

**Diversidad, inclusión y equidad una nueva estrategia para minimizar el desempleo en
Colombia**

Andrea Milena Castillo Moreno
Código 5202116

Ensayo presentado como requisito para optar al título
de Especialista en Alta Gerencia

Asesor
Juan Pablo Sanchez Acevedo
Seminario de grado

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA
BOGOTÀ D.C, COLOMBIA
2022

Resumen

El presente ensayo busca realizar un análisis argumentativo ante la problemática del desempleo en Colombia, donde se puede establecer la diversidad, la inclusión y la equidad como nuevas estrategias organizacionales para el reclutamiento de diferentes tipos de poblaciones y así de esta manera ser posibles alternativas de solución a la disminución del desempleo. Actualmente diferentes tipos de poblaciones son excluidas laboralmente, ya sea por su edad, orientación social, condición física, estratificación e inclusive, en pleno siglo XXI, por su color de piel; no obstante, algunas empresas están innovando en sus estrategias de reclutamiento apostándole a las capacidades, habilidades y competencias de las personas. La diversidad, inclusión y equidad se ha convertido en las organizaciones de Colombia en las nuevas estrategias para mejorar los ambientes laborales y mejorar los porcentajes de rotación, así de esta manera disminuir el desempleo en Colombia.

Palabras claves: Diversidad, inclusión, equidad, desempleo y estrategia

Abstract

This essay seeks to make an argumentative analysis of the unemployment problem in Colombia, where diversity, inclusion and equity can be established as new organizational strategies for the recruitment of different types of populations and thus be possible alternatives for the reduction of unemployment. Currently, different types of populations are excluded from the labor market, either because of their age, social orientation, physical condition, stratification and even, in the XXI century, because of their skin color; however, some companies are innovating in their recruitment strategies, betting on the capabilities, skills and competencies of people. Diversity, inclusion and equity have become new strategies in Colombian organizations to improve the turnover rate and improve work environments, thus reducing unemployment in Colombia.

Keywords: Diversity, inclusion, equity, unemployment and strategy.

Introducción

El desempleo no solo es una problemática económica, si no también se ha convertido en un problema social, este ha generado que varias poblaciones demográficamente hablando, tenga dificultades para conseguir empleo, en algunas ocasiones depende de donde vive la persona, que tipo de genero sexual es y en que rango de edad se encuentra.

Teniendo en cuenta los temas de diversidad, la inclusión y la equidad, se pueden analizar varios factores estratégicos para la disminución del desempleo en Colombia, tales como: el ambiente laboral teniendo en cuenta la inclusión, el empoderamiento y la participación femenina en el ámbito laboral, las oportunidades equitativas de empleo a los diferentes grupos poblacionales y analizar el desempleo no solo como una problemática económica si un problema social.

Uno de los objetivos principales de una organización debería basarse en la creación de estrategias teniendo en cuenta la diversidad, la inclusión y la equidad, para una contratación neutral y objetiva, donde los talentos, habilidades y competencias de los aspirantes sea el eje central del reclutamiento, así de esta manera la oportunidad para la obtención de empleo será mayor.

El desempleo un problema social

En Colombia y a nivel mundial el desempleo es un problema social, que tiene un impacto negativo no solo en la población desempleada, sino también en sus familias y entorno social, aunque muchos países y gobiernos alrededor del mundo han desarrollado estrategias y acciones para mitigar este problema, estas no han tenido un impacto positivo.

Según estadísticas del DANE, Colombia cerró el año 2021 con una tasa de desempleo del 13,7%, registrando a los hombres desempleados en el 10,6% y las mujeres el 18,1%. Igualmente, el DANE reveló y cabe resaltar que varios sectores económicos recuperaron en el mes de noviembre 2021, un buen número de empleos, entre ellos está, el sector de la información y telecomunicaciones, el cual recuperaron 91.000 nuevos empleos. (DANE, 2021)

