



MONOGRAFÍA
INEQUIDAD DE GÉNERO LABORAL EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ

Presentado Por:
Andrés Felipe Caviedes Babativa

Director de Monografía:
Camilo Andrés Osorio P

Facultad de Administración de Empresas
Bogotá D.C, Colombia
2022-1

TABLA DE CONTENIDO

1. LISTA DE TABLAS	4
2. LISTA DE FIGURAS.....	5
3. RESUMEN	6
3.1 Abstract	7
4. INTRODUCCIÓN	8
5. OBJETIVOS	10
5.1 Objetivo General:.....	10
5.2 Objetivos Específicos:	10
6. REVISIÓN DE LA LITERATURA	11
6.1 Planificación de revisión de literatura.....	11
6.2 Realización de revisión de literatura.....	12
6.2.1 Selección de estudios primarios.....	12
6.2.2 Extracción de información de estudios primarios.....	13
6.2.3 Síntesis de información.....	14
6.3 Redacción de revisión sistemática de literatura	15
6.4 Conclusión de revisión.....	16
7. METODOLOGÍA Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	17
7.1 Datos de la encuesta: Brecha generacional en Colombia	17
7.2 Resultados obtenidos	19
7.3 Entrevistas Brecha Salarial en Bogotá.....	28
7.3.1 Entrevista Sandy Leal	28
7.3.2 Entrevista Magda Herrera	32

8. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	38
9. PRESENTAR UN INFORME ACERCA DEL ANÁLISIS CAUSADO EN CORRESPONDENCIA CON LOS RESULTADOS OBTENIDOS	42
9.1 Descripción	42
9.2 Misión y visión	42
9.3 Objetivo del análisis.....	42
9.4 Descripción de producto de análisis	42
9.5 Estrategia.....	43
9.6 Inversión requerida	43
9.7 Equipo de trabajo	43
10. CONCLUSIONES	44
11. ANEXOS	46
12. REFERENCIAS.....	47

1. LISTA DE TABLAS

Tabla. 1. Género.....	23
Tabla 2. Nivel académico	24
Tabla 3. ¿Considera usted que la brecha es más en oportunidades o una brecha en escala salarial?	24
Tabla 4. ¿En los altos cargos de las empresas quien debería estar?	25
Tabla 5. ¿Considera usted que este tipo de problemática impacta en su familia?	25
Tabla 6. ¿Siente usted que actualmente sufre de esta problemática?	25
Tabla 7. ¿Considera usted que una de las causas de esta problemática es?	26
Tabla 8. ¿Considera usted que esta problemática se acabaría?	26
Tabla 9. ¿Estaría dispuesto a participar activamente en temáticas que ayuden a acabar con esta problemática?	27

2. LISTA DE FIGURAS

Fig.1 gráfico de respuesta a género de participantes	19
Fig.2 gráfico de respuesta a nivel académico de participantes	19
Fig.3 gráfico de respuesta a la pregunta ¿Considera usted que la brecha es más en oportunidades o una brecha en escala salarial?	20
Fig. 4 gráfico de respuesta a la pregunta ¿En los altos cargos de las empresas quien debería estar?	20
Fig. 5 gráfico de respuesta a la pregunta ¿Considera usted que este tipo de problemática impacta en su familia?	21
Fig. 6 gráfico de respuesta a la pregunta ¿Siente usted que actualmente sufre de esta problemática?	21
Fig. 7 gráfico de respuesta a la pregunta ¿Considera usted que una de las causas de esta problemática es?	22
Fig. 8 gráfico de respuesta a la pregunta ¿Considera usted que esta problemática se acabaría? ..	22
Fig. 9 gráfico de respuesta a la pregunta ¿Estaría dispuesto a participar activamente en temáticas que ayuden a acabar con esta problemática?	23

3. RESUMEN

La desigualdad de género en materia laboral es uno de los problemas que más repercuten en la sociedad Bogotana, esto acompañado de estándares sociales que se ven afectados por la comparación de los entornos laborales y económicos, en los que ciertos grupos sociales no están de acuerdo con las condiciones actuales que se tienen en cuenta para el reconocimiento de los servicios que se prestan en el desarrollo de sus funciones y que afecta la economía dependiendo del género cuando se realizan actividades de igual exigencia en el trabajo, así mismo, esta situación plantea una problemática que repercute en los actores involucrados en el ámbito social y económico, , evidenciada en la desigualdad en el entorno de la competencia laboral, ya que se disminuyen los puntos motivantes para que esta tendencia se propague en el mercado laboral.

Es necesario entender, que todas estas implicaciones producen escenarios en los que la comparativa salarial y social deja entrever comportamientos erróneos que desembocan en frustración, envidia y episodios incluso de violencia que entorpecen el desarrollo en sociedad, sin valorar los efectos psicológicos como el desarrollo personal en los que se pueda extender, ya que como se indica anteriormente, los efectos de la confrontación de condiciones laborales y económicos en el país deja una pesadumbre en lo que respecta a la igualdad, equidad y paridad.

3.1 Abstract

Gender inequality in labor matters is one of the problems that has the most repercussions in Colombian society, accompanied by social standards that are affected by the comparison of labor and economic environments, in which certain social groups do not agree with the current conditions that are taken into account for the recognition of the services provided in the development of their functions and that affects the economy depending on gender when activities of equal demand are carried out at work, likewise, this situation poses a problem which has repercussions on the actors involved in the social and economic sphere, , evidenced in the inequality in the environment of labor competition, since the motivating points for this trend to spread in the labor market are reduced.

It is necessary to understand that all these implications produce scenarios in which the salary and social comparison reveals erroneous behaviors that lead to frustration, envy and even episodes of violence that hinder development in society, without assessing the psychological effects such as personal development in those that can be extended, since as indicated above, the effects of the confrontation of labor and economic conditions in the country leaves a burden regarding equality, equity and parity.

4. INTRODUCCIÓN

En la sociedad actual, la brecha de imposición económica y las desigualdades que esto desata, deviene en problemas de índole cotidiana que se ven reflejados en la sociedad colombiana, por ello, el presente estudio se lleva a cabo a través de la observación cotidiana y un plan de trabajo que permite establecer las herramientas y aspectos que componen la problemática, la percepción y las conclusiones que devienen en la brecha salarial generacional en nuestro país.

Es aquí donde después de diversos tipos de investigación se propone estudiar la percepción que la sociedad tiene en problemáticas que no se distinguen de manera cotidiana, y su impacto en la sociedad y las familias que hacen parte de ella; en el mismo medio, escenarios que revelan situaciones que si bien son silenciosas, también son bastante delicadas debido al conocimiento y tratamiento que se les da, este es el caso de la inequidad salarial entre los géneros que componen el ámbito colombiano, como se señala, una problemática de la que se conoce pero que no se le da el trato que merece, ya que como se va a evidenciar, tiene implicaciones como la familiar, que conlleva a déficits de desarrollo altamente visibles, como el desarrollo de la infancia y la armonía del hogar promedio bogotano .

El problema es cuando en la sociedad se presentan problemáticas que son poco conocidas; la inequidad como principal generador de delincuencia y otros, que por no generar el morbo que la sociedad desea pasan desapercibidos y a los que no se les brinda la cobertura suficiente como para crear grupos especializados de tratamiento o planteamientos que mitiguen tanto la

propagación como los efectos que producen, y solo hasta que el tema toma tintes oscuros sale a la luz pública, es este el caso de la inequidad de género en los entornos laborales, y cómo afectan a la familia colombiana, tema que si bien aparece en el radar público, la intensidad de trabajo y concientización que este merece, raya en la nula gestión que hay acerca de ello.

Dada la anterior proposición, es necesario ahondar un poco más en las situaciones que permiten el establecimiento de esta problemática, bajo qué escenarios se inicia, cuál es el motivo principal por el que se genera, y por último y no menos importante, como estas situaciones empiezan a impactar en la familia bogotanas , que sesgos cognitivos genera y cómo afectan al desarrollo de cada uno de los integrantes de la familia en cada uno de los roles que ésta presenta y a que conclusiones se puede llegar con esta investigación. Es propicio aclarar, que la intencionalidad de la misma no es establecer críticas a los actores involucrados en la problemática, sino entender el punto de fuga que las perspectivas nos ofrecen e intentar ver los mayores ángulos y matices que un tema tan enriquecedor propone, respetando los parámetros por los que se rige y como brindan al observador una idea clara del origen, desarrollo y continuación de este tipo de problemáticas laborales.

5. OBJETIVOS

5.1 Objetivo General:

- Analizar los factores acerca de la inequidad de género laboral y económico de un grupo focal en la ciudad de Bogotá sobre la concientización de la igualdad de género.

