

PARTICIPACIÓN FEMENINA EN EL MERCADO LABORAL EN EL PERÍODO 2014- 2018 EN MEDELLIN- COLOMBIA¹

Luz M. Tirado Gómez²

Resumen

En este documento se describe la realidad de la intervención del género femenino en el mercado laboral, que ha sido un factor de crecimiento en el ámbito local, nacional e internacional. Esta evolución tiene fundamento en la búsqueda de equidad en los cargos laborales dentro de la ciudad, permitiendo la evolución de la participación femenina en el mercado laboral. La problemática a estudiar está relacionada a la participación de la mujer y su evolución en el mercado laboral de los últimos cinco años en la ciudad de Medellín, frente a las políticas del gobierno nacional y regional que están orientadas a la inclusión del género femenino y a respetar la equidad en relación con el género.

El objetivo es identificar la participación de las mujeres y su evolución en el mercado laboral de Medellín durante los últimos cinco años. La metodología que se implementará en la investigación será descriptiva - explicativa. Se está llevando a cabo una revisión bibliográfica de los textos académicos. Uso de bases de datos académicas como Ebsco, Science direct, Google scholar y sitios web oficiales como el PNUD, Procolombia, la CEPAL, la DIAN, La Cámara de Comercio de Medellín para Antioquia, El Departamento

¹ Trabajo de investigación, Semillero de Negocios Internacionales. Programa de Negocios Internacionales, con asesoría de Msc. María Isabel Guerrero Molina. maría.guerreroool@amigo.edu.co.

² Estudiante del programa Negocios Internacionales de la Universidad Católica Luis Amigó – Medellín, Colombia. Correo: luz.tiradogo@amigo.edu.co

Nacional de Planeación, la alcaldía de Medellín y la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. Teniendo en cuenta toda la información recolectada se mostrará una conclusión que permita presentar aportes y dar respuesta a la proyección que tienen acerca del impacto y beneficios de la intervención femenina en la ciudad de Medellín.

Palabras clave: Mercado laboral, desempleo, educación, fuerza laboral, políticas de género, Tasa de participación.

Abstract

This document describes the reality of female intervention in the labour market, which has been a growth factor at the local, national and international levels. This evolution is in order to show fairness in labor positions in the city, allowing the evolution of female participation in the labor market. The problem to be studied is related to the participation of women and their evolution in the labour market of the last five years in the city of Medellin, in the face of the policies of the national and regional government that are oriented towards the inclusion of the female gender and to respect gender equity.

The aim is to identify women's participation and developments in the Medellin labour market over the past five years. The methodology that is going to be implemented in the research will be descriptive - explanatory. A bibliographic review of academic texts is underway. Use of academic databases such as Ebsco, Science direct, Google scholar and official websites such as UNDP, Procolombia, ECLAC, DIAN, The Medellin Chamber of Commerce for Antioquia, the National Planning Department, the Mayor of Medellin and the Presidential Counseling for Women's Equity. Taking into account all the information collected there will be a conclusion that allows presenting contributions and responding to the projection, they have about the impact and benefits of female intervention in the city of Medellin.

Keywords: Labour market, Unemployment, education, workforce, gender policies, Labour force participation rate.

Introducción

Una de las transformaciones económicas y sociales presentadas en los últimos años, ha sido la creciente participación de la mujer en el mercado laboral (Segura Casas & Pintor, 2011). Un estudio de la Comisión Económica para América Latina (CEPAL) afirma que se está experimentando un incremento sustancial y sostenido de las tasas de participación económica de las mujeres.

En el mismo sentido, la CEPAL evidencia que tanto en América Latina, como en gran parte del mundo este incremento sustancial y sostenido se debe al nuevo pensamiento de la mujer de lograr una mayor autonomía e independencia, es así como, predomina una baja fecundidad y mejores estadísticas de mujeres con mayor acceso al nivel educativo, que terminan sus estudios y están mejor preparadas para formar parte del mercado laboral. Sin embargo, “existen condiciones culturales y factores estructurales de los mercados de trabajo que crean barreras para la vinculación laboral de calidad de las mujeres” (Martínez Gómez, Miller, & Saad, 2014). Asimismo, la Organización Internacional del trabajo asegura que “la participación laboral de las mujeres aumenta, pero el camino a la igualdad aún es largo en América Latina y el Caribe”. El informe Ranking par, (2019), consultora social en Equidad de Género, indica que solo el 45,8% de las organizaciones en Colombia tiene una política de equidad de género y en Latinoamérica solo el 8,5% de las mujeres son miembros de juntas directivas y equipos ejecutivos.

Colombia en los últimos cinco años ha mostrado importantes avances en el crecimiento económico y en los indicadores de desarrollo humano, también, ha mostrado mejorías en las políticas de gobierno y en los niveles de educación superior (ONU). A pesar de su progreso significativo en el desarrollo de leyes para promover la igualdad de género en Colombia, la ONU afirma que “la participación femenina en el mercado laboral ha ido creciendo, sin embargo, es aun limitada”. Además, El Servicio Público de Empleo (SPE) señala que la participación de la mujer en el mercado laboral es más restringida debido al tiempo dedicado al cuidado del hogar: los hombres dedican 21,7 horas por semana a estas actividades, mientras que las mujeres 50 horas. Por otro lado en Colombia se resaltan los altos índices

de desempleo y una diferencia notoria en la brecha salarial entre hombres y mujeres (DANE, 2016). Sin duda esto es un problema que tiene el país frente al mercado laboral dejando atrás la oportunidad de un aumento significativo en su economía con la participación femenina.

La justificación del estudio en particular del mercado laboral de la ciudad de Medellín, está dada por la importancia que tiene esta al ser una de las siete principales ciudades con un fuerte impacto en la actividad económica del país (Vergara., 2002). Por un lado, en el análisis de informalidad de género de la ciudad, las mujeres fueron quienes tuvieron mejor desempeño en informalidad, ya que lograron disminuir su tasa tanto por el criterio DANE-OIT (- 0,8 pp), como por el de seguridad social (-1,4 pp). No obstante, bajo ambas mediciones, la informalidad femenina supera a la masculina. Por otro lado, en el análisis de los ingresos por género, los resultados para Medellín son favorables. Se observa una reducción en la desigualdad de género en los ingresos, pues el porcentaje del ingreso relativo de las mujeres frente al de los hombres subió de 83,5% a 87,5% entre el primer semestre de 2017 y el primer semestre de 2018 (Departamento Nacional de Planeación, 2018).

Cabe destacar que la Secretaría de las Mujeres plantea que "En Medellín es amplia la presencia del género femenino en organizaciones sociales que luchan por sus derechos y las de otras poblaciones". Sin embargo, el Ministerio de Trabajo dice que "existen profundas brechas entre hombres y mujeres que generan una extendida discriminación por razones de sexo; brecha salarial y ocupación que desconoce los derechos de las mujeres".

Esta incuestionable presencia de la mujer en el mercado laboral invita al mundo académico al estudio, análisis y reflexión de estas nuevas posiciones y roles de gestión del liderazgo de la mujer, si se desea saber más a fondo de este fenómeno de gran importancia, la problemática a estudiar en esta investigación está relacionada a la resolución del interrogante ¿cómo ha sido la participación de la mujer en el mercado laboral en la ciudad de Medellín los últimos cinco años? , así pues se observa el panorama en el que se encuentran las mujeres al analizar las variables de tasa global de participación, tasa de ocupación, tasa de desempleo y brecha salarial, y si estas han favorecido a la participación femenina en los últimos cinco años.