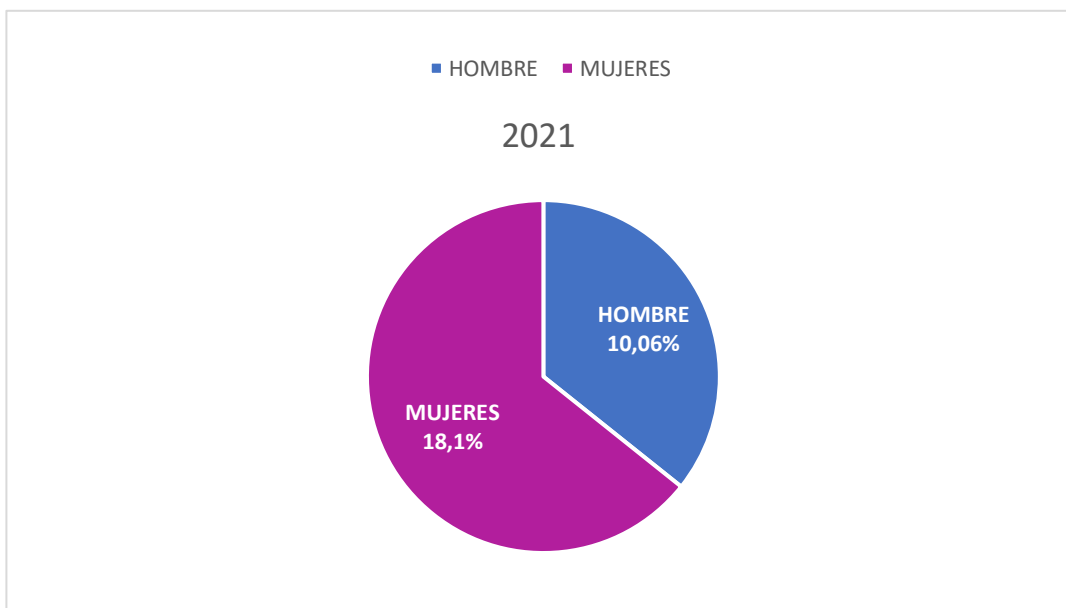


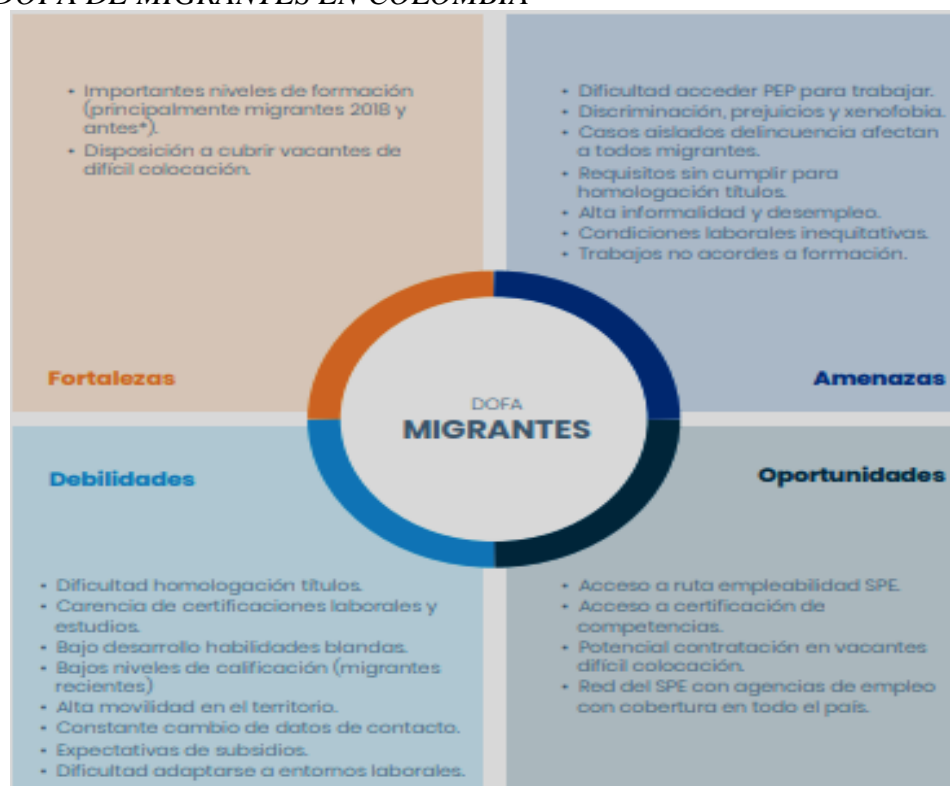
Figura 1: Adaptado de “La desocupación en diciembre de acuerdo con el DANE” (2021).