5.2 Objetivos Específicos:

- Identificar la percepción de la desigualdad tanto económica como salarial que impactan en el ámbito laboral y las escalas en las que influyen, para determinar una relación de causa, efecto y proporción.
- Sectorizar el efecto de la situación laboral en diferencia generacional, y los diferentes campos que componen la propagación de esta problemática a partir de herramientas de obtención de información.
- Presentar un informe acerca del análisis causado en correspondencia con los resultados obtenidos.

6. REVISIÓN DE LA LITERATURA

6.1 Planificación de revisión de literatura

Identificación de la necesidad de revisión de literatura:

- Basados en la premisa del estudio de la problemática propuesta para esta tesis, es necesario afirmar que, si bien el estudio de las brechas económicas a nivel generacional en Bogotá es un problema latente y conocido, no tiene las suficientes referencias bibliográficas y estudios de casos que robustecen el estudio profesional que proporcione perspectivas de fondo y forma que planteen el abordaje de la problemática.
- Según la búsqueda de información referente al caso, la revisión más reciente del tema en cuestión es el artículo de estudio de Grueso (2016). ***Discriminación laboral y de Género: Las prácticas de recursos humanos que segregan a las mujeres.*** De la universidad el rosario, cuya fecha de publicación es 21 de noviembre del 2016.

Palabras clave para revisión y desarrollo:

- Brecha, salario, género, empresas, desempeño.

Estudios primarios:

- La información a extraer de los artículos revisados serán las estadísticas base que susciten la veracidad del panorama de la problemática presente y el impacto

laboral que rige a partir de los escenarios de indagación planteados por los desarrolladores de los estudios primarios, estas herramientas de análisis e interpretación son: índices laborales de población, sondeos de percepción poblacional con segmentación socioeconómica.

6.2 Realización de revisión de literatura

6.2.1 Selección de estudios primarios

- Para el desarrollo de la sustentación de la problemática, la disponibilidad y cantidad de documentos y estudios que componen la materia en cuestión, es bastante escasa, por dos razones, obsolescencia el material de estudio, y poca realización de estudios netamente científicos y profesionales del asunto; por ello, los documentos a utilizar como base de estudios primarios son: García Rojas (2020). *Brecha Salarial de Género en Colombia*, artículo liderado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, por otra parte: Grueso (2016). *Discriminación laboral y de género: las prácticas de recursos humanos que segregan a las mujeres*, artículo de Investigación de la Universidad del Rosario, y por último, Sabogal (2015). *Brecha salarial entre hombres y mujeres y ciclo económico en Colombia*, artículo de Investigación de la Fundación para la Educación Superior y el Desarrollo (Fedesarrollo). Colombia.

Estos artículos gozan del aval y aprobación de tres institutos ampliamente reconocidos en el ámbito profesional y académico colombiano como lo son la Universidad del Rosario, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística

(DANE) y la Fundación para la Educación Superior y el Desarrollo, ambas, con una reputación y prestigio que respaldan la calidad de los estudios primarios seleccionados en la ejecución de esta monografía.

Estos artículos focalizan y estructuran el contenido de esta monografía ya que ensalzan la información que se comprende respecto al enfoque principal de la problemática tratada, en este caso, la objetividad científica que quiere demostrar la desigualdad que existe en este ámbito laboral, como lo son las gráficas percentiles, un ejemplo de esto es que García Rojas (2020) señala que “en Bogotá la brecha salarial general entre hombres y mujeres, según la media es del 18,1% para el año 2019” datos que sustentan la iniciativa de esta monografía.

6.2.2 Extracción de información de estudios primarios

- La información que se va a extraer de los estudios primarios se basa en las diferentes estadísticas que estos presenten, tales como gráficos y métodos de estudio, en consecuencia, con su respectiva connotación actual para que reflejen las ideas de percepción que en su momento transmitieron y como se reflejan en la actualidad, tal es el caso del porcentaje de brecha salarial presentado en el estudio de la universidad del Rosario, en el que refleja que “Las mujeres, ganan en promedio 25% menos que los hombres” y claramente se sabe que este dato debe tener una diferencia porcentual en la relación de tiempo, en este caso (2016), seis años de diferencia entre la presentación del artículo y la redacción de esta monografía.

Otro de los aspectos a tener en cuenta es, el resultado de los indicadores laborales del artículo de investigación de Fedesarrollo, en el cual se tiene en cuenta el periodo comprendido entre el año 1984 hasta 2006, aspecto, que si bien nos permite tener un amplio conocimiento de la situación en las 7 ciudades nombradas (las principales del país), Bogotá, Medellín, Cali, Bucaramanga, Barranquilla, Manizales y Pasto; deja por fuera los otros escenarios probables que el territorio nos puede presentar, esto, sin dejar de lado poblaciones en las que el abandono del estado es más notorio y nos deja otro tipo de variables disponibles para el estudio del caso, que muy probablemente nos de otros escenarios de impacto y muchas más conclusiones que nos acerquen a la realidad en otros sitios del territorio colombiano y su amplio tipo de economías.

6.2.3 Síntesis de información

- La síntesis narrativa que cubre este estudio de problemática trata de entender los diferentes aspectos que compacta la causalidad de las diferencias salariales que existen en el ámbito laboral, esto es, basado en estadísticas que intentan recorrer la trayectoria de la problemática, que se ve reflejado en un ámbito histórico, económico, social y evolutivo que mide la calidad de vida, el poder adquisitivo y la distribución de responsabilidades en el marco de los roles sociales definido para los géneros que componen la sociedad y la cultura, así pues, ensalzar los diferentes tipos de competencias y resultados que ofrece la competencia laboral y profesional en los que se desenvuelven los individuos que componen los

engranajes de la micro y macro economía del país, tales como , multinacionales, pymes y pequeños negocios, y a nivel académico, las universidades, institutos, escuelas y colegios que preparan el desarrollo de la competitividad y crecimiento de calidad en el territorio colombiano, para así, desembocar en la composición ciudadana en la que cada uno de nosotros hace parte, tópico que si bien se aborda de una manera superficial en ambos estudios primarios, deja entrever las raíces latentes de una sociedad que se ve castigada por la diferencia de entornos y escenarios que muestran los diferentes tipos de comportamientos económicos y laborales del territorio en sí, marco en el cual no solo podemos estudiar las brechas salariales y su inequidad, sino muchas otras problemáticas de diferenciación y discriminación que nos permite ver el territorio colombiano.

6.3 Redacción de revisión sistemática de literatura

- La revisión sistemática nos permite abrir paso a la pregunta ¿Que se responderá considerando el tema tratado? pues bien, esta revisión sistemática responde a las preguntas
 - ¿Tiene conocimiento la sociedad bogotana de esta problemática?
 - ¿Existe un impacto directo en otros ámbitos?
 - ¿Cómo perciben los diferentes niveles educativos esta problemática?
 - ¿Existe algún causante directo de esta problemática?

Estas preguntas a las que se les busca dar un análisis concreto surgen a raíz de la delicada revisión de literatura empleada sobre los estudios primarios, que si bien se menciona en puntos anteriores, no se ven respondidas de manera directa en ellos, por lo que de manera concluyente,

se espera tratar de una manera más directa y enfática dadas las proporciones de la monografía aquí presentada.

6.4 Conclusión de revisión

- El impacto de la brecha salarial en Bogotá es un tema cuyo estudio debe profundizarse de manera tal que se procure integrar los diferentes tipos de factores sociodemográficos que componen este territorio tan diverso y multicultural, esto es, añadiendo todo tipo de mayorías y minorías que hacen de este un campo potencial un sitio de inversión y de crecimiento estratégico y que compone desde multinacionales hasta emprendimientos pequeños; el objetivo es, abarcar más allá de los resultados y así mismo desarrollar un campo de acción de ayude a contribuir a la difusión que nos permita entender la realidad de esta situación. Si bien como se estipula, existen y se hallan gráficos y figuras que corresponden netamente a un análisis técnico que permite saber los distintos comportamientos de las tendencias que aquejan al país en materia de discriminación, el gesto principal es hacerlo ver. Los diferentes estudios primarios que preceden a este documento sientan bases teóricas que propulsan la decisión de incentivar el conocimiento de estas situaciones para que se tornen de carácter público, y que a raíz de datos, den la idea de ¿cómo actuar frente a?, por ende, la vía de esta monografía es quizás la muestra más noble de cómo desde la profesionalidad y el estudio de campo cercano, se vea de una manera más directa y con empleabilidad técnica, los conceptos que tiene la gente común y compositora de esta sociedad frente a la problemática que plantea la desigualdad, la discriminación, la lucha de clases y las diferentes fibras que pueda intervenir a lo largo de su desarrollo.

