

**Análisis de la brecha salarial de género en el Departamento del Meta caso  
Villavicencio durante el año 2022**

Autores

Gonzalez Barrios Jhon Henry



Escuela Superior de Administración Pública

Cetap Villavicencio / Meta

Formulación de monografía

Director de monografía

Ospina Elvia Nancy

**Tabla de contenido**

Resumen.....	2
Abstract.....	3
Introducción.....	4
Planteamiento del problema.....	6
Justificación.....	8
Objetivos.....	10
Objetivo general.....	
Objetivo específico.....	
Marco teórico.....	11
Marco Normativo.....	16
Metodología.....	21
Resultados.....	25
Conclusiones.....	39
Recomendaciones.....	42
Cronograma de desarrollo de monografía.....	44
Referencias.....	45
Índice de Apéndices.....	49

## Resumen

La brecha salarial de género es el resultado de la diferencia existente entre un hombre y una mujer referente al salario, en esta monografía se lleva a cabo una investigación la cual busca identificar la evidencia empírica que respalda la existencia de la brecha salarial de género en el Municipio de Villavicencio durante el año 2022, lo anterior es posible con respaldo teóricamente por parte del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), así mismo, esta monografía se lleva a cabo por medio de una investigación cuantitativa donde, por medio de una población que hace parte de la rama de actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos, con una muestra de 40 personas donde, 20 son hombres y 20 mujeres, con el fin de dar respuesta por medio de lo empírico a lo teórico a través de un análisis descriptivo que se lleva a cabo a través de una encuesta estructurada con preguntas de opción múltiple con selección única y dicotómicas , encontrando como resultado que, la brecha salarial de género afecta de manera significativa a los hombres pero, en comparación con lo que se evidencia estadísticamente dado por parte de las conclusiones teóricas como empíricas, las mujeres son mayormente más vulnerables, sin olvidar que, en retrospectiva influye de manera significativa variables económicas y sociales, como se evidencio en la encuesta la cual permitió ver el panorama en la ciudad de Villavicencio.

**Palabras Claves:** Brecha de género, mujer, brecha salarial, brecha y desigualdad.

### **Abstract**

The gender wage gap is the result of the existing difference between a man and a woman regarding salary, the gender wage gap where, it is sought to identify the empirical evidence that supports the existence of the gender wage gap in the Municipality of Villavicencio during the year 2022, The above is possible with theoretical support from the National Administrative Department of Statistics (DANE), likewise, this monograph is carried out through a quantitative research where, through a population that is part of the branch of professional, scientific, technical activities and administrative services, with a sample of 40 people where, 20 are men and 20 are women, The aim is to give an empirical answer to the theoretical through a descriptive analysis that is carried out through a structured survey with multiple choice questions with single selection and dichotomous, finding as a result that the gender wage gap significantly affects men but, compared to what is statistically evidenced by the theoretical and empirical conclusions, women are more vulnerable, without forgetting that, in retrospect, economic and social variables have a significant influence, as evidenced in the survey, which allowed us to see the panorama in the city of Villavicencio.

**Key words:** Gender gap, women, wage gap, gender gap and inequality, gender equality.

## Introducción

Para dar inicio al tema a tratar, es imperativo llevar a cabo una contextualización frente a ¿Qué es una brecha salarial?, Por ende, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), (2019), define como brecha salarial a la diferencia en el resultado remunerado laboral recibido por la mujer y el hombre, entendiendo así que, se tiene en cuenta el género (P. 11). Claro lo anterior, es imperativo tener en cuenta ¿Qué es el salario? Siendo este definido según el DANE como un “elemento esencial de la relación del trabajo, el cual es remunerado puesto a que es una obligación el retribuir al trabajador por su prestación” (Pp. 215, 216). Dando así a entender que, la brecha de género o diferencia salarial del género es la diferencia existente entre mujer y hombre y la causante de esa ruptura, puesto a que esta tiene una base arraigada en la desigualdad que, forma y se expresa como discriminación (DANE, 2019).

Así mismo, es relevante mencionar que, la brecha salarial entre hombre y mujeres se calcula sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores y, para ello se tienen en cuenta diversas investigaciones realizadas por el DANE, la cual es la entidad que asume la responsabilidad de llevar a cabo informes estadísticos que permitan a la comunidad conocer dichos datos y ofreciendo así indicadores que ayudan a categorizar en áreas la sociedad, economía y territorio, sin olvidar que, la brecha salarial es una problemática a nivel mundial que trae gran impacto tanto en hombres como en mujeres y, se debe a distintas causas, tales como: Formación académica, experiencia laboral, estereotipos de género, preferencias a la hora de la contratación, constructo social, entre otros aspectos que influyen (DANE, 2019).

Por otro lado, con el fin de tener una muestra o población determinada dentro del sector seleccionado, se llevó a cabo, por medio de los documentos extraídos del DANE, un análisis donde, se tendrá en cuenta las ramas de actividad las cuales se dividen en catorce y, tiene en cuenta diversos factores, desde el ingreso promedio, por hora, hasta el número de personas, todo esto abordando dos muestras, hombres y mujeres por sexo al nacer, cabe mencionar que, de estas catorce ramas, serán elegidas las ramas que favorezcan la viabilidad del estudio con el fin de dar cumplimiento a los objetivos de la investigación (DANE, 2022).

Claro lo anterior, es imperativo el mencionar que, este análisis se lleva a cabo por medio de una investigación con una metodología cuantitativa, ya que, como mencionan Del Canto y Silva (2013) esta permite por medio de la recolección de datos y números obtener resultados estadísticos objetivos, así mismo, se tendrá en cuenta el Plan Quinquenal Nacional de Investigaciones de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), el cual permite orientar frente a la línea de investigación, siendo esta las Políticas Públicas puesto a que está estrechamente relacionada con el estudio frente al sistema de medición y análisis llevado a cabo.

## Planteamiento problema

La existencia de una brecha salarial de género en el Municipio de Villavicencio durante el año 2022 constituye un fenómeno socioeconómico relevante que merece una atención y fundamentada, por ende, este problema se caracteriza por la disparidad salarial entre hombre y mujeres en el Municipio, lo que implica que, en promedio, las mujeres reciben compensaciones económicas inferiores a sus contrapartes masculinas en situaciones laborales similares, claro lo anterior, la causa principal de la discriminación, se ve mayormente enfrentado por factores estructurales como roles, sesgos, entre otros que interfieren y aumentan mayormente la desigualdad, lo que trae consigo consecuencias directas que se evidencian tanto económica como socialmente (DANE, 2020).

Además, es imperativo considerar las múltiples investigaciones llevadas a cabo por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), entidad que ha desempeñado un papel fundamental en arrojar luz sobre la magnitud de la brecha salarial de género en el Municipio de Villavicencio durante el año 2022. Las revelaciones del DANE han consistido en la presentación de cifras concretas que detallan la marcada diferencia porcentual entre los ingresos promedio de hombres y mujeres en la región. Este fenómeno no se circunscribe a un sector específico, sino que permea de manera significativa diversas industrias y niveles de empleo, lo cual subraya la naturaleza sistémica y generalizada del problema. La evidencia recopilada por el DANE refuerza la necesidad de abordar la brecha salarial de género desde una perspectiva holística, reconociendo su alcance intersectorial y la complejidad inherente a la desigualdad salarial que afecta a mujeres en el ámbito laboral del Departamento del Meta.

En este sentido y de acuerdo a lo anterior expuesto, la presente monografía pretende dar respuesta a la siguiente pregunta:

¿Cuál es la evidencia empírica que respalda la existencia de una brecha salarial de género en el Municipio de Villavicencio durante el año 2022?

## **Justificación**

La presente monografía es de carácter novedoso puesto a que a nivel de cetap son pocas las investigaciones relacionadas con el tema a tratar, de igual manera, la información es respaldada por el DANE y, el observatorio de la Secretaria de la Mujer del Departamento del Meta y, así mismo, dar a conocer como la brecha salarial presentada en el año 2022 destaca las desigualdades en los salarios con las mismas oportunidades laborales, permitiendo así evidenciar y discriminar como detrás de dicha brecha salarial es un fenómeno complejo arraigado en la discriminación y factores estructurales con una magnitud de alcance que requiere una atención y observación inmediata para promover la igualdad de oportunidades y construir una sociedad justa y equitativa, por ello, esta monografía busca analizar la brecha salarial de género y, permitir reconocer que esta trae consigo consecuencias negativas a nivel social y económico.

Por otro lado, sin olvidar mencionar que, esta monografía se ajusta y se suma a los temas de vital relevancia en la actualidad que, buscan aportar a la sociedad y específicamente a los jóvenes a que, sean conscientes de la existencia de dicha brecha de género y, como estos pueden afectar en el futuro, destacando que, se vive en un mundo donde se tiende a normalizar este tipo de fenómenos pero, a medida que la sociedad cambia se pueden ir modificando todos los aspectos que influyen en la creación y replicación de la brecha salarial, dando así un punto de vista amplio y diverso que permita abordar la brecha salarial de género en la administración pública, la cual requiere enfoques integrales, que van desde la implementación de políticas y prácticas equitativas hasta la promoción de una cultura organizacional inclusiva y el fomento de liderazgos femeninos, la concienciación, la rendición

de cuentas y la adopción de medidas correctivas son fundamentales para lograr una igualdad salarial efectiva en el sector público (Carretero, 2019)..

