

**ANÁLISIS DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS EN LA PARTICIPACIÓN DE LAS  
MUJERES EN EL MERCADO LABORAL EN LA CIUDAD DE VILLAVICENCIO,  
META.**

**AUTOR:**

**PAULA ANDREA ORTIZ TORRES**

**LINA PAOLA GONZALEZ PULIDO**

**EMAIL:** [paula.ortiz@unillanos.edu.co](mailto:paula.ortiz@unillanos.edu.co)

[lina.gonzalez.pulido@unillanos.edu.co](mailto:lina.gonzalez.pulido@unillanos.edu.co)

**INSTITUCIÓN DE ADSCRIPCIÓN:**

**UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS**

**COLOMBIA**

**Diciembre de 2018**

**ANÁLISIS DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS EN LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL EN LA CIUDAD DE VILLAVICENCIO, META.**

Paula Ortiz Torres

Lina González Pulido

Diciembre de 2018

**Resumen**

El presente artículo centra su investigación en estudios previos sobre la importancia y la evolución que ha vivido el mercado laboral femenino, haciendo énfasis en las políticas públicas en la ciudad de Villavicencio, y en el Meta, como se han ejecutado y que tan eficientes han sido desde el momento de su implementación.

Se realiza una síntesis de las principales corrientes teóricas que han tratado de dar una explicación a la discriminación laboral y de equidad, desde las diferentes reformas o políticas sociales y laborales que la afectan.

En el municipio de Villavicencio, no existe una política pública que apoye la equidad de género, por lo tanto, se efectúa un análisis de la Política Pública de Equidad de Género que existe en el Departamento del Meta como fuente de estudio; siendo conscientes que obtener un empleo o un lugar en el mercado laboral, significa para las mujeres construir un acceso a los recursos que consideran necesarios para realizar sus proyectos y aspiraciones, del mismo modo empiezan a contribuir y hacer parte activa de la economía del país.

**Palabras clave:** Discriminación, Género, Mercado laboral, Políticas Públicas.

**Abstract**

This article focuses its research on previous studies on the importance and evolution of the women's labour market, with emphasis on public policies in the city of Villavicencio, and on the goal, as they have been implemented and how have been effective from the moment of its implementation.

A summary of the main theoretical currents that have tried to give an explanation to the discrimination work and of equity, from the different reforms or social and labor policies that affect it.

In the municipality of Villavicencio, there is no public policy that supports gender equity, therefore, an analysis of the public policy of gender equity that exists in the Department of Meta as a source of study is carried out; Being aware that obtaining a job or a place in the labor market, means for women to build an access to the resources they consider necessary to carry out their projects and aspirations, in the same way they begin to contribute and to make an active part of the Economy of the country.

**Key words:** Discrimination, Gender, Labour Market, Public Policies.

### **Introducción**

La presente investigación se refiere al análisis de las políticas públicas en la participación de las mujeres en el mercado laboral de la ciudad de Villavicencio, meta.

Tomando información de los planes, proyectos y programas de entidades como la gobernación, alcaldía y secretaria de la mujer, para identificar la desigualdad que hay con las mujeres en el campo laboral.

La característica principal de esta indagación es exponer que en el transcurso del tiempo se ha llevado a cabo un mejor esfuerzo en la inclusión de la mujer en el ámbito laboral y por la igualdad de género, también se han creado grupos feministas que han perseverado por esta idea, con el tiempo se ha visto una disminución comparando con épocas anteriores.

Las mujeres colombianas, a pesar de los avances y su trabajo a favor de lograr la equidad, siguen presentando problemas de desigualdad laboral, salarial y principalmente las madres cabezas de hogar. En materia laboral las féminas tienen más complicaciones a la hora de buscar un empleo, por otro lado está la violencia de género que sigue registrando el país, como los casos de violencia intrafamiliar y feminicidios, presentando a la mujer como su víctima predilecta.

Las brechas salariales en Colombia siguen siendo inequitativas “En el período 2008-2014 las mujeres en Colombia devengaron en promedio 28% menos que los hombres. Para 2014 la brecha fue de 27,7%, casi 4 puntos por encima del promedio mundial, que es de 24%, (PNUD

2015). En Colombia a septiembre de 2014, la tasa de desempleo fue de 11,3% para las mujeres y del 7% para de los hombres, según estadísticas del Departamento Administrativo Nacional de Planeación, DANE. Esto es más de dos puntos por encima de la tasa de Latinoamérica” (Mujer y trabajo En Colombia, 2017).

Colombia para el 2017 presento “la tasa global de participación para los hombres fue de 75,3% y para las mujeres fue 55,2%. La tasa de ocupación para hombres fue 70,3% y para las mujeres se ubicó en 49%.” (Dinero, 2017).

Ahora en el contexto departamental se creó un proyecto “Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres del Meta 2012 – 2023” él es implementar una acción afirmativa que permite visibilizar las desigualdades y discriminaciones contra las mujeres, reconocer sus demandas y consolidar propuestas para avanzar en la transformación social, cultural, política y económica, avanzando en la ampliación de oportunidades dando sostenibilidad en acciones hacia la igualdad.

La investigación de esta problemática se realizó con el interés de conocer primeramente que políticas públicas hay, conocer en contexto departamental, como se encuentra la participación laboral de las mujeres y como se han ejecutado las políticas, los planes y proyectos que se han realizado en el departamento del Meta y la ciudad de Villavicencio especialmente en los años 2012 al 2015, establecer de qué manera fueron implementadas y como han funcionado desde su publicación, como estas han aportado a los índices de desigualdad y machismo, indagar que conocimiento tienen las mujeres en la ciudad de Villavicencio de las Políticas públicas que hay. Esto se hace con interés académico, así mismo nos interesamos en aportar un análisis sobre que Políticas públicas hay.

### **Planteamiento del Problema**

En Colombia como en el mundo se ha observado grandes brechas de desigualdad de género, aunque en las últimas décadas “Colombia ha alcanzado importantes conquistas en relación a la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, si bien aún hay brechas relevantes por reducir” (ONU, 2017).

El respeto a la dignidad humana, la igualdad y la no discriminación son principios constitucionales para el goce de los derechos de las mujeres, los países necesitan avanzar hacia un desarrollo incluyente y sostenible donde la dimensión del género se manifieste, de

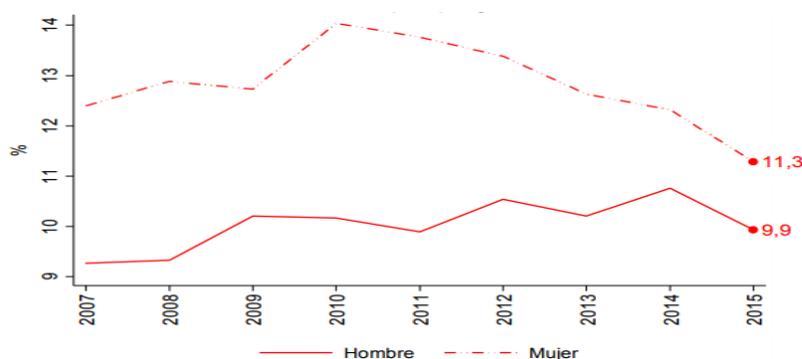
modo que se agregue la noción del trabajo, que incluya el capital humano de las mujeres como una condición para que el crecimiento económico genere un mayor bienestar, Aunque el país ha diseñado diferentes políticas para las mujeres el Estado Colombiano ha manifestado su compromiso por el adelanto de las mujeres en materia de equidad de género adoptando políticas públicas normativas y estratégicas.

