



**DETERMINANTES DE LA PARTICIPACIÓN FEMENINA EN EL MERCADO DE
TRABAJO EN LA CIUDAD DE VILLAVICENCIO DESDE LA ÓPTICA
SOCIOECONÓMICA, META, 2008-2015**

**JEIMY DANNER PIEDRAHITA FRANCO
Cód. 147003323
LAURA JULIANA JIMENEZ BAQUERO
Cód.147003316**

**TRABAJO DE GRADO MODALIDAD PASANTÍA EN PROYECTO DE
INVESTIGACIÓN**

**UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS
PROGRAMA DE ECONOMIA
VILLAVICENCIO, COLOMBIA
2018**



**DETERMINANTES DE LA PARTICIPACIÓN FEMENINA EN EL MERCADO DE
TRABAJO EN LA CIUDAD DE VILLAVICENCIO DESDE LA ÓPTICA
SOCIOECONÓMICA, META, 2008-2015**

JEIMY DANNER PIEDRAHITA FRANCO
Cód. 147003323
LAURA JULIANA JIMENEZ BAQUERO
Cód.147003316

ANTONIO JOSÉ CASTRO RIVEROS
DIRECTOR DE PROYECTO

UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS
PROGRAMA DE ECONOMIA
VILLAVICENCIO, COLOMBIA
2018

AUTORIDADES ACADÉMICAS

Pablo Emilio Cruz Casallas

Rector

Doris Consuelo Pulido

Vicerrector Académico

Deiver Giovanni Quintero Reyes

Secretario General

Rafael Ospina Infante

Decano De la Facultad de Ciencias Económicas

Carlos Leonardo ríos Viasus

Director Escuela de Economía y Finanzas

Ernesto Leonel Chávez

Director Programa de Economía

Javier Díaz Castro

Director Centro de Investigaciones

Nota de aceptación

Ernesto Leonel Chávez
Director Programa de Economía

Antonio José Castro Riveros
Director del Proyecto

Dedicatoria

Este logro va dedicado primeramente al forjador de mi camino, a ese que día y noche está conmigo y no me deja desfallecer, aquel que, en momentos difíciles, de soledad y tiniebla siempre está ahí para levantar, guiar y mostrar el camino correcto a seguir, a ese que con su amor infinito e incondicional siempre está para mí y no me abandona, gracias a ti padre celestial por hoy traerme a este nuevo logro y continuar llenándome de motivación.

Ahora sin más ni menos paso a dedicar este nuevo logro a mi madre, Stella Franco Álvarez, esa mujer que día tras día ha venido dando todo por verme triunfar y se siente orgullosa de ser correspondida, a esa mujer que un día tomo las riendas de la vida y se encargó de moldear a una niña que hoy día es una mujer llena de valores y principios gracias a ella y todos sus esfuerzos, sus lágrimas, sus regaños y especialmente gracias por cada palabra de motivación cuando quise rendirme y estuvo ahí para levantarme, secar las lágrimas de mis mejillas y motivarme a continuar; también a mi amor eterno, a ese hombre que desde el cielo me acompaña siempre y hoy muy seguramente se siente orgulloso de verme triunfar y por último y no menos importante a mi hermano, quien ha sido parte fundamental en el crecimiento como persona y profesional.

Jeimy Danner Piedrahita Franco

Mi vida día a día es una constante de bendiciones que Dios derrama sobre mí y sobre mi familia, gracias padre divino por iluminar mi camino, por no abandonarme nunca y por no dejarme desfallecer, para Ti sea toda la gloria.

Dedicarle también este triunfo a mi padre Rodrigo Jiménez, que se levanta cada día buscando un futuro mejor para mí y para mi hermana. Gracias por intentarlo, por no desfallecer cuando todo se puso difícil, por todos tus esfuerzos, por siempre estar de mi lado, por tu educación, tus abrazos, tus consejos, tus palabras de aliento y también por tus regaños, estoy orgullosa de ti y de que seas mi papá. Te amo.

A mi mamá Aura Esther Bahamón, la mejor mujer de este mundo, que dedicó su vida a cuidar a sus hijos y a nosotras, gracias infinitas por ser mi mamá, por enseñarme con paciencia y mucho amor todo, por sostenerme cuando me derrumbaba, por cuidarme siempre con tanto amor y esmero, por ser mi amiga, y por nunca dejarme sola. Te amo

A mis hermanas Paula y Camila, siempre están para mí, me conocen y saben cuáles son mis miedos y mis sueños, gracias por ser mis hermanas y mejores amigas, por motivarme a ser cada día mejor, por respaldarme siempre, por ser mis cómplices. Estoy orgullosa de ustedes. Las amo.

Y por último a mi ángel, mi mamá Adriana, sé que está orgullosa de quien soy y que estas a mi lado siempre, que nunca me dejas sola y que me cuidas en mi camino, Te amo.

Todo lo que soy es por ustedes, infinitas gracias.

Laura Juliana Jiménez Baquero

Agradecimientos

Gracias infinitas al padre eterno que me lleno de sabiduría, perseverancia, paciencia y hoy me tiene subiendo un escalón más en pro de cada objetivo cumplido.

Gracias a mi director de proyecto por el apoyo y la insistencia para sacar esta investigación adelante, a mi universidad por haberme permitido formarme en ella. Gracias a todas aquellas personas que confiaron en mí, aquellas que se mantuvieron en todo el camino transcurrido y también a aquellas que se quedaron, porque de todas aprendí.

Especialmente quiero agradecer a mi familia, a mi madre y a mi hermano por ser el motor que me impulso a llegar hasta este punto y a conseguir este nuevo logro.

Sin más ni menos gracias a ustedes niñas por haber hecho y continuar haciendo parte de mi vida académica y hoy día profesional, son las mejores colegas, las mejores amigas, me quedo corta de palabra hacia ustedes por cada momento y aventura universitaria compartida.

Gracias a ustedes por los trasnochos, el apoyo, las palabras de motivación, por la insistencia y no dejarme caer cuando realmente me cerraba y no veía salida alguna, DIOS me ha premiado con personas maravillosas en la vida, ustedes son ese par de ángeles que desde que aparecieron se han mantenido a mi lado y siempre me han ayudado a salir de cada situación por difícil que sea.

Gracias e infinitas gracias a todos por hacer parte de este logro.

Jeimy Danner Piedrahita Franco

Quiero a agradecer a Dios por mi vida, y por las bendiciones que me da cada día, por llenarme de paciencia y sabiduría durante mi carrera.

A mi grupo de investigación encabezado por el profesor Antonio y el profesor Gildardo, gracias por el apoyo y por el esfuerzo para llevar a cabo la investigación, por la paciencia, la dedicación que cada uno puso en las etapas del proyecto. Junto a ustedes aprendí cosas que marcaron mi vida profesional y que tendré en cuenta de ahora en adelante como Economista.

A la Universidad de los llanos y a su cuerpo docente que a pesar de todos los tropiezos y dificultades dan todo de sí mismos para compartir su conocimiento con los estudiantes.

Infinitas gracias a mi familia por todo el esfuerzo que hicieron para hacer de mí una profesional, por apoyarme y motivarme todos los días durante mi carrera. Este triunfo es para ustedes que son quienes con su esfuerzo y amor me tienen escribiendo estas palabras.

A todas las personas que de un modo u otro marcaron momentos importantes para mí durante la carrera y aportaron su grano de arena para que este sueño se hiciera realidad.

Todo durante mi carrera fue aprendizaje, reflexión, alegrías y tristezas, pero siempre será uno de los mejores recuerdos de mi vida.

Mil gracias a todos.

Laura Juliana Jiménez Baquero

Tabla de contenido

1. Planteamiento del problema	13
2. Justificación.....	14
3. Objetivos	15
3.1 Objetivo general:	15
3.2 Objetivos específicos:	15
4. Marco de referencia.....	16
4.1 Marco teórico.....	16
4.1.1 Desigualdad de género	20
4.1.2 Tasas de empleo	21
4.1.3 Perspectiva de empleadores.	22
4.1.4 Tasa de empleo en el Meta.....	23
4.1.5 Tasa de desempleo en el Meta.....	24
5. Diseño metodológico.....	25
6. Resultado y análisis del resultado	26
6.1 Influencia de los factores socioeconómicos en los indicadores laborales de la ciudad de Villavicencio, a partir de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) desde el año 2008 a 2015	26
6.1.1 Última vez que trabajó.....	26
6.1.2 Motivo por el cual dejó el último trabajo	27
6.1.3 Parentesco con el jefe del hogar	29
6.1.4 Estado Civil	30
6.1.5 Régimen de salud al que está afiliado	31
6.1.6 Alfabetismo	33
6.1.7 Salario.....	34
6.1.8 Nivel Escolar	35
6.1.9 Tiene algún tipo de contrato	36
6.1.10 Labor que desempeña	37
7. Recolectar datos que aporten a la investigación Macro para la elaboración del modelo probit para indicar la probabilidad de que una mujer participe en el mercado de trabajo dados algunos determinantes socioeconómicos.....	39
7.1 Parentesco con el jefe de hogar	39
7.2 Pago de la salud.....	41
7.3 Rango de edades.....	43
7.4 Nivel de escolaridad por edad	45

7.5	Tipo de vivienda que ocupa	46
8.	Diagnosticar por medio de la investigación socioeconómica los obstáculos y las ventajas que tiene la población femenina para incursionar en el mercado laboral en la ciudad de Villavicencio, Meta.....	47
9.	Conclusiones	56
10.	Recomendaciones.....	57
11.	Bibliografía.....	58
12.	Anexos.....	59

Lista de graficas

Graficas 1 Ultima vez que trabajo (Mujeres)	26
Graficas 2. Ultima vez que trabajo (Hombres)	27
Graficas 3. Motivo para dejar el último trabajo (Mujeres)	27
Graficas 4. Motivo para dejar su último trabajo (Hombres)	28
Graficas 5. Parentesco con el jefe de hogar (Mujeres).....	29
Graficas 6. Parentesco con el jefe de hogar (Hombres)	29
Graficas 7. Régimen de seguridad al que está afiliado (Mujeres).....	31
Graficas 8. Régimen de seguridad al que está afiliado (Hombres)	32
Graficas 9. Analfabetismo (Mujeres)	33
Graficas 10. Analfabetismo (Hombres)	33
Graficas 11. Salario (Mujeres)	34
Graficas 12. Salario (Hombres).....	34
Graficas 13. Nivel Escolar (Mujeres).....	35
Graficas 14. Nivel Escolar (Hombres)	35
Graficas 15. Labor que desempeña (Mujeres)	37
Graficas 16. Labor que desempeña (Hombres).....	38
Graficas 17. Parentesco con el jefe de hogar (Mujeres).....	39
Graficas 18. Parentesco con el jefe de hogar (Hombres)	40
Graficas 19. Pago de salud (Mujeres)	41
Graficas 20. Pago de salud (Hombres).....	42
Graficas 21. Nivel de escolaridad por sexo (Mujeres)	45
Graficas 22. Nivel de escolaridad por sexo (Hombres)	45
Graficas 23. Tipo de vivienda que ocupa.....	46
Graficas 24. Rango de edad.....	48
Graficas 25. Estado Civil	48
Graficas 26. ¿Cuántos hijos tiene?	49
Graficas 27. ¿Nivel educativo más alto?.....	49
Graficas 28. Tipo de vivienda en la que reside	49
Graficas 29. Situación laboral actual.....	49
Graficas 30. Sector en el que laboral actualmente	50
Graficas 31. Tipo de discriminación laboral más frecuente	51
Graficas 32. Factor principal de discriminación laboral femenina	51
Graficas 33. Etapa más difícil para conseguir empleo	52
Graficas 34. Piensa que las mujeres están discriminando en el trabajo	52
Graficas 35. Cuales considera como tipos de discriminación laboral femenina	52
Graficas 36. ¿Prefiero trabajar con una mujer o con un hombre?.....	53
Graficas 37. ¿Prefiere una mujer o un hombre de jefe?	53
Graficas 38. ¿Considera usted que las mujeres son honestas y eficientes en el trabajo?.....	54
Graficas 39. ¿Las mujeres cobran menos que los hombres ejerciendo el mismo puesto de trabajo?	54
Graficas 40. Considera que las entidades gubernamentales y la academia.....	55

Lista de tablas

Tabla 1. Estado civil (Mujeres)30
Tabla 2. Estado Civil (Hombres).....30
Tabla 3. Tiene algún tipo de contrato (Mujeres)36
Tabla 4. Tiene algún tipo de contrato (Hombres)36
Tabla 5. Rango de edades por sexo (Mujeres)43
Tabla 6. Rango de edades por sexo (Hombres).....44

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo Determinantes de la participación femenina en el mercado de trabajo en la ciudad de Villavicencio desde la óptica socioeconómica, meta, 2008-2015 se pretende conocer cómo funciona el mercado laboral para las mujeres de la ciudad desde una perspectiva de género y de esta manera poder identificar cuáles son los obstáculos y las oportunidades que debe enfrentar una mujer en Villavicencio a la hora de buscar trabajo. Es importante mencionar que dentro de la investigación se analiza cuáles son las oportunidades de acceso al empleo que enfrentan las mujeres y cuales factores socioeconómicos como la edad, la educación, el nivel socioeconómico etc., influyen o determinan la participación de las mujeres en la fuerza laboral de la región.

Esta investigación se desarrolló basándose en datos proporcionados por el DANE y la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) y se desarrolla en tres objetivos que analizan todos los factores socioeconómicos que pueden llegar a determinar la participación de las mujeres en el trabajo, el objetivo uno analiza los datos que brinda el DANE y lo contrasta con el objetivo tres con los datos obtenidos a través de una encuesta aplicada a mujeres de la ciudad de Villavicencio para conocer la percepción que tienen del momento en el que tienen que buscar trabajo e identificar los obstáculos y las ventajas que presentan y cuan discriminadas se sienten a la hora de aplicar a un empleo, presentar pruebas de selección y estando ya en el ambiente laboral.

Por último, se encontrarán con las conclusiones y recomendaciones, que son el resultado del análisis de la investigación.

1. Planteamiento del problema

El departamento del Meta para el año 2010, presentó una población total de 870.876 personas; el 76, 8% de ella se encuentra en edad de trabajar, por debajo de la media nacional, que se registra en 78, 5%; de esta, el 63, 2% pertenecen a la población económicamente activa y el 36.8% restante son personas inactivas. La población ocupada para el mismo año fue de 380.639, esto es 7.853 personas más que el año inmediatamente anterior, que integra una tasa de ocupación del 56, 9%, estando ésta por encima de la tasa nacional, que según cifras del DANE ascendió al 55, 5%. A pesar de que en Colombia el nivel de participación femenina en el mercado laboral ha ido incrementando debido a que hay nuevas necesidades dentro de los hogares y también a las ansias de independencia de las mujeres, es notorio que en el mercado laboral formal hay muy poca participación femenina y el incremento anteriormente mencionado corresponde a la participación en mercado laboral informal, además de eso aun cuando las mujeres buscan capacitarse profesionalmente al enfrentarse con la realidad se encuentran con brechas salariales respecto a los hombres que están en su mismo nivel educativo.

