

MERCADO LABORAL DE LAS MUJERES EN EL DEPARTAMENTO DEL CAUCA

Dora Inés Castro Arango- Maritza Valdés
Carolina Quelal Solano- Kevin Arley Castro Sarria
Wilson Alberto Campo Troches



CONTENIDO

- 06** Introducción

- 08** Indicadores del mercado laboral

- 10** Población en edad de trabajar (PET)

- 11** Tasa global de participación (TGP)

- 12** Tasa de ocupación (TO)

- 13** Tasa de desempleo (TD)

- 14** Tasa de desempleo abierto (TDA)

- 15** Tasa de desempleo oculto (TDO)

- 16** Tasa de subempleo

- 17** Tasa de subempleo subjetivo y objetivo

18 Determinantes del subempleo subjetivo

19 Insuficiencia de horas

20 Empleo inadecuado por competencias

21 Empleo inadecuado por ingresos

22 Determinantes del subempleo objetivo

22 Insuficiencia de horas

23 Empleo inadecuado por competencias

24 Empleo inadecuado por ingresos

25 Conclusiones Finales

27 Referencias

LISTA DE FIGURAS

10 Gráfica 1. Porcentaje de población en edad de trabajar por sexo Cauca 2020-2021

11 Gráfica 2. Tasa global de participación por sexo Cauca 2020-2021

12 Gráfica 3. Tasa de ocupación por sexo, Cauca 2020-2021

13 Gráfica 4. Tasa de desempleo por sexo Cauca. 2020-2021

14 Gráfica 5. Tasa de desempleo abierto según sexo. Cauca 2020-2021

15 Gráfica 6. Tasa de desempleo oculto según sexo. Cauca 2020-2021

17 Gráfica 7. Tasa de subempleo subjetivo y objetivo según sexo. Cauca 2019-2021

19

Gráfica 8. Tasa de insuficiencia de horas según sexo. Cauca 2019-2021

20

Gráfica 9. Tasa de empleo inadecuado por competencias según sexo Cauca 2019-2021

21

Gráfica 10. Tasa de empleo inadecuado por ingresos según sexo. Cauca 2019-2021

22

Gráfica 11. Tasa de insuficiencia de horas según sexo. Cauca 2019-2021

23

Gráfica 12. Tasa de empleo inadecuado por competencias según sexo. Cauca 2019-2021

24

Gráfica 13. Tasa de empleo inadecuado por ingresos según sexo. Cauca 2019-2021

INTRODUCCIÓN

La Secretaría de la Mujer de la Gobernación del Cauca a través del Observatorio de Asuntos de las Mujeres del Cauca (OAMC) y la Secretaria de Desarrollo Económico y Competitividad del Cauca, tienen como objetivo promover la realización de Proyectos de investigación, innovación y tecnología en los diferentes sectores productivos para asegurar su modernización y competitividad; por tanto presentan este documento denominado "Mercado laboral de las mujeres en el departamento del Cauca", el cual tiene como objetivo realizar un análisis comparativo entre los diferentes indicadores que componen el mercado laboral según sexo en el Cauca, de acuerdo con las clasificación establecidas por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) y los resultados de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

El tema de empleo es una de las mayores preocupaciones que tienen los gobiernos de turno, que buscan incansablemente lograr que gran parte de población tenga acceso a este, entendiendo que hace parte de uno de los derechos fundamentales de los hombres y las mujeres como está estipulado según la Asamblea General de las Naciones Unidas (1948) en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la cual en el artículo 23, estipula que:

Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. (p.36)

Bajo este contexto, en Colombia se ha buscado en cabeza del Ministerio de Trabajo delimitar y precisar políticas de empleo que enmarcadas dentro del mercado de trabajo contribuyan a mejorar las relaciones laborales, individuales y colectivas y la calidad de las mismas, a través de la creación de puestos de trabajo, servicios de empleo, formación profesional, intermediación laboral y documentos analíticos para la toma de decisiones.

Dichas políticas actúan de manera directa sobre la mano de obra, clasificándose en aquellas de carácter pasivo, que se limitan a mantener o distribuir el ingreso, y las

activas, que afectan la estructura del mercado de trabajo e inciden en la generación de empleo y en la participación laboral del país. Estas son: la intermediación laboral, los servicios de empleo, la creación directa de empleos (medida con la TGP), la reducción y eliminación de barreras, la educación y formación del capital humano. (Ministerio de Trabajo, 2012, p. 25)

Por lo anterior, el documento que se presenta a continuación, contiene un análisis del comportamiento de los principales indicadores del mercado de trabajo bajo la siguiente estructura: Población en edad de trabajar (PET), Tasa global de participación (TGP), Tasa de ocupación (TO), Tasa de desempleo (TD), y Tasa de desempleo abierta (TDA), Tasa de desempleo oculta (TDO) y Tasa de subempleo (TS) subjetivo y objetivo bajo un contexto departamental, el cual resulta útil para la población en general y en especial para la mujeres del Cauca ya que da cuenta de la situación de laboral a la que se vieron enfrentadas en la coyuntura del COVID-19.

