

Análisis de los factores de empleabilidad de las mujeres afro en las 13 áreas metropolitanas de Colombia

Lucy Inés Perea Mosquera

Ingrid Yazminek Rodriguez Grande

Gerencia Social, Facultad De Ciencias Empresariales, Corporación Universitaria
Mínuto de Dios

NRC 4332: Opción de grado

Mg. Manuel Guillermo López Pita

Junio 6, 2021

ANÁLISIS DE DINÁMICAS ORGANIZACIONALES Y SOCIALES CONTEMPORÁNEAS

BOGOTA, D.C.

2021

Tabla de contenido

1. Resumen.	6
1.2 Abstract	7
2. Introducción	8
3. Descripción del problema	10
3.1 Antecedentes	10
3.2 Formulación del problema	15
3.3 Modelo de análisis	16
4. Justificación	17
4.1 Importancia de la investigación para los gerentes sociales	18
4.2 Importancia de la investigación para la organización donde ésta se realiza	18
4.3 ¿Importancia de la investigación para el problema que se desea estudiar?	19
4.4 Pertinencia de la investigación frente a los Objetivos de Desarrollo Sostenible- ODS	19
5 Objetivo General	20
5.1 Objetivos Específicos	21
6. Diseño Metodológico	21

6.1 Tipo de investigación	21
6.2 Enfoque de Investigación	22
6.3 Método de acercarse al objeto de estudio	23
7. Marco interpretativo	24
7.1 Estado del arte	25
8. <i>Elaboración de instrumentos de recolección de información</i>	32
8.1 Aspectos metodológicos para tener en cuenta:	33
8.1.1 Población objeto del estudio.	33
9. TRABAJO DE CAMPO:	34
10. MARCO REFERENCIAL.....	36
10.1 Marco legal.....	36
10.2 Marco conceptual	40
11. Resultados finales y discusión sobre el problema:.....	45
12. Conclusiones.....	68
13. Referencia bibliografía.....	74

Tabla de figuras y gráficos

<u>Tabla 1. Árbol de problema</u>	15
<u>Tabla 2. Factores de empleabilidad</u>	32
<u>Tabla 3. Marco legal</u>	38
<u>Tabla 4. Distribución de rango por edad</u>	46
<u>Gráfico 1. Distribución de rango por edad</u>	46
<u>Tabla 5. Distribución de la muestra de acuerdo con su cultura o rasgos físico</u>	47
<u>Gráfico 2. Distribución de la muestra de acuerdo con su cultura o rasgos físico</u>	47
<u>Tabla 6. Reconocimiento jefatura de hogar</u>	49
<u>Gráfico 3. Reconocimiento jefatura de hogar</u>	49
<u>Tabla 7. Distribución de acuerdo a estado civil</u>	51
<u>Gráfico 4. Distribución de acuerdo a estado civil</u>	52
<u>Tabla 8. Reconocimiento de inactividad labora</u>	52
<u>Gráfico 5. Reconocimiento de inactividad laboral</u>	53
<u>Tabla 9. Reconocimiento de afiliación al sistema de seguridad social</u>	54
<u>Tabla 10. Reconocimiento de comunidad afro en el Sistema de Afiliación en Seguridad Social</u>	55
<u>Gráfico 6. Reconocimiento de comunidad afro en el Sistema de Afiliación en Seguridad Social</u>	55
<u>Tabla 11. Reconocimiento de vinculación laboral en relación a la afiliación a salud</u> .	56
<u>Gráfico 7. Reconocimiento de vinculación laboral en relación a la afiliación a salud</u>	55

<u>Tabla 12.</u> Reconocimiento de nivel educativo	58
<u>Gráfico 8.</u> Reconocimiento de nivel educativo	59
<u>Tabla 13.</u> Fuerza de trabajo de acuerdo con su cultura, pueblo o rasgos físicos.....	60
<u>Tabla 14.</u> Fuerza de trabajo.....	61
<u>Gráfico 9.</u> Reconocimiento Fuerza de trabajo	61
<u>Tabla 15.</u> Comparativo nivel educativo Vrs Lugar de trabajo	62
<u>Gráfico 10.</u> Comparativo nivel educativo Vrs lugar de trabajo comunidad afrodescendiente.....	63
<u>Gráfico 11.</u> Comparativo nivel educativo Vrs lugar de trabajo comunidad afrodescendiente.....	63
<u>Tabla 16.</u> Comparativo de empleabilidad de acuerdo con su cultura, pueblo o rasgos físicos.....	63
<u>Gráfico 12.</u> Comparativo de empleabilidad de acuerdo con su cultura, pueblo o rasgos físicos.....	64
<u>Gráfico 13.</u> Comparativo de vinculación laboral de acuerdo con su cultura, pueblo o rasgos físicos.....	64
<u>Tabla 17.</u> Comparativo tipo de vinculación laboral de acuerdo con su cultura, pueblo o rasgos físicos.....	65
<u>Gráfico 14.</u> Relación de horas laboradas en la semana de acuerdo con su cultura, pueblo o rasgos físicos.	67
<u>Tabla 18.</u> Relación de horas laboradas en la semana de acuerdo con su cultura, pueblo o rasgos físicos.....	67

**ANÁLISIS DE LOS FACTORES DE EMPLEABILIDAD DE LAS MUJERES AFRO
EN LAS 13 ÁREAS METROPOLITANAS DE COLOMBIA QUE BRINDE
ELEMENTOS DE FORTALECIMIENTO A LA ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN
LABORAL DE LA ASOCIACIÓN NACIONAL DE ESTUDIANTES
AFROCOLOMBIANOS ASNEA**

1. Resumen.

La comunidad afrocolombiana presenta altos índices de discriminación, asociando a factores socio culturales, prácticas religiosas y antecedentes históricos, los cuales han demarcado un alto grado de desigualdad en las condiciones laborales para las mujeres afro. El presente trabajo de investigación tiene como objetivo analizar los factores de empleabilidad de las mujeres afro en las 13 áreas metropolitanas de Colombia que brinde elementos de fortalecimiento a la estrategia de inclusión laboral de la Asociación ASNEA. Para abordar el objetivo se realizó un análisis descriptivo de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) aplicada el mes de noviembre de 2020. En el análisis se identificó que el 14,48% de las mujeres afrodescendientes presentan estudios universitarios superiores en comparación al 12,21% % de los hombres de su misma raza, sin embargo, presentan menores índices de empleabilidad.

Palabras clave

Inclusión laboral, mujeres afro, población vulnerable, discriminación racial y de género.

1.2 Abstract

The Afro-Colombian community presents high levels of discrimination, associated with socio-cultural factors, religious practices and historical antecedents, which have demarcated a high degree of inequality in working conditions for Afro women. The present research work aims to analyze the employability factors of Afro women in the 13 metropolitan areas of Colombia that provide elements to strengthen the labor inclusion strategy of the ASNEA Association. To address the objective, a descriptive analysis of the Large Integrated Household Survey (GEIH) applied in November 2020 was carried out. In the analysis it was identified that 14,48% of Afro-descendant women have higher university studies compared to. 12,21% of men of the same race, however, have lower rates of employability

Keywords

Labor inclusion, Afro women, vulnerable population, racial and gender discrimination.

2. Introducción

La Organización Internacional del trabajo O.I.T. (2009) en la Conferencia Internacional del Trabajo desarrollada en Ginebra en 1999, afirmó que las mujeres negras enfrentan discriminaciones en el mundo del mercado laboral, pues están relegadas a las peores ocupaciones, en relación con otras mujeres, y enfrentan más obstáculos para salir de la pobreza. Según datos de la OIT, de 11 millones de mujeres que trabajan en América Latina en el servicio doméstico, la mayoría son indígenas y afrodescendientes, muchas de ellas trabajan jornadas extendidas y con salarios inferiores a los establecidos legalmente, lo que disminuye sus oportunidades para la movilidad social (2009, p. 45).

Schiller (como se citó en Viáfara y Urrea, 2006), señala que la discriminación es considerada como la ausencia de igualdad de resultados en el logro de estatus socio-económico, medido a través del estatus socio-ocupacional, para individuos de similares orígenes sociales y credenciales educativas.

Por otra parte, Álvarez (2015) manifiesta que no hay mercado de trabajo, toda vez que es neutral y no se rige por principios de justicia social y equidad y en él se presentan diversos tipos de discriminación, como lo son aspectos de género, étnico-racial y social. En el caso particular de las mujeres negras, la situación de marginalidad y exclusión en el campo laboral se refleja al no tener acceso a educación, salud, oportunidades de desarrollo personal y económicos y aunque pudieran desarrollar las capacidades y habilidades de incorporación a distintos sectores laborales, persisten los procesos de discriminación impidiendo su ubicación en el sector formal por ser afrodescendientes.

En este contexto, la presente investigación tiene como objetivo analizar los factores de empleabilidad de las mujeres afro en las 13 áreas metropolitanas de Colombia que brinde elementos de fortalecimiento a la estrategia de inclusión laboral de la Asociación ASNEA. Para abordar el objetivo general de esta investigación, se hace una revisión del marco normativo que reconoce los derechos sociales y laborales de la población afro, posteriormente se realiza una identificación y explicación de los factores de empleabilidad que se identifican en la revisión de literatura sobre el tema, por último, se toma la Gran Encuesta Integral de Hogares (GEIH) y se describen las variables relacionadas con la empleabilidad de las mujeres afro.

El género es un factor de vulnerabilidad, el cual incide en la probabilidad de ser pobre aumentando la fragilidad de las mujeres a padecer inseguridad alimentaria, detrimento de calidad de vida, limitado acceso a generación de ingresos formales enfermedades asociadas a estas carencias. Al analizar el concepto de género frente a la economía se logra reflexionar como a partir de las construcciones culturales en la sociedad se establecen relaciones de poder entre sí que van condicionando el acceso y el control de recursos materiales y no materiales por parte de las mujeres, así mismo, se determinan diversas condiciones y las formas de acceso a los mercados y oportunidades económicas y educativas, reforzando las brechas de género.

El presente documento está organizado en 14 secciones de la siguiente forma: En la sección 1 portada, sección 2 título, resumen y palabras claves de la investigación, sección 3 Introducción, sección 4 descripción del problema de investigación, sección 5 justificación del trabajo, sección 6 se indican los objetivos general y específicos, sección 7 se realiza abordaje de los objetivos a partir del diseño metodológico, sección 8 se desarrollar el estado

del arte, en la sección 9 se realiza la descripción del instrumento de recolección de información utilizado en el presente informe, sección 10 descripción del trabajo de campo, sección 11 abordaje al marco referencial, sección 12 consolidación de resultados finales y discusión.

3. Descripción del problema

3.1 Antecedentes

La Comisión Económica para América y el Caribe - CEPAL y el Fondo de Población de las Naciones Unidas - UNFPA (2020), en su informe “Afrodescendientes y la matriz de la desigualdad social en América Latina Retos para la inclusión” señala que la población afrodescendiente asciende a 134 millones de personas, equivalente al 21% de la población total de América Latina, quienes presentan desigualdades estructurales en la sociedad las cuales se visibilizan a partir de las desigualdades socioeconómicas, que a su vez potencian las desigualdades de género, étnico-raciales, territoriales y por edad. Así mismo, afirma que la comunidad afrodescendiente ha presentado diversos procesos de exclusión históricos desconociendo el importante aporte socioeconómico y cultural que ha permitido el desarrollo de diversos países de la región. (CEPAL y UNFPA, 2020).

En los últimos años se han realizado avances importantes en la incorporación de los requerimientos de la comunidad afrodescendiente en América Latina, los cuales se asocian a la movilización de las organizaciones afrodescendientes, el desarrollo de los marcos normativos de lucha contra el racismo y del fomento de la igualdad racial a nivel mundial en donde se ha visibilizado la participación y el compromiso por parte del sistema de las Naciones Unidas (CEPAL y UNFPA, 2020). En cuanto a los países de América Latina han

lograron progresar en la reducción de los índices de pobreza y desigualdad social, además registraron avances en la situación de la comunidad afrodescendiente, sin embargo, persisten profundas brechas en relación a los niveles de bienestar y la garantía de sus derechos, siendo las desigualdades de género, las étnico-raciales y las relacionadas con el ciclo vital, las que permiten explicar la magnitud de las brechas presentadas en relación al ejercicio de derechos, nivel de ingresos, acceso a recursos productivos, trabajo decente, protección social, entre otros. (CEPAL y UNFPA, 2020).

Otro rasgo relacionado a la discriminación se asocia con cuestiones de género y étnico-racial en donde, las personas discriminadas se mantienen en situación de exclusión y subordinación, en los datos se demuestran que en

Muchas sociedades las posibilidades de empleo de las mujeres pertenecientes a minorías, inmigrantes y afrodescendientes son limitadas, y ocupan los escalones más bajos del mercado de trabajo, permitiendo identificar un perfil ocupacional el cual tiene un componente de género importante, toda vez, que los hombres se incorporan a trabajos que les permiten una mayor movilidad laboral, las mujeres en varios países de la región acceden al trabajo doméstico en la ciudad. (ONU, 2001).

Así mismo, se evidencia que a nivel internacional las mujeres afro-brasileñas devengan un menor salario en comparación de los hombres blancos y enfrentan mayores periodos de desempleo a comparación de los hombres y de mujeres de otras razas (Banco Interamericano de Desarrollo, 2020).

Estas observaciones se relacionan directamente con las oportunidades de inclusión laboral y educativa, factores que generan mayor impacto en la inclusión social y, por ende, en la reducción de las desigualdades, de donde se infiere que, la escolarización de las

mujeres afrodescendiente es una herramienta fundamental para la inserción en el mercado laboral y el desarrollo integral de competencias y habilidades para el desarrollo personal y comunitario (CEPAL y UNFPA, 2020). Sin embargo, la mayoría de la población afrocolombiana presenta precarias condiciones de vida, las cuales se evidencian con la carencia de un salario mínimo para subsistir, graves condiciones de salud como desnutrición, consumo de sustancias psicoactivas y difícil acceso a educación, generando así un estado de vulnerabilidad y una posible “invisibilización en las ciudades” dificultando aún más sus condiciones económicas (Medina, 2019).

En 2019, el Departamento Nacional de Planeación -DNP (2019), presentó la sexta edición de la serie de “Informes de Mercado Laboral Urbano”, evidenciando un aumento positivo de empleos en las 13 áreas metropolitanas, en donde se reúne el 48% de la fuerza laboral, aunque el incremento del desempleo en Colombia para el año 2018 fue inferior al 0.6%, se evidenció un bajo crecimiento de fuerza laboral donde “la población económicamente Activa -PEA- crece cada vez con menor fuerza”. Así mismo, se presenta una tendencia a la baja en la PEA en personas menos calificadas a nivel educativo (sin secundaria completa), menores de 24 años y mujeres en edades de 18 a 44 años, en donde el género femenino representa el 64,3% de la inactividad cumpliendo roles reproductivos y de cuidado, en comparación con el 35,7% del género masculino, quienes asocian enfermedad, jubilación, retiro o estudio (DNP, 2019).

Además, la tasa de desempleo en las 13 áreas metropolitanas afectó a hombres y mujeres de forma similar, sin embargo, se evidencia que existe una brecha de desempleo en relación entre hombres y mujeres del 9%, encontrando que la tasa de empleabilidad para los hombres entre noviembre 2020 y febrero 2021 es del 11.7% y para las mujeres es de 20,7% lo cual permite identificar un leve incremento registrando la brecha más alta en la

ciudad de Barranquilla (6,1 %) y la brecha más baja en la ciudad de Bucaramanga (1,2 %) (DNP, 2019). En cuanto a informalidad “los resultados por género son alentadores, por cuanto las mujeres lograron una reducción de 0,7% bajo ambas mediciones, mientras que los hombres tuvieron incrementos de 0,3% bajo Dane-OIT y de 0,6 % bajo seguridad social” (DNP, 2019).

Sin embargo, el Departamento Nacional de Planeación (2019) afirma que la población Negra, Afrodescendiente, raizal y/o palenquera presenta un alto índice de inequidad en cuanto a la accesibilidad de empleo formal en Colombia, así mismo, se ratifica que para el año 2.020 el 58,5% de los ocupados fueron hombres y 41,5% mujeres quienes son mayormente empleados en labores informales, con mayor carga laboral y si se encuentran capacitados, sus requerimientos son superiores al del resto de la población.

Actualmente, la Asociación Nacional de Estudiantes Afrocolombianos ASNEA desarrolla procesos de capacitación y actividades de apoyo a la educación con el propósito de fortalecer los procesos de vinculación laboral y mejorar la calidad de vida de la comunidad afrodescendiente en las diferentes ciudades de Colombia. Sin embargo, el censo realizado por el DANE en 2018 identificó que los niveles de pobreza multidimensional y calidad de vida en la población afro son elevados, dado que el 37% de la población afrodescendiente se encuentra en condición de pobreza, se afirma que el 81% se encuentran realizando trabajos informales y el 51,6% presentan bajos logros, el 11.6% presenta limitado acceso al sistema de salud, el 13,9% se encuentra en hacinamiento crítico y el 8,9% presenta una tasa de desempleo de larga duración, en cuanto a las brechas laborales entre hombres y mujeres de la misma etnia, las mujeres presentan un 8,6% de desempleo por encima de los hombres de la misma raza (DANE 2019).

La Asociación ASNEA es una entidad sin ánimo de lucro ubicada en la ciudad de Bogotá, constituida desde hace 26 años como una iniciativa de los estudiantes frente a la problemática de acceso y permanencia en los establecimientos educativos y manutención derivada de estos procesos, la asociación ASNEA tiene presencia en diferentes ciudades del país y se enfoca en promover la formación de las personas afrocolombianas, mediante acciones que permitan el acceso y permanencia en instituciones educativas, con el fin de mejorar sus condiciones de vida a partir de procesos de capacitación (ASNEA, 1995). La Asociación ASNEA en su afán de capacitar y mejorar las condiciones académicas de la comunidad afrodescendiente ha perdido el enfoque integral de la problemática que aqueja a los grupos étnicos y particularmente a las mujeres afro en razón de desempeño y ubicación laboral, esto se evidencia en la ausencia de un plan de acción y de un equipo estratégico que divulgue la ejecución y cumplimiento de los planes de gobierno, frente a la ejecución de las acciones afirmativas en favor de las comunidades afros dentro del territorio Colombiano.