También si la educación hace parte de un factor fundamental para el incremento de la participación de la mujer en el mercado laboral y si las políticas de gobierno nacional y regional están orientadas a la inclusión del género femenino y a respetar la equidad de género.

Para abordar esta investigación se indagó por medio de documentación actualizada y teorías fundamentadas el concepto y determinantes de la participación de la mujer en el mercado laboral. Por lo tanto, se señaló la realidad de la intervención del género femenino y su evolución como factor de crecimiento en el ámbito local, nacional e internacional.

Posteriormente, se describe la realidad de la mujer en la participación del mercado laboral, su evolución en los últimos cinco años nivel nacional y local e indicar los sectores más representativos de la ciudad. Presentar propuestas de distintos órganos de gobierno para la inclusión de género que permita reconocer las barreras que se generan por problemas de equidad. Como resultado de la información recolectada se presenta una conclusión para entender el impacto de la participación de la mujer en el mercado laboral de la ciudad de Medellín de los últimos cinco años.

Metodología

Con el propósito de cumplir con los objetivos establecidos en esta investigación se recopilaron aportes que permitieron dar respuesta a la proyección que tienen las mujeres desde la apropiación de sí mismas como eje fundamental y como visionarias para crear un impacto y mejores beneficios tanto en el mercado laboral como en la economía, con el objetivo de identificar la participación femenina y su evolución en el mercado laboral de Medellín los últimos cinco años.

En este estudio se implementó un enfoque cuantitativo, pues “se plantea un problema de estudio delimitado y concreto sobre el fenómeno, aunque en evolución” (Sampieri, 2014) con la recolección de datos a través de la pregunta ¿cómo ha sido la participación de la mujer en el mercado laboral en la ciudad de Medellín los últimos cinco años? Esta investigación tiene un alcance descriptivo dado que considera el fenómeno estudiado, mide el

concepto y define variables, es decir, un fenómeno que en este caso es la mujer y el panorama que tienen estas frente al mercado laboral a nivel local.

Esta investigación, además, será explicativa. Este tipo de investigación agrega Roberto Hernández Sampieri en su libro metodología de la investigación que se realiza cuando se determinan las causas de los fenómenos, generando un sentido de entendimiento de forma estructurada (Sampieri, 2014). Bajo esta perspectiva se habla de la mujer, que hasta hace poco se está tomando en cuenta y hace parte activa en el mercado laboral. Es así como se valida la información con un alcance en la investigación de tipo descriptivo- explicativo.

Para realizar el estudio correspondiente se tienen en cuenta cuatro variables para considerar. La tasa global de participación que de acuerdo con El DANE define que es el porcentaje de personas ocupadas o que están buscando empleo entre la población en edad de trabajar (mayores de 12 años). Esta variable permite ver importantes características de las mujeres y el mercado y cuál es su nivel de participación.

Tasa Global de Participación (TGP): Es la relación porcentual entre la PEA y la PET. Este indicador refleja la presión de la población sobre el mercado laboral. $TGP = (PEA/PET)*100$

La segunda variable a considerar es la tasa de ocupación que muestran la relación entre el número de personas ocupadas, ya sea porque son empleadas o trabajan por cuenta propia, sobre el total de la población en edad de trabajar (DANE, 2018).

Tasa de Ocupación (TO): Es la relación porcentual entre la población ocupada (PO) y la PET. $TO = (PO/PET)*100$

Como tercera variable esta la tasa de desempleo, la cual hace parte de la población activa (se encuentra en edad de trabajar) y que busca empleo sin conseguirlo, en otras palabras, se refiere a la imposibilidad de trabajar así la persona lo desee.

Tasa de Desempleo (TD): Es la relación porcentual entre el número de personas que están buscando trabajo (D) y la PEA. $TD = (D/PEA)*100$

Con estas variables se realizó un breve estudio de la participación femenina en ciertos países a nivel internacional por medio de fuentes como: la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), el Banco Mundial y el Instituto Nacional de Estadísticas de Chile. Los países que se tomaron para esta investigación fueron España, Brasil y Chile, Con la intención de observar la posición en la que se encuentra el género femenino en el mercado laboral a nivel internacional y ver las similitudes de un mercado.

Como última variable esta la brecha salarial, "esta es la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia de los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores" (Unión Europea, 2014), la cual será tomada por fuente del DANE para determinar los salarios que perciben los hombres y las mujeres de los últimos cinco años en Colombia y en la ciudad de Medellín. Con el fin de observar su diferencia y las razones por las cuales no se percibe un cambio notorio.

De ahí, se tomaran datos del Departamento Nacional de Estadísticas (DANE), la Cámara de Comercio de Medellín para Antioquia, la Secretaría de mujeres de Medellín, la Gran Encuesta Integrada de Hogares y la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer para identificar la participación de la mujer en el mercado laboral y su evolución en los últimos cinco años a nivel nacional y local.

Más adelante se aborda el tema del nivel educativo y los indicadores de educación a nivel nacional y local. La Gran Encuesta integrada de Hogares muestra que la educación es uno de los factores por el cual influye el aumento o disminución de la participación femenina, y se pudo ver que mujeres con poca educación participan mucho menos en el mercado mientras que las mujeres con educación superior tienen una brecha muy similar a la de los hombres. Debido a esto, se menciona la importancia de la educación en las mujeres Colombianas para alcanzar una mayor autonomía, independencia y aumento en la participación femenina en el mercado laboral.

Por último, en la descripción del fenómeno estudiado se habla de las políticas de gobierno nacional y regional orientadas a la inclusión de género femenino, con el fin de hacerle seguimiento a estas. También, las funciones a través del artículo 9 del Decreto 179 de 8 de febrero 2019 de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (CPEM), para entender de forma más detallada las soluciones o los mecanismos que se están brindando a nivel Nacional y local para obtener mejores resultados en la participación femenina. Sobre la base de toda la información, se mostrará una conclusión que permitirá presentar contribuciones y responder a la proyección que tienen sobre el impacto y beneficios de la intervención femenina en la ciudad de Medellín.

Resultados

Participación laboral a nivel internacional

Tomando como referencia algunos países a nivel internacional, se determinó la tasa de participación femenina en países como España, Brasil y Chile, con el fin de tener un panorama de cómo se presenta la mujer a nivel internacional frente al mercado laboral. En España, el análisis de mercado laboral femenino para el año 2014 de Tasa de participación laboral de la mujer está en un 53.75 %, es una de las más bajas de la Unión Europea. Sin embargo, en el mercado laboral español se ha incrementado la tasa de actividad femenina en más de 21 puntos en casi 25 años (Vázquez de la Torre, Santos Pita, & Pérez Naranjo, 2015).

De acuerdo con el Banco mundial, en Brasil, la tasa de participación femenina en el mercado laboral ha estado alrededor del 60% durante los periodos 2015-2019. Como consecuencia de esto, la Comisión Económica para América Latina señala que Brasil tiene la cuarta tasa de actividad más alta de las mujeres en América latina.

