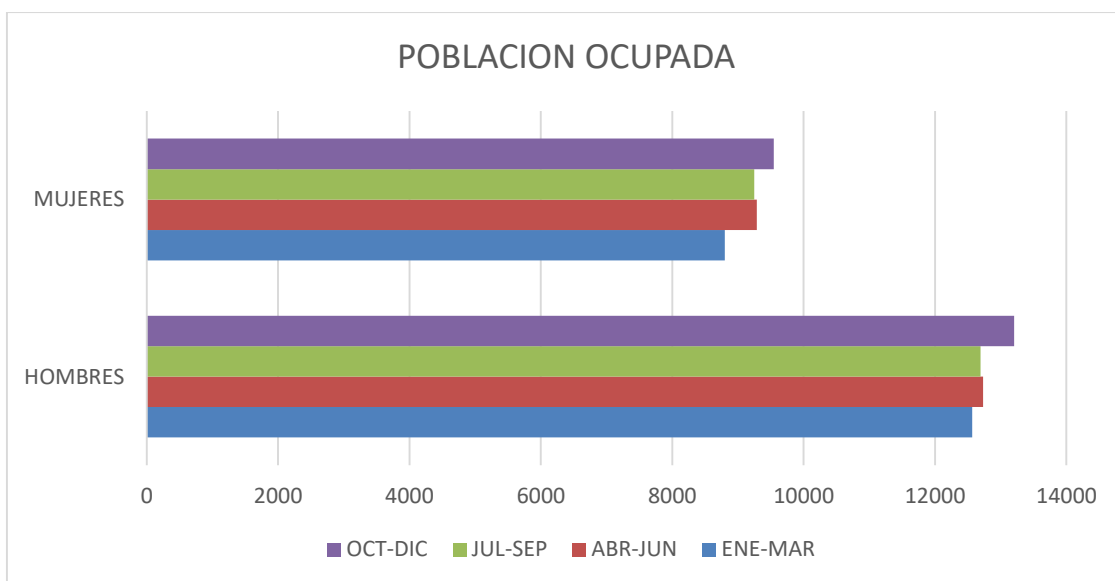


Figura 22. Población ocupada, Elaboración propia.

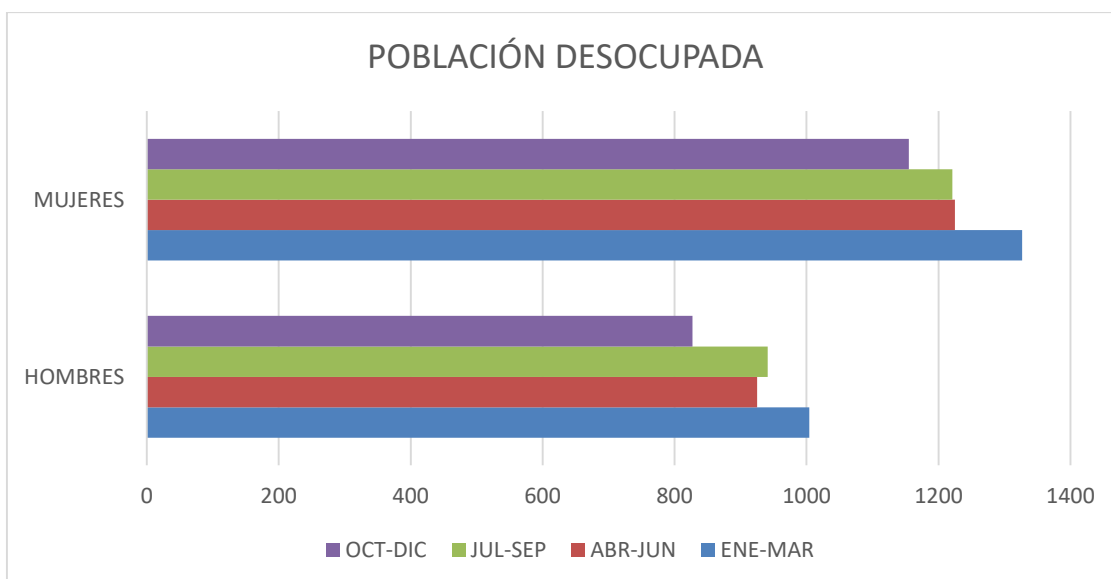


Figura 23. Población desocupada, Elaboración propia.

En el año 2015 se puede evidenciar como la población ocupada o con algún cargo laboral estable es en gran parte por los hombres, encontrándose las mujeres en condiciones menores al momento de la inserción laboral. En la población desocupada se puede ver que las mujeres ocupan un porcentaje más alto a comparación de los hombres, encontrándose aproximadamente 1.232.000 de ellas sin empleo en Colombia.

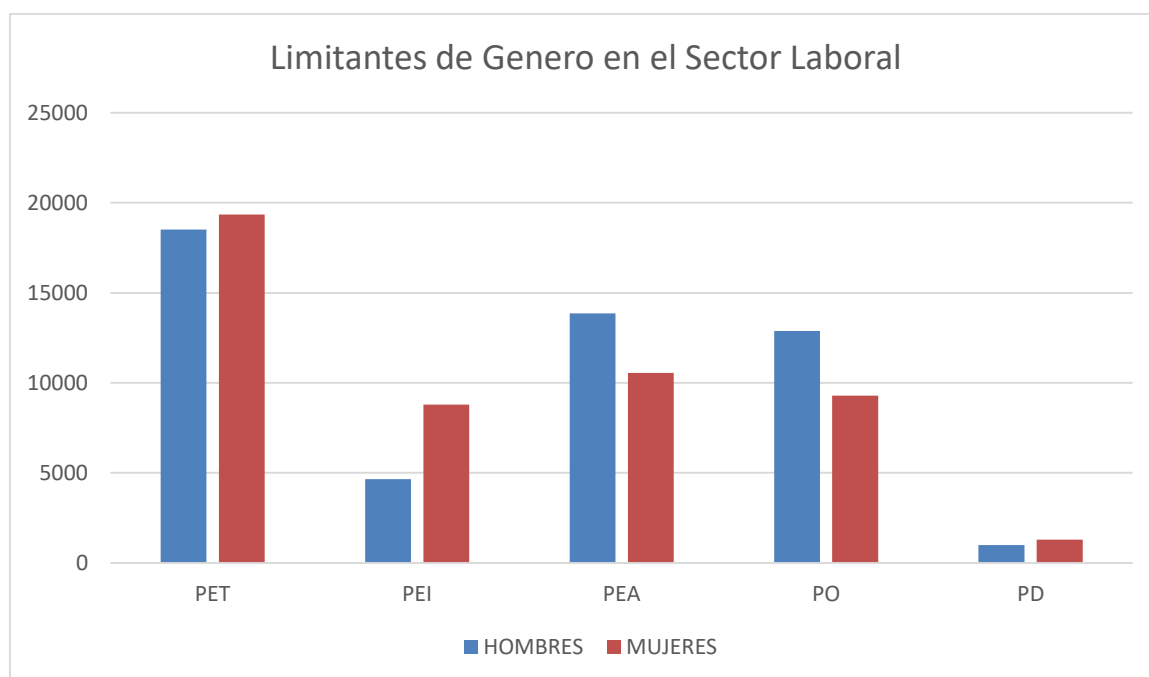
En la población de la edad para trabajar podemos ver como también las mujeres priman y se encuentran en desventaja ya que los hombres que se encuentran disponibles para ejercer cargos son menores y la otra parte ya cuenta con un empleo fijo, mientras que las mujeres que se encuentran disponibles para ejercer algún cargo son bastantes y con el pasar de los años se podrá evidenciar su incremento.

Tabla 5.

Cuadro comparativo año 2016

	P.E.T.	P.E.I.	P.E.A.	P.O.	P.D.
HOMBRES	18506	4652	13854	12873	981
MUJERES	19346	8795	10551	9283	1293

Nota: Elaboración propia 2022 a partir de la información consultada en el DANE.

**Figura 24.** Limitantes de género en el sector laboral, Elaboración propia.

* Cifras en miles

Cuadro de Convenciones

P.E.T.: Población en Edad de Trabajar

P.E.I.: Población Económicamente Inactiva

P.E.A.: Población Económicamente Activa

P.O.: Población Ocupada

P.D.: Población Desocupada

Graficas poblacionales trimestrales año 2016

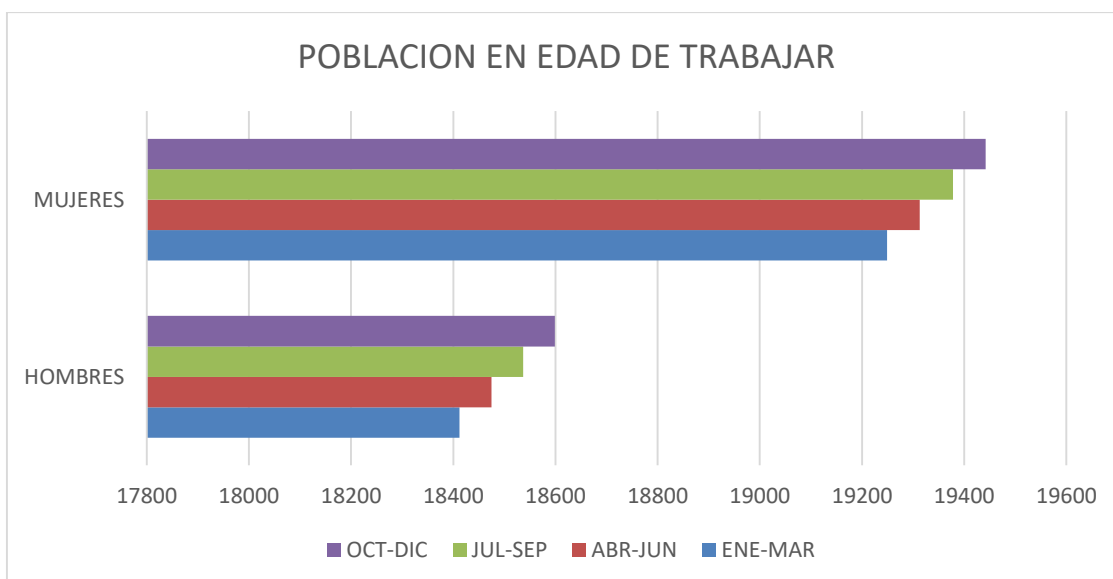


Figura 25. Población en edad de trabajar, Elaboración propia.

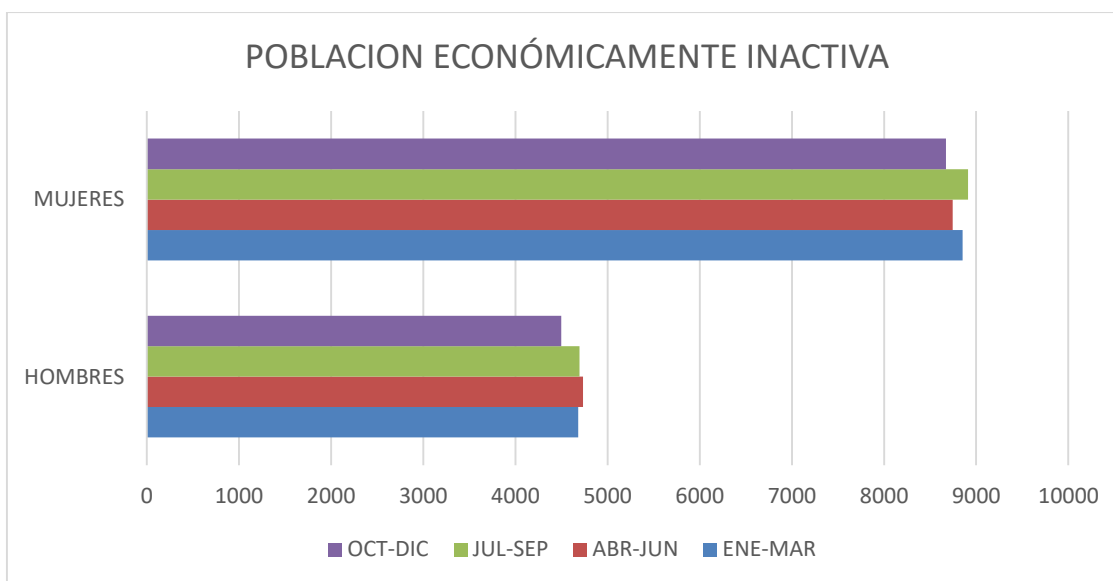


Figura 26. Población económicamente inactiva, Elaboración propia.

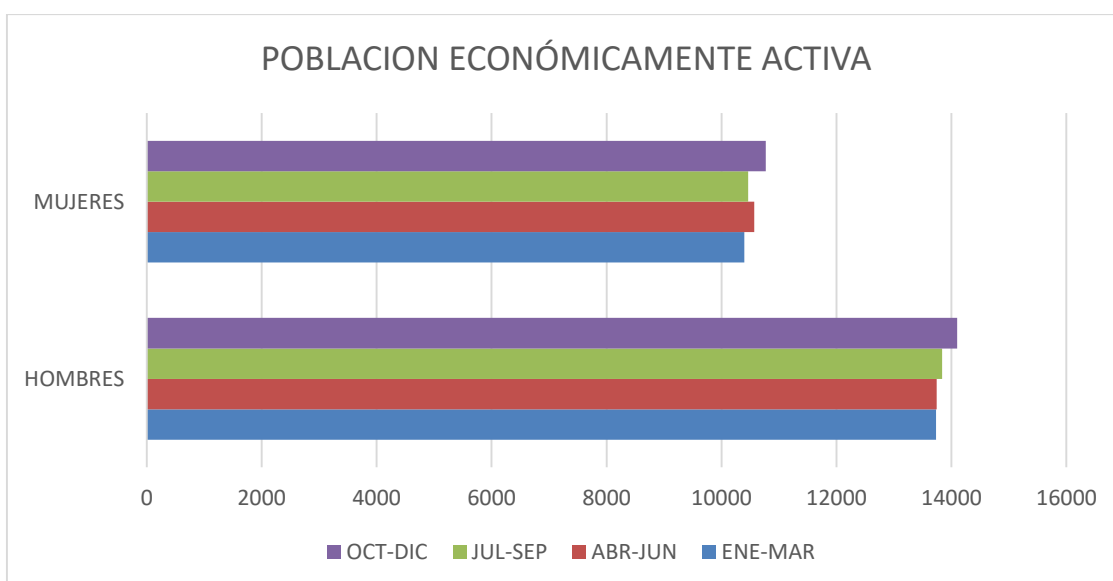


Figura 27. Población económicamente activa, Elaboración propia.

