# ANALIZAR POLÍTICAS PÚBLICAS DEL ESTADO COLOMBIANO CON RELACIÓN AL ACCESO LABORAL FRENTE CRITERIOS DE EDAD EN SECTOR PRIVADO

**LINDA KATHERIN GÓMEZ SANDOVAL**
**NATALIA ANDREA MONTAÑO OCHOA**
**JOSÉ DAVID PARRA ALVARADO**

**UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR SEDE CÚCUTA**
**FACULTAD DE DERECHO.**
**PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO.**
**SAN JOSÉ DE CÚCUTA**
**2017**

# ANALIZAR POLÍTICAS PÚBLICAS DEL ESTADO COLOMBIANO CON RELACIÓN AL ACCESO LABORAL FRENTE CRITERIOS DE EDAD EN SECTOR PRIVADO

**LINDA KATHERIN GÓMEZ SANDOVAL**
**NATALIA ANDREA MONTAÑO OCHOA**
**JOSÉ DAVID PARRA ALVARADO**

*Proyecto de Trabajo de investigación presentado como prerrequisito para optar título de*
**ABOGADO**

Docente:
**ANDREA AGUILAR BARRETO**
Doctora

**UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR SEDE CÚCUTA**
**FACULTAD DE DERECHO.**
**PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO**
**SAN JOSÉ DE CÚCUTA**
**2017**

# DEDICATORIA

Este proyecto es dedicado primeramente a Dios por haberme permitido llegar hasta este punto y lograr mis objetivos.

**A mis Padres**, por estar ahí cuando más los necesité; en especial a mi madre por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor.

**A mi hija,** que es el motor que me impulsa cada día a formarme como profesional y a ser mejor persona, Es un regalo maravilloso de Dios a mi vida, ella es el ser esencial en este proyecto de vida, siempre con su dulzura, sus locuras, su inocencia hacen que mi vida tenga sentido a ella dedico todas las bendiciones que de parte de Dios vendrán a nuestras vidas como recompensa de tanta dedicación, tanto esfuerzo y fe en este proyecto.

**A mi esposo,** mi compañero de vida quien apoya todos mis proyectos. Un compañero de amor y de lucha día tras día en este duro pero hermoso camino en familia y en pareja.

**A mis hermanos**, por el apoyo en este proceso de formación.

**LINDA KATHERINE GÓMEZ SANDOVAL**

# DEDICATORIA

Esta tesis se la dedico primeramente a DIOS, ya que sin el nada podemos hacer, DIOS es quien nos concede el privilegio de la vida, y nos ofrece lo necesario para lograr nuestras metas. Gracias por las pruebas que me hacen crecer como persona, y me permiten dar lo mejor de mí, pero lo mejor de todo me acercan más a ti.

**A kaleth, mi esposo**, cuyo amor me ha nutrido y sustentado por más tiempo del que puedo recordar, gracias por siempre orientarme en todo lo que se y ayudarme a salir adelante a pesar de los inconvenientes y por apoyarme económicamente en toda mi carrera, “Te amo” estamos juntos hasta el fin de los tiempos. “Este triunfo también es tuyo”

**A mi hijo kaleth** por darle sentido a mi vida, por darme un motivo para cumplir mis metas, por enseñarme a ser responsable, por enseñarme a valorarlo todo.

**A mis padres Edgar Francisco y María Luisa**, por haberme dado la vida, y enseñarme que las metas son alcanzables y que una caída no es una derrota, sino el principio de una lucha que siempre termina en Logros y Éxitos.

**A mi hermano Carlos** por siempre estar pendiente de mí y llenando cada día un espacio en mi corazón.

Gracias a mi **compañera LINDA** por compartir tantas aventuras, experiencias, desveladas, triunfos, por nunca dudar de mi capacidad y por siempre comprenderme, tú apoyo y tus consejos me han impulsado a lograr mis metas, mis sueños, juntas logramos vencer el último reto para poder obtener nuestro título. Te deseo mucho éxitos y siempre contaras conmigo.

A la **UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR CÚCUTA**, por brindarme información profesional, a todos y cada uno de sus empleados que dedicaron tiempo en aportarnos; su ayuda y experiencias, a los excelentes profesores que tuve, que me enseñaron lo mejor de la carrera y de la universidad

**NATALIA ANDREA MONTAÑO OCHOA**

# DEDICATORIA

Es menester dedicarle esta tesis de grado con la cual se termina una etapa de un proceso académico al cual se logra con mucho sacrificio y perseverancia a:

**MI FAMILIA**: que me dio la fuerza necesaria para seguir sin desfallecer y no derrumbarme en circunstancias en las cuales se tiene que ser más fuerte, gracias a mi esposa por ser tan especial y consistente en las metas, y por no darse por vencida en la búsqueda de los objetivos logrando darme una familia tan hermosa todo esto se lo agradezco.

Y a los que directa o indirectamente estuvieron en el proceso evolutivo académico, y que ofrecieron los consejos que me lograron poner delante de las circunstancias adversas que no me dejaban seguir, a todos los que pusieron un granito de arena para poder esforzarme cada día más.

Sobre todo resaltar a **mis compañeras,** que para bien o para mal lograron compartir momentos colmados de alegrías y disgustos, pero sobre todo se logró constituir un grupo solido en todo el camino universitario.

**JOSÉ DAVID PARRA ALVARADO**

## AGRADECIMIENTOS

A cada uno de los profesores que dieron parte de su tiempo para lograr que el aprendizaje sea lo más didáctico posible.

A la universidad SIMÓN BÓLIVAR sede CÚCUTA la cual sirvió como medio canalizador en el aprendizaje de cada uno de los estudiantes.

Al personal administrativo que dedica su tiempo en solucionar dificultades que se presentan

Contenido

1 INTRODUCCIÓN ..... 9
2 PROBLEMA ..... 11
**2.1 Planteamiento del Problema** ..... 11
**2.2 Formulación del Problema** ..... 13
**2.3 Objetivos** ..... 13
**2.3.1 Objetivo General** ..... 13
**2.3.2 Objetivos Específicos** ..... 13
**2.4 Justificación** ..... 14
3 MARCO REFERENCIAL ..... 16
**3.1 Antecedentes** ..... 16
**3.2 Marco Teórico** ..... 20
**3.3 Marco Contextual** ..... 22
**3.4 Marco Legal** ..... 24
4 METODOLOGÍA ..... 28
**4.1 Paradigma de la Investigación** ..... 28
**4.2 Enfoque de la Investigación** ..... 28
**4.3 Diseño de la Investigación** ..... 29
**4.4 Informantes Clave** ..... 29
**4.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos** ..... 30
**4.6 Criterios para el análisis de la información** ..... 30
**4.7 Análisis De La Información** ..... 33
5 . RESULTADOS ..... 49
**5.1 Cumplimiento del acceso laboral frente a los criterios de edad en el ordenamiento jurídico colombiano** ..... 49
**5.2 Caracterizar el acceso laboral frente a los criterios de edad por parte de las empresas de la región en el ordenamiento jurídico colombiano.** ..... 54
**5.3 Analizar el derecho a la igualdad a partir de las políticas públicas emitidas por el estado.** ..... 58
6 DISCUSIÓN ..... 61

**6.1 Discusión sobre el objetivo específico**.....61
7. CONCLUSIONES.....63
8 RECOMENDACIONES.....65
9 . REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....66
10 . ANEXOS.....67
1. CUADRO DE CATEGORIZACIÓN.....67
2. **FORMATO DE INSTRUMENTO**.....69
**3. ACTA DE VALIDACIÓN**.....71
4. INSTRUMENTOS APLICADOS.....77
5. EVIDENCIA DE CAMPO.....77

# 1 INTRODUCCIÓN

En Colombia se viene gestando a partir de la entrada en rigor de nuestra constitución política la constitucionalidad del derecho laboral, el cual busca asegurarle al trabajador todos sus derechos y garantías. Prerrogativa estas, tendientes a cumplir la función social que tiene el estado con los trabajadores, pero este bienestar amparado viene siendo actualmente objeto de descuido por ´parte del estado, pues no se avizora la implementación o formulación de una política pública respecto a cierto rangos de edad de la población, en cuanto al sector privado de nuestro país. Colombia como estado social de derecho, debe propender y garantizar el adecuado acceso laboral a los ciudadanos en edad productiva para realizarlo, y unas de las normatividades a analizar respecto a la inclusión de la población al mercado laboral son el ley 1429 de 2010 y decreto 1780 de 2017 las cuales busca como objetivo central el beneficio fiscales y tributarias las empresas del sector privado, que cumplan con ciertos requisitos establecidos previamente y como contraprestación a lo anterior recibirán exoneraciones y descuentos de pagos tributarios durante un tiempo prudente mientras sean sostenibles, para que así contribuyan al mejoramiento de la tasa de empleabilidad en Colombia.

Por medio de un análisis hermenéutico determinar las falencias y aclarar las dudas que puedan generar incertidumbres en el momento de buscar empleo, y de esta manera explicar por qué los criterios de edad son un factor influyente al buscar empleo, y porque las políticas públicas encaminadas a la generación de empleo en el sector privado son excluyentes, ya que por medio a esto se les vulneran derechos a las personas con capacidad de trabajar y no consiguen la posibilidad de incursionar o seguir laborando en

Colombia. las condiciones laborales reales que diariamente enfrentan la fuerza laboral Colombiana, partiendo del antecedente que el pilar fundamental y verdadero desarrollo de un estado proviene en gran medida de sus trabajadores; es por ello examinaremos de forma minuciosa el acceso laboral, con el propósito de establecer su importancia, sus características, sus fundamentos jurídicos, su vinculación con la política pública de empleo que todo estado debe implementar con el objetivo de mejorar las condiciones sociales y económicas de los ciudadanos. Este documento determinara por medio del análisis y evaluación de los factores que han generado el aumento del desempleo, también se analizara las leyes, normas y jurisprudencia existentes para así lograr concluir si el estado Colombia como estado garantista aporta, mejora las condiciones económicas de las personas por medio de un trabajo justo, equitativo e igualitario.

Para el desarrollo de la investigación en el capítulo 1 y 2 se identifica la problemática que se pretende analizar, por medio de la definición de un estado social de derecho, el cual asegura la implementación de políticas públicas para el desarrollo de actividades colectivas de trabajo y la falencia que se refleja en el mal estudio de la relación de la naturaleza humana con la necesidad social, necesidades que responden a políticas públicas que vulneran derechos fundamentales y la superación del ser humano a situaciones de inequidad, como el de la igualdad, y estudios que demuestran como el estado por medio de sus legisladores no estudian a fondo la necesidad social sino intereses particulares.

# 1 PROBLEMA

## 1.1 Planteamiento del Problema

El objetivo del estado Colombiano al ser un Estado social de Derecho, implementa políticas públicas como medidas reparadoras de diferentes problemáticas en el ámbito social, político, económica, cultural, entre otras, así termina respondiendo a las necesidades de la sociedad y con ello la superación de situación de desigualdad, inequidad y, por otro lado, contribuyen a las terminación de los problemas del país agudizados en situaciones sociablemente problemáticas relacionadas con el crecimiento poblacional, la participación laboral, la educación y la pobreza partiendo de que,

> Los procesos de globalización están cambiando el paradigma fundacional del Estado y del derecho; a raíz de ello, una serie de consecuencias sociales, políticas y jurídicas de primer orden están apareciendo, algunas de forma intermitente, otras que observan una permanencia del Estado y del derecho. (Bouza, 2010, p.17)

Por medio de las leyes 789 del 2002, el estado Colombiano implemento políticas públicas para beneficiar a las empresas que contraten a personas entre unos criterios de edades, que al momento de contratar estas personas las empresas son exentos de IVA a compensación familiar, ICBF y SENA, entre otros, ampliando su marco de aplicabilidad también con la implementación de la ley 1429 de 2010 “mi primer empleo”.

Otros referentes tenidos en cuenta desde la constitución de 1991, Colombia como Estado Social de Derecho en sus artículos 25 y 13 garantiza el derecho al trabajo y a la igualdad a todos los ciudadanos, a medida del paso del tiempo se viene implementando leyes que impulsan la disminución de los niveles de desempleo y mejorar las condiciones laborales de los colombianos.

Como se viene comentando de las estrategias del estado para garantizar específicamente a lo que se refiere en este tema, sobre el derecho laboral, bien se podrá analizar si toda estas estrategias como la implementación de políticas públicas aporta a la

disminución de muchas problemáticas en el ámbito laboral, pues en este sentido, analizando la situación laboral en el país, esta situación ha venido en decadencia ya que como lo afirma la OIT que el cambio que se está observando, de relaciones de empleo tradicionales a un número mayor de formas de empleos informales, en muchos casos está relacionado con el aumento de la desigualdad y de las tasas de pobreza no solo en Colombia, si no en muchos países de Latinoamérica.

Por lo tanto debemos preguntarnos si esta problemática se debe a una ineficiente implementación, organización y coordinación de políticas públicas, donde se está viendo reflejado en los bajo índices de empleabilidad, como lo demuestra la fuente de información laboral en Colombia FILCO, según ellos, al mes de julio de 2016, 370 mil personas se encuentran desempleadas a nivel nacional, desde la realización de este proyecto se deberán determinar si esta problemática de desempleo se debe a diferente factores como: mal manejo de la políticas públicas, desconocimiento de la norma por parte de la ciudadanía, las pocas oportunidades de empleo, Pocas garantías estatales frente al acceso laboral.

El acceso laboral, es considerado como fuente importante en la adquisición de ciertos derechos reconocidos en nuestro entorno social. En Colombia en los últimos años se ha venido aumentando el desempleo, según el DANE en el mes de noviembre de 2014) reportó que el desempleo fue solo de 7,7% siendo “la tasa más baja con la más alta tasa de ocupación para este mes en los últimos 14 años” (DANE, 2014). Uno de los factores en que la estabilidad laboral se ha permanecido es el alto índice de empleos informales ya que se encuentra que gran parte de las personas ocupadas en el país se clasifican como trabajadores por cuenta propia o informales: a nivel nacional del total de ocupados alrededor del 36% reportan trabajar por cuenta propia y entre el 48% y 50% son informales. Con casos como el de la ciudad de Cúcuta donde se ha observado un crecimiento importante al comparar el tercer trimestre de 2014 y 2007, los cuenta propia aumentaron en 24 puntos porcentuales mientras la informalidad creció 8 puntos. (DANE 2014).

Esta problemática se va reflejando en la mala elaboración de las políticas públicas pues estas tienen que ser implementadas teniendo en cuenta todos los factores que puedan intervenir en la sociedad para un buen ejercicio de las relaciones sociales y el interés del poder público en solucionar situaciones que no están todas relacionadas sin dejar algún criterio por fuera del rango social, lo cual muestran políticas públicas encaminadas a satisfacer el beneficio estatal y no reconocer una realidad como lo es el completo beneficio de la sociedad., estas problemáticas afectan a un grupo de edades determinadas ya que estas políticas implementadas por el estado están dirigidas a jóvenes en edades determinadas, excluyendo a las personas adultas que son las que más se les dificultan acceder a un trabajo justo, ya que las empresas por tener el beneficio de descuento tributario, prefieren contratar a este grupo juvenil.

## 1.2 Formulación del Problema

¿Cómo las políticas públicas del estado colombiano influyen en el acceso laboral frente a los criterios de edad en el sector privado?

## 1.3 Objetivos

### 1.3.1 Objetivo General

Analizar las políticas públicas del estado colombiano con relación al acceso laboral, frente a los criterios de edad en el sector privado.

### 1.3.2 Objetivos Específicos

- Cumplimiento del acceso laboral frente a los criterios de edad en el ordenamiento jurídico colombiano

- Caracterizar el acceso laboral frente a los criterios de edad por parte del sector privado en el ordenamiento jurídico colombiano.
- Analizar el derecho a la igualdad a partir de las políticas públicas emitidas por el estado

## 2.4 Justificación

Desde la constitución política del 1991, Colombia como estado social de derecho busca el bienestar social de las personas, por eso su objetivo es implementar políticas públicas para garantizar a la ciudadanía los derechos sociales. Para llegar a determinar la importancia de las políticas públicas en el marco de los derechos fundamentales de las personas, es necesario entender el concepto de política pública.