Teniendo en cuenta las brechas laborales que representa la inserción de la mujer en el mercado laboral se hace importante saber que de acuerdo con (CCV, 2016) , el municipio de Villavicencio para el 2015 contaba con 5166 empresas de las cuales 4315 estaban registradas como Persona Naturales, 845 eran Sociedades Simplificadas, 4 estaban registradas como Sociedad Comandita Simple y las 2 restantes eran Empresas Unipersonal.

De acuerdo con el nivel de empleo de las mujeres en la ciudad de Villavicencio se hace posible evidenciar que existen factores que inciden en la contratación e ingreso a la vida laboral ¿Cuáles son los factores principales que determinan el ingreso de la mujer al mercado laboral?

2. Justificación

La presente investigación se enfoca en estudiar y conocer el grado de inserción que tiene la mujer en el sector laboral de la ciudad de Villavicencio para los periodos comprendidos entre 2008 hasta 2015, ya que debido al informe registrado por él (ICCER, 2015); Para 2015, en Villavicencio, la TO se ubicó en 59,2%, creció 2,1 pp respecto al 2014; mientras la TGP fue de 66,2%, aumento 1,7 pp. Por su parte, la TD presentó un decrecimiento de 0,9 pp al pasar de 11,4% a 10,6%. La tasa de subempleo subjetivo registró 20,4%, es decir, 3,4 pp más que el año anterior, con un mayor porcentaje para aquellos que consideraron su empleo inadecuado por ingresos 18,3%. La tasa de subempleo objetivo fue de 10,2%, 0,9 pp por encima que el año anterior, y la mayor proporción también fue para el empleo inadecuado por ingresos con 9,2%. Así y de acuerdo con la información que se recolecte se pretende mostrar los factores que afectan el valor de la mano de obra femenina de acuerdo con el grado de especialización y al sector socioeconómico al que pertenece, ayudando a incentivar la participación femenina en el mercado laboral proponiendo mejoras que garanticen la valoración adecuada visible en un incentivo salarial.

3. Objetivos

3.1 Objetivo general:

Analizar cuáles son los factores que determinan el ingreso de las mujeres al mercado laboral en Villavicencio, Meta desde el año 2008 a 2015

3.2 Objetivos específicos:

- Analizar la influencia que han tenido los factores socioeconómicos en los indicadores laborales de la ciudad de Villavicencio, a partir de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) desde el año 2008 a 2015.
- Recolectar datos que aporten a la investigación Macro para la elaboración del modelo probit para indicar la probabilidad de que una mujer participe en el mercado de trabajo dados algunos determinantes socioeconómicos.
- Diagnosticar por medio de la investigación socioeconómica los obstáculos y las ventajas que tiene la población femenina para incursionar en el mercado laboral en la ciudad de Villavicencio, Meta.

4. Marco de referencia

4.1 Marco teórico

La búsqueda previa de información acerca de la participación femenina en el mercado laboral ha sido un tema relevante y de gran interés para el desarrollo económico. De hecho, los cambios en el mercado laboral tienen un trasfondo como lo son el tipo social, cultural, político y económico que se presenta como un fenómeno cotidiano en las sociedades modernas, pues con el pasar de los días se han ido agregando situaciones que influyen de acuerdo al pensamiento de cada persona, por lo tanto para analizar, comprender y profundizar en el proceso de ampliar la información de la inserción de la mujer en el mercado laboral femenino se debe reconocer y estudiar literatura y datos que contengan la información necesaria con trascendencia por periodos anuales.

Teniendo en cuenta lo anterior un aporte importante que se encuentra lo brinda el ICCER en un estudio

donde muestra un paralelo entre el comportamiento del mercado laboral por sexo en Villavicencio, para el año 2015 para el sexo masculino evidencio que la TGP, se mantuvo en 74,4%, al mismo tiempo la TO presento crecimiento en 0,6 pp, por lo tanto, la TD registra una disminución de 0,8 pp. En el caso de las mujeres, tanto la TGP, como la TO registraron crecimientos de 3,2 pp y 3,4 pp, respectivamente, la TD, presento decrecimiento de 1,0 pp. El desempleo, para el periodo 2007-2014, evidenció un mayor nivel para las mujeres, pero con una tendencia a la baja en los últimos años. Mientras que para los hombres la tendencia fue al alza, lo cual redujo la brecha entre sexos. De esta manera, las tasas más altas de desempleo para las mujeres se presentaron en 2010 (14,0%) y 2011(13,7%), y la menor en el 2015 (11,3%); entretanto, para los hombres las mayores cifras se registraron en 2012 (10,5%) y 2014 (10,8%); y las más bajas en 2007 y 2008 (9,3%), respectivamente, para el 2015 registra 9,9%. (ICCER, 2015, pág. 33)

Estos datos suministrados aportan claridad a la investigación debido a que muestran de manera numérica los índices de aumento y decremento en el mercado laboral general y

especifico que ha tenido la mujer en un periodo representado anualmente ante la tasa global de participación y la tasa individual.

Considerando a los Neoclásicos es necesario tener presente que el mercado del factor trabajo en la misma forma que al resto de los mercados de factores, bienes, y servicios. Los salarios son el precio que hay que pagar por los servicios prestados por el factor trabajo. Cuanto mayor sean los salarios, menor será la cantidad demandada y mayor la cantidad ofrecida. El análisis neoclásico se basa en el supuesto de la flexibilidad de los salarios. Los desplazamientos que se puedan producir en las funciones de demanda y oferta de trabajo provocarán reajustes salariales que en cualquier caso quedarán determinados en el punto en que se igualen la oferta y la demanda. Conociendo la consideración de los neoclásicos, se empiezan a generar dudas acerca de la manera de empleo y valoración de la mano de obra femenina, un par de factores que traen consigo la indagación para conocer a profundidad los obstáculos que tienen las mujeres para ser empleadas formalmente con salarios dignos y equivalentes a su nivel de profesionalismo y acordes a la condición de vida digna.

Para John Stuart Mill las mujeres tienen generalmente salarios menores que los hombres por "la costumbre", ya que las diferencias entre los hombres y las mujeres como dos grupos poblaciones trabajadores vienen generados en algunas ocasiones por el proceso competitivo propio, ya que hay algunos empleos accesibles para las mujeres que tienen poca demanda, lo que genera que los salarios caigan hasta un mínimo mucho menor que el establecido para los hombres. De esto se puede deducir que, si bien a lo largo de la historia se ha considerado la brecha salarial como una consecuencia de discriminación por el género, también es importante reconocer que hay factores que en el proceso competitivo pueden restar para las mujeres y sumar

para los hombres entre ellos están el nivel de educación de las clases trabajadoras, la costumbre entre otros.

Adam Smith reconoce la importancia de la actividad de las mujeres en casa destinada al cuidado familiar y, en particular, la relacionada con la crianza y educación de los hijos, puesto que se considera indispensable para que estos se conviertan en "trabajadores productivos" y contribuyan a la "riqueza de las naciones", pero a toda esta actividad no le otorga valor económico (Carrasco, 2006, pág. 6) Tal vez la primera que desafía directamente al pensamiento clásico y, en particular a Adam Smith, es Priscilla Wakefield; quien a finales del XVIII critica a Smith por no integrar en su análisis el trabajo de las mujeres -tanto mercantil como doméstico- y no abordar el tema de la exclusión de las mujeres de los trabajos mejor remunerados; lo cual las forzaba a la pobreza y la prostitución. El bienestar económico y social de las mujeres también le preocupó a Julie Victoire Daubié, quien estudia la situación de las mujeres en Francia durante el siglo XIX y analiza los problemas sociales y económicos que las llevan a situaciones desesperadas de pobreza. Daubié plantea la existencia de un fuerte nexo entre el orden económico y los códigos morales y civiles de la época que atentan contra mujeres y niños/as. Concluye que son necesarios tres tipos de reformas para cambiar la situación de las mujeres: equiparar los salarios femeninos a los masculinos cuando ambos realizan iguales trabajos; abrir nuevos campos de trabajos para las mujeres además de los ya feminizados como era la industria textil; y eliminar la desigualdad en derechos entre mujeres y hombres. "Es fácil constatar que estas reivindicaciones planteadas por Daubié en el siglo XIX aún podrían seguir vigentes, incluso en nuestras modernas sociedades industrializadas". (Carrasco, 2006, pág. 7)

Debido a la escasa generación de empleo, y por razones de género, las mujeres se ven sometidas a aceptar trabajos extraños y mal pagos, estas condiciones aumentan la brecha que hay entre hombres y mujeres en el mercado laboral, a pesar de lo anteriormente planteado vale la pena mencionar que por la constante lucha que han tenido las mujeres para alcanzar un mejor estatus dentro del mercado laboral, en la actualidad dentro de la mayoría de sectores dentro del mercado laboral la mano de obra femenina ha aumentado, lo anterior como resultado de que las mujeres se han capacitado más y han extendido su experiencia laboral.

En un mundo hecho por hombres y para hombres, buscarle un espacio en el mercado laboral a las mujeres es toda una osadía partiendo de la premisa del patriarcado histórico del mundo que “limita” las mujeres a las funciones del hogar, sin embargo, históricamente los sistemas socioeconómicos han dependido de la esfera doméstica: han mantenido una determinada estructura familiar que les ha permitido asegurar la necesaria oferta de fuerza de trabajo a través del trabajo de las mujeres. (León T., 2003, pág. 8), ‘‘las mujeres han podido abrirse camino en el mundo laboral sin descuidar el hogar, es importante mencionar que el nivel educativo en masa de las mujeres ha aumentado considerablemente, lo que lleva a disminuir las diferencias o brechas con los hombres en el mercado laboral’’.

Es importante mencionar la importancia que tienen los cambios culturales dentro de esta coyuntura laboral femenina, el cambio en el chip de costumbre y culturas consiguió primero que desde las propias mujeres se gestara la intención de no dedicarse únicamente al hogar sino también generar riqueza y segundo que se logró crear instituciones desde la política que formalizaran el nuevo reto de desarrollo.

Las escuelas que hablaron sobre la situación de la mujer en los mercados de trabajo son las institucionalistas y neoclásicas Chávez Hoyos interpreta que

Las corrientes económicas institucionalistas y neoclásicas consideran que la posición secundaria que ocupan las mujeres en los mercados de trabajo obedece a las responsabilidades de las mujeres en la esfera de la reproducción, como condicionante de su situación en el mercado laboral (Chávez Hoyos, 2010, pág. 25)

Es decir que para las empresas o lo empleadores, contratar a una mujer puede resultar menos beneficioso que contratar a un hombre porque la mujer puede quedar en embarazo lo que la puede llevar a ser menos productiva.

4.1.1 Desigualdad de género

De acuerdo con el estudio realizado por Pablo Ernesto Pérez sobre desigualdad de género en la actualidad

Se encuentra que mientras para los varones las diferencias en la tasa de actividad de acuerdo al nivel educativo alcanzado son exiguas (más allá del nivel educativo todos ingresan al mercado de trabajo), para las mujeres jóvenes, existe una importante diferencia entre la participación laboral de mujeres de bajo nivel educativo (40,6%) y aquellas de nivel superior (85,4%). Se destaca que para muchas mujeres el acceso al diploma secundario no parece modificar los mandatos de género tradicionales. Son las mujeres con mayores niveles de instrucción formal quienes participan plenamente en el mercado de trabajo, dado que tienen mayores posibilidades de seguir una trayectoria laboral no precaria y de esta forma podrían mercantilizar las tareas de cuidado.

(PEREZ, 2018, pág. 93)

Tal vez uno de los principales problemas vistos en la desigualdad de género radica en el hogar, relacionado de esta manera López afirma que

Otro punto importante para analizar es la discriminación femenina por clase social en donde tomando como base a (López, 2014) Las mujeres de clases sociales bajas ven limitado el acceso a posiciones de poder, a pesar de contar con las habilidades necesarias. Esto se debe a los prejuicios existentes en las organizaciones y en la sociedad, relacionados con los mecanismos de subordinación y jerarquización sobre determinados colectivos sociales. Aspectos vinculados

a la clase social como: la zona de la ciudad en la que se habite; la universidad donde se hayan hecho los estudios; el haber cursado estudios secundarios bilingües; contar con determinados bienes sociales como vehículos, o la red de contactos con la que cuenta, pueden limitar las oportunidades laborales de las mujeres.

La participación femenina en el mercado laboral en un país en desarrollo se ve disminuida en comparación con la participación masculina debido a que estos países en desarrollo tienen como una estructura principal de empleo agraria que limita la participación de las mujeres por la dificultad que tiene realizar las tareas de este sector. A pesar de lo anterior las mujeres tienen mayor participación en los sectores de comercio al por menor, hoteles y restaurantes, el incremento de la masa laboral femenina en este tipo de sectores evidencia que, en la ciudad de Villavicencio, una ciudad principalmente comercial, las mujeres tienen grandes posibilidades de conseguir un empleo. Cabe añadir que en un sector tan extenso como el comercio se encuentran empleos de tipo formal e informal, y que a pesar de ser un sector fuerte para la fuerza laboral femenina es altamente competido por los hombres también.

De acuerdo a lo anterior son altas las probabilidades de que las mujeres se encuentren dentro del empleo informal debido a que la mayoría de los casos estas mujeres son madres cabeza de familia, sin estudio y con menores de 6 años a cargo lo que desde la perspectiva del empresario o empleador puede ser un impedimento para lograr mayor productividad.

4.1.2 Tasas de empleo

En lo que respecta a la tasa de empleo se tiene que tomando el análisis de (PEREZ, 2018) una gran mayoría de las mujeres con menor nivel de instrucción suelen permanecer en el hogar (realizando trabajo reproductivo) dado que el salario que pueden obtener en el mercado laboral

no les alcanza para pagar a alguien que cuide de los niños y realice las tareas del hogar. La debilidad del capital escolar de las jóvenes de estratos bajos las conduce a adaptarse de diferente manera a las circunstancias del mercado laboral, es decir que, entre una carrera profesional aleatoria y la atención de sus hijos, optan por esta última.

4.1.3 Perspectiva de empleadores.

En continuación con el estudio realizado por (PEREZ, 2018) se tiene que la percepción de los empleadores, quienes a igual CV eligen contratar varones dado que asumen que las mujeres se harán cargo de los hijos cuando éstos se enfermen o demanden cuidado, presentando mayor inasistencia, menores posibilidades de viajar, de trabajar de noche, etc. Se generan así ciertos estereotipos de género, a los que Marry (2001) llama un “currículum escondido”, ya que se ocultan los mecanismos reales que seleccionan a los varones para las actividades mejor valorizadas, de autoridad o de competencia técnica. De esta forma, los mayores niveles educativos que poseen las mujeres no les garantizan mejores oportunidades de empleo respecto de los varones, sino que por lo general necesitan mayores credenciales educativas para acceder a similares puestos de trabajo.

Debido a esto las probabilidades de que los empleadores o empresarios prefieran contratar a una mujer podría depender de que no tenga hijos, sea soltera y tenga un impresionante currículo académico, sin embargo, se enfrentan a la incertidumbre de la fecundidad femenina, que dentro de una empresa formal acarrea más costos para cubrir licencias de maternidad o en algunos casos iniciar un nuevo proceso de selección para cubrir esa nueva vacante. Los casos expuestos anteriormente desde la visión de un empresario o empleador se puede ahorrar si se prefiere en el proceso de selección escoger mayor cantidad de hombres que de mujeres con los mismo

requisitos (solteros, sin hijos y alto nivel académico) pero con un determinante fundamental y biológicamente obvio; los hombre no pueden tener hijos; por lo tanto la empresa o el empleador preferirá tener dentro de su equipo de trabajo, más hombres que mujeres para que les garanticen menos costos por licencias de maternidad y mayor productividad.