Por otra parte, es necesario analizar qué factores influyen favorablemente en el mejoramiento de la calidad de vida, en relación a las condiciones laborales o de empleabilidad, permitiendo que la asociación ASNEA realice un proceso de reestructuración en donde se redireccione o afirme el enfoque de los proyectos que en ella se desarrollan con el propósito de mitigar las desigualdades de género en la sociedad colombiana y responda de forma acertada a las necesidades de la comunidad desde la eficiencia de los programas desarrollados al interior de esta.

Por esta razón, la Asociación Nacional de Estudiantes Afrodescendientes (ASNEA) fue escogida para la presente investigación, en la cual se pretende realizar el análisis de los

factores de empleabilidad e inclusión laboral de las mujeres afrodescendientes en las trece áreas metropolitanas, con el fin de ofrecer elementos de fortalecimiento a la estrategia de inclusión laboral las cuales incluyen gestión de becas educativas dirigidas a la comunidad afrodescendiente a nivel nacional en diferentes instituciones educativas y universidades, así mismo, ha realizado convenios con diferentes entes cooperantes, persiguiendo esta meta la fundación ha descuidado el desarrollo laboral e inclusión de los profesionales egresados, así como la generación de redes y apoyo que visibilicen y permitan una participación de la comunidad afrodescendiente en el mercado laboral.

3.2 Formulación del problema

De acuerdo con el planteamiento realizado previamente, este proyecto de investigación busca resolver la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuáles son los factores de empleabilidad que afectan las condiciones laborales de las mujeres afro en las 13 área metropolitanas en Colombia?

Tabla 1.
Árbol de Problemas



CAUSAS	HIPERMASCULIDAD	DISCRININACIÓN	CLASISMO	RELACIONES SOCIALES
	SUPERIORIDAD HOMBRES	FALSA PERCEPCIÓN	NO PERTENENCIA	SIN TRAYECTORIA
	INFERIORIDAD MUJERES	RECHAZO	DESIGUALDAD	CENTROS DE FORMACIÓN POPULAR
	MEJORES SALARIOS H	POCA CREDIBILIDAD	RESAGO	MARGINALIDAD
	CREDIBILIDAD HOMBRE	DISMINUCIÓN DE LA OPORTUNIDAD	MENOSPRECIO	FALTA DE EXPERIENCIA LABORAL
	INVISIBILIZACIÓN MUJER	DESCONFIANZA	DEFICIENCIAS	
		ESTEREOTIPOS		

3.3 Modelo de análisis.

A partir del modelo de análisis de la estadística descriptiva se logran extraer conclusiones de la comunidad afrodescendiente que habita en las trece áreas metropolitanas de Colombia, identificando inicialmente que la muestra de la población afro corresponde al 5% de las personas que participaron de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) realizada en el mes de noviembre del año 2.020 al ser la base de datos más reciente a la realización de la presente investigación. De ella se pueden analizar variables como edad, sexo, nivel educativo, estado civil y jefatura de hogar, las cuales permitieron extraer conclusiones de las condiciones socioeconómicas que presentan las familias de la comunidad y realizar un análisis en cuanto a la calidad del empleo y su relación con el género en donde se visibilizó las condiciones de vinculación laboral formal e informal de los hogares monoparentales con jefatura femenina y cantidad de horas laboradas semanalmente.

Se consideró que estas variables presentan mayor incidencia en relación a la empleabilidad de las personas de la comunidad afrodescendiente, así mismo, permitió realizar un análisis comparativo en relación a las personas identificadas de acuerdo con su

cultura, pueblo o rasgos físicos en los cuales se vinculan grupos minoritarios como pueblos indígenas, gitanos, raizales y palenqueros y personas no reconocidas dentro de los grupos étnicos en mención. Antes de efectuar un análisis descriptivo es fundamental retomar los objetivos de la investigación, revisar la literatura y construir un marco teórico, se analizan las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos, y se extrae una serie de conclusiones.

4. Justificación

El desarrollo de esta investigación es importante para la gerencia social toda vez que a través de la investigación y el conocimiento de nuevas herramientas de inclusión laboral y prácticas funcionales, se contribuye a las políticas y programas de acción efectiva frente a las demandas de las comunidades más vulnerables. Por tanto, la presente investigación se enmarca en los siguientes enfoques: enfoque centrado en las políticas sociales, el cual busca diseñar instrumentos, programas y herramientas para adecuar medidas pertinentes frente a los diferentes contextos que permitan afrontar problemas de inequidad y desigualdad y contribuyan con el mejoramiento de los estándares y condiciones de vida de la población, así mismo, el enfoque de inclusión social el cual permite orientar a organizaciones productoras de bienes y servicios con el fin de promover condiciones equitativas mejorando la calidad de vida digna de las personas vinculadas, así como el incremento de sus capacidades y potencialidades personales (Pérez, Martínez y Rodríguez, 2006).

4.1 Importancia de la investigación para los gerentes sociales

El valor de la investigación en inclusión laboral para el gerente social se constituye como una prioridad identificar, la cual busca las identificar las diferentes dificultades que afrontan las mujeres afrodescendientes vinculadas a la Asociación ASNEA, razón por la cual la presente investigación pretende fortalecer el trabajo comunitario y organizacional de la Asociación Nacional de Estudiantes Afrocolombianos, influyendo positivamente en el bienestar económico y emocional de una parte de esta población vulnerable y a su vez será modelo para aplicación en otras organizaciones que se encuentren realizando procesos similares.

El gerente social es un abanderado de la innovación, el desarrollo y la investigación de métodos que posibiliten la participación e inclusión social que permita contribuir con el equilibrio en la vida de los individuos de una comunidad, aportando desde la identificación de los derechos sociales los cuales buscan mejorar los procesos de equidad social y económica en el país; de ahí la relevancia de una investigación en inclusión laboral que mejore las condiciones de vida de los ciudadanos.

4.2 Importancia de la investigación para la organización donde ésta se realiza

La presente investigación busca identificar elementos que fortalezcan la inclusión social y laboral de la mujer afro reconociendo aspectos de empleabilidad y su relación con diversos factores como el fortalecimiento mental, psicológico, reconocimiento y defensa de sus derechos, participación política, creación de grupos y redes de apoyo, fortalecimiento de sus habilidades profesionales y oportunidades de formación académica y participación activa de visibilización, con el fin de disminuir la inequidad de género y contribuir en el fortalecimiento de conocimientos y habilidades siendo capaz de custodiar y defender sus

derechos con el ánimo de promover nuevas oportunidades de bienestar para ellas y generaciones venideras.

4.3 ¿Importancia de la investigación para el problema que se desea estudiar?

De acuerdo con DANE (2019), en Colombia el 81% de la población afrodescendiente realiza trabajos informales para su supervivencia, en cuanto a las mujeres de la misma etnia se identifica que el 22,2% se encuentra desempleada, ahora bien, en relación con la pandemia por COVID 19, el 62% de la población manifiesta que su condición de vida desmejoró en relación al año anterior (DANE, 2019), por tanto, esta investigación busca identificar las variables que visibilicen las condiciones socioeconómicas que presenta la comunidad afrodescendiente en las trece áreas metropolitanas de Colombia y específicamente las mujeres de esta etnia en relación a empleabilidad.

4.4 Pertinencia de la investigación frente a los Objetivos de Desarrollo Sostenible-ODS

La investigación destaca la importancia de tres de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas en septiembre de 2015, en la cual la agenda 2030 la consolidó como un plan de acción a favor de las personas, el planeta y la prosperidad.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) pertinentes son:

5. Alcanzar la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas.
8. Fomentar el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos.

En las últimas décadas la Organización de Naciones Unidas ha realizado importantes conferencias y convenciones Internacionales con el fin de buscar medidas que aseguren el desarrollo de los pueblos, así como la igualdad entre hombres y mujeres (ONU, s.f).

Entre las cumbres más importantes se mencionan:

- La Conferencia sobre los Derechos Humanos, realizada en Viena en 1.993.
- La IV Conferencia Mundial de la Mujer, realizada en Beijing en 1.995.
- La Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, aprobada en 1.979 y ratificada en Colombia por la Ley 051 de 1.981.

Convenciones en las cuales se ha realiza especial énfasis en la situación y condición de las mujeres, explícitamente en el desarrollo de pueblos los cuales enfrentan procesos de discriminación, invisibilización y subordinación, particularmente hace referencia a las mujeres que presentan doble discriminación, uno por ser mujer y dos por pertenecer a sectores discriminados como mujeres rurales, pertenecientes a minorías étnicas, desplazadas, y con discapacidad. (Barraza, Pino, Quintero & Rondón, 1.998)

5 Objetivo General

Analizar los factores de empleabilidad de las mujeres afro en las 13 áreas metropolitanas que brinde elementos de fortalecimiento a la estrategia de inclusión laboral de la asociación ASNEA.

5.1 Objetivos Específicos

1. Exponer el marco normativo de las acciones afirmativas que reconocen el derecho y promueven la equidad laboral de las mujeres afrodescendientes en Colombia
2. Identificar los factores de empleabilidad que afectan las condiciones laborales de las mujeres afrodescendientes en las trece áreas metropolitanas de Colombia
3. Describir el comportamiento de la empleabilidad de las mujeres afrodescendientes en las trece áreas metropolitanas de Colombia.

6. Diseño Metodológico

6.1 Tipo de investigación

Existen diferentes tipos de investigación científica de acuerdo con su alcance, como son:

- a. Investigación exploratoria que “permiten abordar campos poco conocidos donde el problema, que sólo se vislumbra, necesita ser aclarado y delimitado...y el cual constituye el objetivo de la investigación (Jiménez, 1998). “el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado o que no ha sido abordado antes...y sirve para aumentar el grado de familiaridad con fenómenos relativamente desconocidos” (Sampieri, Collado, Baptista, 1991)
- b. Investigación descriptiva en el que “buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis, seleccionando una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, para así describir lo que se investiga”.

c. investigación correlacional que “tienen como propósito medir el grado de medir el grado de relación que exista entre dos o más conceptos o variables (en un contexto particular)”.

d. investigación explicativa que “va más allá de la descripción del fenómeno o del establecimiento de relaciones entre conceptos, están dirigidos a responder a las causas de los eventos físicos o sociales”.

En este trabajo, el tipo de investigación que se desarrolla es descriptiva, dado a que a partir de un valor o dato se busca identificar y describir las principales variables en la problemática que presentan las mujeres de la población afrodescendiente en las trece áreas metropolitanas del país.

6.2 Enfoque de Investigación

La investigación se realiza con un enfoque cuantitativo, a partir de los microdatos registrados en la Encuesta Integral de Hogares del DANE (2020) correspondiente al mes de noviembre, toda vez que es la información más actualizada a la fecha de la creación de la presente investigación y la cual brinda información de 13 ciudades principales con sus respectivas áreas metropolitanas como lo son Bogotá, Medellín - Cali - Barranquilla - Bucaramanga - Manizales - Pasto, Pereira -Ibagué, Cúcuta, Villavicencio, Montería, Cartagena y de algunas variables sociodemográficas, así como de las características sociodemográficas que permiten caracterizar a la población según sexo, edad, cultura, parentesco con el jefe del hogar, nivel educativo, la afiliación al sistema de seguridad social en salud, entre otros. Así mismo, por medio de la encuesta se clasifica a las personas según su fuerza de trabajo en ocupadas, desocupadas o inactivas, permitiendo estimar los

principales indicadores del mercado laboral colombiano, como son la Tasa Global de Participación (TGP), la Tasa de Ocupación (TO) y la Tasa de Desempleo (TD).

6.3 Método de acercarse al objeto de estudio

Los diferentes enfoques de análisis poseen dos métodos uno inductivo y uno deductivo, los cuales nos permiten orientarnos frente a nuestro objeto de estudio. En este sentido, las investigaciones cualitativas se basan más en una lógica y proceso inductivo el cual se basa en explorar, describir y posteriormente generar perspectivas teóricas, pasando de lo particular a lo general, en cambio las investigaciones cuantitativas se basan en procesos deductivos, donde permite utilizar la lógica y el razonamiento que conllevan a la demostración de teorías (Sampieri, et al, 2014). Según López (2002), con este tipo de metodología se debe aplicar el razonamiento para obtener conclusiones que parten de hechos particulares y poder llegar a conclusiones, cuya aplicación sea de carácter general, el método inicia con un estudio individual de los hechos formulando conclusiones individuales que se postulan como leyes, principios o fundamentos de una teoría (método inductivo - inducción: es un razonamiento que analiza la porción de un todo; parte de lo particular a lo general. Va de lo individual a lo universal, modo de razonar que consiste en sacar de los hechos particulares una conclusión general).

En este sentido, se establece el proceso inductivo como método de razonamiento, ya que permitirá ubicar el proceso observacional como punto de partida para identificar las variables que inciden como factores de empleabilidad de las mujeres afrodescendiente en las trece áreas metropolitanas del país, que brinden elementos de fortalecimiento a las estrategias de inclusión laboral. En la Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) se realizan

mediciones de calidad (precisas y minimizadas al error de medición, permitiendo realizar los análisis necesarios para alcanzar los objetivos de la investigación, entre otras).

7. Marco interpretativo

Inicialmente se identificaron diversas problemáticas que presentan las mujeres a nivel mundial y al cual Colombia no se encuentra exento, situaciones de discriminación, bajas oportunidades de empleabilidad, el triple rol que ejerce la mujer en la sociedad y el cual se basa en el trabajo productivo, reproductivo y comunitario, así mismo, los estereotipos basados en género presentes en la comunidad que dibujan imaginaron a los cuales debemos superar como mujeres. Dentro de ellos, la clasificación de trabajo, un salario equitativo y con igualdad de condiciones, que permitan mejorar la calidad de vida de las mujeres, sin embargo, en la sociedad actual se presenta mayor discriminación en cuanto a género y raza, condiciones que llevan a las mujeres afrodescendientes a vivir una doble discriminación.

Con el fin de lograr un mayor acercamiento a la realidad en Colombia, se propone realizar un modelo estadístico de acuerdo con los datos obtenidos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del mes de noviembre 2.020, la cual busca analizar en conjunto las condiciones laborales que desde las diferentes apreciaciones sean consideradas como elementos necesarios para la satisfacción laboral, así como la calidad del empleo. Dentro de las variables a analizar se encuentran sexo, edad, rasgos culturales, nivel educativo, estado civil, afiliación a sistema de Seguridad Social y modalidad de contratación entre otras, buscando acercarnos a la percepción de los diferentes individuos encuestados y de la realidad de la comunidad afrodescendientes.

Dentro de las acciones a efectuar se busca realizar un análisis descriptivo que permita identificar los factores de empleabilidad de las mujeres afro en 13 áreas metropolitanas en Colombia con el fin de determinar los elementos de fortalecimiento a la estrategia de inclusión laboral de la Asociación ASNEA, con el fin de aplicarla en pro de la comunidad afro de nuestro país.

7.1 Estado del arte

Según diversos organismos internacionales y regionales, en las Américas viven alrededor de 200 millones de personas afrodescendientes, los cuales se encuentran en situación de vulnerabilidad, esto como consecuencia de la pobreza, el subdesarrollo, la exclusión social, desigualdades económicas, las cuales se encuentran estrechamente vinculadas con el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las prácticas conexas de intolerancia, visualizando la situación de las mujeres afrodescendientes en América Latina y el Caribe encuentra un punto común en la discriminación múltiple y estructural que se mantiene en la institucionalidad de los Estados, lo cual es una constante (Asuntos del Sur y la Organización de los Estados Americanos, 2017).

Aunque en Colombia, el Estado ratificó la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (CIEDR) en 1981, a través de la Ley 22 del mismo año; dichas acciones aún son una tarea pendiente para el Estado, donde las normas, políticas y acciones en contra la discriminación racial, la promoción y estimulación del respeto universal y efectivo de los derechos humanos, sin distinción por motivos de raza, sexo, idioma, o religión, han sido intermitentes y han respondido más a las presiones de la sociedad civil, la carencia de informes detallados en cuanto a la

negación del racismo y la invisibilización de la población afrocolombiana asociados a los argumentos de que o existe la discriminación institucional y legal en el país (Rodríguez, Alonso y Cavelier, 2009).

De acuerdo con el DANE (2019), en Colombia las minorías étnicas representan el 9.34. % de la población total, correspondiente al 4.671.160 de habitantes, entre el 2018 y 2005, en donde se registra que la población censada que se reconoció como negra, mulata o afro cayó en un 31%, con mayor representación en los departamentos Valle del Cauca 40,72%, Chocó 18,00%, Bolívar 3,96%, Antioquia 6,66% y Bogotá 2,8%. En donde la pobreza multidimensional del grupo NARP (Negro, Afrodescendiente, raizal y palenquero) nacional se ubicó en 30,6%, por encima de la pobreza nacional para este dominio, así mismo, los indicadores que presentan mayores niveles de privación en todos los dominios de la NARP, son trabajo informal, Bajo logro educativo, rezago escolar, inadecuada eliminación de excretas, en cuanto a la participación de las mujeres en el mercado laboral en Colombia el porcentaje según sexo a 2019 señala que el 42,9% de la población económicamente activa son mujeres y en Bogotá se encuentra el 12,3% de mujeres con vínculo laboral, así mismo, Bogotá, cuenta con un 2,8% de población afrodescendiente. correspondiente a 2,573.200 habitantes, de las cuales el 52.1% son mujeres, haciendo mayor presencia de afrodescendientes en las localidades de Suba, Kennedy, Engativá, ciudad Bolívar, Usme, Bosa, Rafael Uribe, Usaquén y San Cristóbal (DANE, 2019)

Para Weller y Roethlisberger (2012), los determinantes de la calidad del empleo no solo se basan en la calidad del puesto de trabajo, la cual está relacionada con el proceso productivo, sino también por aspectos adicionales como la institucionalidad, que incide en las relaciones colectivas y de trabajo, y que influye en los ingresos, la jornada laboral, la

situación contractual y la dinámica de participación, entre otros. Por tanto, es necesario incluir en su medición, tantos aspectos objetivos como subjetivos relacionados con el nivel de satisfacción del individuo con su trabajo. De acuerdo con Guataqui, Camacho y Dussán (2012), el trabajo decente y calidad del empleo son los dos grandes enfoques en torno a la medición de la calidad del trabajo el cual busca generar el bienestar de los trabajadores, cumpliendo con características propias de los empleos: salarios, horas de trabajo, prestaciones sociales, tipo de contrato...en donde el trabajo decente es un concepto más amplio que abarca a todas las personas que participan en el mercado laboral, mientras que la calidad del empleo sólo hace referencia a las características de los asalariados, asimismo, señala que la educación incrementa la probabilidad de tener empleos de calidad, por tanto, el fortalecimiento de la educación y la capacitación de los recursos humanos puede constituir una estrategia para la creación activa de empleo digno.