Por otro lado, el Instituto Nacional de Estadísticas afirma que solo 48,5% de las mujeres participa en el mercado laboral chileno durante los períodos 2010-2016 y 2017. También declara que "las mujeres perciben menos ingresos que los hombres, participan menos en la fuerza laboral y trabajan en condiciones

de informalidad en mayor proporción que los hombres” (Estadísticas, 2017). Para el año 2017 el 45,0% de las mujeres se encontraban ocupadas, presentando una brecha de -21,7 puntos porcentuales respecto a la tasa de ocupación masculina que alcanza 66,7% en igual período.

Panorama a nivel nacional

La Comisión Económica para América Latina señaló las tasas de actividad económica de la región, y afirma que Colombia tiene la tercera tasa de actividad más alta para las mujeres, seguido de Brasil. También, Juan Carlos Ramírez director de la oficina de la CEPAL en Bogotá también admitió que “Colombia está en un lugar relativamente alto en la tasa de actividad porque hay una alta participación de la población en la economía del país”.

No obstante, En un estudio de Participación laboral femenina y bono de género en América Latina el autor Paulo M. Saad indica que “aún Persiste en la región una marcada desigualdad en la división sexual del trabajo”. Es decir, A pesar del aumento sustancial en la participación del mercado laboral aún existen barreras para que la mujer forme parte de este. Para entender lo anteriormente expuesto, se mostrará la tasa de participación, la tasa de desempleo y la tasa de ocupación de la región en los últimos cinco años.

Tasa Global de Participación

Es la relación porcentual entre la población económicamente activa (PEA) y la población en edad de trabajar (PET). Este indicador refleja la presión de la población en edad de trabajar sobre el mercado laboral (DANE). En el trimestre móvil mayo – julio 2018, la tasa de participación para el total nacional fue 64,0%; para los hombres 74,8% y para las mujeres 53,6%. (DANE, 2018) En Colombia la participación femenina se observó las siguientes Tasas en la actividad económica de los últimos cinco años: para el 2014 un 53,94%, 2015 un 54,54%, 2016 un 54,51%, 2017 un 54,56% y para 2018 un 53,69% respectivamente.

De este modo, se encuentra que la tasa de participación se ha mantenido constante en los últimos cinco años alrededor de 55%. Esta variable es de suma importancia debido a que permite conocer el crecimiento económico de un país durante un periodo de tiempo. Con los resultados obtenidos se observa que la participación femenina ha tenido un crecimiento pausado durante los últimos cinco años para la economía del país.

Tasa de ocupación

Como se mencionó anteriormente, las tasas de ocupación muestran la relación entre el número de personas ocupadas, ya sea porque son empleadas o trabajan por cuenta propia, sobre el total de la población en edad de trabajar. El patrón observado para la tasa de participación laboral y de desempleo se repite para la tasa de ocupación. En los últimos cinco años las tasas de ocupación se mantienen constantes, sin embargo, existe una diferencia de 20 puntos porcentuales. La tasa de ocupación en Colombia-2018 para los hombres fue de 69,3% y para las mujeres 46,9%. En este mismo trimestre, la tasa de desempleo para los hombres fue inferior que la de las mujeres; siendo de 7,4% y 12,4% respectivamente.

Tasa de desempleo en Colombia

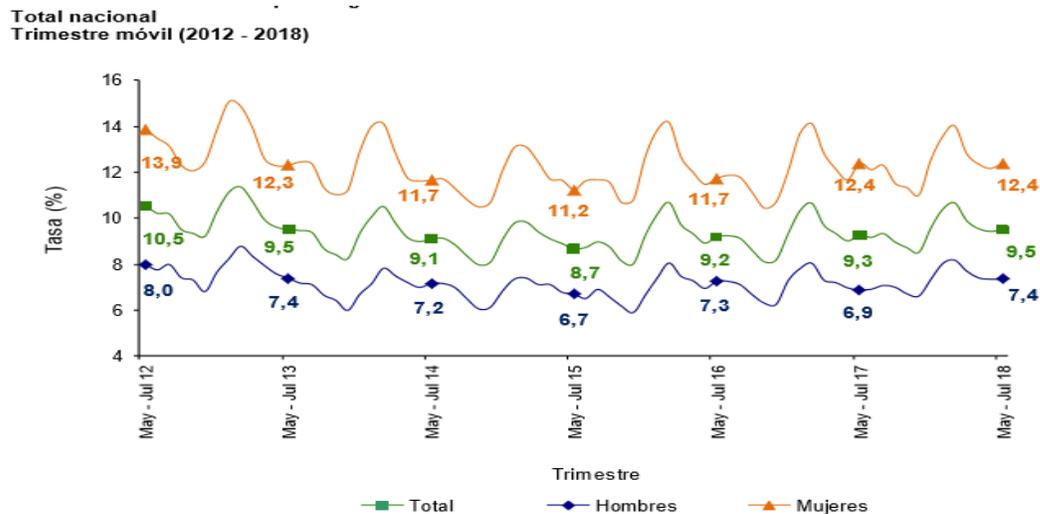
Una vez se ve la diferencia en la participación de mujeres y hombres en el mercado laboral se puede ver la diferencia en el porcentaje de estas personas que participan pero que no están ocupadas. La tasa de desempleo para mujeres y hombres ha caído desde los últimos cinco años, sin embargo, la tasa de desempleo para las mujeres siempre ha sido más alta que la de los hombres y la diferencia entre las dos se ha mantenido relativamente constante en este tiempo. En 2014 la tasa de desempleo de los hombres fue del 7,2% y la de las mujeres fue 11,7%; para 2018 la tasa de desempleo de los hombres fue del 7,4% y la de las mujeres fue del 12,4%.

Tasa de desempleo según sexo

Para el total nacional, la tasa de desempleo de los hombres en el trimestre móvil mayo - julio 2019 se ubicó en 8,1%, para las mujeres fue 13,1%. En el trimestre móvil mayo - julio 2018 estas tasas se ubicaron en 7,4 % y 12,4 %, respectivamente.

respectivamente. Para el trimestre móvil mayo - julio 2019, la tasa de desempleo de los hombres fue menor en 5,0 puntos porcentuales respecto a la de las mujeres. En el mismo trimestre móvil del 2018, esta diferencia se mantuvo en igual proporción. (DANE, 2016)