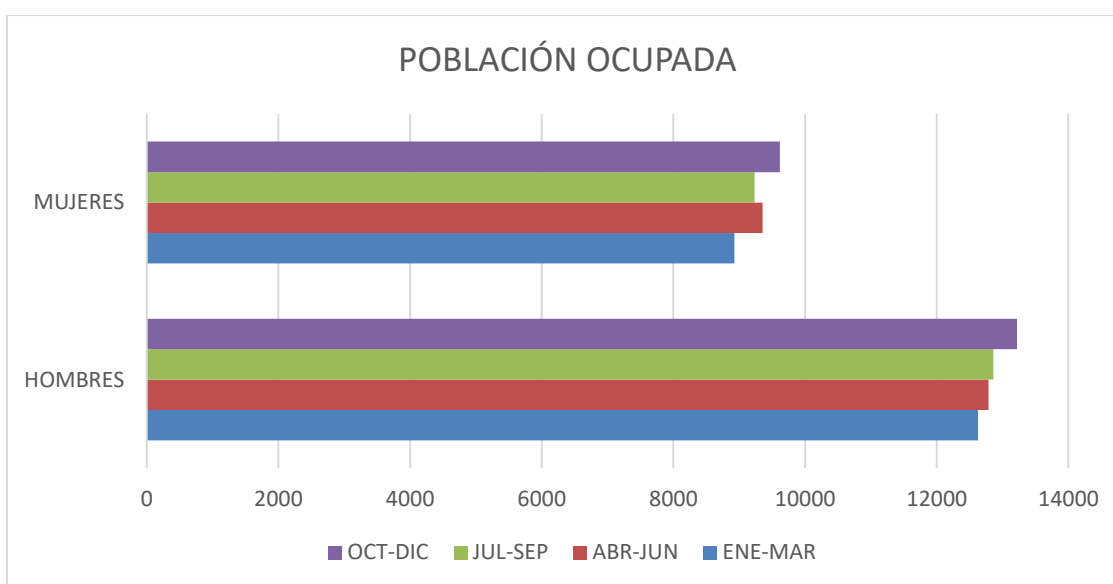


Figura 28. Población ocupada, Elaboración propia.

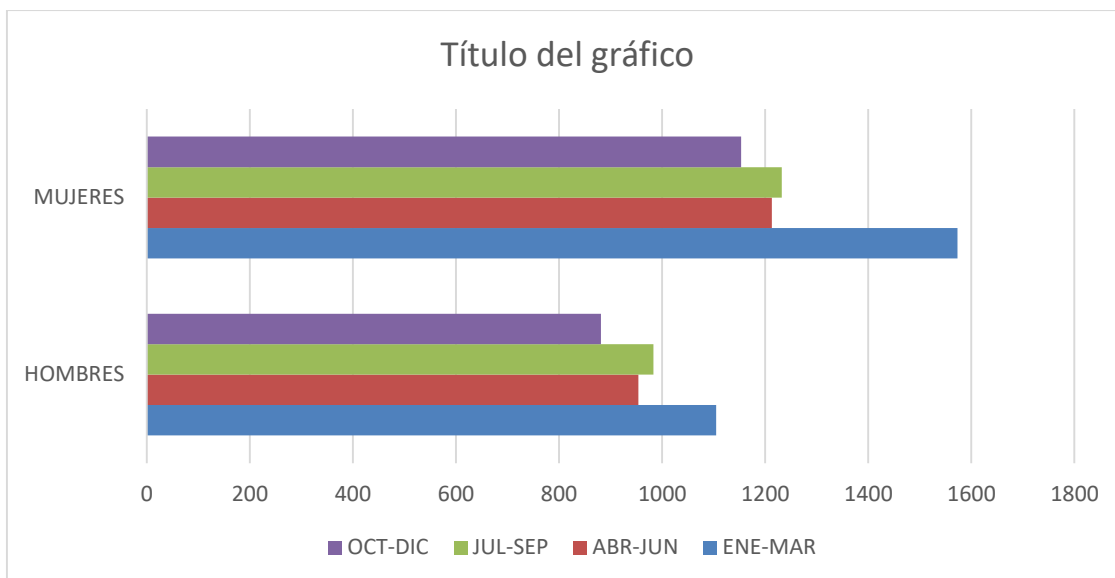


Figura 29. Población desocupada, Elaboración propia.

En el año 2016 se puede evidenciar como la población ocupada o con algún cargo laboral estable es en gran parte por los hombres, encontrándose las mujeres en condiciones menores al momento de la inserción laboral. En la población desocupada se puede ver que las mujeres ocupan un porcentaje más alto a comparación de los hombres, encontrándose aproximadamente 1.293.000 de ellas sin empleo en Colombia.

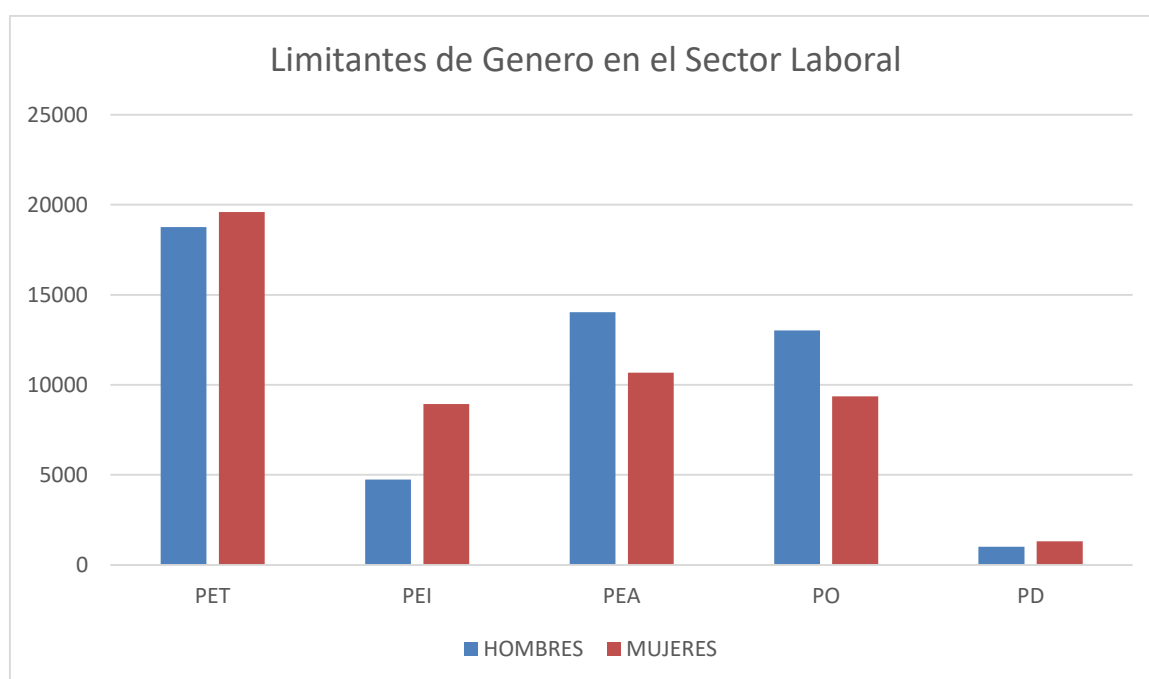
En la población de la edad para trabajar podemos ver como también las mujeres priman y se encuentran en desventaja ya que los hombres que se encuentran disponibles para ejercer cargos son menores y la otra parte ya cuenta con un empleo fijo, mientras que las mujeres que se encuentran disponibles para ejercer algún cargo son bastantes y con el pasar de los años se podrá evidenciar su incremento.

Tabla 6.

Cuadro comparativo año 2017

	P.E.T.	P.E.I.	P.E.A.	P.O.	P.D.
HOMBRES	18754	4731	14023	13018	1005
MUJERES	19601	8927	10674	9365	1309

Nota: Elaboración propia 2022 a partir de la información consultada en el DANE.

**Figura 30.** Limitantes de género en el sector laboral, Elaboración propia.

* Cifras en miles

Cuadro de Convenciones

P.E.T.: Población en Edad de Trabajar

P.E.I.: Población Económicamente Inactiva

P.E.A.: Población Económicamente Activa

P.O.: Población Ocupada

P.D.: Población Desocupada

Graficas poblacionales trimestrales año 2017

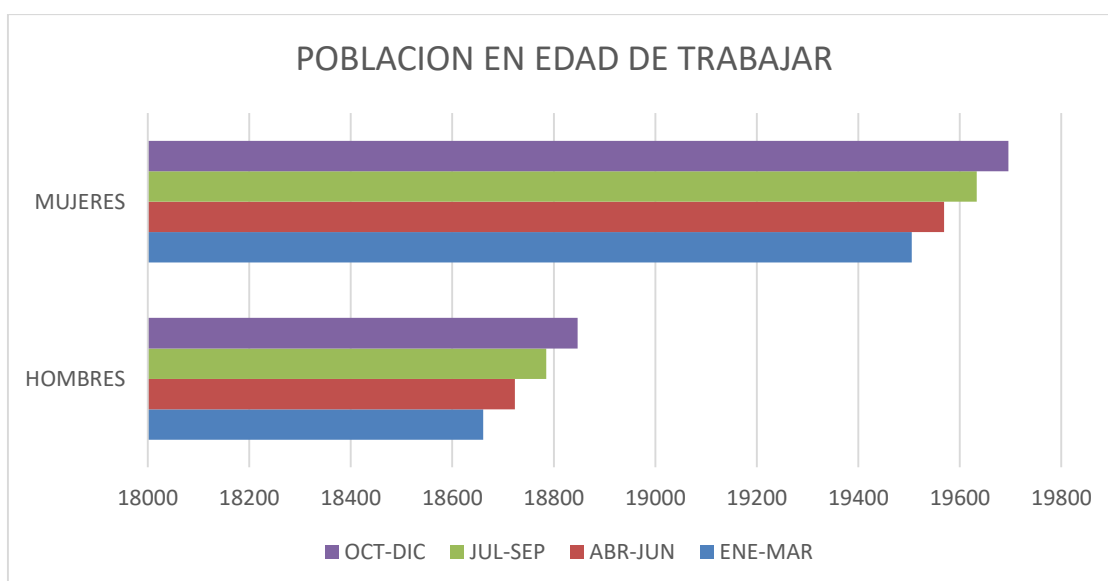


Figura 31. Población en edad de trabajar, Elaboración propia.

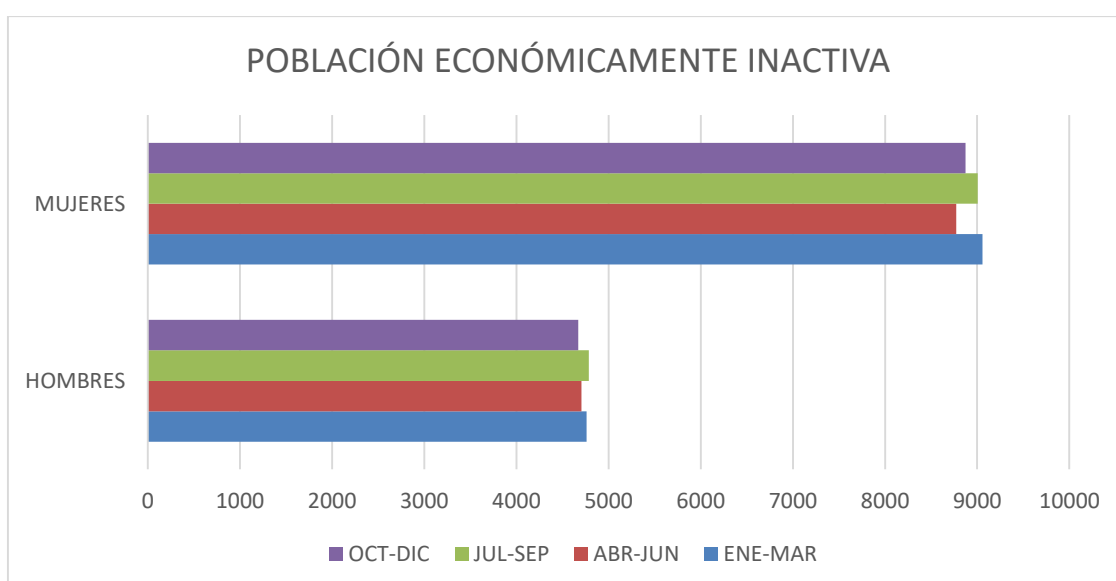


Figura 32. Población económicamente inactiva, Elaboración propia.

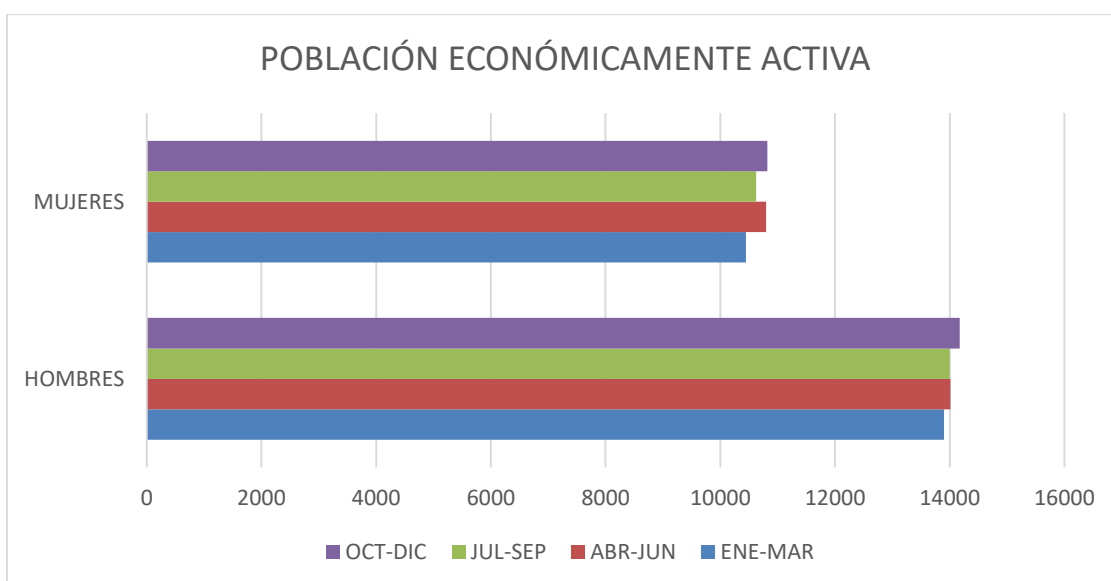


Figura 33. Población económicamente activa, Elaboración propia.

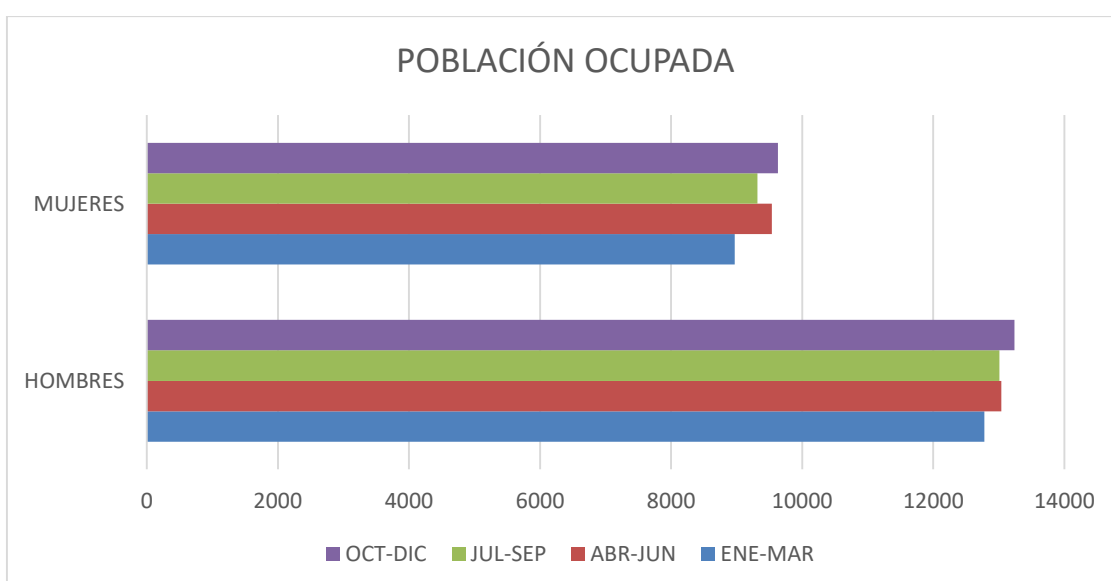


Figura 34. Población ocupada, Elaboración propia.