Dando claridad de, como la brecha salarial de género se relaciona estrechamente con la administración pública como un fenómeno complejo que permite reflejar dichas desigualdades de género en el empleo dentro de las instituciones, y, como estas se relacionan estrechamente desde la disminución salarial, sesgos de contratación, brecha de oportunidades, cultura organizacional por estereotipos, falta de políticas de conciliación efectivas, entre otros aspectos, siendo imperativo abordar estos aspectos interrelacionados para forjar una administración pública verdaderamente inclusiva y equitativa y, permitir la comprensión de la brecha salarial de género como un fenómeno multifacético en la administración pública requiere estrategias integrales que incluyan políticas reformadoras, concientización organizacional y la promoción activa de la igualdad de oportunidades, todo ello encaminado a transformar la realidad laboral y erradicar las desigualdades arraigadas en el ámbito público (Carretero, 2019).

## Objetivos

### **Objetivo general:**

Identificar la evidencia empírica que respalda la existencia de la brecha salarial de género en el Municipio de Villavicencio durante el año 2022.

### **Objetivo específico:**

- Estudiar las variables socioeconómicas y características personales que determinan el salario en el Municipio de Villavicencio.
- Determinar si el sexo es un factor decisivo del salario en el Municipio de Villavicencio.
- Estimar la brecha salarial de género por nivel educativo, profesión y rama de actividades en el Municipio de Villavicencio.

## Marco Teórico

Para dar inicio al marco teórico de la siguiente monografía se tiene como referencia la teoría de la discriminación de Gary Becker (1957), la cual muestra que la mayoría de la discriminación laboral es dada subjetivamente por el empleador, quien, como lo dice el modelo “taste.-based” en inglés “basado en gustos” muestra preferencias influenciadas por bastantes variables subjetivas como lo pueden ser religión, estrato socioeconómico, aspecto físico, entre otras, pero la que más destaca es la preferencia de hombres sobre mujeres, preferencia que genera discriminación y diferencia de oportunidades a la hora del proceso de selección laboral, ya que no permite que entren a competencia aspectos muy relevantes tales como: conocimientos, estudios, experiencia con afinidad al cargo, entre otros, adicionalmente, si en este anterior filtro no se encuentra la persona que realiza el “taste-based” posiblemente en otra parte del proceso si se encuentre, quien fácilmente puede ser alguien encargado directamente de la asignación salarial, que por factores ajenos define un salario acorde al personal contratado, generando así, el inicio de la brecha salarial (Rivera, 2013).

Por ende, es imperativo abordar este tema desde el aspecto general hasta el particular, por ello, para poder determinar y relacionar desde los hechos y la teoría, se lleva a cabo una revisión de diversos aspectos terminológicos, iniciando así con ¿Qué es una brecha? La cual, según La Real Academia Española (RAE) se define como “Diferencia o distancia entre situaciones, cosas o grupos de personas, especialmente por la falta de unión o cohesión. Una gigantesca brecha entre ricos y pobres.” (P.1).

Por otro lado, ¿Qué es género? Por lo tanto, resulta crucial abordar la distinción entre las nociones de género y sexo. El término "género" se presenta como un concepto social con un componente psicológico internalizado. Se entiende que el género es un elemento simbólico que la sociedad implanta, y su establecimiento está vinculado a normas socioculturales específicas, según lo planteado por Lamas (2013). De igual manera es relevante el sexo, el cual se caracteriza como una asignación específica originada por complejos elementos biológicos, como el pene o la vagina, siendo estos componentes los que posibilitan el desarrollo, la clasificación y la distinción entre la condición de ser hombre o mujer, fundamentándose en las características biológicas asociadas a cada uno de ellos, según lo indicado por Álvarez (2011).

Continuando así con la definición terminológica dentro del marco teórico, es relevante tener en cuenta dos distintas definiciones, tales como, ¿Qué es la brecha de género? Y, ¿Qué es la brecha salarial? Donde estas se pueden definir como, “la brecha existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de recursos económicos, sociales, culturales y políticos, entre otros.” (Villoro, 1997, citado en CEPAL, 2010). Sin olvidar que, el concepto de brecha salarial según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2019) es definido como, “el porcentaje resultante de dividir dos cantidades: la diferencia entre el salario de los hombres y las mujeres, dividido entre el salario de los hombres”. Por ende, se puede afirmar que, la brecha de género se diferencia de la brecha salarial y, permite observar desde distintos ángulos tanto la manera en la que influye el sexo y el género en la definición y, como estos influyen significativamente en el flujo de lo llamado brecha salarial (CEPAL, 2021).

Claro lo anterior la teoría “taste.-based” se articula estrechamente al constructo social puesto a que “Los constructos sociales son un producto de la cultura que genera cada sociedad y, los utilizamos para hacer referencia y dar significado a fenómenos que construimos en base a nuestras creencias para poder interactuar entre nosotros y gestionar mejor la realidad y el mundo en el que vivimos.” (Unai Aso Poza, 2019). Teniendo en cuenta todo lo anterior mencionado, se puede llevar a cabo una relación estructural entre los términos y la teoría que, existe una amplia relación con la discriminación, la cual, según “Es una acción que restringe o causa perjuicios en el acceso a los derechos de las personas afectadas. En la actualidad, también se reconoce una connotación positiva, comúnmente denominada "acción positiva", que busca promover la igualdad de las personas al establecer, por ejemplo, cuotas específicas de poder para aquellos que se encuentran en situaciones de desigualdad (por ejemplo, medidas para garantizar una representación equitativa entre mujeres y hombres en las listas electorales).” Asamblea General de Naciones (1965).

La relación entre constructo social y discriminación se manifiesta de manera palpable en la brecha salarial de género, siendo el género, como constructo social, establece normas y roles específicos para hombres y mujeres, influyendo directamente en la valoración y remuneración del trabajo, así mismo, estas normas culturalmente arraigadas a menudo conducen a prácticas discriminatorias en el ámbito laboral, donde las ocupaciones asociadas históricamente con lo femenino son sistemáticamente menos valoradas y remuneradas en comparación con aquellas consideradas masculinas, dejando ver que, la discriminación de género, tanto evidente como sutil, contribuye significativamente a la persistente brecha salarial entre los géneros, siendo este fenómeno

el reflejo de las estructuras sociales que desvalorizan el trabajo femenino, perpetuando así la inequidad salarial, por lo tanto, abordar la brecha salarial de género no solo requiere la consideración de factores económicos, sino también una revisión crítica de los constructos sociales y la discriminación arraigada en las percepciones culturales y laborales (Rivera, 2013).

Ya para finalizar, se tuvieron en cuenta otras investigaciones relacionadas con la brecha salarial de género que entran dentro de antecedentes investigativos, tales como:

➤ Investigación sobre Discriminación de Género:

Título: "Gender and the Availability of Opposite-Sex Hours"

Autor: Claudia Goldin: La investigación de Claudia Goldin se relaciona con la brecha salarial de género al explorar diversas facetas que contribuyen a esta disparidad, desde la segregación ocupacional hasta las dinámicas de negociación y las implicaciones de la maternidad en las carreras profesionales de las mujeres. Su trabajo ha influido en la comprensión de las causas y consecuencias de la brecha salarial de género y en la formulación de políticas para abordar estas cuestiones.

➤ Investigación Clásica:

Título: "The Gender Pay Gap: Have Women Gone as Far as They Can?"

Autor: Francine D. Blau y Lawrence M. Kahn: La investigación clásica de Francine D. Blau y Lawrence M. Kahn, titulada "The Gender Pay Gap: Have Women Gone as Far as They Can?", proporciona un análisis exhaustivo sobre la persistencia de la brecha salarial de género. A través de la descomposición de factores explicativos,

examinan elementos como la experiencia laboral, la educación y la ocupación para comprender las dinámicas subyacentes de la disparidad salarial entre hombres y mujeres. Este trabajo contribuye significativamente a la comprensión del alcance de los avances logrados por las mujeres en términos de igualdad salarial y ofrece una perspectiva histórica y analítica que ha influido en investigaciones posteriores sobre la brecha salarial de género y las políticas destinadas a abordarla.

## **Marco Normativo**

Dentro del marco normativo se encuentran algunas leyes y decretos que resaltan y establecen la importancia de la igualdad por medio de las normas las cuales se encargan de regular la contratación y oportunidades, de igual manera mencionar que, el marco normativo es el encargado de vincular lo legalmente ya establecido con el proceso de la investigación, permitiendo así considerar la parte legal dentro del ámbito de investigación, permitiendo así observar desde una área normativa la objetividad del estudio (Universidad de la frontera, Sf).

Claro lo anterior, se tuvo en cuenta la Ley 909 de 2004, “por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”, donde, el Capítulo I, Objeto, ámbito de aplicación y principios, el cual, según el Artículo 1. Objeto de la ley. “La presente ley tiene por objeto la regulación del sistema de empleo público y el establecimiento de los principios básicos que deben regular el ejercicio de la gerencia pública” (Congreso de Colombia, 2004).

Entendiendo así que, este capítulo tiene como propósito la regulación del sistema de empleo tanto público como privado, abarcando de manera general y sin estigmatizar por género o sexo, lo que significa que, independientemente del mismo, todo empleando en el ámbito público o privado entra dentro de los diversos artículos tales como el 4, donde se clasifican a los empleados por su cargo o funciones, artículo 7, comisión nacional del servicio civil y la naturaleza de la misma, la cual cumple el papel de garantizar el principio del mérito publico sin importar el sexo puesto ya que, como se mencionan, estos son concursos “objetivos, independientes e imparciales” (Congreso de Colombia, 2004).