Gráfico 1: Tasa de desempleo por sexo



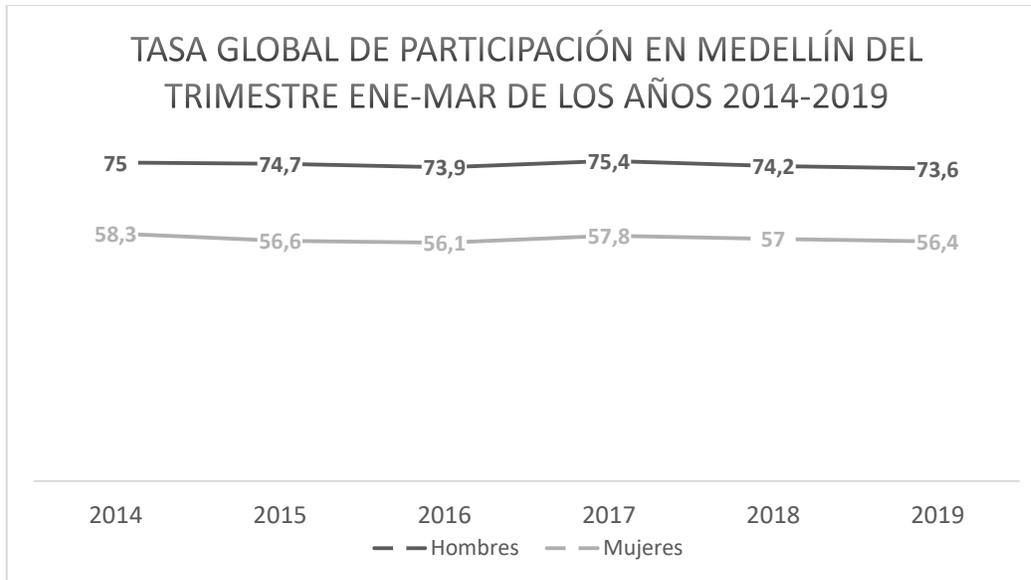
Panorama a nivel local

El total de habitantes de Medellín en el 2019 se estima que 1.579.887 son mujeres; mientras que los hombres son 1.322.061 (Alcaldía de Medellín, 2019). Esto quiere decir que existe más población femenina.

Tasa Global de participación en Medellín

Afirma el Departamento Nacional de Estadística DANE en el estudio de mercado laboral de 2018 en Medellín que, el incremento en el desempleo de la ciudad por género se explica por el deterioro tanto de la tasa de desempleo femenina, que subió 3,4 pp, alcanzando una tasa de 15,3% en el trimestre de ene-mar de 2018; como de la masculina, que aumentó en 1,5 pp en el período de tiempo observado, alcanzando un nivel de 11,4%.

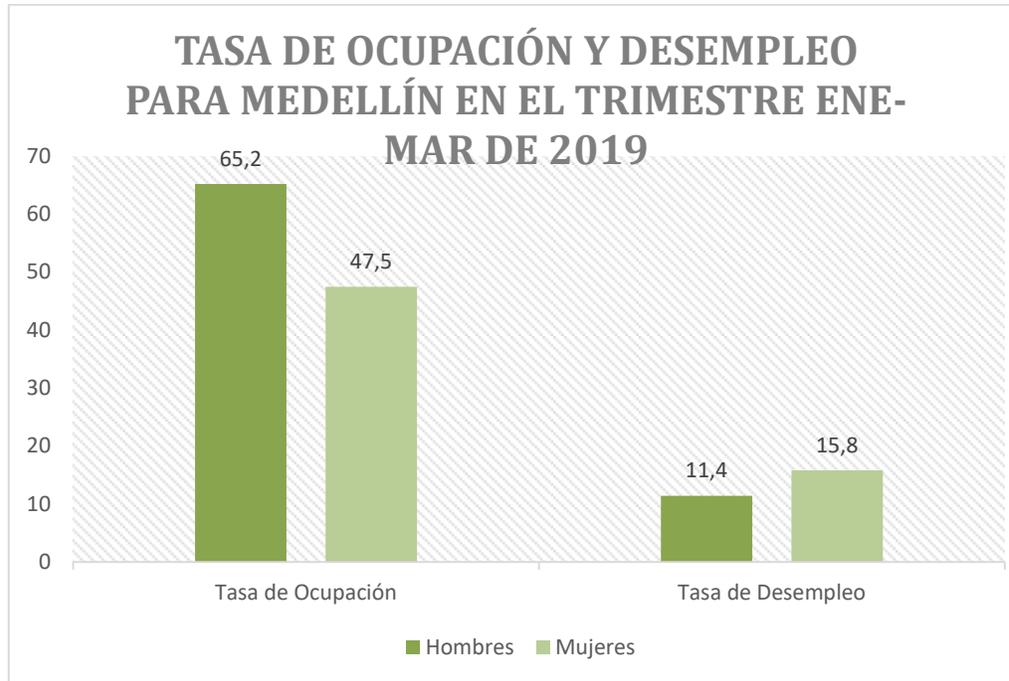
Gráfico 2. Tasa global de participación en Medellín 2014-2018



Fuente: Elaboración propia con base en información de DANE, 2020.

Con ello, y dado que el desempleo femenino creció más rápido que el masculino, la brecha de desempleo, o diferencial de desempleo entre hombres y mujeres, fue de 3,9 pp en el trimestre de ene-mar de 2018. Asimismo, para el año 2019 se continúa observando una tasa de desempleo superior en las mujeres.

Gráfico 3. Tasa de ocupación y desempleo en Medellín 2019



Fuente: Elaboración propia, basada en Fuente: Dane- 2019, 2020.

Brecha salarial entre hombre y mujeres en Medellín según el DANE

En 2016, los hombres devengaban un salario promedio mensual de \$1.265.874 y el de las mujeres fue de \$1.002.957, lo que significa que estas obtenían solo el 79% del salario de sus pares masculinos (DANE). En 2017 los hombres devengaban un salario promedio mensual de \$1.791.937 y el de las mujeres fue de \$1.494.096 esa brecha descendió 4 puntos porcentuales, llegando al 83% del salario de un hombre (DANE).

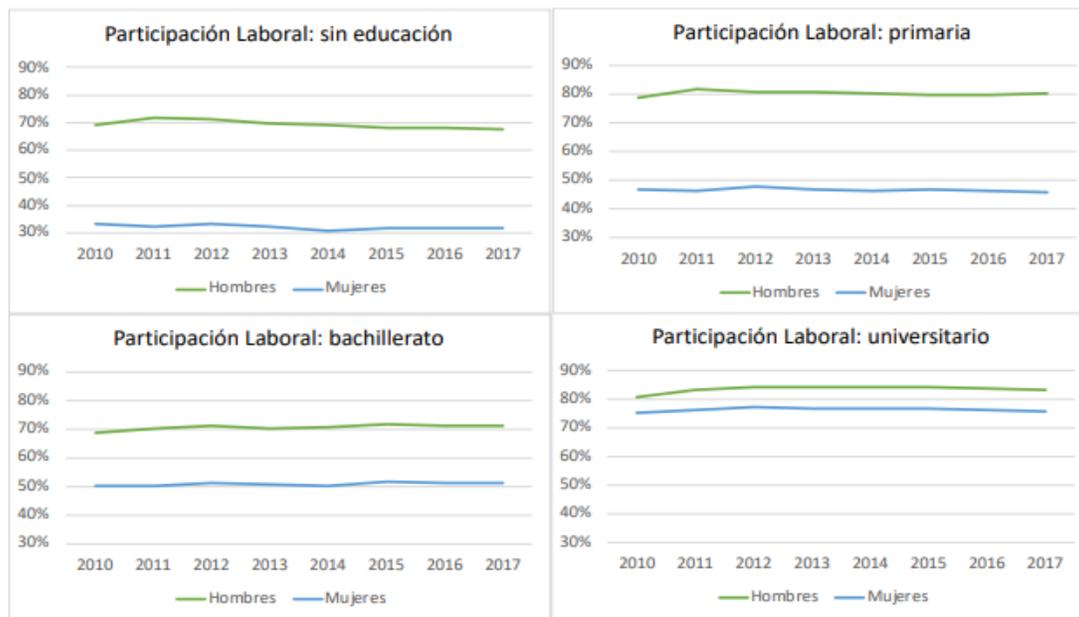
A pesar de que existe más población femenina, en un análisis de ingresos laborales en la ciudad de Medellín, afirma el DANE que el nivel de participación de las mujeres es 17,5 puntos porcentuales menores que el de los hombres, además las medellinenses ganan en promedio \$297.840 menos comparado con la media de los salarios de los hombres.

