

**Formato de Artículo de Semillero o investigación**

**DESIGUALDAD DE GÉNERO EN LAS ORGANIZACIONES COLOMBIANAS**

**GENDER INEQUALITY IN COLOMBIAN ORGANIZATIONS**

Stephany Chaparro De La Hoz

Negocios Internacionales, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas,  
Universidad El Bosque, Bogotá

Correo electrónico:

slaho@unbosque.edu.co

Manuela Sierra Bernal

Negocios Internacionales, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas,  
Universidad El Bosque, Bogotá

Correo electrónico:

msierrabe@unbosque.edu.co

Directora:

Banca Viviana Adames Navarrete

---

<sup>1</sup> Trabajo de grado para obtener el Título de Negociadoras Internacionales, de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad El Bosque, Bogotá. 2020

## **Resumen**

**Propósito:** El propósito de este artículo es diagnosticar los problemas de discriminación en distintos ámbitos, tener un conocimiento más amplio de la mujer en el mundo laboral, lo cual permite generar conciencia a las empresas sobre la equidad de género.

**Diseño / Metodología:** Esta investigación es descriptiva, documental, debido a que se recopilaron datos de la población femenina que hacen parte del Sector Empresarial en Colombia y se calculan medidas de tendencia central. Para reunir esta información, se estudiará La Gran Encuesta Integrada de Hogares del Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE, específicamente el mes de junio de los años 2018 y 2019.

**Hallazgos:** En esta investigación se evidenciaron las brechas que existen entre hombres y mujeres en distintas variables tales como: Nivel educativo, Salario, Experiencia Laboral, entre otros.

**Limitaciones:** No se puede hacer a un análisis longitudinal, debido al cambio de preguntas de La Gran Encuesta Integrada de Hogares en el años anteriores ni posteriores.

**Palabras claves:** *Mujeres; Hombres; Equidad; Género; Empoderamiento; Empresas; Sector; Organizaciones; Salario; Educación; Brechas; Resultados.*

## **Abstract**

**Purpose:** The purpose of this article is to diagnose the problems of discrimination in different areas, to have a broader knowledge of women in the world of work, which allows to generate awareness to companies about gender equity.

**Design / Methodology:** This research is descriptive, documentary, because data were collected from the female population that are part of the Business Sector in Colombia and

measures of central trend are calculated. To gather this information, the Great Integrated Household Survey of the National Administrative Department of Statistics DANE will be studied, specifically in the month of June 2018 and 2019.

**Findings:** This research showed the gaps that exist between men and women in different variables such as: educational level, salary, work experience, among others.

**Limitations:** It cannot be made to a longitudinal analysis, due to the change of questions of The Great Integrated Household Survey in the years before or after.

**Keywords:** *Women; Men; Equity; Gender; Empowerment; Business; Organizations; Salary; Education; Gaps; Results.*

## **Introducción**

En Colombia, se ha evidenciado una gran discriminación, como una forma de segregar o excluir a la mujer en el campo laboral. Por ello esta investigación tiene como objetivo central, diagnosticar los problemas de discriminación laboral, teniendo en cuenta las mujeres colombianas. Y de este modo, determinar los niveles socioculturales, económicos y educativos de las mismas, que hacen parte del sector empresarial colombiano. Comprender la situación de discriminación laboral desde la perspectiva de las mujeres colombianas. Identificar que obstáculos presentan las mujeres en los años 2018 y 2019., según las estadísticas proporcionadas por el DANE.

Esta investigación permitirá tener un conocimiento más amplio de la mujer en el mundo laboral, lo cual permite generar conciencia a las empresas sobre la equidad de género. Teniendo en cuenta que es un derecho fundamental de todos los seres humanos, esto permite que tanto hombres como mujeres puedan gozar de un mismo acceso en diferentes espacios o servicios que deseen solicitar.

Es importante que toda entidad Pública o Privada se valore a la mujer por sus capacidades y no se tenga en cuenta por el solo hecho de ser mujer.

## **Revisión de Literatura**

La incorporación de la mujer al mundo laboral ha tenido un gran auge en las últimas décadas. Sin embargo, los altos cargos en empresas tales como presidencia o gerente de alto rango, siguen estando a cargo, mayoritariamente, de los hombres, por lo que esta situación evidencia inequidad de género. (Contreras, Pedraza & Mejía, 2012)

En el Censo del 2018 se estimó que Colombia cuenta con 48.258.494 millones de personas aproximadamente, con este estudio se reveló que el 51,2% de la población son mujeres y el 48,8 % son hombres. Aunque hay más mujeres que hombres en el país y en las universidades se forman más colombianas que colombianos, ellas siguen siendo minoría en el mundo laboral y, en particular, en cargos medios y altos. (DANE, 2018)

A lo largo de los años se ha demostrado que la población femenina del país es mayor a la masculina y con el reciente Censo se ha confirmado, por tal razón Colombia desde el 2000 genera la ley 581 que se expide en el desarrollo de los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Política de Colombia que garantiza los derechos fundamentales de las mujeres. Esta ley estatutaria busca crear mecanismos para otorgarles a las mujeres la adecuada y efectiva participación en el mundo laboral al igual que los hombres y en especial a todos los niveles, ramas y demás órganos del poder público (Presidencia de la República, 2000).

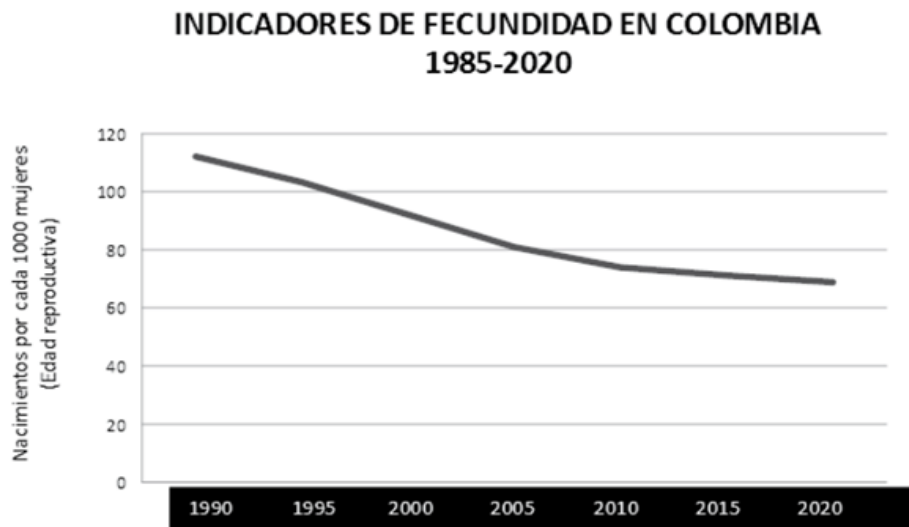
“Las mujeres cuentan con el 1% de participación en altos cargos entre las 500 empresas más grandes del mundo”. Sin embargo, en la base de la pirámide laboral hay más mujeres que hombres. Así, a medida que sube la escala jerárquica en las organizaciones, disminuye la presencia femenina. Según un estudio de (Kmpg, 2018) se evidenció que Colombia cuenta con uno de los más altos porcentajes en cuanto a los altos rangos alcanzados por las mujeres, en comparación con otros países a nivel regional. (KPMAG, 2018). El gran

avance que ha tenido la mujer en el campo empresarial ha sido gracias al esfuerzo y la dedicación para que las mujeres logren llegar a la igualdad de oportunidades laborales. Esto también ha permitido que en la actualidad el mundo entre a una nueva forma de pensar. (Contreras, Pedraza & Mejía Restrepo, 2012)

