

ESTADO DEL ARTE: CONTEXTUALIZACIÓN DEL TRABAJO DECENTE PARA LA
MUJER EN LATINOAMÉRICA.

Karen Rocío Beltrán Cabrejo

Jandrey Surani Sierra Roa

Universidad Autónoma de Bucaramanga

Facultad de Ciencias de la salud

Programa de psicología

Bucaramanga

2019

ESTADO DEL ARTE: CONTEXTUALIZACIÓN DEL TRABAJO DECENTE PARA LA
MUJER EN LATINOAMÉRICA.

Karen Rocío Beltrán Cabrejo

Jandrey Surani Sierra Roa

Director(a) Doris Barreto.

Universidad Autónoma de Bucaramanga

Facultad de Ciencias de la salud

Programa de psicología

Bucaramanga

2019

Tabla de Contenido

	Pág.
Resumen	6
Introducción	7
Planteamiento del problema	11
Justificación	14
Objetivos	17
Objetivo General	17
Objetivos Específicos	17
Marco Teórico	18
Trabajo.	18
Historia del trabajo	19
Características del trabajo	19
Trabajo Decente	22
Categorías de la OIT sobre el trabajo decente	24
Empleo	24
Derecho de los trabajadores	25
Diálogo social	26
Protección social	27
Contexto actual	28
Metodología	29
Instrumento	
Resultados	
Discusión	
Referencias Bibliográficas	46
Fichas bibliográficas	

Lista de tablas

Tabla 1 Categorías del trabajo decente	31
Tabla 2 Unidades de análisis de las categorías y subcategorías del trabajo decente	38

Lista de figuras

Figura 1 Características del trabajo	21
Figura 2 Información por países	35
Figura 3 Clasificación bibliográfica	36
Figura 4 Clasificación de las categorías del trabajo decente	37
Figura 5 Subcategorías del empleo	42
Figura 6 Subcategorías de los derechos de los trabajadores	42
Figura 7 Subcategorías Dialogo social	43
Figura 8 Protección social	43

Resumen

Las mujeres constituyen la mitad de la humanidad y el 40% de la fuerza de trabajo mundial, es por ello, que son consideradas una proporción creciente de la mano de obra migrante en el extranjero, como trabajadoras, empresarias y proveedores de servicios, lo que contribuye activamente al desarrollo social y económico de los países. De allí la importancia de las mujeres dentro de los marcos equitativos del trabajo, por esto en 2015, la Organización internacional del trabajo -OIT expone que el trabajo decente es la oportunidad de acceder a un empleo justo y a su vez sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral derivando de esto cuatro componentes que integran el trabajo decente: el empleo, derechos de los trabajadores, protección social y diálogo social, por lo que en el presente documento se realiza una revisión bibliográfica de diferentes autores a partir de los cuales se toman en cuenta avances y dificultades que se han presentado en la implementación del trabajo decente para la mujer en Latinoamérica. Una vez analizados los hallazgos y comparados frente al contexto actual, surgen aspectos a tener en cuenta como la inclusión laboral de la mujer, la globalización y limitantes que han generado el enlentecimiento y el acceso de la mujer al mercado laboral, las investigaciones resaltan que a pesar del desarrollo de los países y sus mercados, la presencia de brechas de género existentes en la actualidad sigue siendo un tema preocupante que se debe abarcar y eliminar. Factores a evaluar como la desigualdad salarial, discriminación hacia la mujer, ausencia de protección social, y junto a la implementación de políticas públicas son considerados esenciales para garantizar el trabajo decente para la mujer en América Latina.

Abstract

Women constitute half of humanity and 40% of the global workforce, which is why they are considered a growing proportion of migrant labor abroad, such as workers, entrepreneurs and service providers, which actively contributes to the social and economic development of countries. Hence the importance of women within the equitable frameworks of work, which is why in 2015, the International Labor Organization -OIT states that decent work is the opportunity to access fair employment and in turn synthesizes people's aspirations During his working life, derived from this four components that integrate decent work: employment, workers' rights, social protection and social dialogue, so in this document a bibliographic review of different authors is made from which they take into account advances and difficulties that have arisen in the implementation of decent work for women in Latin America. Once the findings have been analyzed and compared against the current context, aspects to be taken into account, such as the labor inclusion of women, globalization and limitations that have generated the slowdown and access of women to the labor market, the investigations highlight that Despite the development of countries and their markets, the presence of existing gender gaps remains a worrying issue that must be covered and eliminated. Factors to evaluate such as salary inequality, discrimination against women, absence of social protection, and together with the implementation of public policies are considered essential to guarantee decent work for women in Latin America.

Introducción

Históricamente el concepto de trabajo ha sido caracterizado por disciplinas como la sociología del empleo, la economía, los enfoques de género entre otras, partiendo de las definiciones:

El trabajo se define como la fuente de valor de las economías, dando con ello un sentido más pragmático al capitalismo, es decir, el trabajo es el valor que este se permite dentro de una sociedad para la producción de su desarrollo y crecimiento Marx (1867). Por lo anterior, es asumido como una actividad clave en la autonomía del individuo.

Tomando contextos históricos, es pertinente decir que a mediados del siglo XIX el término trabajo se asociaba con el de “empleo” concepto ligado con la actividad de ingresos, derechos y protecciones sociales, así mismo estos conceptos darían el inicio a diferentes debates en el mundo que incorporarían la productividad del trabajador con la economía creciente, es decir, a modo de ejemplo se puede describir que en países orientales el desarrollo económico ha estado relacionado con el exceso en las jornadas laborales, y cuya problemática radica en la equidad del trabajo y la dignidad del mismo. Produciéndose con ello, que se lleve a cabo en diferentes organizaciones la implementación de programas para el mejoramiento de las condiciones de trabajo de los empleados enfocándose en la dignificación de dichas condiciones para los trabajadores.

Distintos autores coinciden en la importancia del trabajo para las personas.

Jahoda, Lazarsfeld & Seizel(1933) citado por Romero (2017,p125) mencionan que el trabajo es una variedad de representaciones propias de cada individuo, que se tienen respecto al trabajo,

a través de las cuales se establecen relaciones, identidades y la noción de manejo del tiempo, en función de las experiencias personales con el proceso de trabajo. De esta forma, el trabajo es considerado como una actividad que contribuye en el desarrollo individual de la persona y su relación y disposición generada hacia su entorno laboral.

Partiendo del concepto de trabajo, Neffa (2003) afirma:

El trabajo es una actividad, realizada por una o varias personas, orientada hacia una finalidad, la prestación de un servicio o la producción de un bien que tiene una realidad objetiva y exterior al sujeto que lo produjo, con una utilidad social: la satisfacción de una necesidad personal o de otras personas. (p.1)

Se entiende entonces que el trabajo involucra a todo el ser humano también abarca sus capacidades, tanto fisiológicas como biológicas, ya que involucra su fuerza física, junto con sus actividades psíquicas y mentales dentro de los procesos de aplicar, conocer, aprender y desarrollarse dentro de una tarea. También el trabajo es un medio por el cual la persona puede adquirir bienes y servicios, de la mano con una remuneración que le permita sustentar sus necesidades.

A su vez dentro del marco del trabajo las brechas de desigualdad de género se han presentado no solo en los primeros momentos de la historia sino a lo largo del desarrollo del trabajo y la inclusión de la mujer en este. A lo largo de la formación de la sociedad el papel de la mujer ha sido secundario, desestimando su valor real, situación que ha generado que se propicien movimientos feministas desde el siglo XX, los cuales han logrado conseguir la educación, el voto y el trabajo de la mujer, pretendiendo su autonomía respecto del hombre. A esto la novelista y filósofa francesa Beauvoir (1949), escribió el libro “El segundo sexo”, una obra enfocada al

feminismo, ya que describe a la mujer en una constante batalla, teórica sin solución como Igualdad vs. Diferencia, Esencialismo vs. Anti-esencialismo, Sexo vs. Género, etc., Beauvoir sostuvo que el “*sexo femenino es solamente un producto socio-cultural y que la mujer debe reconquistar su identidad desde sus propios criterios*”. Por ello ha suscitado que la mujer luche por la igualdad y la equidad para las actividades que se realizan en conjunto con el género masculino y esto incluye el respeto, la remuneración equitativa y el trabajo decente. (Álvarez, 2009).

Aquí ha de referirse entonces al rol de la mujer respecto al trabajo, y su papel en la sociedad, calificado como la percepción cambiante del mismo en las últimas décadas, este rol se debe a que la experiencia ha evidenciado y demostrado que las mujeres encajan a la perfección en un número de actividades mucho más amplias que las compatibles con la idea comúnmente aceptada de que son el “sexo débil”. (Pineda, 2005).

Los momentos de transformación del trabajo en las últimas décadas según Somavia (2014) han traído importantes efectos tanto para el trabajo en sí, como para quienes lo desempeñan, este fenómeno de innegables y serias repercusiones económicas, sociales y, por supuesto, jurídicas, ha empezado a generar inquietudes de estudio, desde finales del siglo XIX y durante buena parte del siglo XX debido a las regulaciones de protección del trabajo remunerado en todo el mundo.

Es así como en los últimos años se ha implementado el concepto de trabajo decente en los países promovido por la Organización Internacional del Trabajo OIT(1999) que se enfoca en incorporar y desarrollar la noción de trabajo decente como una alternativa fija para el desarrollo regional, aunque es un avance importante dado el tema y su trascendencia, los indicadores de los

países muestran que en una pequeña parte es cierto el avance, aunque lo que falta por abarcar es bastante en relación a las brechas que se siguen teniendo en pro del trabajo decente para la mujer.

En América Latina, estudios han descrito que desde la distribución del trabajo en los años cincuenta, algunos escritos de México, documentan sobre explotación de trabajadoras y evalúan negativamente el potencial emancipador de estas formas de trabajo: los empleos son inestables y mal remunerados, la segregación ocupacional entre trabajos “femeninos” y “masculinos” se reproduce, la vulnerabilidad económica y política de las obreras las obliga a aceptar condiciones de trabajo inferiores a las que tiene la clase obrera del país y dificulta su organización sindical, los controles que ejercen supervisores y gerentes en la fábrica reproducen la dominación patriarcal. (Arango, 2009).

Al tratar de analizar los elementos que permiten determinar el trabajo decente de la mujer en Latinoamérica, requiere de una investigación minuciosa sobre los diferentes estudios sociales, culturales y laborales que se han tejido alrededor del tema, ya que al efectuar la revisión de los elementos que componen el trabajo, éstos permiten determinar qué papel ha jugado la equidad en la construcción de un trabajo digno, y a que se hace referencia como el elemento esencial para la construcción de un trabajo decente.

Sin embargo, se ha dejado de lado el rol que desempeña la mujer y el impacto que suscita en él, autores como De la Garza (2000), han sustentado sus escritos en los problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo, enfocándose principalmente en la dificultad de la actividad laboral como centro de la creación de identidad de sujetos sociales, la diversidad del trabajo como núcleo de la acumulación del capital, la crisis de la centralidad del trabajo en la sociedad postindustrial, y el significado que adquieren dichos compromisos en el entorno de Latinoamérica.

Por lo anterior se pretende en este documento describir a través de un estado del arte la contextualización del trabajo decente para la mujer en Latinoamérica, teniendo en cuenta los cuatro elementos de la OIT: el empleo, derechos de los trabajadores, seguridad social y diálogo social, a través de una revisión documental que permita definir el alcance de este concepto, cuáles son sus dimensiones y cuáles los principales problemas del mundo en donde existe un marcado déficit en cuestiones de acceso a la cantidad y calidad de empleo.

Planteamiento del problema

La Organización de Naciones Unidas, ONU (2015) define el trabajo como "el medio por el que cualquier ser humano puede satisfacer sus necesidades básicas y afirmar su identidad; la forma en la que puede sustentar a su familia y vivir una existencia conforme a la dignidad humana." (p. 1).

A pesar del desarrollo del trabajo y los diferentes cambios que sobre el tema que se han generado a lo largo de la historia, se presentan diferencias considerables en términos de igualdad, equidad y garantías, es decir, actores de estos cambios como es el papel de la mujer en la evolución de la sociedad, no han generado la existencia de equidad, ya que pese al ingreso de las mujeres a la fuerza de trabajo, el avance a nivel educacional y el significativo aporte que estas realizan a la manutención de sus familias y el desarrollo de sus países, se presentan fuertes patrones de desigualdad de género en el trabajo.

En el año de 1999, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), aparece el concepto de trabajo decente, definido como "trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social"(p.2) .

Al hablar de trabajo decente se entiende de un desarrollo en las condiciones laborales que justamente aplicadas se complementan con la dignidad de la persona, esto implica remuneraciones justas y adecuadas, libertad para ejercer, equidad en la aplicación de las condiciones laborales, todo acompañado de seguridad y protección social. Por lo que las diferencias y las desigualdades se presentan en el ámbito laboral como un inconveniente que debe ser removido para poder avanzar y obtener un trabajo decente (OIT, 2015).

Tras esta situación, analizar la discriminación de la mujer mediante su accesibilidad al trabajo, no es tarea fácil; diversas organizaciones mundiales han registrado la lucha que desde el género femenino se ha incursionado en diferentes roles, Casanueva (2003) basándose en la situación del trabajo en España atribuido a la mujer, apunta al hecho de la dependencia de la mujer hacia el varón este supuesto impartido desde un enfoque cultural, Casanueva menciona que esto último ha propiciado el hecho de discriminar a la mujer, la dependencia generada hacia el varón con los imaginarios de manutención, trabajo y quehacer de las mujeres que quieren acceder al mundo del trabajo, esto se interpone en el desarrollo de la mujer y obstaculiza la inserción laboral de la misma, hecho que se ha seguido presentando durante la lucha de las mujeres por obtener su independencia laboral.

Así mismo las diferencias culturales y religiosas, que en últimas han enmarcado la problemática mundial de desigualdad, las cuales dejan sentir también su influencia al determinar el lugar que debe ocupar la mujer dentro de la sociedad, en épocas pasadas, la vida de la mujer transcurría en el cuidado de la familia y del hogar, situación que hasta la fecha no ha cambiado considerablemente, sorprende entonces que con el paso del tiempo, la mujer se ha empeñado en introducirse a un campo tradicionalmente reservado para el hombre, como el campo laboral; su

asociación al trabajo acarree un sin número de retos para su crecimiento laboral asociado al déficit en la inclusión en el contexto profesional.

Con todo esto las mujeres se encuentran en condiciones de desventaja frente a los hombres, en actividades más descalificadas, en ocupaciones de manera tradicional las cuales son vistas como una extensión o complemento de las actividades y habilidades domésticas, las mujeres suelen ser desde esta perspectiva quienes se instauran dentro los sectores más pobres, siendo una de las razones la discriminación de género, y a su vez quienes carecen de acceso a la educación, capacitación y financiamientos, tampoco cuentan con el apoyo en el cuidado de los hijos, sus tiempos de ocio, y participación social en la toma de decisiones, ahora frente al mercado laboral,

Horbarth y Gracia (2014) refieren que:

Una conducta puede ser considerada discriminatoria en el mercado de trabajo cuando empleadores o trabajadores tienen un trato diferencial hacia individuos de determinados grupos sociales en el proceso de reclutamiento, desempeño y promoción; este trato está fundado en criterios distintos a las calificaciones y méritos requeridos para desempeñar una actividad productiva” explican a su vez que las prácticas discriminatorias son consecuencia o se producen por medio de prejuicios, preconcepciones y estigmas sobre personas y grupos (p. 2)

Por ello, existe el hecho de no poder acabar con la discriminación en la mujer ya que es un problema que se desencadena en todos los aspectos de la vida. La equidad de género es un elemento importante y representativo de la Agenda de Trabajo Decente, esto significa, en primera instancia, que las brechas de desigualdad en la situación de hombres y mujeres deben

tener una amplia consideración al analizar cada una de las dimensiones básicas de esa Agenda: los derechos en el trabajo, la necesidad de mejores empleos y nuevas alternativas, la estructuración sólida de la protección y el diálogo sociales. En segundo lugar, significa que esta dimensión debe tener como eje fundamental el estudio de los déficits de trabajo decente y como se definen se implementan las estrategias, políticas y acciones dirigidas a su abolición OIT (2006).

Por todo esto el contexto de inserción laboral para la mujer no ha contado con las condiciones y las oportunidades que según las organizaciones que promueven el trabajo decente se deben garantizar, en consecuencia a esto han surgido alternativas de trabajo que otorgan un sustento pero vulneran sus derechos como trabajadoras, ya que el empleo y los desafíos sociales siguen siendo agudos en la mayoría de los países emergentes y en desarrollo, como ha sido documentado por la OIT (2010), la cual afirma que más de la mitad de los trabajadores del mundo en desarrollo (es decir, casi 1.500 millones de personas) están en un empleo vulnerable. Estos trabajadores tienen menos probabilidades que los asalariados de contar con acuerdos laborales formales, contar con la protección social y la seguridad social, o tener ingresos regulares.

Por lo anterior es fundamental determinar ¿De qué manera se refleja la contextualización del trabajo decente para la mujer en Latinoamérica?

Justificación

La presente investigación tiene como objetivo desarrollar un estado del arte sobre la contextualización del trabajo decente para la mujer en Latinoamérica, desde la búsqueda

bibliográfica sobre el tema y la recolección de información, para ello se abarcaron diferentes fuentes en términos de cultura y sociedad, basadas en países de América Latina, teniendo en cuenta una perspectiva más amplia acerca de la situación de la mujer desde sus inicios en el mercado laboral, su trayectoria, así como las limitaciones que se han presentado durante los años y las razones atribuidas desde dichos autores abordados para ser analizadas y expuestas en este documento.

Este análisis es un aporte importante para la discusión de la situación laboral de la mujer, el abordaje de las problemáticas en las que se ha visto inmersa en relación a la inclusión laboral es un tema que se ha trabajado, pero que aún sigue sin tener una solución positiva para la mujer en términos del cumplimiento e implementación del trabajo decente, las estadísticas y los estudios encontrados con relación a la discriminación de la mujer, la desigualdad laboral, la protección social ausente, y el poco o nulo acceso al diálogo social, son temas que aun se presentan dentro de la situación laboral de la mujer por esto la importancia de realizar la búsqueda histórica que llega hasta la actualidad con avances diminutos de los temas mencionados y que a pesar de tener organizaciones como la OIT trabajando en la implementación del trabajo decente, no ha sido suficiente para generar en los estados el desarrollo global de la situación laboral de la mujer.