No obstante, la incursión de la mujer en los mercados laborales se ha incrementado en Villavicencio Se evidenció una reducción en las brechas de desempleo, por cuanto el aumento del desempleo se centró en los hombres;

Quienes vieron un incremento en su tasa de desempleo de 0,7, mientras que las mujeres tienen una disminución de 1,1. Con ello, la brecha entre el desempleo masculino y femenino se redujo de 3,1 en 2007 a 1,4 en 2015, cuando la tasa masculina fue de 9,9% y la femenina de 11,3%. (DNP, 2012).

### *Tasa de desempleo por género en Villavicencio*

**Grafico 1**



**Fuente: DANE - GEIH, Cálculos: DNP – DEE (DNP, 2012).**

En el *grafico 1* y los datos del DANE se observa que para la ciudad de Villavicencio la tasa de desempleo en las mujeres es más alta en comparación con el hombre para los 2008 al 2015.

Las mujeres están representando una situación como el grupo de los más pobres de la región, dado a sus altos niveles de informalidad y el desempleo.

Colombia está mostrando señales importantes de crecimiento económico como una oportunidad para el progreso social, así como los avances en los indicadores de desarrollo humano. Pero todavía hay brechas de género, en particular en las esferas política y económica.

### **1.1. Formulación del problema**

¿Qué tan eficientes están siendo estas políticas públicas en Villavicencio y el Meta?

#### **Objetivo general**

Analizar la incidencia de las políticas públicas en la participación de las mujeres en el mercado laboral en la ciudad de Villavicencio, Meta desde el año 2008 a 2015

#### **Justificación**

Esta propuesta está enfocada en un diagnóstico de las políticas públicas que hay en la ciudad de Villavicencio para las mujeres en el campo laboral y de qué manera han funcionado en los últimos años, para establecer el reconocimiento de los derechos de las mujeres, la justicia de género sino que incluya el estudio de diferentes factores como; la ausencia de reconocimiento en cuanto a sujetos, las injusticias económicas, la forma en que se organiza la acción política y la toma de decisiones que las excluye, que la noción de sus derechos sean compuestos por políticos, sociales, culturales ,también los derechos civiles que deben ser respetados y garantizados por el estado. Se hará por medio de la gran encuesta de hogares recolectando información, para analizar que políticas atribuyen la participación de la mujer, de qué manera las van a seguir implementando para el desarrollo socioeconómico, y así observar que incidencia ha tenido estos programas. Por último realizar un taller con las féminas para obtener testimonio y recolectar opiniones de cómo les han contribuido los planes y proyectos en la ciudad de Villavicencio.

Este estudio es una rama de la investigación general, analizando la participación femenina en el mercado laboral de Villavicencio; Meta, 2008-2015, para lograr determinar su cumplimiento y veracidad.

**Marco Teórico:**

Los postulados teóricos sobre los cuales se basa el presente trabajo están enmarcados principalmente en la teoría de género, en los desarrollos teóricos sobre género e igualdad de oportunidades, y en la teoría feminista con sus implicaciones ético-políticas, y en teoría de la discriminación, puesta en el contexto del mercado laboral, que sirven como complemento y sustento del presente estudio.

Mujer es un concepto que ha venido progresivamente ganando espacio académico en ciencias sociales a través del tiempo, e igualmente ha estado interviniendo con fuerza en los procesos de reclamación y reivindicación de derechos, libertades y garantías en el sistema político, en ocasiones apelando a manifestaciones y protesta colectivas, en procesos de lucha política a través de organizaciones autónomas y partidos o movimientos de la misma naturaleza.

La mujer ha enfrentado su propuesta de lucha contra de la desigualdad en oportunidades, la discriminación en todas sus formas, las tendencias machistas patrocinados por los regímenes políticos y gobiernos durante épocas, mostrando y justificando el mito de la condición débil de la mujer, o mostrada como sexo débil. Al criterio de (Fernández Pérez, 2011) se entiende que “Cuando se habla de mujer o de mujeres es necesario tener presente la existencia del feminismo, pues es una categoría que vislumbra la evolución histórica de ese grupo social en múltiples circunstancias.”

Aun en este tiempo pleno siglo XXI, se sigue evidenciando un alto grado de machismo en donde los hogares colombianos, las mujeres deben quedarse en el hogar cuidando a sus hijos realizando las tareas del hogar, y aún sigue siendo un gran trabajo que hacen estas mujeres donde no son valorados y son subestimadas.

Estudios realizados consideraban que las mujeres simplemente eran participantes pasivas en el cambio evolutivo, que se limitaban a tener hijos, alimentarlos y cuidarlos. Mientras que los hombres fueron descritos como los responsables de la evolución como la creación de herramientas, el surgimiento de andar bípedo que es un rasgo que se ha venido presentando y aun se sigue teniendo esa perspectiva.(Pulido, 2015).

Las teorías sobre las fuerzas culturales no se preocupan de la conducta individual, al considerar ésta como el producto de las normas sociales y valores. Dentro de esta categoría se encuadrarían las teorías del trabajo comparable, socialización, mantenimiento de

privilegios y culturas de empresa hostiles. Por último, las teorías sobre los factores estructurales y organizativos consideran las características de la empresa, la segregación en las ocupaciones y la influencia de la estructura demográfica y ocupacional.

Por otro lado (Becker G. , 1983) en su llamada teoría del gusto por la discriminación, plantea una visión de discriminación en términos de precio laboral afirmando que: “El rechazo a contratar una persona con un valor de producto marginal más alto que su costo marginal”, lo que quiere decir, que el empresario, o cualquier empresario, tiene un “gusto o preferencia”, por vincular un trabajador con desventaja salarial y lucro marginal para el contratante, cuestión que aplica a la mujer en contextos económicos y en relaciones laborales, consideradas como grupos minoritario.

Las mujeres, como grupo minoritario, reciben un trato inferior, con relación al grupo mayoritario (hombres). El supuesto gira alrededor que el agente discriminador es el empleador, al momento de contratar personal, tiene prejuicios respecto al grupo minoritario de trabajadores, es decir, piensa que no es lo mismo emplear a un hombre que a una mujer, porque no es el mismo costo. De acuerdo con (Phelps, 1972),

Argumenta que los empresarios toman como punto de referencia las características promedio de los distintos grupos y no las individuales, es decir, la lógica de contratación se basa en los prejuicios verdaderos o falsos con respecto a la productividad de los individuos de las minorías, en presencia de un mercado con información imperfecta. La información disponible de las habilidades de cada individuo es relativamente escasa, mientras que la concerniente a un promedio de un grupo es (o se cree que es) relativamente completa, y dado que la obtención de una información más detallada implica costos adicionales.