Históricamente se ha observado varios factores que influyen directa o indirectamente la causa de desempleo, uno de ellos puede ser la evolución de la industria tecnológica y la robótica donde las organizaciones cambiaron la mano de obra, por maquinaria; otros factores influyentes en el desempleo pueden ser: “El excesivo aumento del gasto público y el incremento de la población económicamente activa. El contrabando desmesurado y el aumento del número de

inmigrantes también forman parte del problema” (Banco Caja Social, 2020). El gobierno colombiano debe tener en cuenta el gasto público como inversión e incentivos para fomentar el emprendimiento en la población y así contribuir a la disminución de desempleo. Por otra parte, las ofertas de empleo en Colombia son muy limitadas Vrs el crecimiento de su población actual. China en los ochenta fue uno de los países con mayor control natal por lo que hoy en día goza de una buena economía. El crecimiento poblacional debería tener un mayor control del gobierno para el bienestar económico de Colombia en el futuro.

Adicionalmente se puede analizar que, “Entre 2014 y 2018 el peso de los inmigrantes en la población en edad de trabajar colombiana pasó del 0% al 3% y la tasa de desempleo urbano, en el mismo periodo, aumentó del 10% al 11,3%” (Banco de la República, 2020). El desempleo en situación migratoria es más notable entre la misma población, ya que sufren de una discriminación laboral y no tiene apoyo social, por lo que la estrategia propuesta en este ensayo es la diversidad, inclusión y equidad en las organizaciones colombianas, donde su objetivo principal es centrarse en las habilidades y capacidades de las personas.

Tabla 1.
DOFA DE MIGRANTES EN COLOMBIA



Tomado de (Inclusión Laboral Parala Población Migrante, 2019)

En el entorno laboral de Colombia, tener una condición física especial, ser de diferente género, mantener una posición social distinta e inclusive poseer un tono de piel diferente, es motivo de discriminación laboral, “Según estudios de la Cámara de Comerciantes LGBT y el Centro Nacional de Consultoría, solo cuatro de cada 100 personas trans en Colombia cuentan con un contrato laboral” (Forbes, 2021). Con el pasar del tiempo las rutas de fortalecimiento laboral en la población LGBT han aumentado, Colombia está dentro de los países latinoamericanos más desarrollados en el tema de inclusión laboral, las organizaciones colombianas analizan a esta población como personas altamente competitivas y laboralmente estables.

Para concluir, se le llama problema social al desempleo ya que no solo afecta al desempleado, sino también a todo su entorno, por esto el gobierno colombiano debe ser el agente garante de la estabilidad laboral de su población, ofreciendo varios programas de protección mientras el periodo de pausa laboral, donde sean beneficiados las personas desempleadas y a la vez sus familias, adicional el sector privado puede ser otro agente garante de estabilidad laboral en Colombia, ya que puede ampliar su visión e innovar en su técnicas de reclutamiento y selección del personal.

La inclusión y la igualdad en un ambiente laboral

Hoy en día la estrategia laboral en las organizaciones para mejorar su ambiente laboral es la igualdad y la inclusión, donde sus líderes valoran primordialmente las habilidades y competencias profesionales de su personal, antes que su condición física, social, género, raza, edad, entre otras, así de esta manera desarrollan un ambiente laboral positivo.