4.1.4 Tasa de empleo en el Meta

Con respecto a la información suministrada por el DANE (2018, 2015) , se encuentra que, Durante 2015, en el departamento de Meta, la TO se ubicó en 57,4%, creció 2,3 pp respecto al 2014; mientras la TGP fue de 64,0%, aumento 2,6 pp. Por su parte, la TD presentó un decrecimiento de 0,1 pp al pasar de 10,3% a 10,2%. La tasa de subempleo subjetivo registro 21,3%, (0,1pp) por encima del año anterior, con un menor porcentaje para aquellos que consideraron insuficiencia de horas 4,1%. La tasa de subempleo objetivo fue de 9,4%, 0,6 pp superior del año anterior, y la menor proporción también fue para insuficiencia de horas con 2,2%.

Para 2015, en Villavicencio, la TO se ubicó en 59,2%, creció 2,1 pp respecto al 2014; mientras la TGP fue de 66,2%, aumento 1,7 pp. Por su parte, la TD presentó un decrecimiento de 0,9 pp al pasar de 11,4% a 10,6%. La tasa de subempleo subjetivo registró 20,4%, es decir, 3,4 pp más que el año anterior, con un mayor porcentaje para aquellos que consideraron su empleo inadecuado por ingresos 18,3%. La tasa de subempleo objetivo fue de 10,2%, 0,9 pp por encima que el año anterior, y la mayor proporción también fue para el empleo inadecuado por ingresos con 9,2%.
(2018, 2015)

El comportamiento del mercado laboral por sexo en Villavicencio, para el año 2015 para el sexo masculino evidencio que la TGP, se mantuvo en 74,4%, al mismo tiempo la TO presento crecimiento en 0,6 pp, por lo tanto, la TD registra una disminuci3n de 0,8 pp. En el caso de las mujeres, tanto la TGP, como la TO registraron crecimientos de 3,2 pp y 3,4 pp, respectivamente, la TD, presento decrecimiento de 1,0 pp (2018, 2015)

4.1.5 Tasa de desempleo en el Meta

En cuanto al desempleo en concordancia con (2018, 2015) se tiene que para el periodo 2007-2014, evidenci3 un mayor nivel para las mujeres, pero con una tendencia a la baja en los 3ltimos a3os. Mientras que para los hombres la tendencia fue al alza, lo cual redujo la brecha entre sexos. De esta manera, las tasa m3s alta de desempleo para las mujeres se presentaron en 2010 (14,0%) y 2011(13,7%), y la menor en el 2015 (11,3%); entretanto, para los hombres las mayores cifras se registraron en 2012 (10,5%) y 2014 (10,8%); y las m3s bajas en 2007 y 2008 (9,3%), respectivamente, para el 2015 registra 9,9% (2018, 2015)

En comercio, hoteles y restaurantes tuvo la mayor demanda de empleo, 37,5%, seguido, de servicios comunales, sociales y personales, 22,8%; mientras otros sectores e intermediaci3n financiera presentaron las menores demandas, en 2,5% y 1,6%, respectivamente. De otro lado, los mayores crecimientos se presentaron en servicios comunales, sociales y personales con 12,3%, intermediaci3n financiera con 11,5%; en contraste, el mayor decrecimiento lo registr3 otros sectores con 23,7% (2018, 2015)

De las 24 mil personas cesantes en Villavicencio, el 33,5% correspondió a comercio, hoteles y restaurantes, el 20,3% a servicios comunales, sociales y personales, el 18,2% a construcción. Mientras la intermediación financiera presentó la menor participación con 1,1% (2018, 2015)

Del total de ocupados en Villavicencio, para 2015, el 43,1% fueron empleados particulares, el 40,6% fueron por cuenta propia, el 5,2% empleado del gobierno, el 4,6% patrón o empleador y trabajador familiar sin remuneración 3,7%, entre los más representativos. (2018, 2015)

Para el 2015, la mayor parte de los inactivos en Villavicencio, fueron estudiantes con 43,6%, seguido de personas dedicadas a los oficios del hogar con 38,4% y otros que registra 17,9%. En 2015, los estudiantes decrecieron 0,8%, las personas dedicadas a los oficios del hogar lo hicieron en 7,4%, mientras otros tipos de inactivos aumentaron 6,7%. (2018, 2015)

5. Diseño metodológico

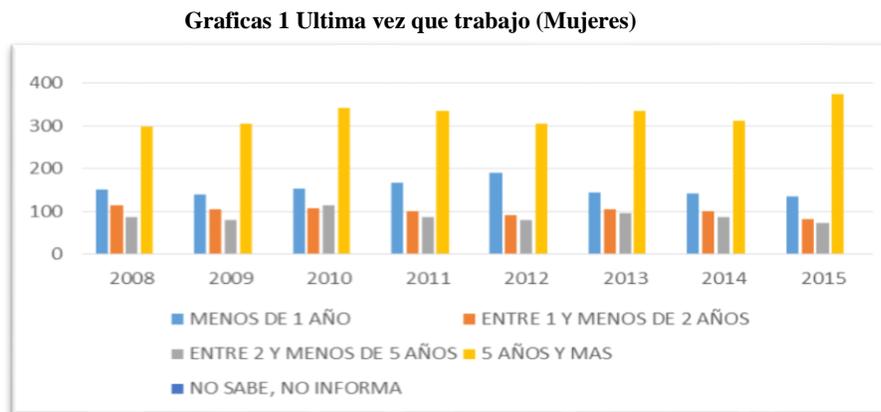
El estudio se aborda desde un tipo de investigación desarrollado a partir del método descriptivo, donde se analizan las situaciones y eventos. Esto es, decir cómo es y se manifiesta determinado fenómeno. Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o fenómenos a investigar. Desde el punto de vista científico, describir es medir. Esto es, en un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente

6. Resultado y análisis del resultado

6.1 Influencia de los factores socioeconómicos en los indicadores laborales de la ciudad de Villavicencio, a partir de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) desde el año 2008 a 2015

Para el desarrollo de este objetivo se seleccionaron una serie de preguntas de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) desde el año 2008 a 2015 que reúnen los factores socioeconómicos que influyen en los indicadores laborales de la ciudad de Villavicencio, a partir de variables como salarios, estado civil, nivel de alfabetismo, seguridad social, tipo de contrato entre otras.

6.1.1 Última vez que trabajó



Fuente: Diseño propio con base en la Gran Encuesta Integrada de los Hogares DANE

Con respecto a la gráfica 1, las mujeres durante el periodo estudiado manifiesta que hace 5 años o más fue la última vez que trabajo en el año 2015 muestra el comportamiento más alto de esta categoría, que venía siendo constante en los años 2008 a 2014, a pesar de ser la categoría con más participación dentro del periodo es importante tener en cuenta que también tiene una participación numerosa la categoría menos de un años, para el caso de los hombres se evidencia

en la gráfica 2 que tienen similitud en el periodo estudiado con las mujeres en la categoría de 5 años y más y menos de un año.

Graficas 2. Última vez que trabajo (Hombres)

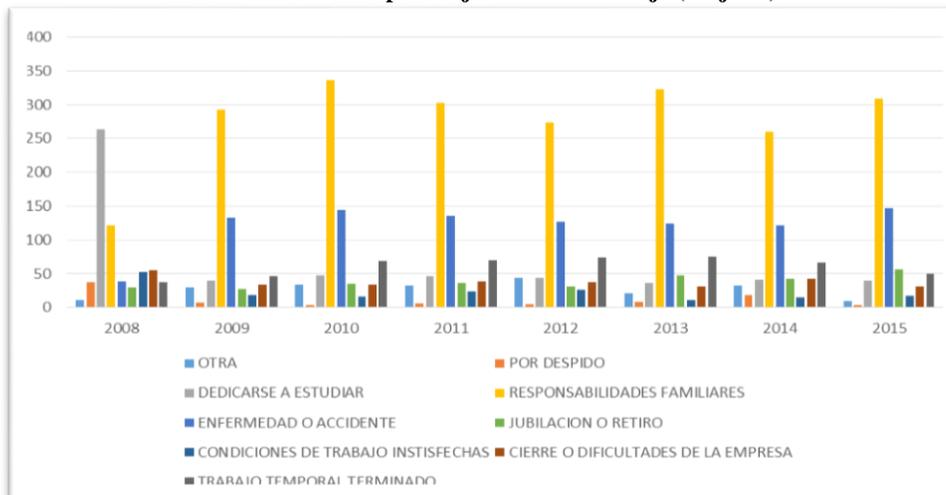


Fuente: Diseño propio con base en la Gran Encuesta Integrada de los Hogares DANE

La grafica 2 muestra que en el año 2013 más hombres manifestaron que llevaban 5 años y más desde la última vez que trabajaron, para el año 2015 esta participación disminuyo lo que indica que para los hombres ha disminuido el rango de desocupación entre un año y otro.

6.1.2 Motivo por el cual dejo el último trabajo

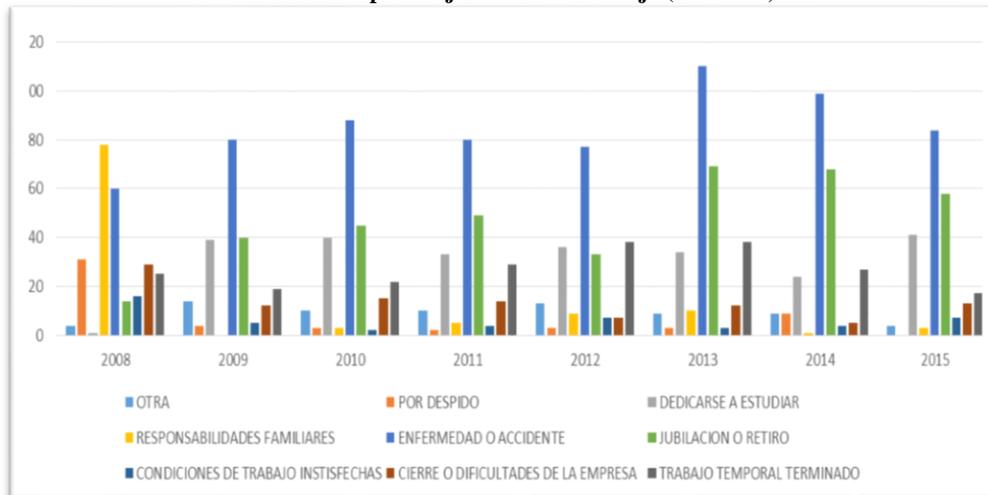
Graficas 3. Motivo para dejar el último trabajo (Mujeres)



Fuente: Diseño propio con base en la Gran Encuesta Integrada de los Hogares DANE

La gráfica 3 muestra que las mujeres dejaron su último trabajo por responsabilidades familiares teniendo su punto más alto en el año 2010 y su punto más bajo en el año 2014, la segunda causa por la que las mujeres dejaron su último empleo fue por enfermedad o accidente teniendo su punto más alto en el año 2010 y su punto más bajo el año 2014. El resto de categorías tiene un comportamiento constante durante el periodo estudiado.

Gráficas 4. Motivo para dejar su último trabajo (Hombres)

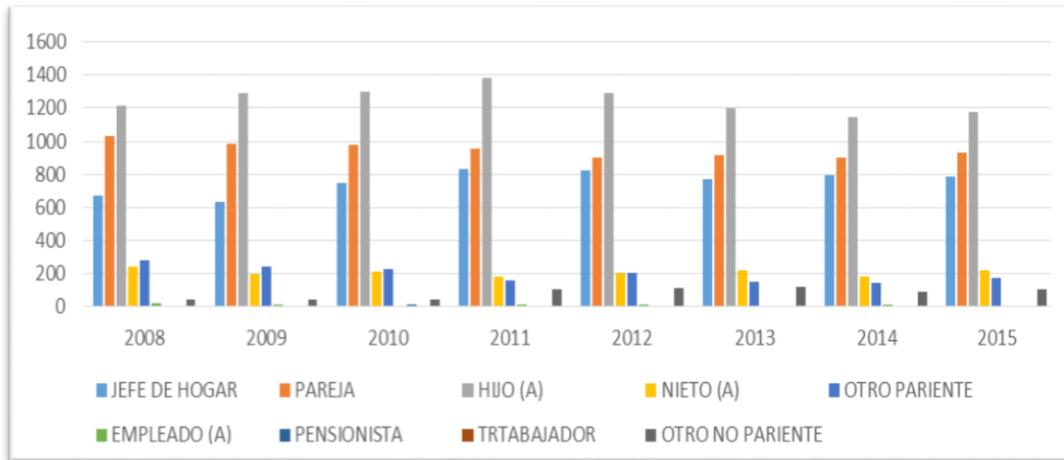


Fuente: Diseño propio con base en la Gran Encuesta Integrada de los Hogares DANE

En contraste con los hombres la gráfica 4 revela que por lo contrario los hombres dejaron su último trabajo por enfermedades o accidentes teniendo su punto más alto en el año 2013 y en cuanto a las responsabilidades familiares el único registro alto está en el 2008. Lo que revela que sigue siendo una tendencia que las mujeres abandonen su trabajo por dedicarse a la familia y los hombres continúen trabajando y que una de las razones para dejar el trabajo sea sufrir un accidente o tener una enfermedad.

6.1.3 Parentesco con el jefe del hogar

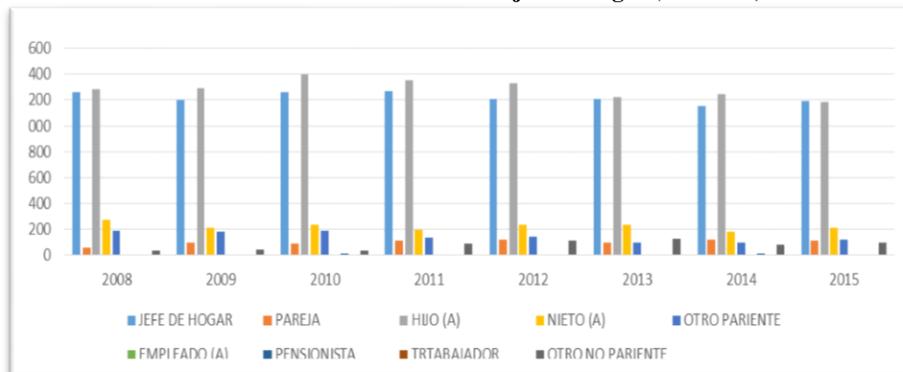
Graficas 5. Parentesco con el jefe de hogar (Mujeres)



Fuente: Diseño propio con base en la Gran Encuesta Integrada de los Hogares DANE

El grafico 5 nos muestra que del año 2008 al 2015 las mujeres en primer lugar son hijas del jefe de hogar, en segundo lugar, son la pareja, y en tercer lugar son las jefas de hogar, el año 2011 se marca el punto más alto de mujeres jefas de hogar.