INDICADORES DEL MERCADO LABORAL

El mercado laboral o mercado de trabajo según Eslava (2008) se caracteriza por una elevada movilidad que se refleja en los flujos entre categorías laborales, no sólo entre empleados y desempleados sino también desde y hacia la inactividad; en ese sentido, el autor afirma que esto tiene implicaciones relevantes para entender la dinámica de la oferta y la demanda de mano de obra, es decir el intercambio entre las personas que buscan empleo y aquellas que lo ofrecen en una región.

En Colombia, aunque históricamente los hombres han hecho parte importante de este mercado, la participación femenina se ha incrementado en los últimos años al interior de las diversas ramas de la economía nacional, aportando con su trabajo al mejoramiento de la calidad de vida de sus familias, a la igualdad entre géneros y al desarrollo del país.

Según el DANE (2022), en Colombia, en el primer trimestre del año 2022, el 78.2% las mujeres y el 76% de los hombres fueron considerados como Población en Edad de Trabajar (PET). Entre tanto, la Tasa Global de Participación (TGP) promedio femenino fue de 51,4% y la masculina de 76,5%. En términos de empleo, las mujeres registraron una tasa de ocupación de 42,6% y una tasa de desempleo de 17,1%, en contraste, los hombres registraron una tasa de ocupación superior de 68,5% y una tasa desempleo menor de 10,4%.

En términos comparativos, la PET registrada para el departamento del Cauca en el año 2021 fue de 76,7% de las mujeres y 75,2% de los hombres, la TGP femenina alcanzó el 51,2% y la masculina un 80,7%; desde el punto de vista de la ocupación la tasa femenina fue de 42,4%, inferior a la masculina que registró una cifra de 75,5%, en este sentido la tasa de desempleo se comportó de manera contraria, registrando para la mujeres un porcentaje de 17,2%, en contraposición de los hombres que fue de 6,4%.

En relación a lo anterior, a nivel local la PET en Popayán para el primer trimestre del año 2022 fue de 82,8% en mujeres y de 79,7% en hombres, por encima del registro nacional; la TGP femenina fue de 52,8%, es decir 1,4 puntos porcentuales por encima de la que registró el país y la TGP masculina fue de 70,6%.

Por otra parte, al hablar de la tasa de empleo y desempleo en las mujeres que fue de 43,5% y 17,6% respectivamente, se puede afirmar que estos resultados

muestran en la región, comparado con el total nacional una menor ocupación y un mayor desempleo, situación que es similar para los hombres, ya que registraron una tasa de ocupación del 60,7% y una tasa de desempleo de 14,1%.

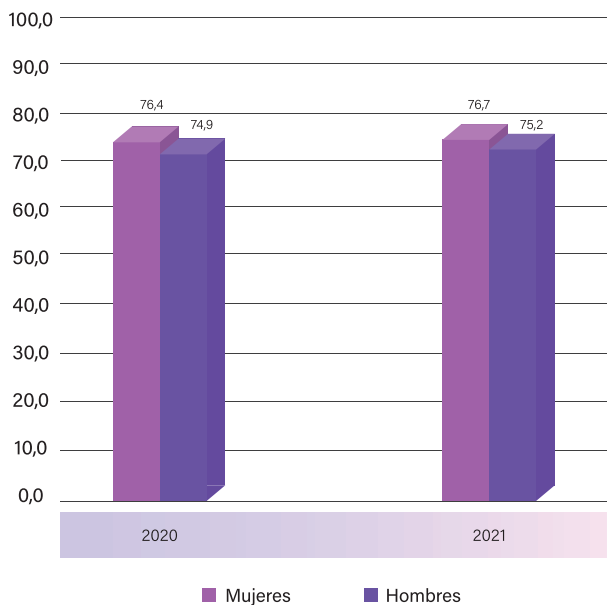
Sin embargo, aunque se han concentrado esfuerzos para fortalecer el mercado laboral desde la demanda, fenómenos de coyuntura como la crisis provocada por la pandemia del COVID-19 en los mercados laborales ha incrementado las brechas de género, limitando así el acceso de las mujeres a un empleo, su capacidad para generar ingresos y para disminuir los niveles de pobreza, más aún se enmarca en un departamento como el Cauca, que según la Cámara de Comercio del Cauca (2019) es de los más pobres del país y con mayores niveles de concentración del ingreso, dinámicas que han tenido gran impacto en la economía de la región, que sumadas al orden social, el conflicto armado, el narcotráfico y factores climáticos, entre otros, han afectado significativamente los niveles de empleo.

A continuación, se presenta un análisis de los principales indicadores del mercado de trabajo durante el año 2021, en relación a años anteriores, para el departamento del Cauca, destacando los niveles de participación que han tenido las mujeres con respecto a los hombres y las brechas de género que aún se mantienen en esta sociedad.

POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR (PET)

La Población en edad de trabajar (PET) es aquella que se encuentra apta en cuanto a edad para ejercer funciones productivas; así, según el DANE (2022) está constituida por las mujeres y los hombres de 15 años y más.

