

EVALUACIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DE GÉNERO EN LAS ALCALDÍAS DE LA  
PROVINCIA DEL SUMAPAZ

AUTORES

GAMBA OCAMPO NATALYA  
SANABRIA RAMÍREZ MARITZA ANGÉLICA

UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS ECONÓMICAS Y CONTABLES  
CONTADURÍA PÚBLICA  
FUSAGASUGÁ  
2017

EVALUACIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DE GÉNERO EN LAS ALCALDÍAS DE LA  
PROVINCIA DEL SUMAPAZ

AUTORES

GAMBA OCAMPO NATALYA  
SANABRIA RAMÍREZ MARITZA ANGÉLICA

TRABAJO DE GRADO

CO-INVESTIGACIÓN

GRUPO: TEMCON

SEMILLERO AUDIT

EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA SOSTENIBILIDAD FINANCIERA DE LAS  
EMPRESAS POR EL GÉNERO FEMENINO EN LA PROVINCIA DEL SUMAPAZ

FERNANDA GALVEZ

CONTADORA PÚBLICA

DIRECTOR DE TRABAJO DE GRADO

UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS ECONÓMICAS Y CONTABLES

CONTADURÍA PÚBLICA

FUSAGASUGÁ

2017

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	10
1. OBJETIVOS .....	12
1.1 OBJETIVO GENERAL.....	12
2. ÁREA DE INVESTIGACION.....	13
3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	14
3.1 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	14
3.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
4. JUSTIFICACIÓN .....	15
5. MARCO REFERENCIAL .....	17
5.1 MARCO ANTECEDENTES .....	17
5.2 MARCO REFERENTES.....	19
5.3 MARCO TEÓRICO .....	21
5.4 MARCO CONCEPTUAL .....	23
5.5 MARCO LEGAL.....	26
5.6 MARCO GEOGRÁFICO.....	30
6. DISEÑO METODOLÓGICO .....	36
6.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN: .....	36
7. RECURSOS HUMANOS, MATERIALES Y FINANCIEROS .....	38
7.1 RECURSOS HUMANOS .....	38
7.2 RECURSOS FÍSICOS .....	38
7.3 RECURSOS FINANCIEROS.....	39
7.4 OTROS RECURSOS.....	39
7.5 PRESUPUESTO DURANTE LA INVESTIGACIÓN. ....	39
8. CRONOGRAMA.....	40
9. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	78

10. RESULTADOS .....	41
<b>10.1 ANÁLISIS DE LOS MUNICIPIOS INVESTIGADOS</b> .....	44
<b>10.2 TABULACIÓN DE LAS ENCUESTAS</b> .....	50
11. ESQUEMA TEMÁTICO: DESARROLLO DE CAPÍTULOS .....	71
12. IMPACTO SOCIAL, ECONOMICO Y CULTURAL .....	73
13. CONCLUSIÓN.....	75
14. RECOMENDACIONES .....	77
15. BIBLIOGRAFÍA.....	81

## TABLA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Mapa del municipio de Fusagasugá.....	32
Ilustración 2 Mapa del municipio de Pasca.....	34
Ilustración 3 Mapa del municipio de Silvania.....	35

## TABLA DE TABLAS

Tabla 1 Recursos humanos. ....	38
Tabla 2 Recursos físicos.....	38
Tabla 3 Recursos financieros.....	39
Tabla 4 Otros recursos.....	39
Tabla 5 Presupuesto durante la investigación.....	39
Tabla 6 Cronograma.....	40
Tabla 7 Distribución de género en la Alcaldía de Fusagasugá .....	41
Tabla 8 Distribución de género en la Alcaldía de Fusagasugá por contratación laboral	42
Tabla 9 Distribución de género en la Alcaldía de Fusagasugá, contratación por prestación de Servicios .....	43
Tabla 10 Distribución de género en la Alcaldía de Silvania .....	44
Tabla 11 Distribución de género en la Alcaldía de Silvania por contratación laboral .....	45
Tabla 12 Distribución de género de la Alcaldía de Silvania, contratación por servicios .	46
Tabla 13 Distribución de género en la Alcaldía de Pasca .....	47
Tabla 14 Distribución de género en la Alcaldía de Pasca por contratación laboral .....	48
Tabla 15 Distribución de género en la Alcaldía de Pasca por contratación de Servicios .....	49
Tabla 16 Qué edad tiene entre los siguientes rangos.....	50
Tabla 17 . Estado civil .....	51
Tabla 18 ¿ Tiene hijos? .....	52
Tabla 19 ¿Es cabeza de familia? .....	53
Tabla 20 ¿Qué nivel de estudios tiene? .....	54
Tabla 21 ¿Considera que existe desigualdad de género? .....	55
Tabla 22 Las estadísticas dicen que la mujer muchas veces es discriminada en el ámbito laboral o profesional. señale la que para usted es la principal razón para que	

esto ocurra .....	56
Tabla 23 ¿Cree que la mujer tiene las mismas facilidades para encontrar un trabajo de directivo que los hombres? .....	58
Tabla 24 . ¿En qué área laboral se desempeña actualmente? .....	59
Tabla 25 . Considera que en comparación con los hombres, las mujeres obtienen.....	60
Tabla 26 ¿Qué tipo de contrato tiene actualmente? .....	61
Tabla 27 Identifique entre los siguientes rangos su salario mensual. ....	62
Tabla 28 . ¿Considera que su remuneración es justa y equitativa? .....	63
Tabla 29 ¿Ha sufrido alguna vez desigualdad en su trabajo? .....	64
Tabla 30 ¿Cuál cree usted que es el tipo de discriminación laboral más frecuente? .....	65
Tabla 31 ¿Qué tan de acuerdo está usted en que "la mujer no tiene la capacidad suficiente para dirigir o tener cargos de importancia jerárquica en espacios laborales? .....	66
Tabla 32 Las capacitaciones y formación de desarrollo laboral en la entidad en la que actualmente trabaja la reciben.....	67
Tabla 33 En cuanto a permanencia, ascenso y condiciones laborales.....	68
Tabla 34 En cuanto a las decisiones y opiniones.....	69
Tabla 35 . Los jefes de trabajo son en su mayoría .....	70

## TABLA DE GRÁFICAS

Gráfica 1 Distribución de género en la Alcaldía de Fusagasugá .....	41
Gráfica 2 Distribución de género en la Alcaldía de Fusagasugá por contratación laboral .....	42
Gráfica 3 Distribución de género en la Alcaldía de Fusagasugá, contratación por prestación de Servicios .....	43
Gráfica 4 Distribución de género en la Alcaldía de Silvania .....	44
Gráfica 5 Distribución de género en la Alcaldía de Silvania por contratación laboral.....	45
Gráfica 6 Distribución de género de la Alcaldía de Silvania, contratación por servicios.	46
Gráfica 7 Distribución de género en la Alcaldía de Pasca .....	47
Gráfica 8 Distribución de género en la Alcaldía de Pasca por contratación laboral.....	48
Gráfica 9 Distribución de género en la Alcaldía de Pasca por contratación de Servicios .....	49
Gráfica 10. Pregunta 1. Qué edad tiene entre los siguientes rangos.....	50
Gráfica 11. Pregunta 2. Estado civil.....	51
Gráfica 12. Pregunta 3. ¿Tiene hijos? .....	52
Gráfica 13. Pregunta 4. ¿Es cabeza de familia?.....	53
Gráfica 14. Pregunta 5. ¿Qué nivel de estudios tiene? .....	54
Gráfica 15. Pregunta 6. ¿Considera que existe desigualdad de género? .....	55
Gráfica 16. Pregunta 7. Las estadísticas dicen que la mujer muchas veces es discriminada en el ámbito laboral o profesional. señale la que para usted es la principal razón para que esto ocurra .....	57
Gráfica 17. Pregunta 8. ¿Cree que la mujer tiene las mismas facilidades para encontrar un trabajo de directivo que los hombres? .....	58
Gráfica 18. Pregunta 9. ¿En qué área laboral se desempeña actualmente? .....	59
Gráfica 19. Pregunta 10. Considera que en comparación con los hombres, las mujeres obtienen .....	60
Gráfica 20. Pregunta 11. ¿Qué tipo de contrato tiene actualmente? .....	61
Gráfica 21. Pregunta 12. Identifique entre los siguientes rangos su salario mensual. ....	62
Gráfica 22. Pregunta 3. ¿Considera que su remuneración es justa y equitativa? .....	63
Gráfica 23. Pregunta 14. ¿Ha sufrido alguna vez desigualdad en su trabajo?.....	64
Gráfica 24. Pregunta 15. ¿Cuál cree usted que es el tipo de discriminación laboral más frecuente? .....	65
Gráfica 25. Pregunta 16. ¿Qué tan de acuerdo está usted en que "la mujer no tiene la capacidad suficiente para dirigir o tener cargos de importancia jerárquica en espacios	

laborales? .....	66
Gráfica 26. Pregunta 17. Las capacitaciones y formación de desarrollo laboral en la entidad en la que actualmente trabaja la reciben .....	67
Gráfica 27. Pregunta 18. En cuanto a permanencia, ascenso y condiciones laborales.	68
Gráfica 28. Pregunta 19. En cuanto a las decisiones y opiniones. ....	69
Gráfica 29. Pregunta 20. Los jefes de trabajo son en su mayoría .....	70



## INTRODUCCIÓN

La sociedad patriarcal ha impuesto ciertas condiciones morales impropias adoptadas por la sociedad que han perjudicado por años el género de la mujer, desde hace tiempo se han adoptado normas para mejorar el estado social de las mujeres para brindar más estabilidad así mismo bienestar, por desgracia estas leyes no se han realizado completamente fomentando un desnivel social muy amplio aun en el siglo 21, existen antecedentes en los que el maltrato junto con la injusticia han sido parte de la vida cotidiana de las mujeres a nivel mundial.

Es importante analizar los diferentes parámetros que afectan directamente la estabilidad de la mujer, ya sea social, cultural, económico, también político, sacando sus oportunidades, debilidades y fortalezas para reforzar aquellas medidas que se han generado para lograr una equidad total en la sociedad.

La mujer como órgano fundamental de la sociedad requiere necesidades específicas que se deben cumplir para un desarrollo integral concreto. Esta investigación busca evaluar el impacto que genera el papel que cumple las mujeres en el campo laboral, específicamente en las alcaldías de la provincia del Sumapaz: caso Fusagasugá, Sylvania y Pasca, con el fin de demostrar su participación positiva que esta trae dentro de las organizaciones.

Por otro lado, se demostrará las diferentes desventajas de desigualdad que el género sufre laboralmente examinando los efectos que trae para las mujeres, de forma psicológica en su rendimiento para las tareas que se cumplen mediante su empleo.

Como tarea principal se espera realizar una conclusión en la que se pueda implementar una participación más activa de parte de las instituciones públicas, con el fin de que aborden problemáticas solventes e indispensables para este grupo de la población que sufre varios incumplimientos a sus derechos.

En este proceso de gestión de inclusión al género, se espera utilizar instrumentos que permitan garantizar el cumplimiento de los derechos de la mujer en el ámbito laboral promoviendo su desempeño en especial sus capacidades como persona.

## **1. OBJETIVOS**

### **15.1 OBJETIVO GENERAL**

Identificar el aporte que el género femenino brinda con su desempeño laboral dentro de las alcaldías de la provincia del Sumapaz.

### **15.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Analizar las necesidades primordiales que no son solucionadas para las mujeres en las alcaldías de la provincia del Sumapaz.

Indagar acerca de las leyes que velan por los derechos de la mujer en el ámbito laboral.

Conceptuar la opinión de las mujeres trabajadoras con respecto a la desigualdad laboral que se vive en las alcaldías.

Enunciar los aspectos que generan la desigualdad entre las mujeres y los hombres laboralmente

## **2. ÁREA DE INVESTIGACION.**

Según el Acta N° 009 del 17 de Agosto del 2016 de la Universidad de Cundinamarca, el área que se adapta a nuestra investigación es la Gestión de las Organización y Sociedades, así mismo cumpliendo con una línea de investigación denominada Desarrollo Organizacional.

### **3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **3.1 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

¿Cuáles son las dificultades que impiden el pleno desarrollo de las actividades laborales de las mujeres en las alcaldías de la región del Sumapaz?

#### **3.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.**

La mujer ha sido afectada por diferentes aspectos sociales que hasta el día de hoy no han sido acogidas por la ley, señalando que se nota la falta de propiedad que tienen algunas normas hechas para las mujeres, pero que no son cumplidas, así mismo proyectos que se han pronunciado, pero nunca ejecutados.

Se ha observado en la Provincia del Sumapaz los derechos en conjunto con las necesidades de las mujeres han sido ignoradas a pesar de que en los planes de desarrollo incluyen programas para el bienestar de la mujer, las políticas públicas de género se han mantenido pero no se ha evidenciado una mejora para sus problemáticas como lo son: su crecimiento económico, derecho de un trabajo digno, el derecho a vivir una vida libre de violencia, el derecho a la participación con representación de las mujeres, el derecho a una vivienda digna, el derecho a la salud, el derecho a una alimentación adecuada, todavía más el derecho a educación con equidad.

En el mercado laboral son muchas las desigualdades que se evidencian en cuanto al género femenino, a pesar que se han derribado muros frente al desarrollo profesional de las mujeres hoy en día aún son muchos los desafíos a los que se enfrenta con respecto al género masculino para lograr una total igualdad laboral.

Aun es visible la línea que divide los diferentes espacios que ocupan los hombres con relación a las mujeres en cuanto a sus roles profesionales.

#### 4. JUSTIFICACIÓN

La universidad de Cundinamarca tiene como estrategia aportar hacia las futuras generaciones la posibilidad de graduarse con una experiencia amplia en el campo de la investigación, siendo proactiva en este campo se desarrollan diferentes Grupos de Investigación que realizan proyectos con fines sociales aportando una solución a diferentes problemáticas, con estrategias pedagógicas para lograr una inclusión más próspera por parte de los estudiantes

Esta investigación se realizará como desarrollo del macro-proyecto de evaluación del impacto de la sostenibilidad financiera de las empresas por el género femenino del semillero **AUDIT**, el cual fue aprobado por el programa académico de Contaduría Pública de la universidad de Cundinamarca, que tiene como parte de su misión apoyar la realización de investigaciones permanentes en relación con diferentes sectores; como eje fundamental de esta investigación se realizará un análisis detallado de problemáticas sociales que afectan al género de la mujer en el ámbito profesional, con un fin estratégico de generar una opinión que fortalezca la posición de las trabajadoras en las de las alcaldías de la provincia del Sumapaz, siendo así un aporte no solo de parte del semillero si no de la Universidad de Cundinamarca como impulsadora de la investigación en campo.