Graficas 6. Parentesco con el jefe de hogar (Hombres)



Fuente: Diseño propio con base en la Gran Encuesta Integrada de los Hogares DANE

Durante el periodo de estudio la participación tanto de hombres como de mujeres para el jefe de hogar ha sido más marcada en los hombres aun que para el año 2015 disminuye la participación, en ambos casos el análisis de las gráficas muestra que en el periodo estudiado la

categoría hijos se ha mantenido constante, pero para el año 2015 presenta una disminución. Para el caso de las mujeres la tercera categoría con más participación es otro pariente que ha mostrado un incremento para los años 2015 a pesar de que su fluctuación en el periodo estudiado es constante.

6.1.4 Estado Civil

Tabla 1. Estado civil (Mujeres)

ESTADO CIVIL								
ESTADO CIVIL	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
	MUJERES							
NO ESTA CASADO Y VIVE HACE MENOS DE 2 AÑOS	73	72	85	76	69	53	63	48
NO ESTA CASADO Y VIVE HACE MAS DE 2 AÑOS	652	713	706	711	735	707	666	686
CASADO	551	462	505	519	467	502	516	517
DIVORCIADO, SEPARADO	437	413	492	444	435	437	409	510
VIUDO	211	196	206	223	217	204	199	210
SOLTERO	995	901	919	1032	1042	944	934	942

Fuente: Diseño propio con base en la Gran Encuesta Integrada de los Hogares DANE

En la tabla 1 se puede apreciar que para el año 2011 y 2012 el índice de mujeres solteras era muy alto y para los años 2013 a 2015 se ha mantenido estable, en cuanto a las mujeres que viven la unión libre hace más de dos años luego del año 2013 el número ha ido bajando, lo que indican que se están casando ya que el número de casados ha ido incrementando o decidieron separarse.

Tabla 2. Estado Civil (Hombres)

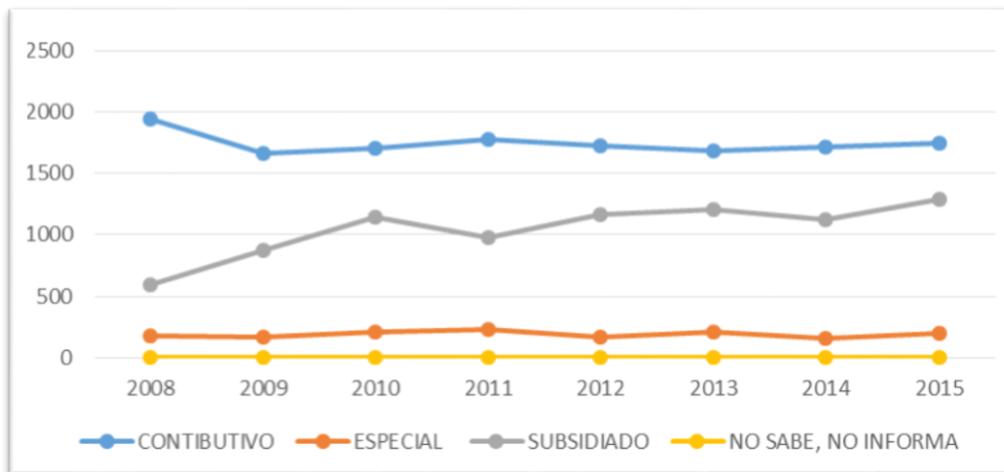
ESTADO CIVIL								
ESTADO CIVIL	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
	HOMBRES							
NO ESTA CASADO Y VIVE HACE MENOS DE 2 AÑOS	70	75	76	71	53	54	59	40
NO ESTA CASADO Y VIVE HACE MAS DE 2 AÑOS	619	683	660	636	660	632	595	635
CASADO	522	453	468	478	431	464	474	478
DIVORCIADO, SEPARADO	197	191	262	241	242	209	184	237
VIUDO	34	28	38	41	38	50	44	39
SOLTERO	1053	999	1075	1060	1121	1004	1004	1008

Fuente: Diseño propio con base en la Gran Encuesta Integrada de los Hogares DANE

En cuanto a la participación los hombres y mujeres en estado civil, se puede apreciar en la Tabla 1 que las mujeres en la categoría soltero han tenido un comportamiento constante en el periodo estudiado, sin embargo, es importante resaltar que para el año 2010 tuvo el registro más alto dentro del periodo estudiado. En segundo lugar, están las mujeres que manifiestan vivir en unión libre hace más de dos años y no estar casadas muestra un comportamiento constante. En contraste los hombres a partir de los primeros años de estudio incremento en la categoría soltero, sin dejar de un lado que también muestra un crecimiento en la categoría de unión libre hace más de dos años, como lo muestra la Tabla 2.

6.1.5 Régimen de salud al que está afiliado

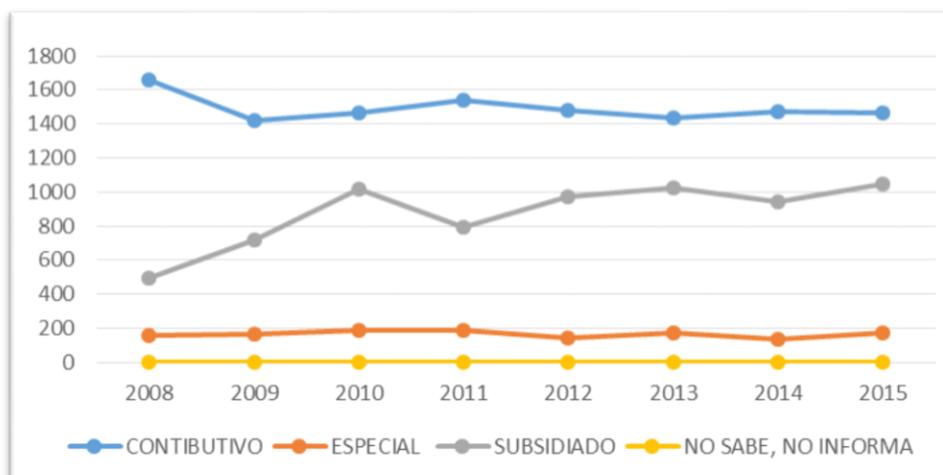
Graficas 7. Régimen de seguridad al que está afiliado (Mujeres)



Fuente: Diseño propio con base en la Gran Encuesta Integrada de los Hogares DANE

La grafica 7 muestra que la mayoría de las mujeres en el año 2008 hacen parte del régimen contributivo, seguidas de las mujeres que hacen parte del régimen subsidiado este índice ha ido aumentando para el año 2015.

Graficas 8. Régimen de seguridad al que está afiliado (Hombres)

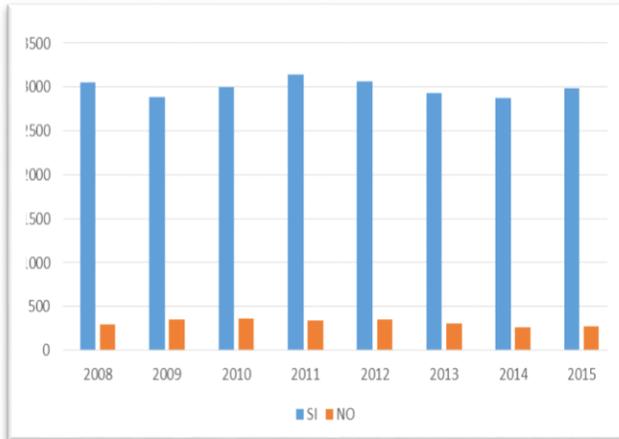


Fuente: Diseño propio con base en la Gran Encuesta Integrada de los Hogares DANE

La participación de mujeres en contraste con los hombres en cuanto al régimen de seguridad al que se encuentra afiliada muestra el primer año del estudio las mujeres tenían mayor participación a salud que los hombres pero en los siguientes años muestra una tendencia a la baja, lo que es un panorama que evidencia que las mujeres durante este periodo de estudio perdieron sus empleos y por el contrario los hombres tienen un comportamiento constante que no revela picos más bajos que los de las mujeres en esta categoría, es importante mencionar que durante el 2008 las mujeres no tenían tanta participación en el régimen subsidiado y que para el año 2015 ha ido aumentando dentro de esta categoría, el mismo panorama se tiene con los hombres en el periodo estudiado.

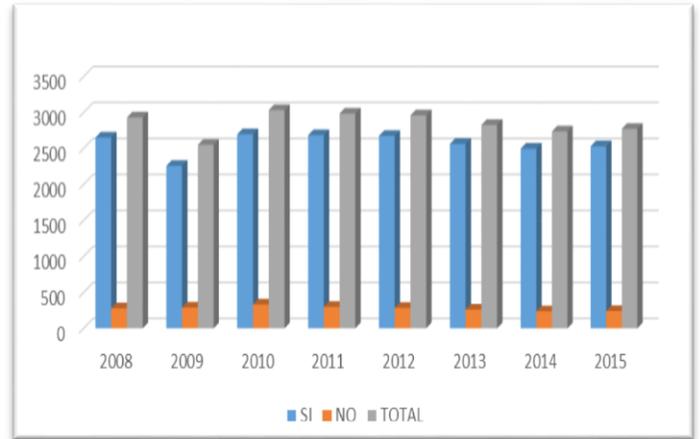
6.1.6 Alfabetismo

Graficas 9. Analfabetismo (Mujeres)



Fuente: Diseño propio con base en la Gran Encuesta Integrada de los Hogares DANE

Graficas 10. Analfabetismo (Hombres)

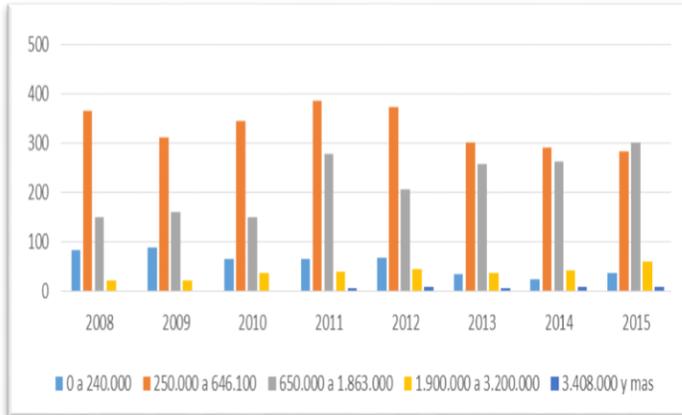


Fuente: Diseño propio con base en la Gran Encuesta Integrada de los Hogares DANE

El alfabetismo de las mujeres en contraste con los hombres para el periodo estudiado se puede observar según la gráfica que para ambos sexos se ha presentado un incremento importante desde el primer año hasta el último año de estudio, sin embargo es importante contrastar también para ambos sexos que para la categoría (No) hay mayor participación de las mujeres teniendo el punto más alto en el 2012 si bien ha ido disminuyendo para el último año de estudio en contraste con los hombres para esta categoría tiene menos participación. Lo que indica que en la participación de ambos sexos las mujeres han ido avanzando en el nivel educativo para eliminar las brechas con los hombres.

6.1.7 Salario

Graficas 11. Salario (Mujeres)



Fuente: Diseño propio con base en la Gran Encuesta Integrada de los Hogares DANE

Graficas 12. Salario (Hombres)

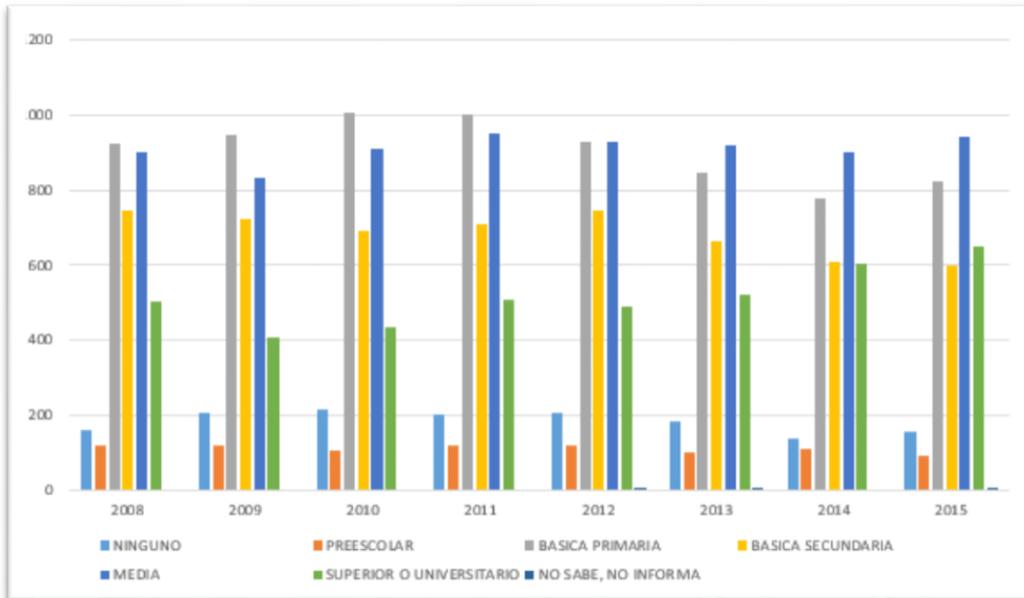


Fuente: Diseño propio con base en la Gran Encuesta Integrada de los Hogares DANE

La participación de las mujeres en el periodo de estudio para el Salarios muestra según la gráfica 11, la mayor participación dice que las mujeres durante el periodo 2008-2012 tuvo un salario de entre 250.000 has 646.100, este comportamiento ha ido disminuyendo ya que a partir del 2013 esta categoría tiene un tendencia a la baja, por otro lado el primer año de estudio tuvo una participación disminuida en la categoría 650.000 a 1.863.000 se mantuvo con el mismo comportamiento hasta el año 2010, sin embargo para el año 2011 tuvo un notable crecimiento que se mantiene con esa constancia para los siguientes años de estudio, esta situación demuestra que las mujeres durante el periodo de estudio analizado ha mejora su salario, sin embargo no ha logrado disminuir la brecha ya que en contraste con los hombres para los dos primero años de estudio e esta categoría tuvo un comportamiento similar a las mujeres pero con tendencia a aumentar este comportamiento cambio para el año 2012 cuando alcanzó su punto más bajo, sin embargo a partir del 2013 al 2015 tuvo un crecimiento altísimo que aumenta la brecha salarial entre hombres y mujeres.