7. METODOLOGÍA Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Para el desarrollo de la investigación se emplean dos herramientas de trabajo con las cuales se va a obtener información directamente del grupo focal que hace parte del estudio del objetivo, cabe aclarar que esta técnica de investigación es explorativa, ya que según Selltiz (1980). “Resulta lógico que la formulación inicial del problema sea imprecisa. En este caso la exploración permitirá tener nuevos datos y elementos que pueden conducir a formular con mayor precisión las preguntas de investigación”

Según el esquema de trabajo planificado para el desarrollo y análisis de esta investigación, las dos herramientas empleados fueron encuestas, y entrevistas únicas de las cuales gracias a su empleabilidad, se puede llegar a un análisis más abierto y profundo; encuestas, que gozaron de un anonimato para sus respondientes, con el fin de que su libertad en la respuesta fuera más abierta, y nos permitiera conocer la mayor sinceridad en las mismas, todo esto con la finalidad de llegar a la perspectiva real que pueda tener todo participante; por otro lado la otra fuente de información utilizada fue la entrevista, empleada con dos personas altamente conocedoras del tema, y con amplia visión de la problemática reflejada en el sistema laboral colombiano (Entrevistas encontradas en los puntos 7.3 y 7.4 del presente documento)

7.1 Datos de la encuesta: Brecha generacional en Colombia

- **Objetivo:** Emplear un grupo focalizado de la ciudad de Bogotá para que a partir de la apreciación y sus respectivas respuestas brinden una orientación hacia el análisis de la

problemática presentada; teniendo en cuenta entorno sociodemográfico, nivel de educación, impacto familiar y/o a terceros y su disposición para la colaboración en metodologías para la solución de este escenario planteado.

- **Ámbito:** Ciudadano (Bogotá)
- **Universo:** Población bogotana de diversos géneros de 18 años en adelante.
- **Tamaño de muestra:** 167 participantes
- **Afijación:** Proporcional
- **Puntos de muestra:** 1 ciudad
- **Fecha de realización:** 18 de marzo del 2022
- **Tiempo de aplicación:** 22 de marzo del 2022 a 6 de abril del 2022

7.2 Resultados obtenidos

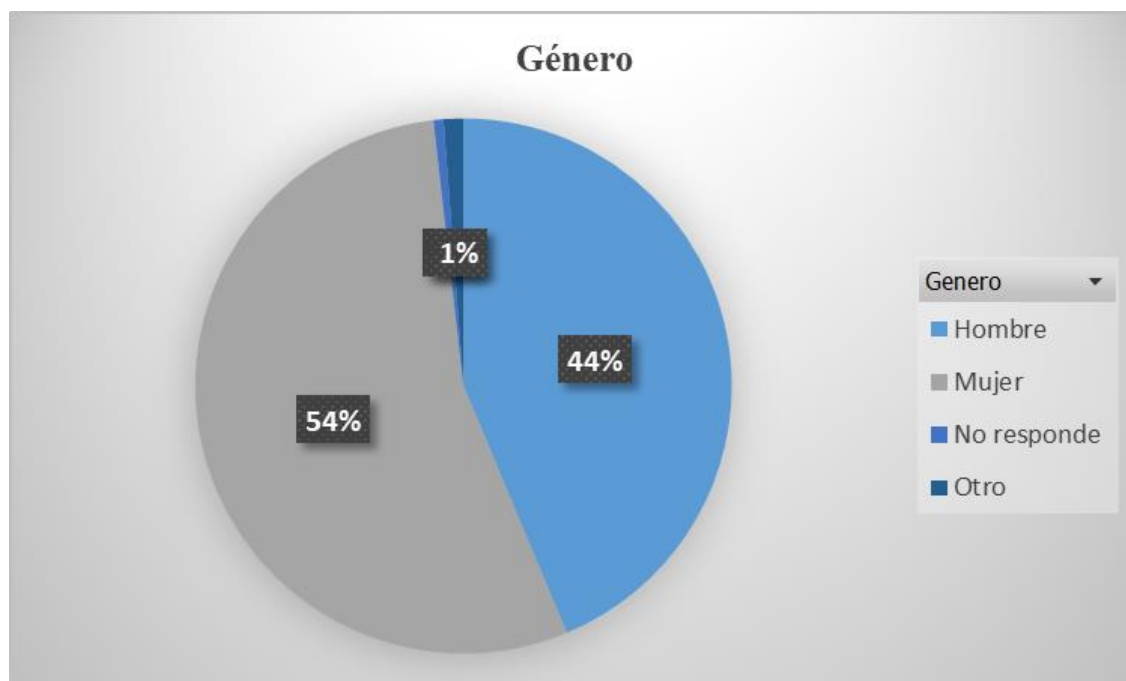


Fig.1 gráfico de respuesta a género de participantes

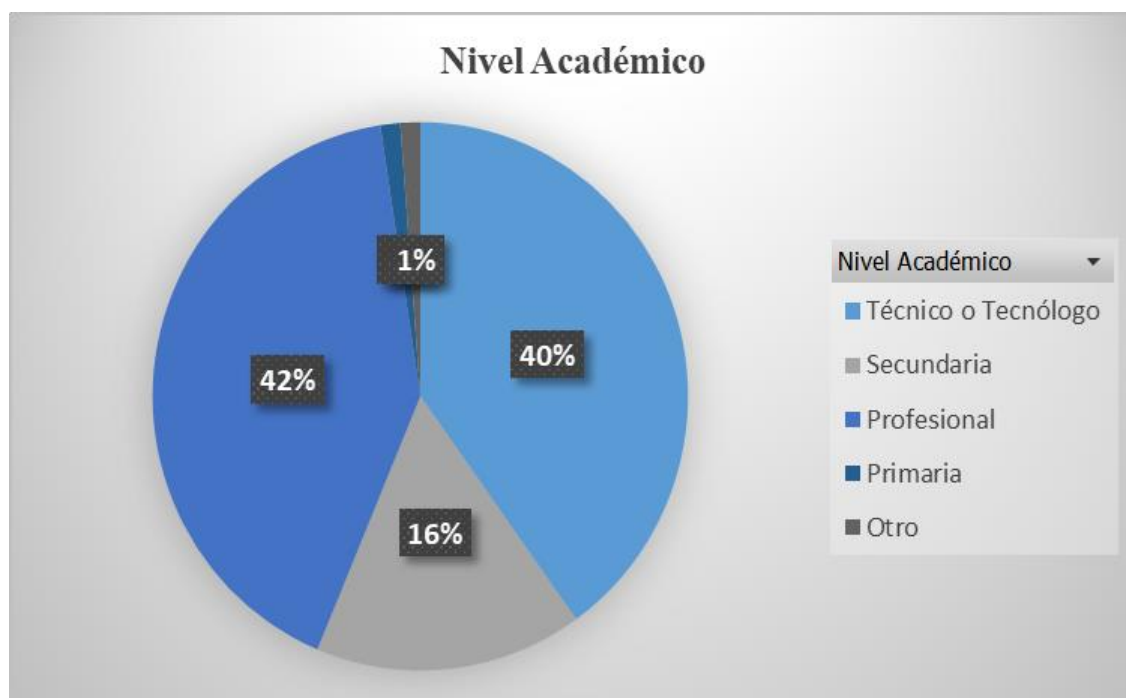


Fig.2 gráfico de respuesta a nivel académico de participantes



Fig.3 gráfico de respuesta a la pregunta ¿Considera usted que la brecha es más en oportunidades o una brecha en escala salarial?