En este sentido, la incorporación de la perspectiva de género en los sistemas estadísticos nacionales se consideró como un compromiso global en la Agenda 2030, con el fin de realizar los seguimientos respectivos frente al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), y de la agenda regional y global para la igualdad de género, en las cuales se considera que la brecha salarial es consecuencia de la discriminación y las barreras para la igualdad, presentando menor participación de las mujeres en oportunidades de empleo, empleos informales y/o de menor calidad, en donde las mujeres perciben menores ingresos en relación a los hombres y aunque el presente igual nivel educativo y experiencia sus salarios tienden a ser menores (CEPAL, 2019). En este aspecto, se vinculó el ODS 8 relacionando el trabajo decente y el crecimiento económico, por ello, ante la persistencia de brechas salariales por razones de género, la Agenda 2030 incluyó el ODS 8 sobre trabajo decente y crecimiento económico, el cual busca garantizar un trabajo decente

para hombres y mujeres, incluidos jóvenes y personas con discapacidad, y la igualdad en remuneración por el trabajo de igual valor, en Colombia, estas estimaciones salariales representadas en porcentajes son expresadas por el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas -DANE (ONU MUJERES, 2020).

Un aspecto importante a resaltar que limita la participación económica de las mujeres es la responsabilidad que recae desproporcionadamente en ellas, la cual es considerada como una barrera estructural para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres puesto que restringe sus oportunidades educativas, laborales, de capacitación, participación política y del cuidado de ellas mismas (ONU Mujeres, 2017). En Colombia, las mujeres rurales, en hogares pobres, o pertenecientes a alguna etnia, dedican más horas a actividades de cuidado no remuneradas, permitiendo que la brecha de género sea más amplia e injusta al ser superior que las brechas económicas (CEPAL, 2016).

Aunque el trabajo doméstico no es reconocido o remunerado, es fundamental resaltar la importancia del uso del tiempo en relación al bienestar de los hogares y el empoderamiento de las mujeres, el cual se incluye en el ODS 5 que tiene como meta *“Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia”* (ONU MUJERES, 2020).

Por su parte, Colombia ha implementado políticas públicas a favor de la comunidad afro, las cuales han sido insuficientes frente a los problemas históricos y estructurales que se han generado a consecuencia del racismo estructural, la carencia de oportunidades sociales, la pobreza y la desigualdad, permitiendo que la comunidad afrocolombiana carezca de adecuados procesos de accesibilidad a nivel educativo y laboral, generando así, menores oportunidades frente acceso de vivienda, servicios públicos, participación política,

educación, seguridad social, ingresos y jornadas laborales dignas, entre otros, condición que ha contribuido a presentar necesidades básicas insatisfechas (Hernández, 2020).

Sin embargo, diversos movimientos sociales afrocolombianos y negros como el Proceso de Comunidades negras (PCN), Conferencia afrocolombiana (CNOA), Afrocolombianos desplazados (AFRODES), Red de Mujeres, Fundación Cimarrón, Foro Interétnico del Chocó y otras organizaciones han unido esfuerzos frente a la adopción de políticas públicas que favorezcan la protección y el fortalecimiento del mundo étnico y su cultura, su identidad individual y colectiva, visibilizando las políticas públicas existentes, las cuales constituyen un logro del movimiento social afrocolombiano (Hernández, 2020).

De acuerdo con Antón y del Popolo (2009), en el período colonial y a comienzos de la república a inicios del siglo XIX, se originó un sistema de jerarquías sociales basadas en la pirámide racial, en donde el blanco y el mestizo se encontraban en la parte superior, y gozaban de privilegios ciudadanos, mientras que, en la parte inferior y más amplia se situaban los indígenas y comunidades afrodescendientes. A pesar de que la población afrocolombiana respondió con un proceso de resistencia cultural y acciones libertarias mediante los cumbes, quilombos, palenques el esquema de dicha pirámide o sistema de diferenciación racial y social permitió conservar rezagos, que constituyeron el racismo estructural propios de los afrocolombianos, y el cual impide que en el siglo XIX salgan de su condición de pobreza, desigualdad socioeconómica, exclusión social y política (Castaño, 2015).

Por otra parte, Hernández (2014) relaciona el sistema sociocultural de las comunidades afrocolombianas en donde se define su identidad en referentes principales de familia extensa, siendo la mujer palenquera y afrodescendiente la columna, sujeto protagónico y eje principal, por tanto, desempeña un papel preponderante en torno a las

realidades de esta población, en el ámbito económico y religioso, así mismo, invoca una concepción libertaria donde rompe cualquier atadura que la convierta en dependiente del hombre (Hernández, 2007). Ahora bien, De Roux (2010) señala que se evidencian desigualdades para la comunidad afrocolombiana en cuanto a empleabilidad, evidenciando mayores tasas de desempleo especialmente en sectores urbanos, en donde se ven obligados a vincularse en el círculo de la economía informal, realizando trabajos precarios, así mismo, se identifica que en las personas relacionadas en cuanto al desempleo el índice es superior en un 45% relacionado a la misma comunidad y en cuanto a capitales y rentas son quienes presentan las mayores diferencias, siendo superior en un 60% para la comunidad afro (Cruces et al., 2010).

Cabe señalar que los bajos ingresos económicos permiten generar mayores desigualdades con respecto a vivienda, en donde el 47% habita en una casa construida con materiales precarios, de los cuales el 33% corresponde a hogares afrocolombianos (Como se citó en Hernández, 2020), el 68,9% presentan inseguridad alimentaria y nutricional frente a un 52,3% de hogares sin pertenencia étnica (Encuesta Nacional de la Situación Nutricional del Ministerio de Salud, como se citó en Hernández, 2020), de la misma forma, el sistema educativo mantiene una desigualdad e insatisfacción al no contener un ámbito etno educativo, debilidades educativas que afectan el ingreso al mercado laboral al carecer de competencias y calificación como una condición para generar mayor producción y demostrar así una mayor capacidad competitiva (Hernández, 2020).

Ahora bien, desde la perspectiva del racismo en Colombia, se demarca un alto grado de inferioridad de los afrocolombianos especialmente en las ciudades de Cartagena, Barranquilla, Cali, Medellín y Bogotá, generando un lenguaje estereotipado, asociándolos a *“lo negro es malo y/o feo y juicios denigrantes como bruscos, sucios, carentes de*

inteligencia, ociosos, entre otros, generando afectaciones en el tejido social el cual ha sido generado por procesos de desplazamiento y xenofobia” (Morín, 2011). Así mismo, Mosquera (2007), señala que la comunidad afrocolombiana en su mayoría viven en situación de pobreza a raíz de las pérdidas de sus principales recursos de subsistencia como lo es la tierra, el territorio y los recursos naturales, siendo forzados a migrar a grandes ciudades donde acceden a trabajos precarios, mal remunerados y de baja calidad, los cuales se relacionan con los procesos de dominación y exclusión presentes en la sociedad, donde el color de piel, la religión y la cultura han sido los mecanismos sociales por los cuales se ha logrado “justificar” a discriminación a este grupo poblacional y el cual se mantiene en el siglo XX.

Estudios realizados por la Alcaldía de Bogotá en el año 2011, identifican que los niveles de analfabetismo de la población afrocolombiana residente en la ciudad son muy bajos, sin embargo, se evidencia baja asistencia a por parte de los menores en edades comprendidas entre 12 y 18 años, toda vez que la población deja sus estudios para cubrir sus necesidades económicas por falta de recursos económicos (Medina, 2019). De acuerdo con los factores de empleabilidad propuestos por McQuaid y Lindsay (2005), esta se encuentra relacionada directamente con habilidades y atributos que poseen los individuos y adicionalmente factores externos relacionados con el contexto, la estructura productiva, la educación, el mercado de trabajo o las políticas públicas de empleo.

La empleabilidad surge como la posibilidad que tienen las personas de adquirir y mantenerse en un trabajo de forma armoniosa y satisfactoria, para ello el mercado despliega una serie de características y condiciones con el fin de potenciar las posibilidades de ser escogidos mediante sus habilidades y destrezas:

Tabla 2

Factores de empleabilidad

FACTORES INDIVIDUALES	CIRCUNSTANCIAS PERSONALES	FACTORES EXTERNOS
Habilidades y atributos de empleabilidad	Circunstancias familiares del hogar Responsabilidades de cuidados directas	Factores del mercado del trabajo
Atributos esenciales	Otras responsabilidades familiares o de cuidado	factores macroeconómicos
Competencias personales	Otras circunstancias del hogar	características de los puestos vacantes
Competencias clave transferibles	Cultura del trabajo	Factores de contratación
Habilidades transferibles de alto nivel	Acceso a los recursos	Factores de apoyo
Cualificaciones	Acceso al transporte	factores de la política de empleo
Conocimiento básico sobre el trabajo	Acceso al capital financiero	
Vinculación con el mercado laboral	Acceso al capital social	Otros factores de política
Características demográficas		
Salud y bienestar		
Salud		
Discapacidad		
Búsqueda del empleo		
Adaptabilidad y movilidad		

Adaptado de McQuaid y Lindsay (2005).

8. Elaboración de instrumentos de recolección de información

Para este trabajo no se diseñó un instrumento de recolección de datos, toda vez que se utilizó la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) la cual busca proporcionar información básica sobre el tamaño y estructura de la fuerza de trabajo del país (empleo, desempleo e inactividad), permitiendo visibilizar las características del mercado laboral en general, como oferta del mercado y las características sociodemográficas que permiten caracterizar a la población según sexo, edad, parentesco con el jefe del hogar, nivel educativo, la afiliación al sistema de seguridad social en salud, entre otros. Es una operación estadística continua que se aplica en todo el territorio nacional y que permite la

desagregación de resultados para el total nacional, total cabeceras, total centros poblados y rural disperso, cada una de las 23 ciudades capitales y áreas metropolitanas, y San Andrés, por medio de la cual se clasifica a las personas según su fuerza de trabajo en ocupadas, desocupadas o inactivas, logrando estimar los principales indicadores del mercado laboral colombiano, como son la Tasa Global de Participación (TGP), la Tasa de Ocupación (TO) y la Tasa de Desempleo (TD).

Así mismo, la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) cumple un papel fundamental en la medición confiable y en el presente trabajo de investigación, toda vez que permite analizar el comportamiento de los Colombianos en diferentes aspectos y la identificación de los grupos de interés del DANE para la vigencia 2020 generando el insumo para el análisis de necesidades, la generación de estrategias de comunicación que susciten el acceso a la información y comprensión de las estadísticas generadas por la entidad.

8.1 Aspectos metodológicos para tener en cuenta:

8.1.1 Población objeto del estudio.

El universo para la Gran Encuesta Integrada de Hogares está conformado por la población civil no institucional, residente en todo el territorio colombiano, el DANE afirma haber aplicado la encuesta a 29. 940 personas, de los cuales 1.457 personas se reconocieron como población afrodescendiente y se identificaron 781 mujeres de la población en mención; a partir de las cuales se realizó un análisis de las variables de nivel educativo, edad, sexo, ocupación laboral, modelo de contratación, estado civil, entre otros, registros obtenidos de la muestra realizada en el mes de noviembre de 2.020 denominada características generales.

8.1.2 Método de identificación o cálculo de la muestra de estudio.

Ver resumen metodológico.

9. TRABAJO DE CAMPO:

La Gran Encuesta Integral de Hogares del DANE (2020) realiza una operación estadística continua aplicada en todo el territorio nacional permitiendo la desagregación de resultados para el total nacional, total cabeceras, total centros poblados y rural disperso, con una cobertura: Total nacional y 24 ciudades y áreas metropolitanas, en la cual se desarrolla desde las actividades preparatorias al operativo de campo, recolección de datos realizada a través de una encuesta, la transmisión y procesamiento de datos y los métodos de control de calidad, para finalizar con los procesos de análisis y difusión de los datos (listado de cuadros disponibles al público por medio del banco de datos y el listado de clasificaciones internacionales adoptadas por la Gran Encuesta Integrada de Hogares).

La encuesta es aplicada por El Departamento Administrativo Nacional de Estadística **DANE**, entidad responsable de la planeación, levantamiento, procesamiento, análisis y difusión de las estadísticas oficiales de Colombia.

Tipo de dato: Encuesta por muestreo (ssd).

Unidad de análisis unidad de muestreo: La unidad de muestreo es la Medida de Tamaño, MT, o segmento. La medida de tamaño o segmento está conformada por un promedio de diez viviendas las cuales se indagan todas, se incluyen todos los hogares de cada vivienda y cada persona de cada hogar.

Unidad de observación La unidad de observación son aquellos conjuntos de elementos que componen el universo con una característica específica. En este caso la unidad básica de observación es el hogar (DANE, 2020).

De acuerdo con el boletín técnico de Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) de noviembre de 2020 se registró una muestra total de 20.940 miles de personas las cuales se distribuyeron en 16.305 miles de personas de quienes representan la población presente en las cabeceras, y 4.635 miles de personas quienes representan la población ocupada en los centros poblados y rural disperso.

A continuación, se describen las variables más importantes que se tuvieron en cuenta para la presente investigación:

- Características generales: Sexo, edad, estado civil.
- Raza: Reconocimiento de acuerdo con su cultura, pueblo o rasgos físicos.
- Seguridad social en salud: Cobertura del Sistema General de Seguridad Social en Salud -SGSSS.
- Educación: máximo nivel educativo alcanzado y último año aprobado.

De acuerdo a los datos encontrados en la gran encuesta de hogar GEIH, se tomaron las siguientes variables.

Variables Demográficas.

Raza: Indica el auto reconocimiento étnico de la persona de acuerdo con su cultura, pueblo o rasgo físico. Es una variable categórica con seis alternativas a saber, Indígena, Gitano, Raizal del archipiélago de San Andrés providencia y Santa Catalina, Palenquero, Negra, (Mulato, afro descendiente, africano), ninguno de los anteriores.

Edad: Se establecen 6 rangos, los grupos se conforman así: menores de 18 años, 18 a 24 años, 25 a 35 años, 36 - 45 años, 46 - 55 años, mayores de 55 años. La edad base para el modelo es la de 18 a 24 años.

Género: Variable dicotómica, toma dos valores, 1 si es Hombre y 2 si es Mujer.

Estado civil: Clasifica en seis categorías, siendo estas: no está casado y vive en pareja hace menos de dos años, no está casado y vive en pareja hace dos años o más, casado, separado/divorciado, viudo, soltero.

Jefe del hogar: Información referida al parentesco con el jefe del hogar, es jefe de hogar, pareja (esposo o esposa, cónyuge o compañera), hijo/ hijastro, nieto, otro pariente, empleado del servicio doméstico y su pariente, pensionista, trabajador, otro no pariente.

Dado la anterior información, se analiza la variable agrupando la categoría 1 si el individuo es del hogar, de acuerdo con los siguientes parámetros:

- a. La consideración subjetiva por parte de los miembros del hogar al establecer la persona como “jefe del Hogar”
- b. La persona que dentro del hogar aporta la mayor parte de la manutención, de acuerdo a los ingresos aportados (DANE, 2020)

Nivel Educativo: Variable ordinal categórica, corresponde al nivel educativo más alto alcanzado. Se agrupa de la siguiente manera: a. Ninguno b. Preescolar c. Básica primaria (1o - 5o) d. Básica secundaria (6o - 9o) e. Media (10o - 13o) f. Superior o universitaria. No sabe, no informa (registra nivel educativo de acuerdo con el máximo aprobado).

10. MARCO REFERENCIAL

10.1 Marco legal

Por parte de la Organización de las Naciones Unidas se han realizado importantes conferencias y convenciones a nivel mundial las cuales han permitido determinar los compromisos, políticas y normas que permitan propiciar el respeto de los Derechos Humanos de los hombres y las mujeres, con el fin de generar medidas que aseguren el desarrollo de los pueblos y comunidades en el marco de la igualdad de género. Las Convenciones Internacionales establecen normas básicas y de universalidad de igualdad de

género las cuales propenden por la promoción de la igualdad y respeto de la dignidad de la mujer con el fin de enfrentar procesos de subordinación e invisibilización social.

Los Derechos Humanos son propios inalienables y universales de las personas, sin ninguna discriminación por razones de raza, sexo, religión, entre otros, aunque se formularon de una forma androcéntrica se han invisibilizado a las mujeres, por lo tanto, es apropiado conocerlos y luchar para que se cumplan debidamente. Dentro de los principales compromisos en relación de los Derechos humanos de las mujeres se busca:

- Conceder a la mujer el pleno disfrute de los Derechos Humanos en condiciones de igualdad (Viena, Beijing).

- Asegurar el respeto de los Derechos Humanos de las mujeres indígenas y pertenecientes a minorías étnicas (Beijing).

- Introducir el análisis de género en los informes de cumplimiento en relación a los Derechos Humanos (Beijing).

- Igualdad de género en relación a todos los derechos de las mujeres - vivir sin violencia, educación, igualdad de remuneración por trabajo igual, ejercicio del poder y la adopción de decisiones. (Beijing).

- Adoptar y aplicar la Convención sobre Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer con el fin de asegurar que se respeten sus Derechos Humanos (Viena, El Cairo, Beijing, Copenhague).