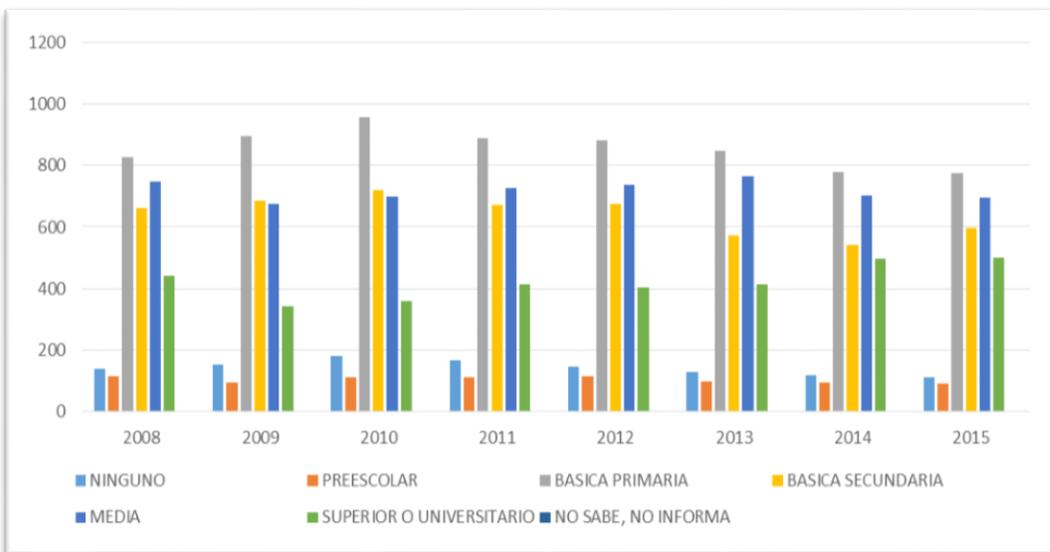
6.1.8 Nivel Escolar

Graficas 13. Nivel Escolar (Mujeres)



Fuente: Diseño propio con base en la Gran Encuesta Integrada de los Hogares DANE

Graficas 14. Nivel Escolar (Hombres)



Fuente: Diseño propio con base en la Gran Encuesta Integrada de los Hogares DANE

presentan similitud en básica primaria y básica secundaria, para media se evidencia que en el año 2011 las mujeres aumentan la participación respecto a los hombres, para la educación superior o universitaria el comportamiento entre hombres y mujeres es similar sin embargo para el año 2015 las mujeres han aumentado su participación en esta categoría. Este último resultado es de suma

importancia ya que indica que las mujeres han venido mejorando su nivel educativo, lo que las hace más competitivas a la hora de entrar en el mercado laboral y estrecharía las brechas que ha con los hombres a la hora de buscar un empleo.

6.1.9 Tiene algún tipo de contrato

Tabla 3. Tiene algún tipo de contrato (Mujeres)

TIENE ALGUN TIPO DE CONTRATO MUJERES								
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
SI	421	407	402	721	775	729	721	781
NO	982	853	959	718	644	540	570	642
TOTAL	1403	1260	1361	1439	1419	1269	1291	1423

Fuente: Diseño propio con base en la Gran Encuesta Integrada de los Hogares DANE

Tabla 4. Tiene algún tipo de contrato (Hombres)

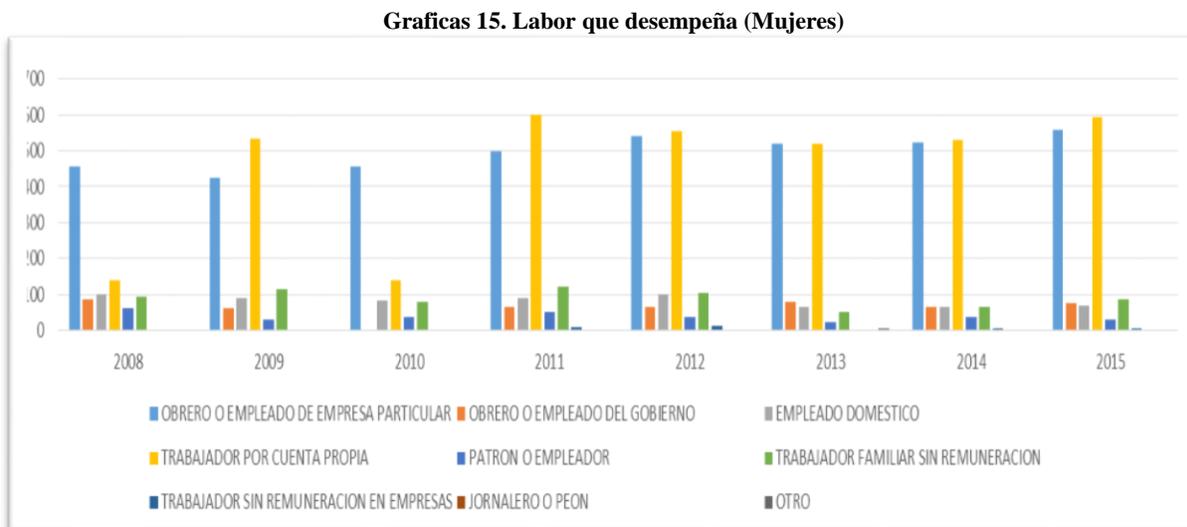
TIENE ALGUN TIPO DE CONTRATO HOMBRES								
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
SI	447	486	448	849	809	843	770	805
NO	1145	1043	1160	795	817	619	677	735
TOTAL	1592	1529	1608	1644	1626	1462	1447	1540

Fuente: Diseño propio con base en la Gran Encuesta Integrada de los Hogares DANE

Con relación a la contratación, la participación de mujeres respecto a los hombres durante el periodo estudiado para la categoría SI, el comportamiento de la contratación para mujeres se ha venido incrementando pasando de 721 mujeres contratadas en el año 2014 a 781 en el año 2015, aunque es alentador, las mujeres siguen estando por debajo de las estadísticas en un aspecto tan importante como este ya que 770 hombres Si tenían contrato para el año 2014 y 805 para el año 2015, en cuanto al NO es importante mencionar que hay menos mujeres sin un contrato que hombres ya que tomando los años del anterior análisis, 570 mujeres en el año 2014 NO tenían contrato frente a 677 hombres que estaban en la misma situación, para el año siguiente 642

mujeres NO tenían contrato frente a 735 hombres que estaban en la misma situación. Con base en lo anterior se puede inferir que, si bien los hombres tienen mayor número de contratación, no significa que las mujeres no la tengan ya que puede ser que tengan un tipo de contrato menos formal.

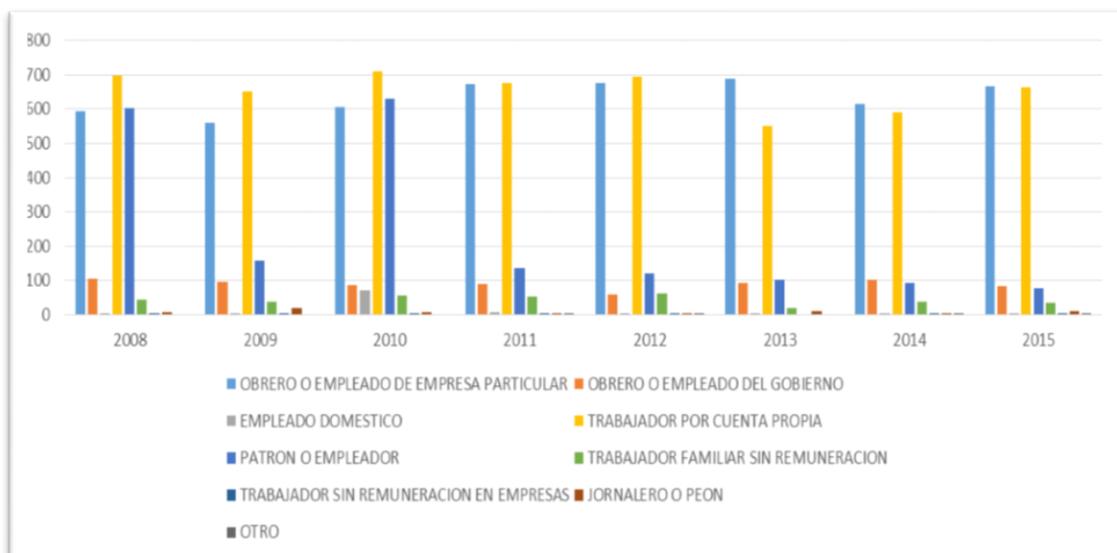
6.1.10 Labor que desempeña



Fuente: Diseño propio con base en la Gran Encuesta Integrada de los Hogares DANE

En cuanto a la labor que desempeñan las mujeres la Grafica 15 evidencia el crecimiento de participación de las mujeres en la categoría de cuenta propia ya que desde el 2011 el número de mujeres que trabajan independiente ha aumentado junto con la categoría de empleados de empresa particular.

Graficas 16. Labor que desempeña (Hombres)



Fuente: Diseño propio con base en la Gran Encuesta Integrada de los Hogares DANE

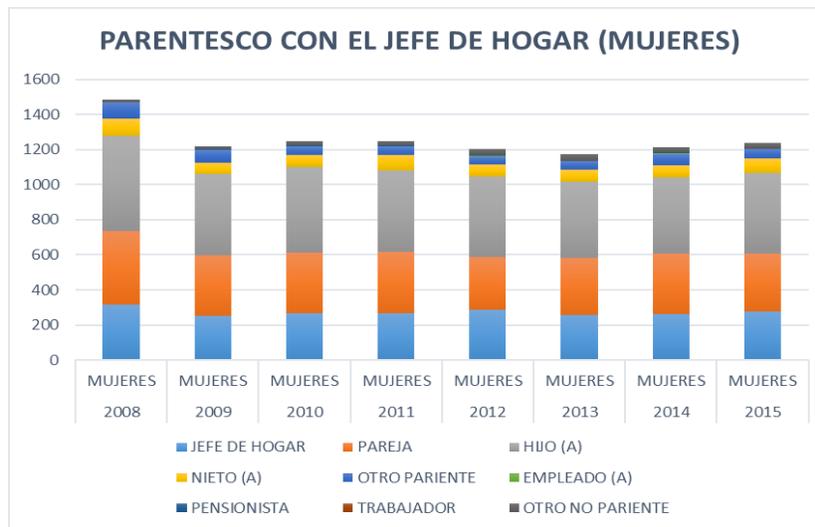
En cuanto a la labor que desempeñan las gráficas 15 y 16 evidencian que las mujeres respecto a los hombres se ocupan principalmente en las categorías de trabajador por cuenta propia y obrero o empleado de empresa particular, es importante destacar el incremento que tuvo la categoría de trabajador por cuenta propia en el año 2009 de la gráfica 15 correspondiente a las mujeres ya que desde ese año hasta el año 2015 esta categoría tiene tendencia a incrementar más, en menor cantidad también hay similitud en la categoría de obrero o empleado del gobierno, la segunda categoría con más participación es la obrero o empleado de empresa particular este último hallazgo se puede contrastar con la afiliación al sistema de salud ya que la mayoría tanto hombres como mujeres hacen parte del régimen contributivo.

7. Recolectar datos que aporten a la investigación Macro para la elaboración del modelo probit para indicar la probabilidad de que una mujer participe en el mercado de trabajo dados algunos determinantes socioeconómicos.

Mediante las bases de micro datos de la Gran Encuesta Integrada de los hogares (GEIH) suministradas por el DANE, se realizó la recolección de datos con el fin de ser usados en la investigación macro para así correr el modelo probit y determinar la probabilidad de que una mujer participe en el mercado de trabajo dados los siguientes determinantes socioeconómicos comprendidos en la encuesta aplicada se encontró que:

7.1 Parentesco con el jefe de hogar

Graficas 17. Parentesco con el jefe de hogar (Mujeres)

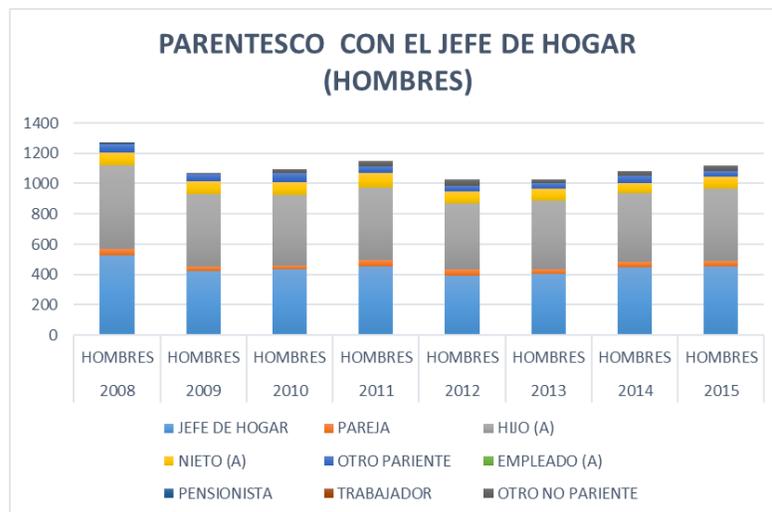


Fuente: Diseño propio con base en la Gran Encuesta Integrada de los Hogares DANE

El grafico 17 nos muestra que del año 2008 al 2015 las mujeres en primer lugar son hijas del jefe de hogar, en segundo lugar son la pareja, y en tercer lugar son las jefes de hogar, el año 2008 se marca el punto más alto de mujeres jefes de hogar, manteniéndose de ahí en adelante de

manera constante la posición de las mujeres como jefes de hogar en los años transcurridos para el periodo de estudio, alterno a esto el año más representativo con respecto a la relación de hijas con la jefe de hogares se ve para el año 2008 donde su totalidad estuvo en 541, un aproxima de 90 hijas por encima de la media normal de los años restantes en estudio, las cuales se mantuvieron en un promedio de 430 a 480 hijas por año.

Graficas 18. Parentesco con el jefe de hogar (Hombres)



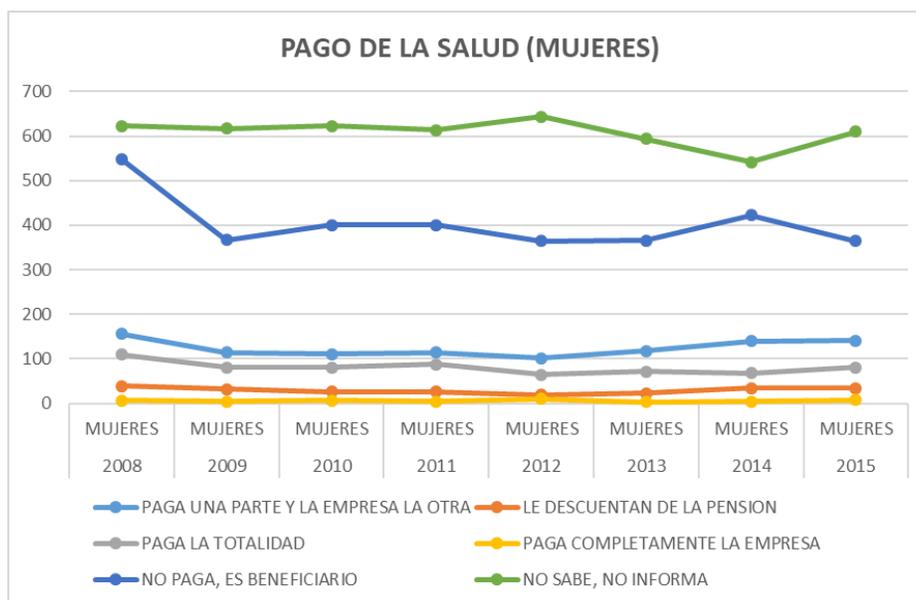
Fuente: Diseño propio con base en la Gran Encuesta Integrada de los Hogares DANE

Durante el periodo de estudio la participación tanto de hombres como de mujeres para el jefe de hogar ha sido más marcada en los hombres, siendo estos los más representativos como jefes de hogar, aun así. En lo que respecta a la categoría de hijos, se mantiene una similitud, ya que el año con mayor participación para esta categoría fue el 2008 donde la en el caso de las mujeres, estas tienden a tener una variación constante entre 2009 y 2015, del mismo modo que en los hombres, pero estos tienen una variación descendente para 2012 y 2013, volviendo a su normalidad en el 2014 y manteniéndose así hasta finalizar el periodo de estudio, contando con una participación de

más de 540 hijos y manteniéndose entre los 430 y 480 hijos por año en el periodo de tiempo estudiado.