> Política pública es un proceso integrador de decisiones, acciones, inacciones, acuerdos e instrumentos, adelantado por autoridades públicas con la participación eventual de los particulares, y encaminado a solucionar o prevenir una situación definida como problemática. La política pública hace parte de un ambiente determinado del cual se nutre y al cual pretende modificar o mantener. (Velázquez, 2006, P.156)

Por lo tanto las políticas implementadas por el estado referente al acceso laboral, vienen a realizar un rol muy importante en el ordenamiento jurídico colombiano, ya que su objetivo es solucionar el nivel de desempleo que presenta el país.

En esta investigación lo que se busca es analizar cada una de las políticas implementadas con relación al acceso laboral, determinando así si el estado Colombiano cumple su deber como estado social de derecho de garantizar el acceso laboral con igualdad de condiciones en un mundo con tendencias de globalización y que estudia la posibilidad de marcar tendencia internacional.

> De estos efectos de la globalización en los trabajadores, en el que más se han centrado los esfuerzos es en el de la creación de empleos, para lo cual se han desarrollado diversas estrategias con la idea de que el trabajo es un factor no sólo de realización

> social sino la fuente de ingresos que define la posibilidad de consumo básico y, por consiguiente, del ejercicio de los derechos fundamentales. (Bouza, 2010, p.77)

Es un objetivo importante en esta investigación, analizar la garantía del acceso laboral frente a los criterios de edades, analizado desde las políticas públicas implementadas por el estado Colombiano para darle beneficios de exoneración de impuestos a las empresas que contrate a un grupo de personas determinadas en cuanto a su rango de edad, ya que estos beneficios fueron implementados por el estado mediante una política pública de garantizarle a la población joven el acceso al mercado laboral.

En Colombia la situación de la contratación laboral está enfocada en la participación de la población joven, porque es la parte de la población que crece apresuradamente, sin tener en cuenta a la población de mayor edad, hay sectores donde las personas al cumplir cierto tiempo laborado se tornan obsoletos en su participación en las empresas “ya no son necesarios”, por la falta de capacitación de los empleados se incrementa este estado, sumándole la intervención del estado, implementando políticas públicas para garantizar el ingreso laboral a los jóvenes y propiciando un ambiente de informalidad.

# 2 MARCO REFERENCIAL

## 2.1 Antecedentes

Los siguientes antecedentes investigativos son seleccionados como referencia en este proyecto de investigación, lo cual reconocerá deducir el contexto de la problemática y hacer una representación de las fases más sobresalientes de otros autores. Entender como el acceso laboral con todas las garantías estatales, permite el desarrollo de la economía en la región y el aumento de la calidad de vida de las personas que acceden al mercado laboral.

Como primer antecedente de contexto Internacional desarrollado POR LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, titulado "SE PREVÉ UN AUMENTO DEL DESEMPLEO MUNDIAL EN 2016 Y 2017. OIT, 2016"**.** La información central que muestra la OIT es reconocer que a pesar de la disminución del número de desempleados en algunos países de la Unión Europea y en Estados Unidos, demasiadas personas aún no tienen trabajo. Según la OIT es necesario emprender una acción urgente para estimular las oportunidades de trabajo decente, o corremos el riesgo de que se intensifiquen las tensiones sociales. Además expone como panorama laboral que en 2015, el desempleo mundial se situó en 197,1 millones de personas, 27 millones más que el nivel anterior a la crisis de 2007.

Esta investigación se adelantó desde un Enfoque cuantitativo. La falta de empleos decentes hace que las personas recurran al empleo informal, que por lo general se caracteriza por baja productividad, bajos salarios y ninguna protección social. Esto debe cambiar. Responder de manera urgente y enérgica a la magnitud del desafío mundial del empleo es fundamental para la implementación exitosa de la recién adoptada Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible.

La importancia del aporte de este artículo a la investigación a realizar es diferencia el desempleo internacional al nacional, analizar qué condiciones causa la problemática de

desempleo y poder determinar si por medio de las políticas públicas se puedan llegar a disminuir esta problemática.

En el segundo antecedente de investigación, se tiene como referencia este antecedente de contexto Internacional que desarrolla La Organización Internacional. “DESEMPLEO GLOBAL AUMENTARA EN 2016 Y 2017. OIT, 2016”. Donde la OIT reconoce que si bien se ha registrado una disminución en las tasas de pobreza, la tasa de descenso del número de trabajadores pobres en las economías en desarrollo se ha ralentizado y el empleo vulnerable aún representa más de 46 por ciento del total del empleo a nivel mundial, afectando alrededor de mil 500 millones de personas.

Este análisis se realizó en un Enfoque cuantitativo. Determinando que durante el año 2015 estuvieron desempleadas 197.1 millones de personas a nivel global, 27 millones más que el nivel anterior a la crisis de 2007 y para 2016 la Organización Internacional del Trabajo prevé que se situé en 199.4 millones.

El aporte de esta investigación al proyecto, por medio de este análisis estadístico nos ayudara a determinar si con la implementación de las políticas públicas referente al acceso laboral se ha disminuido o aumentado el nivel de desempleo y cuales seria las casusas de este aumento y si verdaderamente el estado Colombiano es garantista de estos derechos.

Como tercer antecedente, es relevante resaltar este artículo Nacional, realizado por JUAN CARLOS GUATAQUÍ, JEISSON CÁRDENAS, JAIME MONTAÑA, 2014, titulado “LA PROBLEMÁTICA DEL ANÁLISIS LABORAL DE DEMANDA EN COLOMBIA”, lo cual trazaron como objeto central, crear el soporte informático y metodológico para realizar de manera continua y rutinaria, el estudio de brechas de demanda y oferta del mercado laboral colombiano, presentar de manera general y de forma descriptiva, todas las variables construidas a través de la base de vacantes consolidada por las diferentes fuentes de información, presentar la problemática jurídica, la disponibilidad de datos y los incentivos teóricos cruzados en torno a la disponibilidad o control restringido de la información de vacantes. Finalmente se presentan los lineamientos

básicos de la nueva metodología analítica, la cual no ha sido aplicada a este nivel de agregación y capacidad de procesamiento en ningún país latinoamericano. Su potencial de aporte al análisis del mercado de trabajo y formulación de políticas dirigidas a enfrentar el desempleo friccional y cíclico es notable.

Como cuarto antecedente Nacional, desarrollado por el autor Luis Ángel Giraldo Pachón, titulado "DETERMINANTES DE LA DURACIÓN DEL DESEMPLEO PARA LOS CESANTES MAYORES DE 45 AÑOS EN LAS TRECE ÁREAS METROPOLITANAS DE COLOMBIA DURANTE EL SEGUNDO TRIMESTRE DEL 2013", lo cual su principal objeto es analizar el estudio sobre la duración del desempleo de los cesantes mayores de 45 años para las trece principales áreas metropolitanas de Colombia con información de la gran encuesta integrada de hogares (GEIH) para el segundo trimestre del año 2013. El desarrollo empírico de mismo, consistió en estimar un modelo de duración paramétrico para establecer los principales determinantes de la probabilidad de salir del desempleo, al igual de presentar un análisis no paramétrico Kaplan Meier por variable, los resultados obtenidos en esta investigación indican que el mercado regional urbano Colombiano es heterogéneo, debido a que la duración del desempleo se ve afectada por el área metropolitana donde se lleva a cabo la búsqueda. Por otro lado, las personas con niveles de educación secundaria, al igual que las personas de edad avanzada (mucha experiencia) y las mujeres, tienen un mayor periodo de duración de desempleo.

El estudio realizado tiene un Enfoque cuantitativo, por lo que su análisis arroja que a medida que se prolongue el periodo de desempleo la duración de la búsqueda de empleo disminuye, esto es una relación empírica general para los diferentes estudios realizados en Colombia e internacionalmente.

Debido al carácter adulto de la población y a su experiencia laboral, la consecución de empleo conlleva a periodos más largos de búsqueda en comparación de los restos de los desempleados.

Este articulo aporta al trabajo de investigación, el estudio del desempleo en las personas mayores de edades de 45 ya que esas personas se le dificulta más la búsqueda de empleo y el trabajo de investigación se analizara si las políticas públicas de empleo benefician a este tipo de personas.

Como quinta referencia de contexto a nivel Nacional, desarrollado por el autor LUIS EDUARDO ARANGO FRANZ HAMANN, 2012, titulado "MERCADO DE TRABAJO EN COLOMBIA: HECHOS, TENDENCIAS E INSTITUCIONES" expone su principal objetivo mediante el marco regulatorio del mercado de trabajo, sus tendencias de largo plazo, la rotación (flujos) de la población en edad de trabajar (entre activa e inactiva y ocupados y desocupados). El desempeño del mercado de trabajo es un elemento clave del éxito y bienestar de una sociedad. Por ello, para empleadores, empleados, desempleados, personas inactivas y gestores de la política pública es importante continuar con el proceso de aprendizaje sobre su funcionamiento.

Esta investigación se caracterizó por tener un enfoque cualitativo, donde se determina que la baja productividad laboral de la mano de obra de poca calificación es una característica predominante del mercado de trabajo en Colombia.

este articulo aporta al proyecto de investigación reconocer la informalidad en el mercado laboral, porque es muy importante en esta investigación reconocer la cantidad de personas que se encuentran en la informalidad y así determinar si este tipo de empleo afecta al acceso laboral de los individuos ya que la mayoría de las personas viven más de la informalidad que de un empleo fijo con todas las prestaciones de ley, esta revista aporta datos de tasas de informalidad del país, con esto se pretende tener una guía para que en esta investigación se pueda determinar los factores de incidencia laboral.

Como última referencia de la investigación de nivel Regional, desarrollado por la AGENCIA DE NOTICIAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA, AGOSTO DE 2016, titulado "DESEMPLEO DE LARGA DURACIÓN, PROBLEMA REGIONAL EN COLOMBIA" determinó que el perfil de la población inactiva durante

largo tiempo corresponde a una mujer, entre 40 y 64 años de edad, con nivel de formación igual o inferior al técnico o tecnólogo, quien durante tres meses ha buscado empleo por los canales formales. Así lo determinó Viviana Oquendo Patiño, magíster en Ciencias Económicas, Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Colombia (U.N.), esta investigación se basó en un enfoque cuantitativo ya que tras aplicar dos modelos de supervivencia a los datos de la fuerza laboral de Barranquilla, Bogotá, Bucaramanga, Cali y Medellín, ciudades que concentran el aporte al Producto Interno Bruto (PIB) del país. Inicialmente, estos datos fueron obtenidos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) de los trimestres abril–junio y septiembre–noviembre de 2014.

Es necesario fortalecer la planeación y difusión de este tipo de programas: enfocarlos en guiar y capacitar a la población o en facilitar la intermediación laboral, a través de asesorías para los trabajadores durante el proceso de búsqueda, como se ha intentado desarrollar en programas como Bogotá Trabaja.

Esta investigación aporta temas importantes al proyecto ya que se basa en un perfil especifico de edad como en los adultos mayores que se le dificulta mantener una estabilidad laboral por unos factores como la formación, la capacidad laboral, desempleo, entre otro, todo estos temas tratados en esta investigación contribuye al proyecto si esas políticas públicas implementadas por el estado contribuye al mejoramiento de la calidad de vida de estas personas.

## 2.2 Marco Teórico

Para demostrar la garantía estatal referente al acceso laboral, desde la implementación de las políticas públicas, es necesario interrelacionar los diferentes conceptos de políticas públicas con la percepción de algunos autores del derecho laboral, y así comprender el grado de responsabilidad estatal y mediante la impulsión de las políticas públicas se tendrá en cuenta el concepto de algunos autores para así entender la importancia que tienen estas

frente al derecho al trabajo de las personas en la sociedad, uno de los autores define estas políticas públicas como,

> la existencia de un conjunto conformado por uno o varios objetivos colectivos considerados necesarios o deseables y por medios y acciones que son tratados, por lo menos parcialmente, por una institución u organización gubernamental con la finalidad de orientar el comportamiento de actores individuales o colectivos para modificar una situación percibida como insatisfactoria o problemática" (Roth, 2006, p.27)

En resumen las políticas públicas son objetivos de acciones implementados por el estado para satisfacer las necesidades de la sociedad.

Las políticas públicas implementadas en Colombia para generación de empleo busca beneficiar a las empresas en relación con el aumento económico y la población en cuanto a mejorar su calidad de vida y satisfacer sus necesidades esenciales, así lograr la disminución de los niveles de desempleo y el alto índice de informalidad presentes en el país.

> Una de las situaciones que merece atención en Colombia es el problema del empleo en el mercado laboral, ya que gran parte de la estabilidad social, económica y política del país se encuentra ligada al comportamiento de las tasas de desempleo e informalidad. Además de afectar la economía del país, las altas tasas de desempleo e informalidad disminuyen la calidad de empleo, contribuyen a la emigración de muchos colombianos hacia el exterior en busca de nuevas oportunidades, aumentan el desplazamiento y agudizan la pobreza y violencia. (Ávila, Méndez, y López, 2011, p.4)

Por lo tanto las políticas públicas buscan el mejoramiento de la calidad de vida de las personas y beneficias al desarrollo económico de las regiones.

El trabajo en Colombia ha venido sufriendo varias transformaciones en cuanto al acceso laboral, por lo que anteriormente la economía del país se mantenía estable, a partir de la globalización se ha venido disminuyendo la calidad económica, por lo que se ha transformando los modelos de trabajo desmejorando la calidad de vida de las personas y las dificultades que tiene el estado para garantizar el derecho laboral.

> Además, es relevante y actual por considerarse que por medio del trabajo la persona cumple con su función social y recibe por ello los recursos necesarios o incluso suficientes para su sostenimiento y cuando la fuentes que lo producen se reducen y los mecanismos de subsistencia son innovados, la legislación del trabajo puede tener dificultades para responder en forma adecuada y oportuna. (Bounza, 2010, p.69)

Es necesario relacionar las condiciones de los trabajadores para determinar la calidad de vida de todos, y lograr comprobar la satisfacción que se genera en la comunidad en relación de todos los ciudadanos en general, reportan una definición general, mencionando Dupuis (2000) que "calidad de vida, en un momento dado, es un estado que se corresponde con el nivel alcanzado por una persona en la búsqueda de sus objetivos organizados jerárquicamente" (p. 107).

Teniendo en cuenta que el trabajo con su relación directa a la dignidad humana permite que con el desarrollo de este se satisfagan las necesidades mínimas de cada persona, necesidades como salud, educación, recreación, alimentación, vestuario, eso hace parte de la sensación de percepción de los trabajadores; el trabajo ha venido realizando cambio en la calidad laboral debido al alto índice de desempleo, poca creación de empresas productoras que puedan ser un aporte al acceso laboral y la pequeña oportunidad de educación que tienen las personas para poder adquirir trabajos dignos y que puedan satisfacer en todo sus necesidades y mejorar así su calidad de vida.

## 2.3 Marco Contextual

El tema del desempleo en Colombia es unos de los temas más debatido en la actual política económica, debido que es uno de los problemas más grande que ha presentado la sociedad, el alto nivel de desempleo ha generado que el estado funde alternativas y cambios en su política económica y social.

A nivel histórico en Colombia se han producido cambios que han afectado en gran proporción el desempleo, ya que estos cambios han generado el aumento de personas trabajando en el sector informal, la poca generación de pequeñas y medianas empresas

debido a los altos costos económicos y administrativos, disminución de la productividad laboral a nivel nacional y regional, entre otros problemas que se han venido presentando que ha llegado al punto que la población colombiana ha buscado otros medios no idóneo para tener ingresos para el sustento de sus vidas, ya que el desempleo marca el nivel de pobreza del país.

Para entender cómo se relacionan las políticas públicas con la generación de empleo y así garantizar el acceso laboral en Colombia, es importante realizar una matriz de análisis de políticas públicas en la cual se determina todos los aspectos positivos como negativos; las políticas a analizar como la ley 1429 de 2010 y el decreto ley 1780 de 2016.

Como se ha registrado en datos estadísticos en la actualidad se ha venido registrado altas tasas de desempleo, por lo tanto el estado en su afán de solucionar la problemática realizo la reforma laboral en el año 2002, lo cual esta reforma se enfocó en disminuir el nivel de desempleo en incentivar la creación de más empleos, como la creación de la ley de mi primer empleo (ley 1429 de 2010), lo cual ofrece estímulos económico y deducciones tributarias a las micro y pequeñas empresas que formalicen su mano de obra.