Educación

Para promover el éxito se debe tener en cuenta que la educación es uno de los factores por el cual influye el aumento o disminución de la participación femenina en el mercado laboral. A continuación, se mostrarán datos estadísticos que afirman que a medida que aumenta el nivel de educación, también aumenta la participación en el mercado.

De acuerdo con la Gran Encuesta Integrada de Hogares en total nacional del periodo 2010-2017, Se encuentra una diferencia muy grande entre la participación y brecha con los hombres de las mujeres con poca educación (sin bachillerato o solo con bachillerato) frente a la participación y brecha de las mujeres con estudios terciarios, es decir, mujeres con poca educación participan mucho menos en el mercado como se puede observar en la siguiente tabla.

Gráfico 4. Tasa de ocupación y desempleo en Medellín 2019



Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, 2010-2017, DANE.

Fuente: Gran encuesta integrada de hogares, 2010-2017, 2020.

En la ciudad de Medellín, desde la Secretaría de la Mujer, se presenta el impacto positivo, que se tiene desde el trabajo social y comunitario, por

medio de capacitaciones en diferentes áreas que benefician intervención femenina en la ciudad de Medellín. Según datos oficiales de la Secretaría de Educación municipal “de 12.000 estudiantes que se matriculan anualmente en Medellín, en promedio un 3.6% desertan. De esta cifra un 42% son mujeres (5.090) y un 58% hombres (6.718)”.

Con base a estas propuestas se observan resultados en la ciudad de Medellín como: 97,2% desean ingresar a la universidad, 1,9% no desean hacerlo y 0,7% no responde. Quienes dicen que no desean hacerlo, asocian su bajo rendimiento académico como causa. Respecto al abandono de sus estudios en algún momento de su vida, 88,4% responde afirmativamente y 11,5% negativamente. En el primer grupo, 66,7% lo ha hecho una vez, 13,3% dos veces, y 20% más de dos veces. La mayoría (46,6%) ha sufrido estos episodios en primaria y 33,3% en bachillerato. 20% lo ha vivido en primaria como en bachillerato.

Las causas de estos abandonos han sido: cambio de casa de la familia (33,3%), razones disciplinarias (20%), violencia en el barrio (13,3%), tuvo que cuidar un miembro de la familia 6%, sufrió violencia en la institución educativa (6,6%) y 20% por otras razones especiales. Por otro lado “La mayor parte de los hombres ocupados se concentró en el nivel educativo secundaria completa (27,5%); mientras que las mujeres ocupadas se concentraron en el nivel educativo superior incompleta (26,8%).” (DANE, 2017).

Política e inclusión de género femenino

La Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (CPEM) tiene determinada sus funciones a través del artículo 9 del Decreto 179 de 8 de febrero 2019.

Imagen 1. Funciones Decreto 179 de 8 de febrero de 2019

Funciones Decreto 179 de 8 de febrero de 2019

"Asistir y proponer al Presidente de la República, al Vicepresidente de la República, al Secretario General de la Presidencia, al Gobierno Nacional y a las Entidades territoriales el diseño de las políticas, planes, programas, proyectos y disposiciones necesarias destinadas a promover la igualdad de género y empoderamiento para las mujeres, así como velar por la coordinación, consistencia y coherencia de las mismas".

"Orientar y participar en el diseño e implementación de los mecanismos de seguimiento al cumplimiento de la legislación interna y de los tratados, convenios y acuerdos internacionales que se relacionen con la igualdad de género para las mujeres".

"Dirigir el Observatorio de Asuntos de Género -OAG de acuerdo con lo establecido por la normatividad vigente".

"Establecer alianzas estratégicas con otros sectores de Gobierno, así como con el sector privado, organizaciones de mujeres, organismos internacionales, Organizaciones No Gubernamentales -ONG, universidades y centros de investigación, para la implementación de la política pública de género".

"Diseñar e impulsar estrategias culturales y de comunicaciones para promover la igualdad de género para las mujeres y su empoderamiento."

Fuente: (Consejería Equidad Mujer, 2019)

Discusión de los resultados

El mercado laboral ya no es solo para el género masculino, si no para ambos géneros. (ESE Business school, 2018). Se puede observar que la participación femenina tiene beneficios para la economía debido a que entre más mujeres formen parte del mercado laboral, mayor será el incremento a nivel general de personas participando en el mercado logrando hacer crecer cada vez más la economía de un país. Sin embargo, la participación femenina no solo tiene beneficios económicos sino también que ha impactado los roles y las familias modernas, como afirman los autores (Gasparini & Marchionni, 2015) en donde argumentan que la división tradicional de roles donde la mujer es solo participe en las tareas del hogar ha dejado de ser representativo en muchas sociedades del mundo.

Cada día la mujer está logrando obtener un papel más importante en el mercado laboral con un aumento en su participación tanto a nivel

internacional, nacional y local, sin embargo, aún persisten condiciones culturales y factores estructurales de los mercados de trabajo que constituyen barreras para la vinculación laboral de calidad de las mujeres.

Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) en América Latina, como en gran parte del mundo en desarrollo, se está experimentando un incremento sustancial y sostenido de las tasas de participación económica de las mujeres. Esto se debe a "la baja fecundidad que predomina actualmente en gran parte de los países de América Latina, al mismo tiempo sus indudables avances en el logro de una mayor autonomía que ha incentivado la participación laboral de las mujeres, les ha permitido tener un mayor acceso al sistema educativo, permanecer en él y lograr una formación de mayor calidad" (Martínez Gómez , Miller, & Saad, 2014).

La participación en el mercado laboral de las mujeres difiere mucho por niveles educativos. Además, se encuentra que en Medellín las mayores diferencias en participación entre hombres y mujeres están en los niveles más bajos de educación, mientras que en los más altos la brecha es casi inexistente. Asimismo, uno de los mayores problemas en temas de educación es el ausentismo escolar. Explica la secretaria de mujeres de Medellín que existen factores que propician el ausentismo escolar, entre las que se encuentra la inequidad de género que se refleja con la sobrecarga de trabajo doméstico, embarazo no deseado, reproducción de estereotipos y roles tradicionales que limitan los talentos de las jóvenes, entre otras. "La educación escolar y particularmente la educación superior son derechos y factores fundamentales para el desarrollo humano de las mujeres y de las sociedades que ellas integran" (Alcaldía de Medellín, 2014).

Es por esto, que la educación es uno de los factores por el existe un aumento o disminución en la participación femenina del mercado laboral y a medida que aumenta el nivel de educación de las mujeres aumenta su participación en el mercado y se acerca cada vez más a la de los hombres. No obstante, las mujeres participan en el mercado laboral mucho menos y tienen una tasa de ocupación menor y una tasa de desempleo mayor que la de los hombres. Debido a esto es de suma importancia que no se propicie el

ausentismo escolar y que cada vez más las mujeres puedan acceder a un nivel de educación superior.