7.2 Pago de la salud

Graficas 19. Pago de salud (Mujeres)

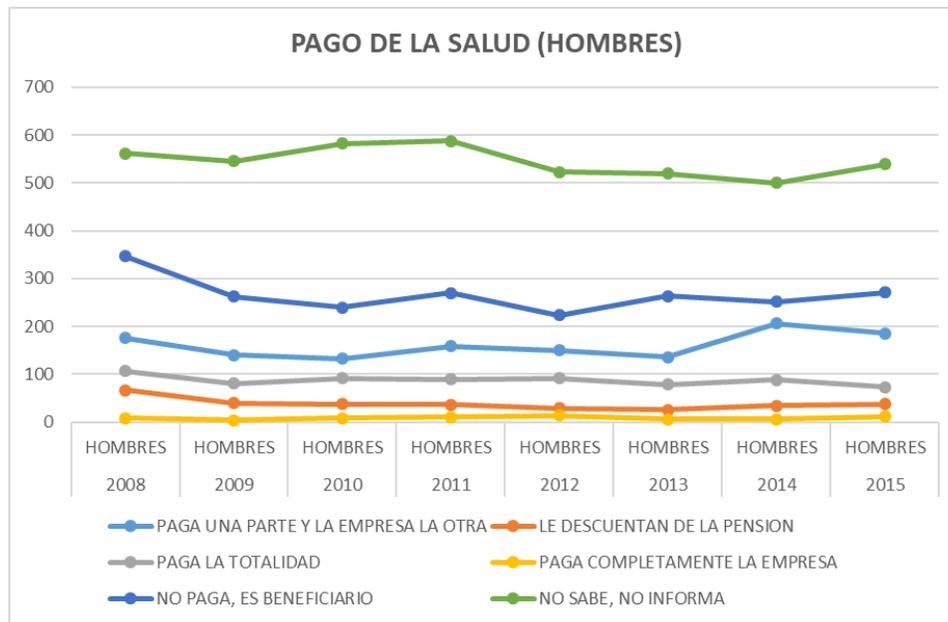


Fuente: Diseño propio con base en la Gran Encuesta Integrada de los Hogares DANE

De acuerdo con la gráfica 19, las dos categorías que definen principalmente la población ocupada son **paga una parte y la otra la empresa**, la cual se puede ver relacionada con los contratos a término definido o indefinido, siendo para esta el año 2008, el más alto con una participación de 156 por mujeres contratadas pero del mismo modo en el periodo restante se empieza a ver un declive donde toca fondo en el 2012 con un total de 102 mujeres, pero inicia nuevamente su ascenso hasta posicionarse nuevamente para el 2015 en 141 mujeres contratadas. La categoría siguiente de mujeres que define su ocupación se ve con la categoría de **paga la totalidad**, la cual es posible deducir que sale de las personas contratadas por prestación de

servicios, esta categoría maneja un comportamiento similar al de la categoría anterior, ya que inicia con una cima de 110 mujeres para el año 2008 y comienza a descender en los años restantes de estudio, tocando fondo entre 2012 y 2014 con una contratación mínima de 65 y retomando su rumbo en el 2015.

Graficas 20. Pago de salud (Hombres)



Fuente: Diseño propio con base en la Gran Encuesta Integrada de los Hogares DANE

Teniendo en cuenta la gráfica 19 y realizando un paralelo con la gráfica 20 se hace posible evidenciar que el nivel de contratación deducido por pago de salud es mayor en los hombres y mujeres, especialmente en el año 2014 donde la contratación por contrato a término fijo o indefinido se eleva en el caso de los hombre a 206, mientras que para el caso de las mujeres apenas alcanza 140, un índice de 66 hombre por encima de la contratación del mercado laboral femenino, tan solo por contrato definido. Al analizar la segunda categoría que nos define la situación laboral **paga la totalidad**, se hace posible evidenciar que este nivel de contratación aún sigue siendo privilegiado para los hombres, pues se mantiene constantes al pasar de los años en el periodo de estudio, al igual que en el de las mujeres, pero estando estas por debajo del nivel de

participación laboral que los hombres, el único año donde se presentó un nivel mayor fue para el 2015, donde los hombre representaron 73 y las mujeres 81, posicionándose estas 8 puestos encima de los hombres.

7.3 Rango de edades

Tabla 5. Rango de edades por sexo (Mujeres)

RANGO DE EDADES POR SEXO								
RANGO DE EDADES	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
	MUJERES							
0 a 9	252	205	219	212	195	199	183	221
10 a 16	172	154	168	160	170	153	166	137
17 a 22	159	162	153	140	157	139	151	138
23 a 28	148	122	139	130	112	110	108	136
29 a 34	132	110	110	135	95	120	118	121
35 a 40	122	99	86	87	98	104	97	99
41 a 46	117	90	92	91	91	71	97	88
47 a 52	92	92	88	99	104	86	104	76
53 a 58	101	71	74	78	60	68	58	76
59 a 64	63	42	43	42	49	58	49	59
65 y mas años	125	69	76	73	74	68	81	87
TOTAL	1483	1216	1248	1247	1205	1176	1212	1238

Fuente: Diseño propio con base en la Gran Encuesta Integrada de los Hogares DANE

Analizando los rangos de edad por sexo, los grupos de edad en lo que respecta a la participación femenina durante el periodo estudiado se experimenta un comportamiento creciente hasta el rango de 35 a 40 años, donde a partir de este rango de edad, la participación empieza a tener una disminución siendo más notorio en la categoría de 65 y mas, donde el rango para esta categoría es 3 veces más amplio que los rangos anteriores.

Tabla 6. Rango de edades por sexo (Hombres)

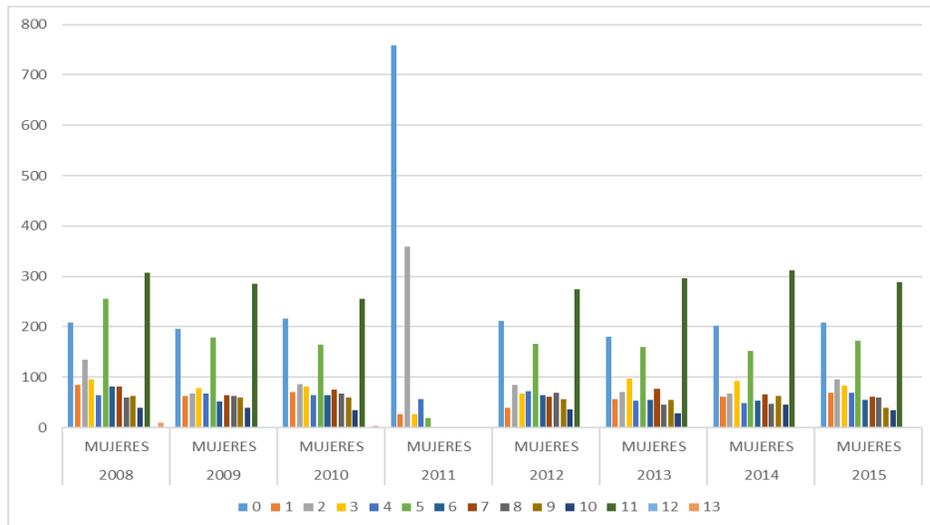
RANGO DE EDADES POR SEXO								
RANGO DE EDADES	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
	HOMBRES							
0 a 9	227	212	216	215	182	202	189	217
10 a 16	199	194	173	172	146	162	137	154
17 a 22	118	109	119	145	125	113	134	132
23 a 28	115	91	104	106	89	107	129	104
29 a 34	126	80	85	92	88	104	82	108
35 a 40	99	83	81	94	75	78	87	94
41 a 46	91	75	79	84	70	57	85	69
47 a 52	85	75	66	79	66	55	89	78
53 a 58	56	49	57	57	80	41	57	42
59 a 64	63	48	45	41	44	44	35	38
65 y mas años	88	57	67	66	65	66	61	82
TOTAL	1267	1073	1092	1151	1030	1029	1085	1118

Fuente: Diseño propio con base en la Gran Encuesta Integrada de los Hogares DANE

Teniendo en cuenta los rangos de edad seleccionados para el estudio, el nivel de hombres y mujeres por edades experimenta un comportamiento creciente hasta el rango de 35 a 40 años, a partir de este rango la participación empieza a decrecer para ambos sexos. Aunque hombres y mujeres experimentan un cambio en el comportamiento de la variable muy similar, se hace evidente que el nivel de mujeres en el periodo de tiempo estudiado siempre se mantiene por encima de los hombres.

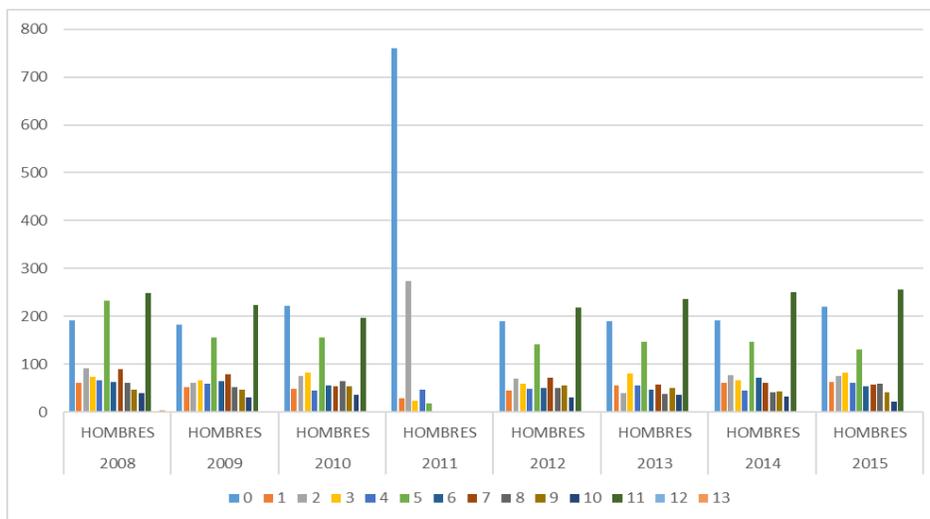
7.4 Nivel de escolaridad por edad

Graficas 21. Nivel de escolaridad por sexo (Mujeres)



Fuente: Diseño propio con base en la Gran Encuesta Integrada de los Hogares DANE

Graficas 22. Nivel de escolaridad por sexo (Hombres)



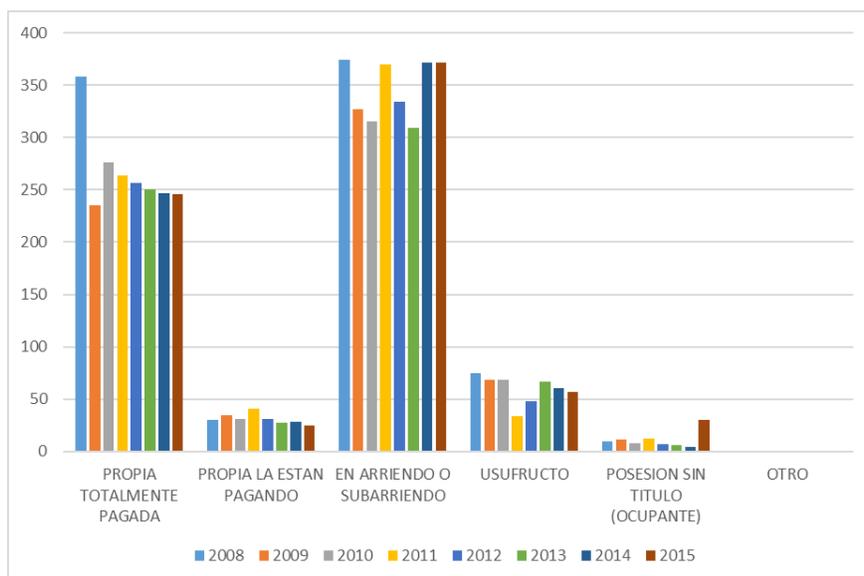
Fuente: Diseño propio con base en la Gran Encuesta Integrada de los Hogares DANE

Teniendo en cuenta el nivel escolar para la población estudiada entre hombres y mujeres se hace evidente que los años donde se evidencia participación constante de la población son los años 2008 a 2010 y 2012 a 2015 para ambos sexos, pero manejándose un nivel más alto de

superación a nivel femenino. Para el 2011 es notorio un cambio drástico donde tanto hombres como mujeres muestran un alto nivel de analfabetismo o poco grado de escolarización, pero aun así siendo mayor en la población femenina. Los niveles educativos que más se destacan a nivel general son grado 0, 5 y 11, siendo las mujeres las que cuentan con mayor participación a la hora de estudiar.

7.5 Tipo de vivienda que ocupa

Graficas 23. Tipo de vivienda que ocupa



Fuente: Diseño propio con base en la Gran Encuesta Integrada de los Hogares DANE

Teniendo en cuenta el tipo de vivienda que ocupa y haciendo un análisis general entre hombres y mujeres se tiene que el nivel adquisitivo para vivienda ha ido disminuyendo gradualmente desde el 2009, pues el año más representativo donde se tiene vivienda totalmente pagada fue el 2008, de ahí en adelante para los años de estudio se presentó una disminución constante de acuerdo con cada año. Para la categoría de la población que vive en arriendo de

tiene una variación constante entre los años 2008,2011,2014 y 2015 donde el nivel de ocupación por arrendamiento fue alto, mientras que para los años restantes se evidencia una disminución.

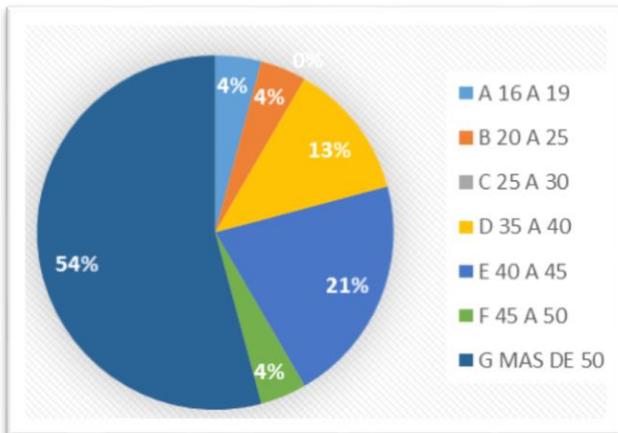
8. Diagnosticar por medio de la investigación socioeconómica los obstáculos y las ventajas que tiene la población femenina para incursionar en el mercado laboral en la ciudad de Villavicencio, Meta.

Para desarrollar el tercer objetivo de la investigación, se lleva a cabo una sesión de grupo en un sector concurrido de la ciudad de Villavicencio con un grupo de mujeres de diferentes edades y aspectos socioeconómicos como nivel de educación, nivel socioeconómico, tipo de vivienda entre otros, para realizar el diagnóstico de lo que consideraban como obstáculos o ventajas que tiene la población femenina para entrar al mercado laboral de la ciudad.