Por otro lado, encontramos la Ley 581 de 2000, por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público y, se dictan otras disposiciones, Artículo 1. Finalidad. La presente ley crea los mecanismos para que las autoridades, en cumplimiento de los mandatos constitucionales, le den a la mujer la adecuada y efectiva participación a que tiene derecho en todos los niveles de las ramas y demás órganos del poder público, incluidas las entidades a que se refiere el inciso final del artículo 115 de la Constitución Política de Colombia (El Gobierno Nacional está formado por el Presidente de la República, los ministros del despacho y los directores de departamentos administrativos), y además promuevan esa participación en las instancias de decisión de la sociedad civil (Congreso de Colombia, 2000).

Siendo esta la ley que menciona la importancia en el cumplimiento de la misma y, se encarga de promover y fortalecer la participación de la mujer en las distintas ramas, a continuación, se observaran los artículos en su respectivo orden a partir de sus disposiciones enumeradas (Congreso de Colombia, 2000):

- Artículo 1. Finalidad.
- Artículo 2. Concepto de máximo nivel decisorio.
- Artículo 3. Concepto de otros niveles decisorios.
- Artículo 4. Participación efectiva de la mujer.
- Artículo 6. Nombramiento por sistemas de ternas y listas.
- Artículo 7. Participación en los procesos de selección.

- Artículo 8. Información sobre oportunidades de trabajo.
- Artículo 9. Promoción de la participación femenina en e sector privado.
- Artículo 10. Instrumentos básicos del Plan Nacional de Promoción y Estimulo a la Mujer.
- Artículo 11. Planes regionales de promoción y estímulo a la mujer.
- Artículo 12. Informes de evaluación y cumplimiento.
- Artículo 13. Representación en el exterior.
- Artículo 14. Igualdad de remuneración.
- Artículo 15. Apoyo a organización no Gubernamentales.
- Artículo 16. Vigilancia y cumplimiento de la ley.
- Artículo 17. Vigencia.

Siendo todos los anteriores artículos parte de la Ley 581 de 2000, la cual abarca en cada artículo y párrafo el cumplimiento en términos legales y el mejoramiento de la calidad de los mismos, la cual hace énfasis en la activa promoción y participación para la mujer, cabe mencionar que, en esta Ley no se hace énfasis en el sexo o género, simplemente en los mecanismos que existen para que la mujer tenga una mayor participación y promover la misma.

Por último, el Decreto 455 de 2020 “Por el cual se adiciona el Capítulo 3 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la paridad en los empleos de nivel directivo”, Sector de función pública, Capítulo III, Reglas para lograr la paridad

de género en los empleos de nivel directivo, donde, se tiene en cuenta los siguientes artículos (Congreso de la República, 2020):

- Artículo 2.2.12.3.1. Objeto. Establecer reglas para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres en la provisión de los empleos de nivel directivo en la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial.
- Artículo 2.2.12.3.2. Campo de aplicación. El presente Capítulo se aplicará a los órganos, organismos y entidades de la Rama Ejecutiva a nivel nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado.
- Artículo 2.2.12.3.3. Participación efectiva de la mujer. La participación de la mujer en los empleos de nivel directivo de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, se hará efectiva aplicando por parte de las autoridades nominadoras las siguientes reglas:
  - a) Para el año 2020 mínimo el treinta y cinco por ciento (35%) de los cargos de nivel directivo serán desempeñados por mujeres;
  - b) Para el año 2021 mínimo el cuarenta y cinco por ciento (45%) de los cargos de nivel directivo serán desempeñados por mujeres;
  - c) Para el año 2022 mínimo el cincuenta por ciento (50%) de los cargos de nivel directivo serán desempeñados por mujeres.

Claro lo anterior, el presente Decreto 455 de 2020, contempla la importancia de establecer reglas a cumplir donde, se asegure de la equidad e igualdad de oportunidades frente a empleos directivos.

Cabe mencionar algunos artículos de la Constitución Política de Colombia (1992), siendo esta la ley suprema del país, la cual establece artículos que velan por el bienestar de los colombianos, donde, se encuentran algunos artículos tales como:

- Artículo 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.
- Artículo 40. Todo ciudadano tiene derecho a participar en la conformación, ejercicio y control del poder político.
- Artículo 43. La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada.

## Metodología

Con la intención de analizar la brecha salarial de género en el departamento del Meta se usará como fuente de información la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del DANE del año 2022, dicha encuesta se especializa en la medición de la estructura del mercado laboral y los ingresos de los hogares colombianos, con una muestra total anual de 240.000 hogares aproximadamente en todo el país.

Ciudades	Ingreso laboral promedio			Ingreso laboral promedio por hora			Número de personas (cifras en miles y %)			
	Hombres (miles)	Mujeres (miles)	Brecha (%) (H-M)	Hombres (miles)	Mujeres (miles)	Brecha (%) (H-M)	Hombres (miles)	Mujeres (miles)	Total (miles)	Porcentaje de mujeres (%)
Armenia	1.234	1.098	11,0	6,0	6,3	-5,0	70	51	121	41,9%
Barranquilla	1.219	1.023	16,0	6,0	5,7	4,5	502	340	842	40,4%
Bogotá	1.802	1.638	9,1	9,1	8,9	1,3	2.105	1.687	3.792	44,5%
Bucaramanga	1.519	1.291	15,0	7,6	7,2	4,6	287	234	520	44,9%
Cali	1.505	1.200	20,3	7,7	7,0	8,4	649	519	1.168	44,4%
Cartagena	1.237	1.056	14,7	6,5	6,1	5,6	249	171	421	40,7%
Cúcuta	1.005	875	12,9	4,7	5,0	-4,9	192	136	328	41,6%
Florencia	1.302	1.191	8,5	6,3	6,4	-1,9	37	25	63	40,7%
Ibagué	1.386	1.171	15,6	6,7	6,4	5,2	119	93	212	43,9%
Manizales	1.641	1.428	13,0	8,4	7,8	7,0	97	75	172	43,7%
Medellín	1.770	1.573	11,1	8,7	8,4	3,8	974	784	1.758	44,6%
Montería	1.143	1.024	10,4	6,1	6,0	0,3	82	55	137	40,0%
Neiva	1.364	1.276	6,4	6,7	6,8	-1,0	72	55	126	43,3%
Pasto	1.322	1.129	14,6	7,0	6,7	3,9	101	83	184	45,0%
Pereira	1.340	1.205	10,1	6,7	6,4	4,2	153	108	261	41,3%
Popayán	1.337	1.194	10,7	7,0	6,7	4,6	57	44	101	43,4%
Quibdó	1.285	1.246	3,0	6,9	7,4	-7,3	19	11	30	37,2%
Riohacha	1.045	998	4,5	5,1	6,0	-16,6	51	37	88	41,8%
Santa Marta	1.044	913	12,6	5,1	5,2	-2,2	121	74	194	37,9%
Sincelejo	1.076	973	9,5	5,2	5,7	-10,2	68	43	111	38,6%
Tunja	1.595	1.532	4,0	8,4	8,7	-2,8	44	37	81	46,1%
Valledupar	1.069	924	13,5	5,5	5,2	6,0	97	67	164	40,8%
Villavicencio	1.414	1.190	15,8	6,7	6,4	4,6	123	94	216	43,3%

**Fuente:** DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

**Nota:** datos expandidos con proyecciones de población, elaboradas a partir de los resultados del Censo 2005. Datos de población en miles. Por efecto del redondeo en miles, los totales pueden diferir ligeramente. El ingreso laboral promedio e ingreso laboral promedio por hora se presentan en miles de pesos. Por efecto del redondeo en miles, los totales pueden diferir ligeramente

*Ilustración 1. DANE. Gran encuesta integrada de hogares (GEIH).*

<https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/dic-brecha-salarail-genero-2022-v3.pdf>

Con el fin de poder analizar de manera pertinente la investigación que se lleva a cabo para dar respuesta de manera empírica a la pregunta problema, se realiza un análisis descriptivo, el cual, consiste en definir los datos recolectados, siendo esta una

metodología de recolección de información básica dentro del área cuantitativa, además, esta permite asociar variables en encuestas y facilita el uso estadístico dentro del estudio (Velázquez, 2024), claro lo anterior es imperativo el mencionar que, la población se eligió teniendo en cuenta la rama de actividades según el DANE, donde, se tomara el sector de “actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos”, puesto a que es una población de fácil acceso, donde, se toma como muestra un total de 40 personas donde, 20 son hombres y 20 mujeres (DANE, 2022).

	Ingreso laboral promedio anual mensualizado <sup>(a)</sup>			Ingreso laboral promedio por día de cotización mensualizado <sup>(b)</sup>			Número total de personas al año (cifras y %)			
	Hombres (miles)	Mujeres (miles)	Brecha (H-M)	Hombres (miles)	Mujeres (miles)	Brecha (H-M)	Hombres (miles)	Mujeres (miles)	Total (miles)	Porcentaje de mujeres (%)
Transporte y almacenamiento	1.045	1.181	-13,0%	1.538	1.712	-11,3%	597	160	757	21,2%
Alojamiento y servicios de comida	810	764	5,7%	1.368	1.295	5,3%	160	198	358	55,3%
Información y comunicaciones	2.654	2.017	24,0%	3.475	2.740	21,2%	238	155	393	39,5%
Actividades financieras y de seguros	3.161	2.904	8,1%	3.894	3.434	11,8%	148	194	343	56,7%
Actividades inmobiliarias	1.125	1.194	-6,1%	1.634	1.662	-1,7%	72	65	137	47,4%
Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos	899	874	2,8%	1.531	1.460	4,7%	2.012	1.478	3.490	42,3%
Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana	3.034	2.378	21,6%	3.572	2.834	20,7%	657	1.131	1.788	63,3%
Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios	1.244	1.169	6,1%	1.770	1.585	10,5%	225	300	525	57,1%

*Ilustración 2. DANE. Rama de actividad. (Pp. 22).*

<https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/dic-brecha-salarail-genero-2022-v3.pdf>

Así mismo, para la realización de esta investigación o análisis salarial de género, se hará por medio de una metodología cuantitativa, la cual, como menciona Del Canto y Silva (2013) esta metodología brinda soporte en los resultados por medio de datos numéricos de manera que, estadísticamente permitan probar solides en estudios, por el cual, se puede afirmar que, la investigación cuantitativa permite completar

investigaciones estadísticas no solo desde lo matemático sino que también, abordar complejidades de la red social.