> Los estímulos brindados por la Ley del Primer Empleo no han contribuido de forma significativa a la legalización de la empresas, justificado en que los beneficios son de carácter temporal, no implican ahorros suficientemente atractivos y el diseño de algunos de estos incentivos no ha mostrado ser el más apropiado, así como revelan las preferencias de los empresarios hacia formas de progresividad en el pago de los aportes parafiscales diferentes de las ofrecidas en la Ley (1429 de 2010). (Álvarez, Baquero y Farné, 2011, p.).

Como refuerzo a la ley 1429 del 2010, el presidente de la republica mediante el decreto ley número 1780 de 2 de mayo del 2016 obrando con la necesidad de impulsar la generación de empleo para los jóvenes entre 18 y 28 años de edad, y así sentar las bases institucionales para el diseño y ejecución de políticas de empleo creando un interés en la población joven con un sentido de emprendimiento incentivando la creación de nuevas empresas dirigidas por todos los jóvenes que quieran participar en el crecimiento

económico del país, facilitando unos mecanismos que impacten positivamente en la vinculación laboral con enfoque diferencial. Para este grupo poblacional en Colombia.

Identificando las políticas públicas en referencia se determina cual es el impacto y acogida de la implementación de estas políticas con lo referente a la población en general y la discusión que pueda generar en cuanto a los beneficios otorgados a las nuevas empresas.

La entrevista se direccionan a las empresas que directa o indirectamente son generadoras de empleo, como, el SENA, la CAMARA DE COMERCIO y EL HOSPITAL ERAZMO MEOZ, del MUNICIPIO DE CÚCUTA NORTE DE SANTANDER y por lo cual se recolecta información es a través de entrevistas semi-estructuradas con el objetivo de determinar cuáles son las acciones adelantadas por el estado para garantizar el acceso laboral en relación de las políticas públicas en el ámbito de generación de empleo, y la forma de aplicación de las empresas para el beneficio que le son atribuidos, determinando las condiciones laborales frente a los criterios de edad en el ordenamiento jurídico y así establecer cuáles son los aspectos negativos referentes a la igualdad laboral que son de principal imposición en las políticas públicas del estado.

## 2.4 Marco Legal

El marco legal de esta investigación y partiendo del nivel internacional se inicia desde los convenios internacionales referentes al Convenio 122 sobre la política del empleo, 1964 de la OIT (Organización Internacional de Trabajo), convenio que no ha sido ratificado por Colombia; lo cual busca estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema del desempleo y del subempleo, todo Miembro deberá formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido.

Otro convenio es el C117 sobre política social ( normas y objetivos básicos ) de 1962 de la OIT (Organización Internacional de Trabajo) convenio que tampoco ha sido ratificado por Colombia y que en su artículo 14 en el literal 1, se trata de los fines de la política social, deberá ser el de suprimir toda discriminación entre los trabajadores fundada en motivos de raza, color, sexo, credo, asociación a una tribu o afiliación a un sindicato, y que debería hacerse todo lo posible, por medio de disposiciones apropiadas de carácter internacional, regional o nacional, para fomentar el mejoramiento de la salud pública, la vivienda, la alimentación, la instrucción pública, el bienestar de los niños, la situación de las mujeres, las condiciones de trabajo, la remuneración de los asalariados y de los productores independientes, la protección de los trabajadores migrantes, la seguridad social, el funcionamiento de los servicios públicos y la producción en general.

El convenio relativo al desempleo, Entrada en vigor: 20 junio 1933, el cual aporta datos estadísticos donde se pueden encontrar en diferentes entidades sobre desempleo en Colombia ya que es una obligación para el estado mantener actualizada la información estadística sobre el desempleo, por lo tanto para llegar a una conclusión en el proyecto se analizaran las estadísticas del estado referente al desempleo en Colombia.

A nivel nacional desde la constitución política de Colombia de 1991 se encuentran en el preámbulo que todas las personas son de especial protección incluyendo las aptas para el desarrollo laboral garantizando el trabajo, la igualdad de condiciones, la convivencia, dentro de un marco jurídico democrático y participativo, motivo por el cual el estado colombiano es responsable del desarrollo laboral de la población en condiciones de igualdad, seguridad y bienestar de la población ARTICULO 25. “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas” esto obliga al estado colombiano a garantizarle el acceso laboral en condiciones de bienestar y justicia a su población en el ARTICULO 53.” El Congreso expedirá el estatuto del trabajo.

La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración

mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad".

Lo cual es necesario tener un medio de reclamación de los derechos mínimos de un trabajador en el estado colombiano, por lo que el requerimiento de los derechos vulnerados encuentre una vía jurídica. El ARTÍCULO 93. "Los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno" este artículo es importante porque muestra una indiferencia en los tratados que otorgan grandes beneficios a la población trabajadora para el buen desarrollo de su labor, como lo son el de crear políticas activas para fomentar el empleo y una vida productiva la política social deberá ser el de suprimir toda discriminación entre los trabajadores.

El ARTICULO 13 "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", este articulo s importante ya todas las personas tienen el derecho de tener las mismo beneficios que el estado puede brindar para acceder a un trabajo digno y justo, y no implementar políticas públicas solo para un determinado rango de edad.

Otra ley que se encuentra es la Ley 2663 del 5 de agosto de 1950, donde establece la igualdad laboral, motivo por el cual se trae en referencia puesto que los criterios de edad

son importantes en la investigación en la implementación de las políticas públicas caso contrario a lo que se ve en las leyes 1429 de 2010 y el decreto ley 1780 de 2016 que garantizan el empleo a la población juvenil,  donde se puede observar una contradicción al derecho de igualdad con la expedición de la ley 2663 de 1950

Por último se referencia la ley 789 DE 2002 (Diciembre 27), en su articulo13, el estado implemento políticas públicas para beneficiar Personas entre los 16 y los 25 años y trabajadores mayores de 50 años, exonerando a la empresas en pagos de impuestos como ICBF, parafiscales, SENA, entre otros, que contrates personal entre este rango de edad. En esta investigación se analizara si por medio de esta política publica el estado está vulnerando el derecho a la igualdad de oportunidad, igualdad de trabajo a las personas entre la edad de 35 a 45 años.

# 3 METODOLOGÍA

## 3.1 Paradigma de la Investigación

El tipo de investigación que parte de un paradigma interpretativo lo que pretende es buscar las condiciones laborales en un marco garantista del estado por medio de las políticas públicas frente a criterios de edades por lo cual se basa esta investigación en un enfoque cualitativo en razón que buscar analizar el problema desde un punto de vista interpretativo. Tan como lo describe Kuhn (1971) "El paradigma es una concepción científica universalmente reconocida que permite durante cierto tiempo, realizar estudios a través de un método de investigación, proporcionar modelos de problemas y soluciones y de igual forma explicar, interpretar o comprender los resultados obtenidos".

Su finalidad es profundizar nuestro conocimiento, en comprender si las políticas públicas establecidas por el estado, es garantista frente a los criterios de edad en el sector privado.

## 3.2 Enfoque de la Investigación

El enfoque de la Investigación Cualitativa permitirá a través de la información obtenida por medio de las entrevistas, y el análisis documental descubrir las situaciones problemáticas en la aplicación de la Ley referente a la implementación de políticas públicas relacionadas a los beneficios otorgados a las empresas que impulsen el mercado laboral, por otro lado y según Sampieri (2003) "el enfoque cualitativo es inductivo e implica, inmersión inicial en el campo, interpretación contextual, flexibilidad, usar preguntas para conocer de forma individual el fenómeno y recolección de datos". Este enfoque permite observar la forma en como las empresas privadas adoptan las políticas

pública de empleo en relación al acceso laboral frente a los criterios de edad y así comprender las necesidades de la población Laboral.

## 3.3 Diseño de la Investigación

El diseño que se va a desarrollar en la investigación es hermenéutica ya que se pretende buscar los factores e incidencia de la estabilidad laboral en criterios de edades, partiendo de la realización de interpretación de la norma que regula la estabilidad laboral y de las políticas públicas que enmarca la garantía estatal, analizando desde diferentes perspectiva la políticas establecidas donde se beneficia a un grupo determinados de personas de diferentes edades, analizando las consecuencias que se han generado referente al alto índice de desempleo que se registra en el país.

Según Schleiermacher la hermenéutica “es comprender en la lengua y comprender en la persona que habla”, Proponía una metodología interpretativa mediante el contexto histórico social. Lo anteriormente planteado, lo que se busca es comprender como las políticas públicas impulsan el acceso laboral, implementando beneficios a las empresas privadas para que estas ayudan a satisfacer de las necesidad mínimas de las personas.

## 3.4 Informantes Clave

Para realizar una interpretación más a fondo se tiene en cuenta la accesibilidad por la cual se efectuó las entrevistas utilizando el muestreo aleatorio por conglomerado a entidades como el SENA, CÁMARA DE COMERCIO Y EL HOSPITAL ERASMO MEOZ, del Municipio de Cúcuta, Norte de Santander, ya que por su conocimiento en la materia se puede determinar la importancia en los conceptos que tienen en referencia de las políticas públicas.

## 3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Teniendo en cuenta el enfoque cualitativo de tipo hermenéutico y evaluativo se realizará una matriz de análisis con el fin de crear un nuevo criterio partiendo de transformarlos en documentos que representen una diferente opinión lo cual señala Molina (1992:) “añade que el análisis documental es «el complejo de operaciones que afectan al contenido y a la forma de los documentos originales, para transformarlos en otros documentos representativos de aquellos, que facilitan al usuario su identificación precisa, su recuperación y su difusión” (p.89), esto permite que con la forma evaluativa se crea una percepción distinta de la población en cuanto a la implementación de las políticas públicas, buscando los beneficios a los que son acreedores teniendo en cuenta los diferentes criterios de edad, para determinar si cumple con la finalidad de garantizar el derecho fundamental de la igualdad y al final conocer la información de los diferentes medios que existe para dar una conclusión final.

Igualmente se aplicará una entrevista semi- estructurada: que nos permita obtener información de funcionarios de las empresas generadoras de empleo en Cúcuta de cómo funciona el modelo de política pública en el tratamiento de las personas aptas para el trabajo. utilizando el Diccionario de Ciencias de la Educación, Vol. 1. México: Santillana; 1983. “Que define la entrevista como medio de investigación cualitativa para recolectar datos se define como una conversación que se propone un fin determinado distinto al simple hecho de conversar”. (p. 208).

Para determinar si el estado colombiano por medio de las políticas públicas y utilizando una entrevista semi-estructuradas en la recolección de información necesaria para determinar si estas son generadoras de empleo y así especificar si el estado colombiano le garantiza el empleo a los trabajadores en todos los criterios de edad.

## 3.6 Criterios para el análisis de la información

Se realiza un proceso de categorización de la información seleccionando las formas en las cuales se aborda la investigación para obtener un resultado por medio de una organización del material de estudio y con ayuda de la matriz de análisis y las entrevistas , las cuales no ayudan a familiarizarse con procesos y nos permite dividir el material de estudio para luego extender el conocimiento, identificando los principales criterios que tiene en cuenta el gobierno en la implementación y promoción de las formas de garantizar el acceso laboral en la población.

> Las matrices permiten tener muchas cosas a la vista simultáneamente y facilitan el descubrimiento de las relaciones. Una buena categorización debe ser tal que exprese con diferentes categorías y precise con propiedades adecuadas lo más valioso y rico de los contenidos protocolares, de tal manera que facilite, luego, el proceso de identificar estructuraras y determinar su función. (Martínez, 2004, p. 271).

Mediante la estructuración de la información se hace referencia a la fuente de información de matrices de políticas públicas, análisis documental y entrevistas, por lo que es un diseño más amplio y detallado que nos permite comprender y dar un resultado apropiado para determinar la garantía estatal mediante políticas públicas de acceso laboral en los rangos de edades.

> En el proceso de estructuración debemos distinguir claramente dos etapas, iguales en cuanto a su proceso, pero diferentes en cuanto a su objetivo: la estructuración individual y la estructuración general. La primera está referida a cada miembro o fuente de información. La segundase relaciona con todos los miembros o fuentes de información. (Martínez, 2004, p.276).

En el proceso de contraste, permite relacionar los resultados obtenidos en la investigación con referentes teóricos, los cuales refuerzan la interpretación que se obtiene mediante los análisis realizados.

> Esta etapa de la investigación consistirá en relacionar y contrastar sus resultados con aquellos estudios paralelos o similares que se presentaron en el m arco teórico referencial, para ver cómo aparecen desde perspectivas diferentes o sobre marcos teóricos más amplios y explicar mejor lo que el estudio verdaderamente significa. (Martínez, 2004, p.276).

Mediante el proceso de teorización, en esta investigación se es necesario de crear teorías nuevas mediante los resultados obtenidos, utilizando los medios disponibles para lograr un resultado más concreto y mejorándolo con aportes de autores que se referenciaron en el marco teórico de esta investigación.

> El proceso de teorización utiliza todos los medios disponibles a su alcance para lograr la síntesis final de un estudio o investigación. Más concretamente, este proceso tratará de integrar en un todo coherente y lógico los resultados de la investigación en curso mejorándolo con los aportes de los autores reseñados en el marco teórico referencial después del trabajo de contrastación. (Martínez, 2004, p.278).

## 3.7 Análisis De La Información

| MATRIZ DE ANÁLISIS DE POLÍTICAS PUBLICAS | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **POLÍTICA PUBLICA** | **ENTIDAD QUE LE APLICA** | **DESCRIPCIÓN** | **ASPECTOS** | | **BENEFICIADOS** | | **INTERPRETACIÓN** |
| | | | **POSITIVOS** | **NEGATIVOS** | **JÓVENES** | **ADULTOS** | |
| DECRETO LEY No 1780 DE 2 MAYO 2016 | Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública, cámaras de comercio de las diferentes ciudades de Colombia. | Impulsar la generación de empleo para los jóvenes entre 18 y 28 años de edad, sentando las bases institucionales para el diseño y ejecución de políticas de empleo, emprendimiento y la creación de nuevas empresas jóvenes, junto con la promoción de mecanismos que impacten positivamente en | Crear un ambiente de fortaleza en la generación de empleo en los sectores de la juventud -- Quedan exentas del pago de la matrícula mercantil y de la renovación del primer año siguiente al registro. Para acceder al beneficio de no pago | Se excluyen los adultos o las personas que no cumplen con el criterio de edad establecido por esta política, Esta exoneración del pago de la matricula mercantil y de la renovación del primer año, no aplica para Establecimientos de Comercio. Realizar todas las contribuciones | Para jóvenes que tengan entre 18 y 35 años y que creen empresa, la renovación de matrícula mercantil no tiene costo después del primer año de haber inscrito la empresa<br>-<br>Jóvenes entre 18 y 28 años de edad.<br>- Si es persona natural el comerciante debe tener 35 | Por ser una política que benéfica solamente a los jóvenes, los adultos quedan excluidos de esta política | Esta ley es el complemento de la ley 1429 de 2010, porque se elaboró para darle continuidad a los emprendedores que iniciaron con todos los beneficios acordados, y que aumenta las brechas de desigualdad en lo concerniente de como este nuevo decreto le sigue otorgando a las empresas exoneraciones, con más de 50 |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | la vinculación laboral con enfoque diferencial. Para este grupo poblacional en Colombia. "POR MEDIO DE LA CUAL SE PROMUEVE EL EMPLEO Y EL EMPRENDIMIENTO JUVENIL, SE GENERAN MEDIDAS PARA SUPERAR · BARRERAS DE ACCESO AL MERCADO DE TRABAJO Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES " | de la renovación en el primer año, el comerciante deberá conservar las condiciones de pequeña empresa joven, presentar la renovación dentro de los tres primeros meses del año, Recibirá beneficios en los aportes a las cajas de compensación familiar para los empleadores que vinculen laboralmente jóvenes entre los 18 y 28 años, bajo las condiciones que serán | de nómina, como el pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y cumplir con las obligaciones tributarias. | años o menos. Si es persona jurídica la empresa debe tener participación de uno o varios socios o accionistas que tengan hasta 35 años o menos que represente(n) como mínimo la mitad más una de las cuotas, acciones o participaciones en que se divide el capital. La empresa debe tener hasta 50 trabajadores. Los activos no pueden superar los 5.000 salarios mínimos legales mensuales | | empleados pero que estén en los rangos de edades que el decreto estipula. |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | establecidas por el Gobierno Nacional. | | vigentes ($3.447.270.000 Año 2016). Los beneficios de la Ley 1780 no tienen fecha límite y aplica a todos los matriculados que cumplan los requisitos establecidos en la Ley. Para aquellos matriculados entre el 02 de Mayo y el 02 de Agosto de 2016, la Cámara de Comercio del Putumayo entrará a realizar la devolución del dinero correspondiente a la matrícula una vez se expida el Decreto que reglamente la Ley y se | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | analicen las circunstancias ahí previstas. | | |