La inequidad para la mujer es notoria en sus salarios, debido que los hombres pueden ganar más que las mujeres así ocupen el mismo cargo dentro de la empresa, o cuenten con las mismas habilidades. A la desventaja laboral con la que una mujer cuenta para acceder a cargos de alto rango se le denomina techo de cristal; es denominada de esta manera debido que la sociedad no logra ver y controlar la inequidad (Contreras, Pedraza & Mejía Restrepo, 2012)

En Colombia, el 40% del impulso laboral es constituido por mujeres. Así mismo, hay un gran aumento en la educación de las mujeres colombianas y se ha reducido la fertilidad. Como se observa en la figura 1. Las dos últimas variables permiten que las mujeres logren un mayor posicionamiento en el campo empresarial. (Contreras Pedraza & Mejía, 2012)

**Figura 1 Indicadores de fecundidad en Colombia**



*Fuente. Datos tomados de DANE, conciliación censal 1985-2005 y proyecciones de población 2005-2020, citados por el Ministerio de la Protección Social-. La mujer y el liderazgo empresarial.*

Otro aspecto considerado para que las mujeres no asciendan a cargos de alta gerencia es debido que por naturaleza son más afectivas y más emocionales, mientras que los hombres son más individualistas y racionales. (Zambrano, 2019)

Sin embargo, el liderazgo de las mujeres podría ser de gran ayuda a las empresas, gracias a que las mujeres son más democráticas y participativas (Contreras, Pedraza & Mejía, 2012)

Según la OCDE el 20% de las mujeres colombianas están posicionadas en cargos directivos mientras que el 35% está en niveles profesionales (Congreso empresarial y laboral). Colombia, como miembro de las Naciones Unidas, se acogió al cumplimiento de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible con 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), entre los cuales se encuentra asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública. (Naciones Unidas, 2018)

Durante la última década gracias a la globalización los países han diversificado sus economías, proyectándolas hacia un mayor crecimiento e innovación, pero al igual que los países se transforman para ser más competitivos, debería cambiar la mentalidad del machismo, ya que para hombres y mujeres el cambio no es igual, generando grandes brechas de carácter estructural que impiden que las mujeres participen de las nuevas tendencias en los campos laborales (Merchán, 2019).

Esto se puede deber a que tan solo el 38% del capital humano mundial son mujeres. Por ello existe esta brecha de género tan grande que se evidencian en la intervención femenina en el campo laboral (Wodon, & De la Briere, 2018). Pero cabe resaltar que las condiciones y oportunidades con que las que cuentan las mujeres son inferiores, ya que les ofrecen cargos menos salarios, en el sector informal o a veces solo cargos de medio

tiempo, así tengan las cualidades académicas requeridas para la actividad a desempeñar (Wodon, Q., & De la Briere, B. (2018).

“La igualdad, es un principio ético fundamental, que está en la base de la conceptualización del desarrollo sostenible. La igualdad implica, plena titularidad y ejercicio de derechos, y para ello, es clave la autonomía de las mujeres” (Rodríguez, 2020).

### **El marco teórico y/o conceptual**

#### **Definición De Variables:**

**Equidad de género:** Según la UNESCO (2018), la Equidad de género reconoce la existencia de la igualdad de deberes y derechos de todas las personas, en este caso entre las mujeres y los hombres. Estos derechos no solo se refieren al ámbito público, también buscan una igualdad en la vida privada de las personas, para que puedan realizar la vida privada que deseen; actualmente, la equidad de género está en la agenda de la mayoría de los países, al igual que está consignada entre los objetivos de desarrollo sostenible programados para el 2030.

**Organización:** Munguía & Melgoza (2006), autores especialistas en ramas como la administración, la sociología, la psicología social, la política y la económica, definen una organización como un sistema que está integrado por individuos, los cuales tienen metas comunes y objetivos colectivos, al igual que una identidad compartida por estos integrantes. Los autores también describen una organización como un sistema abierto, es decir, que tiene diversas interacciones con el ambiente en el que se encuentra, y dentro de este sistema se encuentran diversos subsistemas, lo que ocasiona un constante cambio en las organizaciones, pues esta está ligada a la interacción entre estos subsistemas.

Con base en esta definición, se busca encontrar como influencia un subsistema específico en las organizaciones, el subsistema a tratar es el que está conformado por mujeres.

***Mujeres en los negocios:*** Estudios realizados en el 2017 por McKinsey Global Institute concluyen que tener mujeres trabajando activamente en las organizaciones ofrece una ventaja comparativa, pues en este estudio se planteó que, si las mujeres desempeñan el mismo papel que los hombres, el PIB del mundo tendría 28.000 millones de dólares más para el año 2025. Este resultado se debe a la confianza, eficiencia y compromiso que las mujeres asumen en sus cargos (Portafolio, 2017).

Las mujeres son las que más aprovechan los mecanismos de financiación poco convencionales, como las incubadoras de negocios, o las empresas inversionistas, esto se debe a que prefieren trabajar con empresas innovadoras, que crean valor y se ven menos entusiastas en la financiación con bancos o cooperativas financieras.

### ***Teorías Que Se Desarrollan El Género Dentro De Las Organizaciones:***

***Teoría de Capital Humano:*** La presente teoría presenta una mezcla interesante entre lo económico y lo organizacional, pues apunta a usar la fuerza económica de una compañía como herramienta para mejorar los aspectos laborales de las personas por medio de la educación y capacitación. Esto tiene como función ampliar el conocimiento, ampliando la visión de las personas, y encaminándolas hacia un ambiente corporativo inclusivo (Wilson & Moore, 1986).

También conocida como HCT, la teoría de capital humano fue desarrollada por Gary S. Becker con el propósito de explicar y predecir el comportamiento de los trabajadores. En pocas palabras se usa para encaminar por vías más asertivas al personal, es decir, esta teoría usa la educación como herramienta para crear exclusividad al igual que igualdad de condiciones a los trabajadores (Dubas, 2003).

***Teoría Neoclásica del Capital Humano:*** En esta teoría se resalta la segregación ocupacional por sexo, es aquí donde se analiza la segregación ocupacional entre sexos y la menor remuneración de las mujeres. Este también habla acerca de la vida laboral corta y



discontinua de las mujeres y que a la vez tienen menos incentivos para invertir en educación orientada al mercado de trabajo. (Maté, Nava, & Rodríguez, s.f.).

## **Método**

### ***Diseño De La Investigación***

Esta investigación es descriptiva, documental, debido a que se recopilaban datos de la población femenina que hacen parte del sector empresarial en Colombia y se calculan medidas de tendencia central. Para reunir esta información, se estudiaron La Gran Encuesta Integrada de Hogares del Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE, específicamente el mes de junio de los años 2018 y 2019 (DANE).