Por otro lado, se tiene en cuenta el Plan Nacional Quinquenal de Investigación ESAP, el cual permite abordar una línea de investigación y, así mismo, aportar dentro del proceso claridad, enfoque, fortalecimiento, entre otros aspectos, abordando el proyecto o monografía desde la disciplina y mejoramiento, siendo imperativo mencionar que, la línea de investigación que se seleccionó para la presente monografía es la Política Pública, puesto a que esta, según la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), (2021), donde, se tienen en cuenta los siguientes lineamientos (P.23):

- I.** Evaluaciones técnicas, políticas y sociales de políticas públicas adelantadas en Colombia que converjan en la realización de propuestas de fondo para corregir sus problemas o para avanzar en la creación de modelos innovadores de evaluación.
- II.** Estudios comparados de casos exitosos y fallidos en Colombia en la construcción y gestión de políticas donde se ponga de presente las gestión política y administrativa que permitió o no la concertación, cooperación y coordinación entre sus distintas fases y niveles. Deben traducirse tales estudios en el diseño de propuestas o modelos innovadores, replicables y transferibles para la edificación de políticas en nuevos contextos.
- III.** Estudios comparados de experiencias exitosas y fallidas de gobierno, dirección y gestión de políticas públicas en Colombia, con propuestas de fondo o modelos innovadores que permitan lograr mejoras sustantivas en dichos ámbitos.

**IV.** Estudios sobre sistemas de medición, información, evaluación y asistencia técnica de políticas públicas en Colombia con propuestas de fondo para su ajuste o transformación.

Por otro lado, para la recolección de datos se utilizó la entrevista como medio de recolección de información, donde, la tipología de entrevista que se implementó fue la entrevista estructurada, en la cual, las preguntas se fijan de antemano, con un determinado orden y contiene un conjunto de categorías u opciones para que el sujeto elija. Se aplica en forma rígida a todos los sujetos del estudio. Tiene la ventaja de la sistematización, la cual facilita la clasificación y análisis, asimismo, presenta una alta objetividad y confiabilidad” (Díaz, Torruco, Martínez, y Varela, 2013).

## Resultados

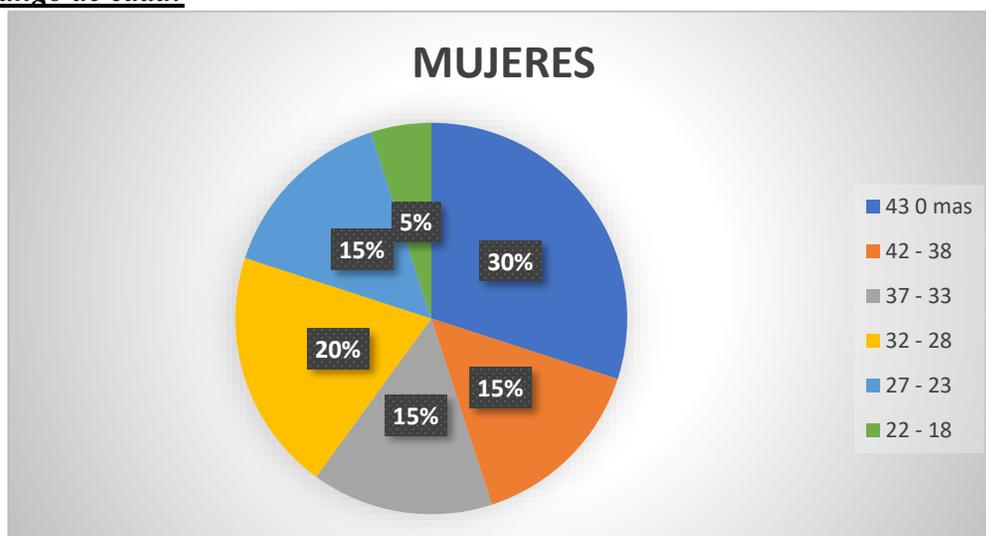
En este apartado se encontraran los resultados de la entrevista estructurada la cual se llevó a cabo, en la misma pueden identificar preguntas de selección múltiple de una elección y, dicotómicas, con una muestra de un total de 40 personas las cuales 20 son mujeres y 20 hombres, se tuvo en cuenta características socio económicas y, es imperativo mencionar que, esto se llevó a cabo con el fin de poder sustentar de manera empírica la teoría, a continuación se observan las preguntas las cuales estaban dentro de la entrevista (véase en el apéndice 1.) y, tabulando así el resultado para luego ver una breve conclusión e interpretación de los mismos.

### 1. Sexo al nacer:



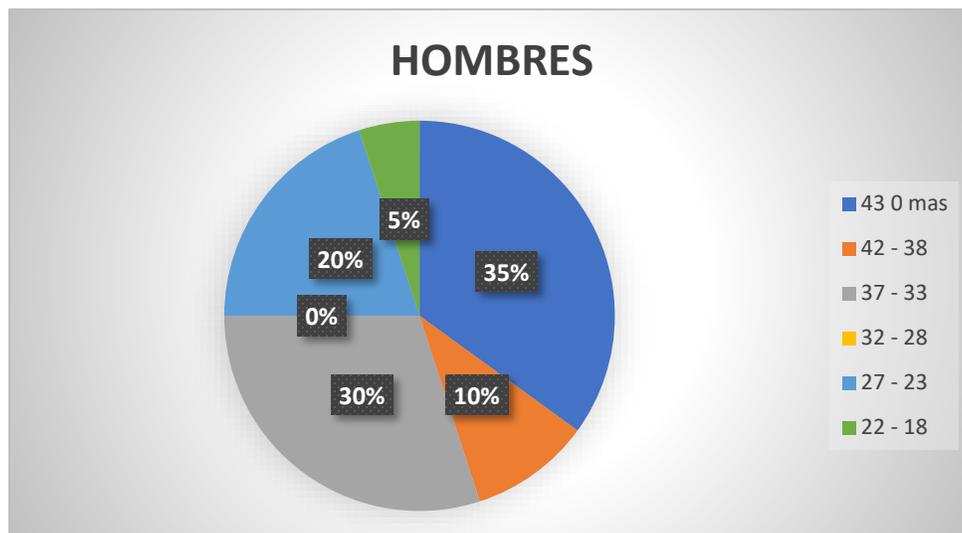
La gráfica muestra dos categorías: Hombre (azul) y Mujer (naranja). Ambas categorías representan el 50% cada una, lo que indica una distribución equitativa entre hombres y mujeres al nacer en el conjunto de datos que se está analizando.

## 2. Rango de edad:



El gráfico está dividido en seis segmentos de diferentes colores, cada uno representando un rango de edad, de lo anterior se puede resaltar que:

- Grupo mayoritario: El rango de edad "43 o más" es el más grande, representando el 30% de la población femenina en el gráfico.
- Grupo significativo: El rango "42 - 38" es el segundo más grande, con el 20% de la población femenina.
- Distribución media: Los rangos de edad "37 - 33", "32 - 28" y "27 - 23" cada uno representa el 15% de la población femenina.
- Grupo menor: El rango de edad "22 - 18" es el menor, con solo el 5% de la población femenina.



El gráfico de hombres está dividido en seis segmentos de diferentes colores, cada uno representando un rango de edad.

- Grupo mayoritario: El rango de edad "43 o más" es el más grande, representando el 35% de la población masculina en el gráfico.
- Grupo significativo: El rango "32 - 28" es el segundo más grande, con el 30% de la población masculina.
- Distribución media: El rango de edad "27 - 23" representa el 20% de la población masculina.
- Grupos menores: Los rangos de edad "42 - 38" y "22 - 18" representan el 10% y el 5% de la población masculina, respectivamente.
- Ausencia de un grupo: No hay hombres en el rango de edad "37 - 33", representado por un 0%.