En este sentido, se puede decir que el empresario sale beneficiado, al recolectar la información de característica promedio observada del grupo, es más barato e implica un riesgo menor en el momento de seleccionar un trabajador, a diferencia del modelo de Becker, ya que la recolección de información más específica le resultaría muy costosa.

Para analizar la contribución de hombres y mujeres en el mercado laboral, (Tenjo & Herrera, 2009), “En el caso de las mujeres se encontró que la estructura ocupaciones las favorecía, porque las mujeres tenían una concentración relativamente mayor que los hombres en las ocupaciones – niveles de calificación de mayores salarios”.

No obstante, se encuentran hechos en los hombres como mujeres poseen las mismas características para realizar determinada ocupación y son los hombres quienes reciben más salario. Por lo tanto si les pagaran a las mujeres de la misma manera que los hombres, deberían ganar más que ellos ya que tienen mayor capital humano.

También se observa que la mano de obra masculina se encuentra en actividades como la construcción y el transporte, tiende a ser más desempeñadas por ellos, debido al esfuerzo físico, al contrario de las mujeres que tienen mayor concentración que servicios comunitarios y financieros. Adicionalmente, el ingreso por hora aumentó en los salarios de las mujeres, mientras para los hombres, éstos han permanecido casi constantes durante el período de estudio.

Como expresan (Ardanche & Celiberti, 2011) agregan que “para el caso de las mujeres en el mercado laboral se habla de “techos de cristal” y de “pisos pegajosos”, que las limitan de diferentes maneras en ambos extremos por su sola condición de mujeres”.

Mientras que los techos describen el freno forman que las mujeres temen ocupar posiciones de poder, ya que no les interesa ocupar puestos de responsabilidad, no pueden afrontar situaciones difíciles que requieran autoridad. El piso pegajoso alude a la situación de las mujeres les cuesta trabajo salir a realizar una carrera laboral, a las responsabilidades y cargas afectivas y emocionales que en el ámbito doméstico acaban recayendo sobre las mujeres, atrapándolas con los lazos de los afectos que dificultan o impiden su salida y realización personal lejos del ámbito familiar.

Ahora desde un contexto municipal y departamental se puede determinar que el nivel de desigualdad para la ciudad de Villavicencio sigue siendo alta como lo informa el periódico El tiempo:

Villavicencio fue uno de los 10 municipios del Meta donde se hizo la muestra, que dejó en evidencia indicadores que para nada corresponden a un entorno social del siglo XXI. Que la mujer deba pedir permiso al esposo o pareja para trabajar, que se reconozca el machismo como un fenómeno cultural latente o incluso que algunas no cuenten con autonomía para usar una prenda de vestir son un claro ejemplo (TIEMPO, 2016)

Villavicencio cuenta con una Política pública que es Equidad de Género para las Mujeres del Meta 2012 — 2023, contando con esta Política se sigue evidenciando índices

de machismo, básicamente se deben crear leyes que fomenten la igualdad, la participación que se divulgadas, que sean ejecutadas para que la ciudadanía las tomen como un concepto de formación, esto permite que la sociedad tome las bases necesarias para la participación y la democracia “Que no se limita a adquirir derechos y obligaciones por parte del Estado sino que requiere que los individuos desarrollen la cualidad moral de pertenecer a una sociedad para asumir esos derechos y obligaciones, donde educación y democracia son indisolubles” (Reyes, Jiménez Galán, & Topete Barrera, 2017)

La equidad de género debe ser implementada y tomada como una responsabilidad a la hora de educar generando compromiso moral, que ella busca la igualdad en todos los aspectos tanto social y cultural, esto daría como resultado sociedades más justas donde el compromiso y formación ciudadana estarían presentes y una base fundamental es la educación básica que permita formación de cultura a la sociedad.

La concepción de la equidad de género se legitima desde la articulación de las políticas públicas en la institución educativa y se manifiesta a través del lenguaje de sus actores, lenguaje que da cuenta de la integración de contenidos simbólicos y sociales en las representaciones mentales.

Por ser las Instituciones de Educación Superior el lugar donde el individuo asimila la cultura de la sociedad a la que pertenece, se considera que es en la escuela donde los estudiantes podrían configurar una nueva cultura de colaboración, respeto y compromiso, debido a que es ahí donde se busca un conocimiento científico frente al saber vulgar, se fomenta la actitud crítica. (Reyes, Jiménez Galán, & Topete Barrera, 2017).

## **Metodología**

La finalidad de esta investigación es conocer que políticas públicas se encuentran ejerciendo en la ciudad de Villavicencio y en el Meta, como se han ejecutado y que tan eficientes han sido desde el momento de su aprobación.

La metodología del proyecto incluye un nivel de investigación descriptiva, que serán utilizados para llevar a cabo la indagación de las políticas públicas, con las cuales han participado las mujeres de Villavicencio y del Meta. El diseño investigativo es documental, profundiza y observa los archivos adquiridos de estas, la exploración se llevara a cabo durante un periodo de meses.

Esto se logrará mediante la revisión de la información disponible. Se analizarán las publicaciones departamental y/o municipal más importantes que atañen las políticas públicas en la participación de las mujeres en el mercado laboral. Esto incluirá documentos relativos a las condiciones de las mujeres y su inclusión en las leyes, las políticas y otros programas, así como los documentos pertinentes suministrados por las diferentes entidades o instituciones públicas.

En efecto la ciudad de Villavicencio en el momento no cuenta con una política pública de equidad de género. Hasta el presente año se está construyendo, con el fin de mejorar la situación actual del equipo poblacional, que se ha venido presentando un índice desempleo en las mujeres de Villavicencio, con el propósito de generar ingresos y mejorar su calidad de Vida.

Por lo tanto tomamos la única política pública que hay en el departamento del Meta como fuente de estudio. Esta fue creada en el año 2012, que se denomina “Política pública de Equidad de género para las mujeres del Meta 2012-2023” implementada en el mandato del Ex gobernador Alan Jara Urzola. Por otro lado Villavicencio carece de Políticas que respalden la equidad de género y promuevan el aumento de la participación laboral, conforme a esto se analiza los planes de desarrollo del Meta y de Villavicencio de los periodos 2008-2011 y 2012- 2015, examinando los gobernadores y los alcaldes de estos periodos como han contribuido con programas y proyectos, sobre equidad de género y especial en disminuir los índices de desigualdad laboral que presenta el Meta.

Se realizaron encuestas en la locación de San Antonio – Villavicencio, tomando un grupo de mujeres y se incorporaron preguntas convencionales sobre edad, estado civil, nivel educativo, la descripción a su situación laboral actual, sector donde realiza su trabajo actual, el factor principal de discriminación y si consideran que las entidades gubernamentales apoyan la formación y el trabajo de las mismas, a través de la consulta con las féminas.

## **Analisis y resultados**

Villavicencio desde el 2013 ha presentado disminución en la tasa de desempleo en las mujeres y el desempleo se centró en los hombres<sup>1</sup>.

En vista que se puede evidenciar con el informe del DANE, como redujeron los índices de desempleo para las mujeres en la ciudad de Villavicencio y aumentando el de los hombres, al comparar esta evidencia de igual modo se sigue observando en el (gráfico 1), que se esa brecha de desigualdad entre hombres y mujeres es muy significativa, pero es de resaltar lo importante y evidente que ha sido la reducción en los años 2012 al 2015. Por lo cual es probable que, aunque Villavicencio no cuente con una política pública Municipal, la departamental ha generado un gran efecto en los índices de desempleo en las mujeres de Villavicencio.