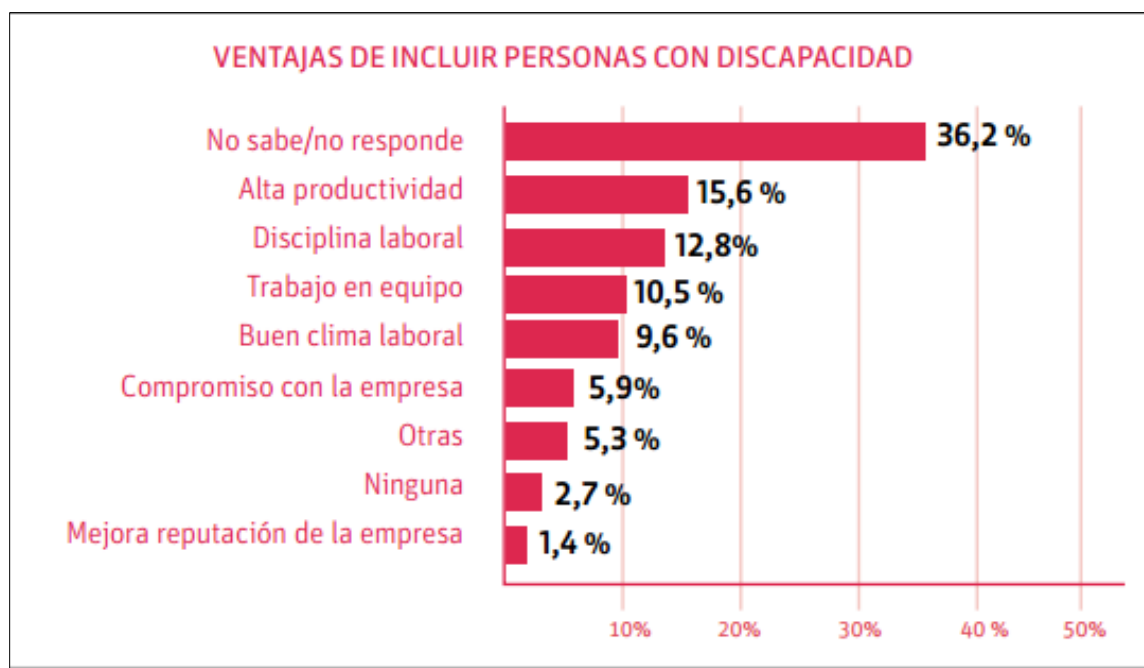


Figura 2. Inclusión Laboral: más que un tema legal o moral. Tomado de HMCFRONT (2016)

La inclusión y la igualdad pueden ser el origen de un ambiente de trabajo positivo dentro de una organización, debido a las relaciones interculturales que se experimentan entre los empleados, es decir, que pueden existir diferentes ideas y diversas formas de trabajar, ya que sus miembros ofrecen diferentes puntos de vista; de igual manera es probable que existan enfrentamientos y rivalidades entre los equipos de trabajo, afectando de esta manera los objetivos de la compañía.

La empresa es una comunidad que desarrolla su propia cultura la cual es incidida notablemente por las relaciones de esta con la sociedad o sociedades en que actúa. Los clientes, proveedores, accionistas, empleados y en general todos los grupos de interés son integrantes de dichas sociedades. La planta de personal es constituida por individuos que pertenecen a estas sociedades. Pero a su vez influye en los individuos que la conforman y estos en las sociedades a las que pertenecen. (Carrillo, 2013, p.7)

Por esta relación directa entre la inclusión, la igualdad, el ambiente laboral y los resultados empresariales, las organizaciones deben buscar mecanismos que permitan incorporar la inclusión, la igualdad de forma positiva en sus actividades, no solo con sus funcionarios, si no con todos los que conforman el entorno de trabajo.

Una manera inicial para obtener un ambiente laboral positivo dentro de una organización teniendo en cuenta la inclusión y la igualdad, puede ser capacitar a todos los miembros de la empresa donde sea la adaptación, el trabajo en equipo y el respeto a la diversidad de pensamientos el foco principal de estas capacitaciones. Por otro lado las empresas que promueven la inclusión y la igualdad dentro de sus empleados evidencian varios beneficios al interior de su ambiente laboral tales como: La disminución en el ausentismo de sus trabajadores, sensibilización dentro de sus otros funcionarios, personas con mayor tolerancia, respeto, positivismo y superación de dificultades a diferentes situaciones, ya que al darle la oportunidad laboral a una persona, ya sea con una discapacidad, por ser de diferente color de piel y sin importar que tipo de genero sexual es, las empresas empoderan a estas poblaciones las cuales pueden ejercer cualquier trabajo.