Gráfica 1. Porcentaje de población en edad de trabajar por sexo. Cauca 2020-2021



Fuente: Elaboración propia con datos de la GEIH (DANE)

De acuerdo con la información suministrada por el DANE, la población en edad de trabajar (PET) para ambos sexos en el Cauca mostró un leve crecimiento pasando en el caso de las mujeres de 76,4% en el año 2020 a 76,7% en el año 2021 y en los hombres pasando de 74,9% en el año 2020 a 75,2% en el año 2021.

Así, la diferencia de cifras entre mujeres y hombres que fue de 1.5 puntos porcentuales para los años 2020 y 2021 a favor de las mujeres, lo cual muestra que este sexo, además de tener una leve mayor participación dentro del total de la población del Cauca, se convierte a su vez en una oferta potencial de trabajo de la economía del departamento.

TASA GLOBAL DE PARTICIPACIÓN (TGP)

Según el DANE (2022), la Tasa global de participación (TGP), Es la relación porcentual entre la población económicamente activa y la población en edad de trabajar; de esta manera, este indicador sirve como medio para cuantificar el tamaño relativo de la fuerza de trabajo.

Gráfica 2. Tasa global de participación por sexo en el departamento del Cauca 2020-2021



Fuente: Elaboración propia con datos de la GEIH (DANE)

La tasa global de participación creció para ambos sexos durante el periodo bajo análisis, sin embargo, aunque ha sido superior este indicador laboral en los hombres registrando valores de 77,1% en el año 2020 y de 80,7% en el año 2021, frente a la tasa de las mujeres que fue de 47,4% para el año 2020 y 51,2% para el año 2021, esta tasa creció en menor proporción para los hombres en comparación a la de las mujeres, registrando variaciones de 3,6 y 3,8 puntos porcentuales respectivamente.

El crecimiento de las tasas individualmente, para el año 2021, periodo en el cual se experimentó una recuperación y expansión de la economía tras los efectos de la pandemia, fue muy positiva; sin embargo, sigue una diferencia porcentual de

29,5 puntos a favor de los hombres, así, la TGP por sexo, muestra una brecha de género, lo cual refleja la existencia de desventajas para las mujeres en función de generar ingresos y de insertarse con éxito en el mercado laboral del departamento. Según el Banco Interamericano de Desarrollo - BID- (2018), cuando las economías presentan crecimientos acelerados la participación femenina en los mercados laborales es menor, en especial de aquellas mujeres más vulnerables que presentan bajo nivel educativo, residen en áreas rurales, pertenecen a hogares con bajos ingresos y tienen hijos pequeños, respondiendo esto a la división tradicional de roles de género, que hace que cuando los hombres de la casa consiguen trabajo, la mujer puede tomar la decisión de dejar de trabajar y permanecer por fuera del mercado laboral durante algún tiempo, ocasionando pérdidas de productividad y disminución de las oportunidades de trabajar en el futuro, aun cuando las condiciones macroeconómicas no sean las mismas.

TASA DE OCUPACIÓN (TO)

La Tasa de ocupación (TO) o también conocida como tasa de empleo es según el DANE (2022), la relación porcentual entre la población ocupada (OC) y el número de personas que integran la población en edad de trabajar (PET).

Gráfica 3. Tasa de ocupación por sexo, departamento del Cauca 2020-2021



Fuente: Elaboración propia con datos de la GEIH (DANE)

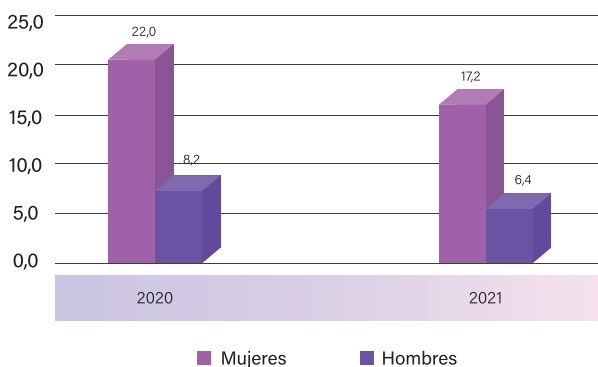
La TO creció durante el periodo 2020-2021 un 5,4% en las mujeres y un 4,7% en los hombres; así, para el año 2020 esta tasa en los hombres fue de 70,8% y de las mujeres de 37,0%, en el año 2021 la tasa masculina ascendió a 75,5% y la registrada por la población femenina fue de 42,4%; teniendo una brecha entre sexos, cercana al doble.

La brecha de género se mantiene, entre otras cosas a consecuencia de la pandemia provocada por el Covid-19, lo cual se debió a la contracción del mercado de trabajo por los cierres de empresas pertenecientes a los sectores con mayor dinamismo de la economía a causa del "cierre de fronteras, restricciones a la movilidad, caída del comercio internacional y paralización de la actividad productiva interna impactando en las trabajadoras y empresarias vinculadas a los sectores del comercio, turismo y manufactura" (CEPAL, 2021,p.9).

TASA DE DESEMPLEO (TD)

La Tasa de desempleo (TD) según el DANE (2022), es la relación porcentual entre el número de personas que están buscando trabajo (DS) y el número de personas que integran la fuerza laboral (PEA), es decir que mide el nivel de desocupación en relación con la población activa.