### ***Unidades de Análisis***

Para el análisis de datos se utilizó La Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE, que tiene como objetivo principal proporcionar información básica sobre el tamaño y estructura de la fuerza del trabajo del país (empleo, desempleo e inactividad), así como de las características sociodemográficas que permiten caracterizar a la población según sexo, edad, fuentes de ingreso, nivel educativo, entre otros. De esta forma, es posible estimar los principales indicadores del mercado laboral colombiano, como son la Tasa Global de Participación (TGP) y la Tasa de Ocupación (TO) (Dane, 2020)

Se trata de una investigación continua, que se aplica en todo el territorio nacional y que permite la desagregación de resultados para el total nacional. Para este estudio se usaron los datos de los años 2018 y 2019, tomando como referencia al mes de junio. En total, se analizaron 78.210 participantes. De los cuales 31.424 fueron mujeres y 46.786 fueron hombres, de todo el país.

**Tabla 1. Años consultados de La Gran Encuesta de Hogares**

AÑO	2018	2019	TOTAL
Hombres Encuestadas	23.234	23.552	46.786
Mujeres Encuestadas	15.601	15.823	31.424
Total, Encuestados	38.835	39.375	78.210

Elaboración Propia- Fuente DANE

### ***Instrumentos***

Para esta investigación se utilizarán datos secundarios obtenidos de La Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE.

El instrumento desarrollado para la recolección de información de La Gran Encuesta cuenta con una serie de 160 preguntas, de las cuales se tomaron 37 preguntas (Ver Anexo 1) que son de relevancia para esta investigación.

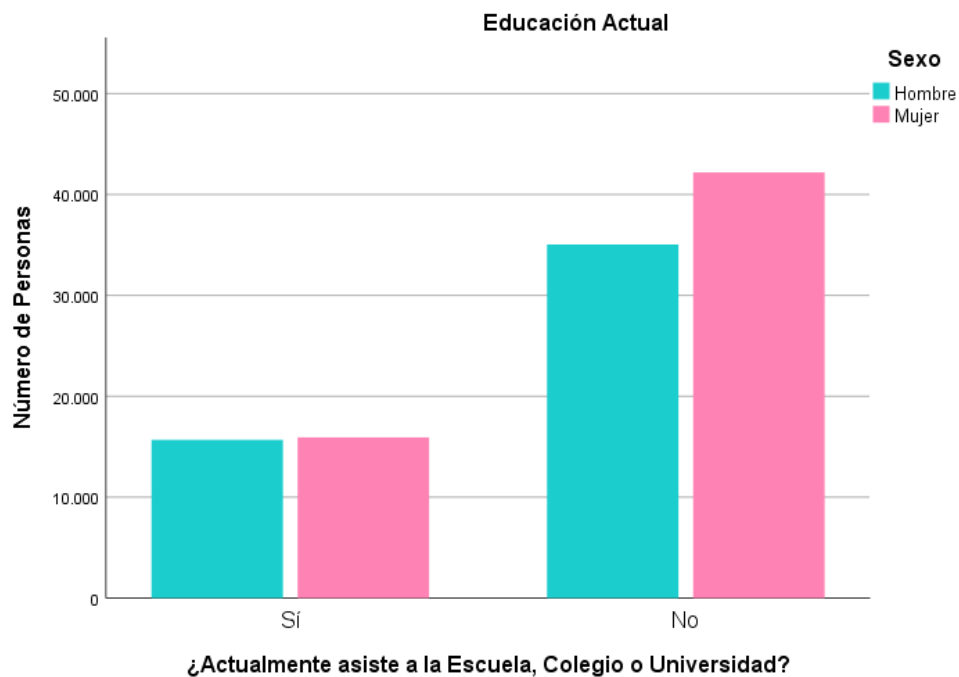
### ***Procedimiento***

Los datos de esta investigación se obtuvieron de una fuente secundaria, donde se extrajo información de los años 2018 y 2019. Por consiguiente, se analizaron medidas de tendencia central y también se calcularon estadísticas de asociación entre las variables de estudio, únicamente del mes de junio de los años mencionados anteriormente.

## Resultados

La figura 2 contiene información sobre la educación actual de los colombianos en los años 2018 y 2019 comparando a mujeres y hombres. Las variables que aparecen en la figura 2 son la cantidad de colombianos que se encuentran estudiando en la actualidad y los que no, donde podemos observar que el porcentaje de mujeres que no se encuentran estudiando es superior al de los hombres. Por otra parte, los colombianos que se encuentran estudiando es muy parejo entre ambos géneros.

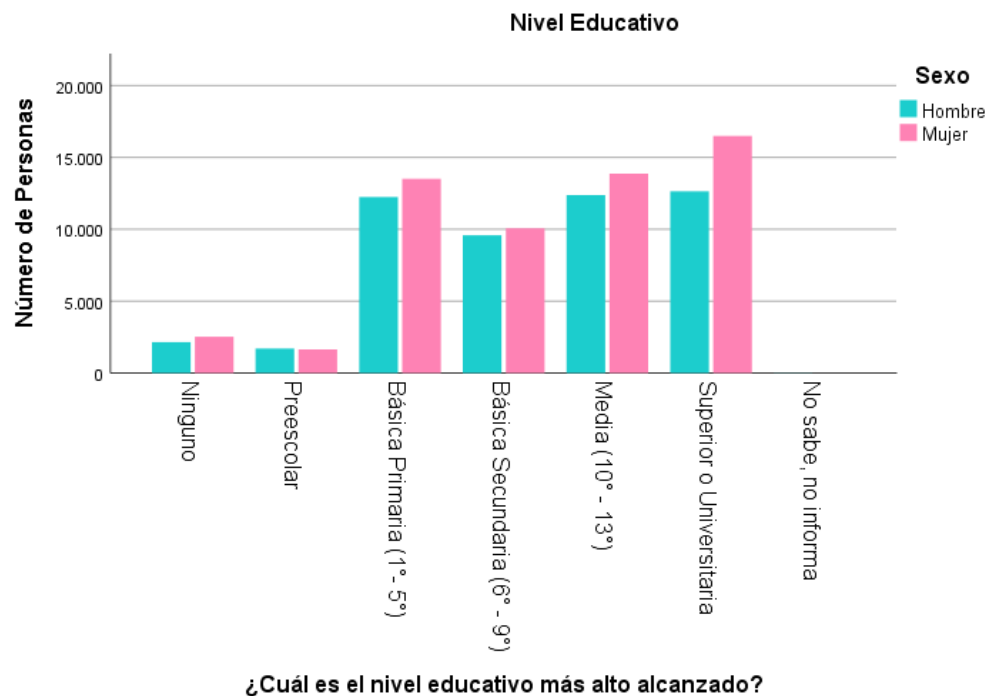
**Figura 2. Educación Actual**



*Elaboración Propia – Fuente El DANE*

La figura 3 muestra información sobre el Nivel Educativo de los colombianos en los años 2018 y 2019 comparando a mujeres y hombres. Los niveles de la variable educación son: Preescolar, Básica Primaria (1° a 5°), Básica Secundaria (6° a 9°), Media (10° a 11°), Superior o Universitaria No sabe, No Informa. en la mayoría de niveles educativos, exceptuando la Educación preescolar, la diferencia más grande a nivel educativo se encuentra en las mujeres ya que ellas superan a los hombres.