Las organizaciones incluyentes resultan ser más estratégicas teniendo en cuenta la integración de los diferentes puntos de vista para mejorar sus objetivos laborales, sin embargo es un enfoque que no es visualizado en su totalidad en todas las compañías y más bien se percibe como una obligación, compromiso o responsabilidad legal que genera unos beneficios de transparencia y compromiso social bastante importantes dentro de la responsabilidad social corporativa, prestigio, reputación y reconocimiento. (Padilla, 2021, p.30)

En referencia de lo anterior, algunas empresas colombianas adoptan la inclusión y la igualdad en su entorno laboral, simplemente por cumplir con requisitos, obligaciones o recibir beneficios legales; no obstante, al interior de otras compañías colombianas eligen nuevas estrategias tales como, establecer una contratación más inclusiva e implementar políticas corporativas que aseguren la igualdad entre sus grupos de trabajo, esto en pro de la creatividad, la innovación, productividad, la sensibilización, el compromiso de cada uno de sus miembros y el crecimiento de la organización.

La inclusión y equidad deben existir no únicamente en protocolos, lineamientos y políticas de las empresas, sino en la cultura natural de la organización, sin filtros discriminatorios por motivos particulares del individuo. Es aquí donde radica la importancia de generar procesos de selección inclusivos y políticas de equidad dentro del

ambiente organizacional, que sean evidentes, que sean vivenciadas por el colaborador o el candidato que postula a la organización. (Padilla, 2021, p.25)

Empoderamiento, participación e igualdad femenina

La igualdad de género brinda oportunidades de aumentar la inserción laboral en Colombia, dando igualdad a hombre y a mujeres para vincularse laboralmente, demostrando en una organización las capacidades de cada uno. La igualdad de género se define en la Constitución Política De Colombia en el capítulo 1, Artículo 13 como:

Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan. (Constitución Política De Colombia, 1991)

Actualmente, las organizaciones están desarrollando estrategias y acciones incrementales para promover el empoderamiento, la participación y la igualdad entre los géneros, brindando a las mujeres un empleo digno e ingresos a la par de los hombres. Igualmente, al interior de las empresas, los líderes se ven animados en ampliar su visión y considerar una reorganización empresarial desde una nueva perspectiva.

La realidad de liderazgo femenino en el país sigue siendo muy desigual frente al poder que ostentan los hombres, se reconoce todo el activismo y avances en materia de participación, equidad e incremento de figuras reconocidas nacional o internacionalmente. Pero es lamentable hallar cifras que evidencian el débil papel femenino como líder organizacional. (Hernández, 2021, p.9)

Históricamente, la lucha de las mujeres por los derechos laborales se ha disminuido. “La equidad de género, está enfocada en oportunidades de trabajo, la igualdad en la remuneración, distribución de tareas, reconocimiento del hombre como responsable del cuidado de sus hijos, cuestiones que se ha construido entorno a los derechos de la mujer” (Rodríguez, 2021, p.3).