Así mismo, se busca propender por los Derechos especiales de personas afrocolombianas presentes en la Constitución Política de 1.991, en el CONPES 2020 de 2.010 y la Declaración Universal de los Derechos Humanos, así como los siguientes Pactos y Convenciones:

Tabla 3.
Marco legal

<p>Todos los seres humanos nacen libres iguales en dignidad y derechos y, dotados como están en razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.</p>	<p>Legislación internacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948.Art. 1. - Convención Americana de Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica) de 1969.Art. 11. <p>Legislación nacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Constitución Política de Colombia de 1991. Art.13
<p>Todo individuo tiene Derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona</p>	<p>Legislación internacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948.Art. 3 y 9 - Pacto de Derechos Civiles y Políticos de la ONU. Art. 9 y 11 - Convención sobre los Derechos del Niño de 1989. Art. 37. - Convenio Europeo de Derechos Humanos de 1950.Art. 1 y 5. - Convención Americana de Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica) de 1969.Art. 4 y 7 <p>Legislación nacional:</p> <p>Constitución Política de Colombia de 1991. Art. 11 y 28. f</p>
<p>Nadie será sometido a esclavitud ni servidumbre, la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas</p>	<p>Legislación internacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948.Art. 4. -Convención sobre la esclavitud de 1927. Art. 1 y 5. - Carta Africana sobre los Derechos Humanos y de los Pueblos de 1981. Art. 5. - Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea del 2000. Art. 5. - Convenio Europeo de Derechos Humanos de 1950. Art. 4 -Convención Americana de Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica) de 1969. Art. 6. -Pacto internacional de los Derechos Civiles y Políticos de 1966. Art. 8. <p>Legislación nacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Constitución Política de Colombia de 1991. Art. 17.
<p>Todos son iguales ante la Ley y tienen, sin distinción, igual</p>	<p>Legislación internacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Convenio Europeo de Derechos Humanos de 1950, Art. 6.

<p>protección de la Ley. Todos tienen Derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Convención Americana de Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica) de 1969. Art. 24. - Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948. Art. 7. <p>Legislación nacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Constitución Política de Colombia de 1991. Art. 13.
<p>Toda persona tiene Derecho a la propiedad intelectual y colectivamente. Nadie será privado arbitrariamente de su propiedad.</p>	<p>Legislación internacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948. Art. 17. <p>Legislación nacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Constitución Política de Colombia de 1991 y las Sentencias C-189 de 2006 y C-133 de 2009. Art. 58.
<p>Derecho a la diversidad étnica y cultural.</p>	<p>Legislación internacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Convención Americana de Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica) de 1969. Art. 26. <p>Legislación nacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sentencia T-1105 de 2008. - Constitución Política de Colombia de 1991. Art. 7.
<p>Derecho a la no discriminación racial y étnica.</p>	<p>Legislación internacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948. Art. 1, 2, 7 y 23. - Pacto Internacional de Derechos Sociales, Económicos y Culturales de 1966. Art. 2, 3, 7, 13. - Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos de 1966. Art. 2, 3, 14, 23, 24, 26 y 27. - Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer de 1979. Art. 2, 7 y del 10 al 16. - Convención Internacional para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial de 1965. Art. 2, 5 y 7. - la Convención Internacional para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial de 1981. Ley 21. - Ley 21 del Convenio 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales de 1981. - Convención de los Derechos del Niño de 1989. Art. 2, 28 y 30.

	<ul style="list-style-type: none"> - Convención Relativa a la Lucha Contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza de 1960. Art. 3, 4 y 5. -Ley 22 del Convenio 111 de la OIT relativo a la Discriminación en materia de empleo y ocupación de 1967. -Ley 21 del Convenio 169 de la OIT de 1991. - Declaración de Viena de 1993, párrafos 18 al 24. <p>Legislación nacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Constitución Política de Colombia. Art. 7 y 13. -Ley 1482 de 2011. -Sentencia T-1090 de 2005. -Proyecto de Ley 040 de 2007. -Proyecto de Ley 068 de 2007 (aprobado en el año 2009), - Código Penal. Art. 58 y 147. - Código Disciplinario Único. Art. 48. -Ley 70 de 1993. Art. 33.
<p>Derechos Étnicos de la Población Afrocolombiana:</p> <p>Derecho a tener un nombre o una identidad personal y no ser llamado “negro”.</p>	<p>Legislación nacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Ley 16 de 1972. Art. 18.
<p>Derecho a la Verdad, la Justicia y la Reparación (</p>	<p>Legislación nacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Ley 906 de 2004, la Ley 975 de 2005. -Código de Procedimiento Penal. Art. 132 -Sentencia 29 de enero de 1997 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

10.2 Marco conceptual

La empleabilidad parte del concepto del empleo y las transformaciones que se presentan en el mercado laboral, este concepto se refiere a la capacidad de conseguir, conservar un trabajo y lograr desarrollar una profesión. En este sentido se ha generado un

fenómeno en el cual, la competitividad se ha convertido en una preocupación que también corresponde a las personas, y no solo es un apremio de las organizaciones (Gómez, 2012).

En este sentido, el concepto de empleabilidad hace referencia a las posibilidades de las personas de la comunidad afro para obtener y mantener un empleo adecuado y favorable, en donde la empleabilidad se configura como eje prioritario de la legislación nacional e internacional, las cuales se relacionan en la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en la Resolución 2106 de diciembre de 1965, en su Art 5 declara “*El derecho al trabajo, a la libre elección de trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, a igual salario por trabajo igual y a una remuneración equitativa y satisfactoria*”; así mismo, Consejo Nacional de Política Económica y Social - CONPES SOCIAL 161 dirigido a la equidad de género para las mujeres las cuales buscan mejorar las condiciones de empleo, igualdad salarial, la no discriminación y oportunidades de trabajo de calidad para las mujeres.

Estas condiciones de desigualdad generan mayores niveles de pobreza significativos presentando condiciones de vulnerabilidad en los ciclos económicos y aunque los sistemas de protección social propenden hacia la disminución de la desigualdad de ingresos ofreciendo coberturas y prestaciones estas son muchas veces insuficientes, toda vez que persisten los factores de discriminación y exclusión basados en la clase social, el género y las condiciones étnico-raciales de acuerdo con el territorio en donde se reside (CEPAL, 2018). En este sentido, la discriminación se presenta en dos direcciones, así como lo plantean Viáfara, Urrea-Giraldo y Correa (2009) un pre mercado, en la cual hay desigualdad de hombres y mujeres negras para la adquisición de capacidades de inserción

en el mercado de trabajo y otra, la discriminación de mercado, que incluye un trato diferencial de personas con los mismos desarrollos productivos para ocupar posiciones en la fuerza laboral por sus características étnicas, fenotípicas y de género. Se debe agregar que la ONU (2000) considera que

La discriminación es más que el Resultado de estereotipos y prejuicios presentes en la sociedad, en su Conferencia contra el racismo la define como “toda la distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico, que tenga por objetivo o resultado anular o reducir el reconocimiento, gozo o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública”.

Entre 2002 y 2016 se registraron avances importantes en América Latina con relación a la inclusión social y laboral, sin embargo, se mantienen las brechas estructurales que afectan en primera instancia a las mujeres y los jóvenes, de igual manera que a las minorías étnicas compuestas por indígenas, afrodescendientes y a personas en condición de discapacidad (CEPAL, 2018). Algunos indicadores han avanzado significativamente en los procesos de inclusión social relacionados con educación, salud e infraestructura básica, no obstante, se mantienen las brechas de acceso y de calidad de los servicios e insuficiente generación de empleo productivo, presentando salarios bajos y altos niveles de informalidad a falta de garantías laborales. (CEPAL, 2018).

En este sentido, la inclusión laboral ha evolucionado positivamente, aunque persisten desafíos estructurales, como la deficiente generación de empleo productivo y de

calidad, la cual se percibe a partir de los bajos ingresos y los altos niveles de informalidad y desprotección en el trabajo, condición que permanece pese a que exista una preparación previa en competencias, la formación académica y experiencia laboral. Al mismo tiempo el contexto social interactúa en cuanto a la demanda del mercado laboral y la relación entre género y raza generando procesos de discriminación laboral, recibiendo un trato y un pago inferior en comparación con otros empleados (Pelayo, 2012).

Esta discriminación salarial, de empleo u ocupacional se presenta en personas que pertenecen al grupos discriminados o minorías en las cuales se encuentran grupos étnicos, raizales, palenqueros y afrodescendientes, los cuales han sido excluidos de determinadas ocupaciones, a pesar de que puedan estar calificadas para éstas, generando un mayor índice de desempleo e inequidad en la sociedad (Mina, 2019). Una caracterización de la población negra afrocolombiana es relevante frente a algunas apreciaciones y aclaraciones de los diferentes conceptos a los que se hace referencia este grupo poblacional, el afrocolombiano (a), negro (a) o negritud, son términos utilizados en numerosas ocasiones, indistintamente, sin tener en cuenta las implicaciones de utilizar uno u otro, por lo tanto, el termino afrocolombiano (a) ha pretendido hacer relación al reconocimiento del valor cultural y étnico de estas comunidades con huellas de africanas; sin embargo, existen algunos términos como los denominados negritudes, que se utilizan para enfatizar la carga peyorativa a imaginarios negativos en razón de su color de piel “negro”, generando una categoría de marginación social que debe reconocerse y que a su vez debe realizar un proceso de resignificación de lo negro, y reconocimiento de los aportes afrocolombianos a la construcción de la nación colombiana. (Ministerio de Cultura, s.f.).

Por otra parte, los procesos que afrontan los hogares monoparentales los cuales se presentan a partir de la desintegración de las uniones/matrimonios, divorcios e incremento de la maternidad adolescente con jefatura femenina, registran tasas de pobreza de 20.1% las cuales son significativamente mayores que las del resto de los hogares de los países de la región, mientras que los hogares monoparentales de jefatura masculina registran tasas inferiores de pobreza con un promedio de 12.9%. Esta condición de desigualdad se encuentra íntimamente vinculada a los procesos de discriminación en que continúan las mujeres en relación al acceso a los recursos económicos en las sociedades de América Latina (RedMujeres, s.f). La comunidad afrodescendiente presenta diversos procesos de vulnerabilidad los cuales se asocian a su sistema de sustento, los cuales se han presentado en la falta de medios para afrontar diversas situaciones o recuperarse de una situación particular, en este sentido, todas las personas somos vulnerables, pero cada una en función de sus circunstancias socioeconómicas. (Pérez, s.f.).

En razón a los procesos de vulnerabilidad se crearon las Acciones afirmativas o políticas de ‘discriminación positiva’ hacia un grupo o sector social específico expresados en una serie de medidas, las cuales se diseñan y ejecutan bajo el supuesto que *“ese grupo o sector social se encuentra en condiciones de marginalidad estructural que requiere ser revertida por políticas y medidas específicamente dirigidas a su posicionamiento”* (Restrepo, s.f). Estas acciones son definidas por la corte constitucional colombiana como políticas o medidas a favor de las personas o grupos minoritarios, con el fin de reducir la desigualdad social., dentro de ellas se encuentran diferentes subsidios en los servicios públicos, becas educativas dirigidas a personas de bajos recursos y diferentes auxilios financieros para pequeños empresarios, aunque tiene el propósito de reducir la desigualdad

social, se generan procesos contradictorios argumentando que “todos los seres humanos estamos en igualdad de condiciones en la generación de recursos para la subsistencia, y con la creación de acciones afirmativas se genera mayor discriminación”(Calle, 2016).

11. Resultados finales y discusión sobre el problema:

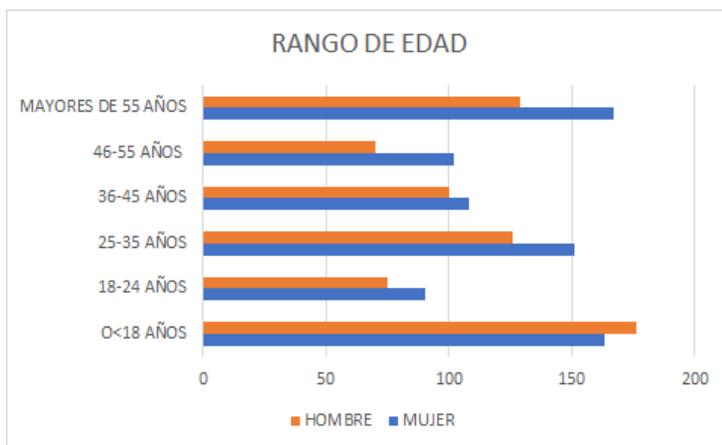
De acuerdo con los datos obtenidos por el DANE en la gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) de Noviembre 2020, se consolidan los datos de las personas auto reconocidas como afrodescendientes y registradas en las trece áreas metropolitanas del país, estableciendo seis rangos de grupos etarios de la siguiente forma: menores de 18 años, 18 a 24 años, 25 a 35 años, 36 - 45 años, 46 - 55 años, mayores de 55 años, con el cual se busca identificar los porcentajes de desempleo presentes de acuerdo con los grupos a analizar, así mismo, se realiza un comparativo entre género y edades buscando establecer los rangos de discriminación por género. Por otra parte, se analiza la influencia de desempleo asociada a el nivel educativo, la relación directa con los jefes de hogar carentes de actividades económicas remuneradas, estado civil y sistema de seguridad social en salud.

En este sentido, el documento publicado por el DANE 2020 se identifica un total de 29.112 encuestadas realizadas, donde 1.457 personas se auto reconocen como comunidad afrodescendiente a lo cual 676 personas son del género masculino y 781 personas son del género femenino y quienes fueron distribuidos de acuerdo con su rango de edad. por consiguiente, se identificó que 822 personas (56%) se encuentran en edades productivas, 451 (31%) mujeres y 371 (25%) hombres.

Tabla 4
Distribución de rango por edad

RANGO DE EDAD							
	O<18 AÑOS	18-24 AÑOS	25-35 AÑOS	36-45 AÑOS	46-55 AÑOS	MAYORES DE 55 AÑOS	TOTAL
MUJER	163	90	151	108	102	167	781
HOMBRE	176	75	126	100	70	129	676
TOTAL	339	165	277	208	172	296	1457

Gráfico 1.
Distribución de rango por edad



Los resultados de la gráfica N°1 en la cual se contrasta la edad vs el número de población encontrada dentro de los diferentes rangos etarios permite afirmar que de 1.457 personas reconocidas como afrodescendientes el 56,41% de la población en mención se encuentra entre 18 y 55 años, edad altamente productiva acorde con los parámetros de exigencia del mercado laboral, el 23,26% son menores de edad y el 20,35% son mayores de 55 años. Así mismo, se identifica que la población productiva corresponde a 822 personas ubicadas dentro del rango de 18 a 55 años de los cuales el 54,8% son mujeres y el 45,1% son hombres de la comunidad afro.

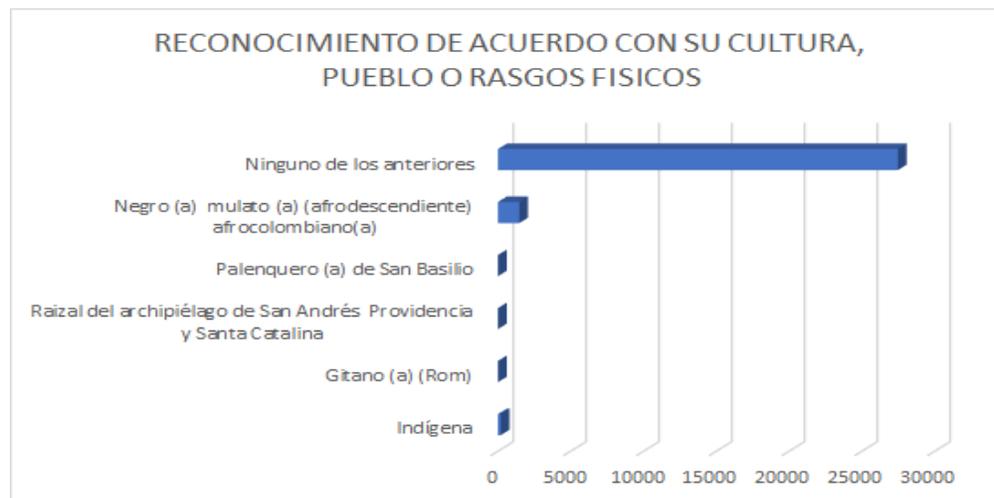
Otro rasgo importante a resaltar en la Gran Encuesta Integral de Hogares (GEIH) Dane 2020 es el reconocimiento que se realiza de acuerdo con su cultura, pueblo o rasgos

físicos permitiendo identificar que la muestra de la población afrodescendiente que participó en la encuesta corresponde al 5% del total, así mismo, se identifica a 822 personas ubicada dentro del rango de 18 a 55 años, del cual 55% son mujeres en edad productiva que dentro de los grupos minoritarios como pueblos indígenas, gitanos, raizales y palenqueros la muestra participante corresponde al 0,006%, por otra parte, la población que no se reconoce dentro de las ninguna de las categorías anteriores es de 94,34%.

Tabla 5
Distribución de la muestra de acuerdo con su cultura, pueblo o rasgos físicos.

RECONOCIMIENTO DE CULTURA, PUEBLO O RASGOS FISICOS						
	INDÍGENA	GITANO (A) (ROM)	RAIZAL DEL ARCHIPIÉLAGO DE SAN ANDRÉS PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA	PALENQUERO (A) DE SAN BASILIO	NEGRO (A) MULATO (A) (AFRODESCENDIENTE) AFROCOLOMBIANO(A)	NINGUNO DE LOS ANTERIORES
Mujer	95	1	1	0	781	14689
Hombre	92	3	0	0	676	12774
TOTAL	187	4	1	0	1457	27463

Gráfico 2
Distribución de la muestra acuerdo con su cultura, pueblo o rasgos físicos



De acuerdo con la información descrita anteriormente se observa que 29.112 personas fueron encuestadas, en donde el 94.34% no se reconoce dentro de ninguna etnia

(27.463 personas), el 5% afirma pertenecer a la comunidad afrodescendiente (1457 personas) y el 0,66% se ubican dentro de otras minorías étnicas. Por otro lado, se reconoció que el 46,52% del total de la encuesta participaron hombres y el 53,47% mujeres (15,567), en donde las mujeres afrodescendientes representan el 2,99% del total de la encuesta realizada, y quienes presentan especial protección de sus derechos de acuerdo a la Declaración de las Naciones Unidas sobre las Minorías, en donde la promoción y la protección de los derechos de las minorías exigen una particular atención en cuestiones propias del reconocimiento de la existencia de las minorías; donde *“se garantice sus derechos a la no discriminación y a la igualdad; se promueva la educación multicultural e intercultural en los planos nacional y local...que se tengan en cuenta sus inquietudes en los procesos de desarrollo y en la lucha contra la pobreza... y que se tengan en cuenta la situación de las mujeres y las preocupaciones especiales relativas a los niños pertenecientes a minorías”* (Naciones Unidas, 2010).