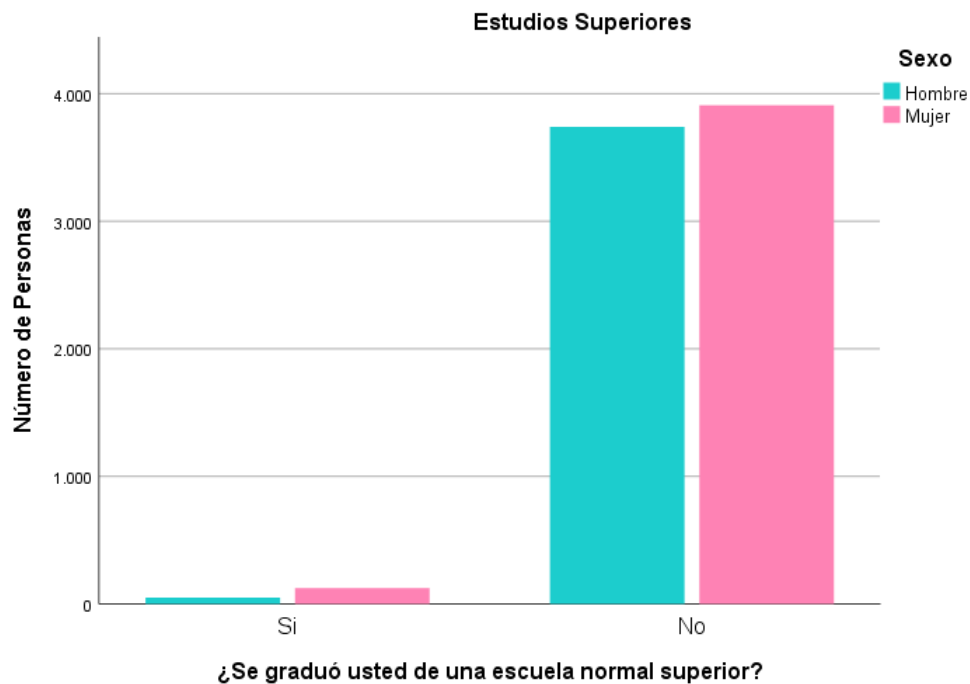
**Figura 3. Nivel Educativo**



*Elaboración Propia – Fuente El DANE*

La figura 4 muestra información sobre estudios superiores de los colombianos en los años 2018 y 2019 comparando a mujeres y hombres. Se evidencia que una gran parte de mujeres colombianas tienen un nivel más alto que el de hombres colombianos, haciendo referencia a que si se graduaron de una escuela normal superior. Por otro lado, se evidencia que la mayoría de mujeres colombianas no tienen acceso a estudios universitarios.

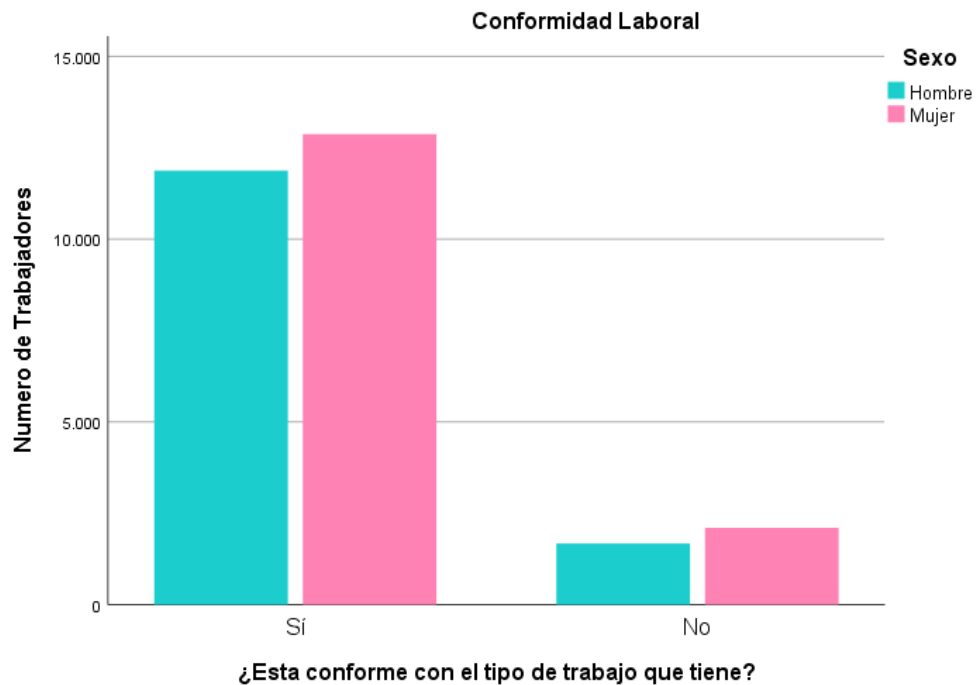
**Figura 4. Estudios Superiores**



*Elaboración Propia – Fuente El DANE*

La figura 5 muestra información sobre la conformidad laboral de los colombianos en los años 2018 y 2019 comparando a mujeres y hombres. Se evidencia que las mujeres colombianas tienen mayor porcentaje que los hombres, debido a esto las mujeres si están conformes en sus trabajos a pesar de las remuneraciones, las cuales pueden llegar a mejorar.

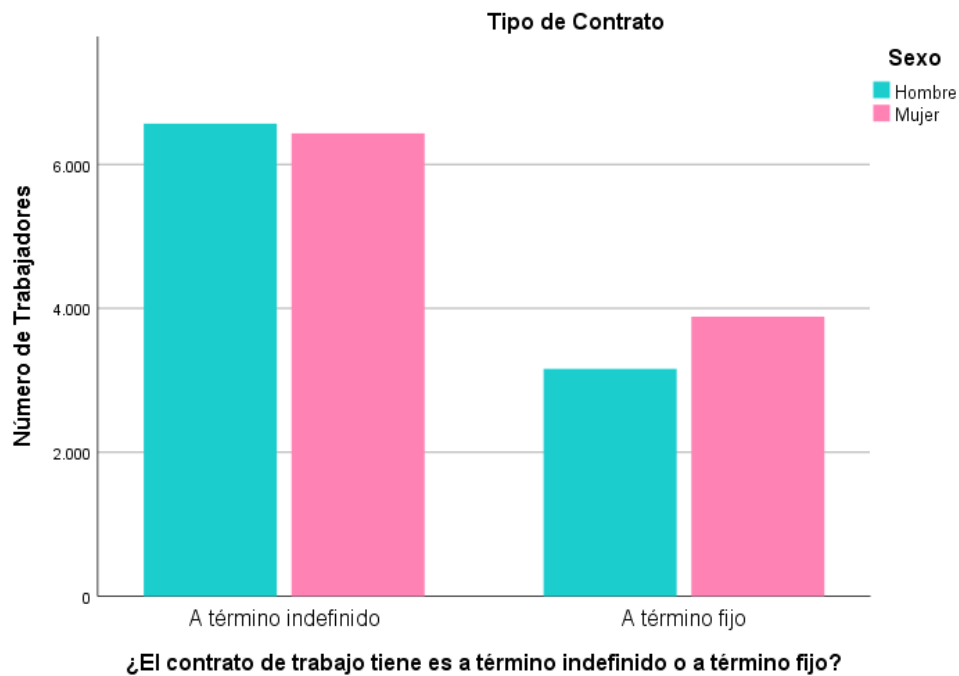
**Figura 5. Conformidad Laboral**



*Elaboración Propia – Fuente El DANE*

La figura 6 muestra información sobre tipo de contrato de los colombianos en los años 2018 y 2019 comparando a mujeres y hombres. Se evidencia que los hombres tienen mayor porcentaje en contrato de término indefinido, pero a la vez las mujeres tienen un alto porcentaje de este contrato. Por otro lado, se encuentra el contrato fijo, donde las mujeres tienen un mayor porcentaje haciendo de esto una desventaja para las mujeres.