Gráfica 4. Tasa de desempleo por sexo en el departamento del Cauca. 2020-2021



Fuente: Elaboración propia con datos de la GEIH (DANE)

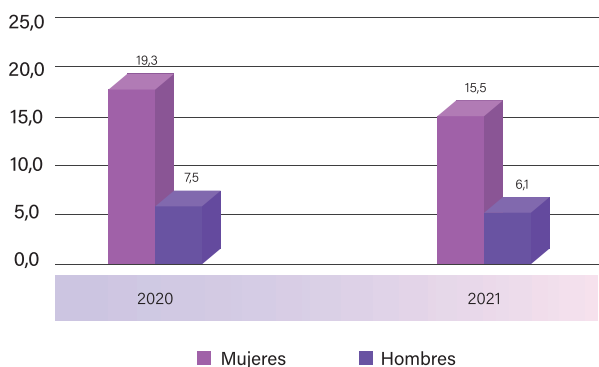
La tasa de desempleo (TD) refleja el desequilibrio que existe entre la oferta y la demanda de trabajo en la región; si bien la TD disminuyó en las mujeres en 4.8 puntos porcentuales y para los hombres 1.8 puntos porcentuales para el periodo bajo análisis, el indicador de desempleo es comparativamente mucho más bajo en los hombres que en las mujeres, el cual mostró un promedio de la TD de 7,3% y 19,6% respectivamente entre los años 2020 y 2021.

La brecha de género existente en la tasa de desempleo paso de 13,8 puntos porcentuales en el año 2020 a 10.8 puntos porcentuales para el año 2021, indicando que durante el año 2021 la recuperación por crisis generada por la pandemia de COVID-19 en los mercados laborales, impactó positivamente a las mujeres. Sin embargo, la brecha aún es grande. El descenso en la TD para ambos sexos y en especial para las mujeres responde según el Banco de la República (2021) a la recuperación del empleo tanto en áreas tanto rurales como urbanas y a que la oferta, es decir la participación laboral femenina volvió a aumentar, en sectores tanto formal e informal.

TASA DE DESEMPLEO ABIERTO (TDA)

La tasa de desempleo abierto según el DANE (2022), hace referencia a aquellas personas, mujeres y hombres que durante la semana de referencia no tiene un empleo, pero que declaran haber desarrollado alguna actividad encaminada a obtenerlo, es decir que hicieron diligencias en el día o mes y contaron con la disponibilidad permanente.

Gráfica 5. Tasa de desempleo abierto según sexo departamento del Cauca 2020-2021.



Fuente: Elaboración propia con datos de la GEIH (DANE)

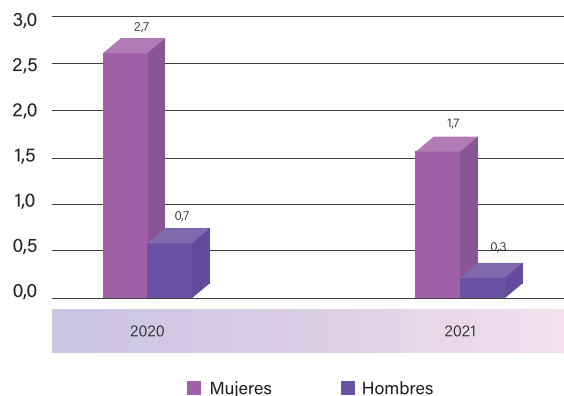
La tasa de desempleo abierto (TDA) muestra el número de personas que no tenían empleo, pero que contaban con la disponibilidad de trabajar de manera inmediata; así las mujeres mostraron una mayor intención que los hombres, ya que registraron tasas de 19,3% en el año 2020 y de 15,5% en el año 2021, cifras que doblan las tasas registradas por los hombres las cuales fueron de 7,5% en el año 2020 y 6,1% en el año 2021.

Lo anterior muestra que, cuando el nivel de desempleo resulta mayor como en el caso de las mujeres, así mismo estas se encuentran presionando más fuerte las vacantes, es decir, que cuentan con una mayor disponibilidad para trabajar, mientras que cuando el desempleo es menor como en el caso de los hombres para el periodo bajo análisis, la presión para acceder a un empleo es menor.

TASA DE DESEMPLEO OCULTO (TDO)

El desempleo oculto es una medición que muestra las personas que están sin empleo en la semana de referencia y que según el DANE (2022) no hicieron diligencias en el día o mes, pero sí en los últimos 12 meses; en este sentido, son personas que no realizan una búsqueda activa de trabajo por tres motivos: consideran que no es posible encontrarlo, carecen de motivación u oportunidades o porque no cumplen los requisitos que impone el mercado laboral.

Gráfica 6. Tasa de desempleo oculto según sexo en el departamento del Cauca 2020-2021.



Fuente: Elaboración propia con datos de la GEIH (DANE)

El desempleo oculto (TDO) muestra el mismo comportamiento que la TDA, aunque en magnitudes más pequeñas, es decir que es mayor en las mujeres que en los hombres, siendo la tasa femenina para el año 2020 de 2,7% y el año 2021 de 1,7% y la tasa masculina de 0,7% en el año 2020 y de 0,3% en el año 2021.