Partiendo de la idea de trabajo decente propuesta por la OIT y la construcción de la línea del tiempo en el que se instaure la norma y se le da una representación al trabajo de la mujer, se fundamenta en los índices de discriminación que aún se mantienen en Latinoamérica, soportando estos mismos los informes de la CEPAL, ONU, y en Colombia por ejemplo el Departamento administrativo nacional de estadística (DANE), lo cual hizo que la investigación realizada

tuviera una serie de aspectos importantes tenidos en cuenta para ser analizados en torno al trabajo decente de la mujer en América latina.

De la mano con esto el (DANE) citado por Calderón H (2018) se pronunció de la siguiente manera: en un país como Colombia existen aproximadamente más de 24.350.000 de mujeres y 23.715.000 hombres sin embargo estas cifras no se ven reflejadas en el panorama laboral colombiano, siguiendo a esto y aunque el número de mujeres es superior, con respecto a la inclusión laboral es por el contrario inferior, en el mismo hecho los porcentajes de la población económicamente activa arrojaron que las mujeres ocupaban un 43.3% frente a los hombres con el 56.7% lo que reiteró que la población desempleada en mayoría pertenecen al género femenino.

Así mismo en el 2018 la OIT se pronunció con un porcentaje acerca de la tasa de desempleo de la mujer en América Latina durante el primer semestre del año 2017 en donde el 8.8% se le atribuye a la mujer desempleada en comparación frente a las cifras de cuatro años atrás en donde ocuparon el 6.1% es decir hubo un crecimiento en el desempleo lo cual permitió determinar que el avance en la inserción de la mujer en el mercado laboral retrocedió y generó una de las cifras más altas publicadas por la OIT, seguido de esto las cifras de informalidad se encontraron en el 53% es decir más de la mitad de la población labora dentro de los regímenes laborales vulnerables sin garantías para la estabilidad laboral y derechos. Más tarde la tasa de desempleo en Colombia según el DANE para la mujer fue de 11% frente a 7.8% de los hombres registrado para el año 2018.

Recopilando toda la información obtenida a partir de las tasas de desempleo y participación activa de la mujer dentro del mundo laboral se considera la implementación de medidas que

eviten exacerbar la creciente del desempleo femenino, a su vez este hecho permite reducir la tasa de pobreza puesto que la consecuencia del desempleo genera condiciones de vida vulnerables.

Los estados y sus políticas de trabajo deben generar estrategias y mantenerse al margen dejando a un lado la discriminación y desigualdad de género, que probablemente empeorarán frente a crisis financieras y económicas. El sexo no es un indicador de competencia, y la decisión de reclutar, capacitar o promover a mujeres, debe basarse siempre en razones tales como las habilidades y los requisitos inherentes al trabajo. De la mano con esto, se acepta ampliamente que las inversiones a largo plazo en capital humano desempeñan un papel clave en la mejora de la productividad y el crecimiento. Las mujeres y los hombres deben ser conscientes de sus derechos, como la libertad de asociación y la negociación colectiva vistos como instrumentos clave para exigir y lograr un trabajo decente.

Objetivos

Objetivo general

Desarrollar un estado del arte de la contextualización del trabajo decente para la mujer en Latinoamérica, desde la búsqueda bibliográfica, recolección y análisis de información.

Objetivos Específicos

Clasificar los indicadores y los componentes del trabajo decente para la mujer en América Latina en relación con el mercado laboral.

Identificar las distintas brechas del trabajo decente y la desigualdad de género en América Latina.

Marco Teórico

El presente marco teórico, se organizó de la siguiente manera: en primera instancia se hablará sobre el concepto del trabajo, su historia, características. En segundo lugar, se aborda el trabajo decente y sus diferentes categorías.

Trabajo.

Según la OIT (2013), el trabajo se define como... *“el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos”*.

Existen diferentes definiciones de trabajo, algunas se centran en las transformaciones del hombre por su práctica, otras se limitan a conocer el impacto económico del mismo, pero éste va más allá que simples apreciaciones, el trabajo incide directamente en la aceptación de las personas en su desempeño, social, cultural, económico e individual.

El trabajo es todo esfuerzo consciente y voluntario orientado hacia la transformación de la naturaleza, y su utilización, ligada a la satisfacción de las necesidades humanas; lo cual permite determinar que ha sido el eje del desarrollo social, intelectual y biológico de la humanidad. Por tanto el trabajo es fundamental para la supervivencia del hombre. (Marx, citado en Paguara, 2010, p. 56).

Cabe destacar que varios teóricos han gestado una definición de trabajo, la cual se centra como aquella acción en efecto que es resultado de la actividad humana, según la historia, el hombre desarrollaba elementos de trabajo como la agilidad para su supervivencia, que se

representaba principalmente en la agricultura, con el transcurrir de los años esta actividad laboral ha estado concentrada en función a todos los aspectos de la evolución de la humanidad.

Para Borges (1997) el concepto de trabajo se refiere a “una cognición multifacética, que tiene un carácter histórico, dinámico y subjetivo” (p.179). En el que refleja la historia personal y cómo el individuo interpreta y le da sentido a la vida.

Por otro lado, De la Garza (2007) citado por Romero (2017, p.123) menciona que el trabajo se relaciona con una serie de motivaciones, las cuales se vinculan con la actividad misma del trabajo. Es decir, ya no es solo hacer el trabajo de forma mecánica, asumir un tiempo para poderlo hacer, sino también una serie de vínculos como las relaciones sociales que se gestan cuando se realiza un trabajo, la satisfacción de haber realizado una labor que se considera gratificante, el crecimiento personal, entre otras.

Historia del trabajo

Etimológicamente el trabajo es sinónimo de sufrimiento y/o de inmovilización forzada, ya que proviene del *latin Tripaliare que* desciende de *tripalium* que era un yugo hecho con 3 palos con los cuáles se amarraban a los esclavos para trabajar, sin embargo, la definición de la economía del siglo XVIII atribuyendo la virtud de estar en el origen de la producción material de la vida humana.

En la etapa esclavista el trabajo fue catalogado como el surgimiento de la división Social del mismo y se creó la división de clases entre Amo y esclavo, estas sociedades comenzaron hace más de 6000 años aproximadamente, sus antecedentes datan cuando los clanes y tribus comenzaron a asentarse en distintos lugares, pasando de ser nómadas a establecer territorios, esto llevó a consolidar la Propiedad Privada y generar las rupturas económicas, ya que quienes

poseían la propiedad eran la clase dominante y quienes no la poseían eran los dominados. (Rieznik, P. 2001).

Es ahí, en el que autores como Engels (2001) citado por Gould (2010, p3) “Cuando la riqueza se acumuló, pequeños grupos de hombres alcanzaron poder y obligaron a otros hombres a trabajar para ellos”, centralizan el trabajo, siendo fuente de toda riqueza y la fuerza motriz de la evolución humana, fue considerado con el mismo valor o status de aquellos que trabajaban para los gobernantes, por ende los más poderosos gobernaban a su voluntad, esto se debía a que quienes se adueñaron de la tierra lo hacían generalmente por la fuerza, y así tomaban los vencedores las mejores tierras, y para mantener ese orden necesitaban mantenerlo a través de la fuerza, por ello nacieron milicias que posteriormente se transformaron en ejércitos.

Se establece entonces la sociedad feudal, caracterizada por lo tanto en una división social marcada entre señor y siervo, se establece una vez cae el imperio romano y hay una posesión importante por parte del clero, las religiones pasaron a ser principalmente monoteístas, la producción era esencial a través del taller, los círculos políticos eran los feudos y existió la

Autarquía económica, es decir, el reino hacia los productos que consumía. La sociedad Feudal se basaba en que el Señor Feudal le entregaba protección al vasallo y un pedazo de terreno para cultivar a cambio de lealtad y trabajo para el mismo. (Machado, 2010).

Luego vino la revolución industrial, en ella la economía se basó en la manufactura, los trabajadores fueron libres, debido a las condiciones injustas de los mismos, se originó el derecho de los trabajadores llamada legislación industrial. Desaparecieron los talleres artesanales, los obreros dejaron de ser dueños del fruto de su trabajo para ser considerados mano de obra, comenzó el aumento de la población, se establecieron los salarios y los horarios laborales generando que toda la familia debiera trabajar incluso los niños.

Para la segunda revolución industrial llegaron desarrollos útiles para el ser humano y el desempeño laboral, como la electricidad, la creación del bombillo, el radio transmisor, el automóvil de combustión interna, lo que generó la creación de nuevas industrias y con esto oportunidades laborales para las personas, es importante destacar que la electricidad abrió puertas para el desarrollo humano y sus actividades, el radio extendió medios de información e incentivo a grandes avances que se presentan en la actualidad, seguido de esto la tercera revolución industrial que ha marcado las nuevas generaciones y han generado un sin número de cambios sociales ha sido la creación de elementos inteligentes, en los últimos 30 años del siglo XX, de la mano con la cuarta revolución descrita como la aplicación del Internet a la industria en el manejo de los productos, usándose la digitalización, a su vez la apertura de medios de transporte generados por la aviación que a su vez ha generado empleo de las ahora grandes aerolíneas, la energía atómica, y la cibernética, la cual es hoy en día un elemento innovador y sumamente útil para evitar el enlentecimiento de los procesos, es decir con los avances tecnológicos se han abierto oportunidades para desarrollar implementos que hacen la calidad de vida del ser humano más práctica, en las industrias existen máquinas que ejecutan procedimiento de manera más rápida lo que genera producción en las empresas las cuales son manejadas por personas, la información por medio de los computadores y el internet llega hoy en día a sectores alejados, e incentiva a la búsqueda y adquisición del conocimiento, permite la comunicación desde distintos lugares del mundo, en el ámbito laboral las revoluciones que se han generado a lo largo del tiempo han permitido al ser humano desarrollarse y superarse, la globalización y la actualización de las industrias han creado oportunidades laborales, abriendo nuevos enfoques

laborales como el marketing digital, inversiones, entre otras ocupaciones que generan ingresos en el ser humano.

Características del trabajo

Hackam y Oldham (1975) a través de su libro *Características del trabajo*, determinaron que la motivación interna constituye a la realización eficaz y satisfactoria del trabajo, es decir, cuando el individuo está interesado en realizar a cabalidad su labor por los sentimientos internos positivos que le genera una disposición, en vez de depender de factores externos (como el pago de incentivos o los halagos del superior) como motivación para trabajar de manera efectiva.

Las características los autores las nombraron dimensiones centrales del puesto para determinar la motivación, determinaron cinco entre las que se encuentran:

La variedad de habilidades: Es el uso de las capacidades para desempeñar diversas tareas y las realice satisfactoriamente.

Identidad de la tarea: Cuando la persona trabaja en su actividad de principio a fin en su totalidad y ve un resultado tangible.

Importancia de la tarea: El grado en que el trabajo desempeñado afecta la vida del empleado dentro y fuera de la organización.

Autonomía: La medida en que la actividad laboral le permita al empleado libertad e independencia en el proceso de ejecutar eficazmente su trabajo.

Retroalimentación: El empleado recibe la información clara y efectiva con que realiza su trabajo.

Por lo anterior, dicha motivación obedece a tres tipos de necesidades de desarrollo personal, lo que denominaron como estados psicológicos:

El primero es sentir que el trabajo tiene significado, el empleado considera que su puesto es importante, en el que identifique las tareas que realice y a su vez le encuentre sentido a esas funciones asignadas. Por consiguiente, es lo que se obtiene en las primeras tres dimensiones (variedad de las habilidades, identidad de la tarea, importancia de la tarea).

El segundo percibir que está en función de su esfuerzo e iniciativa le permite sentirse satisfecho con el logro obtenido, lo que adquiere por disponer de autonomía cuando desempeña su labor. Aquí se incluye la cuarta dimensión (autonomía).

El tercero conlleva a que el empleado debe conocer si su desempeño y el resultado de su trabajo han sido correcto. Por ende se incluye la quinta dimensión la cual tiene que ver con la retroalimentación.

En consecuencia, Los trabajadores que tengan alta necesidad de crecimiento responderán de forma positiva a los estados psicológicos críticos, el grado de satisfacción y la necesidad de autorrealización generan una relación óptima entre las características básicas de las tareas y los resultados deseados del trabajo.

Pero si por el contrario se afectan los estados psicológicos, el sentido de la experiencia será insatisfactoria ya que inciden en situaciones de ausentismo, la falta de motivación o el incumplimiento de las labores a realizar.

Basado en este modelo sustentado por Hatman y Oldham (1975) se presenta la siguiente figura que caracteriza el trabajo:

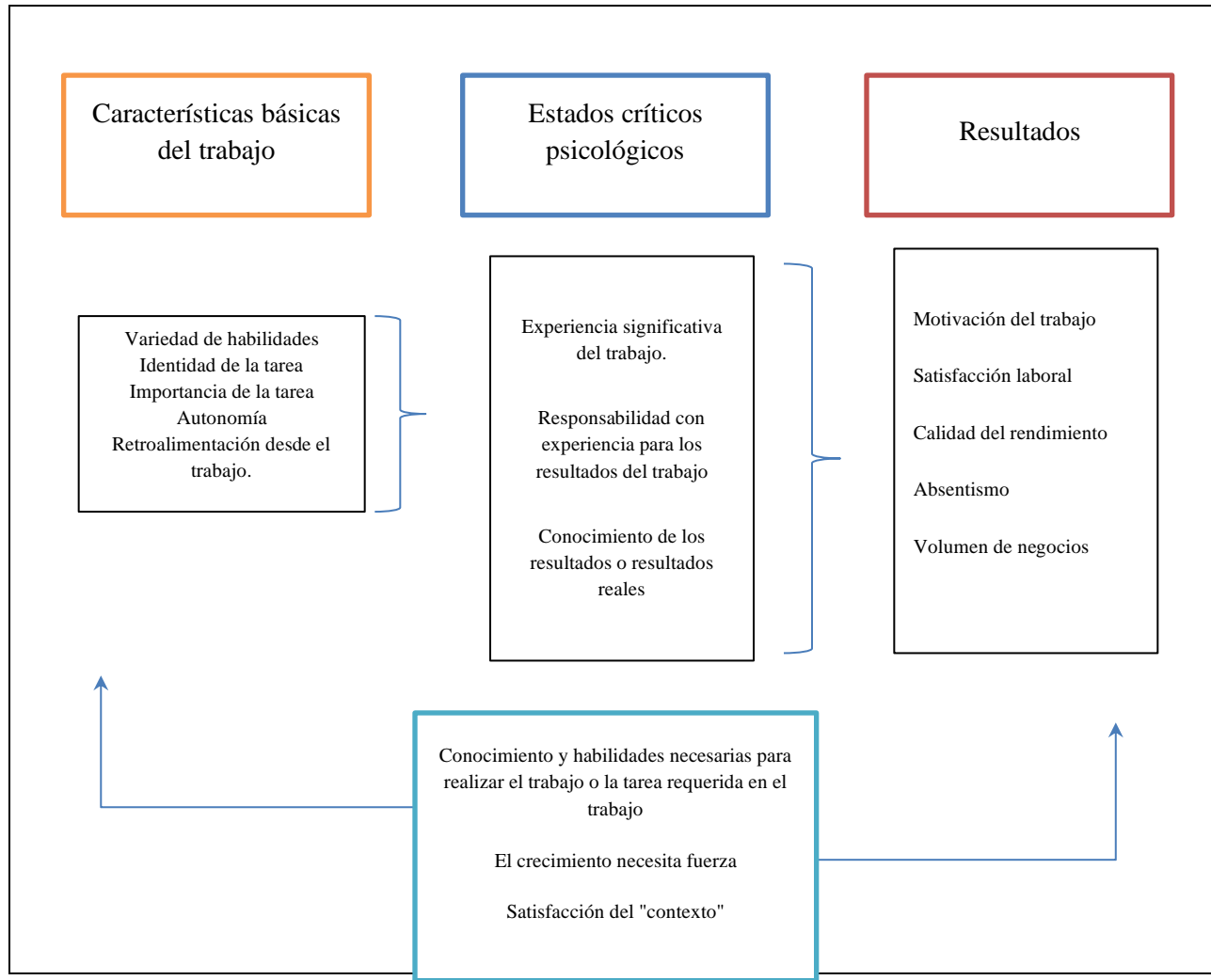


Figura1. Características del trabajo – modelo.

Fuente: Adaptación modelo de Hatman y Oldham (1975).

Concepto de trabajo en la psicología organizacional

La psicología de la salud en las organizaciones surge con el objetivo de mantener espacios laborales sanos y seguros para los trabajadores en términos psicológicos. Al transcurrir de los años se ha convertido en un tema principal de estudio.

A finales de la década de los ochenta, un equipo de investigadores conformaron The Meaning of Working International Research Team (MOW) indagaron y definieron el trabajo

como un constructo psicológico, en el que tiene importancia las creencias, experiencias de los individuos en los contextos organizacionales y el valor que ellos mismos y los grupos le atribuyen al trabajo (MOW, 1987). Identificaron tres variables del significado del trabajo: la centralidad, la cual es definida como el grado de importancia que el trabajo tiene en la vida de un individuo en algún punto dado del tiempo. Es decir, el valor que las personas le atribuyen al trabajo. En segundo lugar se encuentra las normas sociales que abarca las expectativas sobre los derechos y deberes del trabajo. Posteriormente Los componentes normativos atribuida a la responsabilidad y compromiso organizacional.

Raymond (1990) estableció que lograr que las personas desarrollen eficientemente las funciones asignadas en el puesto de trabajo, incide en que sean valoradas en el ejercicio de su actividad laboral. Lo que posibilita la satisfacción y el bienestar en el trabajo con resultados favorables en conocimiento, destrezas y habilidades. El trabajo satisface a necesidades socio psicológicas y a también económicas que en ocasiones impulsa al fortalecimiento de la autoestima y crear la oportunidad para mantener un ambiente óptimo en el contexto laboral.

Por otro lado, de acuerdo a la opinión de Borges (1998) “Los individuos construyen el significado del trabajo en su proceso de socialización, cuando se apropian de contenidos referentes a las concepciones formales del trabajo, a la estructura social de las organizaciones y a los aspectos socioeconómicos de las ocupaciones y del ramo de actividad” (p.180). Es por lo anterior que se destaca cuando el individuo atribuye significado al trabajo se relaciona con componentes de posibilidades y acciones para un equilibrio familiar, personal, social entre otros.