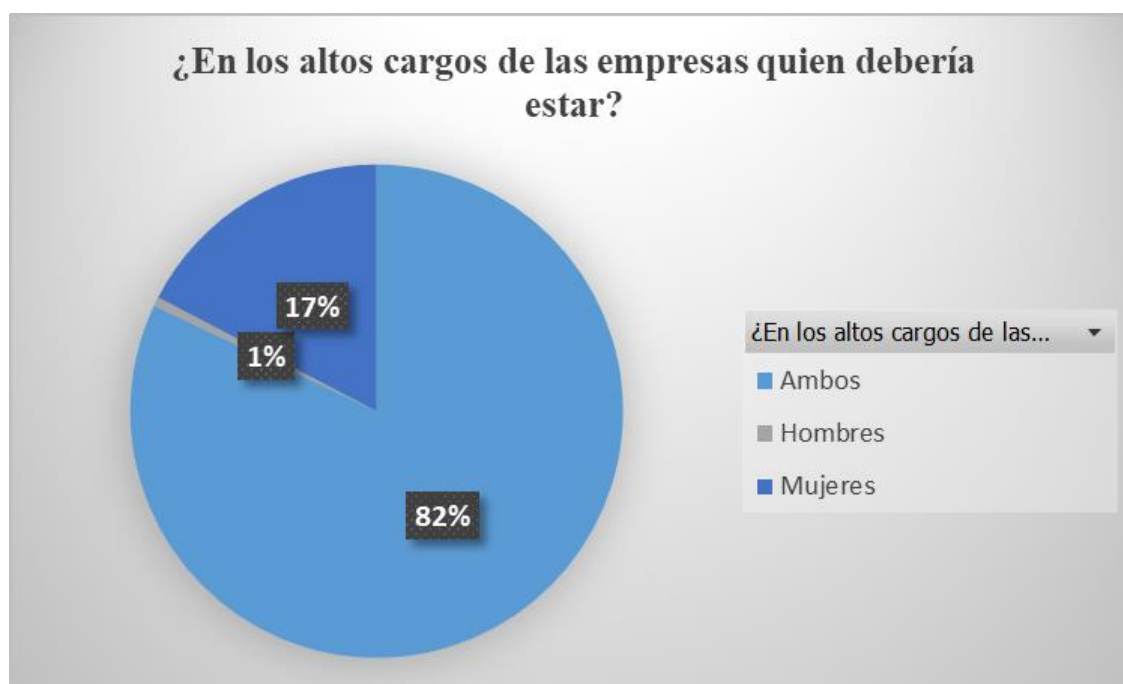


Fig. 4 gráfico de respuesta a la pregunta ¿En los altos cargos de las empresas quien debería estar?

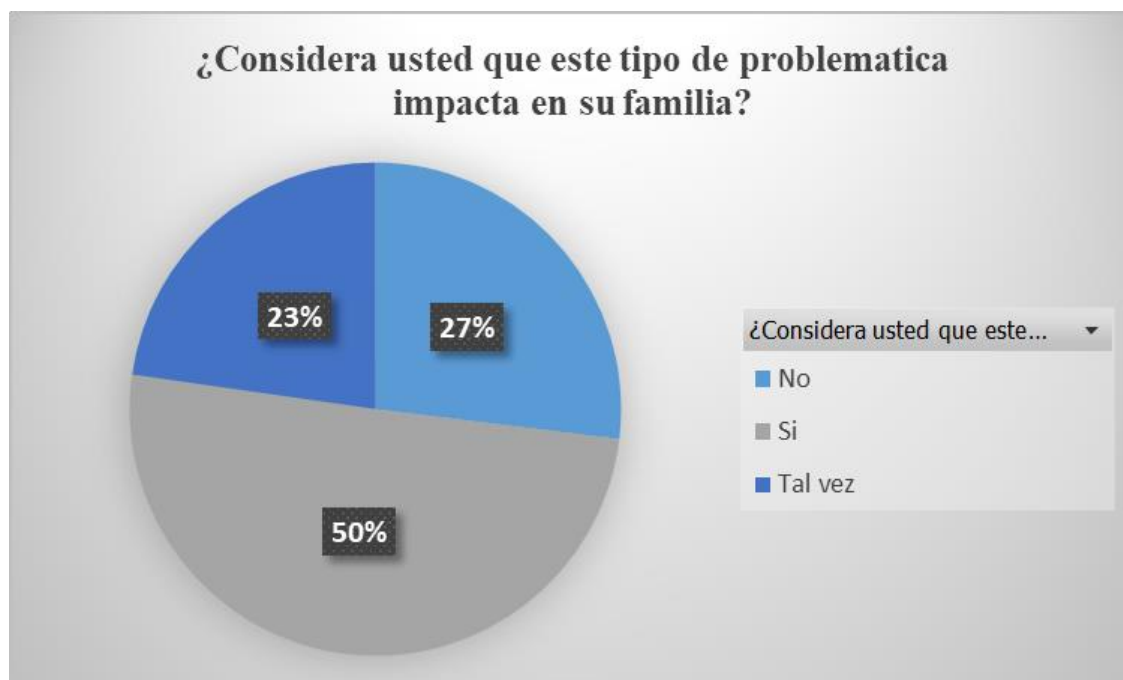


Fig. 5 gráfico de respuesta a la pregunta ¿Considera usted que este tipo de problemática impacta en su familia?

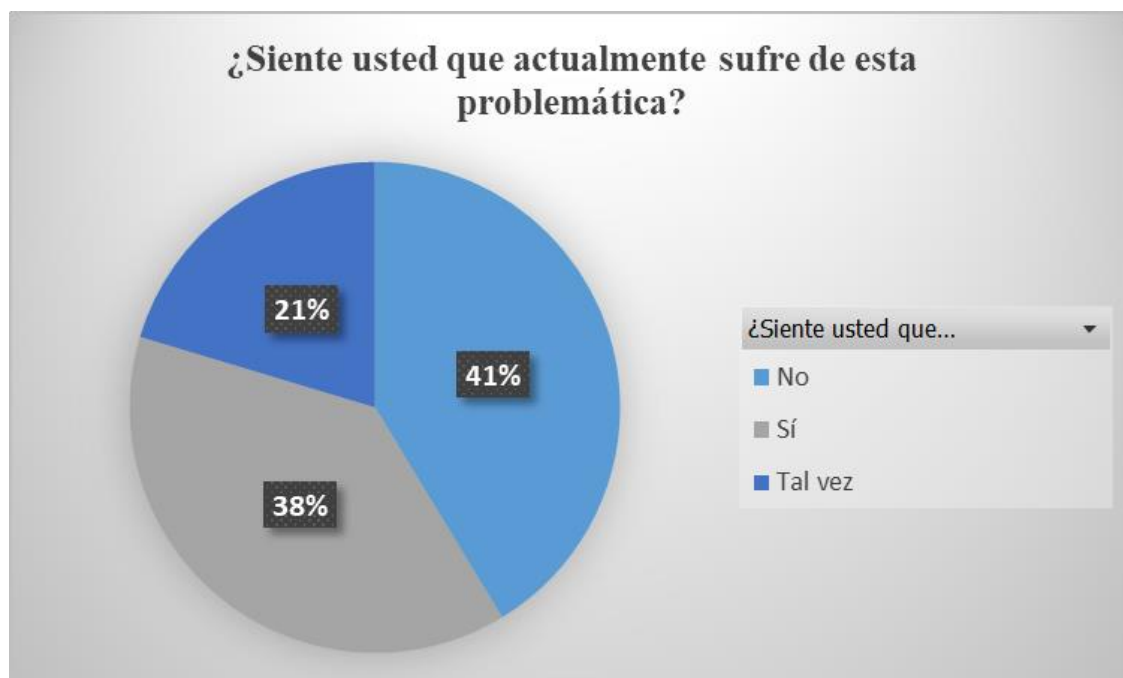


Fig. 6 gráfico de respuesta a la pregunta ¿Siente usted que actualmente sufre de esta problemática?

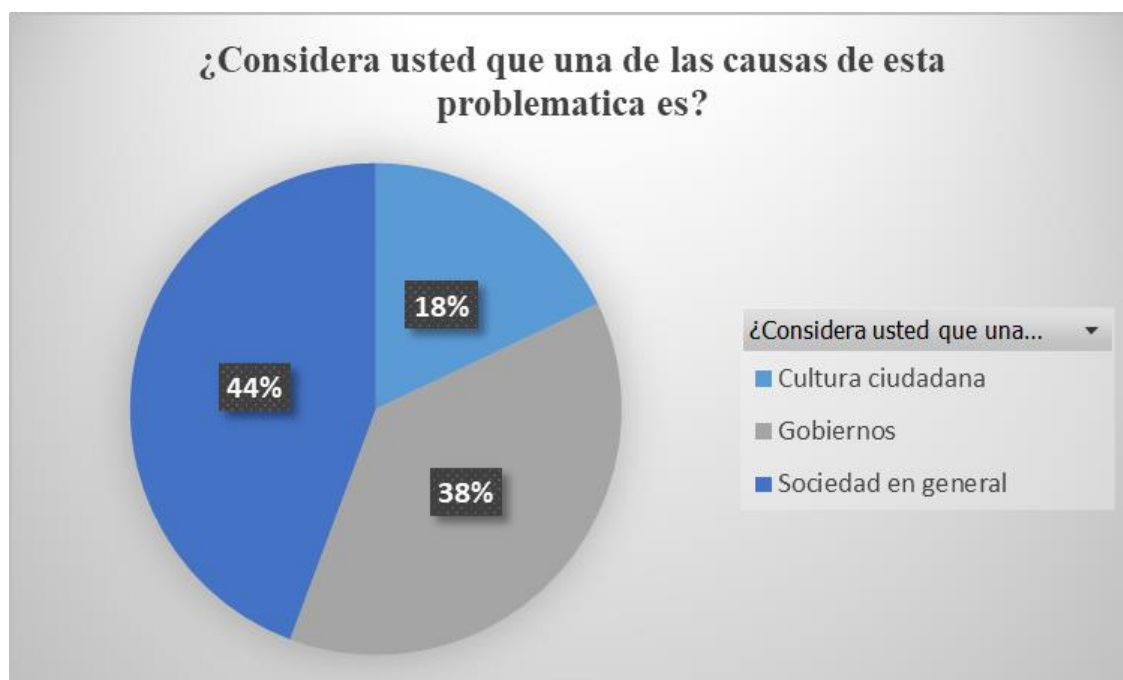


Fig. 7 gráfico de respuesta a la pregunta ¿Considera usted que una de las causas de esta problemática es?