**Tabla 1**

**Plan desarrollo Darío Vásquez**

<p>Título II Componente estratégico. Dimensión social: Política Social Más Humano e incluyente. Líneas rectoras</p>	<p>El siguiente componente básicamente generar que hombres y mujeres metenses tenga seguridad social equitativa, acceso a la educación, al mercado laboral. Entre uno de sus ocho declaraciones esta promover la equidad de género y la autonomía de la mujer, generando espacios para la formación de ciudadanos, como base un acuerdo social y político que impulse, facilitando la inserción de nuestra comunidad  Existencia, desarrollo, Ciudadanía, protección y garantías.</p>
<p>Equidad género, familia y participación.</p>	<p>Con el fin de incorporar un plan de equidad de género, para generar un plan más humano e incluyente entre hombres y mujeres, garantizando derechos, oportunidades</p>

<sup>1</sup> Ver en el *Grafico 1*, pág. 6

	económicas, sociales, políticas y culturales para hombre y mujeres del Meta.
<b>OBJETIVO ESTRATEGICO</b> 1. Estrategia mejoramiento de acceso a los servicios y al beneficio de inversión pública. 1.1 desarrollo social con perspectiva de derechos. 1.1.1 programa sistema intersectorial de política social y de participación. 1.1.1.3 subprograma equidad de género visibilizarían entre hombres y mujeres	La participación ciudadana, apoyo a organizaciones sociales, fortalecimiento institucional y participación en política, educación y cultura, entre otras Acciones. <b>METAS</b> • Realizar 4 Campañas para la promoción, difusión y visibilizarían de los derechos de las mujeres. • Realizar 8 encuentros departamentales para el posicionamiento de la política de equidad de género. • Realizar programas de formación con perspectiva de género en 29 Municipios (Meta, 2010 )

Programas con falencias en la ejecución y por ultimo no hubo un programa o subprograma que influya en la reducción de índices de desempleo en las mujeres.

#### **Plan de desarrollo Municipal, Raúl franco Roa 2008 – 2015.**

El plan de desarrollo del Exalcalde Raúl Franco Roa, no tiene alguno programa de equidad de género que fomente la mayor participación de la mujer el campo laboral.

Cabe resaltar que para los años del periodo del alcalde Raúl Franco, Villavicencio presentaba un índice desempleo en las mujeres de aproximadamente 12,8% pp, que para el año 2009 tuvo leve disminución de 0,3% pp, pero para en el año 2010 tuvo elevación quedando con un índice de 14% pp (Revisar grafico 2) , aunque no permaneció, en efecto se evidencia una incremento significativo, que no se sostuvo ya que posteriormente empezó a disminuir para el año 2012 luego del cambio de alcaldía y gobernación junto con la implementación de la Política pública.

#### **Plan de desarrollo departamental, Alan Jara del Meta. 2012 -2015**

**Tabla 2**

**Síntesis Plan de desarrollo Alan jara**

<b>CAPÍTULO III</b> <b>CONTENIDO</b> <b>PROGRAMÁTICO</b> <b>EJE 1.</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Resultados</b>
UN GOBIERNO SOCIAL PARA EL DESARROLLO HUMANO  ESTRATEGIA 2.	Atender las necesidades más apremiantes de los diferentes grupos poblacionales del Meta para incrementar el goce y la garantía de sus derechos.	
Programa 4. Género y Desarrollo Humano.	Lograr el reconocimiento y ejercicio pleno de los derechos de las mujeres del Meta que contribuya con la disminución de las brechas de desigualdad de genero	
Subprograma 1. Empoderamiento e Incidencia Política para Promover la Igualdad de Género	Mantener en el 50% la participación en las mujeres en cargos públicos en los niveles decisorios del departamento.	El porcentaje de cumplimiento del indicador fue de 73,4%.
	60% de las mujeres capacitadas en la Escuela de Formación Política y Liderazgo participando en escenarios de construcción Colectiva y participación ciudadana.	El porcentaje de cumplimiento del indicador fue del 100% Financiera 70 %
	Implementar 3 proyectos que dinamicen las redes de mujeres, formas organizativas y la Red de Mujeres Electas del Meta.	El porcentaje de cumplimiento del indicador fue del 100%. Financiamiento 59%
Subprograma 3. Empoderamiento	Implementar 4 proyectos	El porcentaje de cumplimiento del

Económico para buscar la igualdad de género	destinados a incrementar las oportunidades y desarrollo económico de las mujeres	indicador fue del 100%. Financiamiento 1%
	Implementar 4 proyectos que fortalezcan la rentabilidad y productividad de emprendimientos gestionados por mujeres	El porcentaje de cumplimiento del indicador fue del 100%. Financiamiento 3%
	100% de las madres comunitarias, Fami y sustitutas del Departamento apoyadas con estímulos especiales.	El porcentaje de cumplimiento del indicador fue del 98%. Financiamiento 88%

*Elaboración propia*

En relación con la tabla anterior se identifican elementos claves para el desarrollo y aporte de la participación laboral en Villavicencio, es destacar el programa y los tres subprogramas dedicados a la equidad de género, se toma como referencia solo dos subprogramas: el enfoque de estudio Empoderamiento e Incidencia Política para Promover la Igualdad de Género y Empoderamiento Económico para buscar la igualdad de género, estos están enfocados disminuir la brecha laboral que hay entre hombres y mujeres.

**Plan de desarrollo departamental, Juan Guillermo Zuluaga. 2012 -2015**

*Tabla 3.*

*Plan de desarrollo Juan sin miedo*

<b>Desafío estratégico cuatro: sin miedo a la participación, construyendo en equipo.</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Resultados</b>
Estrategia 4.1	Búsqueda de la inclusión, participación y atención a la	

enfoque humano y solidario	población vulnerable y en especial a la infancia, la niñez y la adolescencia.	
Sin miedo a la equidad entre mujeres y hombres que construyen ciudad subprograma: igualdad de genero	Implementar programas de atención integral para las mujeres que propendan por la disminución de las desigualdades de género.	NO SE EJECUTO
	Implementar programas de atención integral a las mujeres y hombres cabeza de hogar que garanticen los derechos en igualdad de condiciones.	tuvo un avance físico promedio del 91.67%,  Financiamiento 80.16%.

***Fuente: Elaboración propia***

De acuerdo con la tabla anterior, se evidencia lo limitado que es el subprograma igualdad de género, que cuenta con dos metas las cuales ninguna aporta con relación a la participación laboral en Villavicencio, por otro lado una de ellas no fue ejecutada y la segunda en los cuatro años de mandato, solo se ejecutaron tres programas uno por cada año.

Aunque en Villavicencio se han disminuido el índice de desempleo laboral por parte de las mujeres, aún se sigue presentando desigualdad significativa en comparación de los hombres (grafico 2).