Esta investigación tiene como interés, mejorar continuamente la inclusión de la comunidad académica participando en el desarrollo de proyectos de interés social, aportando sus diferentes aptitudes de observación e indagación que permitan una solución efectiva así como sostenible tratándose de futuros investigadores, dando a conocer los resultados no solo para la Universidad de Cundinamarca, sino que también abre las puertas para interactuar con diferentes instituciones y convivir con experiencias externas que nos ayuden a aprender más sobre la importancia de tener conocimientos

de investigadores.

Siendo así el semillero de investigación abre un espacio que promueve la formación investigativa para los estudiantes de la Universidad, contribuyendo en explotar el interés buscando explorar sus habilidades en la realización de investigación formativa.

## 5. MARCO REFERENCIAL

### 5.1 MARCO ANTECEDENTES

En el mercado laboral existen factores de discriminación que muchas veces son difíciles de detectar los factores de discriminación, el más común es la discriminación salarial, una brecha que no cambia hasta el presente siglo, por esto mismo es uno de los problemas más nombrados y estudiados en cuanto a las discriminaciones laborales.<sup>1</sup>

Las diversas desventajas que vive el género en el ámbito laboral en los diferentes mercados son los frecuentes abusos así como desigualdades, por ejemplo las jornadas trabajadas incluso el termino de duración de sus contratos, son patronos que están desmejorando en gran medida el ámbito en el que se desempeña el género en sus empleos así pues la calidad junto las limitadas frecuencias en las que son solicitadas las mujeres en los mercados laborales, probando el porqué de la ausencia laboral.<sup>2</sup>

Se quiere ver que hay distintos panoramas para la mujer, todo va dirigido a la educación y la cultura de las sociedades, en como vemos a las personas humanamente, factores que desfavorecen de hecho en muchos casos son obstáculos para la obtención de títulos en efecto también la admisión a empleos de importancia para el género, la mujer como madre, esposa, o simplemente aspectos como su edad u apariencia física condicionan el papel de la mujer en las organizaciones.<sup>3</sup>

La participación laboral en América Latina, resumido en la actualidad existe la continuidad de la crecida participación femenina en los mercados laborales, claro está que desde

---

<sup>1</sup> Torns, T., & Recio, C, Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación., Revista de economía crítica, 14, 178-198., 2012.

<sup>2</sup> Torns, T., & Recio, C, Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación., Revista de economía crítica, 14, 190-202., 2012.

<sup>3</sup> Arriagada, I., & Sojo, A., Las clases medias en América Latina: algunas conjeturas desde la perspectiva de género, Pensamiento iberoamericano, 10, 221-244, 2012.



años pasados si lo vemos desde hace unos 50 o 30 años ha habido un gran cambio favorable para la participación de la mujer, ya que es considerable actualmente vivir en competencia entre ambos sexos, podemos detallar que la aportación laboral para los hombres se equilibra en un 95% al pasar de los años, mientras que en el caso de las mujeres para el año 1992 su participación laboral se determinaba en un 53%, esto para mujeres entre los 25 a 54 años, hoy en día esa tasa ha crecido al 65%, lo que evidencia el largo camino que queda en recuperar para que haya una igualdad de género por consiguiente se pueda competir de maneja más justa así como equitativa.<sup>4</sup>

Claro que hoy en día la mujer es más activa y no esta absuelta de acceder a buenos empleos, pero aún hay niveles formales de trabajo en el que las mujeres no resaltan como por ejemplo los cargos directivos tanto como ejecutivos, pues para este caso en el que la mujer no ocupa cargos importantes empresarialmente siguen siendo los hombres quienes llevan la delantera, son diversos los aspectos que generan esta brecha de desigualdad, en la mente de las personas sigue marcando la idea de que los que llevan el mando son los hombres, en cuanto a los grandes mandos en el que la persona se expone a diversos cambio como viajes inesperados de negocios, o los fuertes horarios a los que se ven expuestos, no son compensados para las mujeres puesto que es poco el apoyo domestico que reciben donde deben enfocarse más en el sustento para tal efecto cumplir con la atención para sus familias, entre otros estigmas es decir estereotipos en el que la mujer es juzgada no solo por su trabajo como empleada o nivel de cargos que ejerza, también se viven temas como su aspecto, su apariencia física, así como su relación del trabajo en el hogar, la insuficiente participación en estados de actividad ejecutiva como directiva se debe a las limitaciones que las mujeres deben vivir llevando a sus espaldas como el cuidado de los niños, los adultos mayores y por supuesto el ambiente machista que está aún en todas las sociedades.

---

<sup>4</sup> Gasparini, L., & Marchionni, M., La participación laboral femenina en América Latina: avances, retrocesos y desafíos., Documentos de Trabajo del CEDLAS., 2015.

La escasa participación de las mujeres en posiciones ejecutivas podría estar relacionada con la desaceleración económica de los últimos años, que reduce las oportunidades de las mujeres para salir adelante, los viajes largos, que pueden representar una dificultad para las mujeres con niños o personas mayores a su cargo, el incremento en el costo de los servicios de cuidado de niños junto con la cultura machista.<sup>5</sup>

## 5.2 MARCO REFERENTES

Las tasas de participación femenina, en contraste con las tasas de participación masculina con una visión hacia el pasado en el que era muy poca casi que nula el aporte laboral del género femenino han reducido notablemente, pero hoy en día aún son muchas las desigualdades que se viven en cuanto a su participación en la sociedad.

Hace un tiempo cuando se hablaba del papel del hombre y la mujer el género femenino estaba catalogado porque su vida fuera a encargarse de la vida de los hombres como parte de su desarrollo, las mujeres simplemente pasaban de ser unas niñas de hogar a ser amas de casa y estar a disponibilidad del cuidado de familia.

También dice que en la actualidad hay estudios que demuestran que las mujeres ahora buscan crecer profesionalmente, un gran cambio que ha impactado globalmente ya que desde los años 1980 a aumentado la competencia laboral como resultado de la inclusión de la mujer en el sector laboral.<sup>6</sup>

La mujer que conocemos ahora es la creación de lo que 50 años de cambio ha hecho que entre a competir laboralmente frente al grupo masculino para ver quien obtiene un mejor puesto en los trabajos, es de afirmar que aún son éstas una minoría en cuanto a los cargos ejecutivos, aunque en trabajos como docentes y otros servicios su

---

<sup>5</sup> Avolio, B. E., & Di Laura, G. F., Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur., Revista CEPAL, 2017.

<sup>6</sup> Rojas, Laura, Hablar y aprender, Editorial Aguilar, 2007.

participación es activa, hay otros periodos en los que no se hace notar su vivencia.<sup>7</sup>

La mujer frente al hombre, está en las mismas condiciones de acceder a un empleo digno, pero por otras razones su participación es mínima, así que deberíamos analizar qué factores inciden en su dispersiva participación, puesto que la desigualdad está basada en condiciones que afectan sólo a la mujer ya que si medimos el número de personas con la misma edad entre hombres vs mujeres activamente para la concurrencia laboral es poco más o menos la misma para los dos géneros, pero ésta sigue afectando de manera significativa más a las mujeres en cuanto a los problemas que viven los hombres.

Las limitaciones para la contratación a los mercados laborales hacia las mujeres se ven influenciados por las diferentes desigualdades que sufren las mujeres en éstos mismos, analizando la situación de las empresas, también los empleadores se someten a causas que afectan sus entidades, las mujeres en su posición implica la absorción de otros costos diferentes a las que implican los hombres, como por ejemplo las medidas para salvaguardar, proteger la salud mental, física de su papel maternal y los inicios de vida de sus hijos, siendo esto un aumento en sus presupuestos laborales.<sup>8</sup>

Claro que si nos enfocamos en aspectos dónde no hablamos específicamente de un cargo o puesto laboral, sino de mujeres en esencia, ya sean jefas de hogar, solteras, viudas y casadas hacen parte de trabajos informales ya que sus labores en el hogar no permiten que puedan acceder a trabajos de tiempo completo pues su remuneración se demanda en la poca estabilidad laboral a la que se dedica por hacer frente a las responsabilidades domésticas.<sup>9</sup>

Desde hace unos 20 años el género femenino como persona trabajadora en los ámbitos laborales ha pasado por fenómenos que se pueden identificar de gran forma desglosando

---

<sup>7</sup> Alles, M. A, Mujer y trabajo, La. Ediciones Granica SA., 2005.

<sup>8</sup> Riz, L. D., El problema de la condición femenina en América Latina: la participación de la mujer en los mercados de trabajo. El caso de México., 1975.

<sup>9</sup> Jelin, E., La mujer y el mercado de trabajo urbano (Vol. 1). Centro de estudios de estado y sociedad., 1978.

factores como pueden ser también llamados tendencias de trabajo como por ejemplo en 1970 y a finales de los años ochenta en el que el crecimiento de la mujer subió de nivel de forma generalizada aunque en esos momentos sus actividades económicas seguían siendo menores frente a las actividades de servicios.<sup>10</sup>

En América Latina las familias pobres que están siendo mantenidas por mujeres son las más numerosas, un factor que incide en ese caso de pobreza es que reciben menos dinero en sus trabajos frente a los hombres, a pesar de que muchas veces se ven obligadas a participar en actividades en el que se trabajan más horas y aun así siguen siendo mal pagadas, esto visto comúnmente en los países menos desarrollados.<sup>11</sup>

### **5.3 MARCO TEÓRICO**

Vivimos en una era donde la tecnología en consecuencia con la globalización hacen parte fundamental de nuestro desarrollo, las personas están activamente comunicándose ya que ahora es más accesible la interacción con diferentes entidades, que muestran la opinión de diferentes gobiernos en el mundo, noticias en desarrollo sobre partidos políticos, las ONG's, que evidencian las diferentes perspectivas que se tienen sobre la mujer, existen foros donde el tema central es el género evidenciando el interés por cambiar ese fenómeno de discriminación contra la mujer.

El libro Elementos para comprender la nueva actividad política de las mujeres en que gracias a la globalización, las mujeres están tomando un papel muy importante en el desarrollo de la economía mundial, puesto que ellas son impulsadoras domésticas ya sea tomando un papel como vendedoras así mismo como consumidoras, se debe mencionar que la participación política, económica y social, inicio tan solo en los años 80's - 90's, donde la mujer ya dejó un poco la idea de suplir las necesidades de los hombres

---

<sup>10</sup> Candia, J. M., Tendencias recientes de la participación laboral femenina en América Latina., Problemas del Desarrollo. Revista Latinoamericana de Economía, 24(93), 1993.

<sup>11</sup> Buvinic, M, Mujeres en la pobreza: un problema global., Inter-American Development Bank., 1998.

empezando a construir una revolución en el género, todo con tal de propagar una equidad entre ambos sexos, se tiene como fin hacer un cambio mundial, que lleve a las mujeres a empoderarse haciendo valer sus derechos para poder contribuir de manera equitativa al desarrollo de nuevas políticas que las protejan.<sup>12</sup>

Una medida viable para garantizar que la mujer este en igualdad de condiciones en todos los ámbitos sociales, es fomentar la creación de mecanismos políticos que desaparezca cualquier situación discriminatoria o violenta contra la mujer, se propone adoptar medidas que favorezcan a la mujer en su paso de niña, adolescente a adulta, para que desde siempre su desarrollo este encaminado a vivir en un ambiente armonioso, donde su papel como persona, profesional sin ir más lejos como creadora de un ámbito sano estén siempre a disposición siendo adoptadas de manera inmediata fundamentándose para todas las personas donde haya una nueva generación de personas que apoyan estos sistemas de inclusión que afrontan los programas públicos por ende políticos en las comunidades.

En la Guía pedagógica y operativa para el seguimiento y la vigilancia, titulada Vigilancia superior a la garantía de los derechos desde una perspectiva de género, con énfasis en mujeres y adolescentes se encuentran hallazgos importantes que se ajustan a la realidad que viven las mujeres en la sociedad, desafiando los estereotipos, creando una estructura social que fortalezca los mecanismos de control y seguimiento existentes en nuestra democracia, para evaluar el cumplimiento de las leyes a favor del género.<sup>13</sup>

La participación administrativa que cumple la mujer dentro de las organizaciones es muy escasa asegurando tener un porcentaje de participación entre el 4% y el 2%, aunque destacan que las entidades cuentan con unas políticas de igualdad donde abre espacio hacia la integración de la mujer en sus empresas no es suficiente para crear una mayor

---

<sup>12</sup> UDLAP BIBLIOTE CAS, Santiago Figueroa, 2004.

<sup>13</sup> Vigilancia superior a la garantía de los derechos desde una perspectiva de género, junio 2006 Bogotá - Colombia

presencia.<sup>14</sup>

En Colombia la mayor parte de las empresas son familiares, lo que hace que la mujer como órgano central de la familia pueda acceder a tener cargos directivos con responsabilidad financiera dentro de estas organizaciones, un artículo señala que la universidad de Babson hizo un estudio donde asegura que el 25% de las empresas familiares piensan en dejar como encargadas de su negocio a las mujeres de la familia.<sup>15</sup>

El artículo de intereses y justicia ¿Adónde va la discusión sobre la mujer y el desarrollo? pone una perspectiva diferente hacia la modernización junto con el cambio que tiene el papel de la mujer en la sociedad, donde indaga sobre la cultura de la sociedad como enfoque directo al cambio o desarrollo que tiene la mujer, es ahí cuando es importante reflexionar sobre las ventajas y desventajas que tiene la cultura a nivel nacional, esta podría ser el impedimento para que las normas enfocadas a este género femenino tengan más éxito.<sup>16</sup>

#### 5.4 MARCO CONCEPTUAL

Para el desarrollo de la investigación, se exponen los siguientes conceptos que ayudarán a entender el tema planteado:

**Acoso sexual:** Situación en la cual se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente cuando se crea un entorno intimidador, hostil, degradante, humillante u ofensivo.<sup>17</sup>

---

<sup>14</sup> La participación financiera y el papel de la mujer en la toma de decisiones de las sociedades cooperativas: los consejos de administración, Mateos, R.; Iturrioz, J.; Gimeno, R., 2009

<sup>15</sup> Factores que influyen en la participación de la mujer en cargos directivos y órganos de gobierno de la empresa familiar colombiana, María Piedad López Vergara, Gonzalo Gómez-Betancourt, José Bernardo Betancourt Ramírez, 2011

<sup>16</sup> Researchgate, Anderson, Jeanine.

<sup>17</sup> González, Elpidio, Acoso sexual, Lexis Nexis, Argentina, 2007.