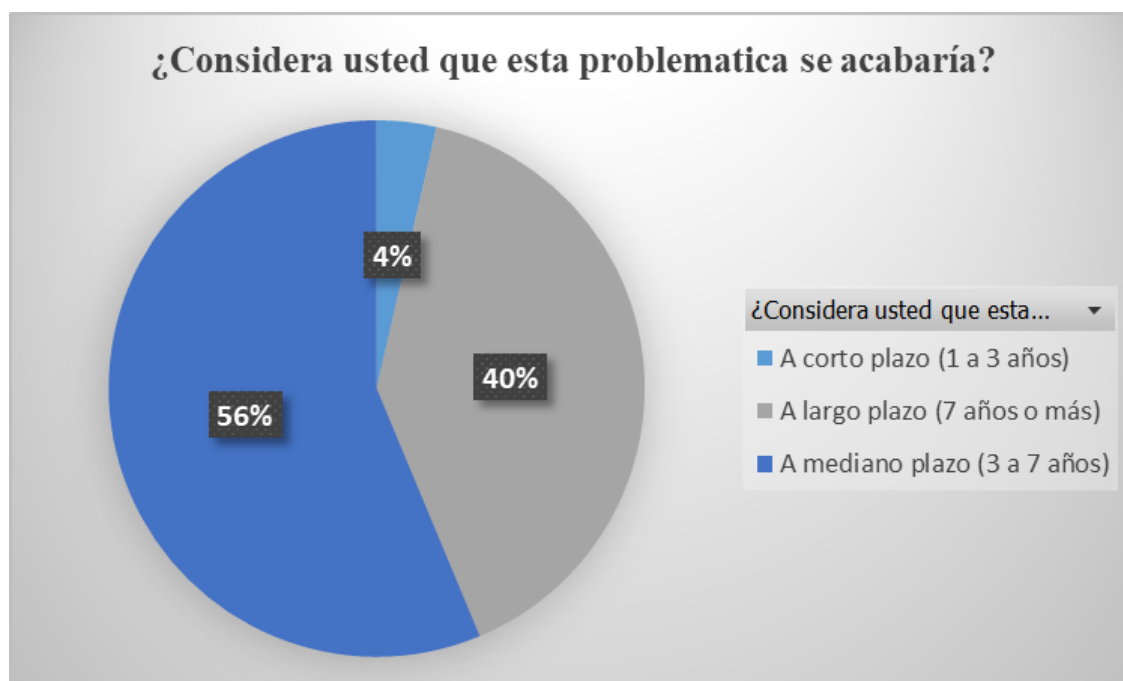


Fig. 8 gráfico de respuesta a la pregunta ¿Considera usted que esta problemática se acabaría?

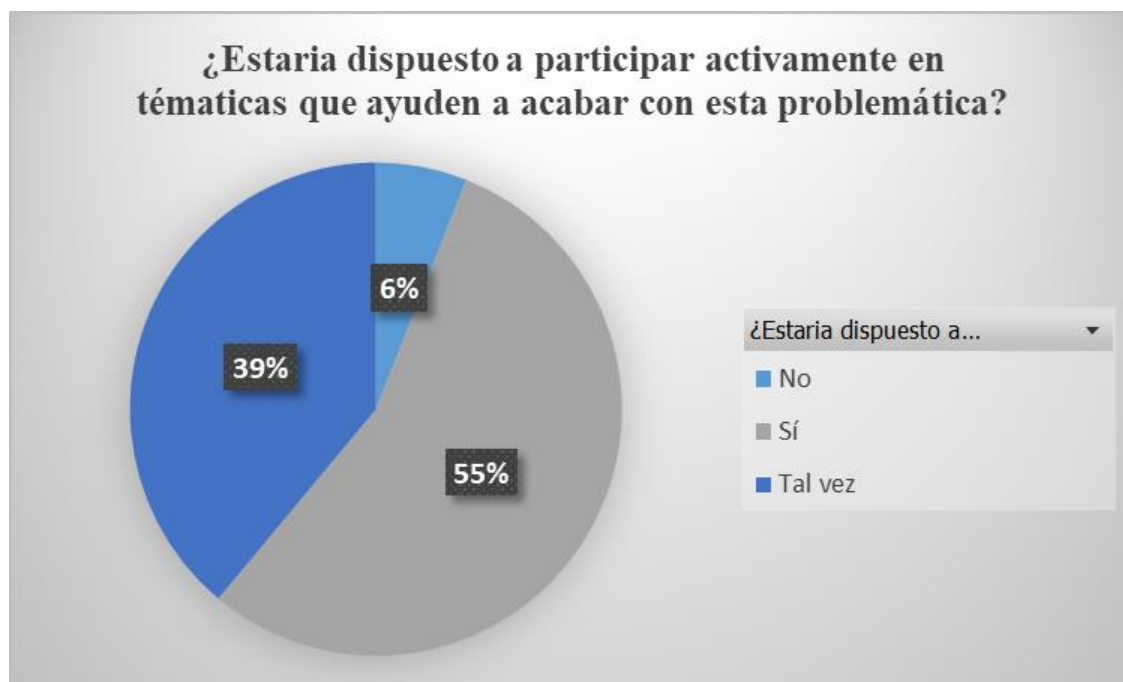


Fig. 9 gráfico de respuesta a la pregunta ¿Estaría dispuesto a participar activamente en temáticas que ayuden a acabar con esta problemática?

Género	Total
Mujer	91
Hombre	73
No responde	1
Otro	2
Total general	167

Tabla. 1. Género

Nivel Académico	Total
Técnico o Tecnólogo	67
Secundaria	27
Profesional	69
Primaria	2
Otro	2
Total general	167

Tabla 2. Nivel académico

¿Considera usted que la brecha es más en oportunidades o una brecha en escala salarial?	Total
Oportunidades	85
Otro	16
Salario	66
Total general	167

Tabla 3. ¿Considera usted que la brecha es más en oportunidades o una brecha en escala salarial?

¿En los altos cargos de las empresas quien debería estar?	Total
Ambos	137
Hombres	1
Mujeres	29
Total general	167

Tabla 4. ¿En los altos cargos de las empresas quien debería estar?

¿Considera usted que este tipo de problemática impacta en su familia?	Total
No	45
Si	84
Tal vez	38
Total general	167

Tabla 5. ¿Considera usted que este tipo de problemática impacta en su familia?

¿Siente usted que actualmente sufre de esta problemática?	Total
No	69
Sí	64
Tal vez	34
Total general	167

Tabla 6. ¿Siente usted que actualmente sufre de esta problemática?

¿Considera usted que una de las causas de esta problemática es?	Total
Cultura ciudadana	30
Gobiernos	63
Sociedad en general	74
Total general	167

Tabla 7. ¿Considera usted que una de las causas de esta problemática es?

¿Considera usted que esta problemática se acabaría?	Total
A corto plazo (1 a 3 años)	6
A largo plazo (7 años o más)	67
A mediano plazo (3 a 7 años)	94
Total general	167

Tabla 8. ¿Considera usted que esta problemática se acabaría?

¿Estaría dispuesto a participar activamente en temáticas que ayuden a acabar con esta problemática?	Total
No	10
Sí	92
Tal vez	65
Total general	167

Tabla 9. ¿Estaría dispuesto a participar activamente en temáticas que ayuden a acabar con esta problemática?

7.3 Entrevistas Brecha Salarial en Bogotá

El objetivo de estas entrevistas es tener una percepción mucho más directa por parte de dos mujeres que se encuentran en cargos empresariales que requieren una alta competencia laboral (en este caso una abogada profesional de nivel 4 y una directora general del área de finanzas de una entidad financiera); ellas a partir de la experiencia exponen un panorama de la situación desde un campo más propicio que encaminen los ideales planteados en el objetivo general de la monografía para uso de este documento.