### **Análisis de datos de tres variables, d Gran encuesta de hogares**

#### **¿Cuánto hace que trabajo por última vez? 2008- 2011**

#### ***Grafica 2***

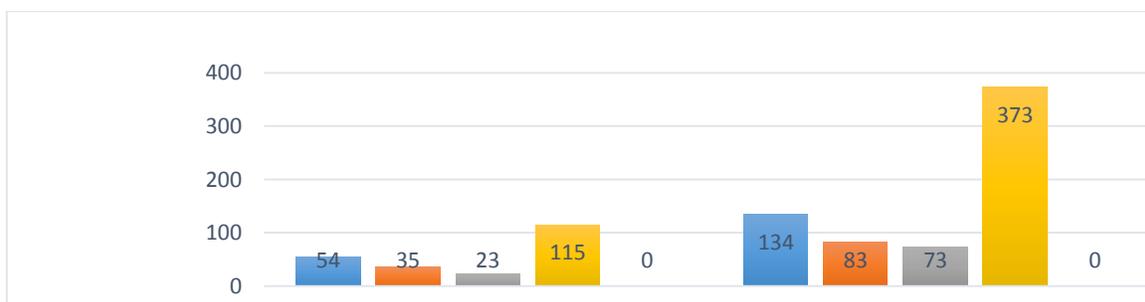


***Fuente: Elaboración propia***

En los años anteriores se puede observar la disparidad entre hombres y mujeres, evidenciando que los hombres para los años 2008- 2011, el índice de inactivos era menor que las mujeres, con un promedio 258 inactivos frente a 648 mujeres en promedio, de donde se infiere que para los anteriores años las mujeres presentaban mayor desempleo. Por otro lado un rasgo importante de resaltar es la variable que mayor participación obtuvo en ambos sexos, los últimos trabajos fueron con tiempo de cinco años o más, lo que representa que para esos años llevan cinco años o más sin trabajo. Como resultado se evidencia que las mujeres cada año iba aumentando el indicador hasta el 2011 que hubo una leve disminución afectando el factor desigualdad laboral, con índices realmente preocupantes. Recapitulando que para estos años la gobernación del Meta y la alcaldía de Villavicencio no contaba con políticas públicas, planes o proyectos realmente estructurados que aportaran a disminuir los índices de desigualdad laboral.

### **¿Cuánto hace que trabajo por última vez? 2012-2016**

***Grafica 3***



### ***Elaboración propia***

Para los años 2012- 2015 en el Meta ya se había creado una ordenanza o Política pública y fue ejecutada, según los datos del DNP (gráfica 2), Villavicencio redujo los índices de desempleo en las mujeres para estos años.

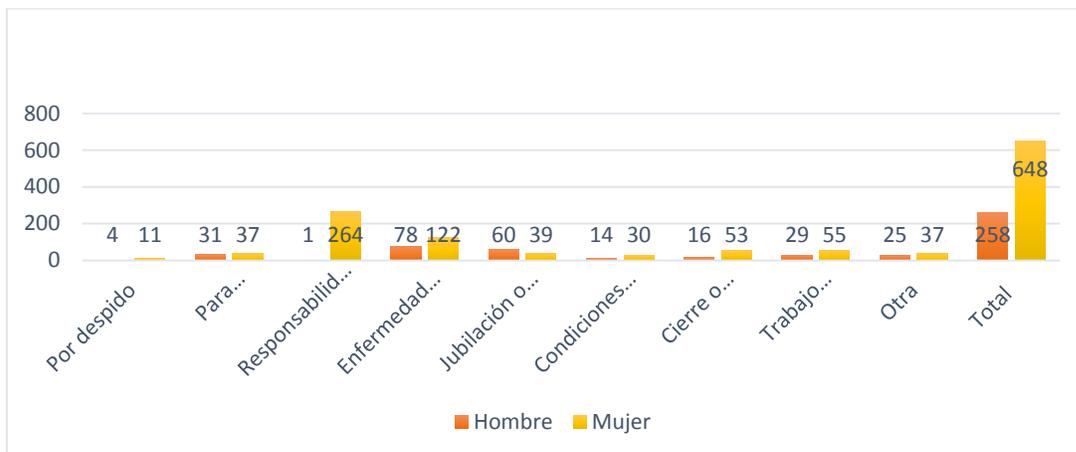
Ahora bien, en los datos examinados por la Gran encuesta de hogares se observó lo contrario; los hombres tienen una leve disminución de inactivos y las mujeres tienden a mantenerse constante, presentando una mayor desigualdad en la cantidad de mujeres sin trabajo en comparación de los hombres, donde nuevamente la variable que indica que llevan cinco años o más inactivos, es la más representada por hombres y mujeres, y por último se observa que para el año 2015 los índices de mujeres inactivas aumentaron de forma significativa frente a la de los hombres, que por el contrario hubo una leve disminución en comparación al año anterior.

### **¿Por qué motivo o razón principal dejó ese trabajo? 2008-2011**

Considerando que las mujeres en Villavicencio para estos años tienen un índice de desempleo alto y una desigualdad laboral significativa, con esta variable podemos determinar uno de los factores por los cuales las mujeres se encuentran desempleadas e inactivas.

En las anteriores gráficas se observa que para los años 2008-2011 los factores que más influyeron en las mujeres, a la hora de dejar el trabajo fue por responsabilidad y enfermedad o accidente, en contraste con los hombres el factor influyente fue enfermedad o accidente, mientras que los otros años fueron factores relativos. Para el 2008 – 2011 el siguiente factor que influyó en los hombres fue jubilación o retiro, al observar la gráficas se puede terminar que los hombres tienen poca participación en el factor de responsabilidades, mientras que para las mujeres este factor tuvo una mayor participación, planteando como hipótesis que las mujeres que las mujeres deben abandonar su trabajo, sus proyectos por encargarse de las labores del hogar, porque la sociedad así lo ha venido marcando a través del tiempo.

### **¿Cuánto hace que trabajo por última vez? 2012-2015**

**Grafico 4**

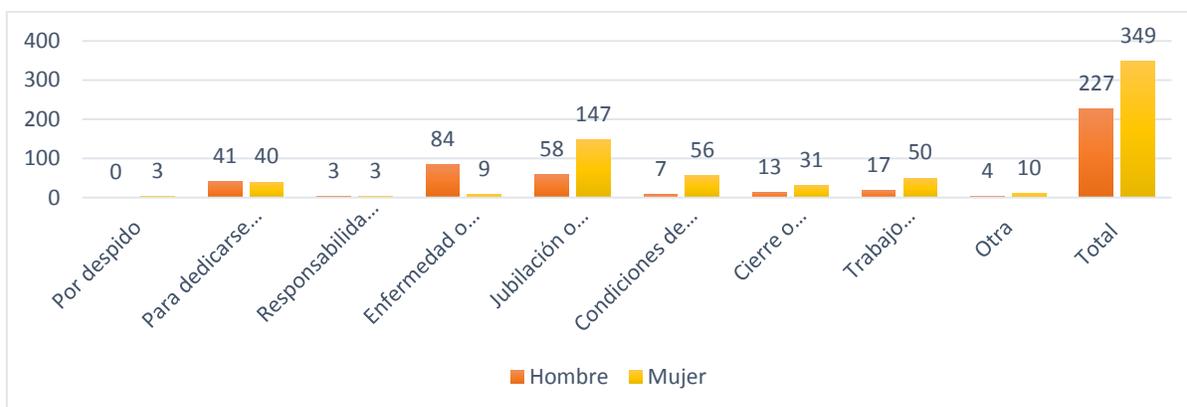
**Fuente:** *Elaboración propia*

### **¿Por qué motivo o razón principal dejó ese trabajo? 2012-2015**

Para los años 2012-2014 el factor responsabilidad sigue con mayor participación en las mujeres pero en 2015 se determina que el factor que influye fue jubilación o retiro, mientras que para los hombres sigue evidenciando el mismo factor de los años anteriores enfermedad o accidente y relativos los otros factores.