Desde la Secretaría de la Mujer, se presentó un impacto positivo, que se tiene desde el trabajo social y comunitario, por medio de capacitaciones en diferentes áreas que benefician la intervención femenina en la ciudad de Medellín, Creando propuestas que pretenden reducir los factores que propician el ausentismo escolar y estimular capacidades que fortalecen la permanencia de niñas y mujeres jóvenes en el sistema escolar de la ciudad.

De ahí a que cada vez existen más mujeres que acceden a la educación superior, más mujeres que trabajan en el escenario productivo, más mujeres que ocupan altos cargos de liderazgo. Sin embargo, las mujeres reciben un salario significativamente menor que el de los hombres, aun cuando se comparan personas con el mismo nivel educativo. Por esto, es necesario la equidad de género y a pesar de que se tienen varias metas para una mejor inclusión femenina aún se debe poner en práctica una sociedad más equitativa, incluyente, próspera y democrática.

El Consejo Nacional de Política Económica y Social (CONPES) busca considerar las diferencias, el reconocimiento de los sujetos en su diversidad y la configuración de los poderes que éstos tienen a disposición para participar en igualdad de condiciones de la vida social. Para ello existe algo llamado enfoque diferencial de derechos que señala "la discriminación que sufren las mujeres por el hecho de ser mujeres y considera también, la intersección de otras discriminaciones que afectan a grupos particulares de mujeres". Por esto, indaga en la diversidad y las diferencias de los sujetos sociales, el enfoque diferencial de derechos reconoce a las mujeres como un grupo social heterogéneo configurado por pluralidades internas, en razón de su identidad étnica, de clase, de edad, de orientación sexual, de región cultural y de otras características (Consejo Nacional de Política Económica y Social, 2013).

Esta nueva política pública nacional de equidad de género (decreto 179 de 2019) para las mujeres fue construida a través de un proceso participativo en diálogos con las redes y organizaciones nacionales de mujeres y con el

apoyo y acompañamiento de la comunidad internacional. En consecuencia a las funciones de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer anteriormente expuestas, cabe destacar que el Departamento Nacional de Planeación crea un pacto que se denomina "Pacto de equidad para las mujeres" que en consiste en crear estrategias y metas para obtener un impacto y mejorar la igualdad de género en Colombia (Departamento Nacional de Planeación , 2019).

En el estudio de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), la participación femenina ha venido mostrando un incremento sustancial y sostenido, sin embargo, "los países de la región muestran un importante retraso en cuanto a la equidad de género en las actividades económicas" (Martínez Gómez , Miller, & Saad, 2014). La participación de la mujer en el mercado laboral no solo beneficia a la región haciendo crecer la economía sino también, logra que las mujeres tengan más confianza en sí mismas, a ser más independientes y "auto-suficientes", aprovechando sus habilidades y conocimientos al máximo en sus trabajos. En este mismo orden de ideas, el Banco Mundial sostiene que "a nivel mundial a las mujeres solo se les reconoce apenas tres cuartas partes de los derechos legales de los que gozan los hombres" (Banco Mundial, 2019).

Teniendo en cuenta lo anterior, se explica que las mujeres en Colombia "se les hace difícil afrontar la soledad en un mundo todavía muy masculino y hacer valer la particularidad de su forma de ejercer el liderazgo en sus organizaciones" asegura (Santamaría, 2007). Debido a esto, le propone a las organizaciones la necesidad de un cambio, definiendo políticas para que la mujer pueda adquirir conciencia de su género y logre desempeñarse mejor en el mercado laboral. Desde hace ya varios años se puede observar como la mujer viene defendiendo sus derechos, y es la hora en la que todavía se escuchan términos como equidad de género e igualdad de oportunidades. En la página oficial del Banco Mundial Kristalina Georgieva, Presidenta Interina del Grupo Banco Mundial expresa lo siguiente:

Si las mujeres tuvieran igualdad de oportunidades para desarrollar todo su potencial, el mundo no solo sería más justo, sino también más próspero"... "El cambio está ocurriendo, pero no lo suficientemente

rápido, y a 2700 millones de mujeres se les sigue limitando legalmente el acceso a los mismos empleos que los hombres. Es fundamental que eliminemos las barreras que impiden el avance de las mujeres, y con este informe nos proponemos demostrar que las reformas son posibles y acelerar el cambio. (Banco Mundial, 2019)

Análisis de informalidad por género en Medellín

Por género, las mujeres fueron quienes tuvieron mejor desempeño en informalidad, ya que lograron disminuir su tasa tanto por el criterio Dane-OIT (- 0,8 pp), como por el de seguridad social (-1,4 pp), en tanto que los hombres presentaron un aumento de 0,2 pp por Dane-OIT y de 1,2 pp por seguridad social. No obstante, bajo ambas mediciones, la informalidad femenina supera a la masculina con resultados para el primer semestre de 2018 de 43,7% Dane-OIT y 43,0% (Seg. Social) para las mujeres y de 40,6% Dane-OIT y 37,8% (Seg. Social) para los hombres (Departamento Nacional de Planeación, 2018).

Análisis de ingresos Laborales en Medellín

En el análisis de los ingresos por género, los resultados para Medellín son favorables. En este sentido, en el primer semestre de 2018 se observa que las mujeres de Medellín obtuvieron un ingreso nominal equivalente al 87,5% de lo percibido por un hombre, mientras que en el resto de las 13 áreas las mujeres devengaron un 84,4% de lo obtenido por éstos. Adicionalmente, en el caso de Medellín, se observa una reducción en la desigualdad de género en los ingresos, pues el porcentaje del ingreso relativo de las mujeres frente al de los hombres subió de 83,5% a 87,5% entre el primer semestre de 2017 y el primer semestre de 2018 (Departamento Nacional de Planeación, 2018).

Con base a lo anteriormente mencionado se concluye que en Medellín son varias las características que muestran la evolución del mercado laboral en la ciudad. Al analizar las variables de la tasa global de participación, la tasa de ocupación, la tasa de desempleo y la diferencia en la brecha salarial, se evidencia que las mujeres no han sido las más favorecidas en los últimos cinco años. Cuando se compara Medellín con Colombia los resultados no

son muy diferentes, los promedios y las estadísticas son muy similares, evidenciando un notorio desnivel en la participación de la mujer en el mercado laboral. Es por esto que el Departamento Nacional de Planeación ha demostrado que la igualdad de género trae beneficios sociales y económicos a través del aumento de la productividad y la competitividad del país. Por lo tanto, su consecución es fundamental para la construcción de una sociedad más equitativa, incluyente, próspera y democrática. Con el dato expuesto es importante saber que el empoderamiento necesariamente debe pasar por aumentar la participación laboral femenina, reducir las brechas frente a los hombres en términos de ocupación, tasa de desempleo y salarios, también, promover cambios culturales.

División tradicional de roles: Afirma (Gasparini & Marchionni, 2015) “que la división tradicional de roles en la que el hombre trabaja y la mujer se encarga de las tareas domésticas y de criar a los hijos ha dejado de ser representativa en muchas sociedades del mundo”.