| MATRIZ DE ANÁLISIS JURÍDICA | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **JURISPRUDENCIA TRATADOS INTERNACIONALES CONVENIOS DOCTRINA LEY POLÍTICA PUBLICA** | **DESCRIPCIÓN** | **FECHA** | **ENTIDAD QUE LA CREO** | **ENTIDAD QUE LA DESARROLLA** | **OBJETIVO** | **BENEFICIARIO (RANGO DE EDAD)** |
| POLÍTICA PUBLICA | "POR MEDIO DE LA CUAL SE PROMUEVE EL EMPLEO Y EL EMPRENDIMIENTO JUVENIL, SE GENERAN MEDIDAS PARA SUPERAR · BARRERAS DE ACCESO AL MERCADO DE TRABAJO Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES" | DECRETO LEY No 1780 DE 2 MAYO<br><br>2016 | DECRETO LEY - PRESIDENTE DE LA REPUBLICA | Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública | Impulsar la generación de empleo para los jóvenes entre 18 y 28 años de edad, sentando las bases institucionales para el diseño y ejecución de políticas de empleo, emprendimiento y la creación de nuevas empresas jóvenes, junto con la promoción de mecanismos que impacten positivamente en la vinculación laboral con enfoque diferencial. Para este grupo poblacional en Colombia. | Jóvenes entre 18 y 28 años de edad, |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| POLÍTICA PUBLICA | Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo. | LEY 1429 DE 2010 (Diciembre 29) | | Ministerio de Comercio, Industria y Turismo | La presente ley tiene por objeto la formalización y la generación de empleo, con el fin de generar incentivos a la formalización en las etapas iniciales de la creación de empresas; de tal manera que aumenten los beneficios y disminuyan los costos de formalizarse. | Jóvenes menores de 28 años, a mujeres mayores de 40 que lleven por lo menos un año sin contrato formal y a personas con discapacidad. |
| CONVENIO | Convenio 122 sobre la política del empleo, 1964 de la OIT | 15-jul-66 | OIT | GOBIERNO NACIONAL | estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema del desempleo y del subempleo, todo Miembro deberá formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido. | todas las personas |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| LEY | Por la cual se dictan normas sobre el derecho al trabajo en condiciones de igualdad en razón de la edad. | LEY 931 DE 2004<br><br>(diciembre 30) | | | La presente ley tiene por objeto la protección especial por parte del Estado de los derechos que tienen los ciudadanos a ser tratados en condiciones de igualdad, sin que puedan ser discriminados en razón de su edad para acceder al trabajo. | todas las personas |

| MATRIZ DE ANÁLISIS DE ENTREVISTA | |
|---|---|
| **ANÁLISIS DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DEL ESTADO COLOMBIANO FRENTE A LOS CRITERIOS DE EDADES CON RELACIÓN AL ACCESO LABORAL EN EL SECTOR PRIVADO** | |
| **ENTREVISTA FÍSICA AL E.S.E HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ** | |
| **1)** Que tan importante ha sido para el E.S.E HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ la generación de empleo con la ley 1429 del 2010 "mi primer empleo". | |
| **CATEGORÍA: TENDENCIAS DEL DERECHO LABORAL** | **DIMENSIÓN: ENTREVISTA** |
| **RESPUESTA A LAS PREGUNTAS** | **INTERPRETACIÓN A LAS RESPUESTAS** |
| Bueno, la ley 1429 del 2010 que expide el congreso de la república quien es nuestro poder legislativo y quien es el que expide todas las leyes y normas en Colombia tuvo un propósito muy importante , no solamente la generación de empleo sino la formalización del mismo , es bien sabido que no solo en Colombia sino en la mayoría de países subdesarrollados y en la mayoría de países donde tenemos problemas sociales bastante agios no solamente relacionados con el empleo sino relacionados con la salud , relacionados con la educación , relacionados con la vivienda e ha incidido estos factores para que estos países incluyéndose Colombia y obviamente nuestra ciudad se generara mucho empleo informal y se prolifero la informalidad del empleo con esta norma que ha querido el estado colombiano, como ella reza no solamente generar empleo a través de la formación de nuevas empresas sino tratar de formalizar ese empleo que en Colombia y en nuestra ciudad se ha proliferado con la informalidad del empleo precisamente por la falta de oferta laboral , por la falta de empresas que ofrezcan al mercado laboral un sinnúmero de oportunidades el cual puedan ingresar las futuras generaciones y las futuras poblaciones laborales.<br><br>Para el caso del HOSPITAL, pues aunque la norma no es de aplicabilidad exegética porque nosotros somos una entidad pública o como | El doctor nos hace referencia al principal propósito de la ley 1429 del 2010 en relación a la generación de empleo y en la formalización del mismo. En nuestro país colombiano y en nuestra ciudad de Cúcuta principalmente se genera mucho empleo informal, pero por medio de esta norma podemos asegurar que el estado quiere generar empleo a través de la formación de nuevas empresas , tratar de formalizar el empleo en cuestión a la falta de oferta laboral , por la falta de empresas que ofrezcan al mercado laboral un sinnúmero de oportunidades el cual puedan ingresar las futuras generaciones y las futuras poblaciones laborales, el gobierno como tal quiere generar nuevas empresas, procurar o propiciar que las personas naturales en Colombia enfocándose en las personas jóvenes para que tuvieran un estímulo y una motivación para generar microempresas, ya que a través de las microempresas se pueden comenzar a generar nuevos empleos, se pueden generar desarrollo en el mercado laboral, en el desarrollo del mercado económico, en el mercado político social de las ciudades o de un país, y el estado pretende que se puedan cristalizar estos objetivos motivando a las personas a través de la disminución de tributos ya que nuestro país tiene un régimen tributario muy alto. Esta norma está motivando al microempresario que ya está y al microempresario nuevo, en tener una reducción en sus tributos como forma de incentivarlo para que pueda minimizar sus costos de operación y por consiguiente pueda maximizar sus utilidades y así poder contribuir a la generación de nuevos empleos, que para el ERASMO MEOZ no ha |

| | |
|---|---|
| nuestro nombre lo dice empresa social del estado estamos sujetos a normatividades que tienen que ver específicamente con el sector público, pero esta norma la ley 1429 tiene mucho que ver con reformas en unos articulados del código sustantivo del trabajo, norma aplicable al sector particular, a los empleados particulares, es decir, al sector privado. Que quiso el gobierno con esto? Pues general nuevas empresas, procurar o propiciar que las personas naturales en Colombia y las personas jóvenes tuvieran un estímulo y una motivación para generar microempresas, a traes de las microempresas se pueden comenzar a generar nuevos empleos, atreves de las microempresas se pueden generar desarrollo no solamente en el mercado laboral de las ciudades, sino en el desarrollo del mercado económico, en el mercado político social de las ciudades o de un país, y como el estado pretende que se puedan cristalizar estos objetivos pues motivando a las personas a través de la disminución de tributos, porque unos de los obstáculos que ha obtenido Colombia para la generación de empleo, la formación o la creación de nuevas empresas, nuevas industrias, es que desafortunadamente nuestro país tiene un régimen tributario muy alto, y esto hace que el pequeño empresario o el microempresario en cambio de avanzar retroceda hasta tal punto cerrar, esas pequeña empresas o esas pequeñas industrias o esas pequeñas microempresas, lo importante de esta norma, es que está motivando a ese microempresario que ya está y al microempresario nuevo, que va tener una reducción en sus tributos como forma de incentivarlo para que pueda minimizar sus costos de operación y por consiguiente pueda maximizar sus utilidades y que esto contribuya a la generación de nuevos empleos, para el ERASMO MEOZ vuelvo y digo no ha sido una incidencia de manera directa o de manera tangencial pero si por el hecho de ser empresa así seamos una entidad pública, formamos parte de un mercado laboral, formamos parte de un mercado económico y de alguna u otra forma estamos contribuyendo al país no | sido una incidencia de manera directa, pero por el hecho de ser empresa así sean una entidad pública, forman parte de un mercado laboral, de un mercado económico y contribuyen en el aspecto laboral ya que en la actualidad contratan por medio de agremiación sindicales que si tienen un asiento o unos beneficios en la ley 1429 de 2010. |

| | |
|---|---|
| solamente en el aspecto de solución a la salud de los colombianos y los norte santandereanos sino también el aspecto laboral ya que nosotros somos en la actualidad contratamos con agremiación sindicales que si tienen un asiento o unos beneficios en la ley 1429 de 2010. | |
| **2).** Se ve reflejado que las empresas de la ciudad de Cúcuta se han acogido a la ley 1429 del 2010 y generen empleo | |
| **CATEGORÍA: TENDENCIAS DEL DERECHO LABORAL** | **DIMENSIÓN: ENTREVISTA** |
| En mi apreciación particular yo diría que Cúcuta no ha tenido una mayor preponderancia yo creería que por nuestra situación de frontera la ciudad de Cúcuta todavía no ha aprendido a pesar de la crisis que se ha generado por la crisis económica que tiene Venezuela y una crisis económica que se viene dando más o menos desde el año 83 si más no lo recuerdo hace más de 30 años, pero desafortunadamente la ciudad no ha aprendido a buscar otras alternativas para supervivencia de la misma ciudad para la generación de empleo y hoy todavía a pesar de la crisis se mantiene como punta de lanza dentro de la economía de la ciudad el comercio, a pesar de que las condiciones y el entorno de tiempo, modo y lugar no nos favorece en nada para seguir con una actividad que habría que revaluar o que habría sido revaluada desde hace mucho tiempo y centrarnos más teniendo en cuenta la ley 1429 del 2010 en la generación y en la formación de empleo, no quiere decir que no se haya generado en Cúcuta, pero creo que para la necesidad que tiene su población no se ha generado en los niveles o en las proposiciones que nosotros requerimos. | Teniendo en cuenta a la ley 1429 del 2010 en la generación y en la formación de empleo, En la ciudad de Cúcuta no se ha aplicado de manera emotiva, por el motivo de la crisis en Venezuela, la cual ha reflejado una crisis económica en zona fronteriza durante los últimos 30 años, que ha afectado a la ciudad de Cúcuta en el sector del comercio. |
| **3).** Cree usted que las empresas son más incluyentes con los jóvenes en relación con las personas adultas. | |
| **CATEGORÍA: TENDENCIAS DEL DERECHO LABORAL** | **DIMENSIÓN: ENTREVISTA** |
| Pues desafortunadamente para mi criterio personal creo que sí, las personas jóvenes tienen mayor oportunidad de empleo porque son las nuevas generaciones, desafortunadamente | Las personas jóvenes tienen mayor oportunidad de empleo porque son las nuevas generaciones, cuando una mujer o un hombre que supera los 35 años, se consideran en las empresas que son |

| | |
|---|---|
| en Colombia y después de la ley 100 el año 93 y después de las reformas pensionales cuando una mujer supera los 35 años de edad y un hombre supera los 40 años de edad se consideran viejos o ya son excesivamente maduros o me atrevería ir más allá, ya somos adultos mayores para el mercado laboral, y el mercado laboral busca es juventud, el mercado laboral busca menores costos y definitivamente la mejor forma de lograrlo es con las nuevas generaciones con las personas que hasta ahora están incursionando en el mercado laboral y que necesitan de una experiencia y por consiguiente la mano de obra puede ser menos costosa. | personas mayores para el mercado laboral por tanto el mercado laboral busca contratar a las nuevas generaciones. |
| **4).**Para usted que perspectiva se muestra en cuanto a la desigualdad en la generación de empleo entre personas mayores de 40 años y menores de 30 años en las empresas, ¿hay desigualdad? | |
| **CATEGORÍA: TENDENCIAS DEL DERECHO LABORAL** | **DIMENSIÓN: ENTREVISTA** |
| Si, como lo manifestaba anteriormente en cualquier entidad y me atrevería a decir que tanto pública como privada, si tiene dos aspirantes con el mismo perfil con los mismos requisitos y presenta mayor edad mayor experiencia, pero el menor de edad tiene menor experiencia y de pronto las habilidades y las destrezas por esas poca experiencia no son las mejores las entidades prefieren a las de menor edad por todas esas situaciones que he mencionado que tiene que ver hoy en día con el régimen pensional y con el régimen salarial de las entidades. | Si, las empresas ya sea en del sector público o privado siempre van a preferir contratar a personas con menor edad que a de mayor edad, por el motivo del régimen salarias que estas pagarían menos manos de obra con los jóvenes y también se pude decir que para el régimen pensional se hace más beneficiosa la contratación de estos jóvenes |
| **5).**Cree que es importante que se implementen leyes que incluyan a todas las personas por igual | |
| **CATEGORÍA: TENDENCIAS DEL DERECHO LABORAL** | **DIMENSIÓN: ENTREVISTA** |
| Si, considero que es importante básico, esencial y fundamental y para que esto se dé, hay una parte importantísima que tiene que ver con la parte pensional, y porque considero yo que es un factor preponderante? porque entre el estado incremente más la edad para pensionarse tanto hombres como mujeres, esto no va a permitir que el mercado laboral se oxigene y esto va hacer una limitante para que las nuevas generaciones ingresen al mercado laboral, pero | Si, considero de manera esencial y fundamental, el estado cada vez incrementa más la edad para pensionarse tanto hombres como mueres, esta razón genera un limitante para que las nuevas generaciones ingresen al mercado laboral, por tanto al dar preferencia a los más jóvenes no se refleja una igualdad de condiciones laborales a las personas independientemente de la edad mayor o la edad que tengan. |

| | |
|---|---|
| si es fundamental que se establezcan normas que regulen estos aspectos y que den igualdad de condiciones a las personas independientemente de la edad que tengan. | |

| | |
|---|---|
| **MATRIZ DE ANÁLISIS DE ENTREVISTA** | |
| **ANÁLISIS DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DEL ESTADO COLOMBIANO FRENTE A LOS CRITERIOS DE EDADES CON RELACIÓN AL ACCESO LABORAL EN EL SECTOR PRIVADO** | |
| **ENTREVISTA FÍSICA LA CÁMARA DE COMERCIO** | |
| **1)** Que tan importante ha sido para la CÁMARA DE COMERCIO DE CÚCUTA la generación de empleo con la ley 1429 del 2010 "mi primer empleo". | |
| **CATEGORÍA: TENDENCIAS DEL DERECHO LABORAL** | **DIMENSIÓN: ENTREVISTA** |
| **RESPUESTA A LAS PREGUNTAS** | **INTERPRETACIÓN A LAS RESPUESTAS** |
| Ha sido muy importante porque las políticas y funciones de la cámara de comercio de Cúcuta, unas de las principales, es promover el desarrollo regional y en nuestra jurisdicción inclusive por fuera de ella, que más que somos los actores directos en la cual se dio registro a nuevas empresas estos beneficios que nos trae la ley 1429 del 2010 directamente es muy importante para la cámara de comercio. | La cámara de comercio cumple con la función de promover el desarrollo regional y al conformación de nuevas empresa que han logrado obtener beneficios que la ley 1429 del 2010 ha implementado. |
| **2).** Se ve reflejado que las empresas de la ciudad de Cúcuta se han acogido a la ley 1429 del 2010 y generen empleo | |
| **CATEGORÍA: TENDENCIAS DEL DERECHO LABORAL** | **DIMENSIÓN: ENTREVISTA** |
| Indiscutiblemente si, Natalia, ya que según lo que nos muestran las estadísticas , el primer año de la ley 1429 del 2010 el 24% de las empresas constituidas se acogieron a esta ley, el segundo año el 41% el tercer año el 83% y en el 2014 el ultimo el 87% demostrando así que gran número de las empresas constituidas se vieron beneficiadas de ahí a lo que concernía particularmente a las empresas ya constituidas era que dirigirse a cada entidad como la DIAN, CAJA DE COMPENSACIÓN, EPS, ENTIDADES | Según lo que nos muestran las estadísticas, el primer año de la ley 1429 del 2010 el 24% de las empresas constituidas se acogieron a esta ley, el segundo año el 41% el tercer año el 83% y en el 2014 el ultimo el 87% demostrando así que gran número de las empresas constituidas se vieron beneficiadas. |