Villavicencio durante el 2008- 2014, presento similitud en los índices solo un cambio en el 2015 que presento jubilación o retiro, se puede concluir que hubo mayores mujeres jubiladas o que se retiraron por factores externos

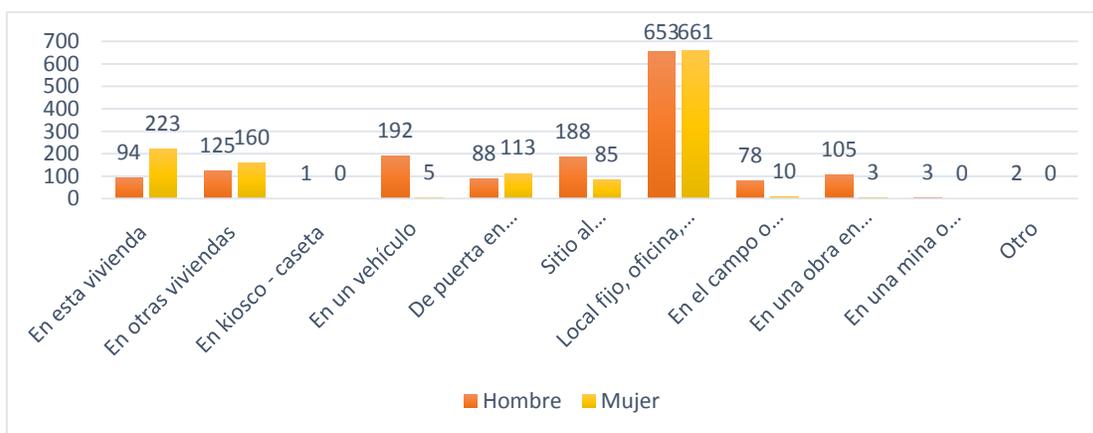
**Grafico 5**



**Fuente: Elaboración propia**

### ¿Dónde realiza su trabajo? 2008- 2011

**Grafico 5**



**Fuente: Elaboración propia**

De los años 2008 – 2011, se puede analizar que los hombres para el año 2008 tuvieron una mayor participación en cual responden que trabajan en otras viviendas, a diferencia de los siguientes años, las mujeres y hombres respondieron con mayor frecuencia que laboran en local fijo, oficina, fábrica, etc. Teniendo en cuenta que se encuentra una mayor concentración en esa respuesta, dando como resultado que hombres y mujeres para estos años, se dedicaron a actividades similares, con un índice de participación similar.

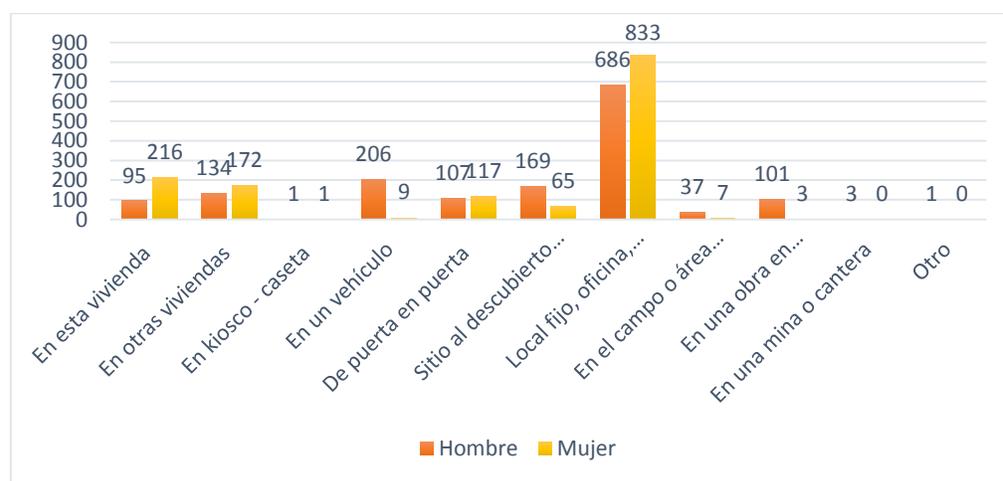
En otras actividades como estar en las viviendas ó en otras viviendas, después del 2009 las mujeres de Villavicencio tienen un índice de participación mayor que los hombres,

generando como resultado que están dedicadas al hogar como se ha venido planteando o se están dedicando hacer trabajos como servicios generales en otras viviendas.

### ¿Dónde realiza su trabajo? 2012- 2015

En los siguientes años 2012- 2015, se evidencia que las mujeres han venido tomando una mayor participación donde realizan su trabajo, disminuyendo los índices en la participación de los hombres, y por otro lado los índices que siguen permaneciendo con mayor participación de las mujeres son; En estas viviendas y en otras viviendas.

**Grafico 6**



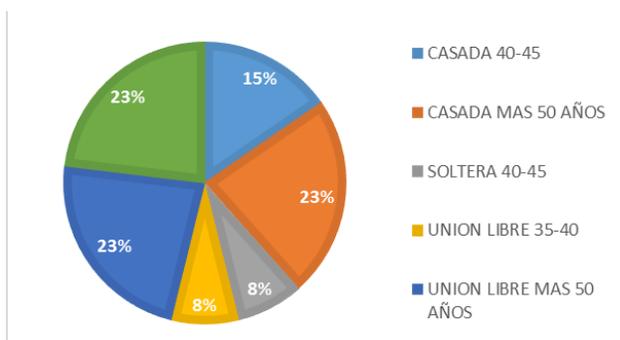
**Fuente:** *Elaboración propia*

### Análisis de encuestas realizadas

La situación experimentada por las mujeres casadas en cuanto a niveles de participación, es consistente con el hecho de que en los hogares de Villavicencio por lo general, las responsabilidades de la manutención de la familia típica está a cargo del hombre y al caer éste en una situación de desprotección debido a su edad, la mujer se ve en la necesidad de aportar ingresos y cubrir todas las necesidades económicas que tengan lugar en el seno de este.

### Participación laboral de la mujer y el estado civil

**Grafico 6**



***Fuente: Elaboración propia***

Con respecto al estado civil, las mujeres casadas acusan las mayores tasas de participación laboral con un promedio de 38% durante todo el periodo de análisis, seguido por las mujeres en unión libre y las que están viudas con 31% y 23%, respectivamente; por el contrario, las mujeres solteras son las que muestran las menores tasas de participación laboral con un 8%, finalmente.