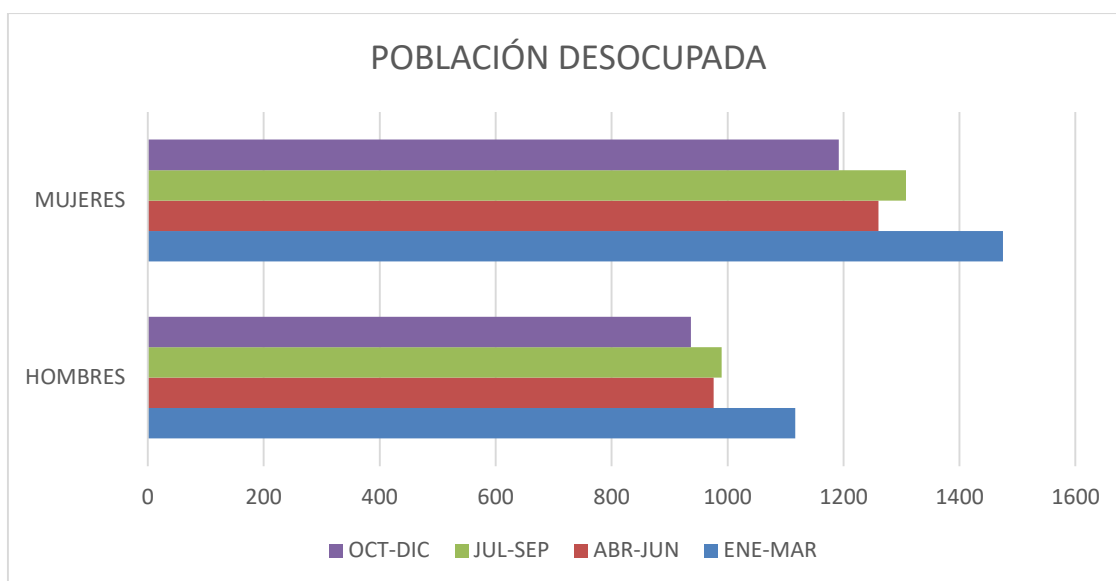


Figura 35. Población desocupada, Elaboración propia.

En el año 2017 se puede evidenciar como la población ocupada o con algún cargo laboral estable es en gran parte por los hombres, encontrándose las mujeres en condiciones menores al momento de la inserción laboral. En la población desocupada se puede ver que las mujeres ocupan un porcentaje más alto a comparación de los hombres, encontrándose aproximadamente 1.309.000 de ellas sin empleo en Colombia. Se puede evidenciar que ha subido a comparación de su año anterior.

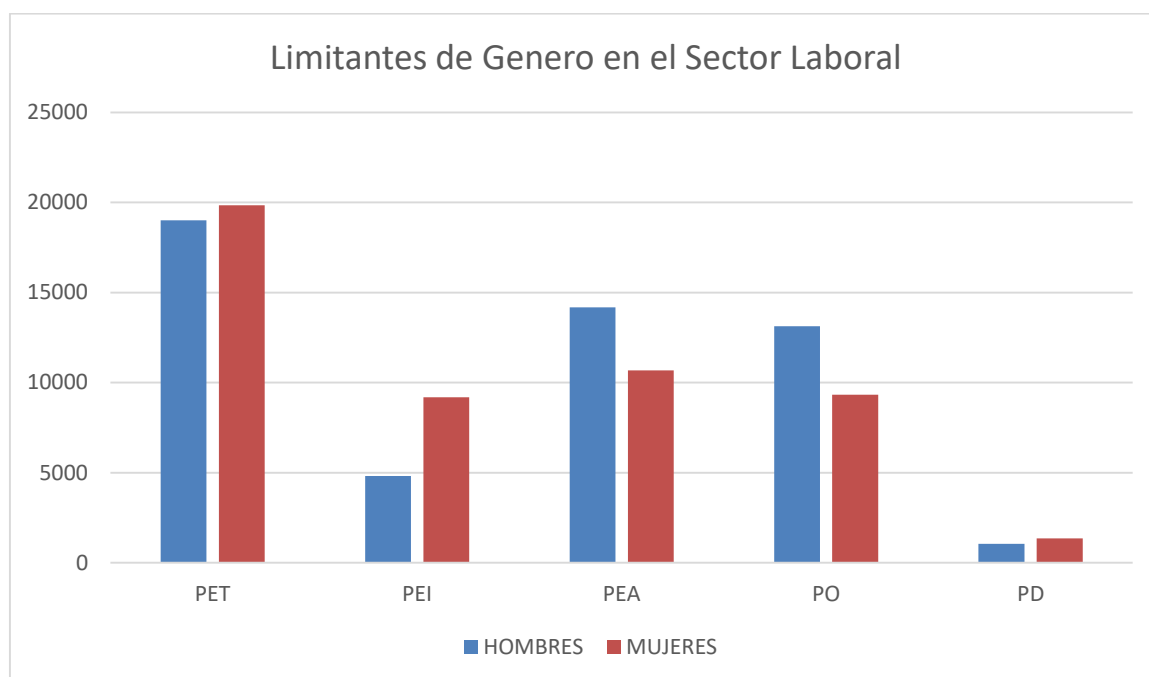
En la población de la edad para trabajar podemos ver como también las mujeres priman y se encuentran en desventaja ya que los hombres que se encuentran disponibles para ejercer cargos son menores y la otra parte ya cuenta con un empleo fijo, mientras que las mujeres que se encuentran disponibles para ejercer algún cargo son bastantes y con el pasar de los años se podrá evidenciar su incremento.

Tabla 6.

Cuadro comparativo año 2018

	P.E.T.	P.E.I.	P.E.A.	P.O.	P.D.
HOMBRES	19006	4821	14185	13131	1054
MUJERES	19855	9177	10678	9326	1353

Nota: Elaboración propia 2022 a partir de la información consultada en el DANE.

**Figura 36.** Limitantes de género en el sector laboral, Elaboración propia.

* Cifras en miles

Cuadro de Convenciones

P.E.T.: Población en Edad de Trabajar

P.E.I.: Población Económicamente Inactiva

P.E.A.: Población Económicamente Activa

P.O.: Población Ocupada

P.D.: Población Desocupada

Graficas poblacionales trimestrales año 2018

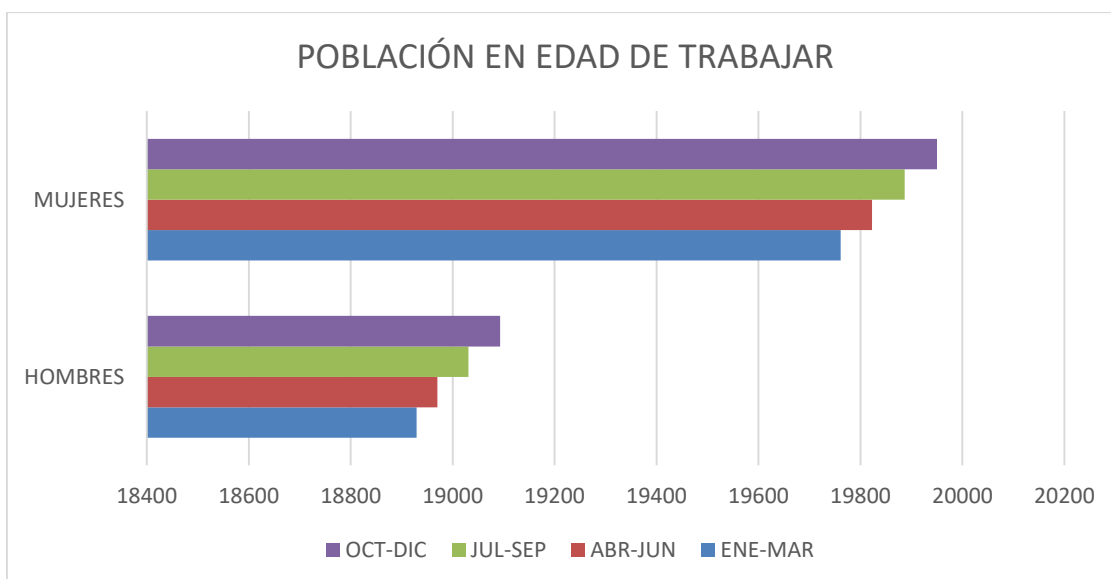


Figura 37. Población en edad de trabajar, Elaboración propia.

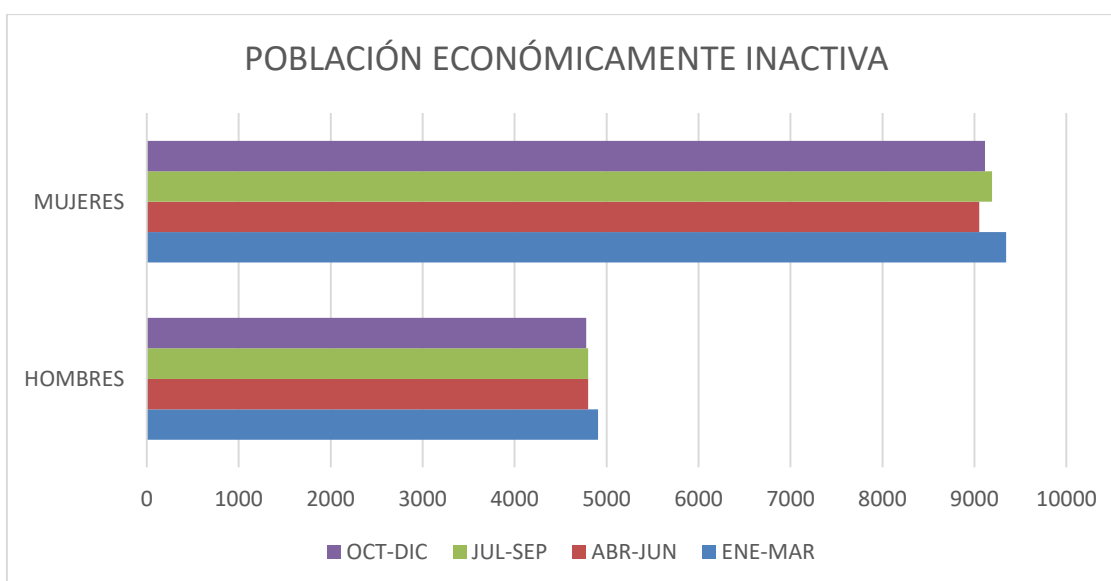


Figura 38. Población económicamente inactiva, Elaboración propia.

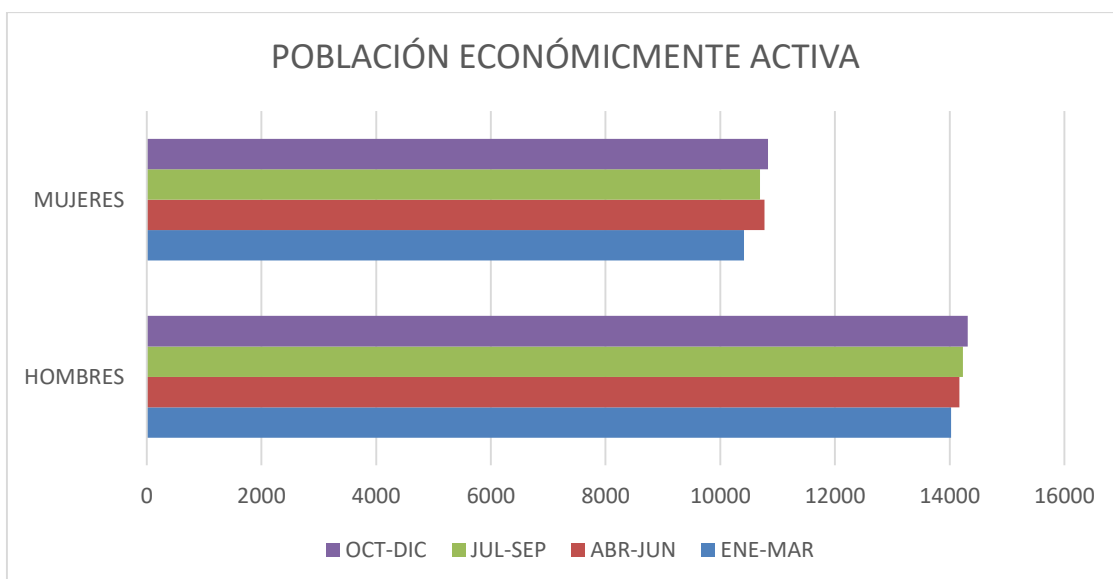


Figura 39. Población económicamente activa, Elaboración propia.

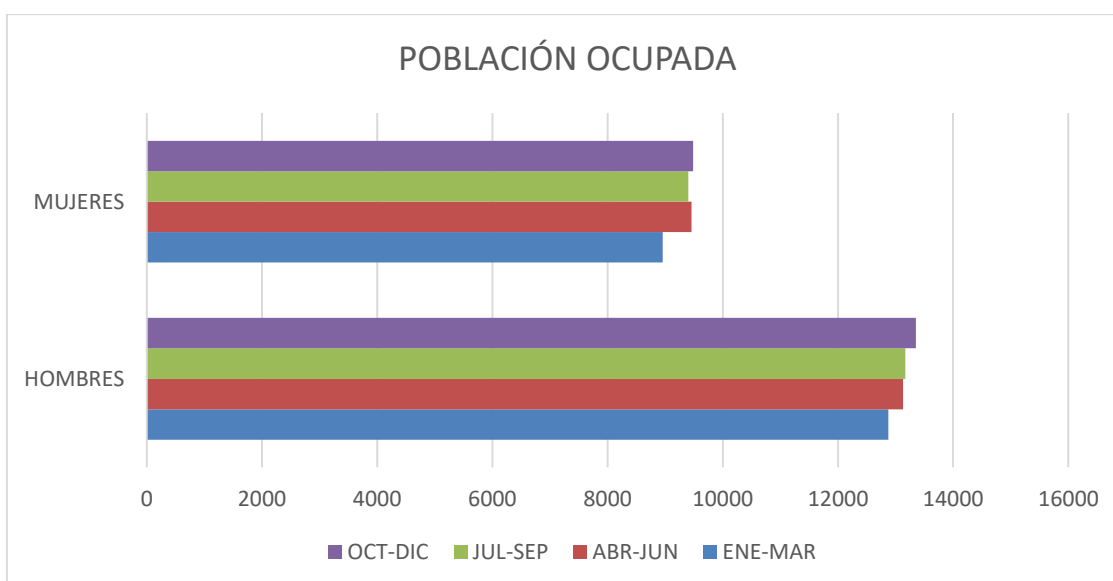


Figura 40. Población ocupada, Elaboración propia.