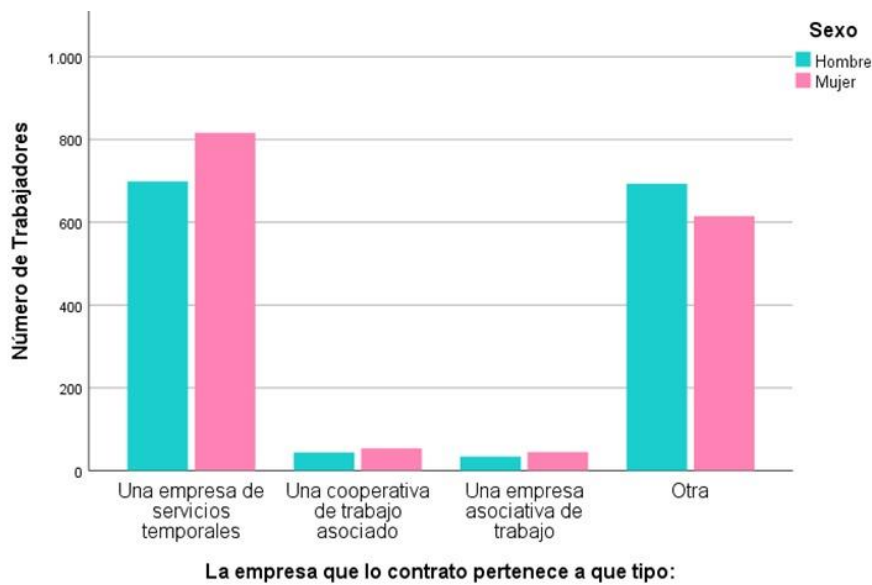
**Figura 6. Tipo de Contrato**



*Elaboración Propia – Fuente El DANE*

La figura 7 muestra información sobre tipo de empresa de los colombianos en los años 2018 y 2019 comparando a mujeres y hombres. Se evidencia que las mujeres tienen alto porcentaje en una empresa de servicios temporales, mientras que el porcentaje de los hombres es un menor al de las mujeres. Por otro lado, los hombres tienen mayor porcentaje en otra empresa y las mujeres tienen un menor porcentaje.

**La figura 7 Tipo De Empresa**

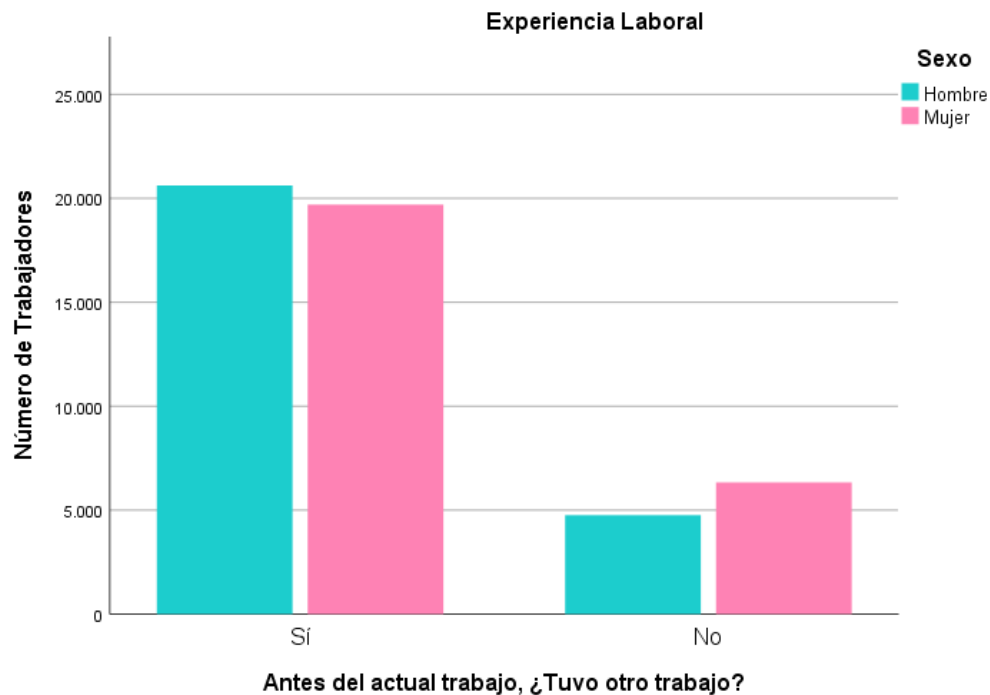


*Elaboración Propia – Fuente El DANE*



La figura 8 muestra información sobre experiencia laboral de los colombianos en los años 2018 y 2019 comparando a mujeres y hombres. Se evidencia que los hombres tienen mayor porcentaje en cuanto a experiencia laboral, pero a la vez las mujeres tienen un alto porcentaje. Sin embargo, hay bastantes mujeres que no cuentan con experiencia laboral.

**Figura 8. Experiencia Laboral**



*Elaboración Propia – Fuente El DANE*

La figura 9 muestra información sobre ingresos por concepto problemas en el trabajo de los colombianos en los años 2018 y 2019 comparando a mujeres y hombres. Se evidencia que los hombres cuentan con mayores ingresos por concepto de horas extras que las mujeres.

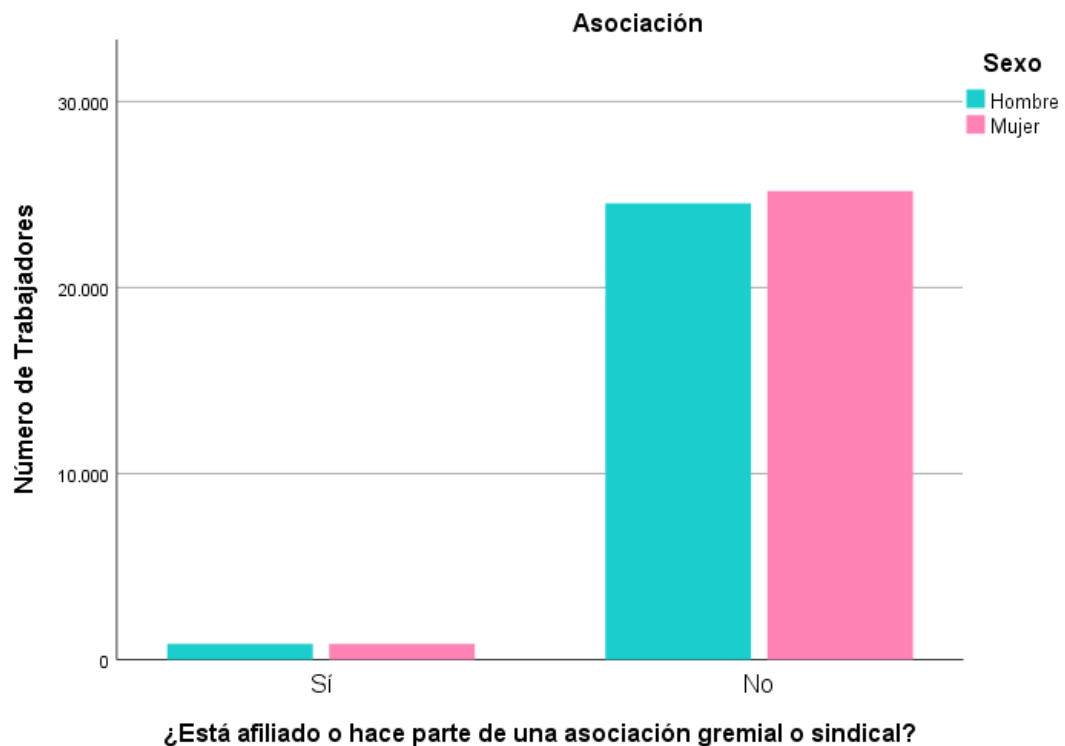
**Figura 9. Problemas en el Trabajo**



*Elaboración Propia – Fuente El DANE*

La figura 10 muestra información sobre ingresos por concepto asociación de los colombianos en los años 2018 y 2019 comparando a mujeres y hombres. Se evidencia que las mujeres no cuentan con una asociación gremial o sindical al igual que gran parte de hombres no cuentan con esto.