**Desarrollo integral:** El desarrollo integral es el nombre general dado a una serie de políticas que trabajan conjuntamente para fomentar el desarrollo sostenible en los países en desarrollo y subdesarrollados. Debido a que el tema del desarrollo se ha convertido tan esencial en los últimos años, especialmente dado a que las naciones del mundo se integran e interconectan cada vez más, la OEA cuenta con una Secretaría entera dedicada a esta área.<sup>18</sup>

**Discriminación directa:** Situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pueda ser tratada, dependiendo de su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.<sup>19</sup>

**Discriminación indirecta:** Situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en particular en desventaja con respecto a personas del otro sexo, a menos que esta disposición, criterio o práctica se puedan justificar objetivamente atendiendo a una finalidad legítima donde los medios puedan alcanzar esta finalidad siendo necesarios y adecuados.<sup>20</sup>

**Identidad de género:** La identidad de género es el concepto que se tiene de uno mismo como ser sexual de los sentimientos que esto conlleva; se relaciona con cómo vivimos y sentimos nuestro cuerpo desde la experiencia personal en cómo lo llevamos al ámbito público, es decir, con el resto de las personas. Se trata de la forma individual e interna de vivir el género, la cual podría o no corresponder con el sexo con el que nacimos.<sup>21</sup>

**Política Pública:** Son acciones de gobierno con objetivos de interés público, que surgen

---

<sup>18</sup> Antonio Faundez, Edivanda Mugarabi, Antonio Sánchez, Desarrollo de la educación y educación para el desarrollo integral: contribuciones desde la pedagogía del texto, Universidad de Medellín, 2006.

<sup>19</sup> Jávega, Consuelo Chacartegui, Discriminación y orientación sexual del trabajador, Editorial Lex Nova, 2001.

<sup>20</sup> María Josefa Ridaura Martínez, Mariano J. Aznar Gómez, Discriminación versus diferenciación: (especial referencia a la problemática de la mujer), Tirant lo Blanch, 2004.

<sup>21</sup> Uruguay. Dirección Nacional de Derechos Humanos, Diversidad sexual, identidad y género, Dirección de Derechos Humanos, Área de Difusión., 2007.

de decisiones sustentadas en un proceso de diagnóstico el análisis de factibilidad: en esta definición se propone que las acciones de estas tengan dos características fundamentales: 1) buscar objetivos de interés o beneficio público; y 2) ser resultado de un proceso de investigación que implica el uso de un método para asegurar que la decisión tomada es la mejor alternativa posible para resolver un determinado problema público.<sup>22</sup>

**Violencia contra la mujer:** Cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como privado.<sup>23</sup>

**Violencia psicológica:** Acción u omisión directa o indirecta cuyo propósito sea controlar o degradar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta u omisión que produzca un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación, el desarrollo integral y las posibilidades personales<sup>24</sup>.

---

<sup>22</sup> Parsons, Wayne, Políticas públicas: Una introducción a la teoría y la práctica del análisis de políticas públicas, FLACSO, México, 2013.

<sup>23</sup> Rodríguez, Marcela V., Violencia contra las mujeres y políticas públicas: tendiendo un puente entre la teoría y la práctica, Centro Municipal de la Mujer de Vicente López, 2001.



## 5.5 MARCO LEGAL

Normas	Descripción
Ley 28 de 1932	Se reconocen los derechos civiles de las mujeres en Colombia, donde se establece el derecho libre de su emancipación económica al contraer matrimonio, dando su total independencia para su administración y disposición de bienes sin necesidad de autorización de su marido. <sup>25</sup>
Reforma constitucional 1936	Se caracterizó por permitir a la mujer ser elegida en los consejos municipales, a las mujeres campesinas estudiar para ser maestras y por último le concedió el derecho a las mujeres de conservar su nacionalidad colombiana en el momento se contraer matrimonio con un extranjero. <sup>26</sup>
Ley 82 de 1993	En la cual busca mecanismos de protección a las mujeres cabeza de

<sup>25</sup> Sistema único de información normativa, <http://www.suin-juricol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1584147>, consultado el día 17 agosto 2017.

<sup>26</sup> Derechos de las mujeres, <http://www.vicepresidencia.gov.co/Programas/Documents/derechos-de-las-mujeres.pdf>, consultado el día 12 de Febrero de 2017

	hogar, y expresa en el artículo 8 que el gobierno se compromete con crear espacios públicos de capacitaciones gratuitas para el desarrollo de microempresas para las mujeres cabeza de hogar. <sup>27</sup>
Ley 731 de 2002	En la que se dictan disposiciones para proteger a la mujer rural buscando una equidad entre el hombre y la mujer rural. Con programa de sostenibilidad para su desarrollo, como educación, salud y trabajo. <sup>28</sup>
Ley 82 de 2003( capítulo I)	Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres en el ámbito público privado. a) Promover la inclusión de las mujeres en el desarrollo de la nación; b) eliminar los diferentes obstáculos que interrumpa su derecho a la participación; c) Establecer diferentes normas que apoyen la inclusión femenina junto con su participación. <sup>29</sup>

<sup>27</sup> Derechos de las mujeres, <http://www.vicepresidencia.gov.co/Programas/Documents/derechos-de-las-mujeres.pdf>, consultado el día 12 de Febrero de 2017

<sup>28</sup> Derechos de las mujeres, <http://www.vicepresidencia.gov.co/Programas/Documents/derechos-de-las-mujeres.pdf>, consultado el día 12 de Febrero de 2017

<sup>29</sup> Histórico equidad mujer,

Ley 883 de 2004 (capitulo II)	<p>Artículo 4°.Para el desarrollo de la política de desigualdad la nación deberá:</p> <p>: 1. Adoptar criterios de género en las políticas, decisiones y acciones en todos los organismos públicos nacionales. 2. Adoptar las medidas administrativas para que las instituciones responsables cuenten con instrumentos adecuados para su ejecución. 3. Promover la adopción de indicadores de género en la producción de estadísticas de los organismos e instituciones públicas - privadas. 4. Divulgar los principios constitucionales, leyes e instrumentos internacionales suscritos por Colombia que consagran la igualdad real siendo efectiva de derechos y oportunidades de todas las personas, en especial los relacionados con los derechos de las mujeres.<sup>30</sup></p>
Ley 1009 de 2006	Por la cual se crea la organización OAG, observatorio de asuntos de género, tiene por objeto identificar

<http://historico.equidadmujer.gov.co/Normativa/LeyesFavorables/Nacionales/ley82-3nov1993.pdf>, tomado del 03 de Noviembre de 2003

<sup>30</sup> Histórico equidad mujer,

<http://historico.equidadmujer.gov.co/Normativa/LeyesFavorables/Nacionales/ley82-3nov1993.pdf>, tomado del 03 de Noviembre de 2003

	<p>seleccionando un sistema de indicadores de género, categorías de análisis y mecanismos de seguimiento para hacer reflexiones críticas sobre las políticas, los planes, los programas, las normas, la jurisprudencia para el mejoramiento de la situación de las mujeres junto con la equidad de género en Colombia.<sup>31</sup></p>
Ley 1468 de 2011	<p>La cual especifica las licencias de maternidad que tiene derecho, que es de catorce semanas durante la época de parto, sus dos semanas preparto, y determina que el hombre tendrá derecho de 8 días de licencia de paternidad remunerada.<sup>32</sup></p>
Ley 1450 de 2011 ( Artículo 177)	<p>Equidad de género: El cual se ha hecho para garantizar los derechos integrales de las mujeres, y la igualdad de género. Será construida por la coordinación de la alta consejería para la equidad de la</p>

<sup>31</sup> Histórico equidad mujer, <http://historico.equidadmujer.gov.co/Normativa/LeyesFavorables/Nacionales/ley82-3nov1993.pdf>, tomado del 03 de Noviembre de 2006

<sup>32</sup> Histórico equidad mujer, <http://historico.equidadmujer.gov.co/Normativa/LeyesFavorables/Nacionales/ley82-3nov1993.pdf>, tomado del 03 de Noviembre de 2011

	mujer ACPEM. <sup>33</sup>
Código sustantivo del trabajo:	<p>Artículo 242 trabajos prohibidos:</p> <p>Se prohíbe que las mujeres realicen trabajos en la noche en ninguna empresa industrial.</p> <p>Las mujeres, sin distinción de edad, y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni, en general, trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.<sup>34</sup></p>
Legislación laboral	Artículo 53: Contendrá los principios fundamentales del trabajador destacando las selecciones especiales para las mujeres y niños. <sup>35</sup>

## 5.6 MARCO GEOGRÁFICO

### Provincia del Sumapaz.

La región del Sumapaz queda ubicada al sur del distrito capital, conformado por 10

<sup>33</sup> secretaria del senado, [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1450\\_2011.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1450_2011.html), tomado del 06 de Junio de 2011.

<sup>34</sup> iro org, <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1501/CODIGO%20SUSTANTIVO%20DEL%20TRABAJO%20concordado.pdf>, recuperado 1950.

<sup>35</sup> constitución política de Colombia, tomado de la página <http://www.constitucioncolombia.com/titulo-2/capitulo-2/articulo-53>, tomado de 1991.

municipios, como eje principal de su economía se encuentra Fusagasugá, los otros municipios que la integran son: Silvania Pasca, Arbeláez, Pandi, San Bernardo, Venecia, Cabrera, Granada

Según la información del DANE al año 2005 esta provincia está integrada por 246.184 habitantes

### **Población por municipios.**

Según el Dane se encontró la siguiente información. (DANE, 2006)<sup>36</sup>

**Fusagasugá:** 131.914 Habitantes, donde el 48.1% son hombres y el 51.9% son mujeres.

**Silvania:** 22.020 Habitantes, donde el 50.9% son hombres y el 49.1 % son mujeres.

**Tibacuy:** 4.828 Habitantes, donde el 51.7% son hombres y el 48.3% son mujeres.

**Pasca:** 12.125 Habitantes, donde el 52.4% son hombres y el 47.6% son mujeres.

**Arbeláez:** 12.292 Habitantes, donde el 51.4% son hombres y el 48.6% son mujeres.

**Pandi:** 5.658 Habitantes, donde el 53.5% son hombres y el 46.5% son mujeres.

**San Bernardo:** 10.670 Habitantes, donde el 51.3% son hombres y el 48.7 % son mujeres.

**Venecia:** 4.060 Habitantes, donde el 53.4% son hombres y el 46,6 son mujeres.

**Cabrera:** 4.499 Habitantes, donde el 52.2% son hombres y el 47.8% son mujeres.

**Granada:** 8.665 Habitantes, donde el 48.4% son hombres y el 51.6% son mujeres.

### **Municipios estudiados.**

#### **Municipio de Fusagasugá:**

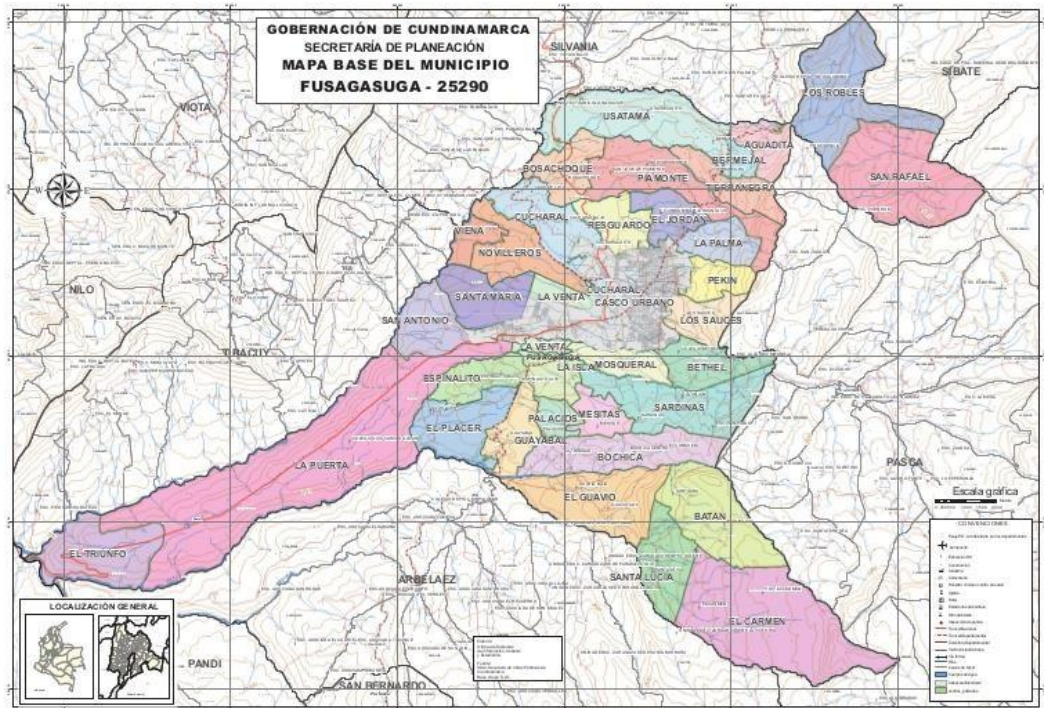
(Alcaldia de Fusagasuga, 2017)<sup>37</sup>

---

<sup>36</sup> DANE, <http://www.dane.gov.co/>, 2006

<sup>37</sup> Alcaldía de Fusagasugá, <http://www.fusagasuga-cundinamarca.gov.co/NuestraAlcaldia/Paginas/Mision-y-Vision.aspx>, Consultado el día 01 de Octubre de 2017.

## Ilustración 1 Mapa del municipio de Fusagasugá



Fuente: Gobernación de Cundinamarca, Secretaría de planeación.

**Nombre del Municipio:** Fusagasugá Cundinamarca.

**NIT:** 890680008-4

**Gentilicio:** Fusagasugueño.

**Provincia:** Sumapaz

**Código Dane:** 25290

**Economía:** Su economía de basa mayormente en el comercio regional agropecuario, la construcción y el transporte, gracias a su crecimiento Fusagasugá ha invertido mayormente en la prestación de servicios para incrementar el fortalecimiento en temas de educación, salud, tecnología.