El desempleo oculto está mostrando que existe una mayor proporción de mujeres que con respecto a los hombres no estaban buscando empleo durante los años 2020 y 2021, esto significa que en el inicio de la pandemia es decir durante el año 2020, las mujeres que quedaron desempleadas y algunas se “retiraron del mercado laboral, debido a las escasas alternativas existentes en el contexto de crisis, a las dificultades para conciliar las responsabilidades familiares con el trabajo remunerado por el cierre de los centros educativos y de cuidados, entre otros” (Organización Internacional del Trabajo, 2022, pág. 4) lo cual explica la TDO de 2,7 %. sin embargo, para el 2021 las mujeres empezaron de nuevo a buscar trabajo.

TASA DE SUBEMPLEO

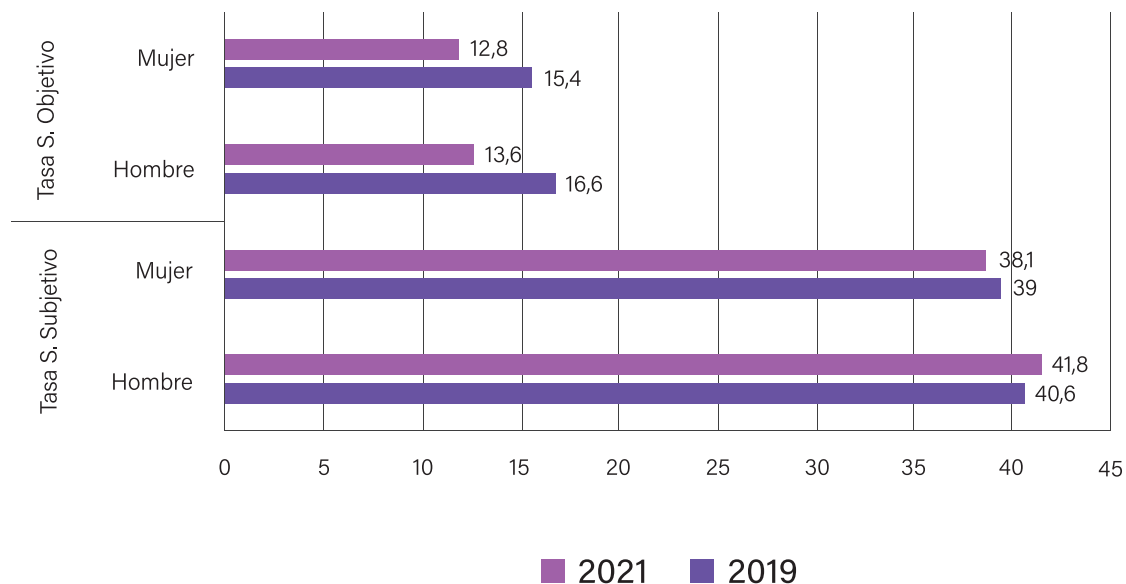
El subempleo, según Cerquera et al., (2020) es un indicador que mide la calidad del empleo desde la perspectiva de la oferta de trabajo considerando a los trabajadores que se sienten insatisfechos con su empleo, así como también mide el nivel de subutilización de la capacidad productiva de la población ocupada, la cual se divide en subempleo subjetivo y subempleo objetivo.

En este sentido, según el DANE (2022), la tasa de subempleo, es la relación porcentual entre el número de personas subempleadas (S), y el de personas que integran la fuerza laboral (PEA) y está compuesta por:

- Tasa de subempleo por insuficiencia de horas
- Tasa de subempleo competencias
- Tasa de subempleo por ingreso

TASA DE SUBEMPLEO SUBJETIVO Y OBJETIVO

Gráfica 7. Tasa de subempleo subjetivo y objetivo según sexo, en el departamento del Cauca 2019-2021



Fuente: Elaboración propia con datos de la GEIH (DANE)

En términos generales entre los años 2019 y 2021, la tasa de subempleo fue mayor en los hombres que en las mujeres, pues según Ávila, (2021) el subempleo de los hombres crece más rápidamente, porque para ellos este tipo de empleo representa una transición hacia o desde el empleo pleno, mientras que las mujeres tienen mayor dificultad de pasar de un sector a otro (p.14).

Por otra parte, las tasas de subempleo subjetivo y objetivo muestran decrecimientos para el año 2021 respecto al año 2019 excepto, la TSS en el año 2021 para los hombres.

En relación con el subempleo subjetivo que analiza a las personas que cuentan con un empleo pero están dispuestos a mejorar su nivel de ingresos mediante un mayor número de horas o mediante un labor más apropiada a sus competencias personales, se puede afirmar que la tasa femenina para el año 2019 fue de 39%, menor que la masculina que alcanzó el 40,6%, tendencia que se mantuvo dos años después, donde para el 2021, esta tasa registró en las mujeres una cifra de 38,1% y en los hombres 41,8%.

En este sentido, el periodo postpandemia significó para los hombres una mayor inconformidad con su situación actual de empleo, que, en las mujeres, lo cual podría responder a que los hombres recuperaron rápidamente los puestos de trabajo perdidos durante el año 2020, pero no bajo las mismas condiciones.