Como herramienta para la recolección de los datos se realizó una encuesta de 17 preguntas de selección múltiple con única respuesta que cada una de las asistentes a la sesión de grupo contestó según su criterio propio.

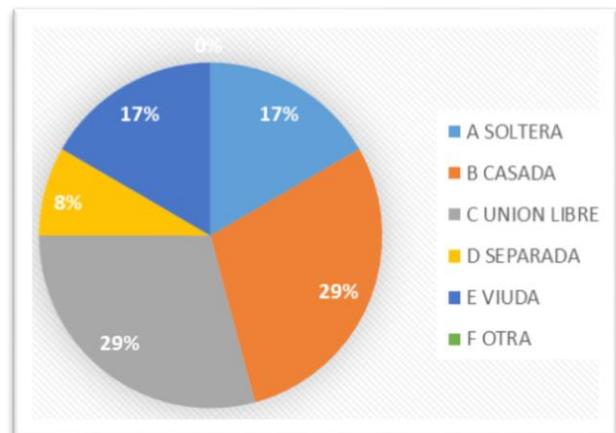
Los resultados obtenidos luego de realizar la encuesta socioeconómica se relacionan a continuación:

Graficas 24. Rango de edad



Fuente: Diseño propio con base en las encuestas aplicadas para la investigación

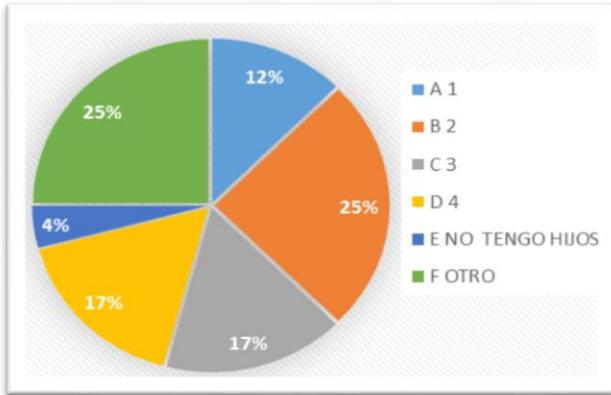
Graficas 25. Estado Civil



Fuente: Diseño propio con base en las encuestas aplicadas para la investigación

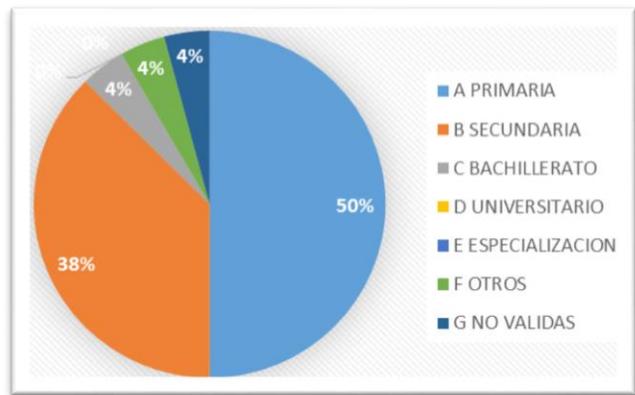
En el contexto de la investigación se aplicó la encuesta a mujeres de diferentes edades, los resultados arrojan que el 54% de las mujeres que contestaron la encuesta tienen 50 años o más, el 21% están entre los 40 a 45 años y el 13% tienen entre 35 a 40 años como lo refleja la **Grafica 24**, en cuanto al estado civil, las mujeres casadas comparten porcentaje con las mujeres que viven en unión libre, 29% respectivamente, el 17% corresponde a las mujeres viudas y solteras como lo muestra la **Grafica 25**. Según el DANE, para los años 2015 y 2020 la composición mayor aun será la de los jóvenes, sin embargo, en la primera fecha los hombres y las mujeres repartirán al 50% su participación poblacional; y la expectativa de vida continúa su mejora y su ubicará por encima de los 80 años. Para la segunda, las mujeres habrán superado a los hombres, siendo ahora su condición 50, 2% y 49, 8%, respectivamente. Esto sucede porque a partir del grupo de edad de los 30 a 34 años, el número de hombres comienza a descender, mientras el grupo de las mujeres comienza a aumentar. Situación que obedece principalmente al hecho que los hombres están más expuestos a muertes violentas. (ORMET).

Graficas 26. ¿Cuántos hijos tienen?



Fuente: Diseño propio con base en las encuestas aplicadas para la investigación

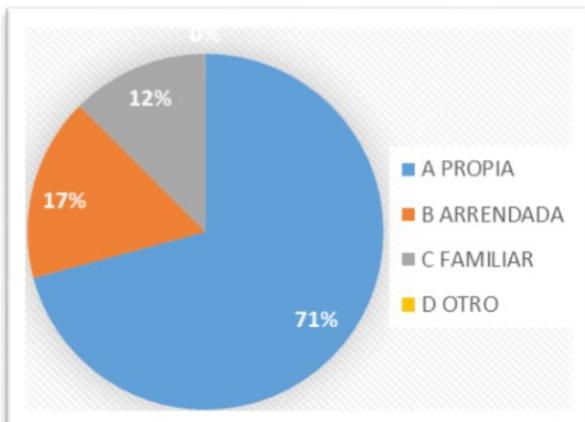
Graficas 27. ¿Nivel educativo más alto?



Fuente: Diseño propio con base en las encuestas aplicadas para la investigación

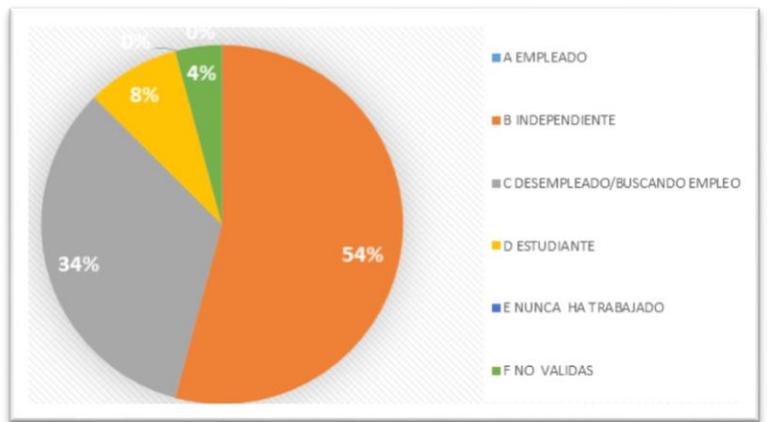
La Grafica 26 nos muestra que la mayoría de las mujeres encuestadas tienen 2 hijos que corresponde al 25%, el 17% tienen 3 y 4 hijos y el 12% tienen 1 hijo, estos resultados se pueden contrastar con el nivel de estudio que muestra la Grafica 27, en el que el 50% de las mujeres solo estudiaron básica primaria y el 38% hicieron secundaria, mientras bachillerato y otros tuvieron el 4% respectivamente. Estos datos obtenidos evidencian un obstáculo que tiene la población femenina para entrar al mercado laboral de la ciudad de Villavicencio, ya que a partir de las gráficas se puede saber que las mujeres no cuentan con el nivel de educación necesario o suficiente para aspirar a un empleo de tipo formal.

Graficas 28. Tipo de vivienda en la que reside



Fuente: Diseño propio con base en las encuestas aplicadas para la investigación

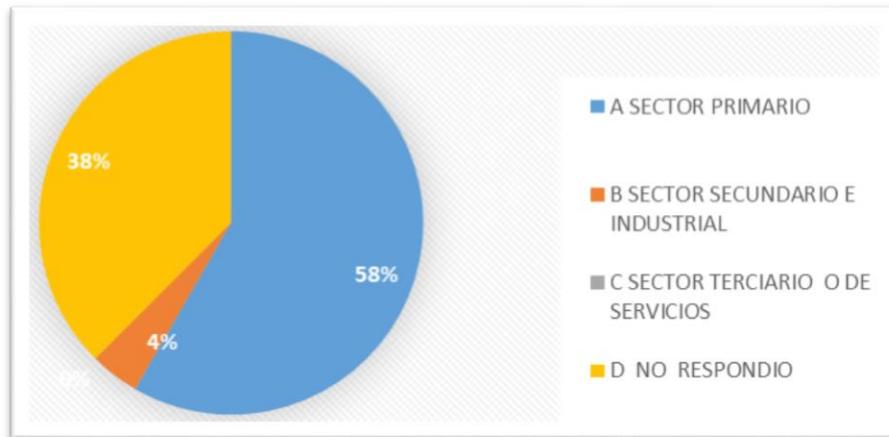
Graficas 29. Situación laboral actual



Fuente: Diseño propio con base en las encuestas aplicadas para la investigación

Las mujeres encuestadas manifiestan tener casa propia con un 71% según la gráfica 28, el 17% viven el arriendo y el 12% en casa familiar, este resultado se puede contrastar con la edad ya que es importante tener en cuenta que la mayoría de las mujeres encuestadas tienen más de 35 años y tener vivienda propia puede ser el resultado de años de trabajo, de herencias familiares o la pudieron obtener por medio de planes de subsidio del gobierno. Respecto a la situación laboral el 54% de las mujeres manifiestan que son independientes, el 34% que están desempleadas o buscando empleo y el 8% manifiesta estar estudiando como lo muestra la Gráfica 29, se puede inferir que dentro del 54% de mujeres que manifestaron ser independientes tienen la mayoría negocios de tipo informal como puestos de comida callejeros.

Gráficas 30. Sector en el que laboral actualmente



Fuente: Diseño propio con base en las encuestas aplicadas para la investigación

Es importante tener en cuenta que según un estudio del PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo) el 31% de la población ocupada del departamento del Meta está en el sector comercio, reparación, restaurantes y hoteles (ANH, 2014), en contraste el 58% de las mujeres manifiesta que se encuentra en el sector primario, el 38% No respondió la pregunta y el 4% en el sector secundario e industrial como lo muestra la gráfica 30. Según lo anterior es

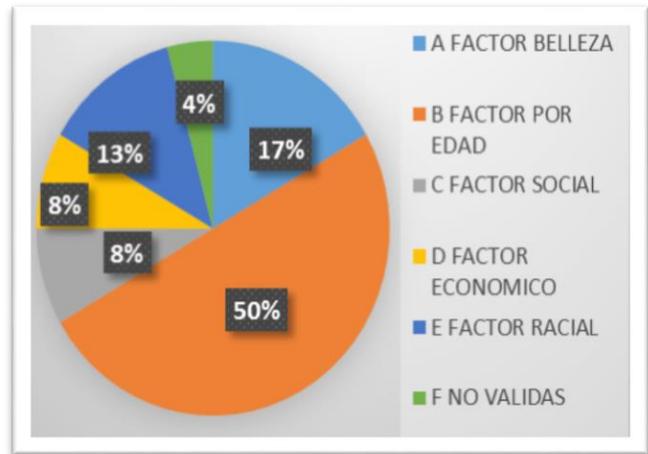
evidente que un obstáculo que tienen las mujeres como emprendedoras es desconocer en sector están ubicados sus negocios para aprovechar las oportunidades que brinda en gobierno a través de las políticas públicas para el empleo.

Graficas 31. Tipo de discriminación laboral más frecuente



Fuente: Diseño propio con base en las encuestas aplicadas para la investigación

Graficas 32. Factor principal de discriminación laboral femenina

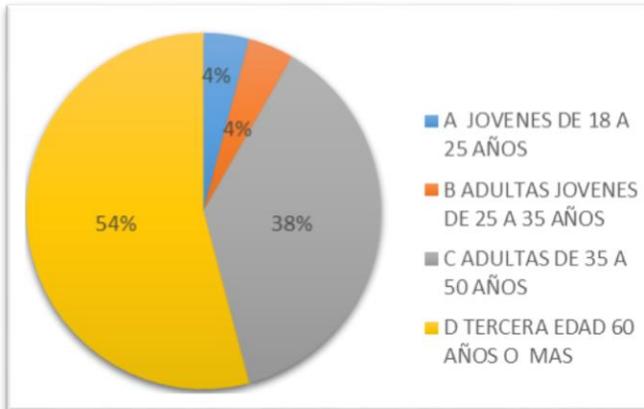


Fuente: Diseño propio con base en las encuestas aplicadas para la investigación

A través de la historia la mujer ha logrado entrar al mercado de trabajo creado por los hombres y ha venido capacitándose para disminuir la brecha salarial y de oportunidades, sin embargo como lo muestra la gráfica 31 las mujeres siguen percibiendo discriminación de distintos tipos, el 25% manifiesta que la discriminación salarial es la más frecuente, es decir que persiste el hecho de que las mujeres aun realizando la misma labor recibe menos sueldo, por otro lado el otro 25% tienen la percepción de que la apariencia física es un factor determinante en el ámbito laboral, este resultado se puede contrastar con la Grafica 32, que nos muestra que el 50% de las mujeres encuestadas considera que un factor de discriminación femenina es la edad, el 17% por ciento coincide con la gráfica 8 señalando que el factor belleza es determinante a la

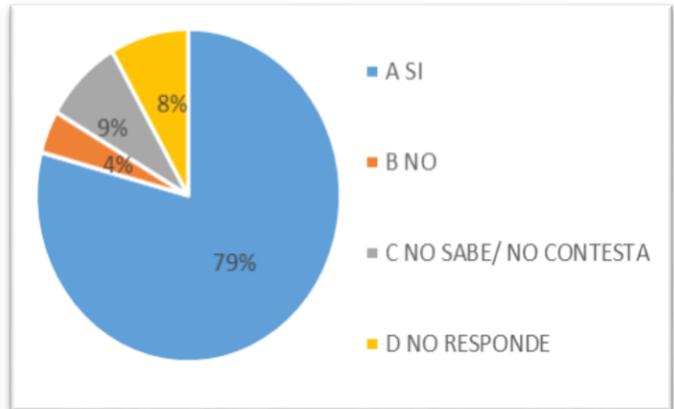
hora de conseguir trabajo. El 13% de las mujeres manifiestan que aun en el mercado laboral predomina el racismo.