3. Hace cuánto tiempo reside en la ciudad de Villavicencio:

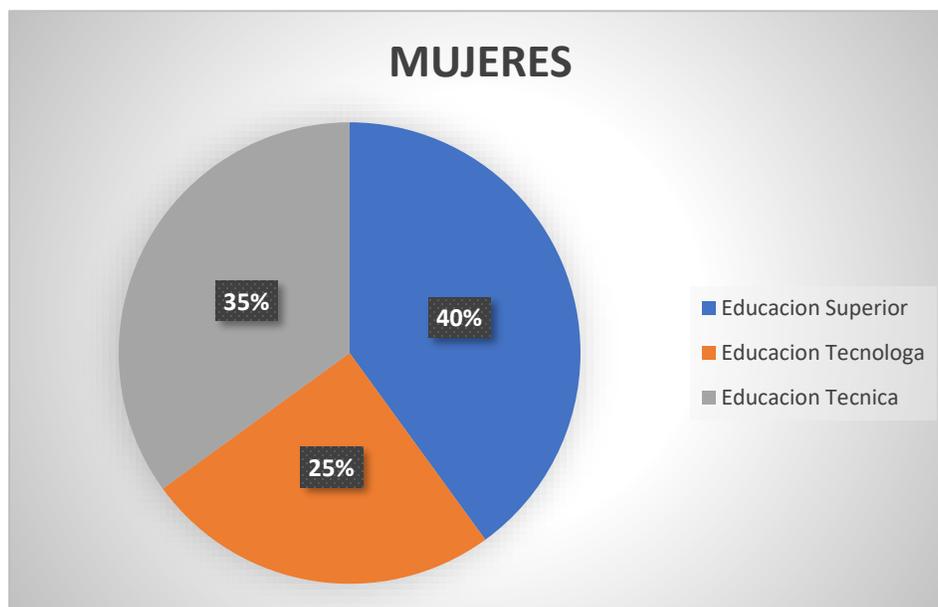


Como se puede observar, esta se divide en 4 apartados, teniendo en cuenta que el estudio retoma desde el 2022, sin embargo, el 100% de las encuestadas afirmaron que, viven en la ciudad de Villavicencio desde hace 5 años o más.

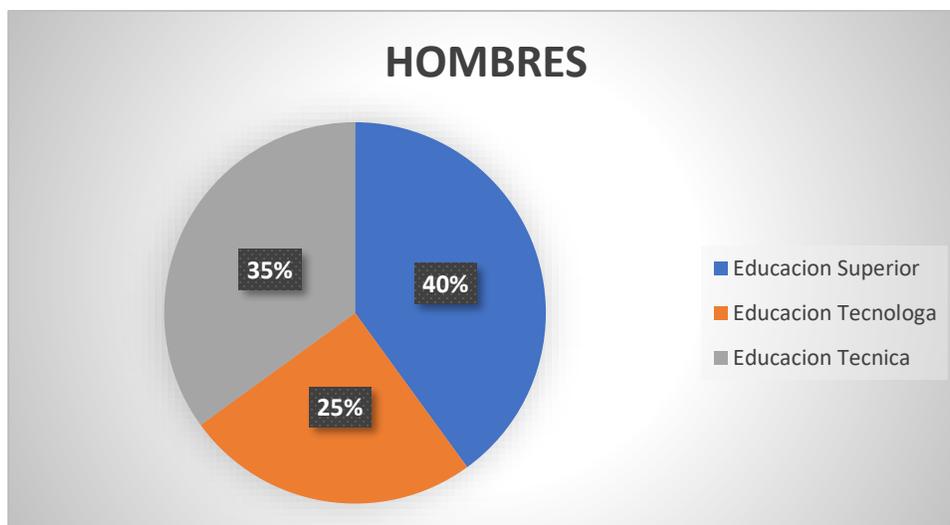


De igual manera en el gráfico de hombres se evidencia que el 100% de los entrevistados vive en la ciudad desde hace 5 años o más, lo que está dentro de los parámetros establecidos dentro del estudio.

#### 4. Nivel Educativo:

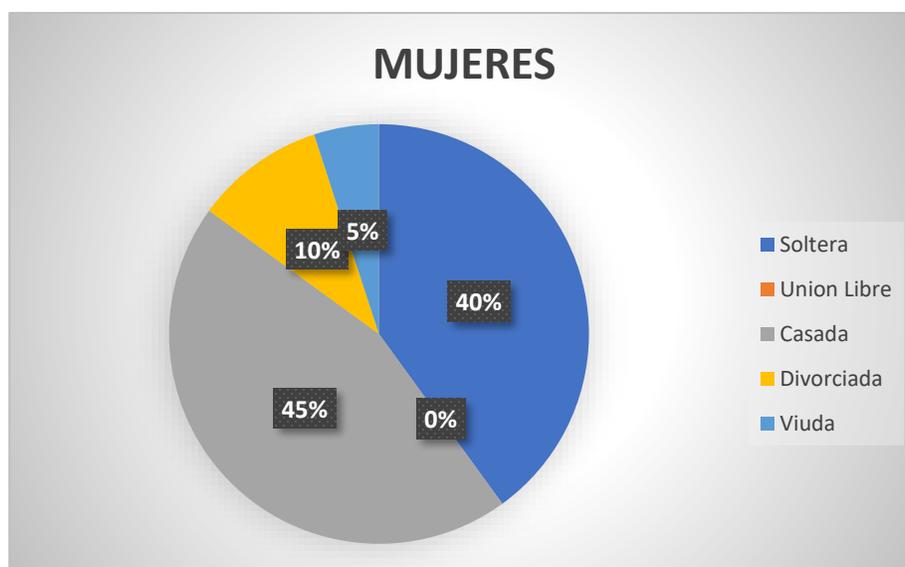


Se permite observar que, un 40% cuenta con un nivel educativo superior, así mismo, un 25% con educación tecnológica y, un 35% con educación técnica, lo que permite ver que, el 60% de los entrevistados no cuentan con educación superior o universitaria.



El gráfico permite observar que, la mayor parte de los hombres tiene educación superior, seguido de un considerable porcentaje con educación técnica, y un cuarto de ellos con educación tecnológica. Esto refleja una tendencia hacia la obtención de grados académicos más altos entre la población masculina del grupo estudiado.

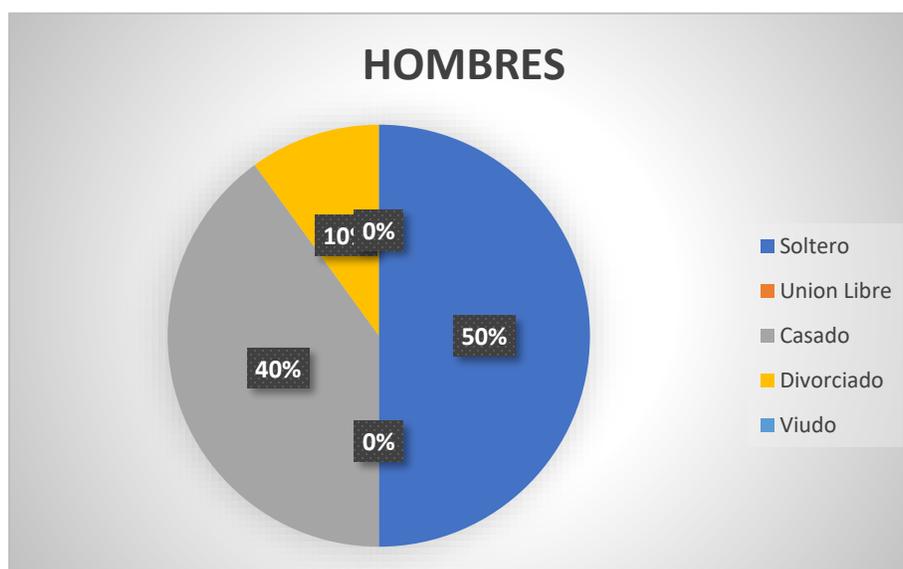
#### 5. Estado Civil:



De la distribución presentada en el gráfico, se puede concluir que:

- **Casada:** Es el estado civil más común entre las mujeres, con un 45%. Esto indica que casi la mitad de las mujeres en el grupo estudiado están casadas.
- **Soltera:** Representa el 40%, lo que muestra que una proporción significativa de mujeres no está en una relación conyugal formal.
- **Divorciada:** Constituye el 10% del total, lo que sugiere que una minoría de las mujeres ha pasado por un divorcio.
- **Viuda:** Representa el 5%, lo que indica que una pequeña parte de las mujeres ha perdido a su cónyuge.
- **Unión Libre:** No se presenta en el gráfico, con un 0%, lo que implica que ninguna mujer en el grupo estudiado está en una unión libre.

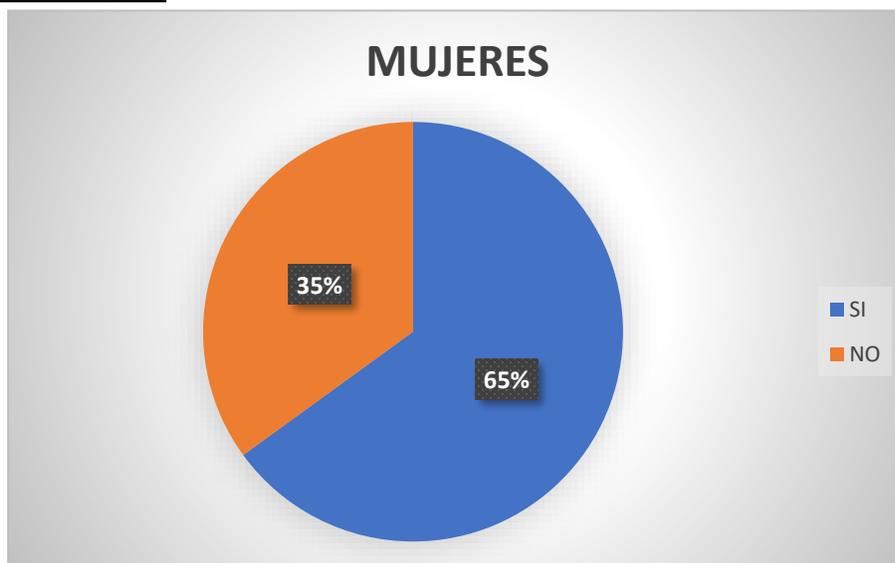
En resumen, la mayoría de las mujeres en el grupo analizado están casadas o solteras, con una minoría de mujeres divorciadas o viudas y ninguna en unión libre. Esto refleja las tendencias de estado civil en la población femenina del grupo estudiado.