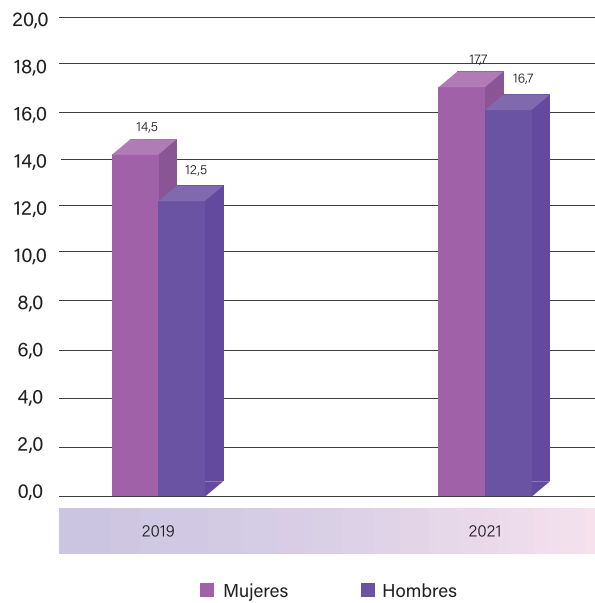
El subempleo objetivo mide "aquellos trabajadores que desean cambiar de trabajo y además han realizado una gestión para materializar su aspiración y están en disposición de efectuar el cambio" (Cerquera et al., 2020, 162); para el año 2019 la tasa masculina alcanzó el 16,6% por encima de la femenina que registró un 15,4%. En el año 2021 las tasas para ambos sexos disminuyen llegando a 13,6% para los hombres y 12,8% para las mujeres.

DETERMINANTES DEL SUBEMPLEO SUBJETIVO

Por otra parte, los tres determinantes del subempleo subjetivo incrementaron sus valores durante el periodo bajo análisis, siendo empleo inadecuado por ingresos el que posee las tasas más altas para ambos sexos, registrando valores en el año 2021 de 34,0% y 37,8% para las mujeres y para los hombres, respectivamente. seguido del empleo inadecuado por competencia con tasas de 20,9% en mujeres y 20,6% en hombres y en términos de insuficiencia de horas un 17,7% en mujeres y un 16,7% en hombres.

INSUFICIENCIA DE HORAS

Gráfica 8. Tasa de insuficiencia de horas según sexo en el departamento del Cauca 2019-2021.

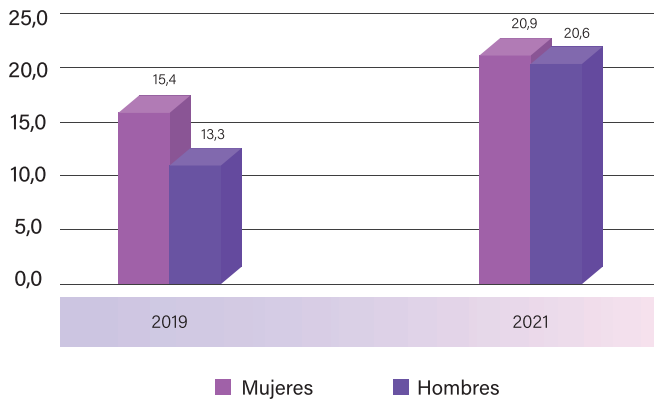


Fuente: Elaboración propia con datos de la GEIH (DANE)

En términos de insuficiencia de horas existe una leve mayor subutilización de la mano de obra de las mujeres que de los hombres por ellos la tasa fue de 17,7% y 16,7% respectivamente en el 2021; esto indica la insatisfacción referente a esta variable.

EMPLEO INADECUADO POR COMPETENCIAS

Gráfica 9. Tasa de empleo inadecuado por competencias según género en el departamento del Cauca 2019-2021.



Fuente: Elaboración propia con datos de la GEIH (DANE)

En términos de condiciones de empleo inadecuado por competencias durante el año 2021, aunque la brecha llega a 0,3 puntos porcentuales, la tasa femenina es mayor levemente, sobre la masculina, lo cual indica que las mujeres fueron en este año, un poco más propensas a emplearse en lugares que con insuficiente organización del trabajo, herramientas, equipamiento, formación e infraestructura deficiente. aunque esta diferencia disminuyó, ya que en el 2020 era del 2,1%.

EMPLEO INADECUADO POR INGRESOS

Gráfica 10. Tasa de empleo inadecuado por ingresos según sexo en el departamento del Cauca 2019-2021.



Fuente: Elaboración propia con datos de la GEIH (DANE)

Cabe destacar que, para el periodo posterior a la pandemia, es decir para el año 2021 existe un deseo manifestado por los trabajadores tanto mujeres, como hombres de cambiar su empleo actual, por cualquiera de los tres motivos ya expuestos; sin embargo, al analizar las tasas entre sexos, se puede apreciar como en el caso del empleo inadecuado por ingresos existe una brecha de 3,8 puntos porcentuales, debido a la mayor tasa de los hombres.