| | |
|---|---|
| DE APORTES PARAFISCALES EN FIN, de informar y obtener los beneficios que comprenden esta ley para optar provechos | |
| **3).** Cree usted que las empresas son más incluyentes con los jóvenes en relación con las personas adultas. | |
| **CATEGORÍA: TENDENCIAS DEL DERECHO LABORAL** | **DIMENSIÓN: ENTREVISTA** |
| Pues Natalia mira la ley 1429 del 2010 cuando se creó se denominó como la ley de mi primer empleo cierto, lo cual beneficiaba a la población joven menor de 28 años, pero si analizamos bien, hay otros tipos de población que también se benefician como lo dice en él, titulo 1 capítulo 3 de la ley 1429 del 2010. | la ley 1429 de 2010 s denomino como la ley de mi primer empleo, beneficiando a los jóvenes menores de 28 años pero tomando en cuenta que también incluye a las personas con discapacidad y a las mujeres mayores de 40 años lo cual está estipulado en el titulo 1 capítulo 3 de la ley 1429 del 2010. |
| **4).**Para usted que perspectiva se muestra en cuanto a la desigualdad en la generación de empleo entre personas mayores de 40 años y menores de 30 años en las empresas, ¿hay desigualdad? | |
| **CATEGORÍA: TENDENCIAS DEL DERECHO LABORAL** | **DIMENSIÓN: ENTREVISTA** |
| Natalia como te comentábamos anteriormente no beneficio a una población en particular, fue incluyente con jóvenes y mujeres de 40 años de edad, discapacitados, desplazados, etc. | Conforme a la opinión del doctor es que para él la ley 1429 del 2010 no solo fue incluyente con los jóvenes de 20 años sino también con mujeres de 40 años de edad con personas con discapacidad con personas desplazadas. |
| **5).**Cree que es importante que se implementen leyes que incluyan a todas las personas por igual | |
| **CATEGORÍA: TENDENCIAS DEL DERECHO LABORAL** | **DIMENSIÓN: ENTREVISTA** |
| Natalia indudablemente si, vivimos en un país donde constitucionalmente todos somos iguales, tenemos los mismos derechos y deberes, sin importar la raza, credo, político, religión, etc. Bajo los principios de equidad, igualdad y que pues obviamente genere prosperidad para todas las familias colombianas | El doctor nos hace referencia a que somos un país regido bajo una constitución la cual nos dice que todos somos iguales, en sentido que tenemos deberes y derechos por cumplir y hacer cumplir sin ningún tipo de discriminación y así que exista prosperidad para todos los colombianos. |

| MATRIZ DE ANÁLISIS DE ENTREVISTA | |
|---|---|
| **ANÁLISIS DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DEL ESTADO COLOMBIANO FRENTE A LOS CRITERIOS DE EDADES CON RELACIÓN AL ACCESO LABORAL EN EL SECTOR PRIVADO** | |
| **ENTREVISTA FÍSICA SENA BOLSA DE EMPLEO** | |
| **1)** Que tan importante ha sido para el SENA la generación de empleo con la ley 1429 del 2010. | |
| **CATEGORÍA: TENDENCIAS DEL DERECHO LABORAL** | **DIMENSIÓN: ENTREVISTA** |
| **RESPUESTA A LAS PREGUNTAS** | **INTERPRETACIÓN A LAS RESPUESTAS** |
| Muy buenos días Natalia mi nombre es FANNY SUÁREZ VILLAMIZAR yo soy profesional de la agencia pública de empleo en cuanto a su pregunta, para el SENA ha sido muy importante apoyar las políticas públicas que genera el gobierno nacional para apoyar la generación de empleo, aunque directamente del SENA no se genera empleo, lo que hacemos es apoyar los programas para que las personas se capaciten y puedan obtener un perfil ocupacional adecuado para que pueda aplicar a los empleos que ofrece el sector productivo que genera el sector productivo, igualmente con estas capacitaciones las personas pueden también optar a ser emprendedores, ósea fomentar su propia unidad productiva o negocio, también buscamos que las personas certifiquen las competencias laborales que tienen porque algunas veces las personas saben un oficio , obtenido la experiencia pero no han pasado por un aula de formación, entonces el SENA lo que hace es evaluarlos y certificarlos, entonces de las políticas públicas que genera el gobierno apoyamos en este momento una política que está dentro del plan estratégico del ministerio de trabajo que dice que ver el empleo como un servicio público de manera que puedan acceder a el todas las personas, entonces por eso es que se tiene el servicio público de empleo del cual la agencia pública de empleo hace parte o es un operador , entonces de esta forma considero que si el SENA a estado apoyando siempre los programas de generación de empleo para todas las personas en general sin distinción de sexo su raza, condición social o | El SENA cumple con l función de apoyar los programas para que las personas puedan certificar sus competencias y asi tenga la facilidad de acceder a un empleo justo, por lo tanto el Sena indirectamente contribuye a la generación de empleo mediante políticas públicas de ver el empleo como un servicio publico |

| | |
|---|---|
| estrato. | |
| **2).** Se ve reflejado que las empresas de la ciudad de Cúcuta se han acogido a la ley 1429 del 2010 y generen empleo | |
| **CATEGORÍA: TENDENCIAS DEL DERECHO LABORAL** | **DIMENSIÓN: ENTREVISTA** |
| El sector productivo o económico de la ciudad de Cúcuta, pues se basa más que todo en el sector comercio es el que mayor empleo genera en todas sus ocupaciones, vendedores, asesores comerciales, impulsadores, conductores, también el sector de la construcción en los últimos tiempos ha generado gran cantidad de empleo con las vías de cuarta generación como la carretera pamplona a Bucaramanga y últimamente proyecto de la carretera Cúcuta a pamplona, así como los proyectos habitacionales de los estratos 1 y 2de viviendas de interés social, esos proyectos también han jalonado bastante la generación de empleo en la ciudad, aunque la ciudad ocupa el segundo puesto en la tasa de desempleo a nivel nacional, pues de todas formas los empleadores o generadores de empleo en la región han estado siempre pendientes de pues colocar en la región la mayor cantidad de empleos posibles, para que las personas que lo están buscando se ubiquen y ellos pues acuden a los servicios públicos de empleo para que les apoyen en la búsqueda del recurso humano. | Existen proyectos que han jalonado bastante la generación de empleo en la ciudad, aunque la ciudad ocupa el segundo puesto en la tasa de desempleo a nivel nacional, de todas formas los empleadores o generadores de empleo en la región han estado siempre pendientes de colocar en la región la mayor cantidad de empleos posibles, y así las personas puedan obtener un empleo y apoyar más al recurso humano. |
| **3).** Cree usted que las empresas son más incluyentes con los jóvenes en relación con las personas adultas. | |
| **CATEGORÍA: TENDENCIAS DEL DERECHO LABORAL** | **DIMENSIÓN: ENTREVISTA** |
| Los empresarios pues siempre son muy dados a estipular unas condiciones para la selección del recurso humano que requieren en sus empresas y pues así uno o las empresas sepan que existe una ley que prohíbe la discriminación sexo por edad por raza por todas las variables que puedan ocasionar diferencias en las personas, los empresarios igualmente son autónomos para decidir a quién seleccionan y a quien no, y atreves de los servicios públicos de empleo solamente hacemos la intermediación laboral de | Dentro del aplicativo de la agencia pública del SENA no restringe la edad, no restringe el sexo, ni ninguna otra variable, las personas se postulan pero son las empresas las que directamente hacen el proceso de selección, son las que al final deciden a quien seleccionan y vinculan a la empresa, pero si se evidencia que los empresarios son dados a seleccionar personas de un rango de edad más o menos de los 22 a los 35 años, podemos observar que los jóvenes de los 18 a los 22 quedan excluidos de |

| | |
|---|---|
| acuerdo a las condiciones que los empresarios nos colocan, dentro de nuestro aplicativo de la agencia pública del SENA no restringe la edad, no restringe el sexo, ni ninguna otra variable, entonces las personas si se pueden postular pero pues son las empresas las que directamente hacen el proceso de selección, y son ellas las que al final deciden a quien seleccionan y vinculan a la empresa, pero si se evidencia que los empresarios son dados a seleccionar personas de un rango de edad más o menos de los 22 a los 35 años, entonces hay observamos que los jóvenes de los 18 a los 22 quedan excluidos de esos procesos porque no tienen la experiencia que exigen las empresas, y los mayores de 35 años que tienen las experiencia las empresas los excluyen por la edad, entonces los empresarios no aprovechan esas personas que ya han tenido un recorrido laboral y una experiencia para que pongan al servicio de las empresas el conocimiento ya adquirido, entonces ellos se rigen por la edad, es como una contravía en relación con la ley de pensión, las pensiones, las edades van aumentando para pensionarse pero no le dan las oportunidades a las personas que con una edad considerable puedan aplicar a unos empleos donde no pasan en países europeos donde la experiencia si se valora y las edades de las personas ,el conocimiento todo el bagaje adquirido si se le da valor, entonces en esos países subdesarrollados de américa latina no se considera de igual forma esa riqueza adquirida por parte de las personas. | esos procesos de selección porque no tienen la experiencia que exigen las empresas, y los mayores de 35 años que tienen las experiencia, las empresas los excluyen por la edad. |
| **4).**Para usted que perspectiva se muestra en cuanto a la desigualdad en la generación de empleo entre personas mayores de 40 años y menores de 30 años en las empresas, ¿hay desigualdad? | |
| **CATEGORÍA: TENDENCIAS DEL DERECHO LABORAL** | **DIMENSIÓN: ENTREVISTA** |
| Si claro que si hay desigualdad porque el sector empresarial aprecian más personas con un rango de edad que hace que algunos rangos de edad queden excluidos como lo decía anteriormente los que son jóvenes y los mayores y adultos mayores después de los 35 años ya no son tenidos en cuenta, entonces siempre el gobierno ha tratado de expedir leyes que faciliten | Si hay desigualdad ya que en el sector empresarial los jóvenes, los adultos mayores después de los 35 años ya no se tienen en cuenta, el gobierno siempre a expedido leyes con motivación, brindando unos beneficios para que las empresas contraten a personas de determinado rango de edad, pero en realidad deberían existir leyes que obligaran, que |

| | |
|---|---|
| que las empresas se motiven a que vinculen personas en determinados rangos de edad pero como no existe la obligatoriedad ósea solamente las leyes lo estipulan y dan unos beneficios, para que las personas contraten este recurso humano pero las empresas pues son independientes, autónomas para acogerse a estos disposiciones o leyes o no acogerse, diferente fuera que hubieran leyes que obligaran a que los empresarios tuvieran en cuenta dentro de sus nóminas, personal considerado, porque pues son excluidos en os procesos de selección, entonces faltaría eso porque estamos acostumbrados a que nos obliguen, nos sancionen si no hacemos algo, entonces eso es lo que pienso desde mi concepto personal y de lo que he vivido a lo largo de la experiencia obtenida en la atención a la demanda y a la oferta laboral. | sancionaran, para que los empresarios tuvieran en cuenta dentro de sus nóminas, un personal considerado. |
| **5).**Cree que es importante que se implementen leyes que incluyan a todas las personas por igual | |
| **CATEGORÍA: TENDENCIAS DEL DERECHO LABORAL** | **DIMENSIÓN: ENTREVISTA** |
| Si yo creo que si es importante que se implementen leyes, que el congreso desarrollen leyes que incluyan a todas las personas por igual, que no tengan en cuenta las edades, porque últimamente ha habido unas leyes o unas políticas como la de los 40 mil primeros empleos que da oportunidad a los empresarios a que vinculen personas entre 18 y 28 años de edad, pues no se han visto leyes o políticas que apoyen a las personas que superen los 35 años que son personas que también están en dificultad de ser vinculadas entonces yo considero que deberían haber leyes para estas personas. | Si yo creo que si es importante que se implementen leyes, que el congreso desarrollen leyes que incluyan a todas las personas por igual, que no tengan en cuenta las edades |

# 4 . RESULTADOS

Se procede a crear por medio de los resultados percibidos desde la matriz de análisis de políticas públicas sobre la necesidad que tienen las personas de acceder a un trabajo digno y justo sin restricciones a los criterios de edad para determinar el.

## 4.1 Cumplimiento del acceso laboral frente a los criterios de edad en el ordenamiento jurídico colombiano

Las políticas públicas de la ley 1429 de 2010 y el decreto ley 1780 de 2016, Mediante la realización de la matriz se determinaron los aspectos positivos y negativos de las leyes anteriormente anunciadas y establecieron quienes están más beneficiados dentro de los criterios de edad y así dar una descripción más completa del objetivo principal de la impulsión de estas leyes.

Referente a la ley 1429 de 2010, el objetivo principal del estado para implementar esta ley es la formalización y la generación de empleo, con el fin de generar incentivos a la formalización en las etapas iniciales de la creación de empresas; de tal manera que aumenten los beneficios y disminuyan los costos tributarios de las empresas.

Analizando el objeto de esta ley se determinó aspectos positivos para las empresas y para los beneficiados que buscan el acceso a un trabajo estable, dentro de los aspectos positivos definidos están:

1. Todas estas pequeñas empresas tienen el beneficio de los pagos en progresividad del impuesto de renta y complementario durante los primeros cinco años desde el momento de su formalización; en el parágrafo segundo del artículo 4 de la Ley establece el beneficio de la retención en la fuente donde no serán objeto de retención en la fuente en los cinco primeros años grabables a partir del inicio de su actividad económica, y los diez primeros

años para los titulares del parágrafo 1 del artículo 4.además no estarán sometidos a la renta presuntiva por los mismos años en la progresividad del Impuesto de renta.

2. también podrán aplazar el beneficio del pago progresivo del impuesto de renta hasta el año siguiente sin que se exceda de los primeros cinco o diez años a la siguiente fecha de su constitución.

Y dentro de los aspectos negativos se referencian:

1. comprobar ante el agente retenedor la calidad de beneficiario de la Ley mediante el respectivo certificado de la cámara de comercio.

2. no pueden acceder a los beneficios de progresividad para aquellas pequeñas empresas formalizadas por primera vez que tengan el mismo objeto social, actividad, la nómina o los establecimiento de comercios ni los activos que contribuyan al desarrollo del objeto social, sean los mismos de una empresa que haya sido liquidado después de entrar en vigencia de la Ley.

Se evidencia en esta ley que hay una desigualdad frente a los criterios de edad, beneficiando más al sector de los jóvenes, a diferencia de los que no están dentro del criterio de edad que la ley estipula, lo cual cumple con el objeto de la ley, pero deja por fuera un derecho fundamental, como lo es el derecho a la igualdad, la cual dice que no son beneficiarias ningunas de las personas que no se encuentren señaladas en la ley, o con personas mayores de 29 años que no se encuentre en situación de desplazamiento, o por proceso de reintegración, o en condición de discapacidad, o personas cabezas de familia, o los niveles uno y dos del Sisbén y mujeres de más de 40 años que tengan un años sin estar laborando.

En materia de acceso laboral es muy discriminatoria porque reconoce a un sector más beneficiado de la población, pero genera un problema de desigualdad entre las personas que no se encuentra dentro de estos rangos estipulados por la ley, la falta de

estudio de las políticas públicas por parte del estado no deja ver vacío que hay referente a centrarse en la población en general que es la que se debe beneficiar mas ya que es obligación del estado suplir las necesidades básicas de estas y no de las empresas ya que buscan aumentar más sus patrimonio económico.