Derechos de las minorías: Normas internacionales y orientaciones para su aplicación:

Ahora bien, de acuerdo con la asignación de jefe de hogar se analiza la variable estado civil, la cual brinda la posibilidad de respuesta de la siguiente forma, actualmente:

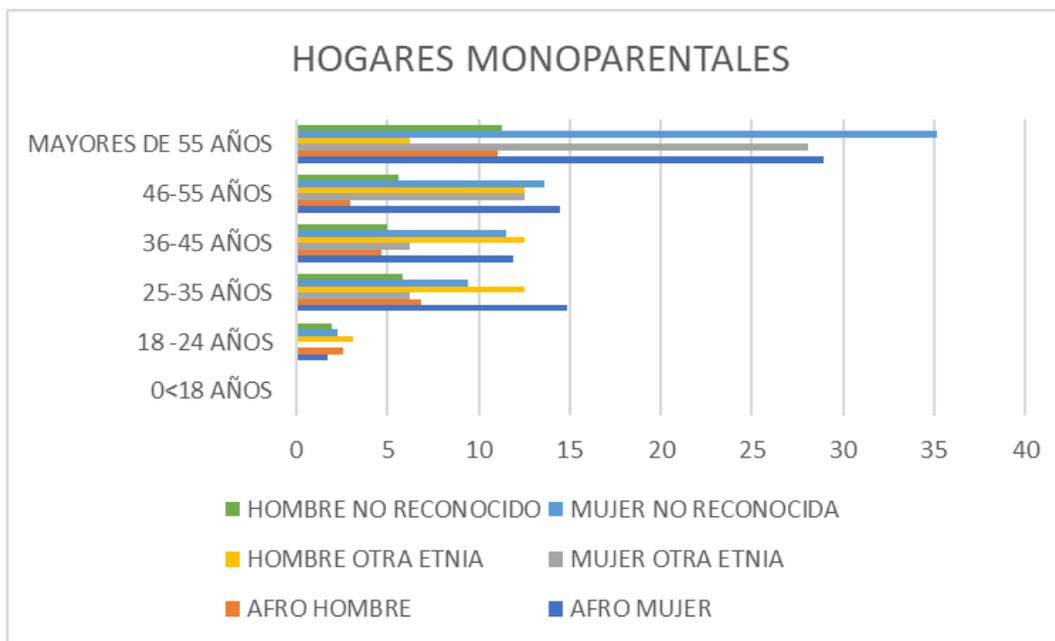
1. No está casado (a) y vive en pareja hace menos de dos años.
2. No está casado (a) y vive en pareja hace dos años o más.
3. Está casado (a).
4. Está separado (a) o divorciado (a).
5. Está viudo (a).
6. Está soltero (a)

De acuerdo con el DNP (2015), la jefatura de hogar se designa por reconocimiento, es decir, es aquella persona que los demás miembros reconocen como tal, culturalmente, cuando el hogar está compuesto por una pareja heterosexual, se reconocer al hombre como el jefe de hogar. En el caso de las mujeres, al quedar solas por separación, divorcio o viudez, asumen esta jefatura. En este sentido, inicialmente se identifica que el 14,1% de la muestra son jefes de hogar y su estado civil se califica entre separados (a) o divorciados (a), viudos o solteros (a) quienes conforman los hogares monoparentales, correspondiendo el 70% a mujeres cabeza de familia en comparación de 29,15% de hogares con jefatura masculina. Por otra parte, se especifican las edades de los jefes de hogar identificando que para la muestra no reconocida entre las diferentes etnias se presentan dos casos de hogares monoparentales en menores de 18 años, situación que genera mayor grado de vulnerabilidad, ya que no cuentan con capacitación adecuada para vincularse laboralmente y presentan bajas oportunidades de acceso laboral, así mismo, deben contribuir económicamente al hogar limitando las oportunidades de acceso educativo.

Tabla 6
Reconocimiento jefatura de hogar

HOGARES MONOPARENTALES								
CULTURA	GENERO	0<18 AÑOS	18 -24 AÑOS	25-35 AÑOS	36-45 AÑOS	46-55 AÑOS	MAYORES DE 55 AÑOS	TOTAL
AFRO	MUJER	0	4	35	28	34	68	169
	HOMBRES	0	6	16	11	7	26	66
OTRAS ETNIAS	MUJER	0	0	2	2	4	9	17
	HOMBRES	0	1	4	4	4	2	15
NO SE RECONOCE	MUJER	1	86	358	437	518	1339	2739
	HOMBRES	1	74	223	190	212	431	1131
TOTAL		2	171	638	672	779	1875	4137

Gráfico 3
Reconocimiento jefatura de hogar



De acuerdo con la gráfica N°3 se presenta mayor porcentaje de hogares monoparentales de jefatura femenina en la comunidad afro de la siguiente forma: el 28,93% corresponden a mujeres mayores de 60 años a comparación de 11,06% de los hombres afro en la misma edad, el 14,89% corresponde a jefatura femenina en edades de 25 a 35 años en comparación del 6,8% de los hombres afro y 14,46% mujeres de 46 a 55 en comparación del 2,9% de los hombres de la misma etnia en el mismo rango de edad, en edades de 25 a 35 años se presenta un porcentaje de 14,89% en comparación del 6,8% de los hombres y en relación a edades de 18 a 24 años el porcentaje varia siendo mayor la cifra de hombres en jefatura de hogar en 0,31%. En este sentido, los hogares monoparentales de jefatura femenina en la comunidad afrodescendiente corresponde a 71,9% en relación del 28,1% de los hogares de jefatura masculina, adquiriendo mayores retos en la sociedad, en la cual cumplen roles de cuidado y de productividad generando una doble jornada en las actividades, mayor desgaste físico y psicológico y deterioro en su calidad de vida al no desarrollar actividades de esparcimiento y ocio, así mismo, presentan bajo seguimiento de

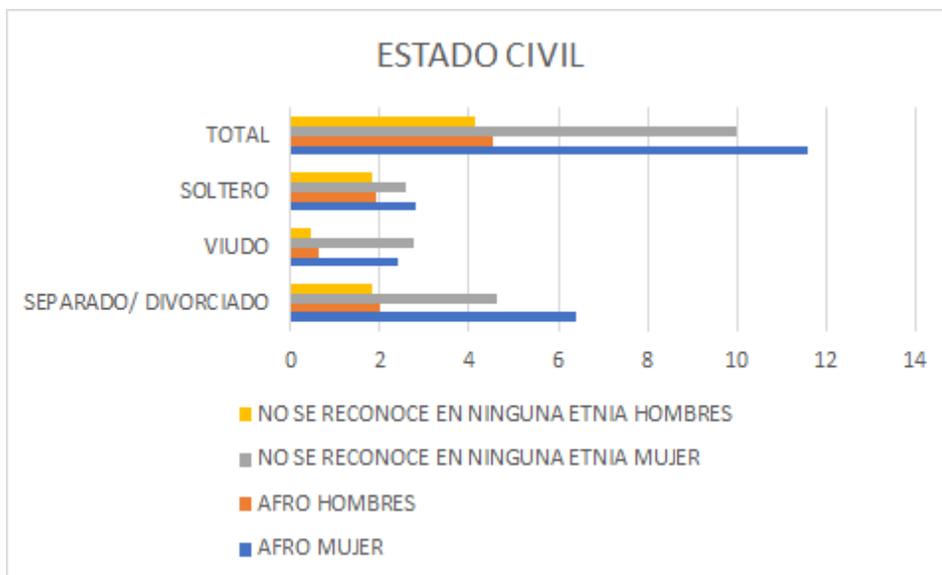
las condiciones de salud, controles médicos y de promoción y prevención al priorizar sus actividades económicas.

En cuanto al reconocimiento de los grupos étnicos se identifica que el 4,11% corresponde a comunidad Negro (a), mulato (a) y afrodescendiente o afrocolombiano, y el 66,72% corresponde a mujeres no reconocidas dentro de las etnias relacionadas en la Gran Encuesta Integrada de Hogares - GEIH - 2020. Con el fin de realizar un análisis en cuanto a las condiciones socioeconómicas es necesario identificar los hogares monoparentales, los cuales resultan de la creciente desintegración de las uniones/matrimonios, por divorcios y separaciones, incremento de la maternidad adolescente sin uniones/matrimonios, o viudez (Flórez y Sánchez, 2012).

Tabla 7
Distribución de acuerdo a estado civil

ESTADO CIVIL					
		SEPARADO/ DIVORCIADO	VIUDO	SOLTERO	TOTAL
AFRO	MUJER	93	35	41	169
	HOMBRES	29	9	28	66
NO SE RECONOCE EN NINGUNA ETNIA	MUJER	1268	762	709	2739
	HOMBRES	507	120	504	1131

Gráfico 4
Distribución de acuerdo a estado civil

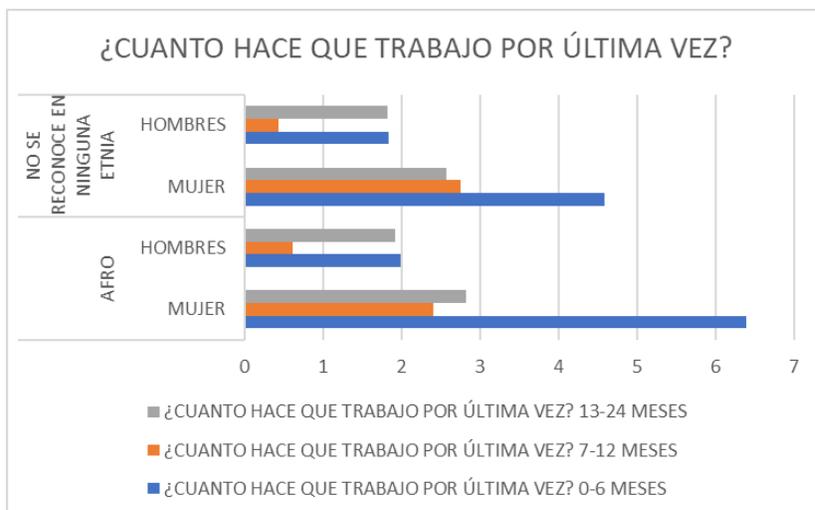


En este sentido, es indispensable realizar un análisis con la variable ¿cuánto hace que trabajó por última vez?, la cual permitió identificar que en cuanto a la comunidad afro que el 3,43% de las mujeres no laboraron en un periodo inferior a 6 meses a comparación de 0,68% de los hombres de la misma comunidad, así mismo, se evidencio que el 0,61% de las mujeres estuvieron cesantes en un periodo comprendido de 12 a 24 meses a comparación del 0,20% de los hombres de la comunidad en mención. En cuanto a las personas que no se reconocen en ninguna etnia, se identificó que el 2,97% de las mujeres no laboraron en un periodo inferior a 6 meses a comparación de 0,66% de los hombres, que el 0,007% de las mujeres no laboraron en un periodo comprendido entre 6 y 12 meses y que el 0,49% de las mujeres estuvieron cesantes en un periodo comprendido de 12 a 24 meses a comparación del 0,12% de la comunidad relacionada anteriormente.

Tabla 8
Reconocimiento de inactividad laboral

¿CUANTO HACE QUE TRABAJO POR ÚLTIMA VEZ?					
		0-6	7-12	13-24	TOTAL
AFRO	MUJER	93	35	41	169
	HOMBRES	29	9	28	66
NO SE RECONOCE EN NINGUNA ETNIA	MUJER	1268	762	709	2739
	HOMBRES	507	120	504	1131

Gráfico 5
Reconocimiento de inactividad laboral



Se puede concluir que del total de la población registrada en el gráfico N° 5 relacionada a comunidad afrodescendiente y personas no reconocidas en ninguna etnia, el 30,09% han referido un periodo de desempleo inferior a 24 meses, de los cuales el 21,49% corresponde a mujeres y 9,41% a los hombres. Al realizar un análisis en cuanto a la comunidad afro se identifica que el 16,11% corresponde a la comunidad afrodescendiente, en donde el 11,59% corresponde a mujeres y el 4,52% corresponde a hombres.

De acuerdo con el presente análisis se puede concluir que el porcentaje de mujeres que se encuentran cesantes es superior a comparación de los hombres en los diferentes meses quienes son contratados en menor tiempo, así mismo, se evidencia que al comparar

los porcentajes de mujeres afro y de mujeres no reconocidas en ninguna etnia, las mujeres afrodescendientes presentan mayor porcentaje de desempleo.

En este aspecto, es importante valorar que los hogares monoparentales a cargo de las mujeres, presentan una disminución en su calidad de vida, debido a que se considera que las mujeres se emplean más en empleos informales que los hombres, sin embargo, datos revelados por la CEPAL (2005) afirman que en América Latina, existe una distribución más equitativa de los ingresos, donde el gasto se orienta hacia la nutrición y la educación, mayor libertad y autonomía para tomar decisiones y planificación del presupuesto del hogar, permitiendo una vida libre de violencia (Estrada & Valverde, 2013).

De acuerdo con Arriagada (Como se citó en Pinzón, 2017), existen estudios disponibles que evidencian que los hogares con jefatura femenina son más vulnerables, toda vez que tienen mayor probabilidad de pobreza, independientemente del tipo de familia, por esta razón, es importante analizar la jefatura femenina y sus tendencias.

Por otra parte, es apropiado identificar la cantidad de jefes de hogar que de acuerdo con la encuesta registran en el Sistema de Afiliación en Seguridad Social, por tanto, se identifica que de las 235 personas que identificadas en relación al cuadro anterior 212 son cotizantes o beneficiarias al Sistema de Seguridad Social y 23 personas no lo están, así mismo, la discriminación por edades, permitió identificar que un alto porcentaje de los jefes de hogar se encuentran afiliados a Seguridad Social de la siguiente forma:

Tabla 9
Reconocimiento de afiliación al sistema de seguridad social

SISTEMA DE AFILIACION EN SEGURIDAD SOCIAL															TOTAL POBLACION ENCUESTADA
ESTADO	0< 18 AÑOS		18-24 AÑOS		25-35 AÑOS		36-45 AÑOS		46-55 AÑOS		MAYORES DE 55 AÑOS		TOTAL		
	AFILIADO	NO AFILIADO	AFILIADO	NO AFILIADO	AFILIADO	NO AFILIADO									
MUJER	0	0	4	0	29	6	24	4	32	2	67	1	156	13	169
HOMBRE	0	0	4	2	12	4	9	2	7	0	24	2	56	10	66
TOTAL	0	0	8	2	41	10	33	6	39	2	91	3	212	23	235

De modo general podemos indicar que el 66,38% de las mujeres jefes de hogar se encuentran afiliadas como cotizantes o beneficiarias al Sistema de Afiliación en Seguridad Social en comparación con un 23,82% de los hombres jefes de hogar en igualdad de condiciones, por otra parte, se infiere que el 5,53% de las mujeres jefes de hogar no se encuentran afiliadas al Sistema de Seguridad Social en comparación con un 4,25% de los hombres jefes de hogar igualdad de condiciones. (continuar revisando información DANE)

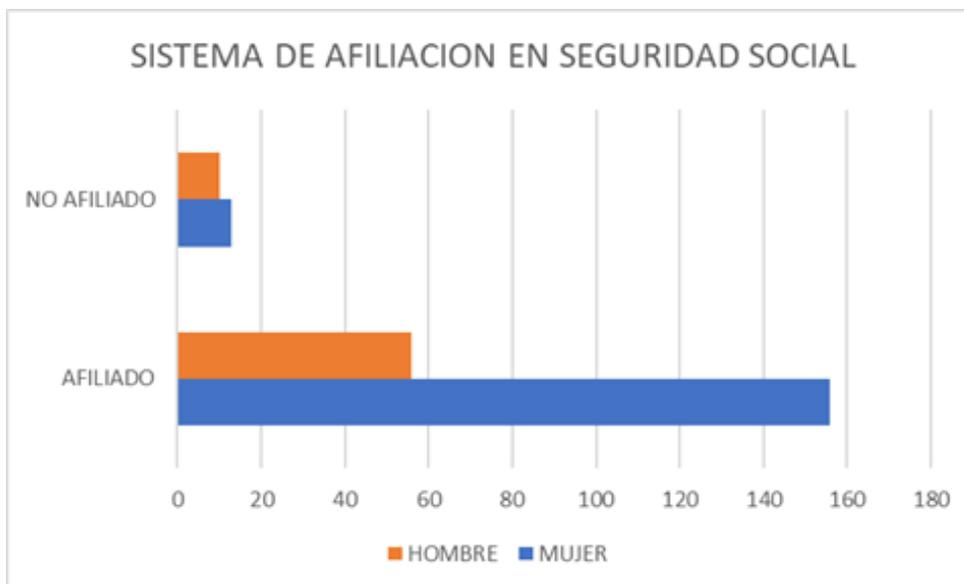
Tabla 10

Reconocimiento de comunidad afro en el Sistema de Afiliación en Seguridad Social

ESTADO	AFILIADO	NO AFILIADO
MUJER	156	13
HOMBRE	56	10
TOTAL	212	23

Gráfico 6

Reconocimiento de comunidad afro en el Sistema de Afiliación en Seguridad Social



¿Quién paga mensualmente por la afiliación de...?