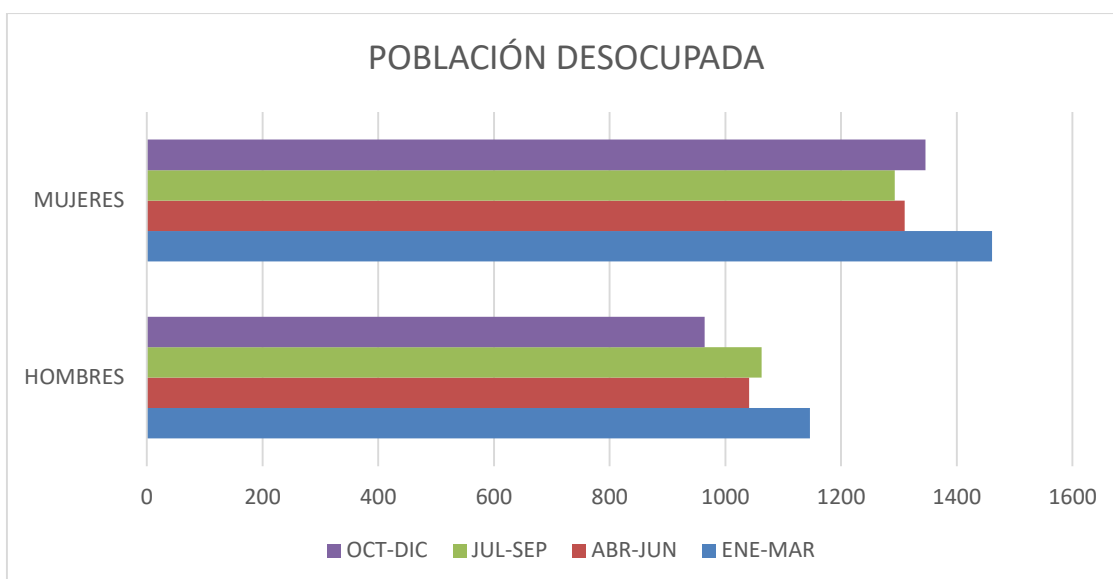


Figura 41. Población desocupada, Elaboración propia.

En el año 2018 se puede evidenciar como la población ocupada o con algún cargo laboral estable es en gran parte por los hombres, encontrándose las mujeres en condiciones menores al momento de la inserción laboral. En la población desocupada se puede ver que las mujeres ocupan un porcentaje más alto a comparación de los hombres, encontrándose aproximadamente 1.353.000 de ellas sin empleo en Colombia. Se puede ver como incremento esta cifra superando el año inicial de estudio que fue el 2012.

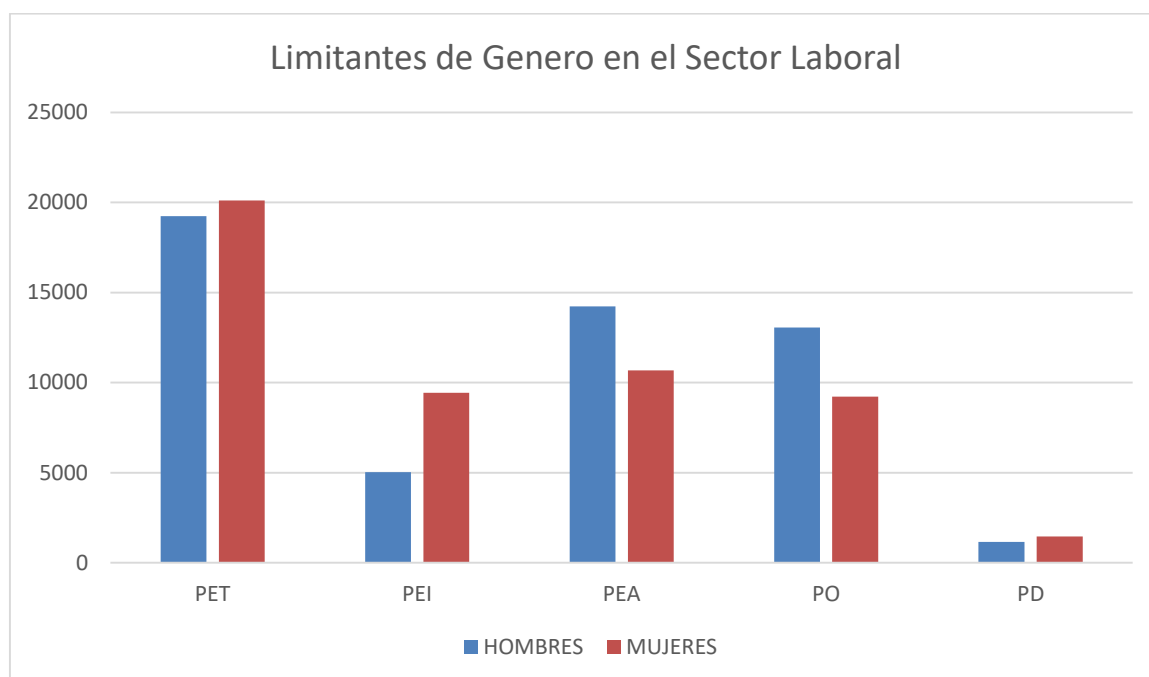
En la población de la edad para trabajar podemos ver como también las mujeres priman y se encuentran en desventaja ya que los hombres que se encuentran disponibles para ejercer cargos son menores y la otra parte ya cuenta con un empleo fijo, mientras que las mujeres que se encuentran disponibles para ejercer algún cargo son bastantes y con el pasar de los años se podrá evidenciar su incremento.

Tabla 7.

Cuadro comparativo año 2019

	P.E.T.	P.E.I.	P.E.A.	P.O.	P.D.
HOMBRES	19247	5024	14224	13064	1160
MUJERES	20108	9429	10679	9224	1455

Nota: Elaboración propia 2022 a partir de la información consultada en el DANE.

**Figura 42.** Limitantes de género en el sector laboral, Elaboración propia.

* Cifras en miles

Cuadro de Convenciones

P.E.T.: Población en Edad de Trabajar

P.E.I.: Población Económicamente Inactiva

P.E.A.: Población Económicamente Activa

P.O.: Población Ocupada

P.D.: Población Desocupada

Graficas poblacionales trimestrales año 2019

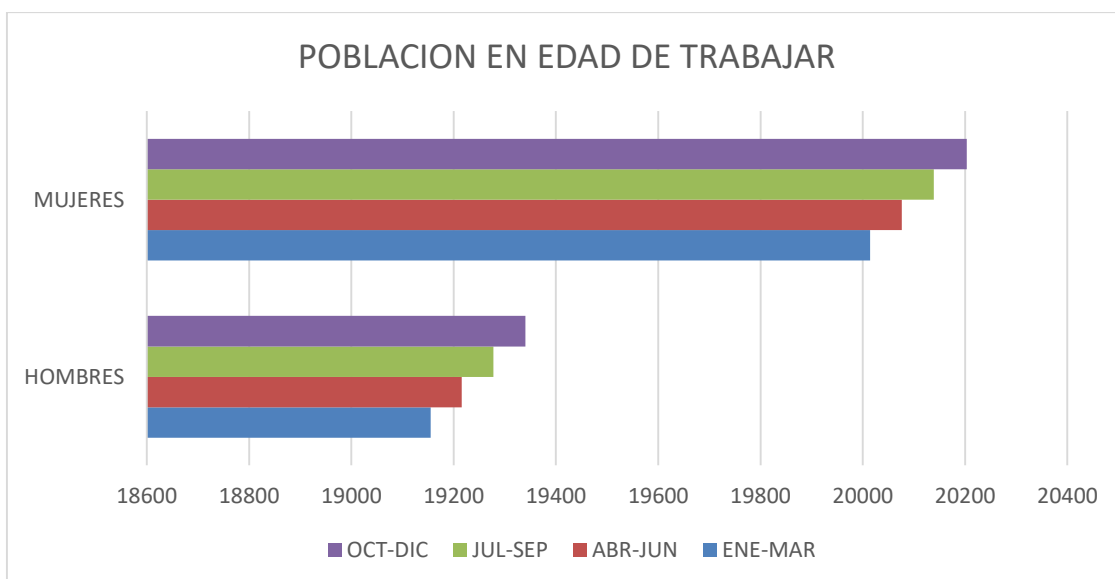


Figura 43. Población en edad de trabajar, Elaboración propia.

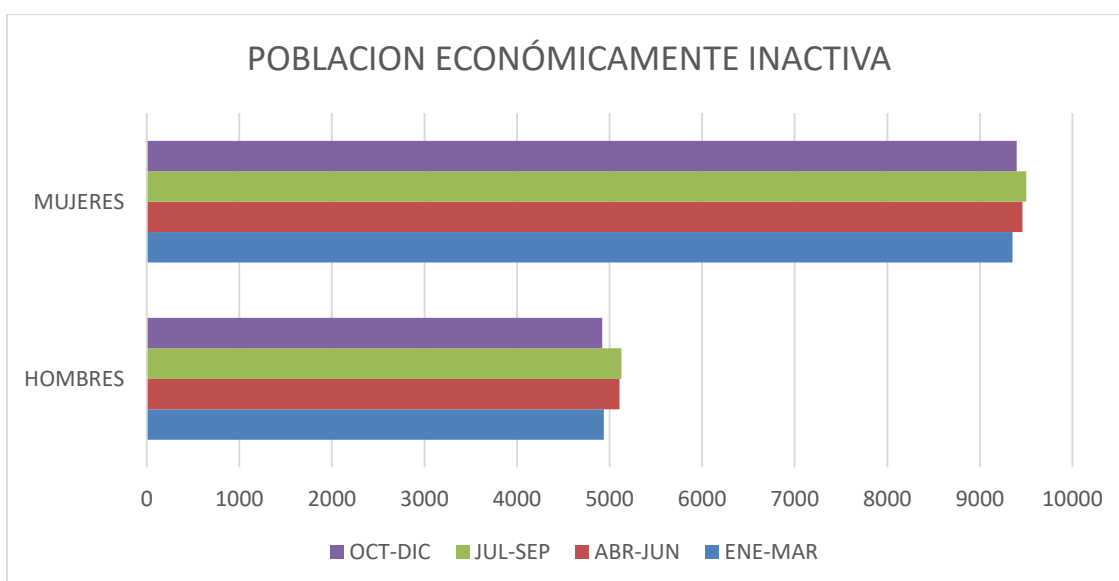


Figura 44. Población económicamente inactiva, Elaboración propia.

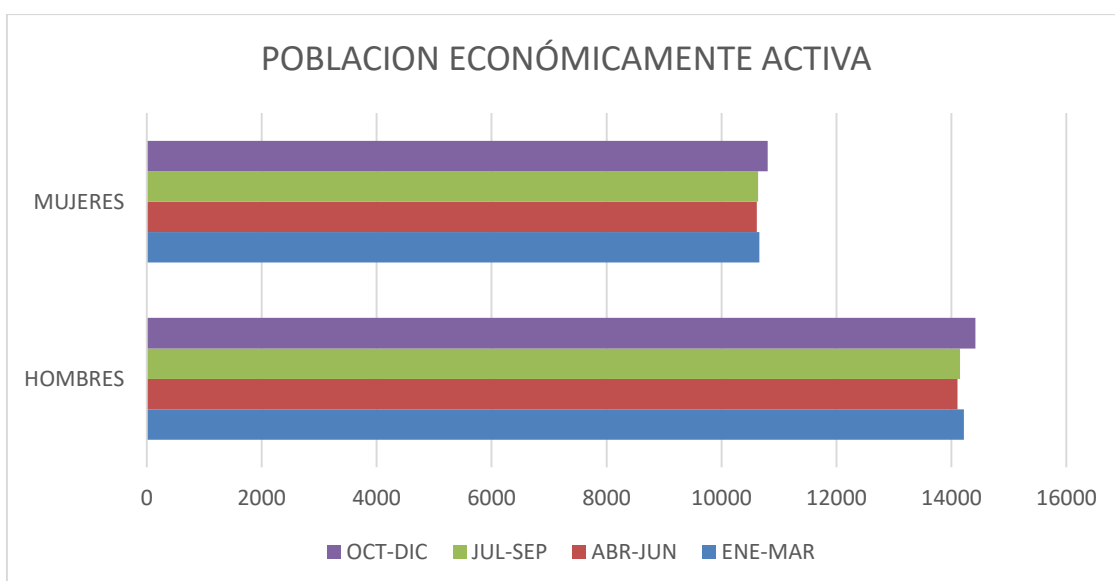


Figura 45. Población económicamente activa, Elaboración propia.

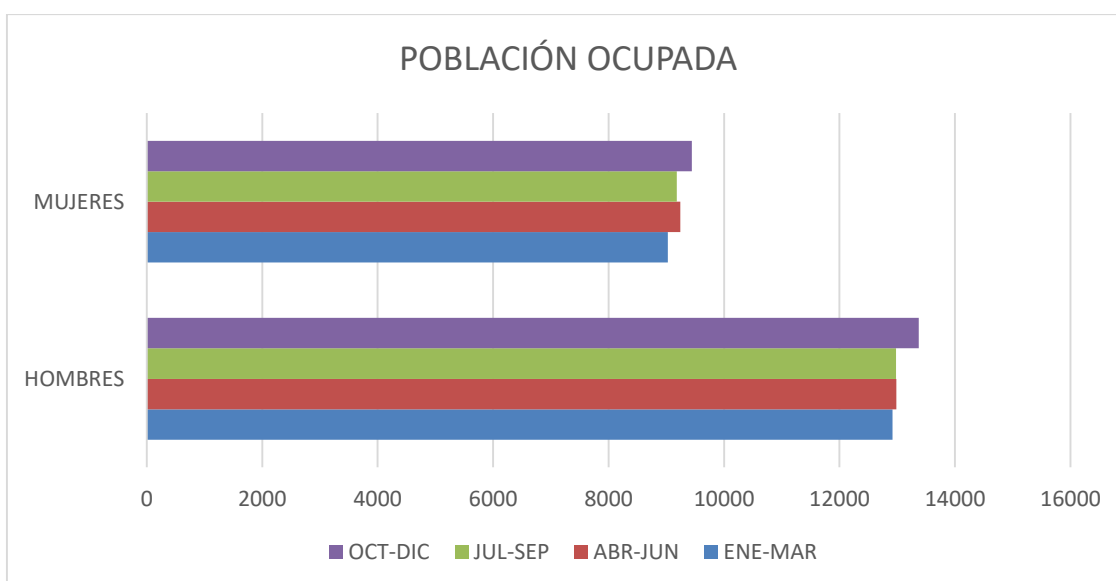


Figura 46. Población ocupada, Elaboración propia.