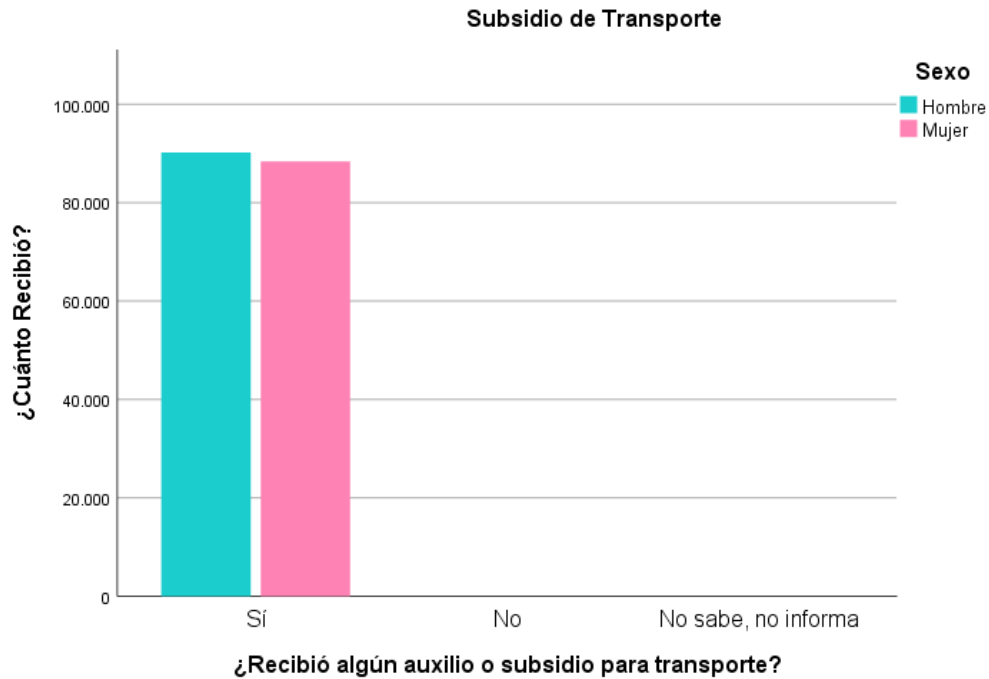
**Figura 10. Asociación**



*Elaboración Propia – Fuente El DANE*

La figura 11 muestra información sobre ingresos por subsidio de transporte de los colombianos en los años 2018 y 2019 comparando a mujeres y hombres. Se evidencia que las mujeres cuentan con un subsidio de transporte. Sin embargo, son más los hombres que reciben este subsidio.

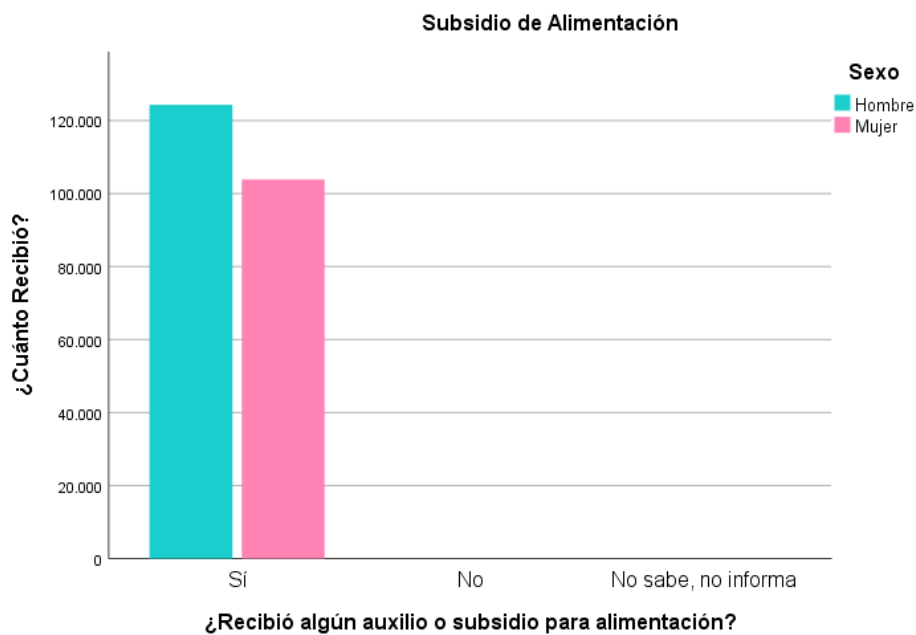
**Figura 11. Subsidio de Transporte**



*Elaboración Propia – Fuente El DANE*

La figura 12 muestra información sobre ingresos por subsidio de alimentación de los colombianos en los años 2018 y 2019 comparando a mujeres y hombres. Se evidencia que las Mujeres cuentan con un subsidio de alimentación. Sin embargo, son más los hombres que reciben este subsidio.

**Figura 12. Subsidio de Alimentación**



*Elaboración Propia – Fuente El DANE*

## Discusión

En esta investigación se quiso analizar la discriminación laboral de género durante los periodos 2018 y 2019. En particular, se examinaron los niveles socioculturales, económicos y educativos, de las mujeres y su experiencia en el campo laboral, para diagnosticar problemas de discriminación laboral en las organizaciones. Para ello se utilizaron variables tales como: Nivel de estudios, Título obtenido, Tipo de contrato, Cargo dentro de la empresa, Salario, entre otras variables que fueron de interés para la investigación.

Entre los principales hallazgos, se descubrió que las mujeres colombianas han logrado alcanzar un mayor nivel educativo que los hombres, donde el nivel más destacado es educación superior o universitario. Sin embargo, se halló que las mujeres colombianas reciben un 21,5 % menos en cuanto a remuneraciones que los hombres en el ámbito laboral. Debido a que los hombres aproximadamente reciben \$1'400.000, mientras que las mujeres reciben aproximadamente \$1'100.000. Con esto se genera una gran brecha salarial a nivel nacional.

Otro hallazgo fue en cuanto al tipo de contratación, donde se pudo evidenciar que las organizaciones colombianas tienden a contratar a las mujeres en un término fijo, siendo este el contrato predilecto en los empresarios, ya que se encuentra en periodos determinados. Pero a diferencia de los hombres, su contrato es indefinido, lo cual genera que ellos puedan permanecer mayor tiempo en las empresas.