DETERMINANTES DEL SUBEMPLEO OBJETIVO

En relación a los determinantes de la tasa de subempleo objetivo que muestra a la población que no solo tienen el deseo, sino que también ha hecho gestión para materializar un cambio en sus condiciones laborales, en términos de insuficiencia por horas, las tasas disminuyeron para ambos sexos en el periodo posterior a la pandemia, alcanzando 6,8 puntos porcentuales, para los dos sexos en el año 2021 indicando que todavía existe una misma proporción tanto de hombres como mujeres que desean trabajar más horas ya sea en su empleo principal o secundario y tenían una jornada inferior a 48 horas semanales.

INSUFICIENCIA DE HORAS

Gráfica 11. Tasa de insuficiencia de horas según sexo en el departamento del Cauca 2019-2021.



Fuente: Elaboración propia con datos de la GEIH (DANE)

EMPLEO INADECUADO POR COMPETENCIAS

Gráfica 12. Tasa de empleo inadecuado por competencias según género en el departamento del Cauca 2019-2021.

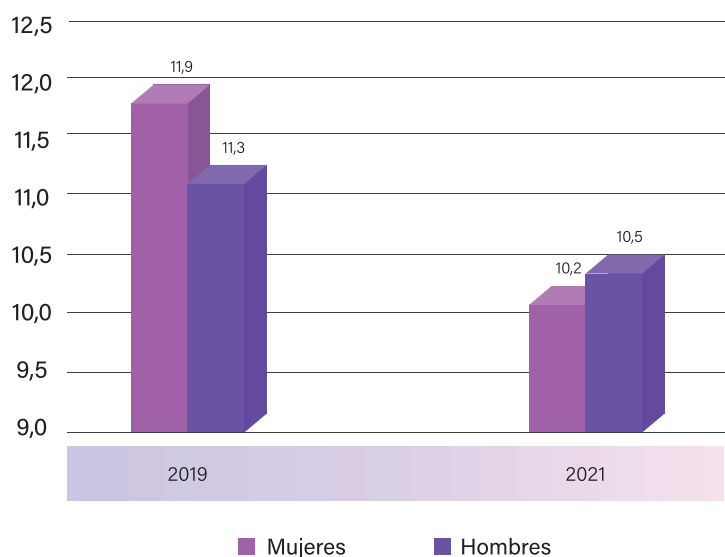


Fuente: Elaboración propia con datos de la GEIH (DANE)

En términos de condiciones de empleo inadecuado por competencias registraron un crecimiento en el año 2021 con respecto al año 2019, donde la tasa masculina alcanzó un 8,2% superior a la tasa femenina que fue de 7,7%, lo cual muestra que después de la pandemia para ambos sexos, los cambios la perspectiva sobre cómo los trabajos que buscan desempeñar se deben adecuar a las competencias que poseen.

EMPLEO INADECUADO POR INGRESOS

Gráfica 13. Tasa de empleo inadecuado por ingresos según género en el departamento del Cauca 2019-2021.



Fuente: Elaboración propia con datos de la GEIH (DANE)

finalmente, en términos de ingresos la tasa femenina se impuso en 2020, con un 11,9% sobre la masculina que fue de 11,3%, las cuales descendieron para el año 2021 alcanzando un 10,2% y un 10,5% respectivamente para mujeres y hombres. Además, estos datos, muestran claramente que el determinante de los ingresos es el que más contribuye con la percepción de una alta incidencia de condiciones de subempleo objetivo.

CONCLUSIONES

En Colombia como el en el departamento del Cauca, aún persisten factores determinantes sobre la decisión de participar o no del mercado laboral, los cuales son más complejos cuando se analizan desde un enfoque por sexos y dentro de un contexto específico como el fenómeno de la pandemia.

De manera general, en relación a los demás indicadores de empleo femenino, se puede afirmar que la PET en las mujeres (76,7%), es levemente mayor que la de los hombres; además, su participación en el mercado laboral mejoró, debido a que la TGP mejoró en 2021 al llegar al 51,2%, teniendo sin embargo una gran diferencia por debajo que la de los hombres, diferencia de 29,5%. La tasa de ocupación se incrementó hasta el 42,4% para el año 2021, aun cuando es notoria que la participación masculina en este mercado siempre sobrepasa a las mujeres. teniendo una brecha entre sexos, cercana al doble.

De acuerdo con los resultados observados, la pandemia en el año 2020, golpeó a las mujeres en el departamento del Cauca con una mayor tasa de desempleo (22%) que a los hombres (8,2%), esto podría explicarse, porque los sectores de la economía con mayor empleo de mano de obra femenina como lo son el comercio, hoteles, restaurante y turismo entre otros, sin dejar de lado el de los servicios domésticos fueron los más afectados durante el año 2020.

Es por eso que la brecha de género en términos de desempleo para el año 2020, alcanzó los 13,8 puntos porcentuales, la cual se vio mermada para el año 2021 a una brecha de 19,8 puntos porcentuales como respuesta a la lenta recuperación de los empleos. Sin embargo, la brecha aún es grande y la tasa de desempleo en las mujeres supera los dos dígitos (17,2%). Motivo por el cual estas siguen presionando en mayor medida el mercado laboral en términos de vacantes tal como lo refleja la tasa de desempleo abierto de 15,5% en 2021, mostrando una mayor disponibilidad para obtener un empleo.