En tanto que actividad específicamente humana, permite que las personas asuman determinados roles, brindando oportunidades para la interacción social. A su vez, establece derechos y deberes y posibilita la inclusión en la sociedad. (Neffa, 2003).

Es así, De la Garza (2007) considera que “contar con un trabajo se relaciona con motivaciones vinculadas a la actividad misma del trabajo de las relaciones sociales, la satisfacción de haber realizado una labor que se considera gratificante permiten un crecimiento personal que no solo constituye un valor instrumental” (p .17), es decir, no se limita únicamente al tema económico, sino también de un aspecto expresivo y final constituido por las metas. Por lo siguiente, se establece que la actividad laboral tiene una importancia fundamental en el desarrollo de proyecto de vida y en la construcción de identidad (Aisenson, 2002).

Trabajo Decente

Varios autores han centrado sus escritos con relación al concepto del trabajo decente, el cual está atravesado por dos ejes; los impactos de la globalización (Giddens, 2000; Somavía, 2002; Stiglitz, 2002) y la “profecía del fin del trabajo” de la sociedad salarial, de su carácter central en las relaciones sociales (Gortz, 1980; De La Garza, 1999; Rifkin, 1996; Méda, 1995).

El Trabajo decente es un concepto propuesto por la OIT para establecer las características que debe reunir una relación laboral para considerar que cumple los estándares laborales internacionales, de manera que el trabajo se realice en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. La globalización, la irrupción de la sociedad de la información, de las nuevas tecnologías de la comunicación y la aparición de una nueva relación capital/trabajo, aceleraron la tercerización de la economía y, definitivamente, hicieron desaparecer la industria

pesada y la manufacturera. Se desencadenó una dramática reasignación de recursos productivos de un sector a otro. También humanos y laborales. (Min Trabajo, 2017).

Gahai,D. (2003), manifestó que basados en el concepto mundial que reúne los elementos tales como; el empleo, la protección social, los derechos de los trabajadores y el diálogo social, estos abarcan diferentes filosofías que deben analizarse, es decir, el empleo abarca todas las clases de trabajo y tiene facetas cuantitativas y cualitativas. Así pues, la idea de «trabajo decente» es válida tanto para los trabajadores de la economía regular como para los trabajadores asalariados de la economía informal y los trabajadores autónomos (independientes)

Así mismo, la OIT en su portal oficial, menciona la definición del trabajo decente:

El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres. (OIT, 2017).

Es por ello que las transformaciones sociales y los fenómenos económicos que se presentan en el mundo, han llevado a los Estados a proponer reformas que armonicen con los nuevos esquemas de desarrollo, esto ha permitido que a la realidad laboral se le sumen novedosos agentes e instituciones que obligan a definir nuevos lineamientos tanto en las políticas gubernamentales, como en las estrategias de las organizaciones y grupos de trabajadores, pero

sin desconocer los principios y derechos fundamentales en el trabajo, los cuales son necesarios para el mantenimiento de la justicia y de la paz.

Actualmente los países en el mundo entero, han diseñado diversas reformas no solo en el campo laboral sino en cuanto a la protección y la seguridad social; reformas que no son suficientes para corregir los desequilibrios que se presentan en nuestro entorno si todos no somos conscientes de la responsabilidad que asumimos frente a las relaciones laborales. Es imperativo entonces, en primer lugar, y tal como lo propone la OIT, comprender el contenido de lo que significa el “trabajo decente”, con el fin de hacerlo prevalecer en todas las circunstancias y modalidades en donde una persona pone al servicio de otra su energía y conocimiento.

Categorías de la OIT sobre el trabajo decente

Los ajustes adecuados para los tiempos de jornadas laborales, constituyen una parte esencial del Trabajo Decente, este es un elemento sustantivo proporciona indicadores relacionados con el empleo y las actividades productivas dentro de los entornos empresariales, pero también dignifica la labor como tal. Para comprender sustancialmente las indicaciones de la Organización Internacional del trabajo, ésta definió cuatro categorías así:

Empleo

El concepto de empleo se refiere a la oferta de mano de obra para la producción de bienes y servicios económicos (es decir, se refiere a la actividad productiva dentro de los límites de producción) según lo definen los sistemas de cuentas y balances nacionales de las Naciones Unidas durante un período de referencia específico. (OIT, 2013 p 92).

El empleado se caracteriza como todas las personas en edad laboral que durante un breve período de tiempo específico, como una semana o un día, se encuentran o encontraban en las siguientes categorías: a) empleo remunerado (ya sea en el trabajo o en el trabajo pero no en el trabajo); o b) autoempleo (ya sea en el trabajo o con una empresa, pero no en el trabajo). La ausencia temporal del trabajador incluye razones tales como enfermedad, licencia de maternidad y paternidad, vacaciones, entrenamiento y conflictos industriales. (p93).

Para fines operativos, la noción de "algún trabajo" puede interpretarse como trabajo durante al menos una hora. Las personas empleadas incluyen a las personas en edad laboral que trabajaron durante al menos una hora durante el período de referencia como trabajadores familiares contribuyentes (anteriormente conocidos como trabajadores familiares no remunerados) que trabajan en una empresa familiar, esto se considera empleo así no haya formalidad en la constitución, según OIT, esta clasificación debe dignificar la actividad ejercida

Derecho de los trabajadores

Según la OIT existe un acta para defender y proclamar la defensa de los derechos de los trabajadores, esta fue adoptada en 1998, la Declaración compromete a los Estados Miembros a respetar y promover los principios y derechos en cuatro categorías, ya sea que hayan ratificado o no los convenios pertinentes. Estas categorías son: la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, la supresión del trabajo forzoso u obligatorio, la derogación del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Si bien es cierto que los países miembros de esta proclamación obtuvieron un compromiso, este es respaldado por un procedimiento de seguimiento, y cuyas observaciones son consideradas por el Consejo de Administración de la OIT, así mismo, el derecho fundamental de

la no discriminación en el empleo y la ocupación para todas las mujeres y hombres debe estar en el centro de las políticas de recuperación y de acción para reducir la pobreza a fin de lograr un crecimiento más sostenible y sociedades más justas. La respuesta correcta incluye legislación, creación de instituciones, sensibilización, acción voluntaria por parte de los interlocutores sociales y un cambio en las actitudes a través de la educación.

Diálogo social

El diálogo social abarca todo tipo de negociaciones, consultas e intercambio de información entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre temas de interés común. Abarca tanto los procesos tripartitos como las instituciones de diálogo social, como los consejos sociales y económicos; instituciones, como sindicatos y organizaciones de empleadores; y procesos, como la negociación colectiva. (OIT, 2013)

Por lo tanto, el diálogo social desempeña un papel clave en la consecución del objetivo de la OIT de promover oportunidades para que mujeres y hombres obtengan trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.

Los indicadores del diálogo social son un elemento importante para medir el progreso del trabajo decente. La medida en que los derechos al diálogo social se ejercen efectivamente se refleja, entre otros, en cuatro indicadores estadísticos.

Estos indicadores se caracterizan por:

Tasa de densidad sindical, es decir, un sindicato se define como una organización de trabajadores independiente, constituida con el propósito de "promover y defender los intereses de los trabajadores".

Tasa de densidad de organización de los empleadores: el denominador se deriva de fuentes de datos basadas en registros comerciales, su cobertura también es limitada a empresas formales.

Este indicador recomienda considerar los datos sobre el tamaño relativo del sector informal, a condición de que estén disponibles, en el análisis de la densidad de la organización de los empleadores, a fin de informar sobre la representatividad general de estas organizaciones.

Tasa de cobertura de negociación colectiva: días no trabajados debido a huelgas y cierres empresariales; esto incluye el número de bloqueos, número de establecimientos involucrados, tiempo no trabajado, es decir, es esencial analizar estos indicadores dentro del contexto económico y social (especialmente con referencia a los indicadores económicos de crecimiento y productividad laboral) y en relación con los cambios en el empleo oportunidades / ganancias y en disposiciones legales, por ejemplo, en materia de seguridad social, terminación de empleo y derecho de huelga, etc. (OIT, 2013).

Protección social

Es importante garantizar que las medidas de estímulo no se detengan prematuramente y que en todos los países se proporcionen los elementos básicos de protección social que garanticen el acceso a la salud, la educación, la vivienda y un ingreso salarial justo.

Una adecuada protección social incluye las políticas que abarcan los beneficios de la atención a la salud, el cuidado de los niños y la seguridad de los ingresos para los grupos vulnerables, como las personas mayores y las personas con discapacidad. Es por ello que el documento conjunto OIT-FMI (2010), señaló la necesidad de estrategias de reducción del déficit para estar bien coordinados y vinculados con equidad en el reparto de las cargas y beneficios del ajuste, a fin de evitar un impacto desproporcionado de las medidas de consolidación fiscal sobre las personas más vulnerables en el mercado laboral, incluyendo a las mujeres y personas vulnerables.

La protección social cubre todas las medidas que brindan beneficios, ya sea en efectivo o en especie, para brindar amparo, entre otras cosas, de:

La falta de ingresos laborales (o ingresos insuficientes) causados por enfermedades, discapacidades, maternidad, lesiones laborales, desempleo, la vejez o la muerte de un miembro de la familia; Falta de acceso o acceso inasequible a la atención médica; apoyo familiar insuficiente, especialmente para niños y adultos dependientes.

Pobreza general y exclusión social.

Contexto actual del trabajo decente

Castro (2018) se refiere a la informalidad la cual se ha convertido en la salida más rápida para el problema de desempleo en Colombia y América Latina. A su vez se refiere a que el crecimiento del desempleo se le atribuye a varios fenómenos por ejemplo la violencia en los casos de desplazamiento que ha hecho que las personas del sector rural deban desplazarse a las ciudades. Por otro lado en la décadas de los 80 y los 90 las empresas contaban con costos elevados para la formalización de las empresas pequeñas, la discriminación laboral para las mujeres, la subutilización de la fuerza de trabajo, exigencias en la mano de obra calificada en trabajos que no lo requerían o lo requieren hoy día, el desempeño de cargos en personas que no tienen la preparación técnica y a su vez la creación de empleos de tiempo parcial e intermitente que contienen baja calidad y remuneración.

En Colombia según el plan nacional de desarrollo con relación a las políticas laborales a futuro, Moreno Salamanca (2019) considera que:

Se constituya en 2022 en una sociedad caracterizada por el trabajo decente, donde se garantice el empleo productivo, la protección social, el respeto y cumplimiento de los

derechos fundamentales del trabajo y el diálogo social entre trabajadores, empresarios y Gobierno. (p.3)

Trabajo decente en la mujer

Ahora bien, el trabajo decente para la mujer en el ámbito internacional, representa la superación de problemas que encierran la señalización de las mujeres, sea esta una mujer indígena o afro descendiente, joven, o que pueda residir en zonas urbanas o rurales, vivir en su país o ser migrante, tener o no hijos, estar en la tercera edad, ya que estas desigualdades de género son consecuencia directa de las perspectivas tradicionales sobre el lugar y el papel que deben ocupar las mujeres en la sociedad, basadas en prejuicios y discriminaciones, que no miden los avances que ha experimentado la región y sus efectos en las sociedades. (Cepal, 2017).

Es por ello que es importante que la dirección en la cual las sociedades deben dirigirse es hacia la inclusión, por tanto es prioritario invertir en la construcción de una igualdad de género, en el que la economía autónoma sea la base fundamental de las mujeres y el trabajo sea fiel reflejo de esa protección social y la dignidad laboral.

Por consiguiente, existe una gran importancia en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres se ha convertido en un tema exclusivo en la lucha de los movimientos de la sociedad civil, existe un cuestionamiento acerca de los derechos fundamentales y la necesidad de conseguir sociedades pacíficas prósperas y sostenibles en donde a su vez se recalca la injusticia y los obstáculos relacionados con el empoderamiento de la mujer en el sector económico. (ONU, 2017).

A partir de la formulación de la OIT sobre el trabajo decente a finales de los 90, Se modificaron los objetivos de desarrollo del milenio y se incluyó una nueva meta “lograr el

empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos incluidas mujeres y jóvenes” como parte del objetivo principal de erradicar la pobreza y el hambre. CEPAL (2011)

Metodología

La presente investigación se hace bajo la modalidad de un estado del arte, el cual es concebido como una forma de investigación documental y permite un estudio del conocimiento adjunto escrito en libros, o textos en general, y que obedecen a un área específica. Un estado del arte permite la cobertura y búsqueda de información que genere un conocimiento el cual a su vez enfoca y permite establecer comparaciones ofreciendo diferentes posibilidades comprensivas a un mismo problema ya que brinda alternativas de estudio diferentes (Montoya, 2005).

Así mismo, Uribe (como se citó en Patiño 2016) se refiere al estado del arte como la investigación hecha a partir de la producción indagatoria de un determinado fenómeno, lo cual permite revelar la dinámica a partir de la cual se desarrolla su descripción, la explicación o la comprensión de dicho estudio, a su vez la construcción de conocimiento sobre el saber acoplado. Lo que conlleva a ser un elemento básico e indispensable para la definición y estructuración de la investigación en general.

Ahora bien, en el presente estado del arte se utilizaron como instrumentos de búsqueda las siguientes bases de datos (REDALYC, SCIELO, Revista Internacional del trabajo, CEPAL, LA OIT, Página web de la Organización de Naciones Unidas ONU, EBBSCO), de la mano con esto la organización de las fichas se realizó teniendo en cuenta las cuatro categorías propuestas por la OIT, a su vez con las subcategorías propuestas a partir de los artículos, manuales, revistas, conferencias, tesis y libros consultados los cuales fueron aspectos relevantes de cada una de las

cuatro categorías, la información obtenida se clasificó por países, tipos de información publicada, cantidad de publicaciones con el fin de mejorar la comprensión y el análisis de toda la información obtenida.

A partir de la recopilación de datos y diferentes ponencias del trabajo decente su definición y aspectos significativos desde el ángulo de cada autor y los países de América latina, para abarcar la idea general de cómo se ha articulado a lo largo del tiempo el concepto de trabajo decente hasta llegar a lo que es hoy día.

Por esto la investigación representa también la ventana a formular y plantear la problemática en contexto de la actualidad aclarando los avances y declives del trabajo decente de la mujer.

Con base en el documento Guía teórico-práctica sobre construcción de estados del arte de Consuelo Hoyos Botero (2000) se tuvo en cuenta las pautas importantes y los elementos esenciales que debe tener un estado del arte. Por consiguiente, la búsqueda de la documentación y teniendo en cuenta las cuatro categorías establecidas por la OIT; empleo, protección social, derechos de los trabajadores y diálogo social junto con las subcategorías las cuales a partir de la investigación documental expuesta anteriormente se han desglosado de las categorías generales. Sobre los componentes a partir de los cuales se va a contextualizar el trabajo decente en la mujer en América latina.

A continuación, se establecen las categorías y las subcategorías del trabajo decente en la siguiente tabla, en el cual se pueden definir a partir de los autores y las investigaciones realizadas, con relación a las posturas, los avances y la limitación que se han tenido en cuenta para los componentes del trabajo decente.

Tabla 1
Categorías Del Trabajo Decente

Categoría	Subcategoría	Definición
Empleo	Inserción laboral	La inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, como pueden ser las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral, originándose un encuentro entre empleabilidad y ocupabilidad. Bisquerra (1992).
	Desigualdades Laborales	La organización mundial del trabajo OIT (2018) se refiere a la participación laboral de las mujeres con una tasa de superior al 50 por ciento, al alcanzar 50.2, sin embargo, estos datos fueron considerados una cifra sin precedentes en los mercados de trabajo de la región. A su vez, al igual que sucede en otros lugares del mundo, dicha participación no es suficiente para cerrar y acabar con las brechas existentes en la participación de laboral de la mujer en los mercados globales.
	Oportunidad de empleo	Collado (2009) refiere al incremento en oportunidad de empleo para la mujer a partir de los años 70. Sin embargo, existen restricciones de ofertas laborales las que benefician directamente a los hombres, esto es atribuido a lo que culturalmente se ha impuesto en la historia como obligaciones familiares y domésticas desempeñadas únicamente por las mujeres, las oportunidades de empleo siguen siendo regidas por los estereotipos de género.
Protección social	Acceso a seguridad social	Es visto como el derecho de una mujer a recuperarse del parto, y el tiempo de acoplo, de interacción y cuidado de su hijo recién nacido, basados en la importancia de la madre y el bienestar conjunto madre e hijo. Que no se vea

interrumpido por jornadas laborales que alejen a la madre de su derecho como progenitora y sus deberes, sin perder el sustento económico que recibe cuando es empleada. Junto con el derecho a reintegrarse a sus labores una vez terminado el tiempo estipulado legal para realizar dichas actividades. OIT (2015).

Derechos de los
trabajadores

Discriminación

La discriminación en el trabajo consiste en denegar la igualdad de trato y de oportunidades a las personas, por ellas mismas o por pertenecer a un colectivo social determinado.

Libertad de sindicación

Promover y defender sus intereses y derechos, sin autorización previa como forma de proteger los derechos de los trabajadores. Instrumento que propicia el acuerdo entre trabajadores y empleadores sobre las cuestiones que afectan al mundo del trabajo, está vinculada indisolublemente a la libertad sindical OIT (2015).

Diálogo social

Implementación de políticas
públicas.

La implementación de las políticas sociales para las mujeres embarazadas desde la perspectiva de Colombia, y su evolución en materia de legislación registran cambios de la mano con el reflejo de la lucha de las mujeres con el fin de alcanzar los derechos dentro de una sociedad exigente de una participación activa, a esto se le atribuye el crecimiento y la dignificación de la legislación laboral.

Instrumento

Garcés Montoya, Patiño Gaviria y Torres Ramírez (2008) citados por Gómez Vargas (2015) refieren que” realizar un estado del arte implica y significa inventariar y sistematizar las producciones en un área determinada de conocimiento, y a su vez es una de las modalidades

cuantitativas de investigar dentro de una investigación” el cual busca como objeto principal sintetizar los trabajos realizados dentro de un área específica. También se realiza revisión de fuentes, documentos relacionados con dicha temática para culminar y cumplir con un nivel descriptivo y analítico e interpretativo del material bibliográfico encontrado.