En resumen, la mayoría de los hombres en el grupo analizado son solteros o casados, con una minoría de hombres divorciados y ninguno en unión libre o viudo. Esto refleja las tendencias de estado civil en la población masculina del grupo estudiado.

- Soltero: Es el estado civil más común entre los hombres, con un 50%. Esto indica que la mitad de los hombres en el grupo estudiado no están en una relación conyugal formal.
- Casado: Representa el 40%, lo que muestra que una proporción significativa de hombres está casada.
- Divorciado: Constituye el 10% del total, lo que sugiere que una minoría de los hombres ha pasado por un divorcio.
- Unión Libre: No se presenta en el gráfico, con un 0%, lo que implica que ninguno de los hombres en el grupo estudiado está en una unión libre.
- Viudo: También está en 0%, indicando que ninguno de los hombres en el grupo ha perdido a su cónyuge.

6. ¿Usted tiene hijos?

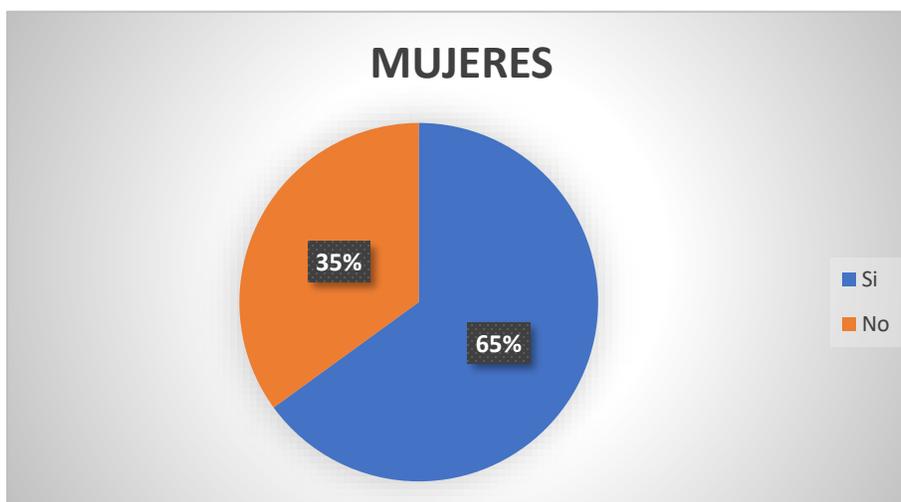


En el gráfico de mujeres, la mayoría (65%) respondió "SI" mientras que el 35% respondió "NO". Esto indica que una proporción significativa un mayor porcentaje de mujeres tienen hijos en comparación a las que afirman que no.

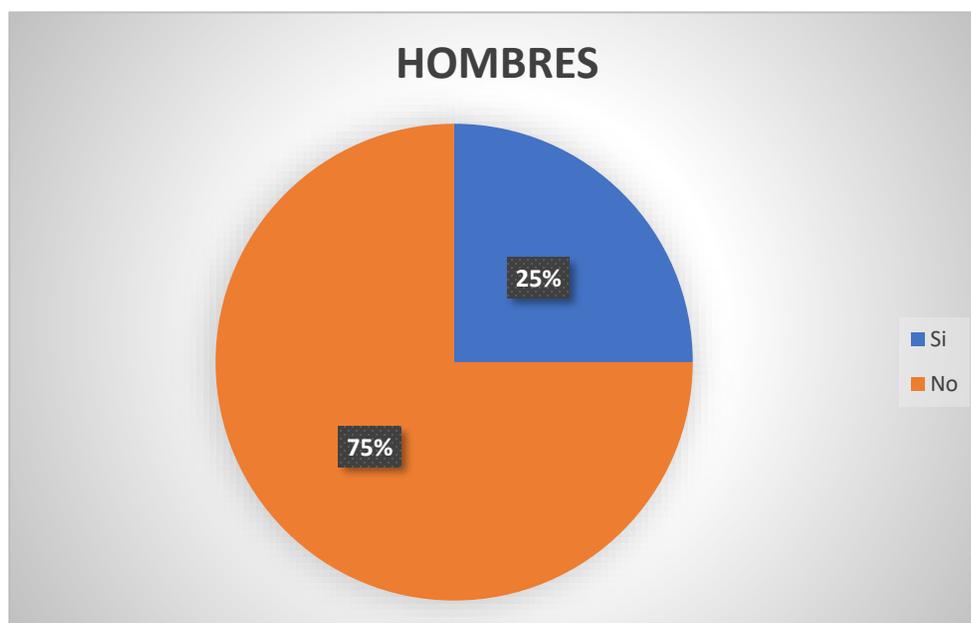


En el gráfico de hombres, las respuestas están divididas equitativamente, con un 50% respondiendo "SI" y un 50% respondiendo "NO". Evidenciando que, la mitad de los sujetos entrevistados tienen hijos y, la otra mitad no.

7. ¿Usted tiene alguna persona que dependa económicamente de usted?



La mayoría de las mujeres encuestadas (65%) indican que tienen alguna persona que depende económicamente de ellas. Esto refleja que una proporción significativa de mujeres asume responsabilidades financieras para otras personas. En contraste, el 35% de las mujeres señala que no tienen dependientes económicos

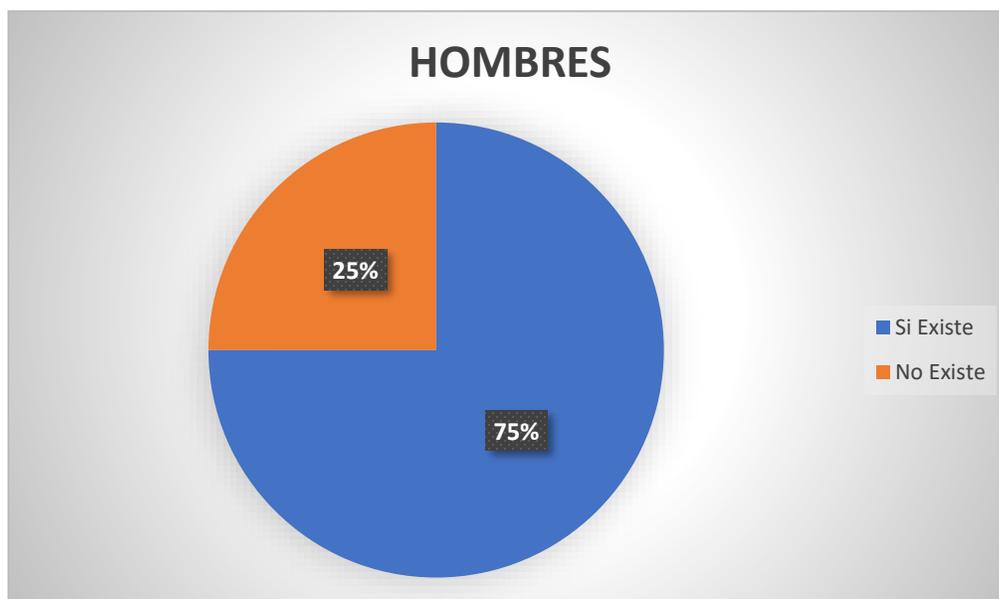


La mayoría de los hombres encuestados no tienen a alguien que dependa económicamente de ellos, con un 75% respondiendo "No". Por otro lado, el 25% restante sí tiene a alguien que depende de ellos económicamente, lo que deja evidenciar como recae menos responsabilidad económica en los hombres encuestados.

8. ¿Cree usted que en la ciudad de Villavicencio existe una brecha salarial?

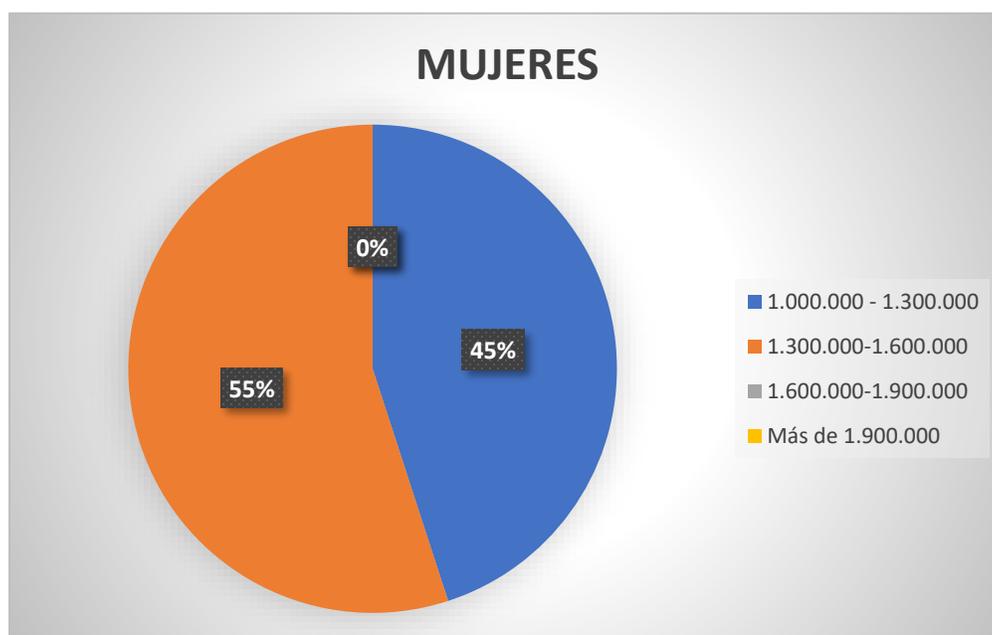


El resultado de la gráfica deja ver que, el 100% de las encuestadas creen que existe una brecha salarial entre hombres y mujeres en la ciudad. Esto sugiere una percepción generalizada de desigualdad salarial.