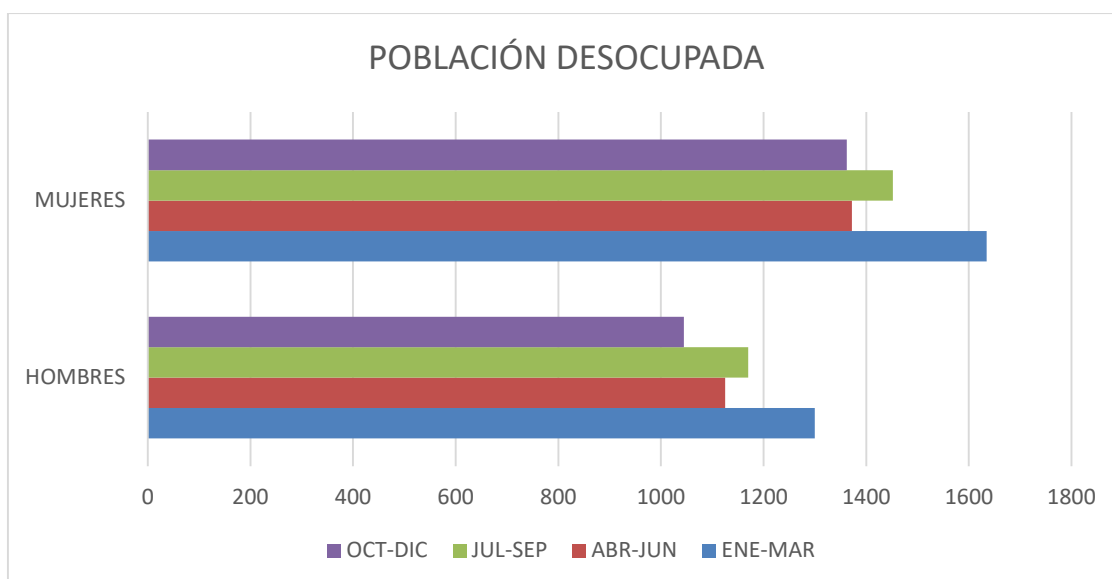


Figura 47. Población desocupada, Elaboración propia.

En el año 2019 se puede evidenciar como la población ocupada o con algún cargo laboral estable es en gran parte por los hombres, encontrándose las mujeres en condiciones menores al momento de la inserción laboral. En la población desocupada se puede ver que las mujeres ocupan un porcentaje más alto a comparación de los hombres, encontrándose aproximadamente 1.455.000 de ellas sin empleo en Colombia. Evidenciándose así un alto incremento a su año anterior 2018.

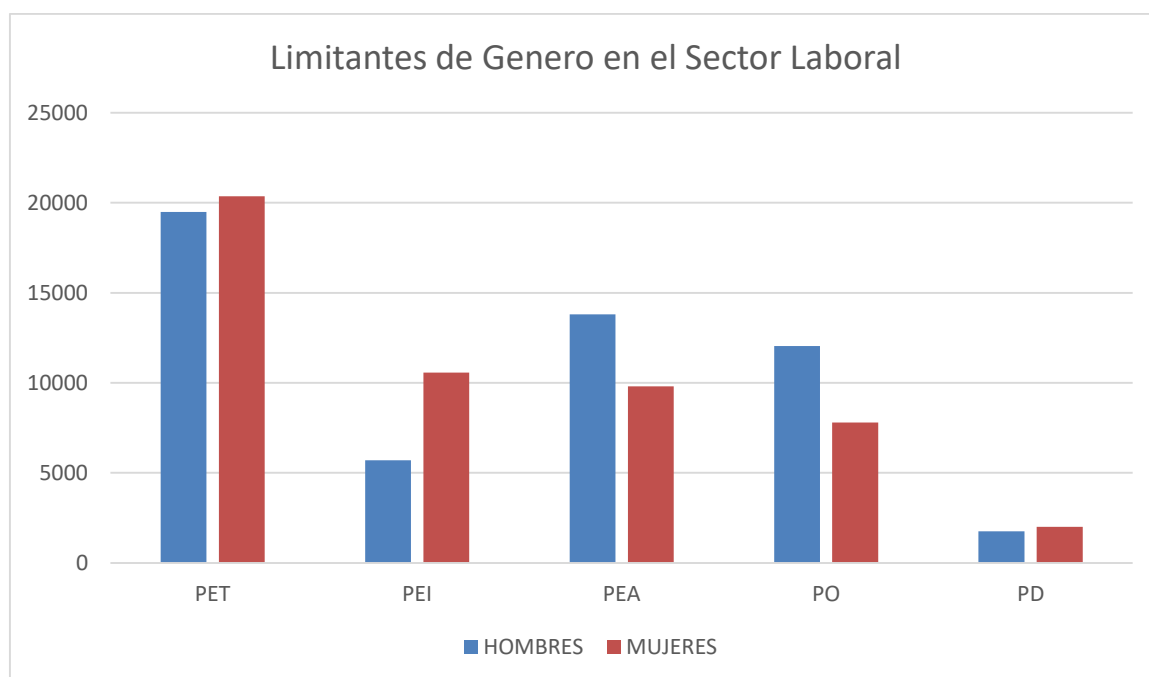
En la población de la edad para trabajar podemos ver como también las mujeres priman y se encuentran en desventaja ya que los hombres que se encuentran disponibles para ejercer cargos son menores y la otra parte ya cuenta con un empleo fijo, mientras que las mujeres que se encuentran disponibles para ejercer algún cargo son bastantes y con el pasar de los años se podrá evidenciar su incremento.

Tabla 8.

Cuadro comparativo año 2020

	P.E.T.	P.E.I.	P.E.A.	P.O.	P.D.
HOMBRES	19494	5694	13800	12045	1745
MUJERES	20362	10562	9800	7799	2002

Nota: Elaboración propia 2022 a partir de la información consultada en el DANE.

**Figura 48.** Limitantes de género en el sector laboral, Elaboración propia.

* Cifras en miles

Cuadro de Convenciones

P.E.T.: Población en Edad de Trabajar

P.E.I.: Población Económicamente Inactiva

P.E.A.: Población Económicamente Activa

P.O.: Población Ocupada

P.D.: Población Desocupada

Graficas poblacionales trimestrales año 2020

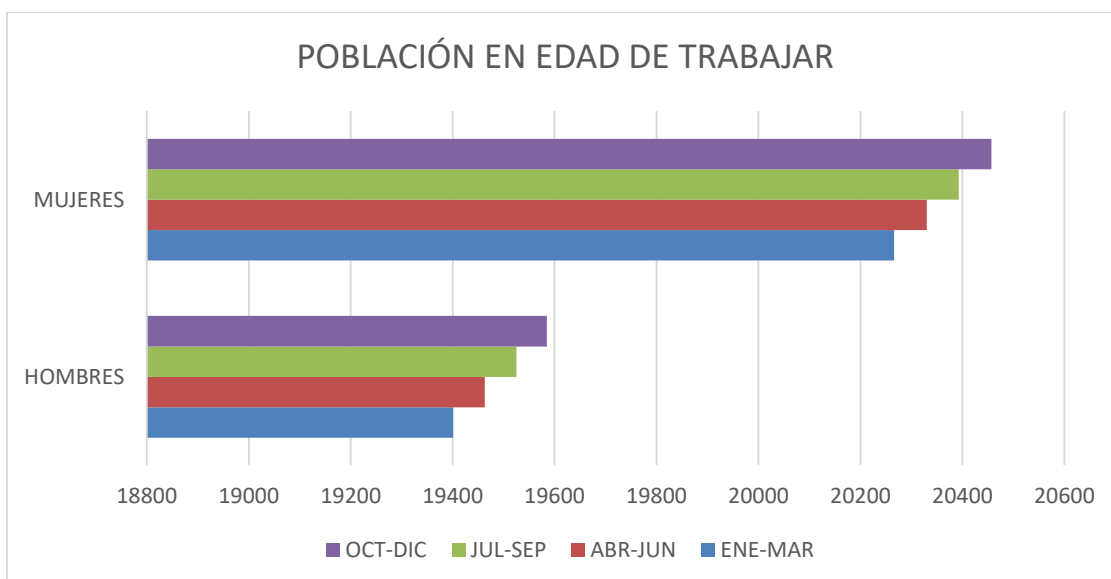


Figura 49. Población en edad de trabajar, Elaboración propia.

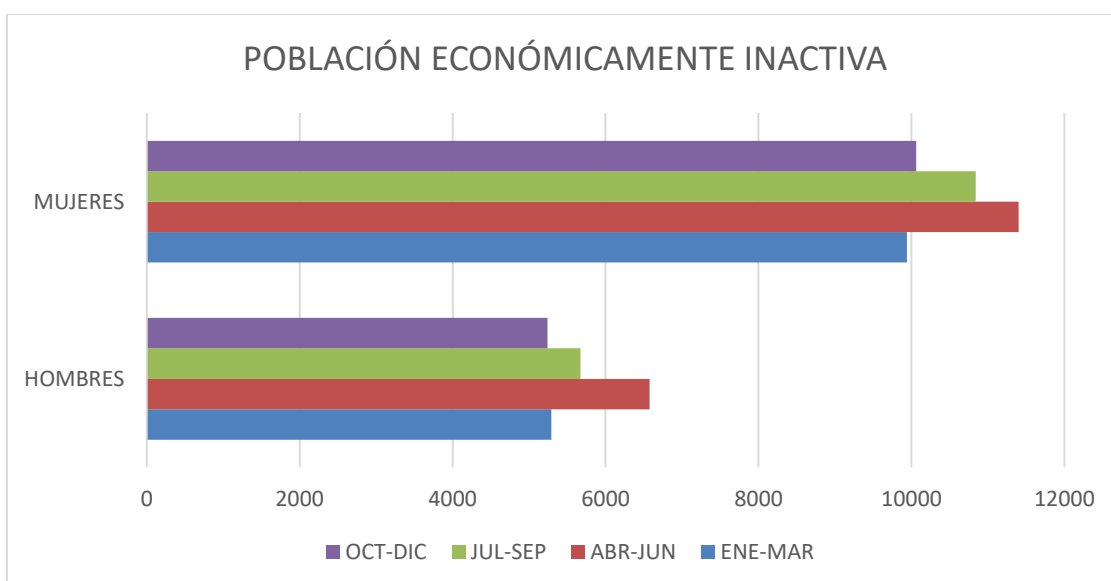


Figura 50. Población económicamente inactiva, Elaboración propia.

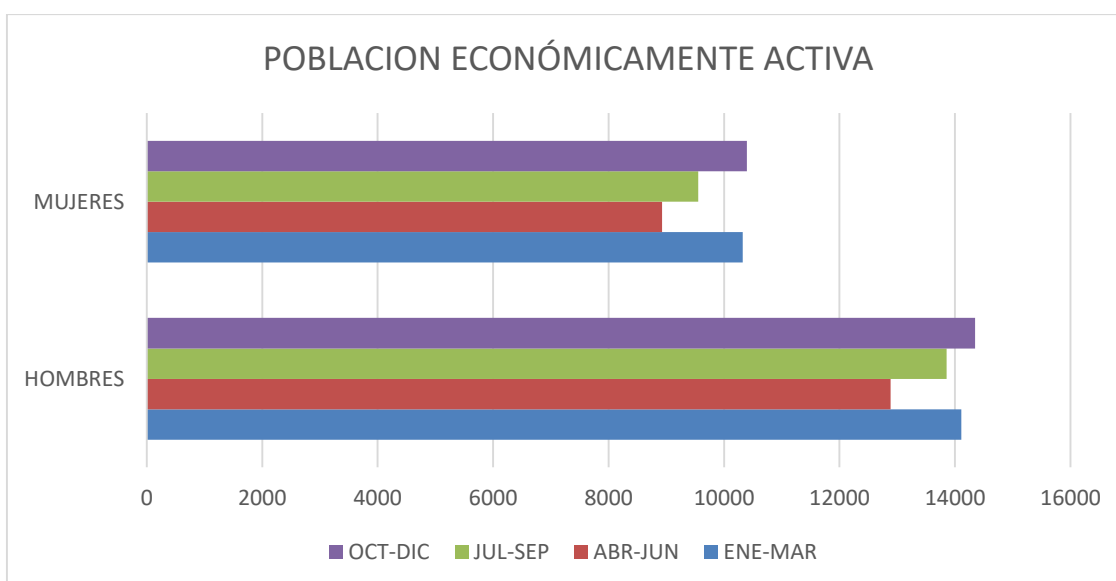


Figura 51. Población económicamente activa, Elaboración propia.

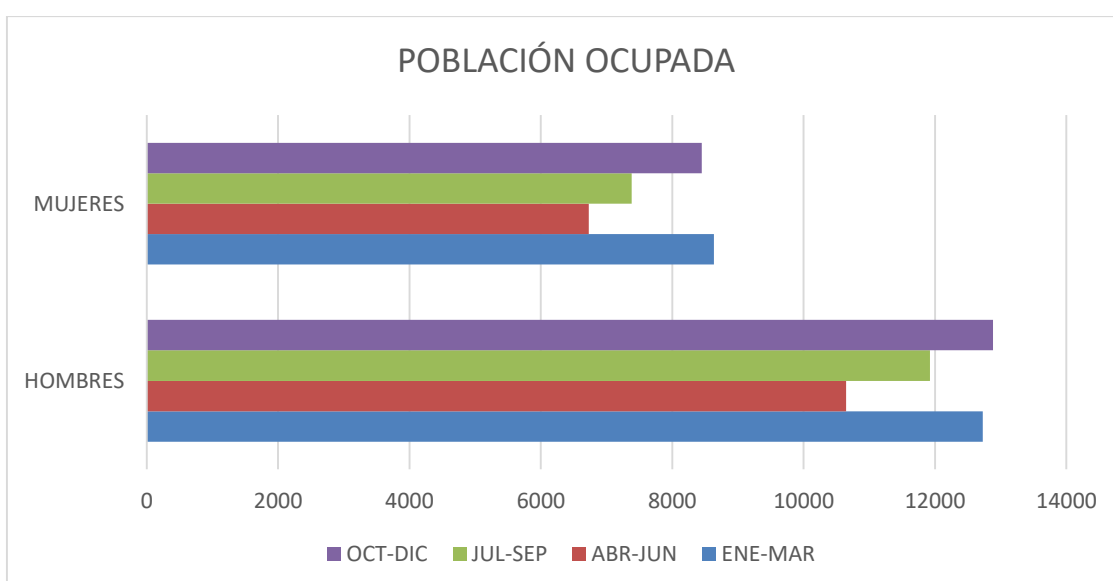


Figura 52. Población ocupada, Elaboración propia.