**Alcaldía:** Tiene como objetivo principal brindar un servicio de alta calidad con un talento humano capaz que amablemente ayuda a satisfacer las necesidades del municipio con el propósito de general un desarrollo económico y social amplio optimizando los recursos físicos. <sup>38</sup>

**Municipio de Pasca:**

**Nombre del municipio:** MUNICIPIO DE PASCA

**NIT:** 890680154-1

**Código Dane:** 25535

**Gentilicio:** PASQUEÑOS

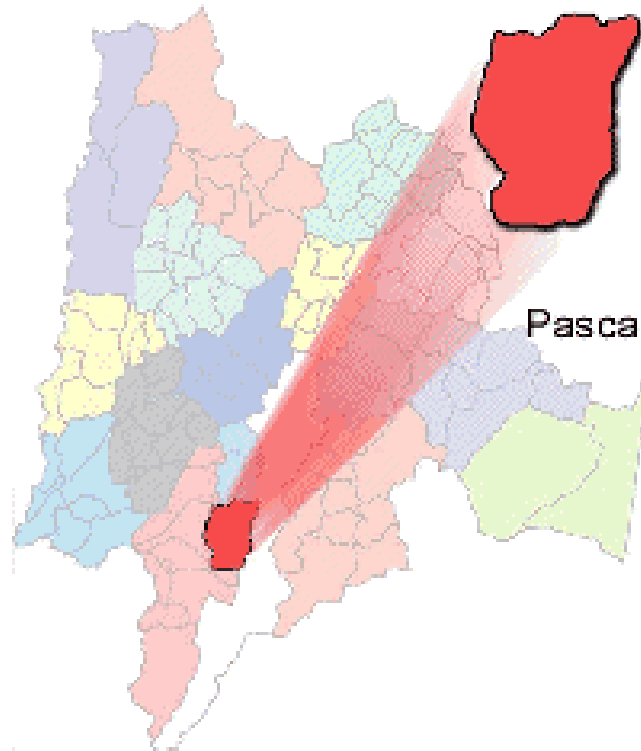
**Otros nombres que ha recibido el municipio:** Cercado del Padre

---

<sup>38</sup> Panorama actual de la región del Sumapaz,  
[http://historico.derechoshumanos.gov.co/Observatorio/Publicaciones/documents/2010/Estu\\_Regionales/04\\_03\\_regiones/sumapaz/sumapaz.pdf](http://historico.derechoshumanos.gov.co/Observatorio/Publicaciones/documents/2010/Estu_Regionales/04_03_regiones/sumapaz/sumapaz.pdf), Recuperado de Febrero de 2002.



## Ilustración 2 Mapa del municipio de Pasca



Fuente: [pascacundinamarca.blogspot.com](http://pascacundinamarca.blogspot.com)

**Economía:** Este municipio tiene como principal actividad económica la vocación agropecuaria, dividida en un 25,5% en la agricultura y un 54.5% para terreno pastoso utilizados para la ganadería.

**Alcaldía:** Tiene como objetivo brindar atención especializada para atender las necesidades de los habitantes de pasca, siguiendo la normatividad legal y constitucional, así mismo regir adecuadamente los recursos financieros tendiendo como prioridad la inversión social.<sup>39</sup>

<sup>39</sup> Alcaldía de pasca, tomado de: [http://www.pasca-cundinamarca.gov.co/informacion\\_general.shtml](http://www.pasca-cundinamarca.gov.co/informacion_general.shtml),

**Municipio de Silvania.**

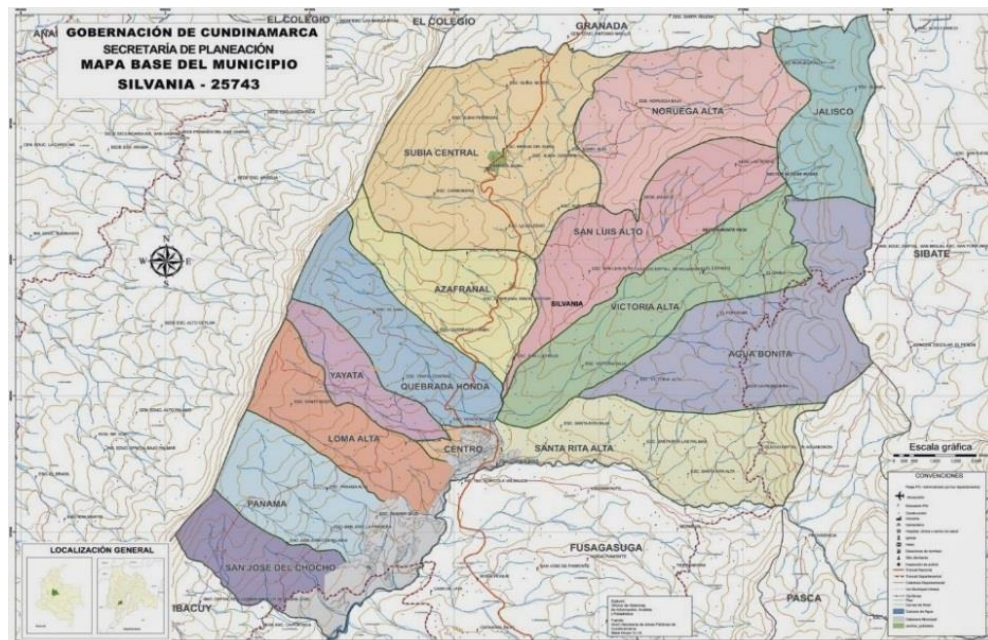
**Nombre del municipio:** Silvania

**NIT:** 890680437-0

**Código Dane:** 25743

**Gentilicio:** Silvanense

### Ilustración 3 Mapa del municipio de Silvania



**Fuente:** <http://practica3am.blogspot.com.co/p/potabilizacion.html>

## **6. DISEÑO METODOLÓGICO**

### **6.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN:**

La estrategia a seguir para responder a la problemática planteada es utilizar el tipo de investigación descriptiva que permite recaudar la información de manera más detallada, enfocándonos en situaciones cotidianas de la población evaluada, como método utilizado servirá para analizar factores esenciales a partir de evidencias específicas que describen comportamientos cotidianos, con el fin de no solo recolectar datos sino de evaluarlos y analizarlos para determinar una solución razonable a partir de lo encontrado durante la investigación.

#### **Población.**

Como población de determino analizar a las alcaldías de la provincia del Sumapaz, tomando como caso a los municipios: Fusagasugá, Silvania, Pasca.

#### **Muestra.**

En las alcaldías a encuestar hay un total de 526 funcionarios; distribuidos de la siguiente manera: Fusagasugá: 298 empleados, Silvania: 141 empleados y Pasca: 87 empleados. Con un total de mujeres correspondiente de la siguiente manera: Fusagasugá: 149, Silvania: 69 y Pasca: 41.

De ese total de mujeres aplicaremos una muestra intencional ya que depende de la disponibilidad y colaboración de las funcionarias que estén en el punto de trabajo al momento de la aplicación del instrumento.

#### **Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

Para darle desarrollo a la investigación se utilizarán como métodos de recolección de

datos, la observación participante que consiste en explorar el lugar de investigación describiendo sucesos de interés, se realizarán encuestas particulares las cuales se tabularon para luego hacer un análisis detallado, de este modo comprobar las debilidades y fortalezas que tenga el tema desarrollado.

## 7. RECURSOS HUMANOS, MATERIALES Y FINANCIEROS.

### 7.1 RECURSOS HUMANOS.

Tabla 1 Recursos humanos.

<b>NOMBRE</b>	<b>HORAS</b>	<b>COSTO DE HORA</b>	<b>TOTAL</b>
Maritza Angélica Sanabria Ramirez.	65	3.074	199.615
Natalya Gamba	65	3.074	199.615
<b>TOTAL</b>	130	6.148	399.230

Fuente: propia

### 7.2 RECURSOS FÍSICOS.

Tabla 2 Recursos físicos.

<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>VALOR</b>	<b>TIPO DE RECURSO</b>	<b>TOTAL</b>
Computador portátil	2	1.600.000	Propios	1.600.000
<b>TOTAL</b>	2	1.600.000	Propios	1.600.000

Fuente: propia

### 7.3 RECURSOS FINANCIEROS.

Tabla 3 Recursos financieros.

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	VALOR	TOTAL
Papelería	126	100	12.600
Esferos	2	900	1.800
<b>TOTAL</b>	<b>128</b>	<b>1900</b>	<b>14.400</b>

Fuente: propia

### 7.4 OTROS RECURSOS.

Tabla 4 Otros recursos

DESCRIPCIÓN	VALOR	TOTAL
Transporte	280.000	280.000
Alimentación	200.000	200.000
<b>TOTAL</b>	<b>480.000</b>	<b>480.000</b>

Fuente: propia

### 7.5 PRESUPUESTO DURANTE LA INVESTIGACIÓN.

Tabla 5 Presupuesto durante la investigación.

DESCRIPCIÓN	TOTAL
Recursos humanos	399.230
Recursos Físicos	1.600.000
Recursos Financieros	14.400
Otros Recursos	480.000
<b>TOTAL</b>	<b>2.493.630</b>

Fuente: propia.

## 8. CRONOGRAMA.

Tabla 6 Cronograma.

2017									
ACTIVIDAD	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre.
Elaboración y formalización del anteproyecto	■								
Aceptación del Proyecto	■	■							
Análisis de la población.			■						
Comparación y propuestas a los instrumentos				■					
Consulta bibliográfica	■	■	■	■	■	■			
Aplicación de instrumentos finales						■	■		
Procesamiento de la información							■	■	
Análisis estadístico								■	
Asesoría con investigadores principales	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Presentación de ponencias						■	■	■	■
Presentación de informe final									■
Presentación de artículo sometido a revista indexada									■

Fuente: Propia

## 9. RESULTADOS.

### 9.1 ANÁLISIS DE LOS MUNICIPIOS INVESTIGADOS

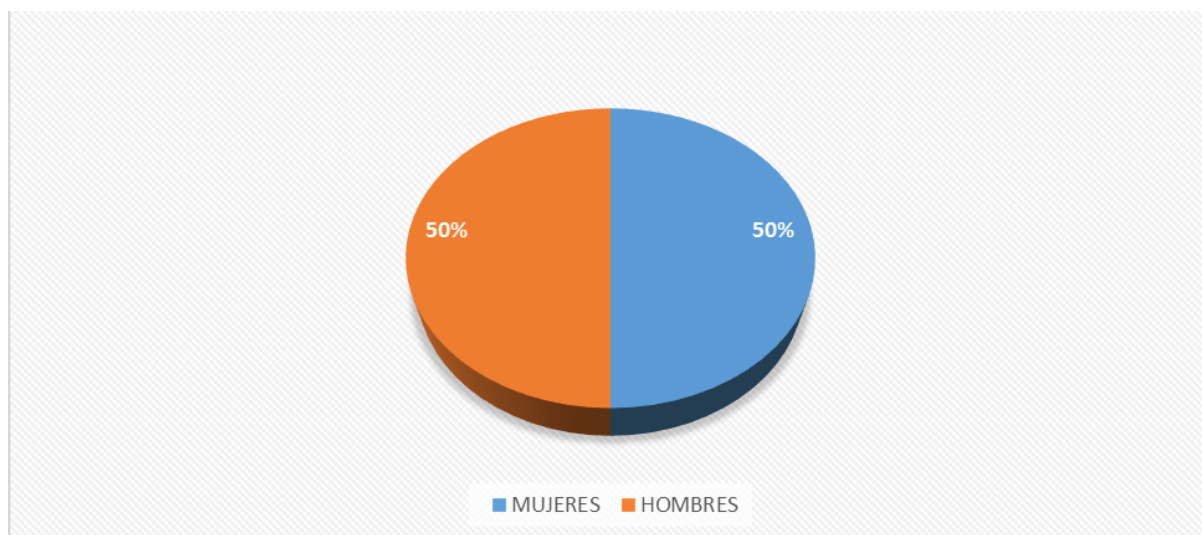
#### Nómina Fusagasugá

Tabla 7 Distribución de género en la Alcaldía de Fusagasugá.

CANTIDAD DE TRABAJADORES DE LA ALCALDÍA DE FUSAGASUGÁ			
CONCEPTO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
CANTIDAD	149	149	298
PORCENTAJE	50%	50%	100%

Fuente: Alcaldía de Fusagasugá

Gráfica 1 Distribución de género en la Alcaldía de Fusagasugá



Fuente: Alcaldía de Fusagasugá



**Análisis:**

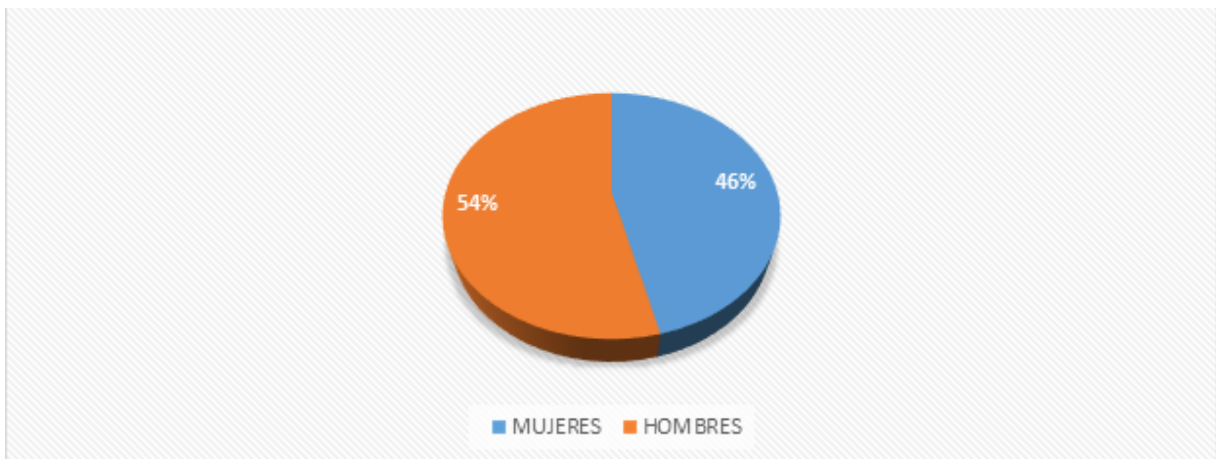
En la alcaldía de Fusagasugá la contratación es equitativa entre hombres y mujeres, ya que al día de hoy tienen 298 trabajadores los cuales el 50% corresponde al género femenino y el otro 50% al género femenino.