- a. ... paga una parte y otra la empresa o patrón
- b. Le descuentan de la pensión
- c. ... paga la totalidad de la afiliación
- d. Paga completamente la empresa o patrón donde trabaja o trabajó
- e. No paga, es beneficiario
- f. No sabe, no informa

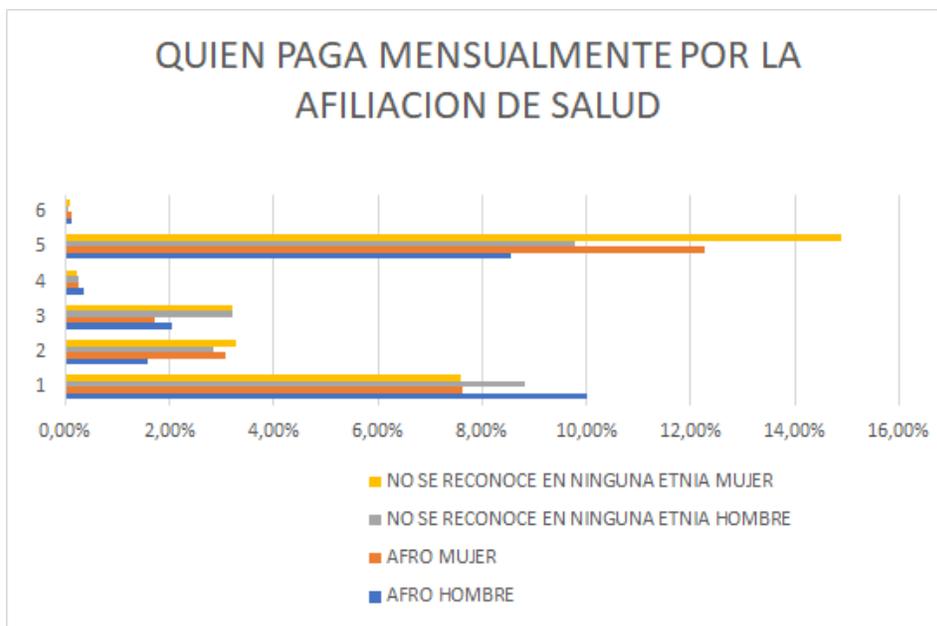
Tabla 11

Reconocimiento de vinculación laboral en relación a la afiliación a salud

¿Quién paga mensualmente por la afiliación de salud?								
		1	2	3	4	5	6	NO RESPONDE
AFRO	HOMBRE	146	23	30	5	125	2	345
	MUJER	111	45	25	4	179	2	415
NO SE RECONOCE EN NINGUNA ETNIA	HOMBRE	2427	785	887	71	2694	19	5891
	MUJER	2088	899	881	64	4091	29	6637

Gráfico 7

Reconocimiento de vinculación laboral en relación a la afiliación a salud



En comparación con la formalidad laboral de mujeres que no se reconocen dentro de ninguna etnia se identificó que el 7,6% paga una parte y otra la empresa o patrón el 3,27% le descuentan de la pensión, el 3,20 % de personas no reconocidas paga la totalidad de la afiliación, el 0,23% lo paga completamente la empresa o patrón donde trabaja o trabajó, el 14,89% no paga afiliación en salud toda vez que es beneficiario y el 0,10% no sabe, no informa.

Por otra parte, es apropiado analizar el sistema afiliación en seguridad social en salud en comparación con las personas que no se reconocen dentro de ninguna de las culturas relacionadas por el documento DANE 2020, el cual se clasifica de la siguiente forma: 1. Indígena, 2 Gitano (a) (ROM), 3 Raizal del archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, 4 Palenquero (a) de San Basilio, 5 Negro (a), mulato (a) (afrodescendiente), afrodescendiente, .6 ninguno de los anteriores.

Con respecto a la variable 6210, ¿Cuál es el nivel educativo más alto alcanzado por usted y el último año o grado aprobado en este nivel?

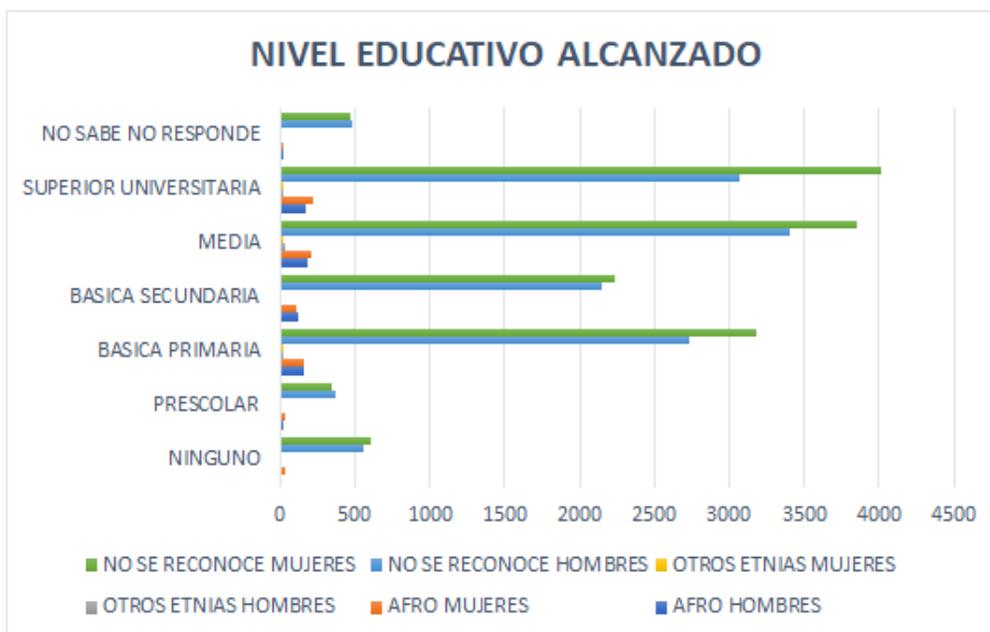
- a. Ninguno
- b. Preescolar
- c. Básica primaria (1o - 5o)
- d. Básica secundaria (6o - 9o)
- e. Media (10o - 13o)
- f. Superior o universitaria,
- g. No sabe, no informa.

Se establece un análisis comparativo entre la población afro vs las poblaciones que no se identificaron dentro de ninguna etnia, encontrando que el mayor número de personas encuestadas presentan mayores niveles educativos en media y superior universitario, las cuales representan el 29,58% de las mujeres de población afro. Algo semejante ocurre con las mujeres no auto reconocidas en ningún grupo étnico, al presentar un 28,62% en comparación con los hombres que registraron un 23.59 %, es importante indicar que para la presente información se identifica que el 0,034% de la muestra son menores de 3 años.

Tabla 12
Reconocimiento de nivel educativo

		¿Cuál es el nivel educativo más alto alcanzado por ... Y el último año o grado aprobado en este nivel?						
		NINGUNO	PRESCOLAR	BASICA PRIMARIA	BASICA SECUNDARIA	MEDIA	SUPERIOR UNIVERSITARIA	NO SABE NO RESPONDE
AFRO	HOMBRES	14	19	153	124	178	169	19
	MUJERES	37	28	153	113	211	220	19
OTROS ETNIAS	HOMBRES	3	3	20	13	28	22	6
	MUJERES	6	0	23	14	27	25	2
NO SE RECONOCEEN NINGUNA ETNIA	HOMBRES	559	364	2737	2148	3409	3072	485
	MUJERES	602	343	3175	2234	3846	4014	475

Gráfico 8
Reconocimiento de nivel educativo



En cuanto al nivel educativo, se observa que, aunque existe mayor índice de las mujeres analfabetas, esta condición cambia con respecto al nivel educativo de la siguiente forma: en educación media las mujeres de la comunidad afro representan un 14,48% en comparación del 12,21% de los hombres, en cuanto a educación superior se identifica un 15,09% de las mujeres en relación a 11,59%. Por otra parte, las mujeres no auto reconocidas en ninguna etnia presentan un porcentaje similar, en educación media las mujeres registran un 14,15% en comparación de 12,55% de los hombres y nivel de educación superior registran 14,77% en comparación con el 11,30% en relación a los hombres.

De acuerdo con el DANE (2019), la proporción de la población económicamente activa (PEA) con educación media fue 35,0%, en cuanto a la distribución de los demás niveles educativos en la PEA fue la siguiente: el 22,0% en educación básica primaria, el

5,8% educación básica secundaria, el 11,3% educación técnica profesional o tecnológica, el 8,7% educación universitaria y el 3,7% postgrado. Es necesario recalcar que del total de la Población en Edad de Trabajar (PET) que se encontraba asistiendo a una institución educativa, el 75,9% era económicamente inactiva, 20,2% estaba ocupada y 3,9% desocupada.

Otros comparativos fuerza de trabajo

En relación al análisis de la fuerza de trabajo correspondiente al mes de noviembre de 2020 en donde se participaron 4.536 personas menos que la encuesta de Áreas- Características generales, se identifica que la fuerza de trabajo en Colombia se califica desde el Concepto jurídico *PERMISO MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES, TRABAJO PARA MENORES DE EDAD VS VISA DE TRABAJO (2010)*, el cual señala en su Artículo 2 “*Los mayores de doce (12) años podrán ser autorizados para trabajar por las autoridades señaladas en este artículo*”, razón por la cual se relacionan las personas mayores de 12 años a la base de datos de Áreas- Fuerza de trabajo. Es así, que la información se obtiene de 24.576 personas, donde 1.234 corresponden a la comunidad afrodescendiente es decir el 5,02% y 23.342 corresponden al 94,97% a personas no reconocidas dentro de alguno de los grupos étnicos.

Tabla 13

Fuerza de trabajo de acuerdo con su cultura, pueblo o rasgos físicos.

FUERZA DE TRABAJO			
GRUPO ÉTNICO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
AFRODESCENDIENTE	560	674	1234
NO SE RECONOCE	19565	12610	23175

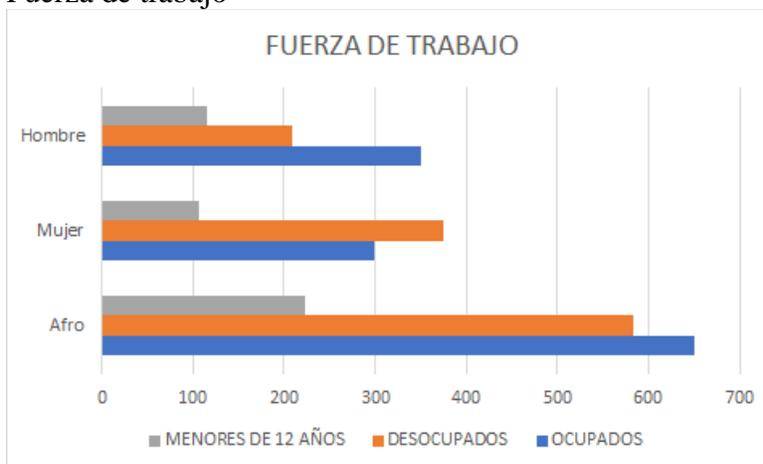
De acuerdo con la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) se reconocen 1234 personas, afrodescendientes con características para fuerza de trabajo, de las cuales el 54,61% (674) corresponde al género femenino, en relación a las mujeres que no se identificaron con ninguna etnia el 54,41% se encuentran dentro del esquema de fuerza laboral

Para las mujeres que se reconocen afrodescendientes al igual que las que no se reconocen dentro de ningún grupo étnico, la fuerza laboral supera a la disponible del género masculino, no obstante, la empleabilidad de los hombres supera la de las mujeres.

Tabla 14
Fuerza de trabajo

FUERZA DE TRABAJO			
	Afro	Mujer	Hombre
OCUPADOS	650	299	351
DESOCUPADOS	584	375	209
MENORES DE 12 AÑOS	223	107	116
TOTAL	1457	781	676

Gráfico 9
Fuerza de trabajo



La tasa de ocupación de mujeres Afro es de 38,28% con respecto al total de mujeres Afro. la tasa de ocupación de hombres Afro es de 51,92% con respecto al total de hombres Afro de lo cual se puede afirmar que, aunque hay mayor número de mujeres con formación superior, características de fuerza de empleo en relación a los hombres, son ellos con mayor ocupación laboral y mejor estabilidad contractual.

Tabla 15
Comparativo nivel educativo Vrs lugar de trabajo

		EDUCACIÓN VRS LUGARES TRABAJO											
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
NIVEL EDUCATIVO SUPERIOR	AFRO	MUJER	1,92%	0,48%	0%	0%	0,34%	0,06%	6,10%	0%	0%	0%	0,00%
		HOMBRES	1,02%	0,48%	0%	0,75%	0,27%	0,34%	4,59%	0%	0,34%	0%	0,06%
NIVEL EDUCATIVO SUPERIOR	NO SE RECONOCE EN NINGUNA ETNIA	MUJER	1,59%	0,38%	0,01%	0,01%	0,32%	0,08%	6,27%	0,01%	0,05%	0%	0,02%
		HOMBRES	0,91%	0,26%	0,00%	0,44%	0,44%	0,17%	5,13%	0,09%	0,11%	0%	0,02%

La empleabilidad y el nivel educativo son factores que se relacionan entre sí, sin embargo, en el análisis del presente cuadro, se observa que a mayor nivel educativo menor porcentaje de empleabilidad tanto para población afro como para aquellos que no se reconocen en ningún grupo étnico.

En el caso de mujeres afro se observa que el porcentaje de empleabilidad en los ítems 8, 9 10 y 11 presenta puntuación del 0% de empleabilidad, y las mujeres que no se reconocen en ninguna etnia para los mismos numerales se evidencia cumplimiento en 0,01% 0,05% 0,0% y 0,02% Lo que indica que la posibilidad de empleo presenta mejor comportamiento para los hombres.

Gráfico 10
Comparativo nivel educativo Vrs lugar de trabajo comunidad afrodescendiente

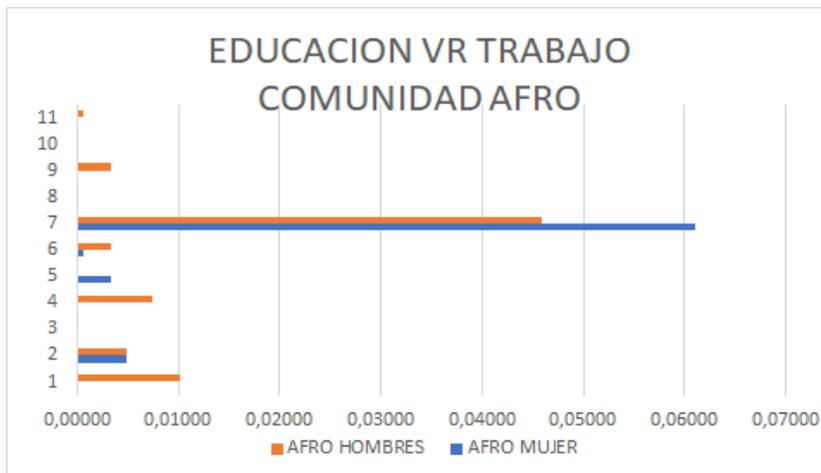
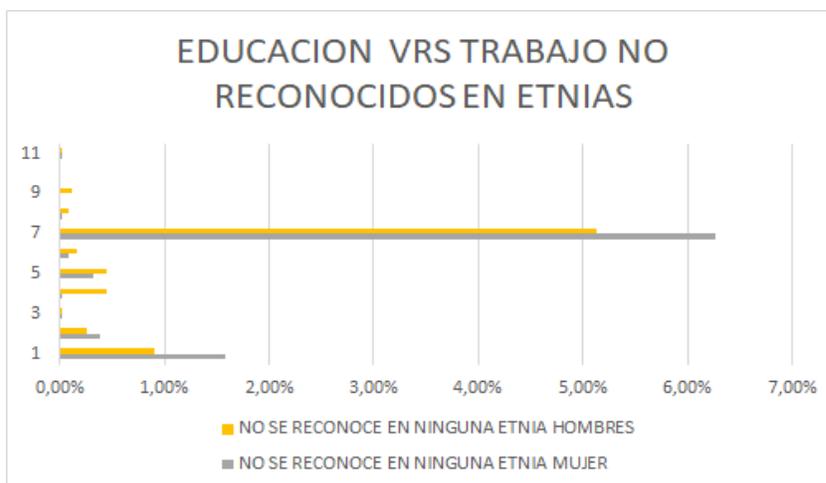


Gráfico 11
Comparativo nivel educativo Vrs lugar de trabajo no reconocidos en alguna etnia



CALIDAD DE TRABAJO - TIPO DE CONTRATO

Tabla 16
Comparativo de empleabilidad de acuerdo con su cultura, pueblo o rasgos físicos.

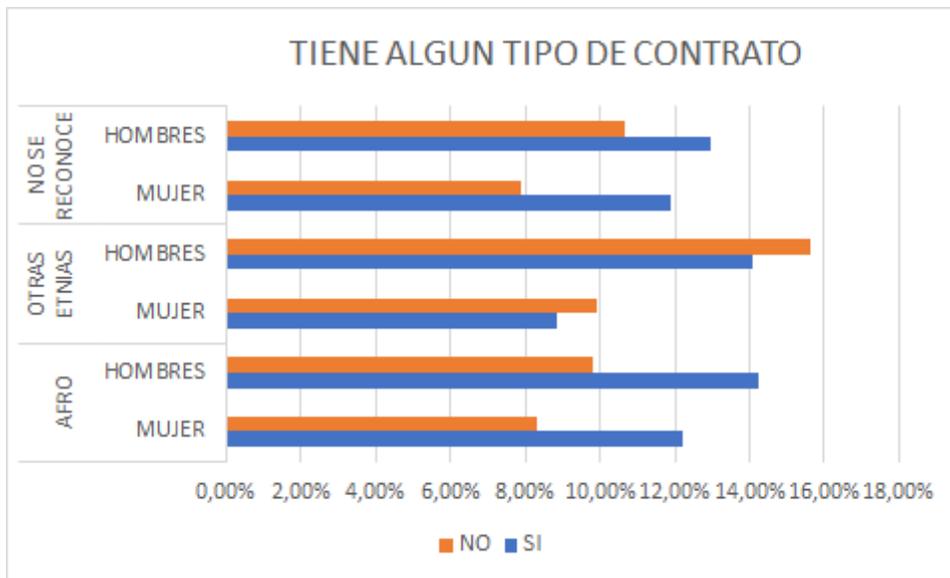
TIENE ALGUN TIPO DE CONTRATO			
		SI	NO
AFRO	MUJER	178	121
	HOMBRES	208	143
OTRAS ETNIAS	MUJER	17	19
	HOMBRES	27	30
NO SE RECONOCE	MUJER	3263	2169
	HOMBRES	3557	2923
TOTAL		7250	5405

En cuanto a calidad del empleo de las mujeres se evidencia que un 12,20% representa al porcentaje de mujeres de la comunidad afrodescendiente que poseen un contrato en comparación del 11,88% de las mujeres no reconocidas en ninguna etnia, así mismo, se evidencia que el 8,30% de las mujeres afro no presentan ningún tipo de contrato en comparación del 7,89%, reflejando así, una mayor informalidad en la contratación. Este ítem permite relacionar las variables objetivas que inciden directamente con el bienestar de los trabajadores y sus familias, como lo es también el ingreso, la afiliación a la seguridad social y las horas semanales trabajadas (Farné, 2003).

En Colombia, esta situación se reconoce por las múltiples responsabilidades que presentan las mujeres en relación a trabajo doméstico y trabajos de cuidado no remunerado, en donde una quinta parte de las mujeres ocupadas (19,0%) trabaja de forma remunerada menos de 20 horas a la semana, y una quinta parte (23,0%) entre 20 y 40 horas. En relación a los hombres ocupados, se identifica que trabajar menos de 20 horas es menos habitual (7,9%), al igual que trabajar entre 20 y 40 horas (14,4%), y una tercera parte trabaja más de 48 horas semanales, situación que permite visibilizar que las experiencias de mujeres y hombres en relación al mercado laboral son diferentes en cuanto a la inserción y en el tiempo que ellas deciden o pueden destinar a un empleo (ONU MUJERES, 2020).