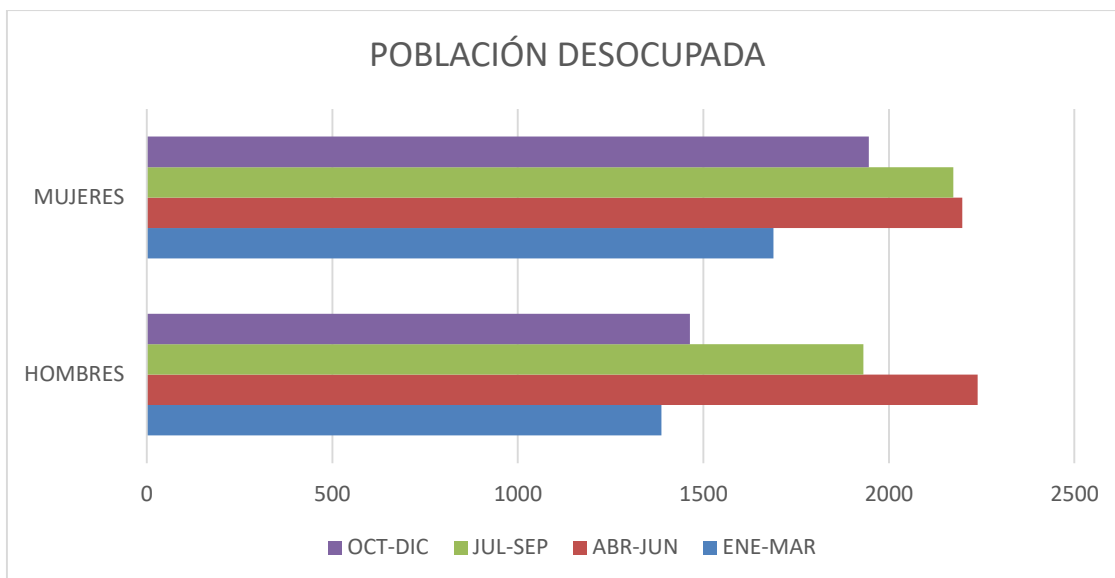


Figura 53. Población desocupada, Elaboración propia.

En el año 2020 se puede evidenciar como la población ocupada o con algún cargo laboral estable es en gran parte por los hombres, encontrándose las mujeres en condiciones menores al momento de la inserción laboral. En la población desocupada se puede ver que las mujeres ocupan un porcentaje más alto a comparación de los hombres, encontrándose aproximadamente 2.002.000 de ellas sin empleo en Colombia. Evidenciándose así la cifra más alta vista en los últimos años.

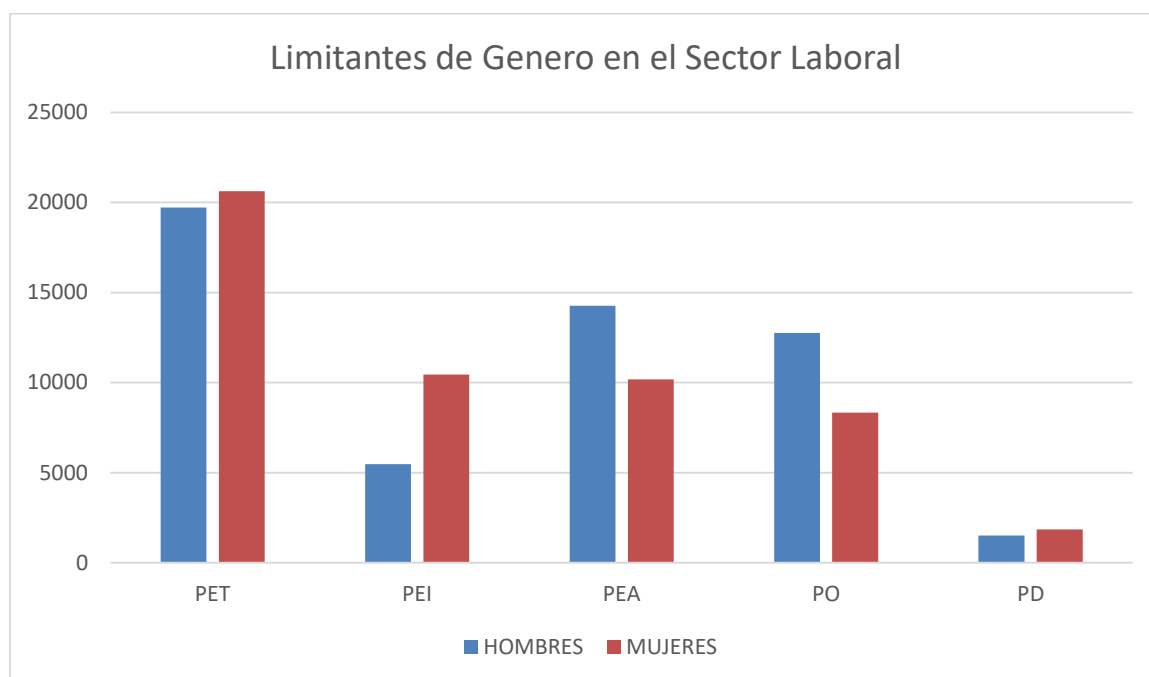
En la población de la edad para trabajar podemos ver como también las mujeres priman y se encuentran en desventaja ya que los hombres que se encuentran disponibles para ejercer cargos son menores y la otra parte ya cuenta con un empleo fijo, mientras que las mujeres que se encuentran disponibles para ejercer algún cargo son bastantes y con el pasar de los años se podrá evidenciar su incremento.

Tabla 9.

Cuadro comparativo año 2021

	P.E.T.	P.E.I.	P.E.A.	P.O.	P.D.
HOMBRES	19731	5468	14264	12755	1509
MUJERES	20625	10449	10177	8332	1844

Nota: Elaboración propia 2022 a partir de la información consultada en el DANE.

**Figura 54.** Limitantes de género en el sector laboral, Elaboración propia.

* Cifras en miles

Cuadro de Convenciones

P.E.T.: Población en Edad de Trabajar

P.E.I.: Población Económicamente Inactiva

P.E.A.: Población Económicamente Activa

P.O.: Población Ocupada

P.D.: Población Desocupada

Graficas poblacionales trimestrales año 2021

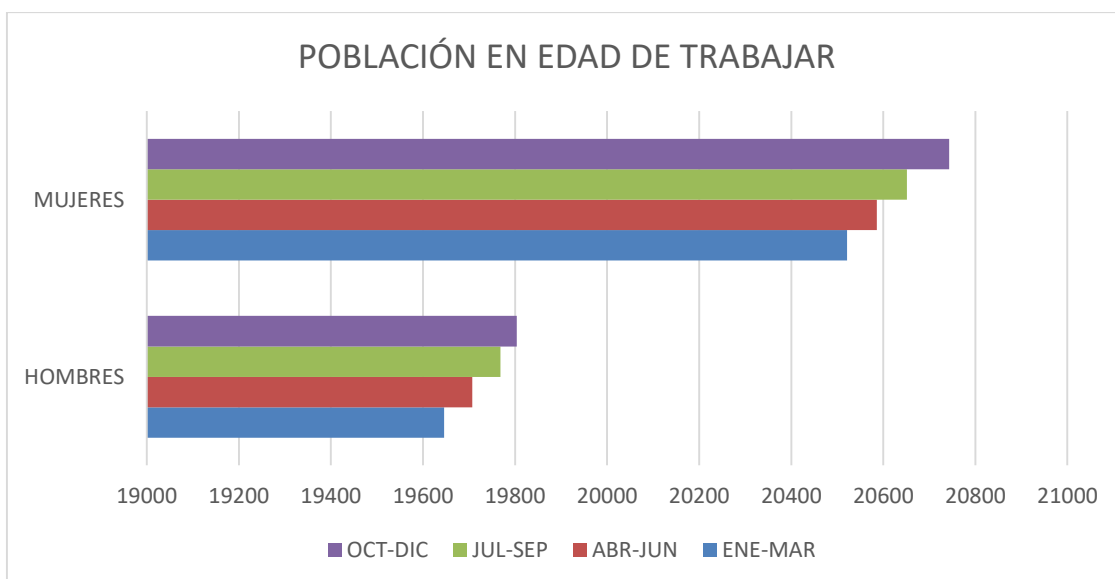


Figura 55. Población en edad de trabajar, Elaboración propia.

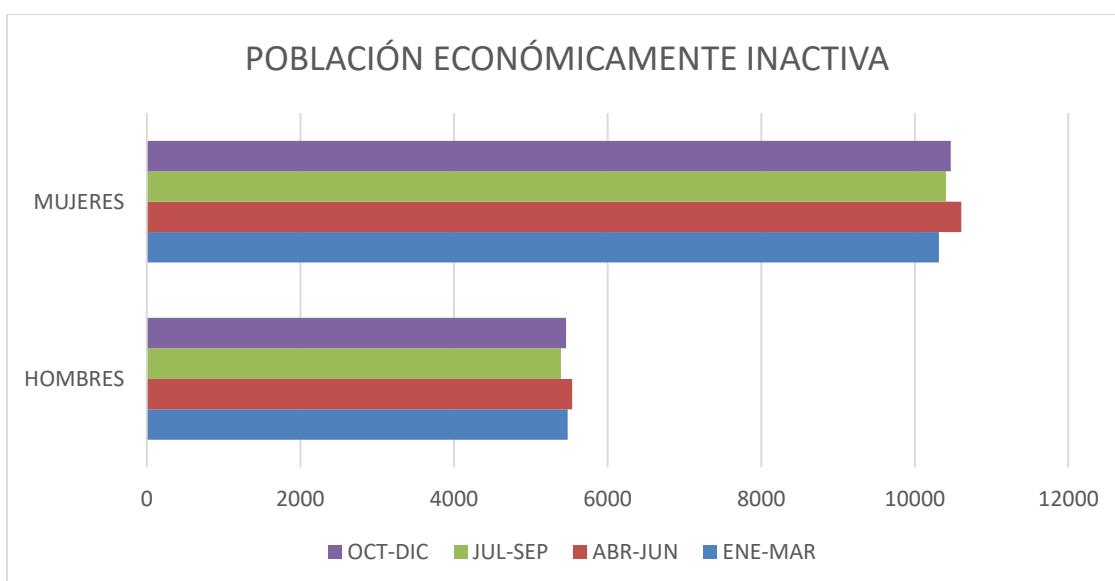


Figura 56. Población económicamente inactiva, Elaboración propia.

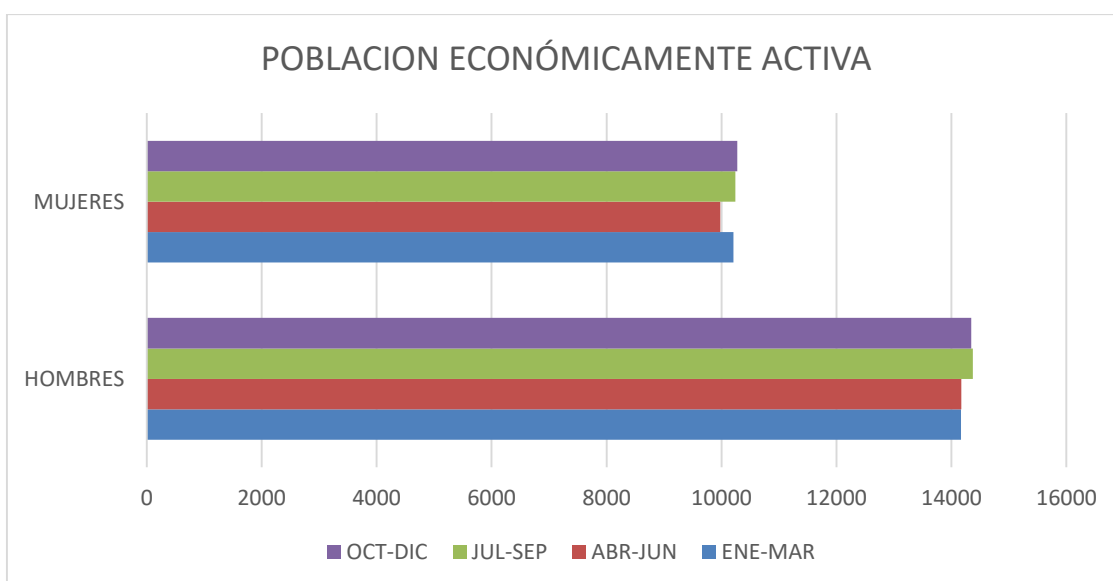


Figura 57. Población económicamente activa, Elaboración propia.

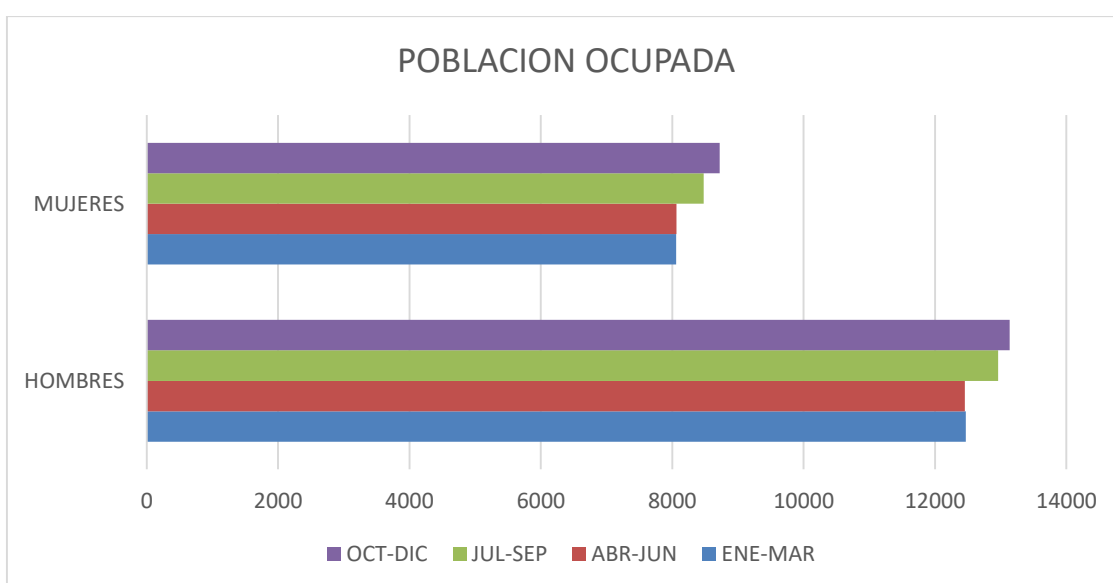


Figura 58. Población ocupada, Elaboración propia.