En el presente trabajo y teniendo en cuenta la búsqueda bibliográfica, se realizaron fichas con contenido y tipo de documentos encontrados para realizar el estado del arte, teniendo en cuenta las cuatro categorías principales del trabajo; el empleo, los derechos de los trabajadores, protección social y diálogo social, así mismo, estas contienen unas subcategorías (inserción laboral, desigualdad laboral, oportunidad de empleo, discriminación , libertad sindical, acceso a la seguridad social e implementación de políticas públicas) .

También se tuvo en cuenta para la realización de la ficha bibliográfica indicadores como: Código, categoría, subcategoría, autor, año, país y finalmente el análisis del documento. A continuación, se clasifican en los siguientes tipos de documentos (Apéndice I) que contenga la información:

- Manuales R-M001(azul)
- Libros R-L001 (rojo)
- Artículo R-AR001 (verde)
- Tesis R-T001 (amarillo)
- Conferencia R-C001 (morado)

Cada una de las categorías de clasificación, se encuentra establecida por tipo de documento a su vez tiene una numeración para el tema de organización y el análisis de la idea global del documento. (Apéndice II).

Resultados

La inserción de la mujer en el mundo laboral ha sido un tema que se ha ido construyendo a lo largo de los años, los avances y las formas en la cuales se han ido generando no han obtenido los resultados esperados, ya que este trabajo ha sido complejo desde el principio debido a fenómenos que han impedido dichos avances, por ejemplo la cultura y los supuestos instaurados desde los inicios junto con la consagración del papel de la mujer en la familia, por esto: Zerga (2012) se refiere a la mujer en el ámbito familiar concebida como la pieza fundamental en el hogar con relación a la realización del trabajo doméstico , mientras que el hombre es el encargado del sustento económico, por consiguiente quien tiene acceso al mundo laboral. A su vez, Abramo (2004) se refiere a la consecuencia de las diferencias establecidas cultural y socialmente para el desempeño y el acceso de la mujer al trabajo, por lo que posiciona la idea de la mujer como fuerza secundaria de trabajo. De la mano con las tareas domésticas que implican una forma de trabajo, Sin remuneración económica ni valoración social y paralelo a otras actividades que impliquen remuneración este es visto como un factor extra que la mujer debe cumplir esté o no inmersa en el ámbito laboral esto genera una desigualdad y una carga para la mujer desde la perspectiva de las oportunidades de acceder a un trabajo decente.



Figura 2. Información por países.

Los resultados obtenidos en esta gráfica indican que la mayor parte de los documentos encontrados fueron publicados en Chile, con un total de 16 documentos, a su vez Argentina con 13 y Colombia respectivamente con 12 documentos. Se estableció que Países como Guatemala, Bolivia, Perú, Uruguay, Costa Rica y Panamá tuvieron 1 solo documento registrado dentro de la búsqueda bibliográfica y la ejecución del análisis.

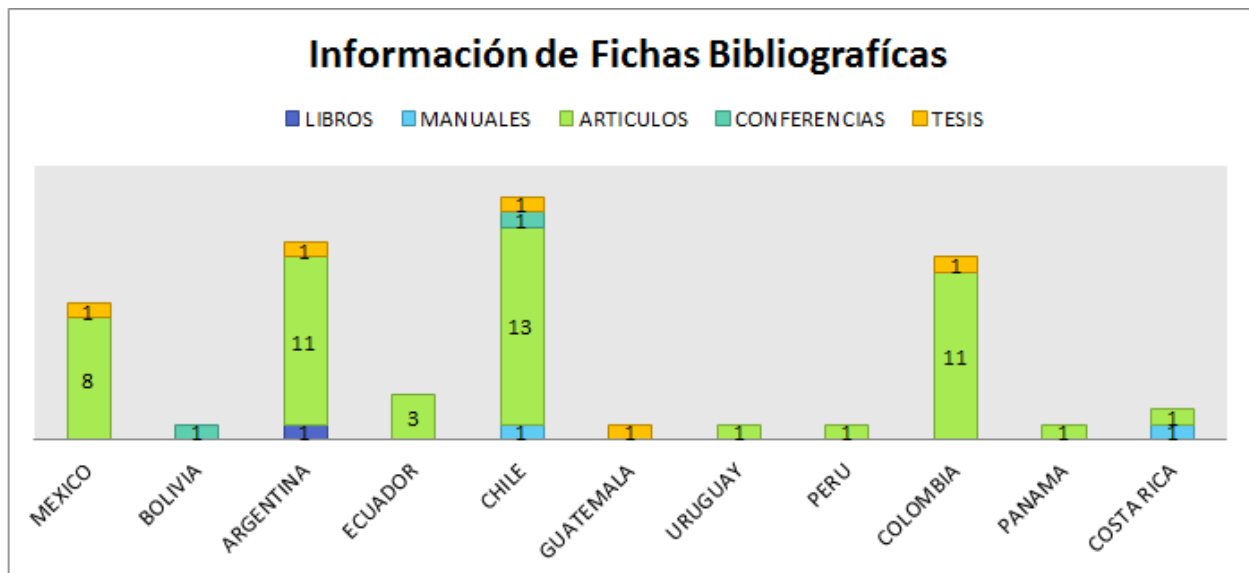


Figura 3. Clasificación bibliográfica

Este gráfico demuestra la clasificación de las fichas bibliográficas teniendo en cuenta los tipos de documento encontrados categorizados por países, partiendo de esto se evidencia que los artículos fueron los documentos más encontrados, con una cantidad total de 50, teniendo en cuenta que el total de las fichas fueron 60, se puede ver que los 10 sobrantes se dividieron entre tesis, conferencias, libros y manuales.

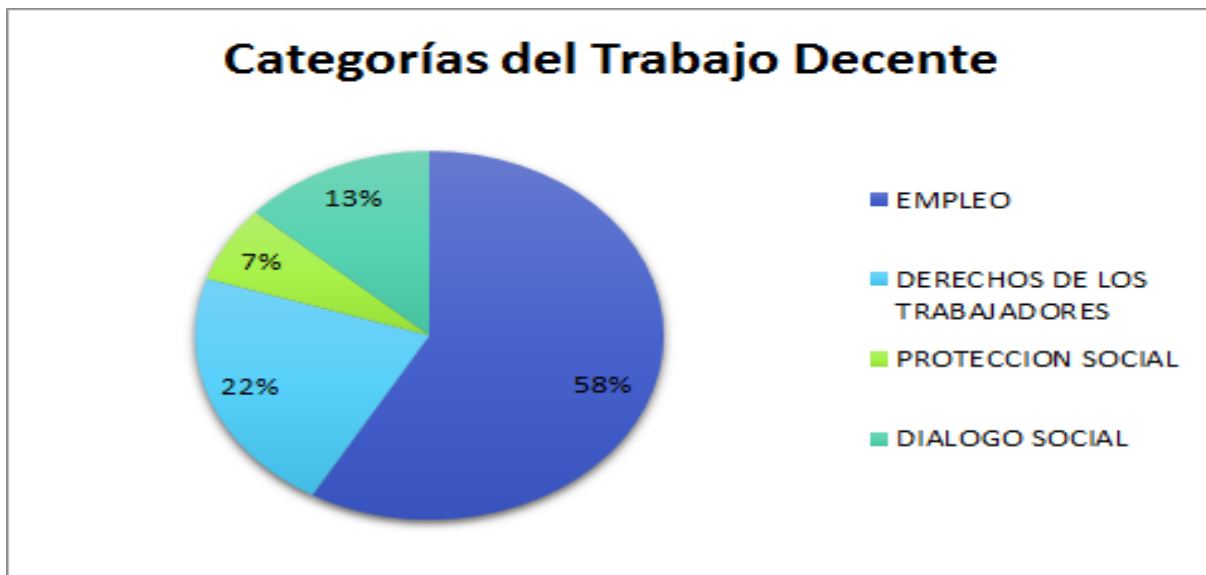


Figura 4. Clasificación de las categorías del trabajo decente.

Dentro de la clasificación de las fichas se encuentran las categorías propuestas por la OIT, Empleo, Derechos de los trabajadores, Protección social, y Diálogo social. Se encontraron y realizaron 35 fichas correspondientes a la categoría de empleo, las cuales representan el 58%, siguiendo con el 22% representado en la gráfica el cual equivale a 13 fichas de la categoría derechos de los trabajadores, Diálogo social con un 13% representando 8 fichas encontradas y por último la protección social representada por un 7% atribuido a 4 fichas, abarcando un total general de 60 fichas equivalentes al 100% ilustrado en la gráfica.

A continuación, el número de documentos encontrados por cada las subcategoría:

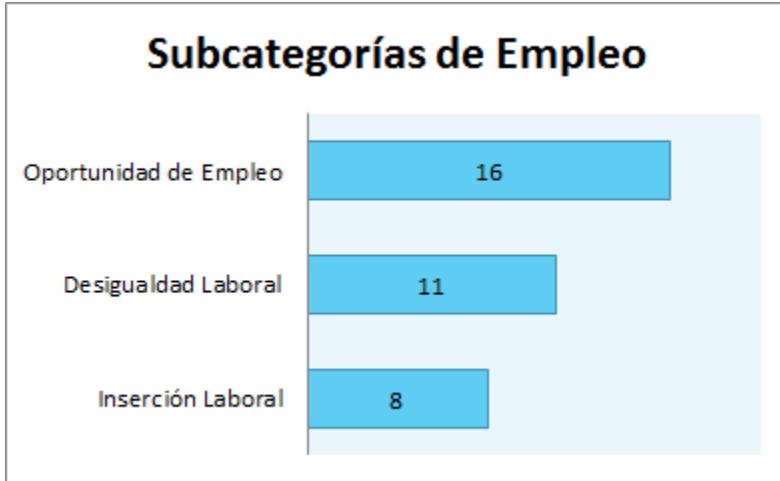


Figura 5 Subcategoría de empleo.



Figura 6 Subcategorías de los derechos de los trabajadores.

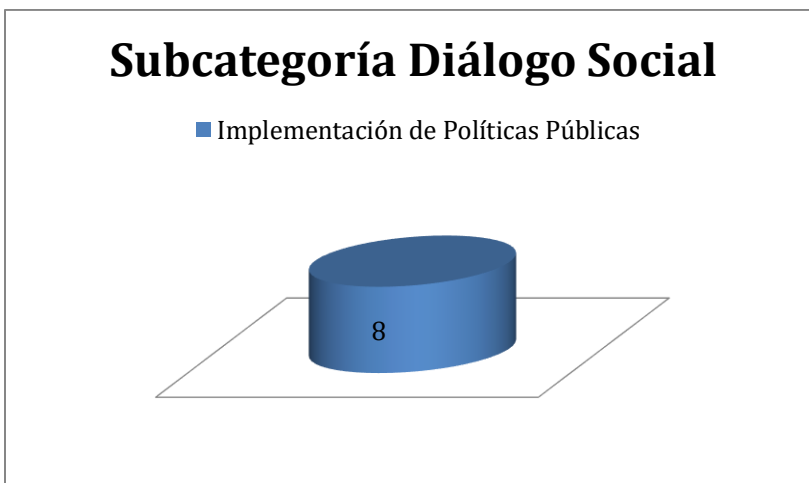


Figura 7 Subcategoría diálogo social.



Figura 8 Subcategoría de protección social.

Se ilustra en las cuatro gráficas la cantidad de fichas por subcategorías creadas. En empleo, se estableció tres subcategorías (oportunidad de empleo, desigualdad laboral, inserción laboral), allí se hallaron la mayor cantidad de documentos con un total de la realización de 35 fichas. A su vez, oportunidad de empleo fue la subcategoría con mayor literatura encontrada, se elaboraron 16 fichas. Posteriormente, Desigualdad laboral con 11 y finalmente Inserción laboral con 8.

Por otro lado en los Derechos de los trabajadores, Se establecieron dos Subcategorías: la discriminación ocupó el segundo lugar en el número de fichas con un total de 12, Seguido en libertad sindical con 1 ficha.

Ahora bien, en diálogo social se realizaron 8 fichas para la subcategoría de la implementación de políticas públicas. Por último, en protección social 4 fichas en la subcategoría de seguridad social. Por lo cual, se elabora un total de 60 fichas.

A continuación, se realiza el análisis de cada una de las subcategorías

Tabla 2

Unidades de análisis de las categorías y subcategorías del trabajo decente.

Categoría	subcategoría	Análisis
Empleo	Inserción laboral	<p>La inserción laboral en la mujer ha sido una problemática abordada desde distintas perspectivas Bonardo (2007) ha remarcado la importancia de generar oportunidades en el cual la mujer tenga acceso a un empleo que contenga los componentes del trabajo decente, siendo éstos oportunidad de empleo, protección social, derechos de los trabajadores y diálogo social, partiendo de estos componentes se ha hecho ver a lo largo de la historia la discriminación y la precariedad en la que se ha visto inmersa la mujer en su lucha por un lugar dentro del mercado laboral, a pesar del paso de los años y los cambios que han tenido los grupos sociales y las economías a nivel mundial, el avance con relación a la abolición de estereotipos que afectan la mujer y que generan discriminación y el no cumplimiento del trabajo decente no han sido acabados, los cuestionamientos surgen porque si bien es cierto en la actualidad la mujer ha ido obteniendo cierta actividad laboral, sin embargo esto no ha garantizado que las actividades que han realizado sean propias del trabajo decente, ya que con la inserción laboral de la mujer también se han abierto cambios en los modos de trabajo y las condiciones de los mismos. Siguiendo con los tipos de trabajo autores como Tunal (2010) refieren la existencia de los empleos de forma informal los cuales son en la gran mayoría asumidos por mujeres que se ven enfrentadas a la necesidad de generar sustento para ellas y sus familias, el empleo informal viola todo derecho de acceso y beneficios para el trabajador que lo ejecute puesto que la mujer en su rol de trabajadora informal no cuenta con remuneración adecuada, no tiene acceso a seguridad social lo que indica que se encuentra desprotegida en salud, no tiene una seguridad a largo plazo porque estos tipos de empleo no tiene vigencia definida y están expuestos a que en cualquier momento se termine la actividad sin ninguna garantía para avanzar a largo plazo. Es por esto que la OIT (2008) destaca los estudios realizados con base a la economía informal, la cual se ha incrementado con el pasar de los años, si bien es cierto la mujer en la búsqueda de soluciones a la discriminación y desigualdad laboral se ha visto involucrada en la informalidad como alternativa para suplir las necesidades diarias, por consiguiente la OIT centra la atención en promover el trabajo decente en todos los sectores, exponiendo también las tendencias del mercado del trabajo, la situación en materia de protección social, el empleo de hombres y mujeres por igual .</p>

Desigualdad
laboral

Las mujeres dentro del mercado laboral han sido directamente afectadas por la desigualdad laboral y la discriminación salarial, (Morales 2010; Plaza & Oyuela 2011; CIM 2011; Azpiasu 2015), esto ha sido atribuido a los contextos culturales y los estereotipos instaurados donde se distribuyen roles por género, es decir la mujer no se tenía en cuenta para ejercer labores fuera de las domésticas, más tarde las sociedades han instaurado estas ideas culturales a los entornos educativos y laborales, esto ha sido uno de los principales obstáculos que se han presentado para la mujer en el acceso al mundo profesional y laboral, sin embargo la mujer se ha ido abriendo espacios en la realización de actividades, y en el desarrollo profesional, mientras que dentro de estos contextos se sigue presentando la discriminación y la desigualdad laboral, en términos de vacantes no aptas para ser ejercidas por el género femenino, de la mano con la implementación de salarios diferentes por las mismas razones, por consiguiente la desigualdad laboral se ha convertido en un asunto de vital importancia para trabajar y abolir en organizaciones internacionales como la OIT(2009) La abolición y erradicación de los estereotipos de género es un proceso largo que implica un compromiso por parte de todos los sectores en la sociedad, esto implica también la creación de programas educativos que mitiguen la estereotipación para la mujer en el mundo. García (2006) por último en los años recientes se han registrado algunos progresos con respecto al desarrollo de la mujer y el desarrollo social sin embargo esto no ha sido suficiente para generar oportunidades más claras en términos de acceso al mercado laboral y remuneración igualitaria, “la desigualdad entre hombres y mujeres sigue siendo un eje estructurante de la matriz de la desigualdad social en América Latina y el Caribe” CEPAL (2015)

Oportunidad de
empleo

Desde la subcategoría oportunidad de empleo, para la mujer Carrario(2008) refiere dos perspectivas para abordarlo, lo público y lo privado, el sector público entendido como el eje social y económico al frente del hombre como principal acreedor, y el sector privado en donde se encuentra la mujer como la realizadora de actividades domésticas y cuestiones familiares dentro del hogar, es así como se visualiza a la mujer y se denomina el contexto en donde puede desenvolverse únicamente en consecuencia la esfera de la feminidad permanecía y permanece hoy día invisible y carente de valoración social lo que genera dificultad en la mujer para acceder a oportunidades de empleo. Desde otro ángulo, Collado (2009) refiere un incremento de oportunidad de empleo para la mujer el cual se ha visto desde los años 70, sin embargo resalta la dificultad para encontrar empleo en las mujeres ya que existen restricciones en la oferta laboral en las cuales los posibles candidatos siguen siendo del género masculino. Godoy (2009), Godoy y Abramo (2001) en un estudio realizado por estos autores en el año 2001 las perspectivas de los empresarios frente a las mujeres y su desempeño laboral se discute en varios términos puesto que a la mujer se le atribuyen características de compromiso, menor rotación en los trabajos, buena disposición y mejor capacitación para el

desarrollo de los mismos, también existe la crítica hacia los tiempos de ausencias por motivos familiares y los costos que les generan las licencias de maternidad, lo anterior visto como un obstáculo en desempeño laboral femenino sin dejar a un lado las capacidades de la mujer anteriormente descritas. A su vez (Farné2009; Maurizio 2010; Borquez & Espina 2010; Terra, 2016) defienden el hecho de la incursión y las oportunidades de empleo para la mujer como eje principal en el abordaje de esta problemática ya que exponen las grandes capacidades de la mujer para desenvolverse en el campo laboral. Suberscaeaux (2015) reitera la importancia de implementar empleos de calidad que garanticen la productividad el crecimiento de la economía y equidad de género lo cual permite a la mujer a una mejor calidad de vida reduciendo las altas tasas de pobreza que son la consecuencia directa del empleo precario y el desempleo.