En relación al desempleo oculto, el indicador muestra que el 2020 significó un alejamiento de las mujeres del mercado laboral, no solo porque perdieron su trabajo y no pudieron recuperarlo, sino por que debieron asumir roles generacionales como las responsabilidades familiares, que las convirtió en personas desocupadas que no buscaban empleo; lo cual explica que la TDO fuera de 2,7% en el año 2020; pero esta era fuerza de trabajo susceptible de regresar en el año 2021 cuando cambió la situación tanto económica como de trabajo del país, lo cual explica que la TDO bajara a 1,7%.

Durante la pandemia el nivel de empleo y su calidad disminuyeron, lo que generó un aumento del subempleo y en la subutilización de la capacidad productiva de la población, presentando tasas más altas en el subempleo subjetivo, entre 38% y 42%, siendo los más insatisfechos en 2020 y 2021 los hombres.

Por otra parte, los tres determinantes del subempleo subjetivo incrementaron sus valores durante el periodo bajo análisis, siendo empleo inadecuado por ingresos el que posee las tasas más altas para ambos sexos, registrando valores en el año 2021 de 34,0% y 37,8% para las mujeres y para los hombres, respectivamente.

En relación a los determinantes de la tasa de subempleo objetivo, los datos muestran claramente, que el determinante de los ingresos es el que más contribuye con la percepción de una alta incidencia de condiciones de subempleo objetivo. la tasa femenina se impuso en 2020, con un 11,9% sobre la masculina que fue de 11,3%, las cuales descendieron para el año 2021 alcanzando un 10,2% y un 10,5% respectivamente para mujeres y hombres.

De esta manera para el año 2021 se registraron mejoras frente a la disminución de la tasa de subempleo tanto subjetivo como objetivo, como consecuencia de la recuperación de los empleos perdidos por la crisis que generó el Covid-19.

Desde el ámbito de las políticas públicas, los gobiernos locales están llamados a tomar acciones que satisfagan las demandas no solo de la sociedad en materia de empleo, sino las demandas específicas de las mujeres en los temas laborales creando así, políticas con enfoque de género que les garantice equidad, condiciones de trabajo justa, inclusión laboral, fomento de los derechos laborales y empleos dignos, así el principal reto de las mujeres es y seguirá siendo ganar una mayor participación dentro del mercado laboral, que es liderado por los hombres.

REFERENCIAS

- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. Paris. Obtenido de <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Ávila, D. (2021). Trabajo y brechas de género en Colombia tras un año de pandemia. Obtenido de <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/kolumbien/17899.pdf>
- Banco de la República. (2021). Moderada recuperación del empleo en 2021 y dinámica de las vacantes en oficios automatizables durante la pandemia. Obtenido de <https://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/10013/reporte-de-mercado-laboral-abril-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Banco Interamericano de Desarrollo . (29 de agosto de 2018). Mayor crecimiento economico, menor participación laboral femenina. Obtenido de <https://blogs.iadb.org/igualdad/es/mayor-crecimiento-economico-menor-participacion-laboral-femenina/>
- Cámara de Comercio del Cauca. (2019). EL MERCADO LABORAL EN EL DEPARTAMENTO DEL CAUCA - 2019. Popayán. Obtenido de https://www.cccauca.org.co/sites/default/files/imagenes/boletin_7_mercado_laboral_cauca_2019.pdf
- CEPAL. (10 de febrero de 2021). La pandemia del COVID-19 generó un retroceso de más de una década en los niveles de participación laboral de las mujeres en la región. Obtenido de <https://www.cepal.org/es/comunicados/la-pandemia-covid-19-genero-un-retroceso-mas-decada-niveles-participacion-laboral>
- Cerquera, O., Arias, C., & Rojas, L. (2020). Determinantes del subempleo en Colombia: Un enfoque basado en un modelo Probit. El Ágora, 20(1). doi:<https://doi.org/10.21500/16578031.4193>
- DANE. (2021). Mercado laboral (Empleo y desempleo) Históricos. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo/geih-historicos#marco-2005>
- DANE. (28 de mayo de 2022). Empleo. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral>
- Eslava, A. (octubre de 2008). Mercado laboral colombiano: conflicto entre teoría y realidad. Ecos de Economía, 12(27), 75-100. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3290/329027263002.pdf>
- Ministerio de Trabajo. (2012). PLAN LOCAL DE EMPLEO. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia+para+la+Elaboracion+de+Plan+Local+de+Empleo.pdf/72606c2d-728f-70f0-0632-f6516ffab819>
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). América Latina y Caribe: Políticas de igualdad de género y mercado de trabajo durante la pandemia. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_838520.pdf

Elías Larrahondo Carabalí

Gobernador del Cauca (2020-2023)

Rosalbina Valdés Castillo

Secretaria de la Mujer Departamental

Noralba Zapata González

Secretaria de Desarrollo Económico y Competitividad del Cauca.

Dora Inés Castro Arango

Apoyo a la Coordinación del Observatorio de Asuntos de las Mujeres del CAUCA

Coordinadora del Observatorio de Asuntos de las Mujeres

Carolina Quelal Solano, Maritza Valdés

Kevin Arley Castro Sarria

Wilson Alberto Campo Trochez

Redacción y Análisis de Graficas