Referente al decreto ley 1780 del 2 de mayo de 2016, el objetivo principal del estado para implementar esta ley es darle continuidad a la ley 1429 en cuanto a las empresas que hayan crecido y tengan más de 50 empleados se continua con los incentivos tributarios para la formalización y la generación de empleo, con el fin de generar un ambiente de fortaleza y que puedan crecer en instalaciones y empleados pero con el inconveniente de la no inclusión de todos los criterios de edades.

El cual el objeto de esta ley determino que los aspectos positivos impulsar la generación de empleo para los jóvenes entre 18 y 28 años de edad, sentando las bases institucionales para el diseño y ejecución de políticas de empleo, emprendimiento y la creación de nuevas empresas jóvenes, junto con la promoción de mecanismos que impacten positivamente en la vinculación laboral con enfoque diferencial. Para este grupo poblacional en Colombia, en el entendido “ POR MEDIO DE LA CUAL SE PROMUEVE EL EMPLEO Y EL EMPRENDIMIENTO JUVENIL, SE GENERAN MEDIDAS PARA SUPERAR BARRERAS DE ACCESO AL MERCADO LABORAL DE TRABAJO Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”.

En este entendido se estimula el ingreso de la población joven al mercado laboral, con todas las garantías que genera un trabajo, y así empezar a darle una inclusión a las personas, que estén dentro de estas empresas las cuales son obligadas a realizar todas las contribuciones de nómina, como el pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y cumplir con las obligaciones tributarias, y que están dentro de estos criterios de edades, dejando por fuera las personas que no cumplen con los márgenes establecidos, sin que les den la oportunidad de ingresar también a estos sistemas de seguridad social.

Esta ley muestra unos requisitos que deben cumplir las empresas como la de que la empresa debe cumplir con tener hasta 50 trabajadores y así impulsar a las empresas en la contratación de personal laboral pero con los requisitos de la ley como:

1. Que para jóvenes que tengan entre 18 y 35 años y que creen empresa, la renovación de matrícula mercantil no tiene costo después del primer año de haber inscrito la empresa, y que contraten personal Joven entre 18 y 28 años de edad.

2. Si es persona natural el comerciante debe tener 35 años o menos.

3. Si es persona jurídica la empresa debe tener participación de uno o varios socios o accionistas que tengan hasta 35 años o menos que represente(n) como mínimo la mitad más una de las cuotas, acciones o participaciones en que se divide el capital, los activos no pueden superar los 5.000 salarios mínimos legales mensuales vigentes ($3.447.270.000 Año 2016).

4. Los beneficios de la Ley 1780 no tienen fecha límite y aplica a todos los matriculados que cumplan los requisitos establecidos en la Ley.

Como resultado crea una desigualdad frente a todos los criterios de edades puesto que no se realiza pensando en las necesidades básicas de la población, generando que se estimule la informalidad en sectores que no están previstos en la implementación de las leyes, puesto que las necesidades insatisfechas tienen que ser de una u otra manera satisfechas por la población y que más que en la informalidad esta la salida de esta crisis que se encuentra una persona a la cual una ley le vulnera derechos constitucionales como el de la igualdad o el acceso al trabajo.

Según nos muestra el artículo: “DETERMINANTES DE LA DURACIÓN DEL DESEMPLEO PARA LOS CESANTES MAYORES DE 45 AÑOS EN LAS TRECE ÁREAS METROPOLITANAS DE COLOMBIA DURANTE EL SEGUNDO TRIMESTRE DEL 2013”, donde el principal objeto fue el analizar por medio de un

desarrollo empírico el estudio de cuanto es el tiempo que dura desempleadas las personas mayores de 45 años  en las principales ciudades de Colombia en el 2013, el cual nos dice que las personas con niveles de educación secundaria como también las personas de edad avanzada con mucha experiencia y las mujeres tienden a estar un tiempo más prolongado en el desempleo circunstancia que se afecta con la entrada en vigencia de las leyes 1429 de 2010 y el decreto ley 1780 de 2016,

Dentro de las acciones adelantadas por el estado colombiano para garantizar el acceso labora se encuentra que es precario en el entendido de que no establece todos los criterios de edades para la inclusión al mercado laboral, se basa en criterios de enfoque diferenciales, pues son poblaciones que merecen principal atención, y está bien pero que hay de las personas que son despedidas de un empleo y que no tienen la edad establecida por las políticas públicas para volver al trabajo, o que quieren salir de una empresa para buscar un mejor lugar de trabajo y no pueden puesto que no se les ofrecen otras oportunidades ya que estas vacantes está siendo ocupadas por personas más jóvenes.

La muestra del análisis documental nos permite ampliar de una forma más completa el conocimiento,  para realizar  una comparación entre las políticas públicas y el acceso laboral frente a los criterios de edad en el contexto de las empresas que se benefician de las leyes que promulga el estado, pues este busca es el incremento de la economía en la región vulnerando el derecho al trabajo por faltas de garantías laborales estipuladas en las políticas públicas  pues es el fin principal del estado, satisfacer las necesidades básicas de sus ciudadanos.

Esto indica que se debe replantear la forma de estudio para la participación de todos los actores laborales que quieran entrar  en el impulso de la economía de la región por medio de su contribución  generar un ambiente de inclusión sin que se vulnere derechos fundamentales como el de la igualdad y no mostrar que el desempeño del mercado de trabajo es un elemento clave del éxito y bienestar de una sociedad. Por ello, para empleadores, empleados, desempleados, personas inactivas y gestores de la política pública es importante continuar con el proceso de aprendizaje sobre su funcionamiento.

Lo anterior muestra que el objetivo específico enunciado está dentro de un marco de desigualdad frente a los criterios de edad puesto que no se estudia a fondo a la comunidad, que es apta para el trabajo y que quiere participar en el mercado laboral, lo cual concluye que el problema es la falta de un estudio específico de la población para suplir las necesidades básicas por medio de políticas públicas que garanticen la inclusión al mercado laboral frente a todo los criterios de edad.

A continuación de desarrolla los resultados obtenidos para el segundo objetivo específico el cual dice:

## 4.2 Caracterizar el acceso laboral frente a los criterios de edad por parte de las empresas de la región en el ordenamiento jurídico colombiano.

Se utiliza el método estructurado de la entrevista ya que este método pretende enfrentar el contexto laboral por parte de las empresas privadas para determinar si los criterios de edad juegan un papel importante en la inclusión laboral, teniendo en cuenta el desarrollo de la investigación muestra que las políticas públicas no cuentan con un amplio margen de empleabilidad para garantizar el derecho a la igualdad, y obtener directamente información mediante las opiniones principales de los actores del mercado laboral en la región como lo son el SENA, el HOSPITAL EREZMO MEOZ y la CAMARA DE COMERCIO DE LA CIUDAD DE CUCUTA, con el objetivo de identificar cuáles son los criterios que tienen en cuenta los actores principales en la contratación de personal de trabajo en el momento de acogerse a la ley de “MI PRIMER EMPLEO”, LEY 1429 DE 2010, teniendo en cuenta que al momento de la contratación de personal se clasifica según la ley y se discrimina según la edad y tener en cuenta el margen de aplicación.

Los informantes a los que se les realizo las entrevistas avalada por la universidad Simón Bolívar accedieron a dar el punto de vista que se refleja en las empresas la implementación de la ley 1429 de 2010 entrevistas realizadas por la estudiante NATALIA ANDREA MONTAÑO OCHOA y como se muestra en las entrevistas estructuradas, las opiniones claras de los diferentes actores principales para determinar las medidas en un contexto social con relación al contexto socioeconómico.

A continuación se muestra la entrevista realizada al HOSPITAL ERAZMO MEOZ de la ciudad de Cúcuta por medio de una matriz de entrevista en el cual se encuentran las respuestas y diferentes posiciones frente a los criterios de edades en el momento de acogerse a la ley 1429 de 2010.

Es importante resaltar que el HOSPITAL ERASMO MEOZ es una entidad social del estado, no es empresa particular, pero determina en cuanto conocimiento del personal de contratación, aspectos claves para la inclusión de personal en la empresa, y da su opinión sobre las falencias que tiene la ley 1429 de 2010 en cuanto a la vulneración al derecho de la igualdad.

En cuanto en la entrevista se hace referencia al principal propósito de la ley 1429 del 2010 en relación a la generación de empleo y en la formalización del mismo, ya que en Colombia, y en la ciudad de Cúcuta principalmente se genera mucho empleo informal, pero por medio de esta norma podemos asegurar que el estado quiere generar empleo a través de la formación de nuevas empresas, tratar de formalizar el empleo en cuestión a la falta de oferta laboral, ya que por la falta de empresas que ofrecen al mercado laboral un sinnúmero de oportunidades el cual puedan ingresar las futuras generaciones y las futuras poblaciones laborales, el gobierno como tal quiere generar nuevas empresas, procurar que las personas naturales que viven en Colombia se enfoquen en las personas jóvenes para que tengan un estímulo y una motivación para generar microempresas, ya que a través de las microempresas se pueden comenzar a generar nuevos empleos.

Siendo las personas jóvenes las que tienen mayor oportunidad de empleo porque son las nuevas generaciones, en cuanto una mujer o un hombre que supera los 35 años, se consideran para las empresas, que son personas mayores para el mercado laboral, lo cual el mercado laboral busca contratar a las nuevas generaciones.

Ya que si, en cualquier entidad pública como privada, al presentarse dos aspirantes con los mismos perfiles pero con diferencia de edad siempre se dará preferencia al de

menor edad ya que en situaciones influyen con el régimen pensional y con el régimen salarial de las entidades, por lo tanto se considera de manera esencial y fundamental, que el estado cada vez incrementa más la edad para pensionarse, tanto hombres como mueres, en el entendido de esta razón se genera una limitante para que las nuevas generaciones ingresen al mercado laboral, por tanto al dar preferencia a los más jóvenes no se refleja una igualdad de condiciones laborales a las personas independientemente de la edad mayor o la edad que tengan.

A continuación se realizó la segunda entrevista a la señora FANNY SUAREZ VILLAMIZAR avalada por la universidad Simón Bolívar medio por el cual accedieron a dar el punto de vista que se refleja en las empresas la implementación de la ley 1429 de 2010 entrevistas realizadas por la estudiante NATALIA ANDREA MONTAÑO OCHOA y como se muestra en las entrevistas estructuradas, las opiniones claras de los diferentes actores principales para determinar las medidas en un contexto social con relación al contexto socioeconómico.

La cual considera que el SENA a estado apoyando siempre los programas de generación de empleo para todas las personas en general sin distinción de sexo su raza, condición social o estrato, de las políticas públicas que genera el gobierno apoyamos en este momento una política que está dentro del plan estratégico del ministerio de trabajo que dice que ver el empleo como un servicio público de manera que puedan acceder todas las personas.

Se puede decir que dentro del aplicativo de la agencia pública del SENA no restringe la edad, no restringe el sexo, ni ninguna otra variable, las personas se postulan pero son las empresas las que directamente hacen el proceso de selección, son las que al final deciden a quien seleccionan y vinculan a la empresa, lo cual se evidencia que los empresarios son dados a seleccionar personas de un rango de edad más o menos de los 22 a los 35 años, y se puede observar que los jóvenes de los 18 a los 22 quedan excluidos de esos procesos de selección porque no tienen la experiencia que exigen las empresas, y los mayores de 35 años que tienen las experiencia, son excluidos por la edad.

A continuación se muestra la entrevista realizada a la señora FANNY SUAREZ VILLAMIZAR QUIEN LABORA EN EL SENA de la ciudad de Cúcuta por medio de una matriz de entrevista en el cual se encuentran las respuestas y diferentes posiciones frente a los criterios de edades en el momento que las empresas son las que determinan quienes son seleccionados para el desarrollo laboral y su opinión frente a la desigualdad frente a los criterios de edad en relación a la ley 1429 de 2010.

Teniendo en cuenta que en Cúcuta se evidencia una falencia en cuanto a la generación de empleo motivo por el cual se encuentra en el segundo lugar a nivel nacional con la tasa de desempleo en un 16,6% y con la participación del SENA en la colocación de la mayor parte de la mano laboral trata de solucionar el déficit que hay por parte de las empresa en la contratación de personal laboral esto resalta de manera representativa el desinterés de los sectores políticos en la búsqueda de soluciones de fondo para combatir dicha crisis en la que agobia la región.

Al tomar como base la que la ley 1429 de 2010 que impulsa el crecimiento económico por la creación de nuevas empresas, las cuales son las principales actoras en la creación y generación de empleo, no se tiene en cuenta que las empresas son generadoras directas de puesto de trabajo y que como son acreedoras de unos beneficios que el estado les otorga cuando estipula la ley, generando un ambiente de desigualdad por parte de estas, ya que las empresas se les hace atractivo ser exoneradas de unos tributos, buscan seleccionar el personal de acuerdo a lo estipulado por las políticas públicas.

A continuación de desarrolla los resultados obtenidos para el tercer objetivo específico el cual dice:

## 4.3 Analizar el derecho a la igualdad a partir de las políticas públicas emitidas por el estado.

para la realización de este objetivo se tiene como referencia la matriz de análisis de políticas públicas en relación con la matriz de análisis de entrevistas para llegar a una conclusión acertada en cuanto a la vulneración del derecho fundamental de la igualdad, dadas en los criterios de edades establecidos por las políticas públicas en cuanto a la creación de empresas y generación de empleo a nivel particular, ya que el estado tiene como principio el crecimiento económico del país, se centra en la mano de obra que está saliendo al mercado laboral puesto que tiene que generar empleo para los jóvenes que está entregando capacitados profesionalmente, y se basa en expedir leyes para que las empresas empiecen a contratar personal que sale recientemente a la vida laboral.

Se tiene como referencia los criterios de edades que son beneficiados por políticas públicas en cuanto a la ley 1429 del 2010 la cual tiene beneficios económicos a las empresas que contraten personal menor de 28 años, a personas con discapacidad, personas en situación de desplazamiento, personas en proceso de reintegración, personas en condición de discapacidad, personas cabeza de familias de los niveles uno y dos del Sistema, creando brechas de desigualdad en cuanto a las garantías tal como lo afirma el ARTICULO 25. “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas” esto obliga al estado colombiano a garantizarle el acceso laboral en condiciones de bienestar y justicia a su población en él.

Para analizar el derecho a la igualdad partiendo de la implementación de las políticas púbicas es imperioso demostrar la garantía estatal referente al acceso laboral, mostrando cual es la percepción de desigualdad que estipulan dentro de estas en cuanto al derecho laboral, y así comprender el grado de responsabilidad estatal para garantizar el derecho fundamental a la igualdad de todos sus individuos lo cual un autor afirma,

> la existencia de un conjunto conformado por uno o varios objetivos colectivos considerados necesarios o deseables y por medios y acciones que son tratados, por lo menos parcialmente, por una institución u organización gubernamental con la

> finalidad de orientar el comportamiento de actores individuales o colectivos para modificar una situación percibida como insatisfactoria o problemática" (Roth, 2006, p.27)

y ya que el trabajo en Colombia ha venido sufriendo varias transformaciones en cuanto al acceso laboral, y que las políticas públicas determinan factores de influencie en la población, que se estipulan en relación a la forma en que se implementan, y conforme a que la globalización cumple un factor de importancia en el crecimiento económico, en el entendido que se tiene que se ha transformando los modelos de trabajo desmejorando la calidad de vida de las personas y las dificultades que tiene el estado para garantizar el derecho laboral.

> Además, es relevante y actual por considerarse que por medio del trabajo la persona cumple con su función social y recibe por ello los recursos necesarios o incluso suficientes para su sostenimiento y cuando la fuentes que lo producen se reducen y los mecanismos de subsistencia son innovados, la legislación del trabajo puede tener dificultades para responder en forma adecuada y oportuna. (Bounza, 2010, p.69)

Y que en Colombia se promulga una la Ley 2663 del 5 de agosto de 1950, donde se establece la igualdad laboral en todos los actores que intervienen en ella el estado no es garantista de este derecho constitucional.

El estado en el marco de un estado garantista, tienen la obligación de promulgar políticas públicas que impulsen el acceso laboral a todas las personas sin exclusión alguna, por lo que debe buscar es el bienestar de toda la comunidad y unas de las maneras de realizarlo es implementar programas, proyecto y planes en pro de mejorar la calidad de vida de las personas.