Derechos de los trabajadores

Discriminación

La discriminación como subcategoría abarca las situaciones de vulnerabilidad de los derechos de las mujeres en el ámbito laboral con el transcurrir del tiempo, autores como(Roa & torrado 2013; Yannoulas 2005; Vera 2006) refieren a la desigualdad económica de la mujer y la baja posibilidad que han tenido en el acceso al mundo laboral, la segmentación y la discriminación anteriormente mencionada es abordada desde las ideologías y las fuerzas políticas las cuales con parte activa de los contextos educativos, familiares y sociales, los registros de desigualdad económica derivadas de estereotipos de género y la discriminación salarial impide el ingreso de la mujer a ocupar cargos estratégicos en la estructura de gestión en las organizaciones. La participación de las mujeres en cargos directivos y gerenciales se ha incrementado en los últimos años, sin embargo su participación en la cúspide de la escala organizacional sigue estando reducida, por ejemplo 500 empresas grandes en el mundo tienen solo el 1% se encuentran dirigidas, u ocupadas en altos cargos por mujeres, refieren los autores Contreras, Pedraza y Mejía (2011) a su vez (La OIT 2003; Rojo 2010; Subercaseaux 2015) concuerdan en la importancia de abolir la discriminación de género de los mercados laborales con el fin de garantizar y optimizar el trabajo digno, contribuyendo a la obtención de puestos de calidad los cuales puedan ser ejercidos por mujeres, ya que en términos de falencias en los estados se ha tenido en cuenta la falta de oportunidades, la precariedad en cuestiones de derechos de los trabajadores, y la distribución de beneficios para los mismos, lo que en consecuencia ha generado la mujer trabajadora marginada y excluida, desprotegida y con pocos amparos de políticas que la beneficien y el abordaje de temas según las brechas laborales en las que se han visto inmersas.

Libertad
sindical

Los derechos humanos laborales se han caracterizado por las transformaciones sociales y económicas, para la construcción de mejorar las condiciones de los trabajadores. Ahora bien, los trabajadores están en la libertad de construir organizaciones que estimen adecuadas para la defensa de sus intereses, reivindicación y participación socio política (Sánchez, 2014). Sin embargo, se evidencia que en Latinoamérica la libertad sindical se enfrenta a obstáculos normativos, limitada remuneración salarial en la práctica diaria de las trabajadoras y trabajadores.

Protección
social

Acceso a la
salud

La protección social es un aspecto fundamental cuando se habla de trabajo decente puesto que es uno de los cuatro componentes propuestos por la OIT, también es un aspecto que abarca la subcategoría de acceso a seguridad social en este caso para la mujer trabajadora, autores como (Quintana, Valenzuela & Paravic 2014; Buitrago 2014; Dominguez & Gallego 2012) centran sus opiniones en relación a las condiciones laborales en las que se encuentran las mujeres donde esta subcategoría no es tenida en cuenta ya sea por los empleadores y sus tipos de contrato o debido a los nuevos tipos de empleo precario en los que se encuentran laborando, los cuales no cuentan con garantías de ningún tipo para las mujeres más claramente el empleo informal o el autoempleo de la mano con esto es importante destacar que la mujer cumple un doble rol entre trabajadora y madre y que sus necesidades de obtener garantías en salud son indispensables para poder desarrollar y proteger su núcleo familiar y su calidad de vida.

La organización de la ONU para la alimentación y la agricultura (FAO) en cabeza de la directora de esta organización Sazaki (2019) se refieren al tema protección social como un foco de gran importancia en el cual es pertinente intervenir ya que teniendo en cuenta no solo los sectores informales si no también los sectores rurales en donde las personas padecen crisis económicas y condiciones de alta pobreza se pueden trabajar, por esta razón estas entidades remarcan que los trabajos desempeñados desde este tipo de contextos son tenidos en cuenta muy poco y es por esto la necesidad de intervención para emancipar la vulneración de los derechos y la protección de este tipo de empleadas y de la comunidad en general que se ve afectada por estas problemáticas.

Las mujeres aún se encuentran frente a varios obstáculos como elementos socioculturales asociados al trabajo, y por otro lado la necesidad de contar con una remuneración lo que conlleva a obtener trabajos precarios sin condiciones ni seguridad social. Adaros(2016)

Diálogo
social

Implementación
de políticas

Dentro del diálogo social se puede destacar como subcategoría la implementación de políticas públicas para la mujer, ya que dentro del diálogo

públicas. social la mujer debe tener la voz y el derecho de exigir garantías para desarrollarse en el mundo laboral y que estos debates y conciliaciones entre las entidades empleadoras y las trabajadoras se den en un contexto igualitario, porque este tipo de espacios son afectados por la desigualdad de género que aún se presenta dentro de los puestos de trabajo, de ahí la necesidad de implementar las políticas públicas que a su vez no sean atribuidas por conciliaciones si no puedan ser ejercidas e implementadas como un deber dentro de los estados y los empleadores en general, esto planteado por autores como (Domínguez y Gallego 2012; OIT 2009; Castro 2013; Mendizábal 2007). Los temas planteados a trabajar específicamente para la mujer son expuestos por estos autores y trabajados desde el Ángulo de legislación para mujeres embarazadas y licencias de maternidad, beneficios en protección y acceso a seguridad social asumida por el empleador, posibilidades de obtener una pensión como resultado del tiempo laborado, igualdad salarial, oportunidades de empleo por competencias lejos de estereotipos de género, todo esto abarca los derechos de las mujeres dentro el mundo laboral y los deberes de los estados de garantizar trabajo decente como método de disminuir tasas de desempleo, pobreza y aumentos en la calidad de vida, Profamilia 2010 (citado en Domínguez & gallego 2012) en una encuesta realizada en el año 2010 las mujeres jefes de hogar ocupan un 34% de la población en general (Colombia), Aunque las mujeres tengan en la actualidad participación activa en el mercado laboral, las garantías para ellas no son las adecuadas.

Discusión

El trabajo decente en la mujer ha sido un tema abordado a nivel internacional con el fin de posicionar a la mujer con las condiciones laborales de igualdad frente a los hombres, generar oportunidades de empleo de una manera justa, dejando a un lado los prejuicios frente al género femenino y su inclusión en el mercado laboral.

Con el pasar de los años y en la actualidad se han generado algunos espacios en los cuales la mujer ha logrado la inserción laboral, sin embargo la vulnerabilidad de los derechos como trabajadoras atribuidos a los tipos de empleo alternativos como el empleo informal, tipos de contratos en donde se vulneran y se pasan por alto los beneficios de los trabajadores como prestaciones y seguridad social, hacen que esa inserción laboral no genere una calidad de vida digna, a su vez la parcialidad en los tiempos laborales debido a la combinación con los trabajos

domésticos y cuidado de los hijos genera un desgaste en dicha calidad de vida, autores como: Izquierdo & Herranz (2000) se refieren a la existencia de obstáculos para la inserción laboral de las mujeres atribuidos a la continua presencia de las brechas de género en el mercado laboral, producto de las construcciones sociales sobre el rol de la mujer y que permiten ser orientadas a ocupar y desempeñar actividades diferentes a las de los hombres, teniendo condiciones de trabajo precario en donde se ven involucradas en acceso limitado a oportunidades, y desarrollo profesional. Por lo que las mujeres han ido teniendo acceso al mercado laboral en bajas condiciones y discriminación social.

de la mano con esto se presentan las barreras para alcanzar cargos de alto nivel y dirección las cuales son atribuidas a los estereotipos vinculados al género, y no a la formación educativa puesto que en la actualidad las mujeres cuentan con formaciones de calidad al igual que los hombres, en ocasiones han superado a los hombres en nivel profesional, sin embargo el problema se centra en el estereotipo que se tiene dentro de las organizaciones acerca del género, y el rol de liderazgo el cual es visto y atribuido para el desempeño masculino, por esto podría decirse que es una de las barreras más importantes a derribar para poder alcanzar el posicionamiento de la mujer en la cúspide laboral.

Desde la comisión económica para América Latina y el Caribe CEPAL (2015) se afirma que el mercado del trabajo es un ámbito crucial para la mujer y para el avance hacia la igualdad, a su vez envuelve la posibilidad de ser autónoma económicamente y esto es fundamental para la inclusión social, si bien el mercado laboral sigue estando marcado por las desigualdades de género en diversos ámbitos que enmarcan, ingresos, participación y acceso a ciertas ocupaciones, entre otras cosas, esto es una aspecto que dificulta la realización de dichas posibilidades.

Del mismo modo Adaros (2016) refiere que las limitaciones del mercado del trabajo, la protección y el bienestar social, están instauradas en medio de una estructura social que permite que se perpetúe la vulnerabilidad en ellas, lo que se despliega a estructuras económicas, y las bases sociales, culturales y políticas que finalmente son el gran impedimento para el desarrollo igualitario.

Es por esto que la abolición y erradicación de los estereotipos de género es un proceso largo que implica un compromiso por parte de todos los sectores en la sociedad, esto implica esfuerzo y una creación de programas educativos que mitiguen la estereotipación para la mujer en el mundo laboral y en general. García (2006).

Por una parte, conforme avanza la globalización y el crecimiento de los mercados laborales se han generado menos alternativas para la formalización del trabajo, es decir empleos que cumplan con los componentes del trabajo decente propuestos por la OIT.

Dicho lo anterior se establece la importancia de incluir la Inserción laboral de la mujer dentro del mercado laboral para establecer las ya mencionadas condiciones dentro del empleo. Como lo confirma Bolardo (2007) la importancia de implementar las políticas públicas en cuestiones de empleo y la necesidad de estar orientadas a la abolición de estereotipos en donde la mujer tiene poca o nula participación, busca a su vez disminuir en las mujeres esa búsqueda ardua y su lucha por contener un empleo digno con el fin de poder incorporarlas en el mercado laboral satisfactoriamente.

Es importante destacar que las condiciones y el mejoramiento en la calidad de vida del trabajador se han visto disminuidas debido a la modalidad de empleo informal, el cual no ofrece ningún beneficio ya sea a largo como a corto plazo, y a pesar de la precariedad de las

condiciones de trabajo las personas acceden a ellos como la única alternativa de obtener un sustento económico que ayude mantener sus necesidades y las de sus familias.

El trabajo informal entonces como alternativa de sustento económico y como consecuencia de la no formalización del trabajo en los estados de América Latina involucra toda discriminación, vulneración laboral y desigualdad.

Por su parte Tunal (2010) se refiere al término informal en el ámbito del trabajo como un elemento asociativo entre actividades mal remuneradas o poco remuneradas, señala también las oportunidades que la globalización puede generar en términos de nuevas concepciones laborales y nuevas formas de generar actividades remuneradas, siempre estableciendo la importancia de los componentes del trabajo decente.

A su vez la noción de trabajo decente genera una ruptura con respecto a las condiciones actuales en las relaciones laborales que han sido inducidas por la globalización económica, lo que ha abierto paso a cuestionamiento en el ámbito laboral hacia la libertad de expresión y participación, la equidad, el derecho al trabajo y la protección social. Desde este ángulo, lo aceptable y discutible es que las personas tengan acceso a un trabajo y que éste sea digno, el cual garantice las condiciones que el empleo debe generar como: salud, alimentación, vivienda, en el ámbito material conjuntamente las condiciones humanas y calidad de vida como: la educación, recreación y cultura. Es por ello que el supuesto de trabajo decente se ha ido convirtiendo en un aliado y herramienta para el cambio con respecto a los mercados globales y abre un reconocimiento de los derechos sociales de los trabajadores y la importancia de la implementación de las instituciones para lograr el trabajo decente implementado en beneficio de los trabajadores. (Santillan, Guiza y Palencia 2011).

En conclusión, la discriminación de la mujer y la inclusión de la misma en el mercado laboral debe ser tenida en cuenta y aplicar las presunciones que propone la OIT, por medio de las leyes que se han establecido para el trabajo formal y la organización y formalización de las empresas, a su vez garantizar el cumplimiento del trabajo decente e igualdad para hombres y mujeres en los estándares de las empresas, para disminuir los porcentajes pobreza y desempleo generados por la poca implementación de calidad de trabajo que se ofrece en la actualidad. Así mismo, generando opciones positivas para la vida de las trabajadoras a largo plazo teniendo beneficios que ayuden no solo a los mercados si no a quienes hacen parte la mano de obra.

Es importante continuar con la investigación y la búsqueda de nuevas perspectivas con relación a la contextualización del trabajo decente para la mujer en América Latina, es relevante la abolición de cualquier tipo de discriminación hacia la mujer para poder avanzar e incursionar en el mundo del trabajo y dentro de los diferentes contextos en los que se encuentra inmersa, reiterando que la vulnerabilidad de los derechos de las mujeres ha sido el obstáculo de la mujer y su inclusión positiva, un aspecto importante dentro de esto es la garantía de la protección social elemento indispensable para el desempeño de la mujer en su doble rol de madre y trabajadora, el cual es uno de los más vulnerados casi que olvidados debido a las alternativas de trabajo precario consecuentes a la falta de oportunidad laboral. Por último, la importancia de la implementación de políticas públicas y la inclusión del diálogo social como medio y derecho a la socialización y oportunidad de conciliación que debe ser tenido en cuenta para ejercer y garantizar beneficios que se establecen para el trabajo decente en la mujer.

Referencias

- Adaros, J. (2016). Desigualdad de género y pobreza. Una mirada desde la experiencia de microemprendimiento de mujeres en condición de pobreza y vulnerabilidad. . Obtenido de <http://repositorio.uahurtado.cl/bitstream/handle/11242/8247/MPSSAdaros.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arango LG (2009). La Clase Obrera tiene Dos Sexos²Avances de Los estudios latinoamericanos sobre género Y Trabajo. Doctora en Sociología EHESS, París. Directora del Centro de Estudios Sociales de la Universidad Nacional de Colombia. En línea. Consultado en septiembre de 2017. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/html/1051/105118999007/>
- Arizabaleta, V., Casas, P., & Salinas, A. (2016). Análisis de la interacción trabajo-familia en madres primerizas vinculadas al trabajo formal en Cali. Obtenido de http://vitela.javerianacali.edu.co/bitstream/handle/11522/8388/Analisis_interaccion_trabajo.pdf?sequence=1
- Álvarez M (2009). El legado de Simone de Beauvoir en la genealogía feminista: la fuerza de los proyectos frente a “La fuerza de las cosas”. En línea. Consultado en septiembre de 2017. Recuperado de: <http://revistas.ucm.es/index.php/INFE/article/view/INFE0909110121A/7795>
- Bisquerra, r. (1989). Métodos de investigación educativa. Barcelona. Ceac.
- CEPAL. (2019). Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe . Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44604/1/S1900309_es.pdf
- Casanueva-Reguart, Cristina y Cid Alonso Rodríguez-Pérez (2009), "La calidad de las condiciones de trabajo y su relación con la educación, género, región y exposición a la

globalización en México", Revista Región y Sociedad, XXI (45), El Colegio de Sonora, Hermosillo, pp. 3-44.

Contreras Torres F y Pedraza Ortiz J (2012), La mujer y el liderazgo empresarial. En línea. Consultado en septiembre de 2017. Recuperado de: <file:///C:/Users/carlos/Downloads/236-969-1-PB.pdf>

De la Garza Toledo E (2000). Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo. En línea. Consultado en agosto de 2017. Recuperado de: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20101102085819/1garza.pdf>

Engels F (1876). El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre. En línea. Consultado en septiembre de 2017. Recuperado de: <https://www.marxists.org/espanol/m-e/1870s/1876trab.htm>

Fesamericacentral. (2017). *Mesa Sindical de Mujeres*. Obtenido de <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/fesamcentral/14140.pdf>

Gahai D (2003). Trabajo decente. Concepto e indicadores. Revista Internacional del Trabajo, vol. 122 núm. 2

Gómez A (2016). Desarrollo social de la Mujer – ligado al desarrollo económico en Guatemala. En línea. Consultado en septiembre de 2017. Recuperado de: <http://www.centroschumpeter.org/2015/03/desarrollo-social-de-la-mujer-ligado-al-desarrollo-economico-en-guatemala/>

Gould SJ (2010). La postura hizo al hombre. *Sociología Crítica*. En línea. Consultado en septiembre de 2017. Recuperado de: <https://dedona.wordpress.com/2010/02/13/la-postura-hizo-al-hombre-stephen-jay-gould/>

González Mejía M (sf), El trabajo decente como finalidad primordial para la “OIT”. En línea. Consultado en septiembre de 2017. Recuperado de: <http://www.ceipa.edu.co/lupa/index.php/lupa/article/view/80/154>

Hackman and Oldham (sf). Características del trabajo. En línea. Consultado en octubre de 2017. Recuperado de: <https://es.scribd.com/doc/200766729/Modelo-de-las-caracteristicas-del-puesto-de-Hackman-y-Oldham>

Martínez, A. (2016). *Las cuatro revoluciones industriales y el progreso*. . Obtenido de Revista confidencial: <https://confidencial.com.ni/las-cuatro-revoluciones-industriales-y-el-progreso/>

Machiado J (2010). Historia del Derecho del trabajo. Sucre Bolivia. Universidad San Francisco Xavier. Consultado en septiembre de 2017. Recuperado de: <http://ermoquisbert.tripod.com/pdfs/dt05-historia.pdf>

Ministerio de Trabajo (2017). Glosario laboral. En línea. Consultado en septiembre de 2017. Recuperado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/atencion-al-ciudadano/glosario>

OIT, (1999). Trabajo decente y protección para todos. Prioridad de las Américas, Memoria del Director Regional a la 14ª Reunión Regional de los Estados miembros de la OIT en las Américas, Lima pág. ii.

OIT (2004). Definición de trabajo decente- trabajo. En línea. Consultado en octubre de 2017.

Recuperado de: http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm

OIT. IFM (2010). Los desafíos del crecimiento, el empleo y la cohesión social, documento de debate para una conferencia conjunta OIT-FMI en cooperación con la oficina del Primer Ministro de Noruega.