**Tabla 8 Distribución de género en la Alcaldía de Fusagasugá por contratación laboral**

CONCEPTO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
CANTIDAD	66	77	143
PORCENTAJE	46%	54%	100%

**Fuente: P Alcaldía de Fusagasugá**

**Gráfica 2 Distribución de género en la Alcaldía de Fusagasugá por contratación laboral**



**Fuente: Alcaldía de Fusagasugá**

**Análisis:**

Se deduce con la información encontrada que la mayor parte de trabajadores de plana de la alcaldía son hombres con el 54% y el restante que corresponde al 46% con

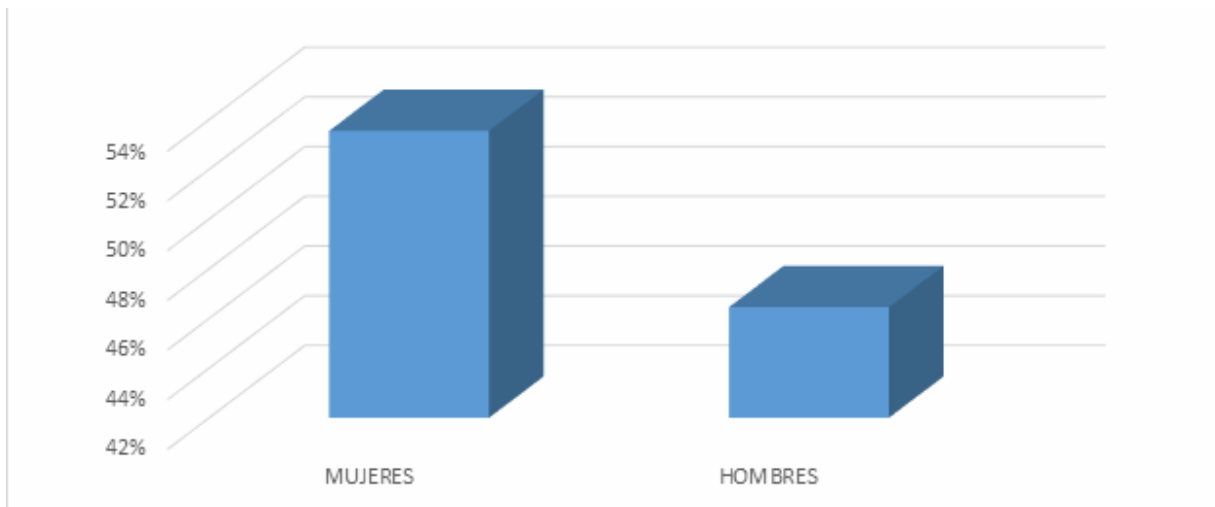
mujeres, esta brecha del 8% no es muy grande lo cual se puede decir que si existe en este caso una equidad por contrato laboral en la alcaldía de Fusagasugá.

**Tabla 9 Distribución de género en la Alcaldía de Fusagasugá, contratación por prestación de Servicios**

CONCEPTO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
PORCENTAJE	54%	46%	100%
CANTIDAD	83	72	155

Fuente: Alcaldía de Fusagasugá.

**Gráfica 3 Distribución de género en la Alcaldía de Fusagasugá, contratación por prestación de Servicios**



Fuente: Alcaldía de Fusagasugá

**Análisis:**

El tipo de contratación de prestación de servicios es el más común por el que la alcaldía contrata a su personal, de 298 personas 155 son contratados por esta modalidad, y de

este número la gran mayoría son mujeres cumpliendo así con el 54% y lo hombres hacen parte del 46% que laboran hoy en día.

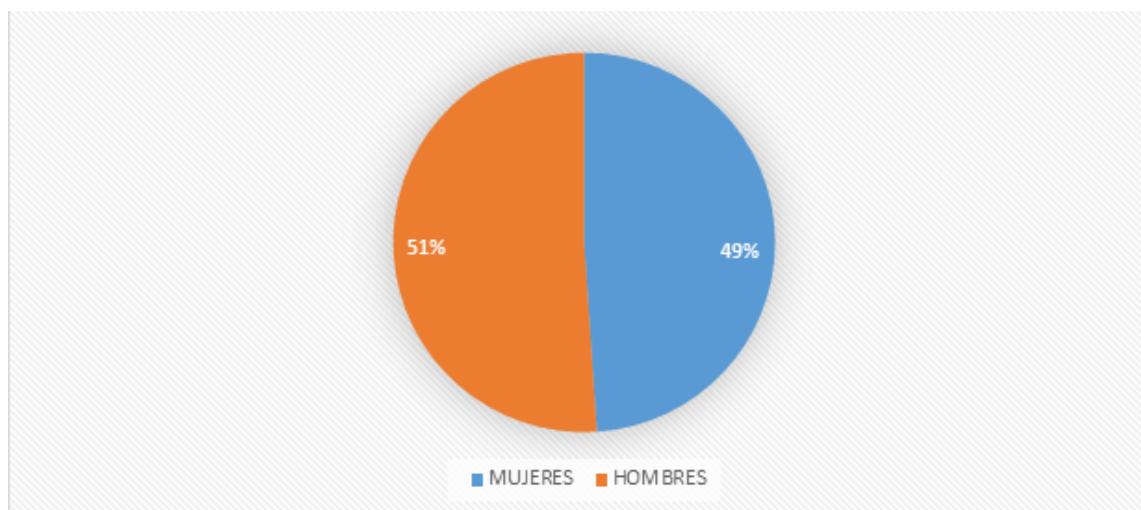
### Nomina Sylvania.

**Tabla 10 Distribución de género en la Alcaldía de Sylvania**

CONCEPTO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
CANTIDAD	69	72	141
PORCENTAJE	49%	51%	100%

Fuente: Alcaldía de Sylvania

**Gráfica 4 Distribución de género en la Alcaldía de Sylvania**



Fuente: Alcaldía de Sylvania

### Análisis:

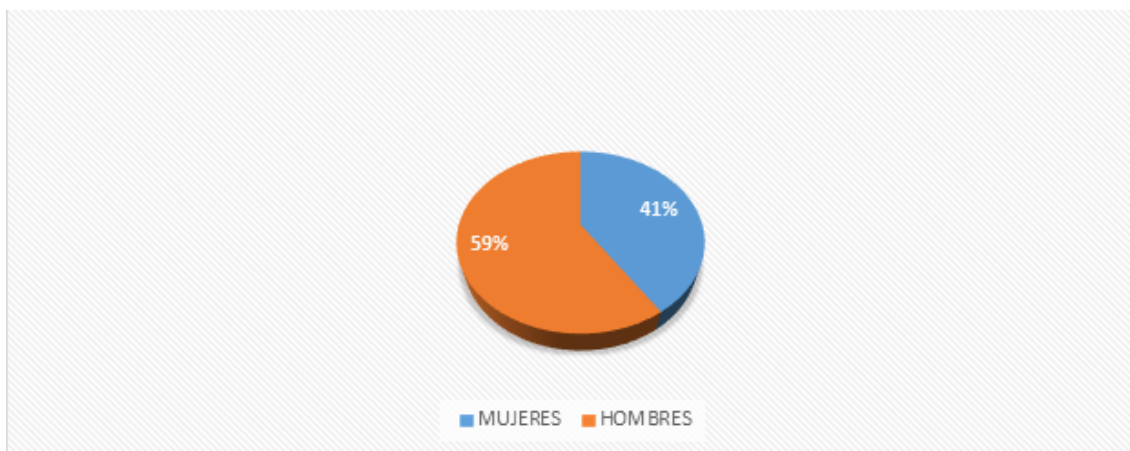
La alcaldía de Sylvania cuenta con un total de empleados de 141 personas, esta nómina está dividida en 51% para hombres y el 49% para mujeres, la brecha de igualdad es del 2% la cual es mínima, se puede decir que no hay una discrepancia de género en el momento de generar la contratación en esta alcaldía.

**Tabla 11 Distribución de género en la Alcaldía de Silvania por contratación laboral**

CONCEPTO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
CANTIDAD	24	35	59
PORCENTAJE	41%	59%	100%

Fuente: Alcaldía de Silvania

**Gráfica 5 Distribución de género en la Alcaldía de Silvania por contratación laboral**



Fuente: Alcaldía de Silvania

**Análisis:**

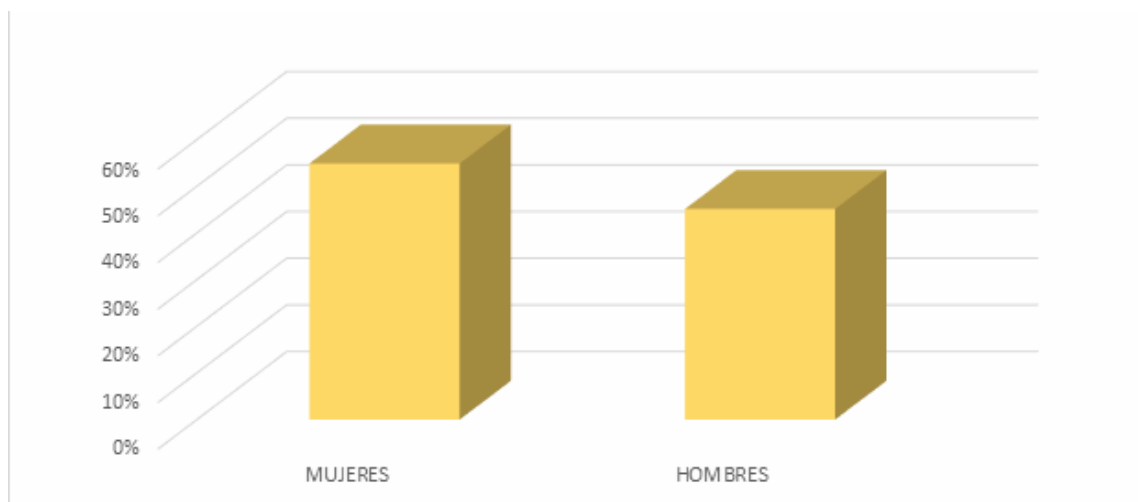
La contratación laboral va dirigida solamente a 59 empleados de los 141 que trabajan en la alcaldía, de esta mínima parte la gran mayoría son hombres representando el 59% y las mujeres el 41%.

**Tabla 12 Distribución de género de la Alcaldía de Silvania, contratación por servicios**

CONCEPTO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
PORCENTAJE	55%	45%	100%
CANTIDAD	45	37	82

Fuente: Alcaldía de Silvania

**Gráfica 6 Distribución de género de la Alcaldía de Silvania, contratación por servicios**



Fuente: Alcaldía de Silvania

**Análisis:**

La modalidad de contratación más frecuente en esta alcaldía es por prestación de servicios ya que la mayor parte de sus empleados están laborando por este tipo de contrato, la mayor parte son mujeres representando el 55% mientras que los hombres solo el 45% del total.

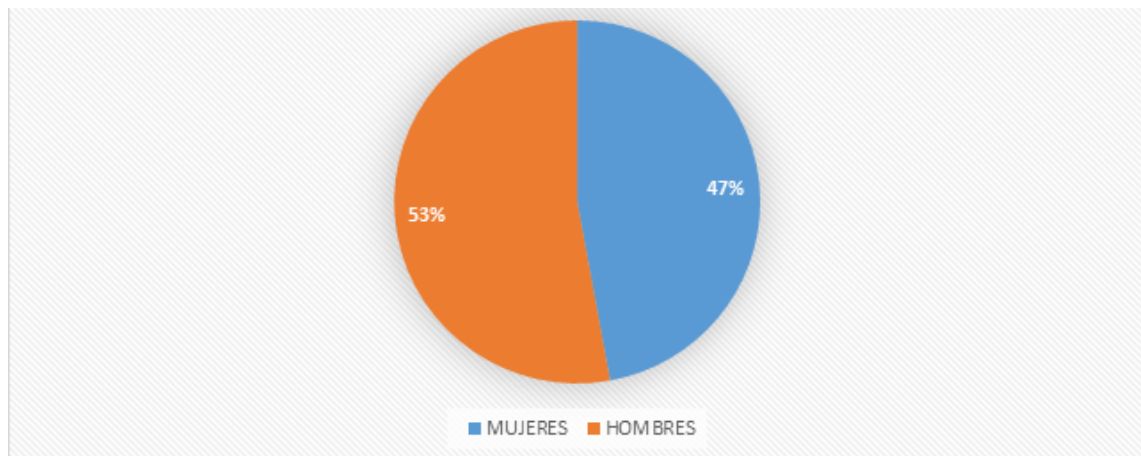
## Nómina de Pasca:

Tabla 13 Distribución de género en la Alcaldía de Pasca

CONCEPTO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
CANTIDAD	41	46	87
PORCENTAJE	47%	53%	100%

Fuente: Alcaldía de Pasca

Gráfica 7 Distribución de género en la Alcaldía de Pasca



Fuente: Alcaldía de Pasca

## Análisis:

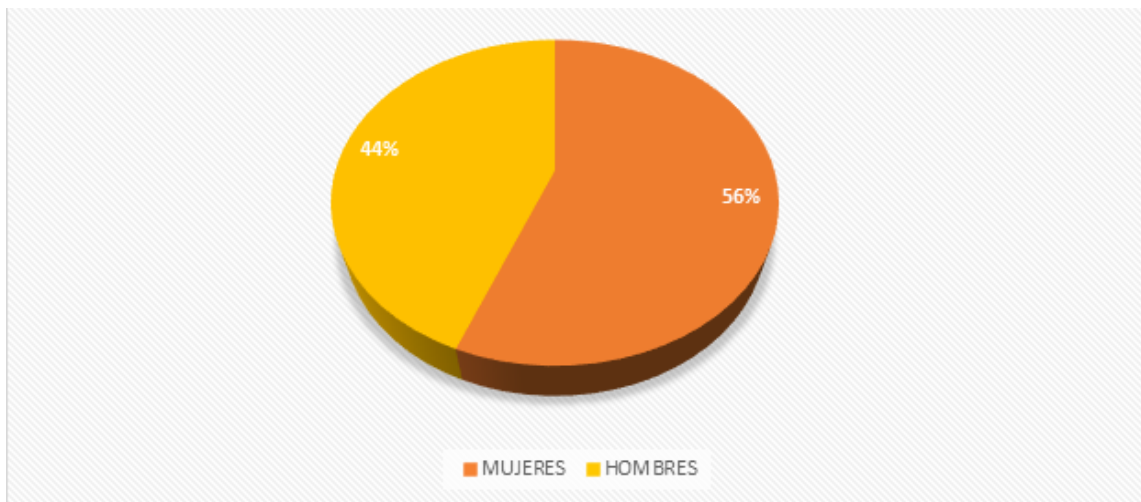
En la alcaldía de Pasca laboran un total de 87 personas, en la cual el 53% son hombres superando la mitad de trabajadores, mientras que la mujer solo ocupa el 47% del total de los empleados.