Gráfico 12

Comparativo de empleabilidad de acuerdo con su cultura, pueblo o rasgos físicos.



Así mismo, se evidencia que las condiciones en la calidad del empleo favorecen primordialmente a los hombres asalariados, quienes presentan mayores índices de contratación formal en comparación de las mujeres de la misma raza.

ANÁLISIS TIPO DE CONTRATO INDEFINIDO / TÉRMINO FIJO

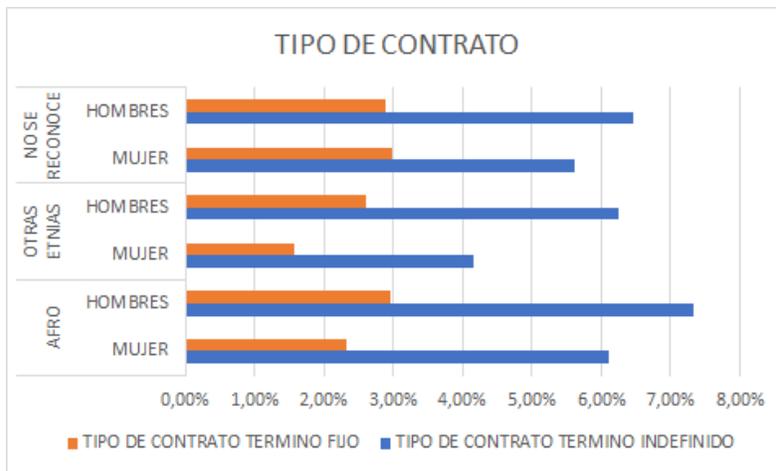
Tabla 17

Comparativo tipo de vinculación laboral de acuerdo con su cultura, pueblo o rasgos físicos.

TIPO DE CONTRATO			
		TERMINO INDEFINIDO	TERMINO FIJO
AFRO	MUJER	6,10%	2,33%
	HOMBRES	7,34%	2,95%
OTRAS ETNIAS	MUJER	4,16%	1,56%
	HOMBRES	6,25%	2,60%
NO SE RECONOCE	MUJER	5,61%	2,98%
	HOMBRES	6,46%	2,89%

Gráfico 13

Comparativo de vinculación laboral de acuerdo con su cultura, pueblo o rasgos físicos.



En relación al tipo de contrato establecido por las mujeres de la comunidad afro en comparación con el de los hombres del mismo grupo racial, se evidencia que es mayor el porcentaje para los hombres con un 7.34% contrato termino indefinido y 2.95% contrato termino fijo, mientras que para las mujeres es del 6,10% y 2,33% sucesivamente, cabe resaltar, que las mujeres negras al igual que las que no se reconocieron dentro de ninguna etnia aunque presentaron mayores niveles educativos, mejor disponibilidad de fuerza laboral y superaron en número a las de los hombres, presentaron niveles inferiores empleabilidad, y tendencia de calidad contractual menos favorable que la masculina.

Este tipo de contrato permite visibilizar las brechas que se presentan en relación al género, en donde se identifica una serie de desigualdades económicas, patrones culturales y concentración del poder y relaciones de jerarquía generando menores niveles de ingresos, sobre representación en el empleo informal, Brechas salariales, entre otras.

¿CUÁNTAS HORAS TRABAJA SEMANALMENTE?

Tabla 18

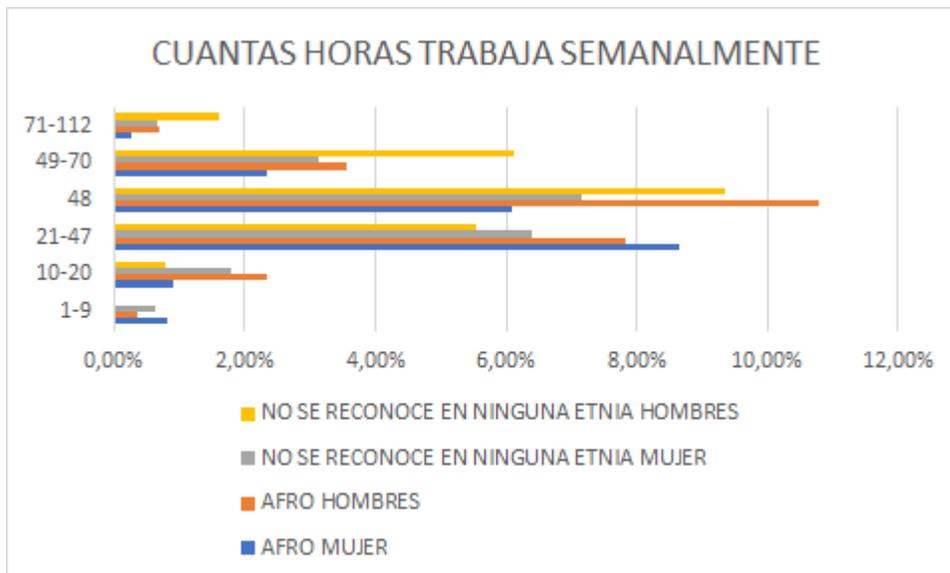
Relación de horas laboradas en la semana de acuerdo con su cultura, pueblo o rasgos físicos.

¿CUANTAS HORAS A LA SEMANA TRABAJA SEMANALMENTE?								
		1-9 HORAS	10-20 HORAS	21-47 HORAS	48 HORAS	49-70 HORAS	71-112 HORAS	NO RESPONDE
AFRO	MUJER	12	13	126	89	34	4	482
	HOMBRES	5	34	114	157	52	10	325
NO SE RECONOCE EN NINGUNA ETNIA	MUJER	175	489	1756	1969	858	185	9257
	HOMBRES	51	215	1519	2568	1683	444	6294

En relación a las horas laboradas se pueden identificar aspectos como la formalidad contractual de 8 horas, en la cual la mujer afro ocupa un porcentaje mínimo del 6,10 % frente al hombre de su misma raza 10,78% y en relación a mujeres no reconocidas en ninguna etnia 7,17%, así mismo, se logra identificar que presenta un porcentaje superior en cuanto personas que laboran entre 1 y 9 horas registrando el 0,82% en comparación con los hombres de su misma raza que registraron el 0,34% y a su vez comparándolas con las mujeres no reconocidas en ninguna etnia 0,63%. En este sentido, se puede concluir que la raza y el género están estrechamente relacionadas a la oportunidad ocupacional, condición que aporta frente al reconocimiento del pasado, presente y futuro de las mujeres afrodescendientes.

Gráfico 14

Relación de horas laboradas en la semana de acuerdo con su cultura, pueblo o rasgos físicos.



Por otra parte, se puede deducir que la mayoría de mujeres afrodescendientes que laboran tiempos inferiores a lo reglamentario desarrollan diversas actividades o roles de género los cuales han sido asignados culturalmente, dentro de ellos el rol reproductivo o de cuidado de menores y adultos mayores y el rol productivo asociado a la búsqueda de trabajo que permitan generar un ingreso a su hogar. Este escenario limita al acceso de calidad en servicios de salud, así como a oportunidades de vivienda digna, acceso a educación de calidad, entre otras.

12. Conclusiones

De acuerdo con el análisis de las variables seleccionadas para la presente investigación se logra determinar que la Asociación Nacional De Estudiantes Afrocolombianos (ASNEA) en procura de la prestar un servicio integral a la población afrodescendiente deberá fortalecer sus programas y proyectos de trabajo reinterpretando las necesidades de la población, especialmente de las mujeres afro y los factores que inciden en la empleabilidad e inclusión laboral, a fin de promover el conocimiento de las

problemáticas identificadas. Se pueden concluir que las variables edad, raza y sexo influyen en la empleabilidad de la comunidad en general, toda vez que los hombres sin distinción de raza presentan mayor porcentaje de empleabilidad que las mujeres, en relación al reconocimiento de grupos étnicos, se observaron diferencias de porcentajes significativos de empleabilidad en relación a la cultura o pueblo.

Otras variables que inciden en la empleabilidad hacen referencia al nivel educativo, estado civil y jefatura de hogar en donde las variables de sexo y raza priman por encima de los niveles de estudio evidenciando que a mayor porcentaje de mujeres afro con nivel educativo superior, menor es su porcentaje de empleabilidad, así mismo, se identifica que en relación a los hogares monoparentales se identificó que el 28,93% corresponden a mujeres mayores de 60 años seguido de un 14,89% de mujeres en edades de 25 a 35 años y 14,46% de mujeres de 46 a 55 años siendo los índices más altos en comparación con la jefatura masculina, estos factores influyen en la posibilidad de adquirir nuevas destrezas y habilidades diferenciales para optar por una vacante laboral.

En este sentido, el concepto de género y economía permite generar una reflexión frente a las diferencias entre hombres y mujeres, estableciendo relaciones de poder entre sí, condicionadas en el control y acceso de recursos materiales y no materiales, por parte de las mujeres y a su vez determinan condiciones de acceso a los diferentes mercados, reforzando así las desigualdades de género. Así mismo, estos dos conceptos permiten observar impactos negativos de la economía en las mujeres y centrar la atención en los cambios con el fin de observar el papel fundamental de las relaciones de género y empoderar a las mujeres en el estudio de los discursos androcéntricos.

Por otra parte, es fundamental identificar cuáles son los mecanismos descritos en las acciones afirmativas que constituyen los elementos de apoyo para las mujeres en condición de vulnerabilidad, por lo que se recomienda incluirlas en el plan de trabajo como áreas de formación permanente a los miembros de la asociación a fin de empoderar en el conocimiento y el uso de sus derechos.

Las diferentes luchas y movilizaciones realizadas por la comunidad afrodescendiente en busca de la equidad, la inclusión y la participación, da origen al planteamiento de las acciones afirmativas, con las cuales se ha conseguido la visibilización de la inequidad, las brechas sociales en la distribución de los recursos y oportunidades con las que subsisten las comunidades negras, donde la inserción de las mujeres en los mercados laborales es menor en relación a los hombres y al lograr incorporarse son segregadas a ciertas ocupaciones, percibiendo un pago menor por su trabajo y a su vez dificultad de ascenso en las jerarquías organizacionales.

Las acciones afirmativas definidas por la Corte Constitucional Colombiana son políticas o medidas que buscan favorecer a personas o grupos minoritarios con el fin de reducir la desigualdad social, dentro de ellas se encuentran los subsidios en los servicios públicos, becas educativas para personas con bajos recursos y auxilios financieros para pequeños empresarios, las cuales hacen parte de acciones afirmativas de tipo moderado. Para el manejo de estructuras de discriminación, se complementan con las acciones afirmativas fuertes las cuales buscan posicionar candidatos, representantes en el estado, becas para los más pobres y puestos de trabajo, entre otros. Aunque estas posturas políticas, nacen con el propósito de reducir la desigualdad social, muchos son los contradictores pues argumenta, que todos los seres humanos estamos en igualdad de condiciones en la

generación de recursos para la subsistencia y con la creación de estas acciones afirmativas se generaría mayor discriminación.

Sin embargo, la exclusión laboral genera una lucha real para todos la cual se ve determinada por múltiples factores que favorecen dicha búsqueda para una especie de realización y aporte a la construcción del proyecto de vida para cada individuo, cuando los factores de exclusión, son relacionados a la raza y al género se convierte en un acto de discriminación, lo cual impide que un individuo o grupo de personas logre equidad dentro de la sociedad, de ahí la importancia de las acciones afirmativas como mecanismo de reparación.

El género es por tanto un factor como pueden ser otros, en algunos contextos de vulnerabilidad, el cual incide en la probabilidad de ser pobre aumentando la vulnerabilidad de las mujeres a padecer inseguridad alimentaria, detrimento de calidad de vida, limitado acceso a generación de ingresos formales enfermedades asociadas a estas carencias. Al analizar el concepto de género frente a la economía se logra reflexionar como a partir de las construcciones culturales de mujeres y hombres, se establecen relaciones de poder entre sí que van condicionando el acceso y el control de recursos materiales y no materiales por parte de las mujeres, así mismo, se determinan diversas condiciones y las formas de acceso a los mercados y oportunidades económicas y educativas, reforzando así las desigualdades de género.

Desde la percepción de la economía y el género, se han observado los impactos negativos de la economía en las mujeres, particularmente de las mujeres afrodescendientes quienes representan una población vulnerable no solo en Colombia, sino en América

Latina. Particularmente, las mujeres desempeñan un rol importante dentro de la sociedad, ya que en la actualidad tienen a cargo roles productivos, reproductivos y comunitarios, los cuales visibilizan a la mujer frente a los retos que impone la sociedad día tras días. Es así, que al presentarse la jefatura femenina del hogar “fenómeno cada vez más pronunciado en Latinoamérica”, la mujer debe desarrollar actividades económicas sin posibilidad de abandonar su trabajo en el hogar, cumplen una doble jornada, la cual implica un mayor desgaste físico y psicológico junto con el deterioro en su calidad de vida, en ocasiones el descuida involuntariamente su salud por de algunas de sus actividades las cuales son decisivas para el sustento del hogar.

Una de las principales conclusiones del estudio es que la mayoría de las mujeres que lideran familias monoparentales han visto desmejorar su situación laboral y económica con la pandemia COVID-19. Así mismo, el pertenecer a la población afrodescendiente, presentar algún tipo de discapacidad o auto reconocerse dentro de la comunidad LGTBI, son factores de discriminación para las mujeres afros, quienes ven disminuidos sus ingresos, así como su calidad de vida y limitación de accesibilidad a oportunidades de vivienda digna y educación de calidad puesto que “prevalece” la necesidad económica frente a la educativa, así como el desarrollo personal y profesional.

Sin embargo, la mujer afrodescendiente continúa realizando un gran esfuerzo por mejorar sus niveles académicos, por trabajar con su apariencia física, aunque esto juega a favor hay otras variables, como el número de hijos, el trabajo informal, la jefatura de hogar el desplazamiento y la adaptación de cultural, lo cual las mantiene en los últimos lugares en la economía y subsistencia en las áreas metropolitanas.

En relación a la empleabilidad de las mujeres en las trece áreas metropolitana se puede afirmar, que un gran porcentaje de ellas hace parte de hogares con jefatura femenina, lo cual dificulta su desarrollo y evolución personal, puesto que la prioridad se concentra en la atención de los hijos que tiene a su cargo, dejando de lado su desarrollo personal y profesional, esta situación nos permite concluir que frente a la preparación académica, en Colombia se evidencian amplias y marcadas brechas en términos educativos que no obedecen solo a una cuestión de origen social, precariedades económicas y materiales, sino más bien a un círculo vicioso de desventajas acumulativas para la comunidad afrodescendiente que limita sus posibilidades de alcanzar altos niveles educativos y buscar nuevas oportunidades de vinculación laboral que mejoren sus condiciones socioeconómicas.

En relación a los procesos de contratación las posibilidades son menores, siendo esta una causal de desánimo, desmotivación y pérdida del interés frente a las oportunidades de vinculación en un empleo formal y de calidad, el comportamiento de la encuesta indica que las mujeres presentan menor ocupación laboral, a lo cual podemos concluir que el triple rol de la mujer y las inequidades sociales dificultan en mayor medida el acceso a un empleo digno, las cuales al identificar las barreras de acceso a empleo buscan realizar diversas actividades informales que contribuyan a la economía del hogar y así mismo, adquieren el rol de cuidadoras dependiendo económicamente de los hombres.

La población afrodescendiente en el país vive en condiciones precarias, con poco acceso a educación, trabajo, servicios básicos, entre otros; esta situación se agrava aún más en el caso del género femenino, razón por la cual se busca desarrollar estrategias con el fin de contribuir a la comprensión de estas condiciones y de la manera cómo las mujeres afrodescendientes las viven como aporte para la transformación de estas realidades sociales.

13. Referencia bibliografía

- Álvarez, L. (2013). Mujeres, pobres y negras, triple discriminación: una mirada a las acciones afirmativas para el acceso al mercado laboral en condiciones de trabajo decente en Medellín (2001- 2011). (Tesis de maestría) Universidad Pontificia Bolivariana, UPB, Medellín. Recuperado de <https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/1557/Tesis%20maestr%C3%ADa%20desarrollo-lorena%20alvarez-%20mujeres%20pobres%20y%20negras%20triple%20discriminacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Álvarez, L (2015). Mujeres, pobres y negras: triple discriminación: Una mirada a las acciones afirmativas para el acceso al mercado laboral en condiciones de trabajo decente en Medellín (2001-2011). Recuperado de http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/ens/20170803050223/pdf_906.pdf
- Antón, J., y Del Popolo, F. (2009). Visibilidad estadística de la población afrodescendiente de América Latina: aspectos conceptuales y metodológicos. En J. Antón, Á. Bello, F. del Popolo, et al., Afrodescendientes en América Latina y el Caribe: del reconocimiento estadístico a la realización de derechos. Seminario Poblaciones Afrodescendientes en América Latina, Panamá, 28 y 29 de marzo del 2008. Santiago: Naciones Unidas, pp. 13-38.
- Armas, D. (2016). Desplazamiento forzado en la mujer afrodescendiente - santa marta Colombia. Tesis doctoral. Octubre de 2016 recuperado de https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/402169/2017_Tesis_De%20Armas%20Maldonado_Danieyi.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Asociación Nacional De Estudiantes Afrocolombianos-ASNEA, (1995). Hoja de vida.