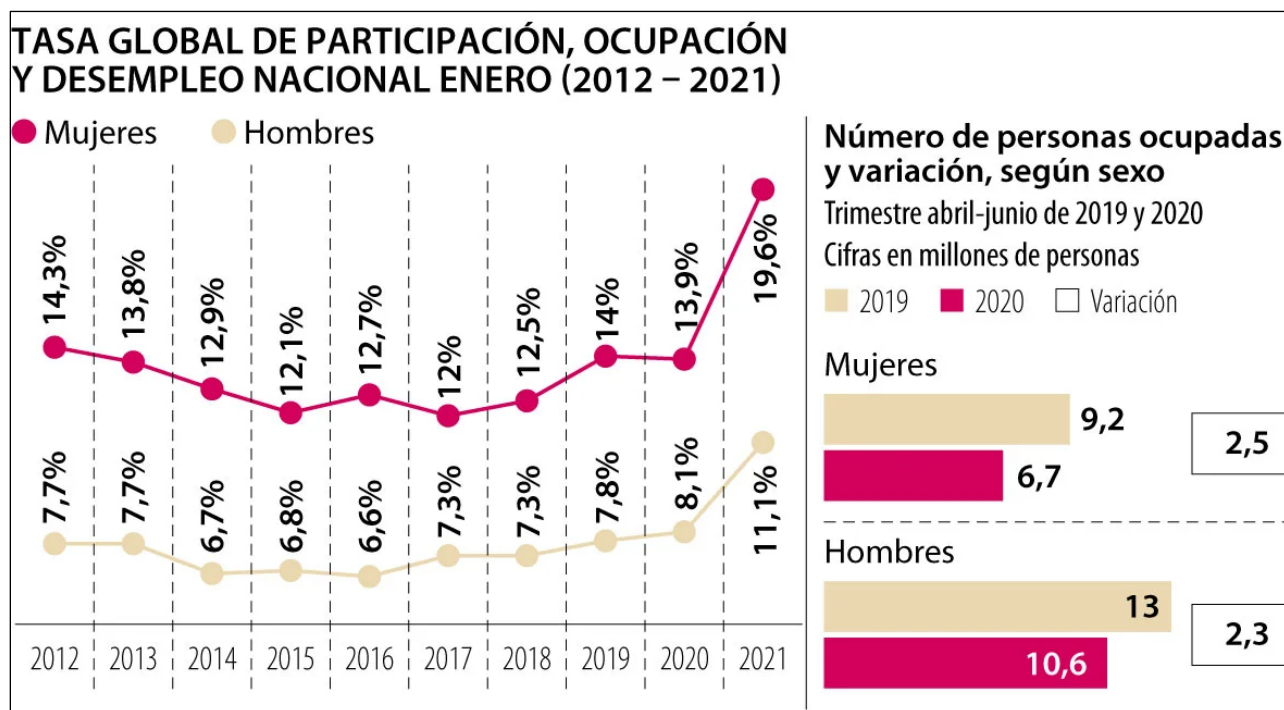


Figura 3. Brecha laboral por género. Tomado De La República (2021)

Aunque es inusual las empresas donde el porcentaje de mujeres es mayor que el de los hombres, actualmente las organizaciones colombianas se han dado la oportunidad de estudiar las capacidades de las mujeres en el rol laboral y más aún en el rol de liderazgo y empoderamiento.

La principal herramienta para incorporar en el mercado laboral a las mujeres es la educación. Pues el aumento del nivel educativo conlleva la ampliación de la independencia económica en la mujer, y esto a su vez tiene efectos en el núcleo familiar, pues las actividades no remuneradas deben entonces ser redistribuidas. (Rodríguez, 2021, p.13)

El empoderamiento, la participación y la igualdad de géneros no solo establecen beneficios a las organizaciones colombianas, sino también al grupo de trabajo, algunos de estos beneficios pueden ser: generar un ambiente de confianza y de motivación en el entorno de

trabajo, crean cambios culturales que conllevan a la innovación, aumenta la seguridad y confianza de los funcionarios, pero se debe tener presente que en algunas organizaciones colombianas prefieren contratar mujeres, señalan que son más resistentes a la adversidad, lo cual es una buena cualidad en tiempos económicos difíciles. “En América Latina es de aplaudir la evolución en materia de representatividad política femenina, ha sido un trabajo de visibilizarían de género en el continente; gestado como respuesta histórica a las dictaduras durante el siglo XX” (Hernandez, 2021, p. 22).

Oportunidades equitativas de empleo a los diferentes grupos poblacionales

La equidad se ha convertido en un instrumento fundamental para fortalecer la competitividad de las compañías, estudios realizados demuestran que ser equitativos con el personal dentro de una organización disminuye el porcentaje de rotación y mejora los ambientes laborales, por lo que el proceso de reclutamiento y selección en las compañías colombianas no deberían tener ningún tipo de sesgo frente al sexo, edad, o característica poblacional, estos procesos deberían basarse en las habilidades y competencias de las personas.