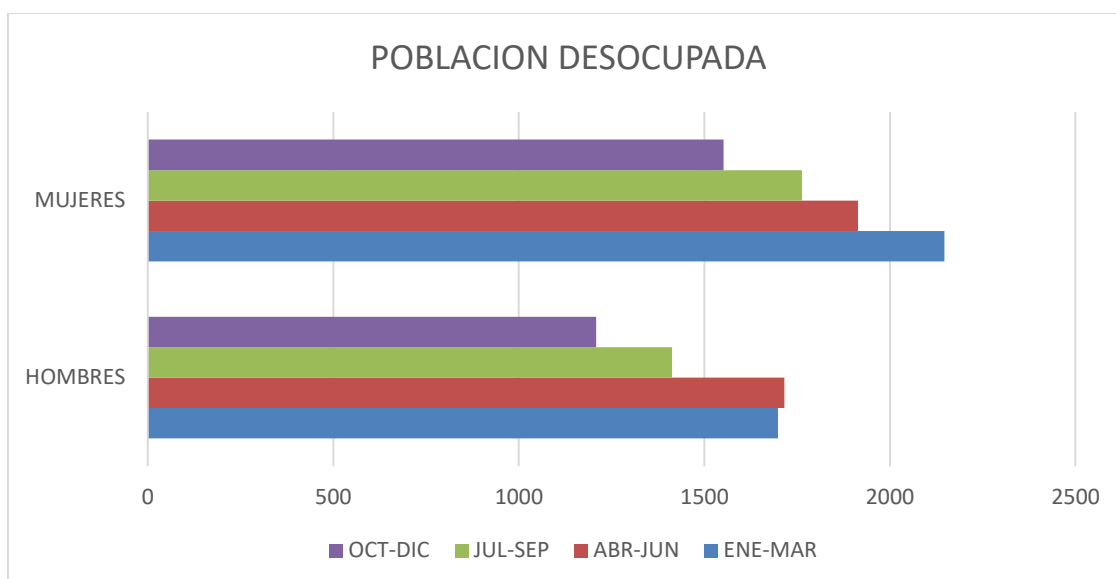


Figura 59. Población desocupada, Elaboración propia.

En el año 2021 se puede evidenciar como la población ocupada o con algún cargo laboral estable es en gran parte por los hombres, encontrándose las mujeres en condiciones menores al momento de la inserción laboral. En la población desocupada se puede ver que las mujeres ocupan un porcentaje más alto a comparación de los hombres, encontrándose aproximadamente 1.844.000 de ellas sin empleo en Colombia.

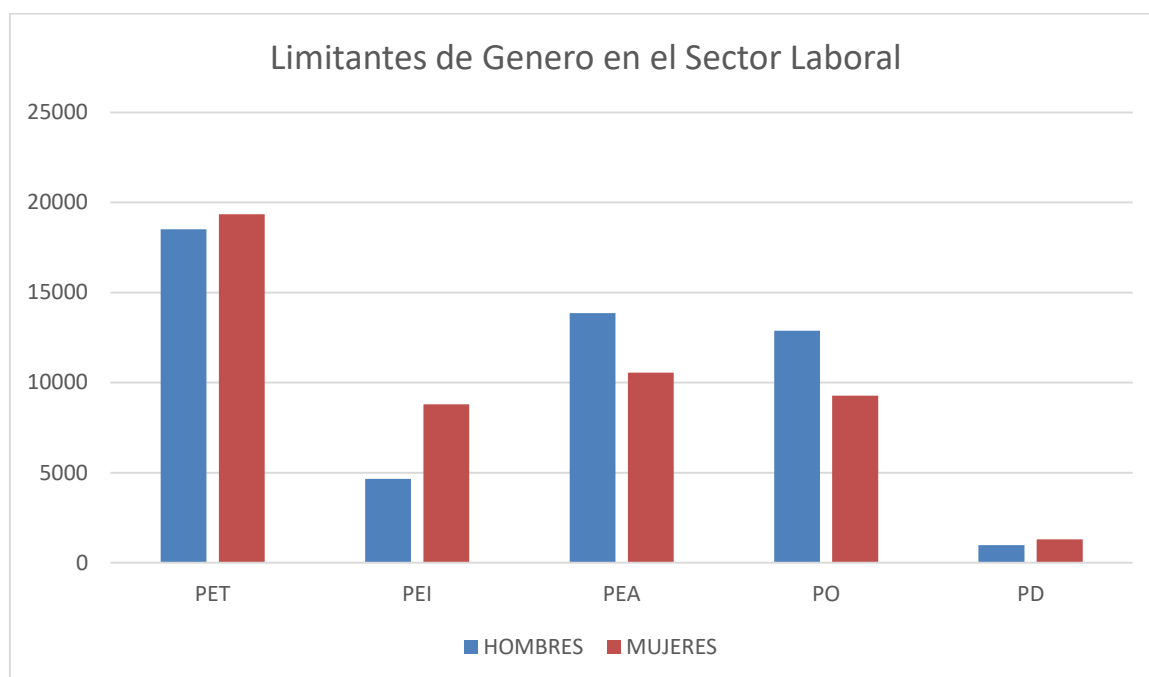
En la población de la edad para trabajar podemos ver como también las mujeres priman y se encuentran en desventaja ya que los hombres que se encuentran disponibles para ejercer cargos son menores y la otra parte ya cuenta con un empleo fijo, mientras que las mujeres que se encuentran disponibles para ejercer algún cargo son bastantes y con el pasar de los años se podrá evidenciar su incremento.

Tabla 10.

Cuadro comparativo año 2022

	P.E.T.	P.E.I.	P.E.A.	P.O.	P.D.
HOMBRES	18664	4372	14289	12916	1373
MUJERES	20168	9791	10407	8788	1619

Nota: Elaboración propia 2022 a partir de la información consultada en el DANE.

**Figura 60.** Limitantes de género en el sector laboral, Elaboración propia.

* Cifras en miles

Cuadro de Convenciones

P.E.T.: Población en Edad de Trabajar

P.E.I.: Población Económicamente Inactiva

P.E.A.: Población Económicamente Activa

P.O.: Población Ocupada

P.D.: Población Desocupada

Graficas poblacionales trimestrales año 2022

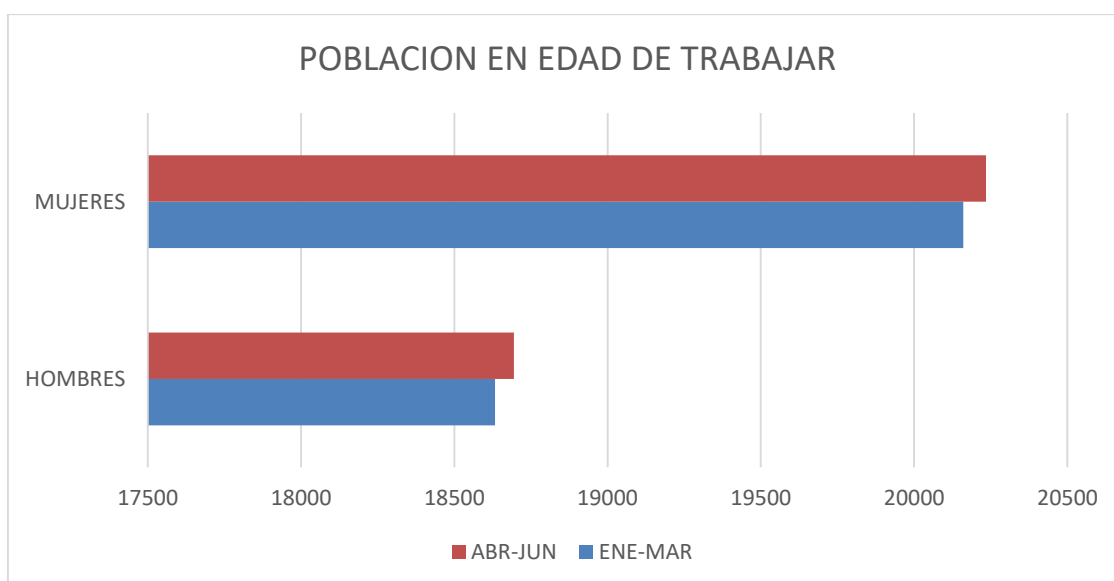


Figura 61. Población en edad de trabajar, Elaboración propia.

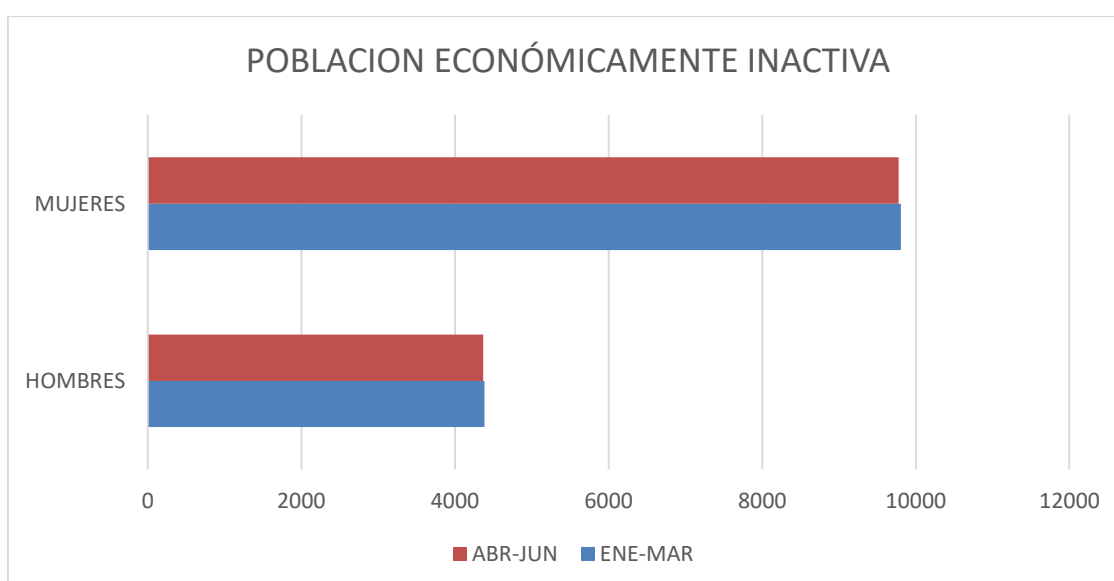


Figura 62. Población económicamente inactiva, Elaboración propia.

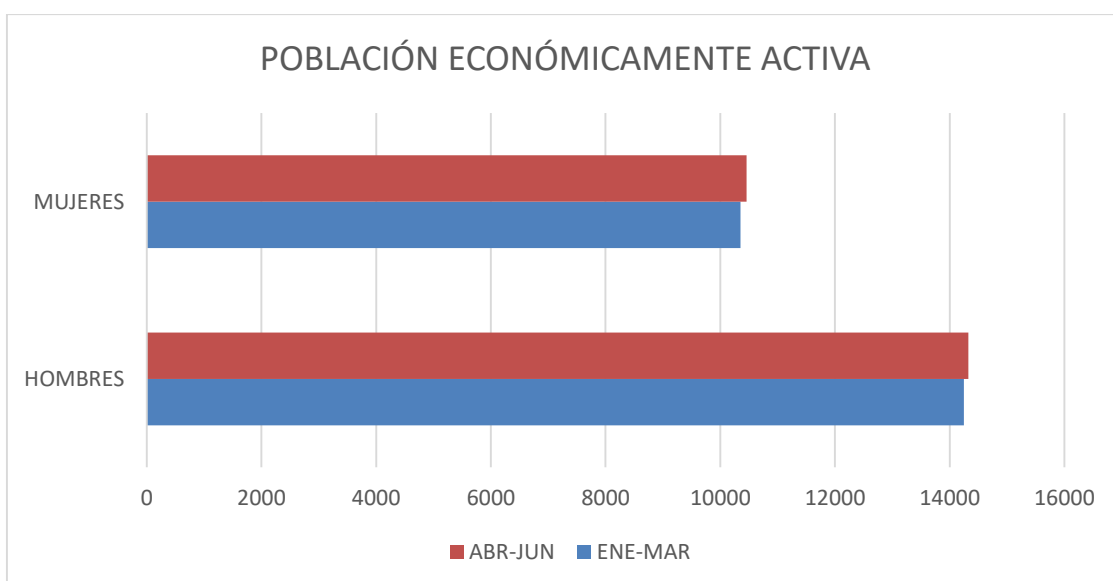


Figura 63. Población económicamente activa, Elaboración propia.

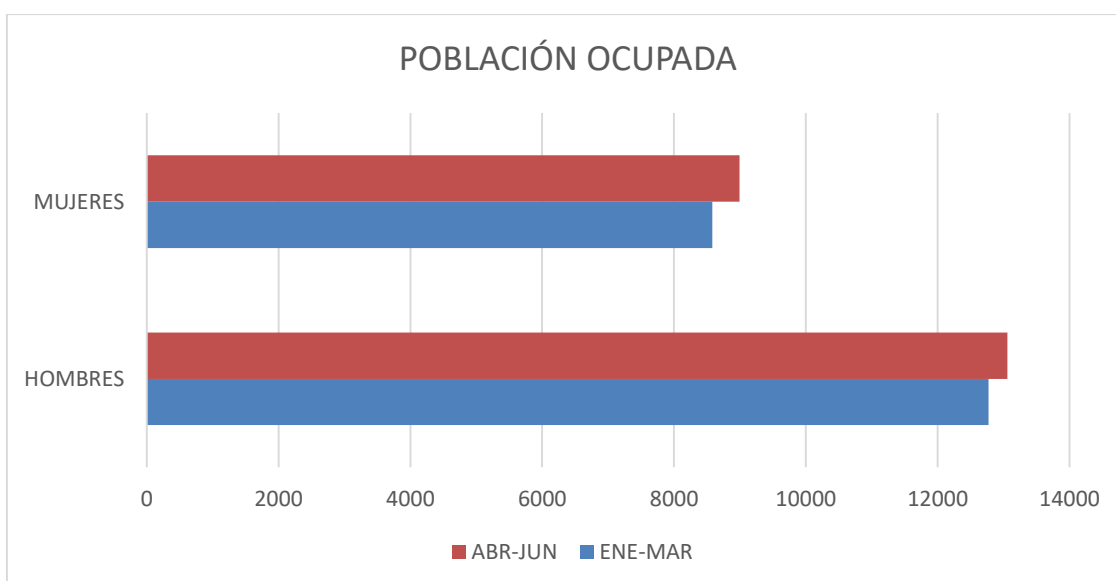


Figura 64. Población ocupada, Elaboración propia.

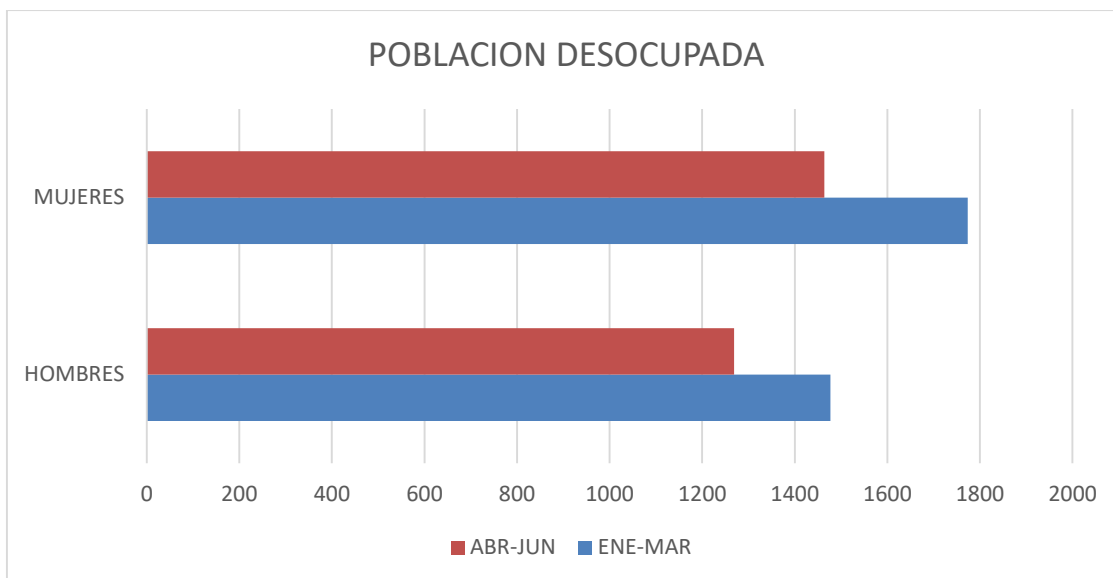


Figura 65. Población ocupada, Elaboración propia.