La teoría neoclásica del capital humano, describe la segregación ocupacional por sexo, donde hay una brecha salarial entre hombres y mujeres, la cual evidencia una desigualdad en la remuneración que afecta a las mujeres.

Desde la perspectiva de la oferta, la teoría del capital humano interpreta la segregación ocupacional como consecuencia del menor capital humano femenino. Esto hace que las mujeres tengan una vida laboral más corta y discontinua. Por otro lado, se encuentra la

perspectiva de la demanda, donde existe una preferencia por parte de los empresarios a la hora de contratar personal femenino o masculino.

Con base en la teoría mencionada anteriormente, se puede decir que hace relación con la investigación de este trabajo. Ya que se puede evidenciar la existencia de una brecha salarial entre hombres y mujeres, y a la vez como la mujer tiene menos posibilidades de remuneración, experiencia laboral y el hecho de ser tomadas en cuenta dentro de las diferentes organizaciones colombianas. Todo esto se encuentra en los diferentes hallazgos de las variables estudiadas dentro de este trabajo. (Maté, Nava, & Rodríguez, s.f.)

Está ampliamente demostrado que aquellas compañías que promueven y consolidan acciones que permiten cerrar las brechas entre hombres y mujeres, tienen mejores índices financieros, mejor clima laboral, un ambiente propicio para la innovación y aumento reputación en el mercado. (Equidad de la Mujer, 2015).

Teniendo en cuenta los hallazgos consideramos que el primer paso que debe dar cualquier empresa para iniciar estrategias que promuevan la equidad de género es medir las brechas de su compañía en términos cualitativos y cuantitativos. Desde nuestro punto de vista, la medición es fundamental pues permite conocer en detalle cómo está la empresa en diversos aspectos de género y de esta forma, identificar las prioridades dentro del plan de acción a impulsar, las acciones que deben fortalecerse y aquello que por el contrario requiere una nueva estrategia para ser abordado.

Además, en Colombia, se necesitan intervenciones enfocadas en aumentar la participación de las mujeres en altos cargos y cerrar las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Las empresas deberán examinar con mayor profundidad el tema de pagos en cada nivel de la organización para garantizar la equidad entre los empleados. Por otra parte, se puede mejorar el clima laboral, debido a que las empresas deben llegar a tener equidad de género, lo cual permite que el clima laboral sea más solidario, comprensible y participativo.

## **Limitaciones**

Este estudio tiene una serie de limitaciones. No se puede hacer a un análisis longitudinal, debido al cambio de preguntas de La Gran Encuesta Integrada de Hogares en el año 2020. Esto se dio por la Pandemia del COVID 19.

En esta investigación solamente se analizaron los años 2018 y 2019, debido que en los años anteriores las preguntas de La Gran Encuesta Integrada de Hogares eran distintas. Se recomienda que las preguntas estén vigentes en un tiempo prolongado (8 a 10 años), donde se logre hacer una investigación más amplia y específica e igualmente detallar las tendencias a través de los años.

Otra de las limitaciones que se encuentra en esta investigación, es el hecho de que solo se encontró información en La Gran Encuesta Integrada de Hogares (DANE), debido que en internet no se encuentra a cabalidad toda la información y datos requeridos para esta investigación.

## **Conclusiones**

En conclusión, los hallazgos centrales de esta investigación, sugieren que aunque gran parte de las mujeres colombianas han obtenido un título de educación superior, al momento de ejercer sus profesiones se evidencia una brecha salarial. Los hombres reciben un salario promedio de \$1.400.000, mientras que las Mujeres cuentan con un salario promedio de \$1.100.000. Es decir que la brecha salarial de género, es del 21,5%.

Se pretende aumentar la participación de las mujeres en altos cargos, para cerrar las brechas salariales entre hombres y mujeres, teniendo en cuenta que siendo los mismos cargos existen diferencias en cuanto al salario.

Con base en los resultados obtenidos se podría profundizar acerca de los conceptos relacionados con las Brechas Salariales en las Organizaciones Colombianas teniendo en



cuenta mujeres y hombres en los mismos cargos, para investigar con mayor precisión en la trayectoria laboral de las Mujeres Colombianas.

Además, futuras investigaciones podrían responder interrogantes ¿Cuál es el papel que juegan las nuevas Masculinidades en la forma en que las Mujeres perciben los ambientes laborales dentro de las Organizaciones Colombianas? y con esto, hacer un análisis comparativo entre antes y después de la implementación de este término en las Empresas.

### **Declaración Ética**

El autor declara que este trabajo de grado se acoge a los principios, preceptos, definiciones e indicaciones establecidos en la “Política de propiedad intelectual” vigente en la Universidad El Bosque (Acuerdo No. 12746 de 2014), así como la Circular No. 06 de 2002 de la Dirección nacional de derechos de autor.

Al tenor de lo anterior las autoras Stephany Chaparro De La Hoz y Manuela Sierra Bernal de este trabajo de grado, ratifican que su trabajo es original y cumple con todo lo reglamentario sobre derechos de autor, siendo los únicos responsables del contenido y las ideas planteadas en el presente manuscrito.

## **Referencias**

Alsen, F. K., Calkin, S. M., Godfrey, I. M., & Mbise, E. R. (2018). Exploring the contribution of business and technology incubators to women entrepreneurs' business development in dar es salaam, tanzania. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 8(1), 1-14.

Anker, R. (2001). THEORIES OF OCCUPATIONAL. Obtenido de [http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs2/Women\\_gender\\_and\\_work\\_2001.pdf#page=138](http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs2/Women_gender_and_work_2001.pdf#page=138)

*Blog Universidad Utel* . (28 de Julio de 2013). Obtenido de Investigación Cuantitativa: <https://www.utel.edu.mx/blog/10-consejos-para/investigacion-cuantitativa/>

Business women make business sense. (1994). *Women in Management Review*, 9(4), 34.

Congreso empresarial y laboral. (s.f.). Obtenido de Las mujeres colombianas cada vez más destacadas en cargos directivos: <https://revistaempresarial.com/gestion-humana/gestion-talento/las-mujeres-colombianas-cada-vez-mas-destacadas-en-cargos-directivos/>

Contreras Torres, F., Pedraza Ortiz, J. E., & Mejía Restrepo, X. (01 de enero de 2012). Redalyc. Obtenido de Diversitas: Perspectivas en Psicología: <https://www.redalyc.org/pdf/679/67923973012.pdf>

DANE. (2018). DANE. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/censo-nacional-de-poblacion-y-vivenda-2018/cuantos-somos>

DANE. (2019). DANE. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo/geih-historicos>

DANE. (2020). DANE. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo/geih-historicos>

Rodríguez, j. c., nava, l. a., & maté, j. j. (s.f.). la segregación ocupacional por razón de. obtenido de universidad de valladolid: [http://www.jcyl.es/jcyl/cee/dgeae/congresos\\_ecoreg/cercl/322.pdf](http://www.jcyl.es/jcyl/cee/dgeae/congresos_ecoreg/cercl/322.pdf)

*Estadística*. (s.f.). Obtenido de Encuesta :

<http://www.estadistica.mat.uson.mx/Material/queesunaencuesta.pdf>

Gregoria Polo de Lobatón. (2012). Teoría organizacional para la gerencia humana como factor de desarrollo a escala humana. *Clio America*, 6(11), 52-71.