### **Conclusiones**

Para los años 2008-2011, Villavicencio presentó una de las tasas más alta sobre desempleo en las mujeres en comparación con los hombres, la desigualdad laboral para estos años se vio marcada, esto se puede diferir que es por la falta de organismos de control primeramente, segundo la falta de interés de los gobernadores por intervenir, como el alcalde Raúl Franco, el cual no se evidencio algún programa sobre equidad de género en presentación de Villavicencio, el punto máximo de desempleo laboral, se debió crear planes realmente contribuyentes a la formación de cultura hacia la sociedad, para lograr disminuir esa brecha laboral y además de desigualdad de género, que por otro los planes de desarrollo tampoco apuntan de forma significativa a generar la equidad de género.

Mientras que para los años 2012- 2015 el gobernador Alan Jara presento una política pública de equidad de género junto con su plan de gobierno, al que le dedico una parte importante para disminuir la desigualdad, Villavicencio en ese rango de años presento disminución en los índices de desempleo aunque esta brecha entre hombres y mujeres se sigue destacando, es resaltar que la política cumple con las necesidades básicas que se necesitan para transformación y la igualdad de género.

En gran en cuenta de hogares, se puede evidenciar los índices de mujeres inactivas bastante relevantes frente a la de los hombres, por otro lado las mujeres de Villavicencio están dejando los trabajos por ocuparse en las labores del hogar como lo planteaba Carolina Martínez Pulido

Estudios realizados consideraban que las mujeres simplemente eran participantes pasivas en el cambio evolutivo, que se limitaban a tener hijos, alimentarlos y cuidarlos. Mientras que los hombres fueron descritos como los responsables de la evolución como la creación de herramientas, el surgimiento de andar bípedo que es un rasgo que se ha venido presentando y aun se sigue teniendo esa perspectiva.(Pulido, 2015).

La autora se refiere a la época de los setenta, pero si tomamos como referencia es evidente que aún se sigue presentando esta situación, se puede deducir que los resultados de estudio de las políticas y los datos del DANE indicaría que el índice desempleo de las mujeres es porque ellas están abandonando su trabajo para dedicarse al hogar mientras el hombre trabaja.

Por último de la muestra que tomamos en barrio San Antonio, para conocer las opiniones de las mujeres acerca de la discriminación laboral, ellas evidenciaron que en Villavicencio hay una a la discriminación por edad, salarial, laboral que ellas siguen siendo marcadas como el sexo débil, las mujeres casadas y encuestadas se han visto en la necesidad de apoyar al cubrir la necesidades económicas para el hogar, otro resultado obtenido cada día es mayor la tendencia a ejercer discriminación de edad fuerza laboral, lo que ha generado de que los empresarios tomen este criterio arbitrariamente en la selección de empleo de lo solicitando y aumenten los índices de desempleo.

El 50% del grupo de mujeres encuestadas argumentan que el gobierno no le respalda con políticas públicas que le permitan acceder a la igualdad de condiciones y oportunidades.

Con el fin de mejorar los aspectos estudiados, se recomienda mayor interés por parte de los gobernadores y alcaldes promover programas que ayuden a la reducción desigualdad laboral, en Villavicencio por otra parte están elaborando la política pública por lo tanto se recomienda que a la hora elaborarla tener en cuenta los tipos de discriminación más relevantes como lo destacaba los autores (Guataquí, Baquero, & Sarmiento, 2000)

- Discriminación salarial: En este tipo de discriminación las mujeres ganan un salario menor al de los hombres, aun cuando estén igualmente clasificadas y desempeñen el mismo trabajo con la misma productividad.
- Discriminación en el empleo: Se da cuando un grupo de trabajadores presenta tasas de desempleo sustancialmente mayores que las del otro grupo. Los empresarios suelen tener la idea de que las mujeres tienen poca escolaridad y baja calificación para realizar tareas que exigen alta productividad, son consideradas como un grupo de menor movilidad y restricciones de horario, además de requerir mayores prestaciones.
- Discriminación ocupacional: denota que las mujeres están limitadas a empleos de baja categoría y escasa remuneración, por consiguiente, nunca o en casos muy esporádicos podrán alcanzar ciertos niveles jerárquicos en las empresas, aunque estén calificadas para ello.
- Discriminación en la adquisición de capital humano: se presenta cuando las mujeres tienen restricciones en cuanto al acceso a la educación formal y a la capacitación y entrenamiento que proporcionan las empresas, lo que como es de esperarse tiene efectos sobre su grado de calificación y en el aumento de su productividad. También esta discriminación destaca las tradiciones sociales, ya que muchos padres tienen la concepción que el rol primordial de la mujer se encuentra en el ámbito doméstico. (p.4).

Por último es fundamental campañas de formación para las mujeres de Villavicencio y puedan tener conocimiento de la Política pública.

Cabe señalar que la ausencia de una política pública municipal entorno a la mujer, reduce los avances en materia de discriminación laboral ya que no atienden a las diferentes problemáticas de las mujeres, que conlleva una ruptura de procesos y desmotivación de las mismas, en hacer valer sus derechos y gozar de un trabajo digno, donde no carezcan de un buen trato.

Hoy en la ciudad de Villavicencio necesitamos resultados en materia de políticas de igualdad de género en el mercado laboral, ya que es ausente. Las normas y leyes ya están dadas y el desafío es implementarlas. Es un asunto de responsabilidad, de modo que las entidades gubernamentales y/o municipales asuman su deber de garantizar el pleno derecho de las mujeres a trabajar, sin ser discriminadas.

Teniendo en cuenta lo anterior, es de vital importancia crear un mecanismo para el adelanto de la mujer. Se estima que estos mecanismos, deben poseer un personal idóneo y

con conocimiento de la problemática para un eficaz funcionamiento de esta instancia, que cuente con el apoyo de capacitaciones de género a los representantes claves este medio.

De manera complementaria al anterior mecanismo, se recomienda el funcionamiento permanente y con reuniones periódicas de una instancia de coordinación para el seguimiento y evaluación, así mejorar la eficacia e impacto de las políticas públicas en el adelanto de la mujer, con participación de las secretarías sociales, así como de las áreas de presupuesto, planeación y talento humano.

También, utilizar los medios sociales para generar conciencia sobre Igualdad de Género y empoderamiento de las mujeres, adoptando nuevas tecnologías que tenga en cuenta las necesidades de las mujeres y así implementar programas (incluso anuncios publicitarios) dirigidos a eliminar prototipos, actitudes y valores que contribuyen a mantener situaciones de desigualdad y discriminación; en efecto, campañas dirigidas al empresariado para romper los estereotipos vigentes, y la apuesta por un mundo más justo y humano, donde todas las personas sean respetadas en sus derechos y ciudadanía y, por tanto, las mujeres no sean subordinadas.

### **Recomendaciones**

Hoy en la ciudad de Villavicencio necesitamos resultados en materia de políticas de igualdad de género en el mercado laboral, ya que es ausente. Las normas y leyes ya están dadas y el desafío es implementarlas. Es un asunto de responsabilidad, de modo que las entidades gubernamentales y/o municipales asuman su deber de garantizar el pleno derecho de las mujeres a trabajar, sin ser discriminadas.