OIT. (2013). Trabajo decente. En línea. Consultado en octubre de 2017. Recuperado de:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf;

<http://guia.oitcinterfor.org/participacion-interlocutores/como-se-concibe-dialogo-social>

OIT (2015). Igualdad de género en América Latina y el Caribe. En línea. Consultado en septiembre de 2017. Recuperado de: <http://www.ilo.org/americas/temas/igualdad-de-g%C3%A9nero/lang--es/index.htm>

ONU. (2015) El trabajo. En línea. Consultado en agosto de 2017. Recuperado de:

<http://www.un.org/es/globalissues/work/>

Paguara, N (2010). *La teoría del valor-trabajo y la cuestión de su validez* . Obtenido de trabajo y sociedad : Dialnet-LaTeoriaDelValortrabajoYLaCuestionDeSuValidezEnEIM-3213222.pdf

Parada, C. (2016). EMPLEO FEMENINO, POBREZA Y DESIGUALDAD. Un análisis de micro descompensaciones. Obtenido de

<https://www.redalyc.org/pdf/313/31345267005.pdf>

Pineda R (2005). Estudio Jurídico acerca de la discriminación de la mujer en el ámbito laboral y sus consecuencias. En línea. Consultado en septiembre de 2017. Recuperado de:

http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_5805.pdf

Rieznik P (2001). Trabajo, una definición antropológica. En línea. Consultado en septiembre de 2017. Recuperado de:

<http://www.razonyrevolucion.org/textos/revryr/prodetrab/ryr7Rieznik.pdf>

Rodriguez, R. (2015). *El análisis de las difencias salariales y discriminación por género por áreas profesionales en México.* . Obtenido de

<http://www.scielo.org.mx/pdf/estsoc/v27n49/0188-4557-estsoc-27-49-00121.pdf>

Rodriguez, R., Castro, D., & Mendoza, M. (2019). *Desigualdad salarial y trabajo informal en regiones de México.* Obtenido de Región y sociedad. :

<http://www.scielo.org.mx/pdf/regsoc/v31/1870-3925-regsoc-31-e1062.pdf>

Sánchez, M. (2014). *Manual para la defensa de la libertad sindical. Cuarta edición revisada.*

Obtenido de https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_236112/lang--es/index.htm

Somavia J (2014). El trabajo decente. Una lucha por la dignidad humana. En línea. Consultado en septiembre de 2017. Recuperado de:

<http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro->

[santiago/documents/publication/wcms_380833.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-santiago/documents/publication/wcms_380833.pdf)

Vaca, I. (2019). Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo. Obtenido de

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44408/4/S1801209_es.pdf

Villacis A y Reis M (2015) Análisis de la vulnerabilidad laboral y los determinantes del trabajo decente. El caso Ecuador 2008 – 2011. En línea. Consultado en septiembre de 2017.

Recuperado de: http://www.urosario.edu.co/facultad-economia/Documentos/Publicaciones/01-Rev-Economia-UR-18_2_AVillacis-et-al.pdf

Apéndice

Apéndice I

Análisis de las fichas a tener en cuenta

- Manuales R-M001(azul)
- Libros R-L001 (rojo)
- Artículo R-AR001 (verde)
- Tesis R-T001 (amarillo)
- Conferencia R-C001 (morado)

Apéndice II

Ejemplo de la ficha Bibliográfica

Código (R-X00)	CATEGORÍA Subcategoría
TÍTULO	
Autor (año) País Palabras clave Resumen de la idea global del documento.	

A continuación, se anexan 60 fichas con la información bibliográfica por categorías y subcategorías del trabajo decente.

Fichas bibliográficas

R-AR 001	EMPLEO Inserción laboral
LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y EL DERECHO AL TRABAJO DE LA MUJER: UN ESFUERZO INTERNACIONAL DE PROTECCIÓN SOCIAL.	
Zerga (2012) Puebla, México Ius revista del instituto de ciencias jurídicas de puebla AC vol. VI, num 29. pp 108-129	
<p>Desde el principio de los años y la creación, se concibe a la mujer como pieza fundamental en hogar, con el supuesto de ser un complemento del hombre asociado también a la consagración de ella hacia él, es por eso que el hombre asume la responsabilidad del hogar en términos económicos con el fin de sostener la familia. se trasciende explicar un factor fundamental que define el acceso de la mujer al trabajo extra doméstico como la valoración de la actividad en general, la cual ha sido estudiada por diferentes enfoques quienes afirman la existencia de una conciencia social en donde la persona al trabajar pone en juego sus destrezas y habilidades junto con sus capacidades físicas. Dado que el trabajo no es una mercancía sino un medio de realización, esta no es suficiente si no existe una buena remuneración.</p>	

R-AR 002	EMPLEO Inserción laboral
TURISMO, TRABAJO FEMENINO Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES EN BAHÍAS DE HUATULCO, OAXACA - MÉXICO.	
Ontiveros, carillo (2015) Oaxaca México Universidad Autónoma del Estado de México Volumen 24 (2015) p.316 – 335	
<p>En el sector turístico se evidencian las brechas de género en relación al mercado laboral, puesto que las mujeres y los hombres se orientan en ocupaciones diferentes. En este ámbito, los niveles y ocupaciones inferiores y con bajas oportunidades de desarrollo profesional están dominados por las mujeres y las posiciones gerenciales importantes siguen estando ocupadas por los hombres.</p> <p>Las relaciones entre géneros y la división de las tareas por sexo están marcadamente diferenciados, constituye una circunstancia conveniente en este artículo se realiza el análisis del hecho del contacto cultural, y la probabilidad de acceder a un trabajo remunerado favorezca el empoderamiento de las mujeres a partir del modelo de Rowlands (1997) mediante entrevistas a mujeres trabajadoras en el sector turístico.</p>	

R-AR 003	EMPLEO Inserción laboral
EMPLEO FEMENINO, POBREZA Y DESIGUALDAD. UN ANÁLISIS DE MICRODESCOMPOSICIONES.	
Parada (2016) Uruguay Empleo femenino, condición de empleo.	
<p>Este artículo es un análisis que se realiza en Uruguay entre 1991 y 2012, para estudiar los efectos de desigualdad y pobreza en el empleo femenino. En las últimas décadas la participación de la mujer en el mercado laboral ha tenido variaciones significativas. Se evidencio que en un primer momento existió un periodo de crecimiento en la pobreza y desigualdad, posteriormente esa tendencia disminuyó en un 23% en el indicador de pobreza. Se concluyó que las mujeres entre 14 y 64 años, aumentaron considerablemente su nivel de empleo asociado a la escolaridad.</p>	

R-AR 004	EMPLEO Inserción laboral
MUJERES EMPRESARIAS EN AMÉRICA LATINA: EL DIFÍCIL EQUILIBRIO ENTRE DOS MUNDOS DE TRABAJO. DESAFÍOS PARA EL FUTURO.	
Daeren (2000) Santiago de Chile	
<p>La mujer ha mostrado un cambio significativo en términos de inserción laboral y apertura en niveles educativos, avances en el desempeño de tareas que le proporcionan un lugar en el ámbito del trabajo, sin embargo, es evidente la diferencia y la segmentación de la mujer en la competencia laboral, lo que no es algo nuevo en el sistema cultural de los países en general, el cuestionamiento radica en el hecho el cual describe que si bien es cierto las mujeres se han involucrado en el desempeño profesional los rasgos culturales siguen marcando y orientando las decisiones del mercado.</p>	

R-AR 005	EMPLEO Inserción laboral
¿INSERCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN AMÉRICA LATINA: ¿UNA FUERZA DE TRABAJO SECUNDARIA?	
Abramo (2004) OIT Estudios feministas Chile	
La idea de la mujer como fuerza de trabajo secundaria se instaura en torno a la concepción de familia nuclear en donde el hombre asume la responsabilidad de manutención y protagonismo de la familia como un ente principal y exclusivo, desde esta perspectiva la inserción laboral de la mujer se toma como un aspecto secundario de su proyecto de vida, y ocurre en dos situaciones cuando el hombre no puede cumplir ese rol, por cuestiones de una imposibilidad física o intelectual, O cuando está ausente la Figura masculina en el hogar; En consecuencia de esto es donde la mujer asume el rol del sustento de hogar como cabeza de familia y se encarga de la manutención de su hogar.	

R-AR 006	EMPLEO Inserción laboral
LA PENSIÓN FAMILIAR Y EL DERECHO LABORAL COMO ESCENARIO DE DESIGUALDADES	
Herrera Tapias, B & Solano Bent D (2015). Colombia La pensión familiar y el derecho laboral como escenario de desigualdades. Justicia Juris, 11(2), 82-9	
La ONU mujeres en el 2013 contextualiza el trabajo decente como las aspiraciones que las personas tienen durante su vida laboral, lo que abarca el hecho de contar con oportunidades de trabajo el cual deber ser productivo y bien remunerado, seguridad en el trabajo y protección social con la que debe contar un trabajador y su familia, a su vez expone las perspectivas de desarrollo personal e integración en la sociedad junto con el derecho de expresar opiniones en la organización, también participación en las decisiones y el trato igualitario para hombres y mujeres. "las mujeres representan el 51,2% de la población total y el 52.1% de la población en edad de trabajar, están sobrerrepresentadas en el grupo que se sitúa fuera del mercado de trabajo (71,7%) y sub representadas entre quienes tienen empleo (41,1%)." OIT (2013).	

R-T001

EMPLEO
Inserción laboral

LA CALIDAD DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y SU RELACIÓN CON LA EDUCACIÓN, GÉNERO, Y EXPOSICIÓN DE LA GLOBALIZACIÓN EN MÉXICO.

Casanueva(2009)

México

Globalización, trabajo digno, género.

En este estudio la autora realiza su investigación en tres tiempos: 1992,1999 y 2002. Y descubre que pese al incremento de la economía las condiciones de trabajo para las personas son deficientes. Empleando como método encuestas a los trabajadores sobre el trabajo digno y la inserción en el mercado globalizado en México concluyendo que 20 años después, el acceso a las mujeres a mejores cargos es escaso debido a la preferencia de las empresas por los hombres, ahora bien aunque el mercado logró alianzas estratégicas las condiciones de trabajo no muestran un grado creciente de mejora.

R-T002

EMPLEO
Inserción laboral

DÉFICIT DE TRABAJO DECENTE EN HOMBRES Y MUJERES

Pascuale (2005)

Argentina

Trabajo decente, género.

Esta investigación buscaba medir diferentes indicadores como desempleo, discriminación, protección social entre hombres y mujeres asalariados empleando un análisis descriptivo. El análisis estadístico entre 1995 y 2002 arrojó que la formación profesional en las mujeres y su participación en el ámbito laboral fue mayor, aunque la remuneración en ellas es baja comparada con los hombres. El estudio demostró el déficit existente en la mujer para obtener un trabajo digno y su aceptación a cargos pocos satisfactorios.

R-AR 007	EMPLEO Desigualdad laboral
<p style="text-align: center;">LA MUJER Y EL LIDERAZGO EMPRESARIAL</p> <p>Contreras, Pedraza, Mejía (2011)</p> <p>Colombia</p> <p>Liderazgo en las mujeres, equidad laboral</p>	
<p>Realizaron un estudio para descubrir la situación actual de la mujer en el mundo laboral, los investigadores concluyeron que aunque la participación de las mujeres en aspirar a cargos gerenciales se ha incrementado solo el 1% de las grandes compañías son dirigidas por mujeres. En Colombia las empresas han tratado de realizar un cambio transformando progresivamente los cargos ocupados tradicionalmente por hombres. Sin embargo, el problema fundamental de la inequidad sigue siendo por el ámbito socio- cultural afianzados por aquellos roles tradicionales.</p>	

R-T003	EMPLEO Desigualdad laboral
<p style="text-align: center;">DESIGUALDAD DE GÉNERO Y POBREZA. UNA MIRADA DESDE LA EXPERIENCIA DE MICROEMPRESARIAS EN CONDICIÓN DE POBREZA Y VULNERABILIDAD.</p> <p>Adaros, J (2016)</p> <p>Chile</p> <p>Desigualdad de género, feminización de la pobreza.</p>	
<p>Esta investigación se basó en explorar la vida en mujeres en condición de pobreza que ingresaron al mercado laboral como microempresarias independientes. Las participantes fueron nueve mujeres con edades entre los 18 y 65 años, las cuales contaban con dinámicas familiares diversas y ese encontraban en diferentes etapas del ciclo vital. La investigadora implemento una metodología cualitativa y utilizo la técnica de relatos de vida, lo cual se caracteriza por historias narradas por cada una de las participantes. Se concluyó que las mujeres que deciden emprender tienen dos objetivos claros: el primero relacionado con sacar adelante a sus familias y el segundo necesidad de independencia económica.</p>	

R-AR 008	EMPLEO Desigualdad laboral
MUJER, FAMILIA Y TRABAJO AFECTIVO: UNA CARA DE LA INFORMALIDAD LABORAL	
Tunal (2010) Chillan, Chile universidad de Bio Theoria, vol. 19, núm. 2, 2010, pp 61-70	
<p>El uso del término informal y el concepto de sector informal en el ámbito del trabajo ha sido un elemento que se asocia a actividades poco remunerativas, de baja cualificación. A su vez la globalización ha generado que muten nuevas concepciones laborales o formas nuevas de organizaciones, entre estos el llamado trabajo afectivo el cual es entendido como “el conjunto de actividades productivas sustentadas por los mecanismos del mercado y por el entramado de afectividades que suponen el regreso del trabajo a los hogares con sus implicaciones”. Los tipos de trabajo afectivos serían las microempresas, trabajo ambulante, y trabajo femenino.</p>	

R-AR 009	EMPLEO Desigualdad laboral
SEGMENTACIÓN LABORAL, EDUCACIÓN Y DESIAGUALDAD SALARIAL EN MEXICO	
Valdivia, Pedrero(2011) México Desigualdad	
<p>El propósito de los autores fue analizar el comportamiento de desigualdad laboral, desde la perspectiva salarial entre los años de 1993-2002 en un sector de México. Las ideas sociológicas que operan en la determinación salarial que según indican están asociados a factores normativos y de costumbre. Establecieron que la variable educativa no tiene una fuerza tan importante para explicar la desigualdad laboral en México, si bien reconocen que con transcurso de los años ha existido una disminución se mantiene las diferencias salariales.</p>	

R-M 001	EMPLEO Desigualdad laboral
<p align="center">LA DESIGUALDAD SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES: ALCANCES Y LIMITACIONES DE LA LEY N° 20.348 PARA AVANZAR EN JUSTICIA DE GÉNERO</p> <p>Díaz, E. (2015) Chile Desigualdad laboral</p>	
<p>La desigualdad salarial entre hombres y mujeres, sugiere un reflejo en relación a la función del género de la persona que realiza un determinado trabajo y no se guía por el desempeño laboral que tiene las personas. Esta problemática y estigmatización no se ha podido abolir pesar de la acción política y las transformaciones sociales. Así mismo se reitera la desvalorización de los puestos de trabajo la cual no permite una distribución equitativa, ya que no se valora el puesto de trabajo, sino por la persona que desempeña el cargo, atribuidos a concepciones y prejuicios culturales que subestiman a las mujeres y señalan la idealización de trabajos feminizados.</p>	

R-AR 010	EMPLEO Desigualdad laboral
<p align="center">¿MUJERES SIN TRABAJO? DESAFÍOS Y CUESTIONES PENDIENTES EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE FORMACIÓN Y/ O CAPACITACIÓN PARA EL EMPLEO EN PERSPECTIVA DE GÉNERO</p> <p>Bonardo (2007) Argentina Universidad nacional de Comahue.</p>	
<p>A pesar de las iniciativas y los movimientos de las mujeres en la lucha por conseguir un empleo digno, los logros en la incorporación del enfoque de género en las políticas de empleo y análisis contra la pobreza con más recientes y limitados.</p> <p>El hecho de poder llegar a una solución que transforme las condiciones de las mujeres frente al trabajo, es un asunto que requiere de muchos esfuerzos y el uso de estrategias que realmente impacten. Las políticas públicas para el empleo deben ser más orientadas a la abolición de los estereotipos y participación de las mujeres.</p>	

R-AR 011

EMPLEO
Desigualdad Laboral

LA CALIDAD DEL EMPLEO PARA LOS HOMBRES Y LAS MUJERES: UN ESTUDIO DESDE LA INFORMALIDAD, EL SUBEMPLEO Y LAS PERCEPCIONES

Plaza, Oyuela (2012)

Colombia

En un estudio acerca del empleo y las tasas de ocupación en Colombia se estima que las tasas de desempleo son las más altas frente a estados unidos, y teniendo en cuenta las características de las dos naciones es algo de esperarse, sin embargo en los estudios presentados sobre las tasas de desocupación en Colombia, la disminución de esta se asume como algo significativo, no obstante en una búsqueda minuciosa acerca de los empleos de los colombianos se encuentra que las ocupaciones informales premian sobre los empleos formales, ya que se tiene en cuenta en la tasa de desocupación las personas que realicen algún tipo de actividad siendo estas las que arrojan la precariedad del trabajo decente en los colombianos.

R-AR 012

EMPLEO
Desigualdad laboral

EL ANÁLISIS DE LAS DIFERENCIAS SALARIALES Y LAS DISCRIMINACION POR GÉNERO, POR ÁREAS PROFESIONALES EN MEXICO.

Rodríguez (2015)

México

Discriminación, diferencia salarial.

Desde 1960 la presencia de las mujeres propició focalizar el estudio de los salarios, su determinación y sus efectos en materia de ocupación y discriminación, respecto a que las asignaciones de tiempo de las mujeres son diferentes a las de los hombres. Este estudio tuvo como objetivo conocer las diferencias salariales entre hombres y mujeres en distintas regiones de México. Los resultados indicaron que las mujeres ubicadas en el área de la salud presentan el índice de mayor desigualdad. También se evidencio el aumento de las mujeres en el acceso a estudio superior, pero aún siguen percibiendo salarios inferiores.

R-AR 013	EMPLEO Desigualdad laboral
INDIVIDUO Y FEMINISMO NOTAS DESDE AMÉRICA LATINA	
Araujo(2009) Ecuador Revista de ciencias sociales No33 p141-143 Feminismo latinoamericano.	
En este artículo la autora desde un enfoque psicoanalítico aborda las dimensiones orientadas al feminismo en América Latina. Considerando que el feminismo se situó y exigió legitimidad desde tiempo atrás. La noción de individuo ha estado fuertemente asociada con el carácter del feminismo y cómo a partir de la década de los 90 el movimiento femenino fue fortaleciéndose, promoviendo el reconocimiento de las mujeres creando auto conciencia.	

R-AR 014	EMPLEO Desigualdad laboral
DESIGUALDAD SALARIAL Y TRABAJO INFORMAL EN REGIONES DE MÉXICO	
Rodríguez, Castro &Mendoza (2019) México Desigualdad, brecha salarial	
Los autores decidieron analizar la desigualdad salarial en el mercado informal y formal de algunas regiones de México, entre el periodo 2005-2016. Emplearon una investigación cuantitativa, para determinar un factor esencial como la desigualdad. Los resultados arrojaron que el salario percibido por los trabajadores formales era mayor que los informales. Sin embargo, después del año 2005 esa cifra disminuyó en las personas con empleos formales y se concluyó que la brecha salarial fue u factor determinante, junto a la demanda de profesionales frente a la disminución de posibilidades para acceder a estos cargos.	