**Tabla 14 Distribución de género en la Alcaldía de Pasca por contratación laboral**

CONCEPTO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
CANTIDAD	14	11	25
PORCENTAJE	56%	44%	100%

**Fuente: Alcaldía de Pasca**

**Gráfica 8 Distribución de género en la Alcaldía de Pasca por contratación laboral**



**Fuente: Alcaldía de Pasca**

**Análisis:**

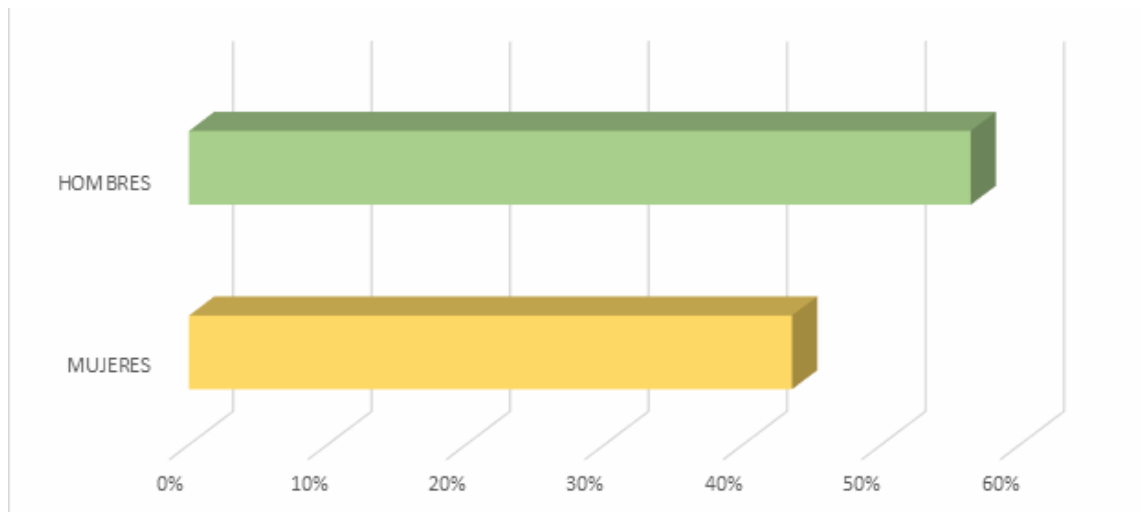
Tan solo 25 empleados de lo que trabajan en la alcaldía hacen parte de la contratación laboral, en este caso la mujer supera a la cantidad de hombres que laboran con este contrato con un 56% y los hombres representan el 44%

**Tabla 15 Distribución de género en la Alcaldía de Pasca por contratación de Servicios**

CONCEPTO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
CANTIDAD	27	35	62
PORCENTAJE	44%	56%	100%

Fuente: Alcaldía de Pasca

**Gráfica 9 Distribución de género en la Alcaldía de Pasca por contratación de Servicios**



Fuente: Alcaldía de Pasca

**Análisis:**

El contrato por prestación de servicios es el que más se usa en la Alcaldía de Pasca, los hombres son los que más contratan por esta modalidad representado el 56% y el 44% son mujeres.



## 9.2 ANÁLISIS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

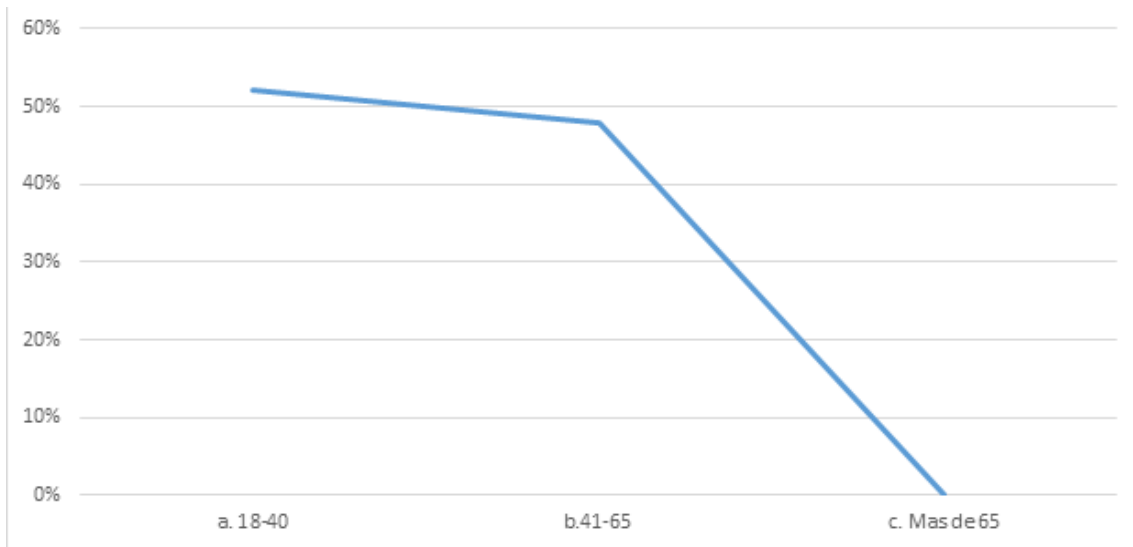
Tabulación de las encuestas.

Tabla 16 Qué edad tiene entre los siguientes rangos.

Pregunta	Porcentaje	Totales
<b>1. Qué edad tiene entre los siguientes rangos.</b>		
a. 18-40	52%	37
b.41-65	48%	34
c. Más de 65	0%	0
Total	100%	71

Fuente: Propia

Gráfica 10. Pregunta 1. Qué edad tiene entre los siguientes rangos.



Fuente: Propia

### Análisis:

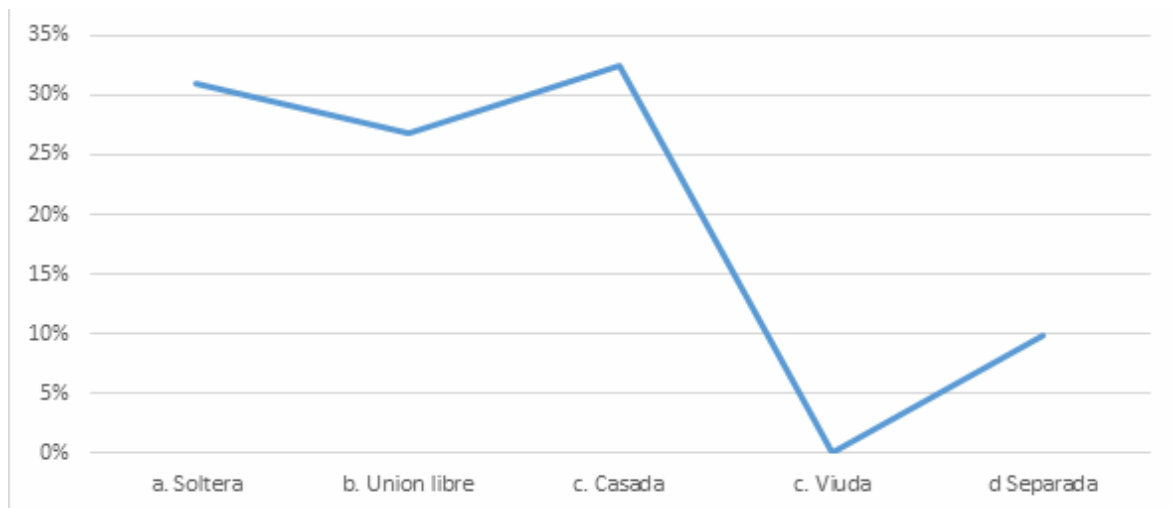
La mayor parte de las mujeres trabajadoras en las alcaldías tiene una edad promedio entre 18-40 años con un 52%, siguiéndole el rango de edad de 41-65 años con un 48% lo que evidencia que no existe un desequilibrio muy amplio entre las edades de las mujeres.

**Tabla 17 . Estado civil.**

Pregunta	Porcentaje	Totales
<b>2. Estado civil</b>		
a. Soltera	31%	22
b. Unión libre	27%	19
c. Casada	32%	23
c. Viuda	0	0
d Separada	10%	7
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>71</b>

Fuente: Propia.

**Gráfica 11. Pregunta 2. Estado civil.**



Fuente: Propia

### Análisis:

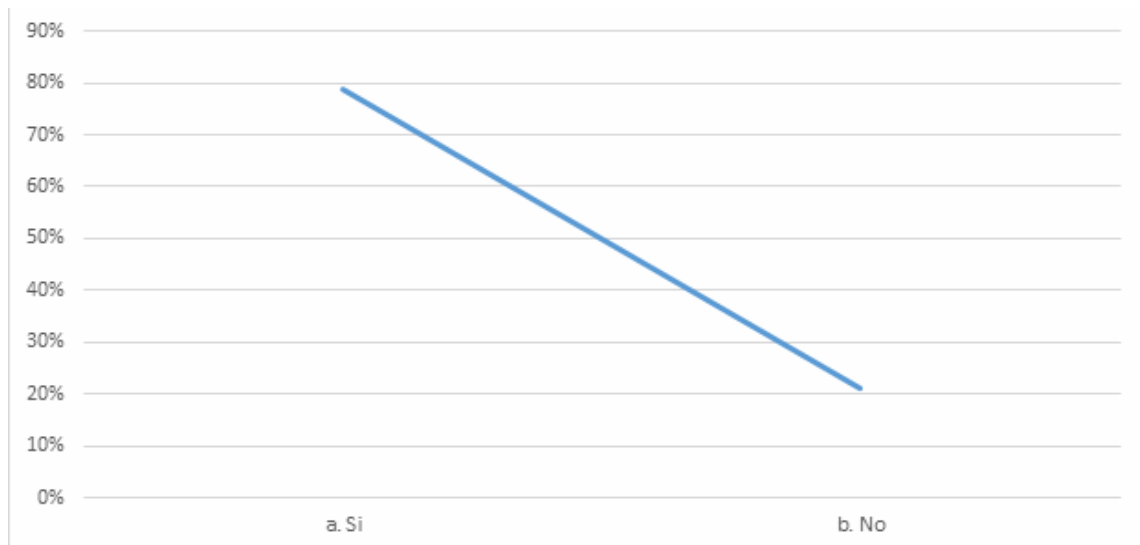
De las mujeres encuestadas la mayoría son casadas representando un 32%, posteriormente las mujeres solteras toman el segundo lugar con el 31% , luego en tercer lugar las mujeres en unión libre con un 27% y mujeres separadas solo representan el 10%, lo que quiere decir es que la mayoría tienen una pareja de hecho.

**Tabla 18 ¿Tiene hijos?**

Pregunta	Porcentaje	Totales
<b>3. ¿Tiene hijos?</b>		
a. Si	79%	56
b. No	21%	15
Total	100%	71

Fuente: Propia

**Gráfica 12. Pregunta 3. ¿Tiene hijos?**



Fuente: Propia

### Análisis:

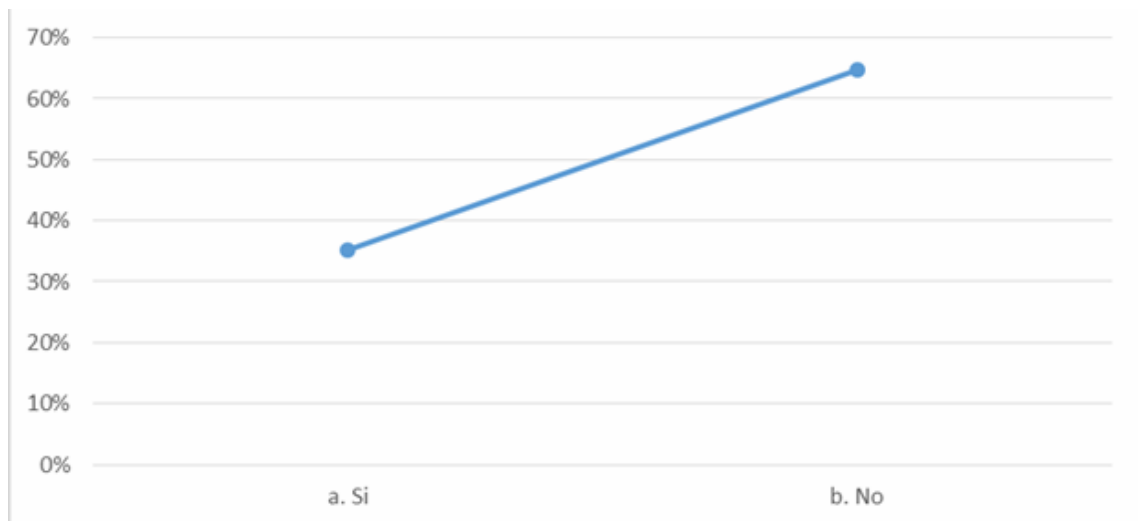
Las mujeres trabajadoras de las alcaldías, en su gran mayoría ocupando un 79% tienen hijos, lo que demuestra que esta condición no es un impedimento para la mujer realizar actividades laborales; con un 21% las mujeres aseguran no tener hijos, lo cual es una parte pequeña del estudio realizado.

**Tabla 19 ¿Es cabeza de familia?**

Pregunta	Porcentaje	Totales
<b>4. ¿Es cabeza de familia?</b>		
a. Si	35%	25
b. No	65%	46
Total	100%	71

Fuente Propia.

**Gráfica 13. Pregunta 4. ¿Es cabeza de familia?**



Fuente propia

**Análisis:**

En su gran mayoría las mujeres afirman que no son madres cabeza de familia con un 65% lo cual podría ser una contestación a que la mayoría tienen una pareja estable, por otro lado con un porcentaje de 35% las mujeres afirman que si son cabeza de familia

**Tabla 20 ¿Qué nivel de estudios tiene?**

Pregunta	Porcentaje	Totales
<b>5. ¿Qué nivel de estudios tiene?</b>		
a. Primaria terminada	1%	1
b. Bachillerato terminado	3%	2
c. Técnico o Tecnólogo	46%	33
c. Universitario	49%	35
Total	100%	71

Fuente: Propia.