- Asuntos del Sur y la Organización de los Estados Americanos (2017). La Agenda del Activismo de las Mujeres Afrodescendientes en la Región. Prioridades y apuestas a futuro. Asuntos del Sur. Buenos Aires. Recuperado de <https://oig.cepal.org/sites/default/files/afro-final3.pdf>
- Banco Interamericano de Desarrollo (2020). Trabajando como negra: mujeres afrodescendientes en el mercado laboral. Recuperado de: <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/mujeres-afrodescendientes-en-el-mercado-laboral>
- Barraza, C., Pino, E., Quintero, B., & Rondón, E. (1998) Principales compromisos internacionales del estado colombiano en relación con los derechos de las mujeres. Bogotá, pp. 5-15.
- Berntson, E. (2008). Employability perceptions; Nature, determinants and implications for health and well-being. Tesis doctoral. Stockholm: Stockholm University. Recuperado de <http://reined.webs.uvigo.es/index.php/reined/article/view/225/247>
- Bustamante, C. D, & Arroyo, J. S. (2008). La raza como un determinante del acceso a un empleo de calidad: un estudio para Cali. Ensayos sobre Política Económica, 26(57), 130-175.
- Cabella, W., Natham, M., Tenenbaum, M. (2011). Atlas sociodemográfico y de la desigualdad del Uruguay. La población afro-uruguaya en el Censo 2011. Recuperado de https://www.ine.gub.uy/documents/10181/34017/Atlas_fasciculo_2_Afrouruguayos.pdf/ec7ecb3f-ca0a-4071-b05f-28fdc20c94e2
- Castaño, A (2015). Palenques y Cimarronaje: procesos de resistencia al sistema colonial esclavista en el Caribe Sabanero (Siglos XVI, XVII y XVIII). Pontificia

- Universidad Javeriana (Cali, Colombia). Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/recs/n16/n16a04.pdf>
- Calle, D. (2016). Análisis de las acciones afirmativas. Recuperado de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/9856/ANALISIS%20DE%20LAS%20ACCIONES%20AFIRMATIVAS.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- CEPAL, (2005). Panorama social de América Latina. Recuperado de <http://www.eclac.cl/cgibin/>
- CEPAL (2016). Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40633/4/S1601248_es.pdf
- Confederation of British Industry (1999). Making employability work: An agenda formation. London. Recuperado de <http://reined.webs.uvigo.es/index.php/reined/article/view/225/247>
- Constitución Política de 1.991. Recuperado de <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Constitucion/1687988>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe - CEPAL (2018) Mujeres afrodescendientes en América Latina y el Caribe Deudas de igualdad. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/43746/4/S1800190_es.pdf
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe – CEPAL (2018). América Latina y el Caribe mantiene deudas de igualdad con las mujeres afrodescendientes. Recuperado de <https://www.cepal.org/es/noticias/cepal-america-latina-caribe-mantiene-deudas-igualdad-mujeres-afrodescendientes>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe -CEPAL (2019). Panorama Social de América Latina 2018. Recuperado de

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44395/11/S1900051_es.pdf

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Fondo de Población de las Naciones Unidas-UNFPA (2020), “Afrodescendientes y la matriz de la desigualdad social en América Latina: retos para la inclusión”, Documentos de Proyectos (LC/PUB.2020/14), Santiago, 2020. Recuperado de

https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/46191/S2000226_es.pdf

Convención Americana Sobre derechos Humanos (Pacto de San José). Recuperado de

https://www.google.com/search?q=dil%2Fesp%2Ftratados_b32_convencion_america_sobre_derechos_humanos.

Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar La Violencia Contra La Mujer “Convención De Belém Do Pará” (1995). Recuperado de

https://www.oas.org/dil/esp/convencion_belem_do_para.pdf

Cruces, G., Gasparini, L., y Carbajal, F. (2010). Situación socioeconómica de la población afrocolombiana en el marco de los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Panamá: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (2019) Información de los grupos étnicos de Colombia- Población Negra, Afrocolombiana, Raizal y Palenquera (NARP). Presentación de resultados. Recuperado de

<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/grupos-eticos/informacion-tecnica>

Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (2019). Población negra, afrocolombiana, raizal y palenquera resultados del censo nacional de población y

vivienda 2018. Recuperado de

<https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/grupos-etnicos/presentacion-grupos-etnicos-poblacion-NARP-2019.pdf>

Departamento Nacional de Planeación (2019). Informes de Mercado Laboral Urbano. Sexta Edición. Recuperado de

<https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Estudios%20Economicos/0%20Informe%20de%20Mercado%20Laboral%20Urbano%202018.pdf>

Departamento Nacional de planeación (2013). Documento CONPES SOCIAL 161, Consejo Nacional de Política Económica y Social República de Colombia.

Recuperado de <https://colaboracion.dnp.gov.co/cdt/conpes/social/161.pdf>

Departamento Nacional de planeación (2015). Tipologías de Familias en Colombia:

Evolución 1993 – 2014. Observatorio de Políticas de las Familias - OPF.

Recuperado de

[https://observatoriodefamilia.dnp.gov.co/Documents/Documentos%20de%20trabajo/D3-tipologias-evolucion_dic3-\(1\).pdf](https://observatoriodefamilia.dnp.gov.co/Documents/Documentos%20de%20trabajo/D3-tipologias-evolucion_dic3-(1).pdf)

Departamento Nacional de planeación (2019). Fuerza laboral y educación. Recuperado de

<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/fuerza-laboral-y-educacion>

Departamento Nacional de Planeación (2019). Informes de Mercado Laboral Urbano. Sexta Edición. Recuperado de

<https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Estudios%20Economicos/0%20Informe%20de%20Mercado%20Laboral%20Urbano%202018.pdf>

Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (2020). Boletín Técnico Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH). Principales indicadores del mercado

laboral. Recuperado de

https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_nov_20.pdf

De Los Santos, S. (2016). Racismo en personas afrodescendientes adultas mayores de la ciudad de Durazno Recuperado de

https://sifp.psico.edu.uy/sites/default/files/Trabajos%20finales/%20Archivos/tfg_de_los_santos.pdf

De Roux, G. (2010). Políticas públicas para el avance de la población afrocolombiana: revisión y análisis. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Panamá: Centro Regional para América Latina y el Caribe.

Estrada, C. & Valverde, M. (2013). Ausencia de capital social y vulnerabilidad de mujeres jefas de hogar. La Manzana de la Discordia, julio-diciembre, Vol. 8, No. 2. pp. 109-115

Farné, S. (2003). “Estudio sobre la Calidad del Empleo en Colombia”. En: Oficina Internacional del Trabajo (OIT), Oficina Subregional para los Países Andinos, Lima.

Faúndez L. (2004). El Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos Aspectos institucionales y procesales. Recuperado de

https://www.iidh.ed.cr/IIDH/media/1575/si_proteccion_ddhh_3e.pdf

Flórez, C. y Sánchez, L. (2012). Fecundidad y familia en Colombia: ¿hacia una segunda transición demográfica? Coautor con Lina María Sánchez. Serie de estudios a profundidad. Encuesta Nacional de Demografía y Salud – ENDS – 1990/2010. Profamilia. Recuperado de

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/INEC/INV/0%>

20-

%20SERIE%20ESTUDIOS%20A%20PROFUNDIDAD%20FINAL%20WEB%202014.pdf

Gómez, M. (2012). La noción de empleabilidad: una mirada desde la perspectiva de las organizaciones. Dialnet. Recuperado de

<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:8Mr3QW-4NxwJ:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5527496.pdf+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=co>

Guataqui, J., Camacho, C., Dussán, L. (2012). Calidad del Empleo en Bogotá una Aproximación Desde el Enfoque de Trabajo Decente. Cuadernos de Desarrollo Económico.

Hernández, R. (2014). Movimientos sociales, identidad y sujetos de poder: análisis de las prácticas pedagógicas comunitarias y su incidencia en el desarrollo de las comunidades afrocaribeñas y otras colectividades sociales. Cartagena: Instituto Manuel Zapata Olivella.

Hernández, R. (2007). La mujer palenquera: centro cultural de la diáspora palenquera en Cartagena. En M. Obeso (Comp.), Etnoeducación y diversidad cultural. Cartagena: Secretaría de Educación Distrital.

Hernández, R. (2020). Estado, derechos y políticas públicas de la población negra, palenquera y afrocolombiana. Recuperado de

http://revistas.iaen.edu.ec/index.php/estado_comunes/article/view/167/321

Jiménez, R. (1998). Metodología de la investigación, elementos básicos para la investigación clínica. Recuperado de

http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/bioestadistica/metodologia_de_la_investigacion_1998.pdf

López, A. (2002). Metodología de la Investigación. México: Paraninfo. Manual de Elaboración de Guías Docentes adaptadas al EEES. (Febrero - Julio de 2010). upct.es/~euitc/documentos/manual_guias_para_web.pdf. Recuperado el 22 de Septiembre de 2014, de upct.es/~euitc/documentos/manual_guias_para_web.pdf:

http://www.upct.es/~euitc/documentos/manual_guias_para_web.pdf

McQuaid, W. y Lindsay, C (2005). The concept of employability. Urban Studies, 42 (2), 197- 219. Recuperado de

<https://2015.economicsofeducation.com/user/pdfsiones/110.pdf>

Mosquera R., y León D. (2009) Acciones Afirmativas y ciudadanía diferenciada étnico-racial negra, afrocolombiana, palenquera y raizal. Universidad nacional de Colombia. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/11055488.pdf>

Medina, L. (2019). Análisis de la transmisión cultural y la reproducción de prácticas culturales que permiten mejorar la organización de vida en la urbe de las comunidades afrocolombianas hacia las nuevas generaciones residentes en Bogotá.

Recuperado de: [https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/2385/1/DAA-spa-](https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/2385/1/DAA-spa-2019-)

[2019-](https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/2385/1/DAA-spa-2019-)

[Análisis de la transmisión cultural y la reproducción de prácticas culturales que permiten mejorar.pdf](https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/2385/1/DAA-spa-2019-)

Mina, B (2019) Una revisión de literatura: factores de exclusión sociolaboral en la población afrocolombiana en la ciudad de Cali (Tesis de pregrado). Universidad Cooperativa de Colombia. Recuperado de

https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/13226/8/2019_factores_exclusion_laboral.pdf

Ministerio de Cultura, (s.f.). Afrocolombianos, población con huellas de africanía.

Recuperado de <https://www.mincultura.gov.co/areas/poblaciones/comunidades-negras-afrocolombianas-raizales-y-palenqueras/Documents/Caracterizaci%C3%B3n%20comunidades%20negras%20y%20afrocolombianas.pdf>

Ministerio de Relaciones Exteriores (2010). Concepto jurídico permiso de trabajo para

menores de edad vs visa de trabajo. Concepto 11 de 2010. Recuperado de

https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/concepto_minrelaciones_0000011_2010.htm

Morín, E. (2011). La vía para el futuro de la humanidad. Buenos Aires: Paidós.

Mosquera, M. (2007). Oportunidades, obstáculos y desafíos de la participación política de

la población afrodescendiente en Colombia. En E. Cuesta, F. Giraldo, J. D.López et al., Estudios sobre la participación política de la población afrodescendiente: la

experiencia en Colombia. San José: Unidad de Oficina del Alto Comisionado de

las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2020). Informe anual del Alto

Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos e informes de la

Oficina del Alto Comisionado y del Secretario General. Recuperado de

https://www.eltiempo.com/uploads/files/2020/02/26/ACNUDH%20INFORME%20ANUAL%20COLOMBIA%20FINAL%20_20.02.2020%20COL%2024.02%20-1-.pdf

Naciones Unidas (2010). Derechos de las minorías: Normas internacionales y orientaciones para su aplicación. Recuperado de

https://www.ohchr.org/documents/publications/minorityrights_sp.pdf

Naciones Unidas. (2014). Importancia de los planes nacionales de acción contra la discriminación racial naciones unidas derechos humanos oficina del alto comisionado (2014). Elaboración de planes nacionales de acción contra la discriminación racial. Recuperado de

https://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR-PUB-13-03_sp.pdf

Organización de Naciones Unidas (2001). Discriminación étnico-racial y xenofobia en América Latina y el Caribe. Políticas sociales. Recuperado de

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5987/1/S01050412_es.pdf

ONU Mujeres (2017). El progreso de las mujeres en América Latina y el Caribe 2017.

Consultado en enero de 2020 en [http://www.aecid.es/Centro-](http://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/Divulgaci%C3%B3n/Comunicaci%C3%B3n/11_17_UN16017_web.pdf)

[Documentacion/Documentos/Divulgaci%C3%B3n/](http://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/Divulgaci%C3%B3n/Comunicaci%C3%B3n/11_17_UN16017_web.pdf)

[Comunicaci%C3%B3n/11_17_UN16017_web.pdf](http://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/Divulgaci%C3%B3n/Comunicaci%C3%B3n/11_17_UN16017_web.pdf)

ONU MUJERES (2020) MUJERES Y HOMBRES: BRECHAS DE GÉNERO EN COLOMBIA. Recuperado de

<https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/mujeres-y-hombre-brechas-de-genero-colombia-informe.pdf>

Organización Mundial de la Salud (2018). Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM).

Datos y cifras. Recuperado de [https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/millennium-development-goals-\(mdgs\)](https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/millennium-development-goals-(mdgs))

Organización Internacional del Trabajo (2009). La igualdad de género como eje del trabajo decente -Oficina Internacional del trabajo. Informe VI. Recuperado de

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_106175.pdf

Organización de las Naciones Unidas (s.f.) Objetivos de Desarrollo Sostenible. recuperado

de : <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

Pelayo, M. (2012). Capital social y competencias profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral. Recuperado de

<http://dspace.uan.mx:8080/xmlui/handle/123456789/1209>

Pérez, K. (s.f.). Vulnerabilidad. Obtenido de Diccionario de Acción Humanitaria.

Universidad del país vasco. Recuperado de

<http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/228>

Pérez, T., Martínez, M. y Rodríguez, A. (2006). Gerencia social integral e incluyente.

Bogotá: Universidad de la Salle.

Pérez, L., Mora, J. (2014). La calidad del empleo en la población afrodescendiente

colombiana: una aproximación desde la ubicación geográfica de las comunas.

Revista de Economía del Rosario. Vol. 17. No. 2. Julio-Diciembre 2014. 315-347.

Recuperado de

https://www.urosario.edu.co/economia/documentos/VE17n2_Perez.pdf

Pérez, M., & Mora, R. (2015). La calidad del empleo en la población afrodescendiente

colombiana: una aproximación desde la ubicación geográfica de las comunas.

Revista de Economía del Rosario. Recuperado de

<https://revistas.urosario.edu.co/index.php/economia/article/view/3748>

Pinzón, S. (2017). Análisis de la vulnerabilidad de las familias con jefatura femenina del barrio Arabia de Ciudad Bolívar- Bogotá: Fundación Universitaria del Área Andina. Recuperado de

https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/716/2018_06_01_AnalisisVulnerabilidad_v3.pdf?sequence=1&isAllowed=

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2011) Afrodescendientes en Colombia se enfrentan a pobreza y exclusión. Recuperado de

<https://www.undp.org/content/undp/es/home/presscenter/articles/2011/11/28/afrodescendientes-en-colombia-se-enfrentan-a-pobreza-y-exclusi-n.html>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2015). Los afrocolombianos frente a los objetivos de Desarrollo del Milenio. Resumen ejecutivo. Recuperado de

https://blog.utp.edu.co/etnopediatria/files/2015/03/informe_afrocolombianos_resumen.pdf

Salazar, L.(2020). ¿Cuántos somos los negros en Colombia? Fundación Sur. Recuperado de

<http://www.africafundacion.org/cuantos-somos-los-negros-en-colombia-por-licencia-salazar#:~:text=Los%2022%20pueblos%20adicionales%20de,en%20un%2030%2C8%25>

RedMujeres (s.f.) Cuáles son los principales desafíos y aspectos de la discriminación racial en su país/región hoy en día, y como trabajara usted para enfrentarlos? Recuperado de

<https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/CERD/ConsultationCivilSociety/NGOs/RedDeMujeres.pdf>

- Restrepo, E. (s.f) Acción afirmativa y afrodescendientes en Colombia. Recuperado de: <http://www.ram-wan.net/restrepo/documentos/accion-afirmativa.pdf>
- Rodríguez, C., Alonso, T., Cavelier, I. (2009). Raza y derechos humanos en Colombia: informe sobre discriminación racial y derechos de la población afrocolombiana. Bogotá: Universidad de los Andes, Facultad de Derecho, Centro de Investigaciones Socio jurídicas, CIJUS, Ediciones Uniandes, 2009. Recuperado de: https://www.dejusticia.org/wp-content/uploads/2017/04/fi_name_recurso_202.pdf
- Rodríguez, C., Alfonso, T., Cavelier, I. (2009). El desplazamiento afro: tierra, violencia y derechos de las comunidades negras en Colombia. Universidad de los Andes. Facultad de Derecho, CIJUS, Ediciones Uniandes. Bogotá. Recuperado de <http://babel.banrepcultural.org/cdm/ref/collection/p17054coll12/id/4>
- Sampieri, R., Collado, C. Baptista, P. (1991). Metodología de la investigación. Recuperado de https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf
- Sampieri, R., Fernández, C. Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. Recuperado de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Ssimbwa, L. (2011). Mujer afrocolombiana, esperanza de un pueblo. Pontificia Universidad Javeriana. Recuperado de <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/8108/tesis139.pdf;sequence=1>

- Stavenhagen, R (1991). Los conflictos étnicos y sus repercusiones en la sociedad internacional. Ciudad de México: El Colegio de México.
- Motta, N (2002). Por el monte y los esteros, Relaciones de género y familia en el territorio Afropacífico. (Especialización en Familia). Pontificia Universidad Javeriana Cali.
- Palacio, M (2008). La mujer y lo femenino en el pensamiento de Emmanuel Levinas. Un debate de género en torno a la alteridad femenina. EDUCC, Córdoba, 2008.
- Viáfara, C. y Urrea, F. (2006). Efectos de la raza y el género en el logro educativo y estatus socio-ocupacional para tres ciudades colombianas. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/5006234_Efectos_de_la_raza_y_el_genero_en_logro_educativo_y_status_socioocupacional_para_tres_ciudades_de_Colombianas
- Viáfara, A., Urrea, F., Correa Giraldo, J. (2009). Desigualdades sociodemográficas y socioeconómicas, mercado laboral y discriminación étnico-racial en Colombia: análisis estadístico como sustento de acciones afirmativas a favor de la población afrocolombiana. Bogotá: Investigaciones CES, Serie Idcaran, Universidad Nacional de Colombia. Bogotá. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/336830075_Desigualdades_sociodemograficas_y_socioeconomicas_mercado_laboral_y_discriminacion_etnico-racial_en_Colombia_analisis_estadistico_como_sustento_de_acciones_afirmativas_a_favor_de_la_poblacion_afrocolo

Weller, J., Roethlisberger, C. (2012). La Calidad del empleo en América Latina: Un análisis conjunto. En Farné, S. (Comp.), La Calidad del Empleo en América Latina a principios del siglo XXI (pp. 33-118) Bogotá: Universidad Externado de Colombia.