Incremento sustancial y sostenido: Se está experimentando un incremento sustancial y sostenido de las tasas de participación económica de las mujeres. Esto se debe a la baja fecundidad que predomina actualmente en gran parte de los países de América Latina, al mismo tiempo sus indudables avances en el logro de una mayor autonomía que ha incentivado la participación laboral de las mujeres, “les ha permitido tener un mayor acceso al sistema educativo, permanecer en él y lograr una formación de mayor calidad” (Martínez Gómez, Miller, & Saad, 2014).

Ausentismo escolar: La secretaría de mujeres de Medellín explica que existen factores que propician el ausentismo escolar, entre las que se encuentra la inequidad de género, la sobrecarga de trabajo doméstico el embarazo no deseado, entre otras.

Mujeres Instruidas que participan en el mercado laboral: De acuerdo con la Comisión Económica para América Latina “La cantidad de mujeres instruidas y que participan no tiene precedentes por lo que en la actualidad más de seis de cada diez mujeres latinoamericanas hacen parte del mercado laboral”.

Referencias bibliográficas

- Alcaldía de Medellín. (2014). *Estrategias de educación incluyente para las mujeres*.
www.medellin.gov.co/portal_mujeres/aqui-pintamos.html
- Alcaldía de Medellín. (2019). *Medellín y su población*.
<https://www.medellin.gov.co/irj/go/km/docs/wpccontent/Sites/Subportal%20del%20Ciudadano/Plan%20de%20Desarrollo/Secciones/Informaci%C3%B3n%20General/Documentos/POT/medellinPoblacion.pdf>
- Alvis-Guzmán, N., Yáñez-Contreras, M., Quejada-Pérez, R., Acevedo-González, K., & Del Río-Carrasquilla, F. (17 de Octubre de 2010). Fecundidad y participación de la mujer en el mercado laboral en la Costa Caribe y en Colombia. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 5-19.
<https://www.redalyc.org/pdf/545/54519045007.pdf>
- Aristóteles. (1967). *Textos de Aristóteles. Fragmento de la Ética Nicomáquea*.
<http://www.webdianoia.com/aristoteles/textos/tmedio.htm>
- Banco de la República. (2014). *La Educación Superior en Colombia: Situación Actual y Análisis de Eficiencia*.
- Banco Mundial. (27 de Febrero de 2019). *A pesar de los avances, las mujeres enfrentan dificultades en el ámbito de los derechos laborales*.
<https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2019/02/27/despite-gains-women-face-setbacks-in-legal-rights-affecting-work>
- Bárcena, F. (1994). *La práctica reflexiva en educación*. (E. Complutense, Ed.)
https://books.google.com.co/books?id=oiuUW5bdT4EC&pg=PA97&lpg=PA97&dq=educaci%C3%B3n+del+car%C3%A1cter+%C3%A9tica&source=bl&ots=nbdRRH1usl&sig=JcEdbgHzxKVGeJXPgZEacJMJV2k&hl=es-419&sa=X&ved=0CCgQ6AEwAmoVChMI2cTTso_DxwIVxxUeCh0jeQ-1#v=onepage&q=educaci%C3%B3n
- Cardona, A. E. (17 de Diciembre de 2017). *INCISO*.
<https://revistas.ugca.edu.co/index.php/inciso/article/view/809>
- Carrión, E. (2014). *Educación en competencias y valores: un proyecto comunicativo de materiales multimedia orientados al aprendizaje y la resolución de conflictos en los IES*.
<https://ruidera.uclm.es/xmlui/bitstream/handle/10578/3479/TESIS%20Carri%C3%B3n%20Candel.pdf?sequence=1>
- Consejería Equidad Mujer. (2019). *Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer*. Obtenido de Funciones:
<http://www.equidadmujer.gov.co/Consejeria/Paginas/Objetivos-Metas-Funciones.aspx>

- Consejo Nacional de Política Económica y Social. (12 de marzo de 2013). *conpes social* 161.
<http://historico.equidadmujer.gov.co/Normativa/Documents/Conpes-Social-161-de-2013-Equidad-de-Genero.pdf>
- Contreras Torres, F., Pedraza Ortiz, J. E., & Mejía Restrepo, X. (2011). *Dialnet*.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5883725>
- DANE. (Marzo de 2016). *Mercado Laboral Medellín 2015*.
https://www.medellin.gov.co/irj/go/km/docs/pccdesign/SubportaldelCiudadano_2/PlandeDesarrollo_0_17/Publicaciones/Shared%20Content/Documentos/2016/Estad%C3%ADsticas%20Mercado%20Laboral%20Medell%C3%ADn%20a%C3%B1o%202015.pdf
- DANE. (2017). *Tasa de Participación General*.
www.medellin.gov.co/irj/go/km/docs/pccdesign/medellin/Temas/PlaneacionMunicipal/Publicaciones/2017/Shared%20Content/Documentos/GEIH/Informe%20Anual
- DANE. (10 de Septiembre de 2018). *DANE*. Obtenido de Mercado laboral por sexo :
<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/industria/178-english/sociales/cultura/2925-mercado-laboral-por-sexo>
- Delors. (1996). *La Educación Encierra un Tesoro*. Paris: Santillana Ediciones UNESCO.
- Departamento Nacional de Planeación . (2019). *Pacto de equidad para las mujeres*. Obtenido de <https://www.dnp.gov.co/DNPN/Plan-Nacional-de-Desarrollo/Paginas/Pactos-Transversales/Pacto-de-equidad-para-las-mujeres/Equidad-para-mujeres.aspx>
- Departamento Nacional de Planeación. (2018). *Mercado Laboral Urbano –PRIMER SEMESTRE DE 2018: MEDELLÍN*. Obtenido de Dirección de estudios económicos:
colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Estudios%20Economicos/10.Informe%20MLU%20Medellin%202018%20IS.pdf
- Díaz, M. A. (30 de Mayo de 2010). *El liderazgo de la mujer empresaria en Colombia. Una mirada desde el saber, el poder y la sexualidad en las organizaciones privadas y mixtas*. Obtenido de <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/5616/tesis658.pdf?sequence=1>
- ESE Business school. (16 de 04 de 2018). *icare*. Obtenido de Estudio sobre la importancia social de la participación laboral femenina:
<https://www.icare.cl/contenido-digital/participacion-laboral-femenina-estudio-ese/>
- Estadísticas, I. N. (2017). *Instituto Nacional de Estadísticas de Chile* . Obtenido de www.ine.cl