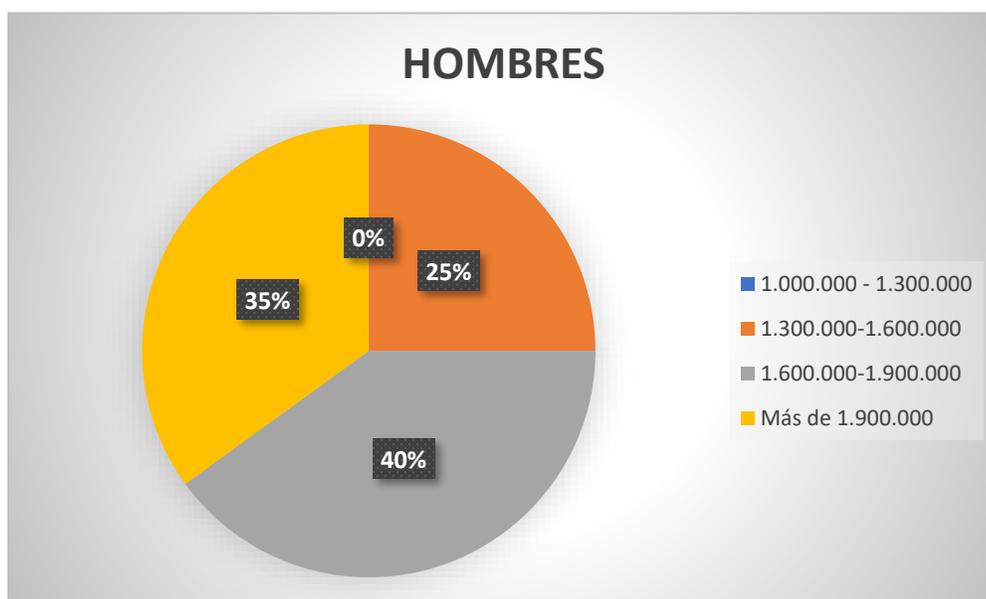
El gráfico deja observar que, el 75% de los hombres encuestados en Villavicencio creen que existe una brecha salarial en la ciudad, mientras que el 25% restante no cree que exista, esto podría tener diversas razones para su percepción, desde diferencias, experiencia laboral, la formación académica o las responsabilidades laborales o que no estén conscientes de la magnitud de la brecha salarial y que simplemente tengan una percepción diferente de la situación.

**9. ¿Aproximadamente de cuánto es su salario?**



El gráfico se divide en cuatro segmentos que representan diferentes rangos de salarios en pesos colombianos (COP). El segmento más grande, de color naranja, muestra que el 55% de las mujeres ganan entre 1,300,001 - 1,600,000 COP. Un segmento azul indica que el 45% gana entre 1,000,000 - 1,300,000 COP. Hay dos segmentos más pequeños, uno gris y otro azul oscuro, que indican que el 0% de las mujeres gana entre 1,600,001 - 1,900,000 COP y más de 1,900,000 COP, respectivamente.

Se puede resaltar según lo que se evidencia en el gráfico la concentración de salarios dentro de ciertos rangos, mientras muestra una falta de representación en los tramos salariales más altos. Esto podría indicar una disparidad en la distribución de los ingresos entre las mujeres, donde una gran mayoría gana salarios en el rango medio-bajo, y prácticamente ninguna se encuentra en los rangos más altos.



El gráfico está dividido en cuatro segmentos de diferentes colores que representan rangos salariales. El segmento más grande es gris y representa el 40%, seguido de un segmento amarillo que representa el 35%, un segmento naranja que representa el 25%, y una pequeña porción roja que indica el 0%. Es importante mencionar que, ningún hombre en esta muestra gana entre 1,000,000 a 1,300,000; mientras que la mayoría gana más de 1,900,000 o entre 1,600,001 a 1,900,000.

Para finalizar se puede afirmar que, es posible evidenciar como no solo el sexo influye en las respuestas sino que también, los aspectos socioeconómicos que rodean a cada sujeto entrevistado, y, como a pesar de que hay hombre que al igual que las mujeres asumen las mismas responsabilidades estos salarialmente se encuentran en una mejor posición, a pesar de que durante la toma de muestras se evidencio en el gráfico de nivel educativo que, el mismo porcentaje de hombres como de mujeres tienen el mismo nivel educativo, cosa que no se evidencio dentro del aspecto asalariado, donde, los datos sugieren que hay una distribución más amplia de salarios entre los hombres, con una proporción significativa ganando en el rango más alto, esto contrasta con la distribución salarial de las mujeres, donde se observó una concentración en rangos salariales más bajos lo que nos deja ver que si existe realmente una brecha salarial de género en el Departamento.

Así mismo, el observar que un 100% de las mujeres afirman que si creen que existe una y, como el 75% de los hombres afirman lo mismo, lo que nos deja la interrogante al ver que un 25% afirma que no, de igual manera la diferencia entre ambos sexos frente al tener o no una persona dependiente económicamente donde, se deja ver considerablemente como las mujeres asumen mayormente este tipo de responsabilidades con un 65%, en comparación con los hombres quienes solo un 25% afirmaron que sí cuentan con esta responsabilidad, siendo estos algunos de los datos mayormente destacados dentro de la encuesta y llamativos para el estudio.

## Conclusiones

Como administrador público territorial, es esencial abordar las conclusiones del análisis de la brecha de género en Villavicencio con un enfoque en la equidad y el desarrollo sostenible de nuestra región, y, teniendo en cuenta la información extraída del DANE, se puede afirmar que, la brecha salarial de género realmente afecta de manera negativa a las mujeres y, más a las que cuentan con algún menor de edad a cargo o dependiente económico, ganando así un 11,3% menos en el ingreso mensual en comparación a los hombres con menores de edad o algún dependiente a cargo en el hogar, y, esto de la sola información obtenida por medio del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE).

Cabe mencionar que, en retrospectiva influye de manera significativa variables económicas y sociales, como se evidencio en la encuesta la cual permitió ver el panorama en la ciudad de Villavicencio, donde, se pudo observar por medio de esta que, si existe una brecha salarial donde, los resultados de la encuesta revelan una marcada diferencia en la proporción de dependientes económicos entre hombres y mujeres, con un impacto significativo en la vida económica y social de las mujeres, las mujeres no solo ganan menos, sino que también asumen una mayor carga de dependientes, lo que agrava las disparidades económicas, para abordar estos problemas, es esencial implementar políticas que promuevan la igualdad salarial, el apoyo a las familias y las oportunidades educativas para las mujeres.

Así mismo, hay que tener en cuenta ciertos aspectos claves en la disparidad de los ingresos, en el ingreso laboral por hora, y, la participación femenina, como se muestra a continuación:

- **Disparidad en los Ingresos Laborales:** Los datos revelan una brecha de género significativa en los ingresos laborales. Los hombres en Villavicencio ganan en promedio un 20.5% más que las mujeres. Esta diferencia no solo es injusta, sino que también representa una pérdida de potencial económico para las mujeres y para la comunidad en su conjunto.
- **Ingreso Laboral por Hora:** La brecha de género en el ingreso laboral por hora es del 19.3%, lo que indica que las mujeres están recibiendo una remuneración menor por la misma cantidad de trabajo. Esto pone de manifiesto la necesidad de revisar nuestras políticas salariales y promover prácticas más equitativas en el ámbito laboral.
- **Participación Laboral Femenina:** Solo el 42.4% de la población empleada en Villavicencio son mujeres, lo que sugiere una baja participación laboral femenina. Esta cifra refleja barreras estructurales que impiden a las mujeres acceder a oportunidades de empleo en igualdad de condiciones con los hombres.

Por otro lado, todo lo anterior permite dar respuesta a la pregunta problema ¿Cuál es la evidencia empírica que respalda la existencia de una brecha salarial de género en el Municipio de Villavicencio durante el año 2022? Ya que, si hablamos de evidencia empírica, por ello se llevo a cabo la entrevista cuantitativa, la cual nos permitió por medio de la experiencia en campo y una serie de pasos metodológicos el afirmar que, si existe una brecha salarial de genero en el Municipio de Villavicencio durante el año 2022, esto gracias a la recopilación de datos por medio de información respaldada por el DANE y, el observatorio de la Secretaria de la Mujer del Departamento del Meta, así mismo, un control de variables socio económicas las cuales se tuvieron en cuenta durante el proceso de la entrevista, de igual manera se tuvo en

cuenta un análisis de datos descriptivo donde se compara a información que se encuesta a cada hombre y mujer, dejando observar que, si existe una diferencia significativa entre los ingresos de ambos, permitiendo así una presentación de dichos resultados de manera estadística, por medio de tablas, siendo estos hallazgos encontrados de manera empírica un análisis cualitativo que respalda dicha evidencia teórica.