Lo cual establece una discrepancia en cuanto la percepción de las empresas con las necesidades laborales de la población, pues como se determina en las entrevistas, siempre se evidencia un marco de preferencia en cuanto, a los beneficios otorgados por las políticas públicas a las empresas, y las obligaciones del estado para garantizar el acceso a un trabajo en condiciones de igualdad puesto que a las empresas se les reducen los impuestos tributarios, y eso las hace atractivas, ya que contratan por medio de estos lineamentos.

Se trata principalmente de solucionar un factor que influye en el progreso de una región y no deja que avance en el desarrollo económico, ya que se mira a la informalidad de una u otra manera como una barrera para superar, y se crea un medio por el cual el sector informal se legalice, pues es la entrada de impuestos para el estado, y esto genera que el estado cree mecanismos con beneficios de interés para sus ciudadanos y puedan participar en la economía de su región.

Lo relevante de las políticas públicas, son como las interpretan los diferentes actores, pues como lo muestra en la matriz de análisis de entrevista se evidencia que hay entidades que las ven como un factor de impulso en la generación de empresas, ya que por medio de los emprendedores tal como lo dicta la ley 1014 de 2006 en su artículo 1, literal c, define la palabra emprendedor como: “Una manera de pensar y actuar orientada hacia la creación de riqueza. Es una forma de pensar, razonar y actuar centrada en las oportunidades, planteada con visión global y llevada a cabo mediante un liderazgo equilibrado y la gestión de un riesgo calculado, su resultado es la creación de valor que beneficia a la empresa, la economía y la sociedad”, motivo por el cual se fortalece el sector comercial y productivo de la región, defendiendo la capacidad productiva sin importar las afectaciones que conlleva el no tener como base principal el sostenimiento laboral igualitario.

Es importante resaltar como las políticas públicas están diseñadas para el desarrollo económico del estado, sin tener un estudio a fondo de la situación de la sociedad en cuanto al acceso laboral de forma igualitaria, ya que estas ven de una forma obsoleta a la personas de más de 35 años, pues son mayores para el mercado laboral y no generan un incentivo económico en las políticas públicas, ya que los jóvenes son una población en auge de crecimiento, desplazan a las personas con más edad, pues tienen más oportunidad de ingresar al mercado con los beneficios que estipulan las políticas públicas de generación de empleo.

# 5 DISCUSIÓN

## 6.1 Discusión sobre el objetivo específico

Los resultados obtenidos en esta investigación de políticas públicas para promover el acceso laboral en el ámbito particular en Colombia, cuenta con un déficit evaluativo en cuanto la implementación de leyes que aseguren un acceso laboral equitativo sin ninguna discriminación, y en este caso los criterios de edades, es un factor determinante en cuanto accesibilidad a un mercado laboral, ya que está en manos del estado implementarlas para satisfacer necesidades de las personas en cuanto al derecho a tener una educación, trabajo, salud, vivienda, vestuario, alimentación, Se concluye que después de haber aplicados los instrumentos validados matriz de análisis política, entrevistas y matriz de análisis documental de los tratados internacionales, constitución y leyes sobre acceso laboral y políticas públicas, efectivamente existe:

En la actualidad solo dos políticas públicas  en relación al acceso laboral, como son la ley1429 de 2010 y el decreto ley 1780 de 2016, que en primera medida son insuficiente en relación al poco acceso al trabajo de la población colombiana, puesto que son objetivamente impulsadas por el estado para activar el crecimiento económico de la región y ahondar en un mercado globalizado por medio de garantías tributarias creando una fuente de participación del sector privado con mecanismos que puedan desarrollar fuentes de ingresos para la generación de empleo, sin realizar detalladamente el contexto sociológico de la incertidumbre que existe frente al acceso laboral de todas las personas por igual ya que.

> De estos efectos de la globalización en los trabajadores, en el que más se han centrado los esfuerzos es en el de la creación de empleos, para lo cual se han desarrollado diversas estrategias con la idea de que el trabajo es un factor no sólo de realización social sino la fuente de ingresos que define la posibilidad de consumo básico y, por consiguiente, del ejercicio de los derechos fundamentales. (Bouza, 2010, p.77)

Ya que si se analiza detenidamente las estadísticas de desempleo en el país que se disminuye significativamente en la población juvenil teniendo en cuenta una publicación del DANE donde muestra los antecedentes en el registro de la tasa global de participación laboral.

En segunda medida son excluyente porque solo existen políticas públicas para beneficiar a los jóvenes, lo que quiere decir que la ley limita a las personas entre l rango d edad de 30 a 35, que son las que no se benefician con la implementación de políticas que puedan ayudar a que estas personas puedan acceder a la vida laboral con menos dificultad, criterios que se deben analizar por parte de la entidad del estado encargada.

A su vez y como resultado del mandato constitucional, la Ley 152 de 1994 en el artículo 29 señaló que:

> "corresponde al Departamento Nacional de Planeación, en su condición de entidad nacional de planeación, diseñar y organizar los sistemas de evaluación de gestión y de resultados de la administración, tanto en lo relacionado con políticas como con proyectos de inversión, y señalar los responsables, términos y condiciones para realizar la evaluación. Dichos sistemas tendrán en cuenta el cumplimiento de las metas, la cobertura y calidad de los servicios y los costos unitarios, y establecerán los procedimientos y obligaciones para el suministro de la información por parte de las entidades".

Tal como lo afirma sinergia en la guía metodológica para el seguimiento y evaluación de políticas públicas en la página 19 "La formulación estratégica se fundamenta en el marco de generación de valor público, ya que, parte de la identificación de una situación socioeconómica que se debe intervenir, lo que permitirá identificar la condición de interés, su objetivo asociado y, con base en éste, la cadena de valor de la política pública".

# 7. CONCLUSIONES

La investigación permitió concluir que las políticas públicas en referencia al acceso laboral son insuficientes ya que en Colombia, estas determinaciones estatales benefician a determinadas personas en rango de edades, lo cual excluyen a los adultos, en donde las empresas buscas disminuir los costos de operación y una forma de hacerlo es contratando a jóvenes por motivo de que este conjunto de programas disminuyen los costos tributarios y les permiten a las empresas aumentar su capital financiero.

Encontramos que se vulneran los derechos fundamentales de las personas en rango de edad de 30 a 35 años, por cuanto no tener acceso al trabajo le es casi imposible satisfacer sus necesidades básicas como ser humano, teniendo que acudir antes la informalidad para obtener ingresos y así garantizar su subsistencia.

Se avizora que el artículo 13 de la constitución política, derecho fundamental a la igualdad se encuentra completamente vulnerado, por cuanto los planes, programas y proyectos que existen en la actualidad se han realizado para beneficio laboral de las personas jóvenes y en cuanto a la población adulta no existen políticas públicas lo que genera evidentemente un desequilibrio labora, por cuanto nuestra constitución raza,

> 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. (C.P Colombia, art 13).

Se observó que el estado no está cumpliendo a cabalidad lo preceptuado, en el artículo 53, pues en el establece que todos las personas tienen igualdad de oportunidades en aras de acceder al mercado laboral.

Se percibió que el estado no ha ratificado el convenio internacional, referente a las políticas públicas y social, sobre generación de empleo, por lo que no hace parte del bloque constitucional, esto muestra que no existe seguridad jurídica y por ende la población involucrada en esto no encuentra un mecanismo legal a cual acudir en aras de satisfacer sus derechos y necesidades.

# 8 RECOMENDACIONES

Se debe iniciar con impulsar la ratificación del Convenio 122 sobre la política del empleo, 1964 de la OIT (Organización Internacional de Trabajo), convenio que busca estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema del desempleo y del subempleo, todo Miembro deberá formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido.

Así mismo impulsar la ratificación convenio es el C117 sobre política social ( normas y objetivos básicos ) de 1962 de la OIT (Organización Internacional de Trabajo) convenio que en su artículo 14 en el literal 1, se trata de los fines de la política social, deberá ser el de suprimir toda discriminación entre los trabajadores fundada en motivos de raza, color, sexo, credo, asociación a una tribu o afiliación a un sindicato, y que debería hacerse todo lo posible, por medio de disposiciones apropiadas de carácter internacional, regional o nacional, para fomentar el mejoramiento de la salud pública, la vivienda, la alimentación, la instrucción pública, el bienestar de los niños, la situación de las mujeres, las condiciones de trabajo, la remuneración de los asalariados y de los productores independientes, la protección de los trabajadores migrantes, la seguridad social, el funcionamiento de los servicios públicos y la producción en general, esto par que la población tenga más apoyo internacional en cuanto a la garantía del derecho al trabajo.

Que el estado en conjunto con el sector privado implementen estrategias que le permitan capacitar a las persona adultas para que tengan más facilidad de acceder a la vida laboral y así no puedan competir en un país donde existe poca oportunidad laboral.

El estado debería buscar estrategia con el sector productivo para la generación de pequeñas y medianas empresas para la impulsión de generación de empleo para logra disminuir el nivel de informalidad que hay en el país y las persona tenga un empleo digno y estable.

# 9 . REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

William Guillermo Jiménez Benítez, A. Cesar Alejandro Ramírez Chaparro. (2008). Gobierno y Políticas Publicas. Escuela Superior de Administración Pública. Bogotá D.C. Recuperado de

MEJÍA JIMÉNEZ JULIANA, A. (2012). Modelos de implementación de las políticas públicas en Colombia y su impacto en el bienestar social. Universidad Pontificia Bolivariana, Medellín-Colombia. Recuperado de

André-Noël Roth Deubel. Políticas públicas: formulación, implementación y evaluación, tercera reimpresión, Bogotá, Ediciones Aurora, 2006.

Álvarez, C. Baquero, N. y Farné, S. (2011). ¿La ley 1429 del 2010 ha formalizado el empleo en Colombia? Boletín del observatorio del mercado de trabajo y la seguridad social. Universidad Externado de Colombia. Bogotá, Colombia.

Ávila, A. Méndez, G. y López, M. (2011). Dinámica del mercado laboral colombiano: un análisis de políticas de empleo aplicando dinámica de sistemas. Banco de la República. Bogotá, Colombia.

Jorge Martínez Rodríguez, (2011). Métodos De Investigación Cualitativa. Revista de la Corporación Internacional para el Desarrollo Educativo Bogotá – Colombia.

Roberto Hernandez Sampieri, Carlos Fernandez Collado, Pilar Baptista Lucio, (2006).metodologia de la investigación, cuarta edición. McGraw-Hili _ Interamericana. Mexico, D. F.

Sinergia Dirección de Seguimiento y Evaluación de Políticas Públicas (2014) guía metodológica para el seguimiento y evaluación de políticas públicas DPN

# 10 . ANEXOS

1. CUADRO DE CATEGORIZACIÓN

| OBJETIVO GENERAL | OBJETIVOS ESPECIFICOS | CATEGORIA | DIMENSION | FUENTE | INSTRUMENTO |
|---|---|---|---|---|---|
| **Analizar las políticas públicas del estado colombiano frente a los criterios de edades con relación al acceso laboral en el sector privado.** | 1. Reconocer las acciones adelantadas por el estado para garantizar el acceso laboral frente a los criterios de edad en el ordenamiento jurídico colombiano. | Factor edad | Cuales políticas vinculan<br><br>De qué manera | políticas Públicas | Matriz<br><br>Análisis de Políticas públicas, y jurídicas |
| | | | | | |
| | 2. Caracterizar las condiciones laborales frente a los criterios de edad en el ordenamiento jurídico colombiano | Condiciones laborales | Participación laboral por edad | Cámara de Comercio<br><br>SENA<br><br>Oficina de Trabajo<br><br>Bolsa de empleo | Entrevista |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 3. Analizar el derecho a la igualdad a partir de las políticas públicas emitidas por el estado | Igualdad laboral | | ley<br><br>políticas Públicas | Matriz<br><br>Análisis de documentos |

## 2. FORMATO DE INSTRUMENTO

**ANÁLISIS DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DEL ESTADO COLOMBIANO FRENTE A LOS CRITERIOS DE EDADES CON RELACION AL ACCESO LABORAL EN EL SECTOR PRIVADO**

Linda Katherin Gómez Sandoval, CC. 1090394546

Natalia Andrea Montaño, CC 1090487264

José David Parra Alvarado, CC.

Objetivo: Caracterizar las condiciones laborales frente a los criterios de edad en el ordenamiento jurídico colombiano

Preguntas para la entrevista.

1) Que tan importante ha sido para el E.S.E HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ la generación de empleo con la ley 1429 del 2010 "mi primer empleo".

2) Se ve reflejado que las empresas de la ciudad de Cúcuta se han acogido a la Ley 1429 del 2010 y generen empleo.

3) Cree usted que las empresas son más incluyentes con los jóvenes en relación con las personas adultas.

4) Para usted ¿qué perspectiva se muestra en cuanto a la desigualdad en la generación de empleo entre personas mayores de 40 años y menores de 30 años en las empresas?. ¿hay desigualdad?

5) Cree que es importante que se implementen leyes que incluyan a todas las personas por igual.

**ANÁLISIS DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DEL ESTADO COLOMBIANO FRENTE A LOS CRITERIOS DE EDADES CON RELACION AL ACCESO LABORAL EN EL SECTOR PRIVADO**

Linda Katherin Gómez Sandoval, CC. 1090394546

Natalia Andrea Montaño, CC 1090487264

José David Parra Alvarado, CC.

Objetivo: Caracterizar las condiciones laborales frente a los criterios de edad en el ordenamiento jurídico colombiano

Preguntas para la entrevista.

1) Que tan importante ha sido para el SENA la generación de empleo con la ley 1429 del 2010 "mi primer empleo".

2) Se ve reflejado que las empresas de la ciudad de Cúcuta se han acogido a la ley 1429 del 2010 y generen empleo.

3) Cree usted que la ley 1429 de 2010 es más incluyente con los jóvenes en relación con las personas adultas.

4) Para usted se muestra la desigualdad frente a las personas adultas por la implementación de la ley 1429 del 2010 en las empresas.

5) Cree que es importante que se implementen leyes que incluyan a todas las personas por igual.

## 3. ACTA DE VALIDACIÓN

**INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**

El instrumento que se presenta es para validar la entrevista dirigida a la BOLSA DE EMPLEO SENA que se aplicará durante el desarrollo de la investigación titulada **ANÁLISIS DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DEL ESTADO COLOMBIANO FRENTE A LOS CRITERIOS DE EDADES CON RELACION AL ACCESO LABORAL EN EL SECTOR PRIVADO.**

Solicitamos de manera respetuosa leer el instrumento y marcar con una equis (x) su criterio en cuanto al aspecto que a continuación se señala:

- Pertinencia: relación estrecha entre la pregunta, los objetivos a lograr y el aspecto o parte del instrumento que se encuentra desarrollado.
- Redacción: interpretación unívoca del enunciado de la pregunta a través de la claridad y precisión en el uso del vocabulario técnico.
- Adecuación: correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.

En la matriz de validación encontrará las preguntas del instrumento (Adjunto instrumento) a cuales debe darle una *apreciación cualitativa* teniendo en cuenta los códigos Bueno (B), Regular (R) y Deficiente (D), los cuales se explican a continuación:

Cuadro 1: Apreciación cualitativa de los códigos.

| CÓDIGO | APRECIACIÓN CUALITATIVA |
|---|---|
| B | BUENO: El criterio se presenta en grado igual o ligeramente superior al mínimo aceptable. |
| R | REGULAR: El criterio no llega al mínimo aceptable pero se acerca a él. |
| D | DEFICIENTE: El criterio está lejos de alcanzar el mínimo aceptable. |

Fuente: Palella y Martins, 2010, p. 162.