Teniendo en cuenta lo anterior, es de vital importancia crear un mecanismo para el adelanto de la mujer. Se estima que estos mecanismos, deben poseer un personal idóneo y con conocimiento de la problemática para un eficaz funcionamiento de esta instancia, que cuente con el apoyo de capacitaciones de género a los representantes claves este medio.

De manera complementaria al anterior mecanismo, se recomienda el funcionamiento permanente y con reuniones periódicas de una instancia de coordinación para el seguimiento y evaluación, así mejorar la eficacia e impacto de las políticas públicas en el

adelanto de la mujer, con participación de las secretarías sociales, así como de las áreas de presupuesto, planeación y talento humano.

También, utilizar los medios sociales para generar conciencia sobre Igualdad de Género y empoderamiento de las mujeres, adoptando nuevas tecnologías que tenga en cuenta las necesidades de las mujeres y así implementar programas (incluso anuncios publicitarios) dirigidos a eliminar prototipos, actitudes y valores que contribuyen a mantener situaciones de desigualdad y discriminación; en efecto, campañas dirigidas al empresariado para romper los estereotipos vigentes, y la apuesta por un mundo más justo y humano, donde todas las personas sean respetadas en sus derechos y ciudadanía y, por tanto, las mujeres no sean subordinadas.

## **Bibliografía**

- Aguilar, N. M. (OCTUBRE de 2010). *EVOLUCIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO*. Obtenido de ACIAMERICAS: <https://www.aciamericas.coop/IMG/pdf/evolucionenfoquegenero.pdf>
- Ardanche, M., & Celiberti, L. (2011). *Entre el techo de cristal*. Montevideo: Cotidiano Mujer. Obtenido de [https://www.cotidianomujer.org.uy/sitio/pdf/pub\\_trabajo11baja.pdf](https://www.cotidianomujer.org.uy/sitio/pdf/pub_trabajo11baja.pdf)
- Barraza, N. (Junio de 2010). *Discriminación salarial y segregación laboral por género en las áreas metropolitanas de Barranquilla, Cartagena y Montería*. Obtenido de [https://guayacan.uninorte.edu.co/publicaciones/upload/File/Documentos\\_IEEC\\_31.pdf](https://guayacan.uninorte.edu.co/publicaciones/upload/File/Documentos_IEEC_31.pdf)
- Becker, G. (1983). *EL CAPITAL HUMANO: UN ANÁLISIS TEÓRICO Y EMPIRICO REFERIDO FUNDAMENTALMENTE A LA EDUCACION* (2 ed.). MADRID: ALIANZA.
- Dinero. (1 de Abril de 2017). *Revista Dinero* . Obtenido de Revista Dinero : <https://www.dinero.com/economia/articulo/equidad-de-genero-en-el-mercado-laboral-colombiano/240583>
- DNP. (2012). *Departamento Nacional de Planeación* . Obtenido de Departamento Nacional de Planeación : <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Estudios%20Economicos/14.%20Informe%20Urbano%20Ciudad%20Villavicencio%20-%202015.pdf>

- Fernández Pérez, G. (Junio de 2011). *Teoría de género: una aproximación a sus postulados, en Contribuciones a las Ciencias Sociales*. Obtenido de Contribuciones a las Ciencias Sociales: [www.eumed.net/rev/cccss/12/](http://www.eumed.net/rev/cccss/12/)
- Guataquí, J., Baquero, J., & Sarmiento, L. (8 de Junio de 2000). *Un Marco Analítico de la Discriminación Laboral*. Obtenido de <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/10807/3679.pdf>
- HASAN, A. F. (Julio de 2007). *UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS*. Obtenido de EBSCOhost: <http://unillanos.elogim.com:2071/ehost/results?vid=3&sid=088cd25e-8061-475b-a784-ec90e9aa77b5%40pdc-v-sessmgr06&bquery=desigualdad+%22de%22+mujeres&bdata=JmRiPWFwaCZjbGkwPUZUJmNsdjA9WSZsYW5nPWVzJnR5cGU9MCZzaXRIPWVob3N0LWxpdmU%3d>
- Isaza Castro, J. (21 de Marzo de 2014). *Segregación ocupacional, efectos de selección y diferencias salariales de género: evidencia de la zona urbana de Colombia*. Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-30532014000100004](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-30532014000100004)
- L., D., & Jakobson, H. (2008). Three perspectives on women and the gender. *Master Thesis in Peace and Vaxjo University. School of Social Science*. .
- Lagunas-Vázquez, M., Beltrán, L., & Ortega, A. (2016). Desarrollo, feminismo y género: cinco teorías. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 64-68.
- Mujer y trabajo En Colombia, C. (2017).
- MUJER, I. D. (2003).
- MUJERES, O. (2015).
- ONU. (2017).
- Phelps, E. S. (Septiembre de 1972). *The Statistical Theory of Racism and Sexism*. Obtenido de [http://www2.econ.iastate.edu/classes/econ321/orazem/Phelps\\_stat-discrimination.pdf](http://www2.econ.iastate.edu/classes/econ321/orazem/Phelps_stat-discrimination.pdf)
- Pulido, C. M. (Enero de 7 de 2015). *Mujeres con ciencia* . Obtenido de La evolución humana con perspectiva de género: un combate por la objetividad: <https://mujeresconciencia.com/2015/01/07/la-evolucion-humana-con-perspectiva-de-genero-un-combate-por-la-objetividad/>
- Reyes, A. M., Jiménez Galán, Y., & Topete Barrera, C. (2017). *Universidad de los llanos* . Obtenido de EBSCOhost: <http://unillanos.elogim.com:2071/ehost/results?vid=1&sid=8c981388-3dc1-4485-8975-935420f3275f%40pdc-v->

sessmgr01&bquery=equidad+%22de%22+genero&bdata=JmRiPWFwaCZjbGkwPUZUJmNs  
djA9WSZsYW5nPWVzJnR5cGU9MCZzaXRIPWVob3N0LWxpdmU%3d

Ribero, R., Bernat, L. F., & G., J. (Marzo de 2005). *Evolución de las Diferencias Salariales por sexo en seis países de América Latina un intento de Interpretación*. Obtenido de

[https://economia.uniandes.edu.co/components/com\\_booklibrary/ebooks/d2005-18.pdf](https://economia.uniandes.edu.co/components/com_booklibrary/ebooks/d2005-18.pdf)

Sepúlveda, B., Algarra Paredes, A., & Ramos Melero, R. (2012). Explicaciones Teóricas de la Discriminación de la Mujer. *Revista Internacional de Ciencias Sociales*, 3-4.

Tenjo, J., & Herrera, P. (Enero de 2009). *Dos Ensayos sobre Discriminación: Discriminación salarial y discriminación en acceso al empleo por origen y por género*. Obtenido de

<https://core.ac.uk/download/pdf/7077194.pdf>

TIEMPO, E. (08 de marzo de 2016). *Preocupante presente de las mujeres en Villavicencio*. Obtenido de EL TIEMPO: <https://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-16531620>

Varela, N. (2013). *Feminismo para principiantes*. España : Ediciones B, estudios multidisciplinares de.

V