7.3.1 Entrevista Sandy Leal

El día 24/03/2022 se concreta entrevista con Sandy Jhoanna Leal (de aquí en adelante referenciada como S.L.) ella es Profesional 4 (Abogada) del Fondo de Prestaciones Sociales del Magisterio como firma de la Fiduprevisora S.A.

A.C: Buenas tardes, el día de hoy nos acompaña la dra Sandy Leal, que trabaja en la Fiduprevisora.

S.L: Hola muy buenas tardes Andres.

A.C: Gracias por la aceptación de la entrevista.

1. ¿Siente que hay brecha salarial en lo que a género respecta?

S.L: Realmente si existe alguna brecha salarial, no creo explícitamente pues que sea que su razón de ser sea por la diferencia de género, que de pronto haya una distinción claro está que

yo hablo desde mi experiencia, desde lo que yo he podido conocer en mi trasegar estudiantil, académico y en mi trabajo, no creo que eso se base en que sea un factor determinante el género para ganar menos o un mejor salario, sino más bien de las aptitudes y capacidades de las personas para que se posicionan en un cargo que puedan desempeñar.

2. ¿Para usted cuáles crees que son las causas de este problema?

S.L: lo que te digo, no creo que sea un factor determinante el hecho generacional, es más bien la formación y las capacidades de la persona para desempeñarse en el campo, y así pueda mejorar su ingreso que de pronto sea un poco mejor.

3. ¿Tiene alguna perspectiva internacional acerca de este problema?

S.L: Realmente de pronto desde el ámbito académico y social que una pueda tener conocimiento o que tenga una experiencia personal así, no; creo que es más bien de una posición social donde se sitúan algunas personas para formar esas ideas que los hacen creer sobre todo creo yo en este caso sin querer sonar machista, pero las mujeres se sienten muy subestimadas o tienen algún problema de inferioridad y creen que de alguna manera por el hecho de ser mujer son afectadas, esto se ve mucho en Europa, en Norteamérica y es más arraigado y más escueto.

4. ¿Siente que esas diferencias se aplican a profesiones en específico?

S.L: No, yo creo que es algo muy general, yo soy abogada y la verdad la mayoría de mis compañeras incluso he tenido muchas jefes mujer, entonces, no creo que tenga nada que ver,

incluso otra profesión como la enfermería, que en teoría uno crece creyendo que es algo que aplica solo para las mujeres, también encontramos muchos enfermeros hombre y que ejercen su profesión también de muy buena manera.

5. ¿Cómo siente qué aporta usted a esta problemática?

S.L: Para mí, yo creo que es algo más de conciencia social y realmente para lograr algo así tendríamos que empezar a trabajar desde la formación en nuestros niños, desde los cero años, que ellos tengan una formación para que no se crezca con ese tipo de ideologías, para que la gente no se sienta subestimada o que no se crea capaz para que no se presenten precisamente estas cosas, muchas veces no es porque realmente suceda, sino porque algunas de nosotras creemos que estamos un poco más abajo de los demás y creemos que no podemos alcanzar otras metas que otros sí.

6. ¿Percibe que los gobiernos tienen que ver algo en esta problemática?

S.L: Bueno, el tema político es un tema álgido, realmente en Colombia indudablemente estamos en una sociedad en la que predomina ser machista aunque a veces no lo queramos ver, y quienes nos han gobernado siempre han sido hombre, entonces, las mujeres muchas veces también somos criadas con esas ideas machistas, de que el hombre es quien deba tener el control y las riendas, empezando desde el hogar y así mismo lo reflejamos en la sociedad, si te das cuenta, son muy pocos los casos, por ejemplo en Bogotá hasta ahora tenemos una mujer alcaldesa, entonces de pronto si puede influir, pero no es tanto de gobierno sino de nosotros que somos quienes elegimos esos gobiernos.

7. ¿Para usted esta brecha afecta otros aspectos?

S.L: No, como lo dije es más de conciencia social, y que nosotros nos convenzamos cada vez más de nuestras capacidades y habilidades, no por el hecho de ser hombre tengo derecho a más, o menos, sino de igualdad.

8. ¿Cuánto tiempo cree que durará esta problemática?

S.L: Es muy difícil, a pesar de que yo siento que ya estas nuevas generaciones están empezando a tener otra cosmovisión de la realidad y de la posición de cada persona, en el rol que sea que se desenvuelva, si creo que nos va a tomar mucho tiempo más para cambiar esa conciencia social que reitero, para mí, la raíz de la problemática está ahí, en la conciencia social, entonces sí creo que se va a demorar décadas y no sé cuántas generaciones más.

9. Y ya por último, permítanos algunas conclusiones sobre el tema.

S.L: Claro, reitero lo que te he dicho a lo largo de la entrevista, cada uno como individuo, como ciudadano, como persona, hijo, papá, hermano, nos creamos el cuento de que somos capaces, tenemos aptitudes, habilidades, y que así suene cliché, soñar no cuesta nada, proponernos metas y alcanzarlas, independientemente de que yo tenga una inclinación sexual, una creencia religiosa, sea hombre o mujer, no binario o lo que sea, todos somos capaces y todos podemos lograr tener el salario de nuestros sueños, y la empresa de nuestros sueños, todo lo que soñamos tener y nos proponemos creer.

A.C: Agradezco mucho la aceptación de la invitación de la entrevista Dra Sandy.

S.L: A ti Andrés por tenerme en cuenta, la verdad es un honor.

7.3.2 Entrevista Magda Herrera

El día 25/3/2022 se acuerda una entrevista con Magda Rocío Herrera (de aquí en adelante referenciada como M. H.) Directora de alianzas de la entidad Mibanco, ella es economista y administradora de empresas egresada de la universidad Santo Tomás.

A. C.: Buenas tardes el día de hoy nos acompaña la Doctora Magda Herrera que trabaja en una entidad financiera.

M. H.: Muy buenas tardes a todos y muchas gracias por la invitación.

A. C.: Muchas gracias por aceptar esta invitación a esta entrevista. Bueno ya vamos a iniciar con las preguntas.

1. ¿La primera pregunta es: siente que hay brecha salarial en lo que a género respecta?

M. H.: Si se percibe en el día a día a las diferencias salariales el concepto así no lo queramos entender estamos inmersos en un país machista que considera que el hombre tiene mayores habilidades o mayores cualidades o fortalezas que una mujer y eso hace que el tema salarial sea diferencial siempre el hombre ganará un poco más que la mujer.

2. ¿Para usted cuáles crees que son las causas de este problema?

M. H.: Pienso que es un tema cultural, es un tema en concepción, es un tema de machismo y es un tema donde nos hemos involucrado todos de maneras diferentes de pensar que nosotras las mujeres no tenemos las mismas habilidades, el mismo conocimiento y quizás una mayor destreza porque si lo demostramos el hombre se consideraría menos importante que el lugar que tiene actualmente.

3. ¿Tiene alguna perspectiva internacional acerca de este problema?

M. H.: Si he tenido la oportunidad de estar en algunos países y no es halagador ver como nosotros después de cierta edad consideramos que la mujer ya no es tan productiva que ya quizás no tiene la misma agilidad o que quizás se encuentra involucrado en un tema de cansancio de poca actitud. En otros países vemos como no hay límites de edad las personas al contrario son más valoradas las mujeres por su experiencia, por su conocimiento, por la dedicación que le ponen a las tareas asignadas y por la certeza de lo que se asigne en su tarea se va hacer y se va hacer bien. Hemos visto en algunos países personas mujeres superiores a 60, 70 años haciendo actividades muy importantes y que realmente el país puede verlo de la mejor manera y avanza mucho socialmente.

4. ¿Siente que esas diferencias se aplican a profesiones en específico?

M. H.: Digamos que en términos generales el concepto es que el hombre el que tiene la fuerza y quizás tiene la mayor inteligencia. Entonces a veces se puede ver en temas de arquitectura, de construcción de trabajos pesados de manejo de vehículos se puede ver que esas actividades solo la puede hacer el hombre hoy en día nosotros inclusive donde nos encontramos ver una mujer manejando un carro grande quizás un transmilenio en la mente no es algo acertado

y da temor a las de más mujeres hacerlo pero precisamente eso es lo que tenemos que cambiar el chip de que todos somos iguales.

5. ¿Cómo siente qué aporta usted a esta problemática?