R-AR 015

EMPLEO
Desigualdad laboral

**HETEROGENEIDAD Y DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL SECTOR SALUD:
ENTRE LAS ESTADÍSTICAS Y LAS PERCEPCIONES SOBRE LAS CONDICIONES DE
TRABAJO**

Azpiasu(2015)
Argentina
Sección Ciencias Sociales Vol. 19 N° 1
Sector salud , género

Este artículo inquiriere sobre las condiciones de trabajo y la desigualdad de género en un estudio basado en entrevistas a profundidad a los participantes del sector salud. Los resultados arrojaron que las situaciones de desigualdad a las que están expuestas las mujeres son significativo, aunque cabe resaltar que es un campo altamente ocupado por mujeres las cuales están expuestas a sobrecarga de trabajo y la baja remuneración. La reducción a esta brecha requiere de programas de políticas públicas y estrategias colectivas que promuevan estrategias favorables.

R-AR 016

EMPLEO
Oportunidad de empleo

VISIBILIDAD E INVISIBILIDAD. ACERCA DEL TRABAJO Y LAS MUJERES

Collado (2009)
Argentina
Rev. Katal. Florianópolis v 12 n. 2p 178-18

Desde el marco del estudio del trabajo de la mujer y el incremento en la tasa de empleo de la misma, se plantea un crecimiento porcentual a partir de los años 70 sin embargo se afirma que paralelo a este incremento de la tasa de ocupación también crece la desocupación y la falta de empleo en las mujeres, a lo que se le atribuye la dificultad para encontrar trabajo ya que no ha sido suficiente para frenar el aumento de la oferta femenina. Ahora, se le atribuyen ciertas restricciones de oferta un conjunto de reforzadores procedentes de las llamadas obligaciones familiares de las mujeres tales como renuencia a realizar horas libres, y mayor ausentismo. A su vez la preferencia de los varones sobre las mujeres basados en la formación adquirida, y los estereotipos de los puestos seleccionados según el género.

R-AR 017	EMPLEO Oportunidad de empleo
LOS RETOS DE LAS MUJERES EN TIEMPO PRESENTE: ¿CÓMO CONCILIAR LA VIDA LABORAL Y LA VIDA FAMILIAR?	
Carrario (2008)	
Argentina	
Centro Interdisciplinario de Estudios de Género Universidad Nacional del Comahue	
La Aljaba Segunda época, Volumen XII, 2008	
<p>Desde la perspectiva de lo público y lo privado se explica la diferencia y las atribuciones de los hombres y las mujeres en donde en la esfera pública centrada en lo social político y lo económico que premian como objeto principal el éxito y el poder encaminados al protagonismo de los hombres, frente a la esfera privada encaminada directamente a las mujeres quienes adoptan el protagonismo del sector netamente doméstico, afectivo y subjetivo en cuestiones de necesidades sociales, que a su vez la esfera pública en donde se encuentra el hombre como eje principal es reconocida socialmente la esfera de la femineidad permanecía y permanece hoy día invisible, además de carente de toda valoración social.</p>	

R-AR 018	EMPLEO Oportunidad de empleo
ESTEREOTIPOS Y ROLES DE GÉNERO EN LA EVALUACIÓN LABORAL Y PERSONAL DE HOMBRES Y MUJERES EN CARGOS DE DIRECCIÓN	
Godoy (2009)	
Chile	
PSYKHE 2009, Vol. 18, N° 2, 51-64	
<p>La feminización de la fuerza laboral se ha evidenciado en varios países el hecho el cual apunta a que las mujeres empiezan a integrarse al mercado laboral ha aumentado rápidamente de la mano con las tasas de ocupación con respecto a los hombres, en Chile; sin embargo y aunque estén ocupando cargos técnicos y profesionales es atribuido también a la disminución de las tasas de fecundidad, mayor acceso a la educación, y la necesidad de contar con mayores ingresos, los cambios en los patrones culturales favorecen la asunción de los roles que tradicionalmente han sido asociados a los hombres. Los estudios indican que depende de las condiciones de inserción laboral las mujeres han ido aumentando sus grados de independencia y autonomía económica a su vez contribuye a la realización personal. Lo que ha ido cambiando los estereotipos sobre la mujer y el trabajo.</p>	

R-AR 019

EMPLEO
Oportunidad de empleo

NARRATIVAS FEMENINAS SOBRE EL MUNDO DEL TRABAJO: REFLEXIONES EN TORNO AL TRABAJO DE LAS MUJERES EN SECTORES MASCULINIZADOS DEL MERCADO LABORAL

TERRA (2016)

Centro de Estudios Interdisciplinarios en Etnolingüística y Antropología Socio-Cultura

Argentina

Este artículo abarca a profundidad las transformaciones que han ocurrido en el modelo socio-económico del país asumiendo la participación femenina dentro del mercado laboral como eje principal, a su vez el cambio paulatino que se ha generado del supuesto tradicional del rol masculino y los estímulos que han sido reforzadores del cambio en el desarrollo, la inserción y las posibilidades de las mujeres en los ámbitos profesionales y laborales a través de un estudio empírico realizado por una empresa petrolera, en donde se usó como método de recolección de información entrevistas a una muestra de trabajadoras petroleras.

R-AR 020

EMPLEO
Oportunidad de empleo

DESEMPEÑO LABORAL DE HOMBRES Y MUJERES: OPINAN LOS EMPRESARIOS

Godoy, Abramo (2001)

Centro de estudios de la mujer (CEM)

Oficina Internacional del trabajo (OIT)

Chile

Es un estudio basado en la percepción de los empresarios sobre el trabajo del hombre y la mujer arroja que un alto porcentaje de empresarios considera que los costos indirectos de las mujeres son más altos, a su vez la licencia materna es vista como un problema para la productividad de sus trabajadoras, no obstante no creen que la protección a la maternidad sea excesiva ni que con más o menos eficientes que los hombres ya que para esta última afirmación la mayor parte de los encuestados no estaban de acuerdo ni en desacuerdo. Ahora bien, con respecto al comportamiento en el trabajo se considera que la mujer tiene baja tasa de rotación, sin embargo, los hombres faltan menos que las mujeres, a su vez frente a la disposición de las mujeres en el trabajo y para el mismo, tienen una estimación altamente positiva paralelo a su disciplina en el ámbito laboral. Un aporte muy importante es que desde la visión de los empresarios las cualidades de la oferta de trabajo consideran que la mujer tiene la capacitación adecuada.

R-AR 021	EMPLEO Oportunidad de empleo
POLÍTICAS PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE MUJERES Y JÓVENES EN COLOMBIA	
Farné (2009) Bogotá, Colombia Universidad Externado de Colombia	
La formación de los jóvenes por parte del SENA en Colombia crea oportunidades de intermediación laboral que permiten acceso a empleos, a su vez los enfoques técnicos y el beneficio notorio se evidencia en el género masculino a pesar de ser las mujeres quienes tienen la mayor tasa de participación en los programas, los hombres son quienes están siendo beneficiados con relación a las posibilidades en el acceso a la oferta laboral.	

R-AR 022	EMPLEO Oportunidad de empleo
ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS INSTITUCIONES LABORALES Y LAS POLÍTICAS DEL MERCADO DE TRABAJO EN AMÉRICA LATINA	
Maurizio (2010) Santiago de Chile CEPAL	
Las mujeres se enfrentan a dificultades con respecto al acceso de empleos de calidad, que conllevan discriminación y segmentaciones. También se expresa en este documento la importancia de acabar con estas dos, puesto que se genera un incremento en los niveles de productividad y por lo tanto crecimiento de la economía, al mismo tiempo la equidad de género es un elemento esencial para alcanzar niveles de desarrollo económico e integración social que ayuda en la sociedad y la democracia.	

R-AR 023	EMPLEO Oportunidad de empleo
<p align="center">PARTICIPACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN LAS REGIONES DE CHILE</p> <p>Bórquez; Espina (2010) Chile Universum</p>	
<p>Desde un enfoque económico se explican las posibles decisiones en base a teorías sobre la participación de la mujer en el sector laboral fundamentados en los modelos de oferta laboral. A su vez se realizó una encuesta con las mujeres en donde por medio de los resultados se analiza la situación laboral de las mujeres en Chile.</p>	

R-AR 024	EMPLEO Oportunidad de empleo
<p align="center">OPORTUNIDADES Y DESAFÍOS PARA LA ATONOMÍA DE LAS MUJERES EN EL FUTURO ESCENARIO DEL TRABAJO.</p> <p>Vaca, I (2019) Chile Sobrecarga laboral, empleo femenino.</p>	
<p>La autora realiza un análisis sobre el panorama social y laboral de las mujeres de América latina en el 2018, basado en la CEPAL. Observó las dinámicas de empleo y el trabajo no remunerado de las mujeres dentro de los hogares, las brechas salariales existentes y la sobrecarga del trabajo doméstico. Por otro lado el surgimiento de nuevos tipos de trabajo produce que no se garanticen los derechos y las oportunidades adecuadas para las mujeres. Sintetiza que es necesario una transformación educativa en formación de capacidades técnicas y profesionales, esto permite la autonomía de las mujeres y un impacto en los actuales niveles de desigualdad.</p>	

R-T004

EMPLEO
Oportunidad de empleo

ANALISIS DE LA INTERACCIÓN TRABAJO- FAMILIA EN MADRES PRIMERIZAS VINCULADAS AL TRABAJO FORMAL EN CALI

Arizabaleta, Casas, Salinas (2016)
Colombia
Trabajo y familia.

Los autores realizaron una investigación en madres primerizas vinculadas al trabajo formal para analizar las interacciones entre sus trabajos y familias. Fue un estudio cuantitativo en el que participaron 80 madres, con edades entre 28 y 43 años. Los resultados arrojaron que en un gran porcentaje las mujeres cancelan los planes de esparcimiento familiar debido a los compromisos laborales. Sin embargo, un 80% manifestaron que no se sienten irritables y reportaron que después de semanas de trabajo agradables, se sienten de buen humor para continuar con las actividades. Por lo cual concluyeron que a mayor percepción de pasar tiempo en familia menor es la insatisfacción en el trabajo.

R-AR 025

EMPLEO
Oportunidad de empleo

LA CLASE OBRERA TIENE DOS SEXOS AVANCES DE LOS ESTUDIOS LATINOAMERICANOS SOBRE GÉNERO Y TRABAJO

Arango (1997)
Colombia
Nómadas (Col), núm. 6, marzo, 1997

En este artículo La autora revisa algunas temáticas históricas con relación al trabajo femenino y su evolución, el aumento de las mujeres en el desarrollo de la sociología desde la teoría modernista y la crítica feminista marxista. Sobre la década del 80 algunas mujeres inician su vinculación al mercado laboral pues siempre ha estado expuesta al trabajo doméstico no remunerado. Tiempo después llega la modernización de las empresas y sus nuevos paradigmas de producción no sin antes recibir la aprobación de su familia para ser incluida en actividades laborales formalmente establecidas.

R-AR 026	EMPLEO Oportunidad de empleo
DÉFICIT DE TRABAJO DECENTE EN HOMBRES Y MUJERES	
Pascuale (2005) Argentina Trabajo decente, género	
<p>Esta investigación buscaba medir diferentes indicadores como desempleo, discriminación, protección social entre hombres y mujeres asalariados empleando un análisis descriptivo. El análisis estadístico entre 1995 y 2002 arrojó que la formación profesional en las mujeres y su participación en el ámbito laboral fueron mayor, aunque la remuneración en ellas es baja comparada con los hombres. El estudio demostró el déficit existente en la mujer para obtener un trabajo digno y su aceptación a cargos pocos satisfactorios.</p>	

R-AR 027	EMPLEO Oportunidad de empleo
TRABAJO DIGNO Y DECENTE EN COLOMBIA SEGUIMIENTO Y CONTROL PREVENTIVO A LAS POLÍTICAS PÚBLICAS	
Procuraduría general de la nación (2011) Colombia Trabajo decente	
<p>La procuraduría general de la nación realizó esta investigación con el objetivo de prevenir e impulsar el trabajo digno en Colombia, tales como el diseño de herramientas para la construcción de una institucionalidad laboral estable, frente al análisis del aumento de la crisis de trabajo en el país. El incremento del sector informal, el desempleo y la discriminación han sido problemáticas frecuentes de evaluación para el estado.</p>	

R-L 001	EMPLEO oportunidad de empleo
EL FUTURO DEL TRABAJO	
De la Garza(2001) Argentina Crisis del trabajo	
El autor toma el concepto de trabajo desde el desarrollo capitalista en el que esta actividad era vista como una labor focalizada a la productividad del trabajador. Realiza un recorrido histórico de la manufactura, la fragmentación posmoderna y capitalista. De la Garza analiza la posibilidad de una teoría de desarrollo partiendo de un mercado de aprendizaje tecnológico y organizacional, de construcción social para los trabajadores en el que sus familias, tiempo libre y el estudio formen un desarrollo positivo y eficaz para el trabajador.	

R-AR 028	EMPLEO Oportunidad de empleo
LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE EN LOS AÑOS 90: UNA DÉCADA EXTRAORDINARIA	
Duryea (2002) Departamento de investigación, banco interamericano del desarrollo Trabajo mercado laboral. Colombia	
En este artículo se examinan los resultados y las tendencias de los mercados laborales orientados a la participación de las mujeres a partir de una encuesta de hogares para 18 países de América Latina. Se orienta en uno de los enfoques que en el caso de Colombia se evidencia un crecimiento en los ingresos de las mujeres frente a los hombres, sin embargo, en términos de calidad del empleo la frecuencia se orienta al trabajo informal. Por ejemplo, con respecto a la edad laboral de las mujeres de 15 a 64 años los salarios de las mujeres representan un 80% estimado de los salarios de los hombres. Esto aumentó durante los años 90. Excepciones como Honduras y Perú las cuales descendieron. Por otro lado los aumentos de las tasas de empleo crecen en el sector informal y generalmente con baja remuneración.	

R-AR 029

EMPLEO
Oportunidad de empleo

LA INDECENCIA DEL TRABAJO INFORMAL EN COLOMBIA

Omar Ernesto Castro Guiza (2018)
Universidad cooperativa de Colombia
Ibagué, Colombia

Las altas tasas de informalidad en Colombia son un tema preocupante en el ámbito laboral y la calidad y trabajo decente.

Existen dos características de los trabajos informales: no están reconocidos como trabajadores ni tienen protección dentro de los marcos jurídicos, segundo se ven afectados por la vulnerabilidad laboral la cual cuenta con una gran inestabilidad, Además que los ingresos son bajos e irregulares.

En américa latina y en el caribe aproximadamente un 63% de las personas se encuentran dentro de la informalidad, esta cifra es otorgada por la procuraduría en el 2012, la ley 1423 del 2010 fue ineficiente con respecto a la reducción de las tasas altas de “informales laborales” en este país.

R-AR 030

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES
Discriminación

**FEMINIZACIÓN DEL EMPLEO Y TRABAJO PRECARIO EN LAS AGRICULTURAS
LATINOAMERICANAS GLOBALIZADAS**

Subercaseaux (2015)

Cuadernos de Antropología Social /41 (2015)

Argentina

El empleo precario se asume paralelamente a la reproducción de la pobreza, el empleo precario es entendido como la inestabilidad y en los casos más comunes la informalidad y las deficiencias laborales, los empleos precarios tienen contenidos de incumplimientos y ausencias de protección al trabajador, y condiciones laborales deficientes.

Este artículo abarca la problemática de las Inmigrantes y las condiciones en las que se instauran dentro del marco del acceso a un trabajo con condiciones no favorables con el fin de mantener alguna condición de sustento económico.(Héritier, 1996) en Subercaseaux (2015) refiere que Visto el salario en las mujeres , desde las relaciones de género en las familias o unidades domésticas, se hace visible la importancia que adquiere la autonomía económica .

R-AR 031

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES
Discriminación

TRAYECTORIAS DE INSERCIÓN LABORAL DE MUJERES JÓVENES POBRES: EL LUGAR DE LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y SUS ABORDAJE DE GÉNERO

Millenaar, V(2014)

Argentina

Formación profesional e inserción laboral en mujeres con situación de pobreza.

El escenario de las jóvenes con un nivel socio económico bajo se traduce en la tasa de desempleo, inactividad y discriminación, por consiguiente como una forma de inserción laboral diversas organizaciones emplean programas que permita la formación profesional (FP) como una medida de mejorar la calidad de vida, debido a que estas jóvenes desde una edad temprana realizan actividades informales para contribuir a la economía familiar.

R-AR 032

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES
Discriminación

ANÁLISIS DE LA VULNERABILIDAD LABORAL Y LOS DETERMINANTES DEL TRABAJO DECENTE. EL CASO DE ECUADOR 2008-2011

Villacis, Reis(2005)

Ecuador

Vol. 18. No. 2. Julio-Diciembre 2015. 157-185

Este estudio buscaba medir el índice de vulnerabilidad en hombres y mujeres para lograr un trabajo decente. Concluyendo que tan solo el 1% de la población ocupada en Ecuador en este periodo de tiempo (2008-2011) tenía un trabajo digno y a su vez las mujeres dedicadas al trabajo en el sector rural e informal son las más desprotegidas, siendo sometidas a jornadas extenuantes de trabajo con baja remuneración económica y poco tiempo libre.