Graficas 33. Etapa más difícil para conseguir empleo



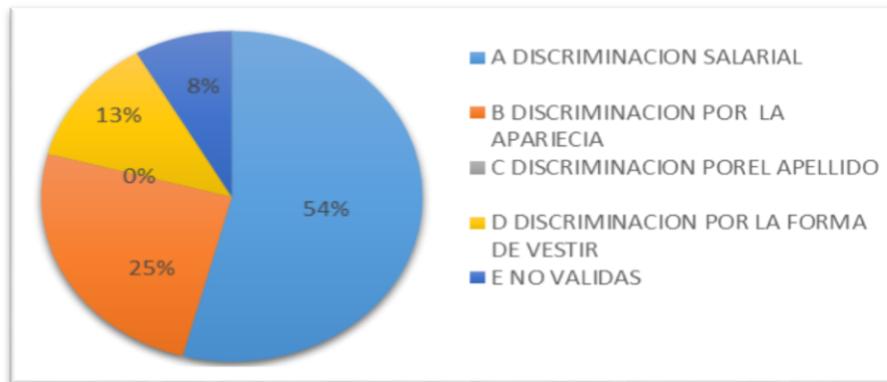
Fuente: Diseño propio con base en las encuestas aplicadas para la investigación

Graficas 34. Piensa que las mujeres están discriminando en el trabajo



Fuente: Diseño propio con base en las encuestas aplicadas para la investigación

Graficas 35. Cuales considera como tipos de discriminación laboral femenina

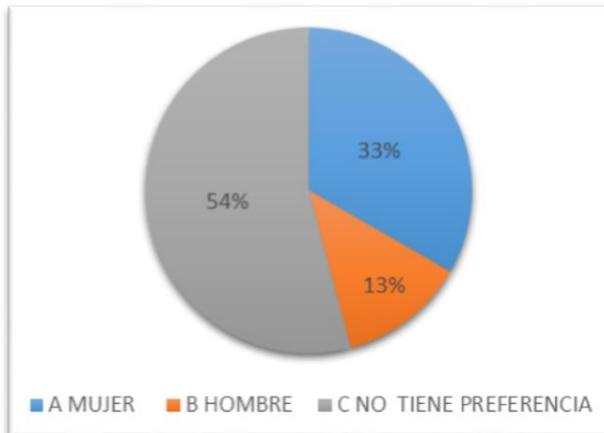


Fuente: Diseño propio con base en las encuestas aplicadas para la investigación

Otro de los resultados que arrojó la encuesta es que las mujeres consideran que a partir de los 35 años es más difícil conseguir un trabajo como lo muestra la gráfica 33 con un 38% y 54% respectivamente, de la misma manera el grafico 34 muestra que el 79% consideran que dentro del mercado de trabajo las mujeres si son discriminadas por diferentes factores que se evidencian en la gráfica 35 como la discriminación salarial 54%, la discriminación por apariencia 25%

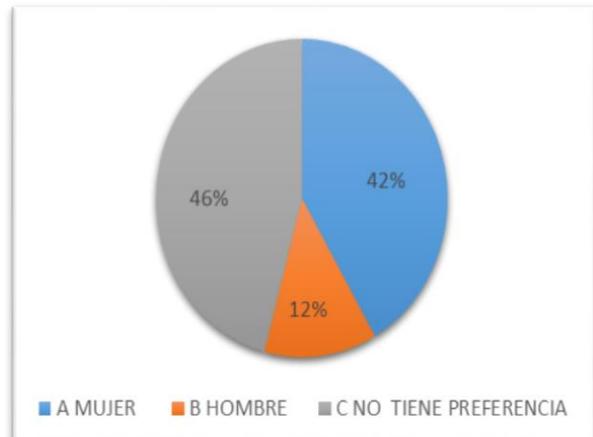
discriminación por la forma de vestir 13%, todas estas formas de discriminación hacen que las mujeres no participen activamente dentro del mercado laboral en ciudades como Villavicencio y las lleva a estar inactivas o a emprender con negocios de tipo informal.

Graficas 36. ¿Prefiero trabajar con una mujer o con un hombre?



Fuente: Diseño propio con base en las encuestas aplicadas para la investigación

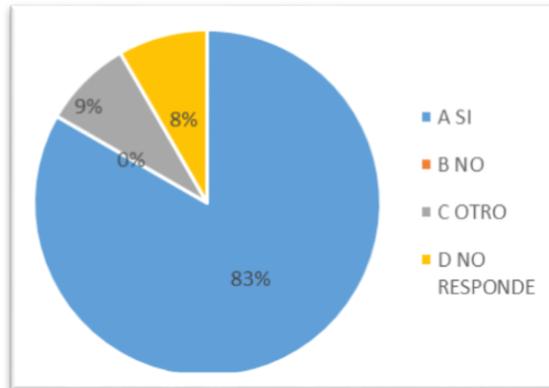
Graficas 37. ¿Prefiere una mujer o un hombre de jefe?



Fuente: Diseño propio con base en las encuestas aplicadas para la investigación

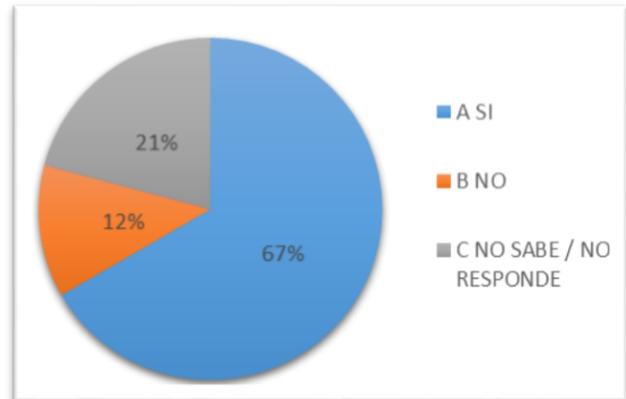
En las gráficas 36 y 37 las mujeres encuestadas responden a un punto crucial en la investigación que es si están cómodas en el ámbito laboral con un hombre como compañero de trabajo o como jefe respectivamente, para el primer caso en la gráfica 13, el 54% de las mujeres manifestaron que no tienen preferencia para trabajar con un hombre o con una mujer, el 33% prefieren tener como compañero de trabajo una mujer y el 13% prefieren laborar con un hombre, un panorama similar revela la gráfica 14, el 46% de las mujeres manifiestan que no tienen preferencia sobre si su jefe es hombre o mujer, el 42% prefieren un jefe mujer y el 12% prefieren tener de jefe a un hombre. A pesar de que los mayores porcentajes están en que les resulta indiferente estar en un ambiente laboral con hombres y mujeres como compañeros o jefes, es importante destacar que para ambos casos prefieren tener trabajar con mujeres como jefes o como compañeras de trabajo.

Graficas 38. ¿Considera usted que las mujeres son honestas y eficientes en el trabajo?



Fuente: Diseño propio con base en las encuestas aplicadas para la investigación

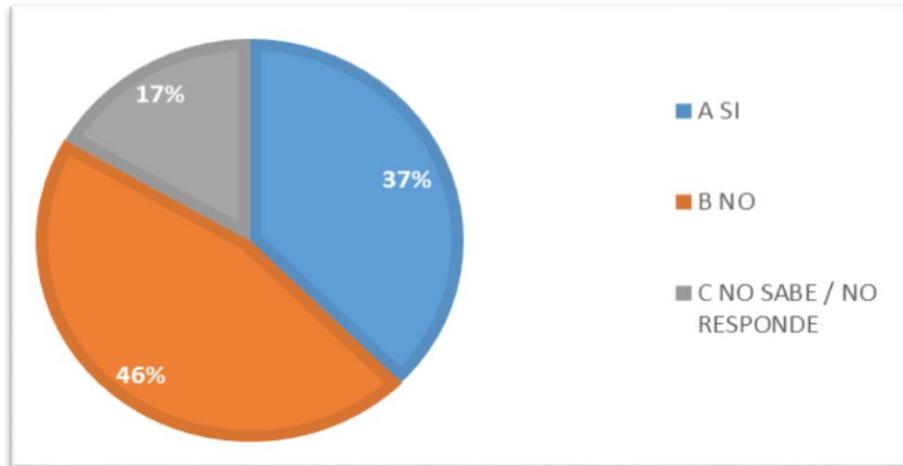
Graficas 39. ¿Las mujeres cobran menos que los hombres ejerciendo el mismo puesto de trabajo?



Fuente: Diseño propio con base en las encuestas aplicadas para la investigación

Las mujeres encuestadas manifiestan que en su ámbito laboral el 83% de las mujeres son honestas y eficientes como se ve en la Grafica 38. En cuanto a la Grafica 39 es importante mencionar que las encuestadas manifiestan que en sus ámbitos laborales las mujeres cobran menos por realizar las mismas labores que están realizando los hombres, este resultado recoge todos los aspectos de discriminación y de la situación de la mujer en el mercado de trabajo de la ciudad de Villavicencio, este caso se podría analizar desde los resultados obtenidos principalmente en la Grafica 4 que evidencia que las mujeres no cuentan con el nivel educativo suficiente para volverse competitivas y tener una aspiración salarial mejor, por otro lado este resultado se puede analizar desde la discriminación que padecen las mujeres en el mercado laboral por su edad, por su apariencia física, por su forma de vestir entre otros.

Graficas 40. Considera que las entidades gubernamentales y la academia Apoya la formación y el trabajo de las mujeres



Fuente: Diseño propio con base en las encuestas aplicadas para la investigación

La última parte de la encuesta trata sobre las entidades gubernamentales y sobre el aporte desde las universidades para la formación de un mercado laboral más equitativo donde la mujer pueda competir profesionalmente con un hombre sin la condición de las formas de discriminación que ya se han tratado durante el análisis de esta encuesta, en la Grafica 40 las mujeres manifiestan en un 46% que tanto el gobierno como las universidades NO apoyan la formación y el trabajo de las mujeres, el 37% consideran que si hay apoyos y el 17% no saben/ no responden sobre el tema.

Con base en lo anterior queda en evidencia que la percepción de las mujeres frente a este tema es la ausencia de las entidades gubernamentales y académicas que de manera articulada desarrollen proyectos y políticas públicas para cerrar o por lo menos disminuir las brechas laborales en el mercado de trabajo en la ciudad de Villavicencio.

9. Conclusiones

A lo largo del tiempo la mujer se ha mantenido excluida del mercado laboral puesto que esta era considerada apta para los oficios de la casa y para el cuidado de los hijos, con el pasar el tiempo se ha genera un grado de inclusión al mercado laboral después de lucha tras lucha por alcanzar sus derechos y la libertad de género, siendo así la manera de darse a conocer en el mercado laboral.

Las brechas de empleo generadas a nivel global son altas, la remuneración salarial para la mujer continúa siendo menor a la del hombre, generado así un exclusión y subvaloración de la mano de obra femenina, teniendo que recibir una remuneración porcentual menor que un hombre cuando desempeñan la misma labor.

Otro factor importante e incidente es el nivel de capacitación académica con la que se encuentre la mujer, para los años de estudio realizados se encontró que la mujer de manera ascendente busca la manera de superarse para así generar una mayor estabilidad económica a comparación del hombre, pero también es alarmante encontrar datos donde parte de la población estudiada entre los 0 y 9 años continúan sin estudiar y muy posiblemente nunca hayan puesto un pie en un centro educativo, es un punto clave por tener en cuenta ya que si se mira a profundidad la mayoría de personas que se encuentran en esta condición se mantienen en alto nivel de pobreza y por lo regular la manera en la que se emplean es informalmente, pues el sector formal no va a generar contratación con personas sin conocimientos y aún menos posibilidades se tiene si es mujer, condición por la cual se presenta exclusión y tras esta un serie consecuencias que afectan a todo el núcleo familiar de la persona.

10. Recomendaciones

Implementar políticas o proyectos deben propender primero que las mujeres desde las edades menores terminen sus estudios para que sean más competitivas y puedan aspirar a ocupar cargos directivos dentro de una compañía y tener una mejor aspiración salarial, ya que la falta de educación de las mujeres son el más grande obstáculo que deben enfrentar en el mercado laboral.

Por otro lado una de las ventajas de las mujeres es su entrega, compromiso y su alto rendimiento dentro de la labor que estén desempeñando, estos aspectos son los que con proyectos para incentivar el emprendimiento de las mujeres deben aprovecharse porque son las cualidades con las que las mujeres pueden potenciar una idea de negocio que desde la academia pueden acompañar y guiar con estudiantes de carreras administrativas que las guíen y apoyen para pasar un proyecto o una idea de negocio bien fundamentada para conseguir apoyo y financiamiento del gobierno.

Desde el gobierno y las federaciones empresariales en un trabajo articulado con la comunidad académica buscar el canal correcto para eliminar o disminuir la discriminación que existe en todo el proceso de selección a la hora de buscar un empleo y cuando ya se hace parte de la empresa o compañía.

Capacitar a las mujeres desde edades tempranas para eliminar los temores y motivarlas a escalar en la vida estudiantil y laboral, cobijándolas con políticas públicas que desde las Secretarías de la mujer tengan una veeduría que ayude a cumplirlas a cabalidad, para lograr un entorno seguro y equitativo en los espacios en los que quieran desarrollarse.

Desde el gobierno se debe castigar las empresas o empleadores que discrimine a una mujer a la hora de buscar trabajo por cualquier motivo sea edad, apariencia, color, etc. para que el único obstáculo que le impida aspirar u obtener un puesto de trabajo sea por no tener los estudios o la experiencia requerida.

11. Bibliografía

1. 2018, I. M. (2015). https://www.dane.gov.co/files/icer/2015/ICER_Meta2015.pdf.
Obtenido de https://www.dane.gov.co/files/icer/2015/ICER_Meta2015.pdf
2. ANH, P. y. (2014). *Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo* . Obtenido de Agencia Nacional de Hidrocarburos : <http://www.anh.gov.co/Seguridad-comunidades-y-medio-ambiente/SitioETH-ANH29102015/como-lo-hacemos/ETHtemporal/DocumentosDescargarPDF/1.1.2%20DIAGNOSTICO%20META.pdf>
3. Carrasco, C. (2006). “*La Economía Feminista: Una apuesta por otra economía*” . Obtenido de <http://www.derechoshumanos.unlp.edu.ar/assets/files/documentos/la-economia-feminista-una-apuesta-por-otra-economia.pdf>
4. CCV. (2016). *Camara de comercio de Villavicencio*. Obtenido de http://www.ccv.org.co/site/fileadmin/user_upload/documentos/INFORME_DE_COYUNTURA_ECONOMICA_EMPRESARIAL_2015.pdf
5. Chávez Hoyos, M. -A. (2010). *Trabajo femenino : las nuevas desigualdades*. Obtenido de Red de Bibliotecas Virtuales de CLACSO: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/Mexico/iiec-unam/20110804043921/TrabFem.pdf>
6. COLOMBIA, C. D. (29 de 12 de 2011). *SECRETARIA DE LA REPUBLICA*. Obtenido de www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1496_2011.html
7. ICCER. (2015). *DEPARTAMENTO NACIONAL DE ESTADISTICA*. Obtenido de DANE: https://www.dane.gov.co/files/icer/2015/ICER_Meta2015.pdf
8. León T., M. (2003). *Red de Bibliotecas Virtuales de CLACSO*. Obtenido de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20101012020005/leon.pdf>
9. López, Y. I. (11 de 2014). *JAVERIANA*. Obtenido de <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/19113/CameloGuataquiYulianaIdaly2014.pdf?sequence=1>
10. Meta, G. D. (2016). *intranet meta*. Obtenido de https://intranet.meta.gov.co/secciones_archivos/461-27597.pdf
11. ORMET, R. (s.f.). *DIAGNOSTICO SOCIOECONOMICO Y DEL MERCADO DE TRABAJO DEPTO META* . Obtenido de <https://www.meta.gov.co/web/sites/default/files/ormet/2012/1.%20DIAGNOSTICO%20SOCIOECONOMICO%20Y%20DEL%20MERCADO%20DEL%20TRABAJO%20DEL%20DEPARTAMENTO%20DEL%20META.pdf>
12. PEREZ, P. E. (25 de 01 de 2018). *SCIELO*. Obtenido de <http://www.scielo.sa.cr/pdf/reflexiones/v97n1/1659-2859-reflexiones-97-01-85.pdf>

12. Anexos

Encuesta aplicada a las mujeres asistentes a la charla.