Las diferencias en las estructuras productivas, demográficas y culturales de las ciudades pueden implicar que el desajuste entre oferta y demanda de trabajo de hombres y mujeres no sea homogéneo a través del territorio, lo que se traduciría en brechas de género en la tasa de desempleo que variarían entre ciudades. (Herrera, Duque y Lopez, 2015, p.11)

La equidad de género laboralmente requiere de acciones sociales, políticas y económicas, pero para que esto tenga un impacto positivo en el país, se debe contar con el compromiso de todos los entes regulatorios, gubernamentales y sobre todo con el sector privados y público ya que son ellos los que generan las ofertas laborales, las cuales debe ser equitativas sin importar la ciudad donde se encuentren.

En Colombia varias empresas le apuestan a ser equitativas e incluyentes cambiando los paradigmas y buscar talento y habilidades en diferentes grupos poblacionales, entre las empresas equitativas e incluyentes se puede nombrar a: Wom Colombia, Sodimac, Teleperformance, Sodexo, Scotiabank Colpatria, Ecopetrol, Movistar, IBM, Johnson & Johnson, Google, entre otras según la cámara y comercio Cámara de Comerciantes LGBT (CCLGBT) de Colombia.



Figura 4. Ranking de empresas incluyentes. Tomado De Centro Nacional de Consultoría (2021)

Por otro lado, se puede fomentar el emprendimiento laboral a los diferentes grupos poblacionales, generando así oportunidades equitativas. Si bien es cierto que emprender en Colombia no es fácil ya que se requiere de financiamientos e inyección de capital, actualmente Colombia cuenta con varios programas gubernamentales que ayudan y promocionan a Jóvenes, mujeres, empresas pequeñas y medianas, desempleados, desplazados, campesinos, entre otros a generar ideas emprendedoras.

Las organizaciones equitativas generan ganancias y contribuyen a la superación social y económica de un país, por lo que después del firmado de paz se cuenta laboralmente con otro grupo de poblacional. Este grupo de personas desmovilizadas cuentan con capacidades y habilidades para ejercer un trabajo digno y equitativo, aunque no ha sido de gran acogida tanto para el sector empresarial como para los desmovilizados, esto debido a que para las organizaciones todavía hay paradigmas y miedos al contratar este grupo de personas. El estado colombiano ha ofrecido todas las herramientas de capacitación a las empresas, para contratar personas desmovilizadas, sin embargo, no ha tenido la reacción positiva que se requiere, por esta misma razón al no encontrar oportunidades laborales los desmovilizados desisten y se reintegran nuevamente a grupos armados.

Se puede decir que el salario también es una causa del desempleo en Colombia; “La empresa fija el salario en un ambiente en el que éste tiene un impacto en la productividad del trabajador; es decir, las empresas desean que sus trabajadores sean productivos y el salario es un medio para lograr este objetivo” (Castellanos, 2010, p.117). Por lo anterior, los funcionarios de una misma compañía al no ser remunerados equitativamente pueden ser desmotivador para los empleados y así tomar la decisión de retirarse de las compañías, adicional las empresas prefieren contratar terceros para ejecutar sus labores y así evitarse la carga prestacional. “La igualdad de remuneración promueve el bienestar de las familias, aumenta la competitividad de las empresas, y fomenta el desarrollo nacional. Comprometerse con la igualdad de remuneración es comprometerse con el trabajo decente y la justicia social” (Organización Internación del Trabajo, OIT).

Actualmente las organizaciones en Colombia están garantizando no solo incluir laboralmente diferentes grupos poblaciones, si no también les garantiza la estabilidad y la seguridad dentro de un entorno laboral, adaptando y diseñando sus operaciones, procesos y políticas orientadas a la equidad laboral. “La equidad da un paso más: no elimina el principio básico de igualdad, pues se basa en el trato igualitario, pero tiene en cuenta las particularidades de cada persona y le ofrece posibilidades de desarrollo específicas” (Fundación Adecco).

Conclusiones

El desempleo es un problema social y genera mucha incertidumbre dentro de esta población al no saber cuánto durará la penuria, debido a la falta de ingresos, los desempleados deben enfrentar varias situaciones difíciles personales y familiares, igualmente se evidencia que el desempleo es uno de los factores causantes de la delincuencia y vandalismo en Colombia, ya que, al no haber muchas oportunidades laborales, los desempleados optan por generar ingresos de alguna manera.