En el año 2022 a fecha de junio se puede evidenciar como la población ocupada o con algún cargo laboral estable es en gran parte por los hombres, encontrándose las mujeres en condiciones menores al momento de la inserción laboral. En la población desocupada se puede ver que las mujeres ocupan un porcentaje más alto a comparación de los hombres, encontrándose aproximadamente 1.619.000 de ellas sin empleo en Colombia.

En la población de la edad para trabajar podemos ver como también las mujeres priman y se encuentran en desventaja ya que los hombres que se encuentran disponibles para ejercer cargos son menores y la otra parte ya cuenta con un empleo fijo, mientras que las mujeres que se encuentran disponibles para ejercer algún cargo son bastantes a la fecha indicada.

Conclusiones

Partiendo del análisis de los resultados obtenidos en la revisión bibliográfica realizada, podemos afirmar que la edad si es un factor limitante en la inserción laboral de las personas mayores en Colombia y que dentro de las causas de esta discriminación se encuentran: La falta de actualización, riesgo de padecer enfermedades, complejidad para aprender sobre nuevas tecnologías, exceso de experiencia y que esta serie de obstáculos impiden que esta población pueda emplearse en su campo de experiencia y profesión

En otra instancia analizando el género como factor limitante en la inserción laboral en Colombia, se puede determinar que también existe una gran barrera que impide que tanto mujeres como hombres tengan las mismas condiciones al momento de ejercer un puesto organizacional. Mediante el estudio antes expuesto por parte del DANE se puede observar cómo las mujeres siguen estando en desventaja a la hora de la inserción laboral, catalogado este como un impedimento para poder ejercer algún cargo en la actualidad colombiana. Se considera el género como un factor limitante debido a que en el mencionado análisis se evidencia como con el pasar de los años la vinculación laboral de los hombres a cargos empresariales siempre ha sido mucho más alta a comparación de las mujeres, quienes cuentan con las mismas oportunidades y condiciones para poder ocupar dichos cargos.

De acuerdo a lo investigado existen diversos aspectos y factores que inciden en la inserción laboral de la mujeres, entre los que encontramos patrones culturales, estereotipos, desigualdad, inequidad, el acceso a la educación, y una división sexual del trabajo, el nivel de ingresos, la tasa de fertilidad, la institucionalidad, las organizaciones, el sector principal en el que se basa la economía, el régimen político, la guerra y los conflictos internos. Ocasionando una serie de repercusiones en el bienestar y el crecimiento económico en Colombia. A pesar de que se han registrado avances en materia de igualdad de género y equidad laboral estos no han sido suficientes para superar los limitantes a los que se enfrentan las mujeres en cuanto a la participación laboral.

La presencia de las mujeres en el trabajo remunerado, valorado y visible sigue siendo muy inferior a la de los hombres y su inserción laboral se ha dado de manera desigual en términos de ingresos, jerarquía, prestigio y poder. Se observa que cuando las mujeres logran acceder a un empleo no siempre trae consigo mejoras en términos de oportunidad y condiciones, esto en muchas ocasiones depende del tipo y la calidad de empleos, ya que en la mayoría son subempleos o empleos considerados vulnerables. Por otra parte, es menester indicar que una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral trae consigo transformaciones

positivas en aspectos culturales, sociales, económicos y políticos.

Con respecto a la contratación de personas mujeres y hombres , nos podemos dar cuenta que la edad definitivamente si influye, en este caso más en las mujeres que en los hombres, para las empresas no es difícil decidir o tomar la decisión de contratar una mujer y un hombre, esto tiene una connotación, las empresas siempre se refieren al tema de los hijos, en este caso las mujeres que muchas veces les toca sacar adelante un hogar de uno o más hijos, para ellas no hay un acompañamiento o apoyo si son madres cabeza de hogar, para esto hay que tener en cuenta que deben estar pendiente de ellos, en su educación, formación en casa y salud.

Mientras que el hombre esas obligaciones no las tienen directamente; sino que están disponibles siempre, por esta razón hay más preferencia de género y edad. Las mujeres que pasan los 40 años ya no las contratan tan seguido ya que las empresas buscan personal entre los 20 y los 28 años, para desarrollar las diferentes actividades o funciones dentro de la organización.

Recomendaciones

Es importante que en las Organizaciones desde el Área de Talento Humano, establezcan políticas de inclusión que permitan a las personas mayores de cuarenta años acceder a las vacantes, darles la oportunidad de seguir vigentes laboralmente y aportar su conocimiento y experiencia al crecimiento de dichas entidades, lo cual a su vez contribuirá para que esta población logre pensionarse al cumplir con los requisitos necesarios para hacerlo. Por otro lado también es importante que el Gobierno implemente programas que incentiven a las organizaciones a generar empleo a estas personas así como se hace como los Jóvenes con el programa de mi Primer Empleo y así generar equidad tanto en los jóvenes que están iniciando su etapa laboral como en los adultos que la están finalizando.

Por medio del presente trabajo se logró evidenciar la falta de garantías que tienen las mujeres en Colombia, no solamente al momento de la inserción laboral sino también al momento de obtener sus garantías como funcionarias. Sin duda alguna es un tema que abarca un sin número de ideas que se deberían implementar para que esto no siga sucediendo en un país donde el género no tendría por qué ser un factor limitante. La implementación de un sistema igualitario en la mayoría de empresas Colombianas marcaría un hito a nivel nacional, generando así la conciencia que se requiere para afrontar dicha problemática y creando por ende la solución a diversas variables que se presentan tanto interna como externamente en las organizaciones.

La fisonomía actual en el mercado laboral ha contribuido a repensar las políticas asociadas a la participación de la mujer, cada día es más evidente cómo las empresas han adoptado directrices de los gobiernos en cuanto a la reducción de las brechas de género. De allí la importancia que el gobierno nacional propenda por crear leyes que impulsen la participación de las mujeres en el ámbito laboral bajo condiciones igualitarias, e mismo impulsar incentivos a las organizaciones que incorporen en su recurso humano la paridad de género, así como estrategias en cuanto a garantías, protección y bienestar. El país debe pensar de carácter urgente en iniciativas en pro de la reducción de la brecha de género en aras de aumentar considerablemente el PIB y por supuesto disminuir el desempleo y la desigualdad que trae consecuencias negativas para la sociedad.

Las organizaciones hoy en día están un poco más abiertas, con respecto a contratar adulto mayor, saben que las personas mayores son más productivas que la población joven, teniendo en cuenta su experiencia a lo largo de sus vidas, adicional a esto los jóvenes del hoy son muy inestables laboralmente hablando, son poco confiables en el sentido de tomar una responsabilidad, y son más difíciles de tratar.

Las empresas deberían apostarle a la contratación de personas que superen los 40 años en adelante, esto les ayudaría a empoderarse y también les haría sentir que “Si sirven” como muchas veces piensan las organizaciones. El gobierno nacional debería desarrollar una estrategia tributaria como lo hicieron en su momento con los jóvenes, pero en este caso sería, al contrario. Les resultaría muy favorable para todos.

Referencias

- Alcaldía Mayor de Bogotá. (2010). Secretaria Distrital de Planeación. Obtenido de las http://www.sdp.gov.co/sites/default/files/anexo_3_decreto_166_de_2010.pdf
- Andbank. (s.f). La importancia de la igualdad
- Arteaga, C., & Abarca, M. (2018). Tensiones, limitantes y estrategias de género en mujeres trabajadoras de grupos medios, obreros y populares en Chile. SCIELO. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2395-91852018000100120.
- Artículo Manuscrito. La edad como factor limitante en la inserción laboral desde la perspectiva empresarial.
- Bárcena, A. (2017). CEPAL. Recuperado el 2022, de <https://www.cepal.org/es/articulos/2017-mercado-laboral-la-llave-igualdad-mujeres-América-latina>
- CEPAL. (2018). Cepal.org. Recuperado el 2022, de https://crpd.cepal.org/3/sites/crpd3/files/presentations/panel2_marcelaeternod.pdf
- Código Sustantivo del Trabajo. (s.f.). leyes.com. colombia-salarios- no-compensan-cualificación/
- Concejo de Bogotá Distrito Capital. (2003). Alcaldía de Bogotá. Recuperado el 2022, de <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=8637&dt=S>
- Concejo de Bogotá Distrito Capital. (2015). Alcaldía de Bogotá. Recuperado el 2022, de <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=61237>
- Congreso de la Republica. (2008). Función Pública. Recuperado el 2022
- Congreso de La Republica. (2011). Secretaria Senado. Recuperado el 2022, de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1496_2011.html
- Constitución Política de Colombia. (1991). Constitución Política de Colombia. Obtenido de <https://www.constitucioncolombia.com/titulo-2/capitulo-1/articulo-13>
- de género en las empresas de mayor éxito <https://www.andbank.es/observatoriodelinversor/esg-la-importancia-la-igualdad-genero-las-empresas-mayor-éxito>.
- Diario Oficial. (2003). suin juriscol. Recuperado el 2022, de <https://www.suin-juriscol.gov.co/view Document.asp?ruta=Leyes/1669075>
- EOM. (2020). El Orden Mundial. Recuperado el 2022, de <https://elordenmundial.com/que-es-la-brecha-de-genero/>

- Página Oficial Ministerio de Trabajo en Colombia: <https://www.mintrabajo.gov.co/el-ministerio/grupo-interno-de-trabajo-para-las-victimas-y-la-equidad-laboral-con-enfoque-de-genero/equidad-laboral-con-enfoque-de-genero>.
- personas mayores de 40 años. <https://revistaempresarial.com/gestion-humana/seleccion/empleo-las-personas-mayores-40-anos/>
- Portafolio. (2021). ¿Por qué para las mujeres es más difícil salir del desempleo? Recuperado el 2022, de <https://www.portafolio.co/economia/empleo/por-que-para-las-mujeres-es-mas-dificil-salir-del-desempleo-562388>
- Portafolio. (26 de Noviembre de 2021). Mintrabajo lanza sello para promover contratación de adultos mayores. Obtenido de <https://www.portafolio.co/economia/empleo/ministerio-del-trabajo-programa-para-contratar-adultos-mayores-y-beneficios-para-empresas-558987>
- Recuperado el 2022, de https://leyes.co/codigo_sustantivo_del_trabajo/10.htm
- Reglero, M. (2014). Dialnet. Recuperado el 2022, de <file:///C:/Users/ADY/Downloads/Dialnet-UtilizacionDeLosTerminosPobrezaYExclusion-4685045.pdf>
- Revista Empresarial & Laboral. (s.f). El empleo y las Semana. (05 de julio de 2016). Obtenido de <https://www.semana.com/economia/articulo/situacion-laboral-de-personas->
- Sierra, C. S. (2022). En todo 2021, la tasa de desempleo fue de 13,7% y hubo 3,35 millones de desocupados. (L. República, Ed.) La República. Recuperado el 2022, de <https://www.larepublica.co/economia/tasa-de-desempleo-en-2021-3294798>.
- Torres, R. M. (2020). Periódico UNAL. Recuperado el 2022, de <https://unperiodico.unal.edu.co/pages/detail/mujeres-y-mercado-laboral-en->
- Trabajo, O. I. (Enero de 2018). OIT. Obtenido de La brecha de género en el empleo: ¿qué frena el avance de la mujer?: <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women#intro>
- Valdez Montesdeoca, F., & Tapia Espinoza, N. (26 de Enero de 2020). La edad como factor limitante en la inserción laboral desde la perspectiva empresarial. Obtenido de https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/download/215/448/1757.

Anexo

Se anexa a continuación el instrumento diseñado para la recolección de información del presente trabajo, de igual forma se adjunta el archivo en formato Excel para su mayor análisis.

TIPO DE DOCUMENTO	AUTOR	TEMA DE REVISION DOCUMENTAL	AÑO	TIPO DE FUENTE BIBLIOGRAFICA	NOMBRE DEL SITIO CONSULTADO	IDIOMA
Artículo	El Empleo	¿La edad es limitante para conseguir empleo en Colombia?	2021	Electronica	El Empleo	Español
Artículo Periodístico	Michael Cruz Roa	La encrucijada para conseguir un trabajo después de los 40 años	2017	Electronica	El Tiempo	Español
Artículo de Revista	Revista Empresarial y Laboral	El empleo y las personas mayores de 40 años	2017	Electronica	Revista Empresarial y Laboral	Español
Estudio de Investigación	Susana Martínez-Restrepo, Erika Enriquez, María Cecilia Pertuz, Juan Pablo Alzate Meza	El mercado laboral y las personas mayores	2015	Electronica	Fundación Saldarriaga Concha	Español
Resumen Ejecutivo	Departamento Administrativo Nacional de Estadística	Mujeres y Hombres: Brechas de género en Colombia	2020	Electronica	DANE.GOV	Español
Documento y/o boletines	Departamento Administrativo Nacional de Estadística	Enfoque Diferencial e Interseccional	2022	Electronica	DANE.GOV	Español
Artículo web	Unicef	Igualdad de género	2022	Electronica	UNICEF.ORG	Español
PDF WEB	Fondo de Población de las Naciones Unidas	Brechas de género y desigualdad	2017	Electronica	UNFPA.ORG	Español
Artículo de Revista	Beatrice E. Avolio y Giovanna F. Di Laura	Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales	2017	Electronica	Revista de la CEPAL N° 122 • Agosto de 2017	Español
Estudio de Investigación	Comisión Interamericana de Mujeres Organización de los Estados Americanos	Avance de la Igualdad de Género en el marco del Trabajo Decente	2011	Electronica	OEA.ORG	Español
Temas e Indicadores	Observatorio de Mujeres y Equidad de Genero de Bogotá- OMEG	Indicadores trimestrales 2020	2020	Electronica	Secretaría Distrital de la Mujer-SDM	Español
Informe estadístico	Departamento Administrativo Nacional de Estadística-COMISIÓN LEGAL PARA LA EQUIDAD DE LA MUJER	Participación de la mujeres colombianas en el mercado laboral	2020	Electronica	DANE.GOV	Español
Artículo	Ministerio de trabajo	Equidad Laboral con Enfoque de Género	2022	electronica	mintrabajo.gov	Español
LIBRO/PDF	IDALBERTO CHIAVENATO	Administración de recursos humanos	2007	electronica	El estudiante digital	Español
Artículo web	Endfistula	Igualdad de genero y recursos humanos	2013	Electronica	www.unfpa.org	Español
Artículo web	Portafolio	Sello amigable Adulto mayor	2021	Electronica	Portafolio.com	Español