R-AR 033	DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Discriminación
¿TIEMPO DE TRABAJO DECENTE?	
Yañez(2016) Chile Jornadas laborales	
<p>El tema de regulación de trabajo frente a cuál debe ser el tiempo laborado a la semana por los trabajadores, ha sido durante años un tema discusión. Diferentes organizaciones como la OIT, ONU Y la CEPAL. Han creado un impacto con amplios cuestionamientos sobre los derechos del trabajador. En el caso América latina y el caribe países como El Salvador y Paraguay son los que representan mayor jornada laboral. Las mujeres a su vez trabajan en actividades poco remuneradas.</p>	

R-AR 034	DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Discriminación
EL PROGRESO DE LAS MUJERES EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE 2017	
ONU MUJERES (2017) Empoderamiento Panamá	
<p>La igualdad de género y el empoderamiento en las mujeres ha sido un tema de gran importancia que en los últimos años lo cual se ha posicionado con fuerza; la igualdad como derecho fundamental y determinante por mujeres líderes ha logrado generar impacto de cambio, sin embargo en la actualidad existen brechas culturales. Lo propuesto por las mujeres ONU es iniciar modificando desde las familias, impulsar el empoderamiento y crear estrategias favorables de transformación.</p>	

R-AR 035

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES
Discriminación

MUJER Y TRABAJO: ORIGEN Y OCASO DEL MODELO DEL PADRE PROVEEDOR Y LA MADRE CUIDADORA

Rojo (2010)

Valparaíso, Chile

Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso XXXIV [pp. 179 - 209]

El derecho del trabajo se explica a partir de las falencias que se presentan a la hora de distribuir beneficios a los trabajadores, a su vez las mujeres en su rol de trabajadoras han sido las menos beneficiadas, marginadas y excluidas laboralmente desde la concepción del trabajo e igualdad en esta área. Se orienta entonces la aparición del derecho del trabajo asociado a la división sexista de roles en el trabajo que aún sigue vigente a pesar del tiempo transcurrido es por lo que en dicho artículo se estudia el prototipo de hombre proveedor y la mujer cuidadora como eje principal y la relación del mundo del trabajo, centrándose en la exclusión de la mujer a lo largo de la historia en su lucha por el acceso al trabajo.

R-C001

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES
Discriminación

COYUNTURA LABORAL EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

Cepal (2019)

Latinoamérica

Inclusión al trabajo

Chile

En el vigésimo informe de la CEPAL y la OIT se analizaron la relación entre las nuevas tecnologías y el trabajo decente. Tras el deterioro de las condiciones laborales entre 2015 y 2016 se incluyen nuevas estrategias de empleabilidad como los trabajo a distancia, pero a pesar del efecto innovador de la tecnología requieren de regulación, a los efectos de pobreza, desigualdad y discriminación para las mujeres. Si bien se estima un cambio significativo en el aumento de nuevos empleos, estos van ligados ocasionalmente a horarios extendidos, preferencias por los hombres para algunos cargos específicos como el trabajo a domicilio o en plataformas digitales.

R-AR 036

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES
Discriminación

DISCRIMINACIÓN Y EXCLUSIÓN DE LAS MUJERES TRABAJADORAS DEL SECTOR SALUD EN COLOMBIA —EMPLEO, UN TEMA PENDIENTE PARA AVANZAR EN LA EQUIDAD DE GÉNERO EN SALUD

Roa, Torrado (2013)

Colombia

Rev. Gerenc. Polit. Salud, Bogotá (Colombia), 12 (24): 226-248, enero-junio de 2013

Desde el enfoque de la segmentación y la teoría de la discriminación en este artículo se pretende explicar las características que, a través del tiempo, las teorías de la discriminación explican el mercado y las fuerzas económicas son modificadas por las fuerzas políticas e ideológicas, es decir que las instituciones económicas se complementan con otras como el sistema educativo y la familia las cuales sustentan las desigualdades de género. La discriminación desde este Ángulo se explica a través de dos enfoques tales como la oferta y la demanda en la oferta se denomina la discriminación y las condiciones que generan la inclusión de mujeres y hombres al empleo, y por otro lado desde el Ángulo de la demanda en donde se consideran los aspectos que determinan al interior las posiciones diferenciales.

R-AR 037

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES
Discriminación

GÉNERO, FORMACIÓN E INSERCIÓN LABORAL EN AMÉRICA LATINA

Yannoulas (2005) pp. 1 a 6

Argentina

En América latina de evidencia el registro de desigualdad económica derivadas de la división sexual del trabajo, la discriminación de las mujeres en el mercado laboral tiende a disminuir en función de algunos cambios sin embargo otras formas aumentan. En la actualidad hay un mayor número de mujeres trabajando con remuneración, no obstante, el trabajo registrado en horas es mayor y las condiciones en las que se encuentran no son favorables para la garantía del bienestar familiar y personal. Reiterativamente las desigualdades entre los hombres y las mujeres se siguen presentando, como la caracterización de empleos exclusivos por género, la pirámide de los cargos jerárquicos ocupados por hombres en su mayoría, la tasa de desempleo femenina continúa siendo mayor, la calidad en los empleos de las mujeres es inferior y aumenta la desprotección social.

R-AR 038

**DERECHO DE LOS TRABAJADORES
Discriminación.**

**LA DISCRIMINACIÓN EN LOS PROCESOS
DE SELECCIÓN DE PERSONAL**

Vera (2006)

Perú

Desigualdad , discriminación

El índice de desigualdad para acceder a un empleo digno y a una remuneración económica justa ha sido tema de discusión. Pues la problemática basada en los requisitos discriminatorios a los que se enfrentan a diario los trabajadores, por su color de piel, sexo y hasta religión generan segregación ocupacional. Se pone en evidencia la discriminación indirecta aquella en la que la experiencia laboral, la edad y hasta la presencia contribuyen a la hora de ser seleccionado para un cargo.

R-AR 039

**DERECHOS DE LOS TRABAJADORES
Discriminación**

**DISCRIMINACIÓN LABORAL Y VULNERABILIDAD DE LAS MUJERES FRENTE A
LA CRISIS MUNDIAL EN MÉXICO.**

Horbath, E; Gracia, (2012)

México

Discriminación laboral, diferencias laborales.

En México las actividades realizadas por mujeres han sido invisibles ya que no son reconocidas, actividades como el trabajo doméstico fomentan una mentalidad servil y son orientadas a proveer servicios a otras personas, el no reconocimiento del trabajo que ejecuta la mujer limita el acceso de empleo en los mercados, ya que se toma a mujer como imposibilitada para ciertos cargos, una de las limitaciones que refieren los autores está ligada a la formación educativa de la mujer tomada como un factor estratégico para el impulso y el mejoramiento de las condiciones y calidad de vida de la mujer, en cuestiones de porcentajes educativos para la mujer en América Latina tiene el menor, otro factor ligado a esto se refiere a la educación impartida desde el hogar en donde se concluye que en algunos hogares de México se educa a las mujeres con la condición de ejercer tareas domésticas únicamente, esto iría ligado a las culturas en donde aun después de la lucha de los grupos feministas y la historia misma, se siguen teniendo en cuenta algunos conceptos sobre la mujer ligada al hogar y al servir ,incluso las mujeres adolescentes tienen un menor acceso a la educación que los hombres al día de hoy.

R-T005

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES
Discriminación

**ESTUDIO JURÍDICO ACERCA DE LA DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER EN EL
ÁMBITO LABORAL Y SUS CONSECUENCIAS EN LA ALDEA SANTO TOMÁS
MILPAS ALTAS DEPARTAMENTO DE SACATEPÉQUEZ**

Pineda ,R(2006)
Guatemala
Discriminación, mujer en el trabajo

En este estudio la autora abarca la inserción laboral femenina y analiza cuatro condiciones; jurídica, política, social y económica existente entre hombre y mujeres. La discriminación a la que está expuesta la mujer es un problema latente lo que constituye un factor negativo para el reconocimiento en cargos superiores dentro de una organización. Se observa que las mujeres en América latina que laboran no poseen las oportunidades, ni el mismo trato que se les otorgan a los hombres.

R-AR 040

DERECHO DE LOS TRABAJADORES
libertad sindical

MESA SINDICAL DE MUJERES , COSTA RICA AGENDA Y PLAN DE ACCIÓN

Fesamericentral (2017)
Equidad , diálogo
Costa Rica

La mesa sindical de mujeres (MSM) es un espacio organizado para las centrales sindicales de Costa Rica, en ella prima los intereses de las trabajadoras orientado principalmente en superar las brechas de género para lograr la equidad e igualdad. Por tanto, estas organizaciones sindicalistas permiten establecer condiciones laborales decentes en cual se encuentra la participación de las trabajadoras en cada uno de estos espacios de decisión política y económica.

R-AR 041

DIÁLOGO SOCIAL
Implementación de políticas para la mujer

POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA MUJER EN COLOMBIA: LA DOBLE CONDICIÓN DE MADRE Y TRABAJADORA EN LA LEGISLACIÓN DEL SIGLO XX

Dominguez, Gallego, (2012)

Cali, Colombia

Entramado, vol. 8, núm. 1, enero-junio, 2012, pp. 72-88 Universidad Libre

Este artículo abarca desde la evolución histórica de la legislación dirigida a la mujer en su doble rol de trabajadora y madre. Pretende contextualizar las políticas establecidas desde la institucionalidad de un estado. Explica el largo camino hacia los privilegios de las madres trabajadoras con respecto a las políticas de maternidad.

R-AR 042

DIÁLOGO SOCIAL
Implementación de políticas públicas para la mujer

ENFERMERÍA DESDE LA PERSPECTIVA DEL TRABAJO DECENTE

Quintana, Valenzuela & Paravic (2014)

Chile

El trabajo de Enfermería debe de cumplir con las características del trabajo decente, esto está ligado a la obtención de: salarios justos, acceso seguridad social, oportunidades de formación profesional, equidad de género, asignación de riesgos y derechos laborales en igualdad de circunstancias para hombres y mujeres.

R-AR 043

DIÁLOGO SOCIAL

Implementación de políticas públicas para la mujer

RELACIONES LABORALES Y DERECHOS DEL EMPLEO

Castro (2013)

Colombia

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Trabajo decente, desempleo

En este artículo se analiza las estrategias propuestas por la OIT para establecer condiciones y derechos favorables a los trabajadores aplicados en Colombia, el estado busca la formulación de una política pública de trabajo decente que conlleve a la disminución de afectación de los trabajadores y promueva el desarrollo de programas enfocados al bienestar en sus actividades laborales. 6 meses de investigación considera que el estado colombiano busca la incorporación de la población vulnerable que representa un desafío para lograr eficazmente el cumplimiento del mismo.

R-AR 044

DIÁLOGO SOCIAL

Implementación de políticas públicas para la mujer

TRABAJO DECENTE PARA UNA VIDA DIGNA

Confederación general de trabajo (2011)

Argentina

Esta publicación da a conocer PTDP (Programa de Trabajo Decente por País) 2008-2011, con el fin de lograr una democracia y sociedad justa enfocada a los directivos y organizaciones comprometidos en pro de una justicia social. La participación sindical en formación al trabajo decente y la negociación con los gobiernos para la mejora de los salarios de los trabajadores. Argentina fue denominada en la década de los 40 como un gobierno con políticas desfavorables a las clases sociales bajas, hoy su lucha se centra en tener un arraigo social que permita la disminución de la pobreza y el desempleo.

R-C002	DIÁLOGO SOCIAL Implementación de políticas públicas.
EQUIDAD DE GÉNERO Y DERECHO DE LAS MUJERES	
Paredes(2005)	
Bolivia	
Seminario Internacional: “Reformas Constitucionales y Equidad de Género”.	
<p>La mujer ha estado catalogada y su rol asignado al cuidado de la vida familiar, mujer sinónimo de sumisión y aquella a la que es sometida a una sociedad dirigida exclusivamente por los hombres, vista como objeto sexual y expuesta a innumerables abusos. Pero en la cultura de Ayllus y Marcas la mujer al igual que el hombre eran los encargados de suministrar o proveer la alimentación a sus familias. Es decir, ambos fueron considerados como partícipes para el sostenimiento del hogar, si bien la participación de la mujer en movimientos históricos fue significativa hoy en día ha sido excluida y su participación política es limitada y evidenciada por la desigualdad de género.</p>	

R-AR 045	DIÁLOGO SOCIAL Implementación de políticas públicas para la mujer
DERECHOS LABORALES UNA MIRADA AL DERECHO A LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO	
Juana Patlán (2014) Universidad Autónoma de México	
<p>La calidad de vida en el trabajo como eje fundamental para el trabajador sea hombre o mujer, debe constar de las siguientes características que sean implementadas de manera completa y eficaz, para que el trabajador cuente con dicha calidad se requiere entonces tener derecho a desempeñar un trabajo que proporcione equilibrio con las actividades personales y familiares, es entonces que el bienestar en el trabajo sea proporcional ambientes favorables y agradables en donde el trabajador se sienta a gusto con el cargo desempeñado, a su vez sea saludable y enriquecedor, la motivación en el trabajo va de la mano con el desempeño óptimo de un trabajador lo que dinamiza y activa a la persona, de la mano con esto la retribución económica adecuada para su cargo y las actividades que realice, cuando no existe el equilibrio entre estas dos el trabajador carga con estrés y esto significa una afectación negativa tanto en el desarrollo laboral como en el ámbito familiar. Es por eso que la calidad de vida del trabajador debe tenerse en cuenta a la hora de exigir eficacia y eficiencia en las actividades exigidas en los puestos de trabajo.</p>	

R-AR 046

DIÁLOGO SOCIAL
Implementación de políticas públicas.

LA INCLUSIÓN LABORAL DE LA MUJER EN EL CRECIMIENTO EMPRESARIAL

Guillen Pereira, Castañeda, Formoso (2017)

Ecuador

El fugaz crecimiento empresarial a nivel mundial conjunto a la prosperidad de los mismos depende de la actividad empresarial en este contexto la inclusión laboral de la mujer ocupa un espacio importante. En el marco del crecimiento empresarial y sus éxitos, las mujeres empiezan a tener posibilidades de incentivar a la igualdad de género un hecho importante en la dura discusión y socialización de los derechos de las mujeres en los mercados laborales en américa latina y el mundo, El sistema económico latinoamericano del caribe SELA en relaciona la mujer busca promover la formulación y ejecución de programas y proyectos económicos y sociales por medio de la implementación de políticas de género.

R-AR 047

DIÁLOGO SOCIAL
Implementación de políticas públicas.

LAS MUJERES Y EL TRABAJO: DIÁLOGOS QUE DENUNCIAN DESIGUALDAD DE GÉNERO.

Marta Flores y Carmen Juárez(2014)

Argentina

Universidad de Comahue

Con el fin de demostrar en un trabajo plasmado en un proyecto de investigación se logra diferenciar los dos tipos de trabajo y sus deficiencias a partir del cumplimiento y no cumplimiento de los derechos de las trabajadoras. En el presente documento se realiza una investigación desde las trabajadoras que ejercen la condición de barrenderas de Cliba frente al trabajo de ventas directas o trabajo informal como es conocido, en primer plano en este pueblo del país de argentina se considera primero que todo el trabajo doméstico como tarea únicamente de mujeres, por otro lado el ámbito laboral que también deben desempeñar estas mujeres consta de las diferencias de fuerza de trabajo frente a los hombres puesto que las mujeres se encuentran incluida en diferentes modalidades contractuales, en donde a su vez tienen menor salario que los hombres, no tienen beneficios sociales, y no trabajan por un ascenso laboral.

R-AR 048

PROTECCIÓN SOCIAL
Acceso a la seguridad social.

FEMINISMO Y EMANCIPACIÓN EN EL IDEARIO DE LAS MUJERES TRABAJADORAS. ARGENTINA Y CHILE EN EL CENTENARIO.

Lopez (2010)

Chile

Vol. IX,num.18 Julio- Diciembre 2010 pp24-37

El ideario feminista y socialista impulsado a la formación de un movimiento de mujeres trabajadoras en Argentina y Chile es el estudio realizado por el autor. La mujer catalogada en el mundo privado del hogar y la maternidad asume ahora un rol de empoderamiento la incorporación de trabajo asalariado moderno como sucede en algunos países de américa latina en fábricas y talleres pero expuestas a largas jornadas laborales. Tal situación genera un debate público en el que la iglesia y diversas organización influyen sobre la exposición de la mujer a la realización de actividades laborales que estén fuera de una denominación moral y conservadora

R-M 003

PROTECCIÓN SOCIAL
Acceso a seguridad social

IDENTIFICACIÓN DE ACCIONES Y ESTRATEGIAS PARA MEJORAR LA PROTECCIÓN DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES MIGRANTES Y SUS FAMILIAS MEDIANTE LA SEGURIDAD SOCIAL.

OIT (2014)

Costa Rica

Seguridad social a trabajadores y migrantes

La OIT desde sus inicios ha sido imponente en la definición y construcción de alternativas de trabajo decente, en la Conferencia Internacional del Trabajo aprobó el plan de acción y un marco multilateral para migraciones laborales, con el objetivo de promover la igualdad entre trabajadores y migrantes. De esta manera nace la prioridad de proteger a las personas migrantes debido a la vulnerabilidad que poseen por el hecho de trasladarse a otro país, otra cultura y otro idioma, esto pudo llevarse a cabo en condiciones irregulares con el traslado por ejemplo. Siendo esta población la más afectada por la seguridad social, la ausencia de controles estatales, y la falta de organización de grupos migratorios siguiendo con la presencia de trabajadores que intentan sacar beneficios de este tipo de situaciones.

R-AR 049

PROTECCIÓN SOCIAL
Acceso a la seguridad social.

MUJER Y DESARROLLO

Daeren(2001)
Chile
Proyecto CEPAL-GTZ.

El objetivo de este artículo es la formación del afianzamiento a la equidad que permita la calidad de desarrollo en las mujeres, con un modelo de bienestar social y políticas públicas que impulsen a la equidad de género con el fin de lograr un enfoque de integración social y económico que sean productivos. Los gobiernos en los últimos años han optado por programas específicos para la promoción de la igualdad que conlleva a beneficios equitativos.

R-AR 050

PROTECCIÓN SOCIAL
Acceso a la seguridad social.

¿DISCRIMINA LA SEGURIDAD SOCIAL A LAS MUJERES?

Mendizábalala (2007)
Revista Latinoamericana de Derecho Social
México

En México la implementación de servicio de seguridad social va específicamente vinculado con un empleo formal, no obstante algunos empleados informales pueden acceder a los beneficios de la seguridad social mediante los pagos obligatorios e independientes del mismo empleado, el presente artículo expone las brechas que existen desde el punto de acceso a seguridad social y los problemas que enfrenta el derecho laboral en la implementación de legislación que pueda abarcar la problemática que viven los trabajadores, en específico las mujeres, entonces factores como el subempleo, empleo informal, con enfoques de género excluyen a las mujeres de una cobertura en términos de seguridad social, desencadenados en pobreza, y desprotección social, es importante explorar el campo que juega la mujer dentro de su derecho a tener seguridad social, a su vez prestaciones en el ámbito laboral, y evaluando a largo plazo contar con el beneficio de una pensión, la desvalorización del trabajo doméstico, y familiar.