M. H.: El solo hecho de ser mujer me da una condición especial para poder darle valor a las demás mujeres así como quizás en la posición en la que estoy en el banco dentro del banco hemos generado unas líneas especiales para mujeres líneas donde les flexibilizamos todas las condiciones porque entendemos que la mujer está en el concepto de estar en su casa de cuidar sus hijos y de esperar a que el esposo en el caso de las casadas les den el dinero que consideran prudente para sus temas personales si es que se lo dan. Entonces en este momento en la entidad financiera donde me encuentro les damos la oportunidad a las mujeres de trabajar desde sus casas de no descuidar su hogar de sacar adelante a sus hijos pero nosotros impulsamos las actividades que ellas realizan manuales, de casa, de comercialización y lo más importante que le permita no depender del hombre un cien por ciento no tener que esperar que de pronto les den algo de dinero para sus gastos básicos o necesario si no al contrario que sean una parte importante en el hogar que no sea solo uno contribuyendo al mejoramiento de la familia si no que sean dos que lleven bienestar. Eso es lo que hacemos desde la entidad financiera.

6. ¿Percibe que los gobiernos tienen que ver algo en esta problemática?

M. H.: Muchísimo porque hay unos planes que son muy interesante y es que el gobierno primero de los recursos enfocados al fomento y a la generación de historias del proceso de las mujeres, segundo que coloque a las empresas una cuota mínima de vinculación de mujeres para

que la tendencia no solamente se haya al hombre desafortunadamente en las empresas hoy en día existe el estigmatismo de que la mujer si tiene más probabilidades de quedar embarazada tiene más probabilidad de tener una licencia de maternidad y tiene más probabilidad de que sus labores no sean tan en horarios tan extensos como el hombre. Entonces desde el gobierno se debería apoyar esto, vinculación así como se hace con las personas discapacitadas también que hayan unas cuotas mínimas en las empresas para la vinculación de mujeres y el hecho de que quizás no se pueda uno como mujer estar en un horario tan extenso no quiere decir que las tareas no se hagan bien es cuestión de organización.

7. ¿Para usted esta brecha afecta otros aspectos?

M. H.: Claro que sí, cada vez que vemos la diferencia salarial existe un tema de baja autoestima automáticamente si yo me desenvuelvo en la tarea hoy en día y tengo a un compañero hombre haciendo la misma labor y el gana más que yo pues obviamente esto genera inconformismo, malestar, baja autoestima y disminuye al final del día la productividad de los dos.

También el hecho de la diferencia salarial hace que nosotras las mujeres digamos dependiendo muchísimo más del hombre y teniendo que esperar a que el hombre contribuya en sus necesidades mínimas en un hogar por ejemplo y no ser nosotras auto suficiente, si al contrario ayudar entre dos y aportar entre dos.

8. ¿Cuánto tiempo cree que durará esta problemática?

M. H.: Considero que puede durar muchísimo tiempo mientras cambiar una cultura de un país no es nada fácil podríamos estar hablando de un promedio de 10 años, 5 años por lo mínimo porque desafortunadamente el machismo lleva años estando establecido aquí en nuestro país por eso es que el trabajo no es de solo una parte si no de muchas áreas es el trabajo del gobierno de las empresa y es el trabajo de la educación que hay que brindar tanto a hombres como a mujeres para entender que las capacidades las tenemos todos por igual que no deben haber diferencias salariales que nosotras las mujeres somos muy responsables todo lo que nos proponemos lo logramos y más allá de eso es que siempre hacemos las cosas bien. Entonces el tiempo puede ser muy largo pero si entre todos hacemos un cambio de ese chip cultural podemos minimizar esa brecha en tiempo.

9. Y ya por último, permítanos algunas conclusiones sobre el tema.

M. H.: Bueno sería muy interesante en términos de gobernó muchos planes de educación de facilidad y acceso a educación para la mujer al tener muchísimas posibilidades de contratación para la mujer a mejorar la economía quizás no tan formal pero si de una manera que le permita a la mujer desenvolverse en el hogar y con su trabajo. Entonces creo que tenemos que entender y la conclusión es que nosotras somos muy capaces, somos unas mujeres echadas para adelante y con un enfoque de crecimiento al cien por ciento entonces bienvenidas todas las iniciativas de participación equitativa tanto hombres como para mujeres.

A. C.: Bueno, agradecerte por aceptar esta entrevista. Muchas gracias

M. H.: No, a ustedes muchísimas gracias, espero que esta información sea de utilidad.

A. C.: Muchas gracias.

8. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En esta oportunidad se exhiben el análisis de los resultados obtenidos en los métodos de investigación empleados para el estudio de la problemática, estos muestran, a través de la estadística, las diferentes perspectivas que se pueden evidenciar en el ámbito social. Cabe aclarar que el análisis de estas respuestas se enfoca en las viabilidades de estudio, y no deja de engranar con el tipo de investigación que se emplea, que es el método primario de obtención de información tal como la observación y la técnica de acercamiento a la verdad por medio de la mayéutica, término de utilización antigua, pero efectivo para nuestros días.

Como se indica antes, el método de investigación es una prueba convencional, con la cual la teoría clásica hace presencia y deja entrever resultados y variables que componen todas las piezas de la composición del estudio.

Vemos entonces que la encuesta, es respondida en su mayoría por mujeres, representando 91 de las 167 personas participantes de la encuesta, dando así un 54,5%, una leve mayoría, que desde el inicio nos expone el camino de la perspectiva general de los resultados. Así mismo, las tres tendencias de respuesta al nivel académico de la población encuestada son Profesional, Técnico o Tecnólogo y Secundaria, lo que nos deja ver que 163 encuestados conocen una perspectiva un poco general e igualitaria acerca de las situaciones que se ven en la sociedad colombiana, tiene conocimiento de lo que sucede y sabe la problemática que impacta al ámbito cívico.

Para la tercera pregunta, la población encuestada nos deja entrever que la percepción de brechas dentro del ámbito laboral colombiano se presiente más en la variable de oportunidades laborales, con un 50,9%; sin embargo, la brecha salarial se siente en la población encuestada con

un menor pero no menos importante 39,5%, lo que deja ver que esta percepción si se presenta en nuestra sociedad, y si tiene una denominación importante en la población; e incluso, una parte importante de los encuestados nos deja ver que existe otro tipo de brechas que impactan en esta percepción laboral también son, o las brechas académicas u otro tipo de competencias que se presenten. Continuamente, en la encuesta se coloca una pregunta cuya intención quería mostrar una parcialidad baja, en la que se esperaba una contundente inclinación, pero, si bien se presentó una mayoría absoluta hubo un porcentaje que nos muestra una tendencia, la pregunta es cuestión es: “¿En los altos cargos de las empresas, quien debería estar?”, pregunta de la cual se esperaba una oscilación 97%-3% con inclinación a la opción “ambos” pero que sorprendentemente mostró percepciones interesantes, en este caso con las respuestas “ambos” con un 82% y la opción “mujeres” con un 17,4%, lo que deja entrever la incursión de la ideología feminista que se empieza a ver con más fuerza, incluso pues, se halla una opción de respuesta “hombres”, significando un 0,6%.

La pregunta número 5 se considera una de las cuestiones más importantes ya que nos permite analizar una tercerización del problema, es decir cómo impacta en otro ámbito personal, en este caso el familiar y muestra que el impacto dentro de las mismas tiene un porcentaje de percepción bastante alto, con un 50,3%, dato que indica inmediatamente una mayoría considerable dada las proporciones de la población entrevistada, y que exhibe así mismo un resultado peligroso, ya que presenta otra problemática bastante grave, que es la posible violencia e impacto directo en las familias colombianas, tema, que necesita una amplia revisión y esquemas de trabajo y sectorización para mitigar los efectos a largo plazo que presenten este tipo de situaciones, tales como la primera infancia y la adolescencia.

Acorde a ello según el análisis de los resultados las preguntas 5 y 6 se encadenan de una manera intrínseca ya que el resultado del desglose nos permite ver una interpretación de la otra, esta es la pregunta “*¿Siente usted que actualmente sufre de esta problemática?*” en donde si comparamos los escenarios de respuestas vemos la siguiente proposición, el 38,3% de los participantes asegura sufrir las diferentes brechas y situaciones que componen la problemática, teniendo en cuenta también que 20,4% de los participantes cree sufrir de esta situación, indicios de que más de la mitad de los participantes de la encuesta señala que sufre de esta tendencia, bien sea de una manera leve en una menor medida, de una manera más pronunciada, en una mayor escala. Ahora, ¿por qué las preguntas 5 y 6 de la encuesta son de las más importantes; la respuesta a esta cuestión se halla en el hecho de que estas proposiciones son una reacción en cadena de la otra, esta investigación nos permite evidenciar que, el hecho de sufrir de esta inequidad impacta directamente en el 50,3% de los hogares de las personas participantes de esta dinámica, lo que representa una tendencia de bastante cuidado, ya que como se señala anteriormente, está directamente relacionado con otro tipo de problemáticas que afectan el ámbito social colombiano.