KPMAG. (25 de octubre de 2018). *KPMAN*. Obtenido de <https://home.kpmg/co/es/home/media/Notas%20de%20prensa/2018/10/kpmg-en-colombia-nombra-nuevos-socios.html>

María de la luz Fernández-Alles, & Valle-Cabrera, R. (2006). Reconciling institutional theory with organizational theories: How neoinstitutionalism resolves five paradoxes. *Journal of Organizational Change Management*, 19(4), 503-517.

Marín-Idárraga, D. A., & Cuartas-Marín, J. C. (2014). Teorías del análisis y diseño organizacional: Una revisión a los postulados contingentes y de la co-alineación estratégica. *Revista Facultad De Ciencias Económicas : Investigación y Reflexión*, 22(1), 153-168.

- Merchán, M. L. (11 de Noviembre de 2019). *Cuaderno Latinoamericano de Administración*. Obtenido de La sociedad del conocimiento y las brechas de género en ciencia, tecnología e innovación: <https://revistas.unbosque.edu.co/index.php/cuaderlam/article/view/2871/2305>
- Miller, G. E., Mills, A. J., & Mills, J. H. (2009). Introduction: Gender and diversity at work: Changing theories. changing organizations: *Revue canadienne des sciences de l'administration. Canadian Journal of Administrative Sciences*, 26(3), 173-178.
- Munguía, E. A. & Melgoza, V. O. (2006). Teorías de las organizaciones. recuperado de: <https://books.google.com.co/books?id=2xu0n04hOSQC&printsec=frontcover&dq=que+es+una+organizacion&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjim9WOnZ3oAhWidt8KHYYwAvUQ6AEIKTAA#v=onepage&q=que%20es%20una%20organizacion&f=false>
- Naciones Unidas. (20 de Septiembre de 2018). *Naciones Unidas*. Obtenido de <https://nacionesunidas.org.co/?s=agenda+2030>.
- Portafolio, (2017, 03, 02). Las ventajas competitivas de las mujeres en el mundo empresarial. Portafolio, (22), p. 14.
- Presidencia de la República. (31 de Mayo de 2000). Obtenido de <http://wp.presidencia.gov.co/sitios/normativa/leyes/Documents/Juridica/LEY%20581%20DE%202000.pdf>
- Rodríguez, H. (28 de febrero de 2020). *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*. Obtenido de Los obstáculos de la brecha de género y la desigualdad de la mujer: <https://revistas.unbosque.edu.co/index.php/cuaderlam/article/view/2874>
- Rodríguez, j. c., nava, l. a., & maté, j. j. (s.f.). la segregación ocupacional por razón de. obtenido de universidad de valladolid: [http://www.jcyl.es/jcyl/cee/dgeae/congresos\\_ecoreg/cercl/322.pdf](http://www.jcyl.es/jcyl/cee/dgeae/congresos_ecoreg/cercl/322.pdf)

Siegel, S., Dors, S., Brants, L., Schuy, K., & Rau, H. (2018). Understanding health care avoidance and initial help-seeking behavior in German veterans: A theory of planned behavior. *Psychology Research and Behavior Management*, 11, 243-248.

*Tipos de investigación.* (s.f.). Obtenido de Técnicas e instrumentos de recolección de datos: <https://bloquemetodologicodelainvestigacionudo2010.wordpress.com/tecnicas-e-instrumentos-de-recoleccion-de-datos/>

UNESCO. (2020). Igualdad de género. (4). Recuperado de: <https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Iguldad%20de%20genero.pdf>

UNIVERSIA . (4 de Septiembre de 2017). Obtenido de Tipos de investigación: Descriptiva, Exploratoria y Explicativa: <https://noticias.universia.cr/educacion/noticia/2017/09/04/1155475/tipos-investigacion-descriptiva-exploratoria-explicativa.html>

*Universoformulas.* (s.f.). Obtenido de muestra estadística: <https://www.universoformulas.com/estadistica/descriptiva/muestra-estadistica/>

*Web y empresas.* (28 de Enero de 2020). Obtenido de Población Estadística (Concepto, Tipos Y Ejemplos): <https://www.webyempresas.com/poblacion-estadistica/>

Wilson, D. A., & Moore, M. L. (1986). Education costs human capital theory and tax policy: Introduction human capital theory tax legislation and education costs human capital theory and tax policy conclusion BIBLIOGRAPHY NOTES. *Business and Society (Pre-1986)*, 14(1), 13.

Zambrano, H. R. (16 de Diciembre de 2019). *Cuadernos Latinoamericanos de Administración.* Obtenido de Los obstáculos de la brecha de género y la desigualdad de la mujer: <https://revistas.unbosque.edu.co/index.php/cuaderlam/article/view/2874>

## Anexos

<b>NÚMERO</b>	<b>PREGUNTAS DE LA GRAN ENCUESTA INTEGRADA DE HOGARES (DANE)</b>
1	Sexo
2	Año (en el cual está realizando la encuesta)
3	¿En qué área en la que se encuentra?
4	¿Cuántos años cumplidos tiene?
5	¿Actualmente asiste a la Escuela, Colegio o Universidad?
6	¿Cuál es el nivel educativo más alto alcanzado? Y ¿El último año o grado aprobado en este nivel?
7	¿Cuál es el título o diploma de mayor nivel educativo que usted ha recibido?
8	¿Se graduó usted de una escuela normal superior?

9	¿En qué departamento realiza principalmente su trabajo?
10	¿Para realizar este trabajo, tiene usted algún tipo de contrato?
11	¿El contrato es verbal o escrito?
12	¿El contrato de trabajo es a término indefinido o a término fijo?
13	¿Está Conforme con el tipo de contrato que tiene?
14	<p>La empresa que contrato es:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Una Empresa de Servicios Temporales</li> <li>- Una Cooperativa de Trabajo Asociado</li> <li>- Una Empresa Asociativa de Trabajo</li> <li>- Otra</li> </ul>
15	Si en la pregunta anterior coloco “Otra” diga cuál:
16	¿Cuánto tiempo lleva trabajando en esta empresa, negocio, industria, oficina, firma o finca de manera continua?
17	Antes de descuentos ¿Cuánto ganó el mes pasado en este empleo?
18	¿El mes pasado recibió ingresos por concepto de horas extras?
19	¿Cuánto recibió?
20	<p>¿En cuánto estima lo que recibió el mes pasado?</p> <p>(si recibió, pero no sabe estimar el monto, escriba 98)</p>

21	¿Cuántas horas a la semana trabaja normalmente?
22	Antes del actual trabajo, ¿Tuvo otro trabajo?
23	¿Cuánto tiempo duró en su empleo anterior?
24	¿Cuál fue la razón principal por la que dejó su empleo anterior?
25	¿Desea cambiar el trabajo que tiene actualmente?
26	¿Por cuál o cuáles motivos desea cambiar de trabajo o empleo?
27	¿Presenta usted algún tipo de problema en su trabajo?
28	¿No le gusta su trabajo actual?
29	¿Su trabajo actual exige mucho esfuerzo físico o mental?
30	¿Está afiliado o hace parte de una asociación gremial o sindical?
31	¿Considera que es su empleo o trabajo actual es estable?
32	¿Su horario de trabajo y sus responsabilidades familiares son compatibles?
33	¿Qué hace en este trabajo?
34	¿A qué actividad se dedica principalmente la empresa o negocio en la que realiza su trabajo?





35	Rama de actividad
36	¿Recibió algún auxilio o subsidio de transporte?
37	¿Recibió algún auxilio o subsidio para alimentación?