**Gráfica 14. Pregunta 5. ¿Qué nivel de estudios tiene?**



Fuente: Propia

**Análisis:**

Como resultado a esta pregunta la mayoría de las mujeres tiene estudios superiores, lo

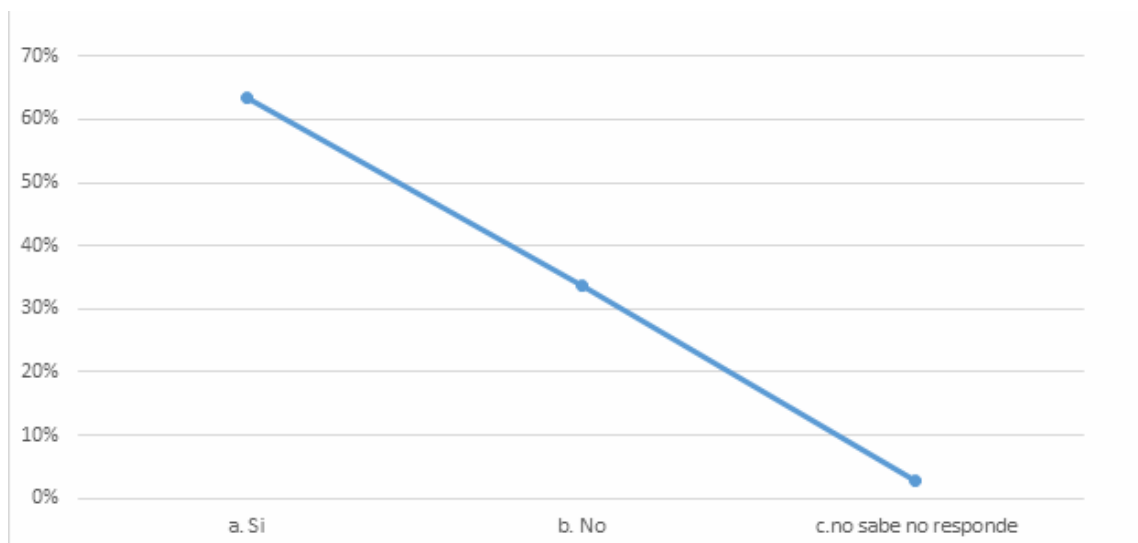
que quiere decir que las mujeres de hoy en día está siendo cada vez más capacitadas, con un 49% las mujeres tiene el rango universitario y el 46% tiene carreras intermedias

**Tabla 21 ¿Considera que existe desigualdad de género?**

Pregunta	Porcentaje	Totales
<b>6. ¿Considera qué existe desigualdad de género?</b>		
a. Si	63%	45
b. No	34%	24
c.no sabe no responde	3%	2
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>71</b>

Fuente: Propia

**Gráfica 15. Pregunta 6. ¿Considera que existe desigualdad de género?**



Fuente: Propia

**Análisis:**

Aun en el 2017 la mujer trabajadora cree que existe desigualdad, de las mujeres encuestadas más de la mitad con un 63% cree que existe desigualdad de género, aun así se puede decir que el pensamiento puede ir bajando cada vez más con el tiempo ya

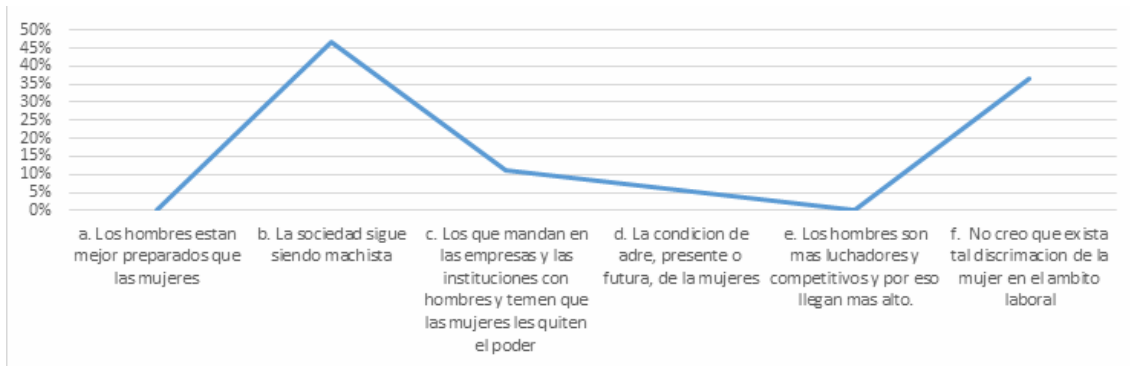
que un porcentaje intermedio cree o afirma que no existe tal afirmación de desigualdad hoy en día.

**Tabla 22 Las estadísticas dicen que la mujer muchas veces es discriminada en el ámbito laboral o profesional. señale la que para usted es la principal razón para que esto ocurra.**

Pregunta	Porcentaje	Totales
<b>7. Las estadísticas dicen que la mujer muchas veces es discriminada en el ámbito laboral o profesional. señale la que para usted es la principal razón para que esto ocurra</b>		
a. Los hombres están mejor preparados que las mujeres	0%	0
b. La sociedad sigue siendo machista	46%	33
c. Los que mandan en las empresas y las instituciones son hombres y temen que las mujeres les quiten el poder	11%	8
d. La condición de madre, presente o futura, de la mujeres	6%	4
e. Los hombres son más luchadores y competitivos y por eso llegan más alto.	0%	0
f. No creo que exista tal discriminación de la mujer en el ámbito laboral	37%	26
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>71</b>

Fuente: Propia

**Gráfica 16. Pregunta 7. Las estadísticas dicen que la mujer muchas veces es discriminada en el ámbito laboral o profesional. señale la que para usted es la principal razón para que esto ocurra.**



**Fuente: Propia**

**Análisis:**

A las mujeres a quienes se les presento el estudio considera que la mayor consecuencia de la discriminación laboral es porque la sociedad sigue siendo machista, es decir que este problema cultural podría seguir afectando a la mujer haciéndola sentir apartada o incapaz de realizar sus actividades laborales, dentro de lo encuestado el 46% considera que es por este fenómeno del machismo, mientras el 37% de mujeres cree que no existe discriminación laboral lo que cual es positivo porque comprueba que el cambio se está generando y cada vez la inclusión del género es más amplio y normal para la sociedad.

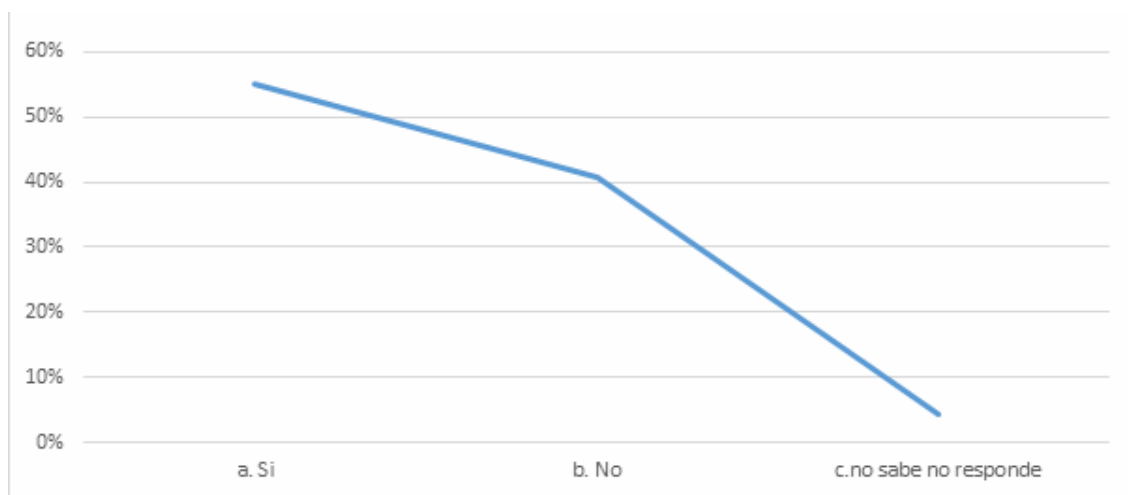


**Tabla 23 ¿Cree que la mujer tiene las mismas facilidades para encontrar un trabajo de directivo que los hombres?**

Pregunta	Porcentaje	Totales
<b>8. ¿Cree que la mujer tienen las mismas facilidades para encontrar un trabajo de directivo/a que los hombres?</b>		
a. Si	55%	39
b. No	41%	29
c.no sabe no responde	4%	3
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>71</b>

Fuente: Propia

**Gráfica 17. Pregunta 8. ¿Cree que la mujer tiene las mismas facilidades para encontrar un trabajo de directivo que los hombres?**



Fuente: Propia

**Análisis:**

Más de la mitad de las mujeres considera que el género femenino cuenta con las mismas capacidades y facilidades que los hombres para lograr ocupar cargos directivos, de las mujeres encuestadas el 55% lo considera así, aunque por otro lado el 41% no cree que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres para ocupar estos cargos

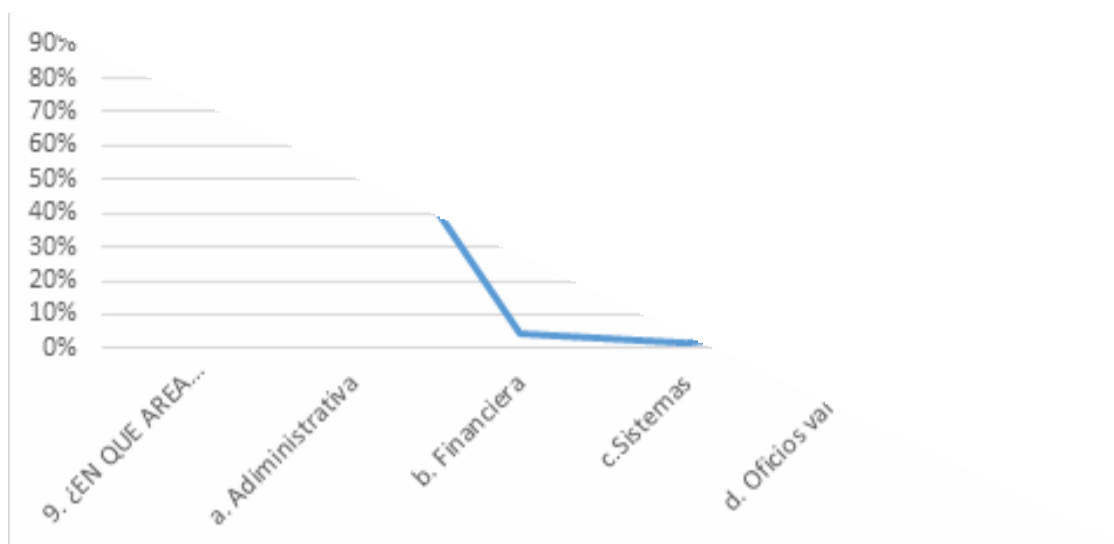
de importancia en las entidades.

**Tabla 24 . ¿En qué área laboral se desempeña actualmente?**

Pregunta	Porcentaje	Totales
<b>9. ¿En qué área laboral se desempeña actualmente?</b>		
<b>a. Administrativa</b>	<b>77%</b>	<b>55</b>
<b>b. Financiera</b>	<b>4%</b>	<b>3</b>
<b>c. Sistemas</b>	<b>1%</b>	<b>1</b>
<b>d. Oficios varios</b>	<b>7%</b>	<b>5</b>
<b>d. Otra</b>	<b>10%</b>	<b>7</b>
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>71</b>

Fuente: Propia

**Gráfica 18. Pregunta 9. ¿En qué área laboral se desempeña actualmente?**



Fuente: Propia

**Análisis:**

El cargo que las mujeres ocupan con más frecuencia en las alcaldías de la provincia del Sumapaz, es en el área administrativa con un porcentaje del 77%, seguidamente el cargo más común es el de oficios varios, luego el área financiera y por último el área de

sistemas.

**Tabla 25 . Considera que en comparación con los hombres, las mujeres obtienen.**

Pregunta	Porcentaje	Totales
<b>10. Considera usted que en comparación con los hombres, las mujeres obtienen:</b>		
<b>a. Menos oportunidades de trabajo</b>	<b>32%</b>	<b>23</b>
<b>b. Las mismas oportunidades de trabajo</b>	<b>56%</b>	<b>40</b>
<b>c. Más oportunidades de trabajo</b>	<b>11%</b>	<b>8</b>
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>71</b>

Fuente: Propia

**Gráfica 19. Pregunta 10. Considera que en comparación con los hombres, las mujeres obtienen.**



Fuente: Propia

**Análisis:**

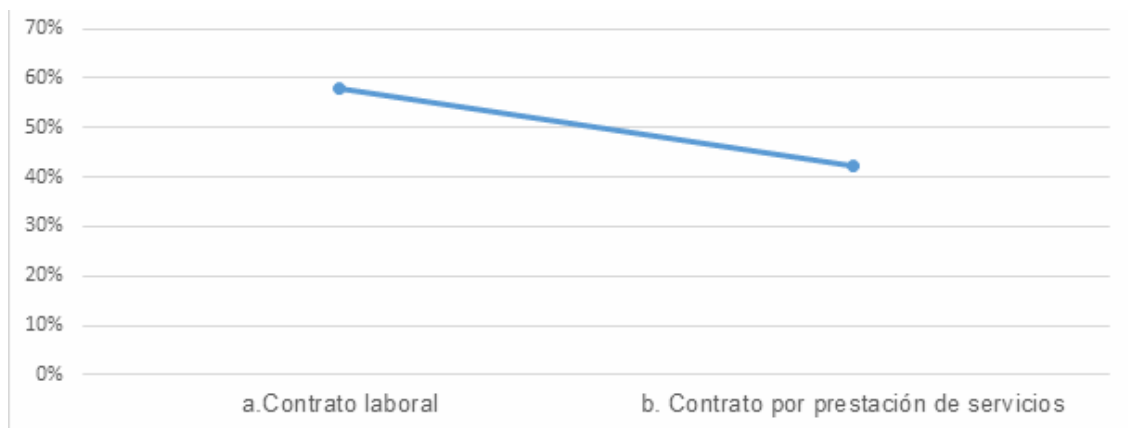
De las 71 personas encuestadas, en su mayoría con un total de 56% las mujeres opinan que en comparación con los hombres las mujeres obtienen las mismas oportunidades de trabajos, aun así un 32% de mujeres aun sienten que tiene menos oportunidades de trabajo, y sólo un 11% considera que tienen más oportunidades de trabajo.

**Tabla 26 ¿Qué tipo de contrato tiene actualmente?**

Pregunta	Porcentaje	Totales
11. ¿Qué tipo de contrato tiene actualmente?		
a. Contrato laboral	58%	41
b. Contrato por prestación de servicios	42%	30
Total	100%	71

Fuente: Propia

**Gráfica 20. Pregunta 11. ¿Qué tipo de contrato tiene actualmente?**



Fuente: Propia.