El análisis de la pregunta 7, es decir “*¿Considera usted que una de las causas de esta problemática es?*” tiene como objetivo analizar la percepción que tienen los participantes acerca de qué influye más a la hora de alimentar esta problemática en el ámbito laboral, por ende, lo que nos exponen estas respuestas se atañe a que la sociedad en general ya tiene ese comportamiento arraigado en sus costumbres, opiniones y desarrollos como tal, es necesario indicar el hecho de que los integrantes de la encuesta, no dejan muy atrás la percepción de que el gobierno también tiene qué ver como parte de esta problemática, un rol en el que se considera que métodos de trabajo, campañas e iniciativas no se demuestran o no se proliferan de la manera que debería

hacerse en pro de mitigar las causas y efectos de la misma. Recordemos así que el 44,3% de participantes atribuyó las causas de la brecha a la sociedad en general y 37,7% de los encuestados designa a los gobiernos como otro de los causantes de esta situación.

La pregunta pre concluyente a esta actividad de recolección de información nos permite ver qué proyección se ve en general respecto al final de esta problemática, de este modo se denota que si bien es muy probable ver esta problemática más apaciguada en un plazo medio (es decir, 3 a 7 años) tampoco se puede dejar de lado la opinión de que esta situación todavía no tiene tintes de acabarse, ya que la segunda mayor opinión votada fue la de *“a largo plazo, (7 años o más)”* lo que deja ver una sensación pesimista de tal manera que no veamos ni cambios ni finalización en su forma. Es necesario encadenar así los resultados obtenidos de la última pregunta, en donde se propone la idea de participación activa en temáticas que ayuden a acabar con esta serie de situaciones, y que sorpresivamente se halla que el 55,1% sí lo haría, mientras que el 38,9% tendría sus dudas acerca de esta participación activa, preguntas y respuestas que de alguna forma u otra ratifican los resultados obtenidos en la pregunta número 7, ya que la sociedad misma dudaría o, en palabras textuales, “tal vez” participará activamente en temáticas que contribuyan a la culminación de este conjunto de problemas; situación que nos permite ver la causa y consecución directa de los coadyuvantes a la propagación de esta problemática y también a establecer las razones por las cuales esta misma no finaliza, ni tiene tintes de terminar.

9. PRESENTAR UN INFORME ACERCA DEL ANÁLISIS CAUSADO EN CORRESPONDENCIA CON LOS RESULTADOS OBTENIDOS

9.1 Descripción

La inequidad de género laboral en la ciudad de Bogotá, es un estudio zonal dedicado al análisis de la percepción de la desigualdad laboral en la ciudad anteriormente nombrada.

9.2 Misión y visión

La razón de ser de este estudio es entender el impacto que genera este tipo de diferencias y segregaciones en el ámbito laboral bogotano, y así mismo el desarrollo en el trasegar de la familia bogotana afectada por esta índole.

Este estudio pretende emplear un grupo focalizado de la ciudad de Bogotá para que a partir de la apreciación y sus respectivas respuestas brinden una orientación hacia el análisis inmediato de la temática presentada teniendo en cuenta un análisis de éxito semestral (en este caso objetivar el análisis y los resultados de la discusión para octubre de 2022)

9.3 Objetivo del análisis

Presentar a cada uno de intervinientes en el estudio (es decir encuestados, entrevistados, colaboradores, profesionales y docentes) los resultados del estudio y el análisis ejecutado por el suscrito para que el grupo focal comprenda estrictamente cuál es la percepción que se tiene a nivel general acerca de esta problemática, y así mismo cada individuo participante entienda como pueda contribuir con esta causa

9.4 Descripción de producto de análisis

Estudiar las respuestas obtenidas por cada uno de los encuestados y entrevistados en pro de comprender la percepción de un grupo en específico (169 personas) respecto al impacto de esta brecha laboral, así mismo plasmar los resultados de la misma en un documento aprobado como fuente confiable de la información obtenida y empleable para el desarrollo de estudios posteriores

9.5 Estrategia

Utilizar herramientas de obtención de información como la entrevista y la encuesta como puentes de adquisición de datos, experiencias y perspectivas respecto a la problemática anteriormente planteada; emplear la perspectiva de más de 150 personas para que enriquezcan cada uno de los diversos criterios que se puedan hallar para la composición de este estudio, y su posterior análisis

9.6 Inversión requerida

La mayor inversión empleada en este estudio ha sido de tiempo, puesto que para la obtención de estos resultados se ha empleado una cantidad de diez (10) meses en el desarrollo de idealización de estrategia, ejecución de la misma, y registro de cada avance en el documento.

9.7 Equipo de trabajo

Aparte de las 169 personas colaboradoras del mencionado estudio, el equipo de trabajo se encuentra conformado por el suscrito únicamente.

10. CONCLUSIONES

- El desarrollo de tema de investigación que enfatiza más en la percepción de las brechas laborales y salarial; permite concluir que la sociedad se encuentra en búsqueda de un sistema más igualitario y equitativo, esto es, disminuir la manera en la que se aprecie conductas y ejercicios laborales por parte de un género en cuya tradición se desempeñaba otro, esté, en menor medida se presiente como un avance social, en donde la represión laboral y académica tampoco impacte en la idea de la dependencia del uno al otro, esto en referencia al sustento familiar encabezado únicamente por alguna de las partes del núcleo que compone a la misma. Resultado brindado por las personas participantes en el estudio, y que gracias a la opinión de las mismas dan todo el conducto con el cual vemos la problemática desde un grupo focal perteneciente a la ciudad de Bogotá. Es necesario entender que esta problemática ya está teniendo una repercusión muy importante en el país, puesto que el mercado laboral y el desempleo según el DANE muestran una brecha porcentual bastante marcada en donde se evidencia que el desempleo de hombres da un total general del 10% en el territorio nacional y para las mujeres un 16,8% , lo que nos habla de una diferencia de casi 7%, dando pie a la evidencia de que la desigualdad laborar en términos de género es una temática latente y con un amplio campo de estudio en el que se puedan proponer soluciones radicales a esta situación.
- Es en este momento donde el episodio concluyente mira a una escala más pequeña, Bogotá, donde las perspectivas cambian y su efecto en la sociedad es más notorio, donde de una manera inmediata se pide avanzar más en igualdad salarial y en lo que a oportunidades refiere, leyes obsoletas que no favorecen a ambos géneros ni con salarios

razonables ni calidad de vida aceptable, panorama que no se ve solo en Bogotá, sino que es una tendencia evidenciada en muchas ciudades del país, pero como es costumbre, pocos son los gobiernos que hacen frente a esta situación de una manera óptima y eficaz.

- El informe presentado anteriormente sienta las bases de la ejecución posterior al análisis efectuado en el desarrollo de este estudio para que así mismo se contribuya a la concientización individual de cada uno de los actores de esta problemática y esta sea bien recibida tanto como las personas que sufren de esta cuestión como para quienes contribuyen directa e indirectamente con la proliferación de esta situación.

11. ANEXOS

- Autorización de entrevista, paginas 28-31



AUTORIZACION DE
ENTREVISTA.pdf

- Autorización de entrevista, paginas 32-36



AUTORIZACION DE
ENTREVISTA (2).pdf

- Enlace de la encuesta realizada

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeCv27GI0uZRUG9bNWvkhNr5QbqJkOGySvnm4pI1E8aLv6MXA/viewform?usp=sf_link

12. REFERENCIAS

- Grueso Hinestroza, M. (2015). *Discriminación laboral y de género: las prácticas de recursos humanos que segregan a las mujeres*. [Artículo de Investigación] Universidad del Rosario. Colombia.
- Sabogal M, A. (2012). *Brecha salarial entre hombres y mujeres y ciclo económico en Colombia*. [Artículo de Investigación] Fedesarrollo. Colombia.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2022). *La Coalición Internacional para la Igualdad Salarial (EPIC)*. <https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/epic/lang--es/index.htm>
- Solórzano, S. (2020). Brecha salarial de género en las empresas en la región de América Latina es de hasta 22%. *La república*. <https://www.larepublica.co/globoeconomia/la-brecha-salarial-de-genero-en-empresas-de-america-latina-es-de-hasta-22-3094500#>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (2022). *Mercado Laboral según Sexo Trimestre móvil diciembre 2021 - febrero 2022*. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_genero/boletin_GEIH_sexo_dic21_feb22.pdf
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (2020). *Brecha Salarial de Genero en Colombia*. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/nov-2020-brecha-salarial-de-genero-colombia.pdf>
- Selltiz, C. (1980). *Métodos de investigación en las relaciones sociales* (3.^a ed.). RIALP.