- Freire. (1980). *Tesis Doctoral de Elena Carrión*. Obtenido de Educación en competencias y valores [...]: <https://ruidera.uclm.es/xmlui/bitstream/handle/10578/3479/TESIS%20Carri%C3%B3n%20Candel.pdf?sequence=1>
- García, R. D. (diciembre de 2006). *Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento*. Recuperado el 25 de mayo de 2015, de <http://www.uoc.edu/rusc/4/1/dt/esp/trillo.pdf>
- Gasparini, L., & Marchionni, M. (2015). *CEDLAS*. Obtenido de Aumento y desaceleración de la participación laboral femenina: <http://laboral.org/participacionfemenina/wp-content/uploads/2015/10/Resumen-ejecutivo.pdf>
- GEM. (Agosto de 2016). *GEM*. Obtenido de Reporte GEM Colombia : <http://gemcolombia.org/wp-content/uploads/GEM-Colombia-20165.compressed3.pdf>
- Gran Encuesta Integrada de Hogares. (12 de Abril de 2018). *Boletín técnico*. Obtenido de Fuerza laboral y educación 2017: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/especiales/educacion/Bol_edu_2017.pdf
- Guerrero, M. F. (2004). *Un estudio psicológico de actitudes corruptas desde la perspectiva de la acción moral*. Dialnet: <http://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N80-1.pdf>
- Henríquez Daza, M. C., Mosquera Sánchez, C., & Arias Sandoval, A. (18 de Noviembre de 2010). La creación de empresas en Colombia desde las percepciones femenina y masculina. *Revista Economía*, 61-77. http://revistaeconomia.puj.edu.co/html/articulos/Numero_10/HENRIQUEZ.pdf
- Infocop. (10 de julio de 2012). *La motivación moral en las sociedades*. http://www.infocop.es/view_article.asp?id=4070
- Justicia. (16 de JUNIO de 2015). El 57 por ciento de hospitales públicos están en riesgo: Contraloría. *EL TIEMPO*, pág. 1.
- Lopez, L., & González Rubio, J. (s.f.). *mitos y realidades de la mujer*. FACCEA: <http://www.udla.edu.co/revistas/index.php/faccea/article/view/410/404>
- marleo@eltiempo.com. (28 de Octubre de 2015). Esto se les debe a las prestadoras de salud de Medellín. *El tiempo*, pág. 1.
- Martínez Gómez, C., Miller, T., & Saad, P. (15 de Agosto de 2014). *Participación laboral femenina y bono de género en América Latina*. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/35897/S20131095_es.pdf?sequence=1/
- Michelsen, C. P. (Septiembre de 2012). *ALTA CONSEJERÍA PRESIDENCIAL PARA LA EQUIDAD DE LA MUJER*. Obtenido de Lineamientos de la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres:

- <http://www.equidadmujer.gov.co/Documents/Lineamientos-politica-publica-equidad-de-genero.pdf>
- Ministerio de Educación. (24 de Febrero de 2010). Instituciones de Educación Superior (IES). *Instituciones de Educación Superior (IES)*. Colombia. Recuperado el 6 de Abril de 2015, de <http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-217744.html>
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. (2001). *Informe Nacional Sobre el Desarrollo de la Educación en Colombia*. Bogotá.
- Ministerio de Educación Nacional. (julio de 2009). Qué es la educación superior. Colombia.
- Muñoz, M. (2011). *Criando a los niños a "riesgo"*. Recuperado el 10 de septiembre de 2015, de <http://www.espanol.parentingtheatriskchild.com/moralreasoning.html>
- Olarte, A. B. (Marzo de 2006). *Colombia: balance crítico de la participación política de las mujeres en la elecciones para el Congreso 2006-2010*. Bogota: Universidad Nacional de Colombia.
- ONU. (s.f.). *ONU MUJERES COLOMBIA*. Las mujeres en Colombia: <https://colombia.unwomen.org/es/onu-mujeres-en-colombia/las-mujeres-en-colombia>
- Ormart, E. B. (2010). *ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS EN EL DESARROLLO DE LA SENSIBILIDAD MORAL EN LA EDUCACIÓN*. Educación y Sociedad.
- Ortiz, J. G. (3 de Septiembre de 2015). El sistema de salud en Colombia, en su peor momento. *El tiempo*, pág. 2.
- Parenting the at risk child.* (2011). <http://www.espanol.parentingtheatriskchild.com/moralreasoning.html>
- Peña, A. (agosto de 2010). *Liderazgo Ético del Profesional y Docente Universitario*. Obtenido de http://www.psicologia-online.com/articulos/2010/09/liderazgo_profesional.shtml
- Ranking par. (2019). *Ranking par 2019*. <https://par.aequales.com/informes/informe-ranking-par-colombia-2019.pdf>
- Rey, J. M. (1853). *Elementos de ética, o, Tratado de filosofía moral para el uso de los institutos y colegios*. https://books.google.com.co/books?id=MSGt2xy92jQC&pg=PA10&lpg=PA10&dq=que+es+sensibilidad+moral+%22%C3%A9tica%22&source=bl&ots=TBGjK_R8M8&sig=7yn6egLN6y_DwbX8tNVbUrKNutY&hl=es-419&sa=X&ved=0CC8Q6AEwA2oVChMlj9nNnlixwIVRdleCh3FfQ3C#v=onepage&q=que%20es%20s
- Ruíz. (07 de noviembre de 2012). *slideshare*. Recuperado el 25 de mayo de 2015, de https://www.google.com.co/?gws_rd=ssl#q=como+elaborar+una+entrevista+garz%C3%B3n

- Sampieri, R. H. (2014). *Metodología de la investigación*. Interamericana editores, S.A DE C.V.
- Santamaría, M. C. (2007). La conciencia femenina de la mujer colombiana y su liderazgo empresarial. *La fuente de ideas del ejecutivo*, 24-38.
- Segura Casas, M. L., & Pintor, L. (2011). *UNA VISIÓN DESDE EL EMPRESARISMO FEMENINO EN COLOMBIA*.
http://www.konradlorenz.edu.co/images/publicaciones/suma_negocios_working_papers/2011-v1-n1/01-empresarismo-femenino.pdf
- Torres, F. S. (1 de Junio de 2015). ¿Es la salud un negocio? *El tiempo*, pág. 1.
- UNAD. (2013). *VIRTUALEDUCA.ORG*. Recuperado el 15 de Enero de 2015, de La educación superior a distancia en Colombia: nuevas realidades: http://virtualeduca.org/documentos/observatorio/la_educacion_superior_a_distancia_y_virtual_en_colombia_nuevas_realidades.pdf
- Unión Europea. (2014). *Unión Europea*. Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la unión europea: <http://www.inmujer.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1460.pdf>
- Universidad de Oviedo, España. (2014). *Personalidad*. <http://www.unioviedo.es/psiquiatria/docencia/material/PSI&COMUNICACION/2013-14/2PC-PERSONALIDAD.pdf>
- Universidad de Salamanca. (06 de Diciembre de 2006). Los principios rectores del espacio europeo de educación superior. Salamanca, Salamanca, España.
- Universidad e Boston. (2007). *Centro para el Avance de la Ética y el Carácter*. Obtenido de <http://www2.cortland.edu/dotAsset/7bff1935-240c-4d30-8c82-7af07aefac44.pdf>
- Universidad EAFIT. (Marzo de 2015). Educación Superior en Colombia. Colombia.
- Vázquez de la Torre, G. M., Santos Pita, M., & Pérez Naranjo, L. (9 de Febrero de 2015). *Scientific Electronic Library Online*. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-74252015000200008&script=sci_arttext
- Vergara., J. R. (Diciembre de 2002). *Republica de Colombia*. Proyecto observatorios regionales de empleo : http://www.cid.unal.edu.co/files/publications/CID200304boproob_e.pdf

Para citar este artículo

Tirado, L. M. (2020). Participación femenina en el mercado laboral en el periodo 2014-2018 en Medellín - Colombia. *Ágora Revista Virtual de Estudiantes*. 8 (11). Pág. 76-101.