**Evaluación de criterios**

| Pregunta | Pertinencia | | | Redacción | | | Adecuación | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | B | R | D | B | R | D | B | R | D |
| 1. Que tan importante ha sido para el SENA la generación de empleo con la ley 1429 del 2010 "mi primer empleo | X | | | X | | | X | | |
| 2. Se ve reflejado que las empresas de la ciudad de Cúcuta se han acogido a la ley 1429 del 2010 y generen empleo. | X | | | X | | | X | | |
| 3. Cree usted que la ley 1429 de 2010 es más incluyente con los jóvenes en relación con las personas adultas | X | | | X | | | X | | |
| 4. Para usted se muestra la desigualdad frente a las personas adultas por la implementación de la ley 1429 del 2010 en las empresas. 5. | X | | | X | | | X | | |
| 6. Cree que es importante que se implementen leyes que | X | | | X | | | X | | |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| incluyan a todas las personas por igual. | | | | | | | | | |

Observaciones y sugerencias:_____

| EVALUADOR |
|---|
| Nombres y Apellidos: LUDY ALEKANDRA MONTAÑEZ GELVEZ |
| Formación Académica: ABOGADA |
| Cargo: DOCENTE |
| Fecha y Hora 12-IX-2017 6:00 P.M |

## ACTA DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS

El docente tutor del proyecto investigativo Doctora LUDY ALEXANDRA MONTAÑES GELVEZ, y el doctor REINALDO GUTIERREZ VELASCO en su calidad de experto disciplinar, se permiten dejar constancia que una vez Evaluados los instrumentos, de la investigación que lleva por título: ANÁLISIS DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DEL ESTADO COLOMBIANO FRENTE A LOS CRITERIOS DE EDADES CON RELACION AL ACCESO LABORAL EN EL SECTOR PRIVADO, de los estudiantes: JOSÈ DAVID PARRA ALVARADO, LINDA KATHERIN GOMEZ SANDOVAL, NATALIA ANDREA MONTAÑO OCHOA, del 10 Nocturno semestre de la Universidad Simón Bolívar, del Programa de Derecho, éstos son pertinentes, válidos y suficientes para recolectar la información requerida en el desarrollo de los objetivos investigativos.

Se validan como instrumentos de este proyecto:

1. ENTREVISTA

En constancia se firma a los 12 días del mes de septiembre del 2017

**Dra. LUDY ALEXANDRA MONTAÑEZ GELVEZ**
**TP. No. 103230 DEL C.S.DE LA J.**
**Experto Disciplinar**

**Dr. REINALDO GUTIERREZ VELASCO**
**TP. No. 76528 DEL C.S.DE LA.J**
**Experto Disciplinar**

## ACTA DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS

El docente tutor del proyecto investigativo Doctora LUDY ALEXANDRA MONTAÑES GELVEZ, y el doctor REINALDO GUTIERREZ VELASCO en su calidad de experto disciplinar, se permiten dejar constancia que una vez Evaluados los instrumentos, de la investigación que lleva por título: ANÁLISIS DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DEL ESTADO COLOMBIANO FRENTE A LOS CRITERIOS DE EDADES CON RELACION AL ACCESO LABORAL EN EL SECTOR PRIVADO, de los estudiantes: JOSÈ DAVID PARRA ALVARADO, LINDA KATHERIN GOMEZ SANDOVAL, NATALIA ANDREA MONTAÑO OCHOA, del 10 Nocturno semestre de la Universidad Simón Bolívar, del Programa de Derecho, éstos son pertinentes, válidos y suficientes para recolectar la información requerida en el desarrollo de los objetivos investigativos.

Se validan como instrumentos de este proyecto:

1. MATRIZ DE ANALISIS DE POLITICAS PUBLICAS

En constancia se firma a los 12 días del mes de septiembre del 2017

**Dra. LUDY ALEXANDRA MONTAÑEZ GELVEZ**
**TP. No. 103230 DEL C.S.DE LA J.**
**Experto Disciplinar**

**Dr. REINALDO GUTIERREZ VELASCO**
**TP. No. 76528 DEL C.S.DE LA.J**
**Experto Disciplinar**

San José de Cúcuta 13 de Septiembre de 2017

Señores

SENA CÙCUTA

BOLSA DE EMPLEO

José David Parra Alvarado, Linda Katherine Gómez Sandoval, Natalia Andrea Montaño Ochoa, mayores de edad, con domicilio en esta ciudad, identificados como aparecen al pie de nuestras correspondientes firmas, en calidad de estudiantes de 10 semestre del Programa de Derecho de la Universidad Simón Bolívar sede Cúcuta, respetuosamente le solicitamos información acerca de cuantos jóvenes y adultos han ingresado a laborar en las empresas por medio de la bolsa de empleo y cuantos han sido beneficiadas por la ley 1429 del 2010, " mi primer empleo".

Les manifestamos que esa información es para uso solamente académico toda vez que estamos adelantando nuestro proyecto de grado el cual se denomina: " ANÁLISIS DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DEL ESTADO COLOMBIANO FRENTE A LOS CRITERIOS DE EDADES CON RELACION AL ACCESO LABORAL EN EL SECTOR PRIVADO " Y por lo tanto es muy importante tener esa información.

José David Parra Alvarado

Código: 20131218598
Cedula: 88234418

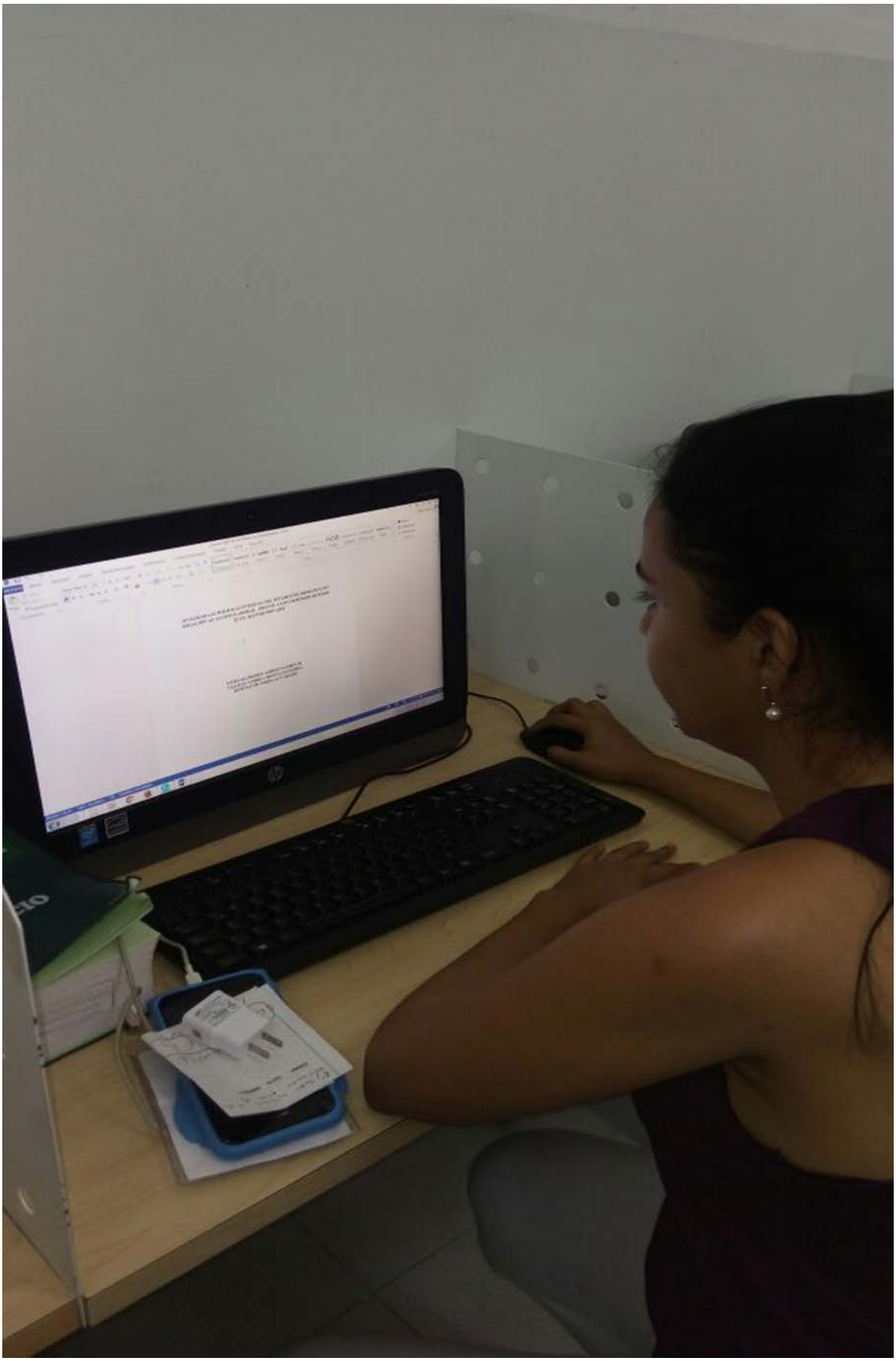
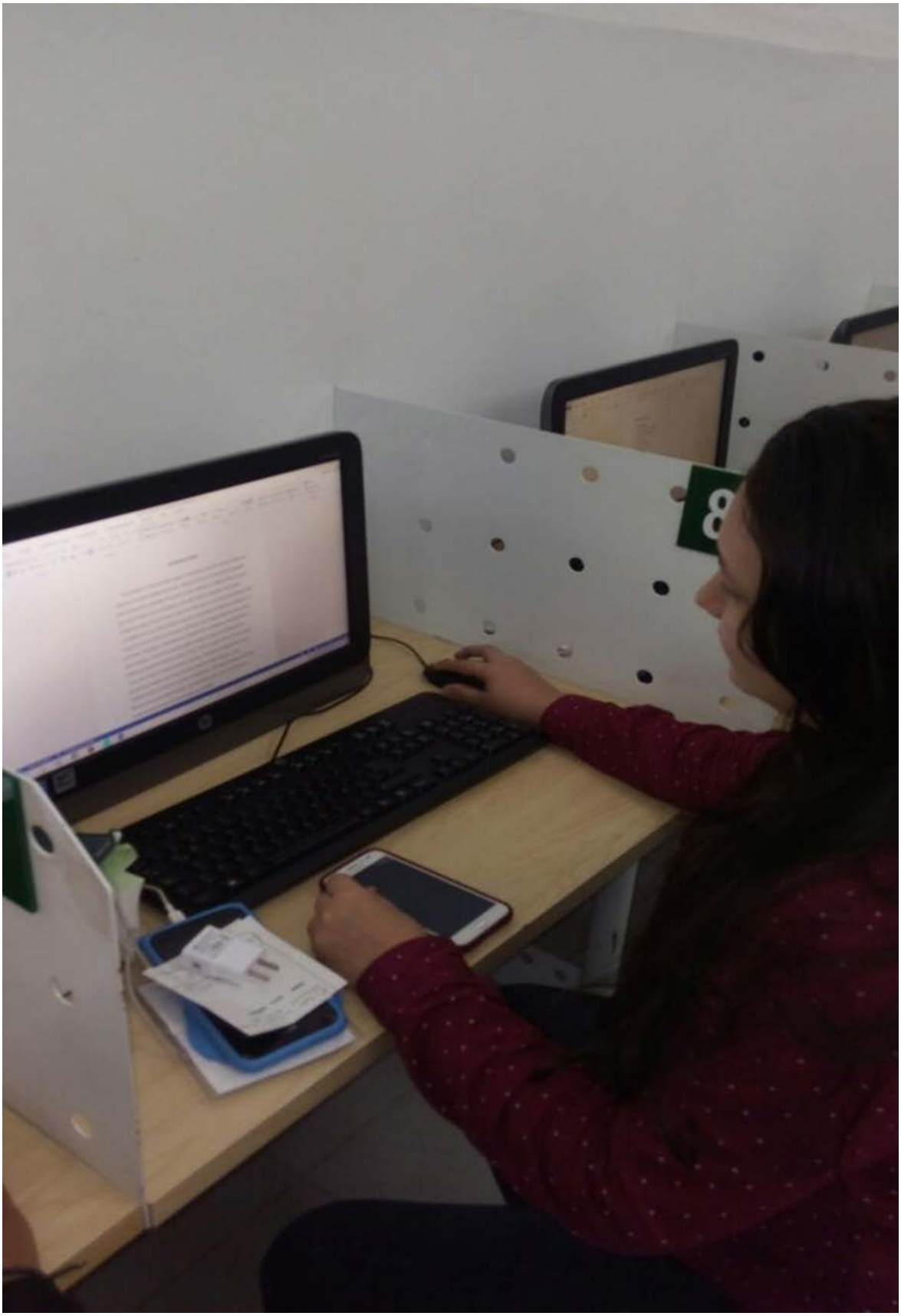
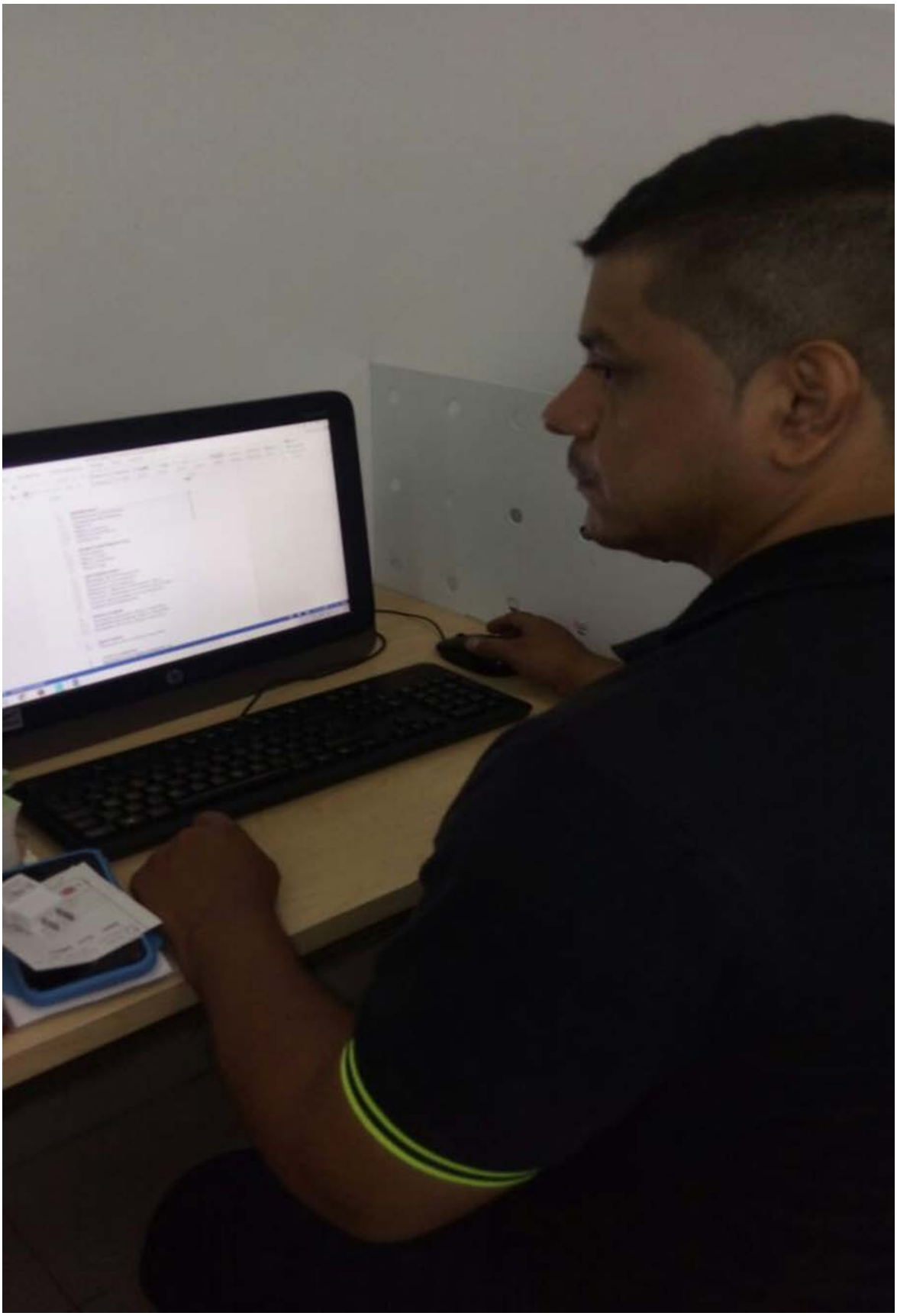
Natalia Andrea Montaño Ochoa

Códigos: 20131218274
Cedula: 1090487264

Linda Katherine Gómez Sandoval

Linda K Gómez

Código: 20131218598
Cedula: 1090394546

4. INSTRUMENTOS APLICADOS

5. EVIDENCIA DE CAMPO