## Recomendaciones

Ya para finalizar, dentro de las recomendaciones a manera personal considero imperativo que, para reducir la brecha de género en Villavicencio, es posible el proponer y tener en cuenta ciertas acciones, tales como:

- **Implementación de Políticas de Igualdad Salarial:** Desarrollar e implementar políticas que aseguren la igualdad salarial para hombres y mujeres por trabajos de igual valor, promoviendo la transparencia salarial en todas las empresas y organizaciones.
- **Promoción de la Participación Laboral Femenina:** Fomentar programas de formación y capacitación dirigidos a mujeres para mejorar sus habilidades y competencias, y facilitar su acceso a empleos bien remunerados. Además, incentivar la creación de guarderías y servicios de cuidado que permitan a más mujeres incorporarse al mercado laboral.
- **Sensibilización y Educación:** Realizar campañas de sensibilización dirigidas a empleadores y a la comunidad en general sobre la importancia de la igualdad de género en el trabajo. La educación sobre los derechos laborales y la igualdad de género debe ser una prioridad en todos los niveles educativos.
- **Monitoreo y Evaluación:** Establecer mecanismos de monitoreo y evaluación periódica para medir el progreso en la reducción de la brecha de género. Esto incluye la recolección y análisis de datos desagregados por género en todos los sectores económicos.

Como administración pública, estamos comprometidos a trabajar en la construcción de una Villavicencio más equitativa e inclusiva. La reducción de la brecha de género no solo es un imperativo moral, sino también una estrategia crucial para el desarrollo económico y social sostenible de nuestra región.

## Cronograma

Teniendo en cuenta los objetivos planeados, se desarrolla el cronograma de Gantt establecido y teniendo en cuenta los parámetros estipulados para el desarrollo de la investigación, siendo el siguiente el desarrollado en autoría propia con el fin de llevar a cabo una guía al desarrollo de la monografía.

Actividades	Tiempo de duración															
	Febrero				Marzo				Abril				Mayo			
	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4
Presentación y aprobación propuesta monografía	■															
Recolección de información		■	■	■												
Análisis y organización de la información					■	■	■									
Primer informe								■								
Análisis e interpretación de la información									■	■	■					
Segundo informe												■				
Análisis e interpretación de la información													■	■		
Informe final															■	
Sustentación																■

Ilustración 3. Gonzalez, Jhon (2024). Cronograma de Gantt

## Referencias

Barcena, A. (2021). La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad. Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

[https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/46633/S2000740\\_es.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/46633/S2000740_es.pdf)

Carretero, M. (2019). Brecha y discriminación salarial en las administraciones públicas: Aspectos clave para su detección e intervención. Fundación Mujeres.

[Informe\\_FM\\_BrechaSalarial2019 FUNDACION MUJERES.pdf](#)

CEAR. (S/f). Discriminación. Diccionario. <https://diccionario.cear-euskadi.org/discriminacion/>

Cerquera-Losada, Oscar-Hernán; Arias-Barrera, Cristian-José; Prada-Hernández, Juan-Felipe. (2020). La Brecha Salarial por género en Colombia y en el Departamento de Caldas. Vol. 27. Núm.48.

<https://www.redalyc.org/journal/3578/357863806006/357863806006.pdf>

Constitución Política de Colombia (1992). Artículo 13.

[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion\\_politica\\_1991.html#13](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html#13)

Constitución Política de Colombia (1992). Artículo 40.

[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion\\_politica\\_1991\\_pr001.html#40](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991_pr001.html#40)

Constitución Política de Colombia (1992). Artículo 43.

[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion\\_politica\\_1991\\_pr001.html#43](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991_pr001.html#43)

Decreto 455 de 2020. "Por el cual se adiciona el Capítulo 3 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la paridad en los empleos de nivel directivo".

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=110635#:~:text=Decreto%20455%20de%202020%20%2D%20Gestor%20Normativo%20%2D%20Funci%C3%B3n%20P%C3%ABlica&text=Funci%C3%B3n%20P%C3%ABlica%20record%C3%B3%20a%20los,31%20de%20mayo%20de%202024.&text=Las%20y%20los%20invitamos%20a,peri%C3%B3dica%20en%20el%20SIGEP%20II>

Del Canto, E. Silva, A. (2013). METODOLOGIA CUANTITATIVA: ABORDAJE DESDE LA COMPLEMENTARIEDAD EN CIENCIAS SOCIALES. Revista de Ciencias Sociales. Vol. III, Núm. 141, 2013, pp. 25-34 Universidad de Costa Rica San José, Costa Rica. <https://www.redalyc.org/pdf/153/15329875002.pdf>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2020). BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN COLOMBIA. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/nov-2020-brecha-salarial-de-genero-colombia.pdf>

Díaz-Bravo, Laura; Torruco-García, Uri; Martínez-Hernández, Mildred; Varela-Ruiz, Margarita. La entrevista, recurso flexible y dinámico Investigación en Educación Médica, vol. 2, núm. 7, julio-septiembre, 2013, pp. 162-167. Universidad Nacional Autónoma de México. Distrito Federal, México. <https://www.redalyc.org/pdf/3497/349733228009.pdf>

Elizundía, A. y Álvarez, M. (2021). Publicidad y construcción de un imaginario social: Representación del género femenino en televisión ecuatoriana. Revista de Ciencias Sociales (Ve), XXVII (1), 241-254. <https://bit.ly/3NvFWBO>

Escuela Superior de Administración Pública (ESAP). (2021). Plan Nacional Quinquenal de Investigaciones 2021 – 2025. Subdirección Nacional de Investigaciones. Gov.Co. <https://acortar.link/fM0ZIA>

INMUJERES. (2018). “Brechas de género” Retos pendientes para garantizar el acceso a la salud sexual y reproductiva, y para cerrar las brechas de género. CEPAL. México. Lima. [https://crpd.cepal.org/3/sites/crpd3/files/presentations/panel2\\_marcelaeternod.pdf](https://crpd.cepal.org/3/sites/crpd3/files/presentations/panel2_marcelaeternod.pdf)

Lamas, M. (2013). El género: La construcción cultural de la diferencial sexual. Universidad Nacional Autónoma de México. <https://www.legisver.gob.mx/equidadNotas/publicacionLXIII/El%20genero.%20La%20construccion%20cultural%20de%20la%20diferencia%20sexual.pdf>

Ley 581 de 2000. “Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los diversos decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones”. Congreso de Colombia. Artículo 1 – 17.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5367#:~:text=LEY%20DE%20CUOTAS,-%2D%20Subtema%3A%20Participaci%C3%B3n%20de&text=Reglamenta%20la%20adecuada%20y%20efectiva,y%20%C3%B3rganos%20del%20poder%20p%C3%ABlico.>

Ley 909 de 2004. “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo publico la carrera administrativa, gerencia publica y se dictan otras disposiciones”. Congreso de Colombia. Capitulo I.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>

Real Academia Española. (2023). Definición Brecha. Asociación de academias de la lengua Española. <https://dle.rae.es/brecha>

Rivera, J. (2013). Teoría y práctica de la discriminación en el mercado laboral Ecuatoriano (2007 – 2012). Pontifica Universidad Católica de Chile. Santiago de Chile. Revista estadística. (3). Vol. 4 1). [Dialnet-TeoriaYPracticaDeLaDiscriminacionEnElMercadoLabora-4646507.pdf](#)

Silva, E. (2013). Factores determinantes de los salarios en Colombia. [factores determinantes de los salarios en Colombia.pdf](#)

Pasco, M. (1982). EL SALARIO: SU PROTECCIÓN Y GARANTIA. Pp. 214 – 215. [Dialnet-ElSalario-5084831.pdf](#)

Unai Aso Poza. (2019, septiembre 11). ¿Qué es un constructo social? Definición y ejemplos. Portal Psicología y Mente. <https://psicologiaymente.com/cultura/que-es-constructo-social>

Universidad de la Frontera (S/f). Marco Normativo. Comité Ético Científico. Chile. <https://cec.ufro.cl/index.php/marco-normativo>

Velázquez, A. (2024). ¿Qué es el análisis descriptivo? <https://www.questionpro.com/blog/es/analisis-descriptivo/>

Zambrano, M y Sánchez, D. (2014). Factores determinantes del salario del sector privado en el Ecuador para el año 2014: Un caso de estudio en la ciudad de Guayaquil. [determinante ecuador.pdf](#)

## Índices de Apéndices

### 1. Apéndice A: Entrevista Estructurada.....

FECHA	Día	Mes	Año

Por favor marque con X según la opción que más le corresponda:

Sexo al nacer:	Hombre	Mujer

Rango de edad:	18 - 22	23 - 27	28 - 32	33 - 37	38 - 42	43 o más

Hace cuánto tiempo reside en la ciudad de Villavicencio	2 años	3 años	4 años	5 o mas

Nivel Educativo	Educación Técnica	Educación Tecnológica	Educación Superior

Estado Civil	Soltero	Unión libre o marital de hecho	Casado	Divorciado	Viudo

¿Tiene hijos?	Si ( <input type="checkbox"/> ) No ( <input type="checkbox"/> )
---------------	---

¿Usted tiene alguna persona que dependa económicamente de usted?	Si ( <input type="checkbox"/> ) No ( <input type="checkbox"/> )
--	---

¿Cree usted que en la ciudad de Villavicencio existe una brecha salarial?	Si ( <input type="checkbox"/> ) No ( <input type="checkbox"/> )
---	---

Salario	1'000.000 – 1'300.000	1'300.000 – 1'600.000	1'600.000 – 1'900.000	Mas de 1'900.000

Profesional en formación a cargo: \_\_\_\_\_