Hoy en día varias organizaciones colombianas han innovado en sus técnicas de reclutamiento y selección del personal, donde los talentos, habilidades y destrezas de los candidatos, son el eje central del reclutamiento.

Por otra parte, en este ensayo argumentativo se evidenció que la diversidad, la inclusión y la equidad pueden ser nuevas estrategias en las organizaciones, no solo para disminuir el desempleo en Colombia, si no para mejorar el ambiente laboral de las compañías, aumentar el empoderamiento y la participación femenina en el ámbito laboral y generar nuevas oportunidades equitativas de empleo a los diferentes grupos poblacionales.

Referencias

- Carrillo, Á. J. (2014). Aprovechamiento de la diversidad cultural para mejorar la productividad de las empresas. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10654/11877>.
- Padilla, A. E. (2021). Lineamientos de inclusión y equidad a nivel organizacional ¿conveniencia o responsabilidad? Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10654/38482>
- Castillo, J. S. (2021). Fundación Creinser: Modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10654/39499>.
- Rodríguez-González, L. (2021). Equidad de género en el ámbito laboral en Colombia. Trabajo de Grado. Universidad Católica de Colombia. Facultad de Derecho. Bogotá, Colombia.
- Hernández, L. M. (2021). Liderazgo femenino colombiano, figuras invisibles en procesos desiguales. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10654/39092>.
- Duque, J. C., García, G. A., Herrera-Idárraga, P., & López-Bazo, E. (2015). Heterogeneidad regional en las diferencias por género en las tasas de desempleo en Colombia (No. IDB-WP-596). IDB Working Paper Series.
- Avendaño, M; Álvarez, M y Luna, E.(2019). Inclusión laboral en población LGBTI desde el marco de la Responsabilidad Social Empresarial. Corporación Universitaria Minuto de Dios. Bogotá - Colombia. De <https://hdl.handle.net/10656/10568>.
- Coronado, A. J., Palma, H. G. H., & Redondo, R. P. (2018). Emprendimiento social y su repercusión en el desarrollo económico desde los negocios inclusivos (Colombia). Revista Logos, Ciencia & Tecnología, 10(2), 198-211.
- Serrato, D. M., Rodas, B. E., & Prieto, J. N. (2021). La desmovilización como alternativa de capital humano para las organizaciones en Colombia. Ensayos: Revista de Estudiantes de Administración de Empresas, 12.
- Schachter, H. (2021). Business leaders have a responsibility to lean into the difficult aspects of workplace diversity and inclusion: Workplace diversity and inclusion is complicated work, involving lots of self-examination, exploration and dialogue.

Why do women still earn so much less than men?: Despite the strides women have made in the workplace, the gap between income equality continues to grow. (2015, Apr 18). Toronto Star Retrieved from <http://ezproxy.umng.edu.co:2048/login?url=https://www-proquest-com.ezproxy.umng.edu.co/newspapers/why-do-women-still-earn-so-much-less-than-men/docview/1673932428/se-2?accountid=27387>

Hurtado Luis E. (31 de enero de 2022), La desocupación en diciembre de acuerdo con el DANE. <https://caracol.com.co>

Banco Caja Social. (24 Diciembre2020), Tasa de desempleo en Colombia y cuales son las causas. <https://www.subancoamigo.com/articulos>.

Banco de la república. (Julio de 2020), Crisis Migratorias. <https://www.banrep.gov.co>

Colombia Forbes. (Junio de2021), Capital Humano LGBT. <https://forbes.co>

Castellanos, Sara G. (2010). Desempleo y determinación de salarios en la industria manufacturera de México: Un análisis mediante paneles dinámicos. Economía mexicana. Nueva época, 19(1), 171-198. Recuperado en 24 de febrero de 2022, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-20452010000100005&lng=es&tlng=es.

Morales Pablo. (8 de marzo 2021) Brecha laboral por género <https://www.larepublica.co>.

Organización Internación del Trabajo, OIT. Igualdad de oportunidades y de trato <https://www.ilo.org>