**Análisis:**

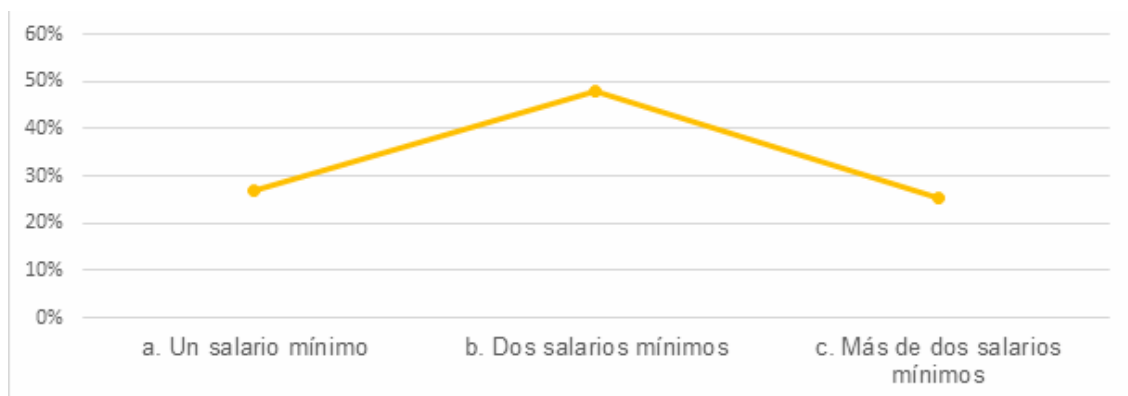
Un 58% de las mujeres encuestadas cuenta con contrato laboral, y un 42% tiene contrato por prestación de servicios, se puede decir que hay un buen porcentaje de mujeres trabajando en planta en las alcaldías del Sumapaz.

**Tabla 27 Identifique entre los siguientes rangos su salario mensual.**

Pregunta	Porcentaje	Totales
<b>12. Identifique entre los siguientes rangos su salario mensual:</b>		
<b>a. Un salario mínimo</b>	<b>27%</b>	<b>19</b>
<b>b. Dos salarios mínimos</b>	<b>48%</b>	<b>34</b>
<b>c. Más de dos salarios mínimos</b>	<b>25%</b>	<b>18</b>
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>71</b>

**Fuente: Propia**

**Gráfica 21. Pregunta 12. Identifique entre los siguientes rangos su salario mensual.**



**Fuente: Propia**

**Análisis:**

El mayor rango lo tienen las mujeres que ganan dos salarios mínimos con un 48% mientras que un salario mínimo y más de dos salarios mínimos tienen rangos cercanos con un 25% y 27%, lo que deja ver los distintos rangos salariales.

**Tabla 28 . ¿Considera que su remuneración es justa y equitativa?**

Pregunta	Porcentaje	Totales
<b>13. ¿Considera que su remuneración es justa y equitativa?</b>		
a. Si	35%	25
b. No	65%	46
Total	100%	71

Fuente: Propia.

**Gráfica 22. Pregunta 3. ¿Considera que su remuneración es justa y equitativa?**



Fuente: Propia

**Análisis:**

EL 35% de las mujeres está conforme con su remuneración salarial, y el 65% de las mujeres no está de acuerdo con su remuneración, esto lo podemos relacionar con la pregunta anterior ya que los rangos salariales están muy dispersos ya que en su mayoría las mujeres que ganan más dinero son muy pocas puesto que de 71 mujeres 18 tienen más rango salarial que el promedio.

**Tabla 29 ¿Ha sufrido alguna vez desigualdad en su trabajo?**

Pregunta	Porcentaje	Totales
<b>14. ¿Ha sufrido alguna vez desigualdad en su trabajo?</b>		
a. Si	28%	20
b. No	72%	51
Total	100%	71

Fuente: Propia

**Gráfica 23. Pregunta 14. ¿Ha sufrido alguna vez desigualdad en su trabajo?**



Fuente: Propia.

**Análisis:**

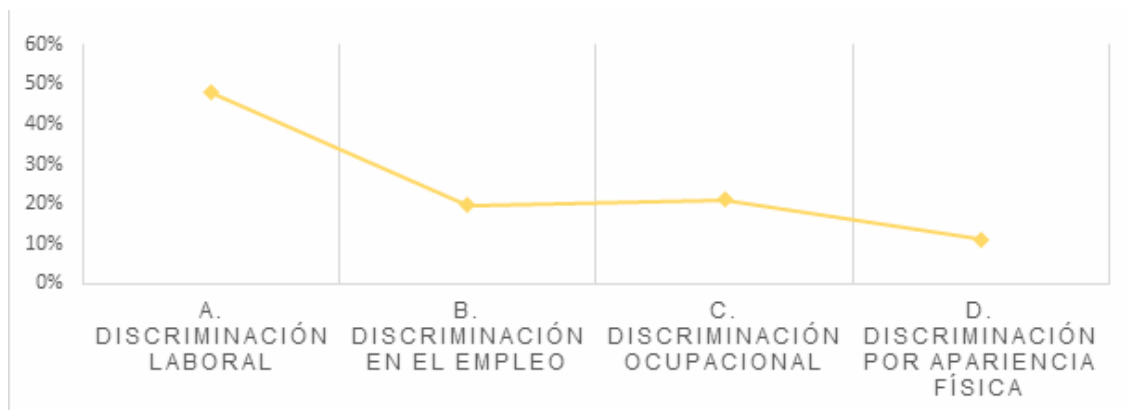
En su mayoría con un 72% las mujeres opinan que no han sufrido desigualdad de género en sus trabajos con un 28% sí ha sufrido desigualdad de género, un aspecto positivo ya que es lo que se quiere lograr en las sociedades que la desigualdad de género sea un cambio en cualquier lugar de trabajo y en las alcaldías del Sumapaz se evidencia que hay un ambiente de trabajo positivo para muchas mujeres, se espera que ese 28% desaparezca.

**Tabla 30 ¿Cuál cree usted que es el tipo de discriminación laboral más frecuente?**

Pregunta	Porcentaje	Totales
<b>15. ¿Cuál cree usted que es el tipo de discriminación laboral más frecuente?</b>		
a. Discriminación laboral	48%	34
b. Discriminación en el empleo	20%	14
c. Discriminación ocupacional	21%	15
d. Discriminación por apariencia física	11%	8
Total	100%	71

Fuente: Propia.

**Gráfica 24. Pregunta 15. ¿Cuál cree usted que es el tipo de discriminación laboral más frecuente?**



Fuente: Propia.

**Análisis:**

Son diferentes los aspectos en los que la discriminación laboral se puede hallar, entre los aspectos nombrados la discriminación que más se vive es la discriminación laboral con un 48%, la discriminación en el empleo un 20%, discriminación ocupacional un 21% y discriminación por apariencia física un 11%, podemos observar que el tema salarial es un aspecto que se resalta más que otros tipos de discriminación para las mujeres.



**Tabla 31 ¿Qué tan de acuerdo está usted en que "la mujer no tiene la capacidad suficiente para dirigir o tener cargos de importancia jerárquica en espacios laborales?"**

Pregunta	Porcentaje	Totales
<b>16. ¿Qué tan de acuerdo está usted en que "la mujer no tiene la capacidad suficiente para dirigir o tener cargos de importancia jerárquica en espacios laborales"?</b>		
a. De acuerdo	6%	4
b. Algo de acuerdo	1%	1
c. Algo en desacuerdo	1%	1
d. En desacuerdo	92%	65
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>71</b>

Fuente: Propia.

**Gráfica 25. Pregunta 16. ¿Qué tan de acuerdo está usted en que "la mujer no tiene la capacidad suficiente para dirigir o tener cargos de importancia jerárquica en espacios laborales?"**



Fuente: Propia.

**Análisis:**

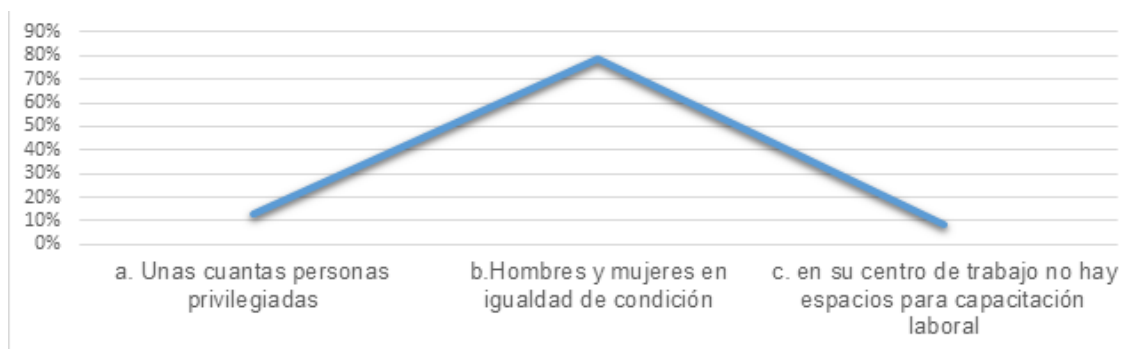
Positivamente con un 92% las mujeres están en desacuerdo en que las mujeres no están en capacidad suficiente para dirigir o tener cargos de importancia en espacios laborales, el 1% está algo en desacuerdo y el 6% de las mujeres está de acuerdo.

**Tabla 32 Las capacitaciones y formación de desarrollo laboral en la entidad en la que actualmente trabaja la reciben.**

Pregunta	Porcentaje	Totales
<b>17. Las capacitaciones y formación de desarrollo laboral en la entidad en la que actualmente trabaja la reciben:</b>		
<b>a. Unas cuantas personas privilegiadas</b>	<b>13%</b>	<b>9</b>
<b>b. Hombres y mujeres en igualdad de condición</b>	<b>79%</b>	<b>56</b>
<b>c. en su centro de trabajo no hay espacios para capacitación laboral</b>	<b>8%</b>	<b>6</b>
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>71</b>

**Fuente: Propia**

**Gráfica 26. Pregunta 17. Las capacitaciones y formación de desarrollo laboral en la entidad en la que actualmente trabaja la reciben.**



**Fuente: Propia.**

**Análisis:**

En cuanto a las capacitaciones y formación laborar en las alcaldías del Sumapaz el 79% de las mujeres opina que obtienen las capacitaciones en igualdad de condición, el 13%

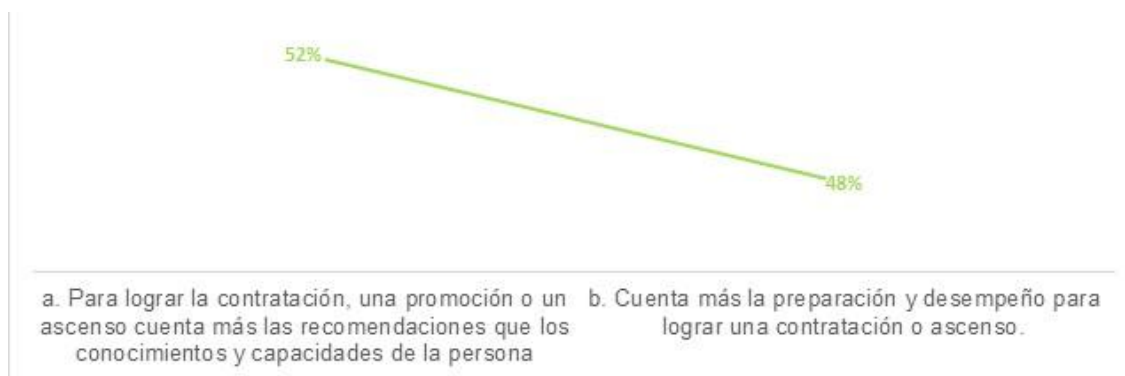
opina que unas cuantas personas privilegiadas las obtienen por otro lado el 8% opinan que no hay espacios para capacitaciones.

**Tabla 33 En cuanto a permanencia, ascenso y condiciones laborales.**

Pregunta	Porcentaje	Totales
<b>18. En cuanto a permanencia y ascenso y condiciones laborales:</b>		
a. Para lograr la contratación, una promoción o un ascenso cuenta más las recomendaciones que los conocimientos y capacidades de la persona	52%	37
b. Cuenta más la preparación y desempeño para lograr una contratación o ascenso.	48%	34
Total	100%	71

Fuente: Propia.

**Gráfica 27. Pregunta 18. En cuanto a permanencia, ascenso y condiciones laborales.**



Fuente: Propia.

**Análisis:**

Se puede evidenciar en ésta pregunta que un 52% de las mujeres opina que para lograr

un ascenso cuenta más las recomendaciones por encima de las capacidades de las personas, lo que demuestra que un gran porcentaje ha sufrido algún tipo de discriminación, y un 48% opina que cuenta más la preparación para lograr una contratación o ascenso.

**Tabla 34 En cuanto a las decisiones y opiniones.**

Pregunta	Porcentaje	Totales
<b>19. En cuanto a las decisiones y opiniones:</b>		
<b>a. Se tienen en cuenta la opinión de las mujeres</b>	<b>3%</b>	<b>2</b>
<b>b. Se tienen en cuenta la opinión de los hombres</b>	<b>11%</b>	<b>8</b>
<b>c. Mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades para ocupar puestos de decisión</b>	<b>86%</b>	<b>61</b>
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>71</b>

**Fuente: Propia**

**Gráfica 28. Pregunta 19. En cuanto a las decisiones y opiniones.**



**Fuente: Propia**

**Análisis:**

Hablando de oportunidades para ocupar puestos de decisiones la mayoría de la población considera que en sus trabajos las mujeres y hombres tiene las mismas condiciones para opinar con un 86%, el 11% afirma que se tiene en cuenta la opinión de

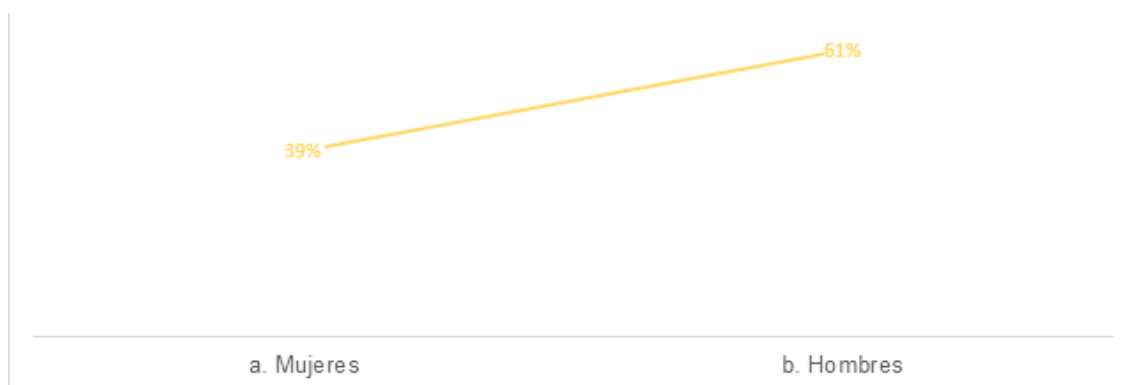
los hombres, también el 3% opina que se tienen cuenta la opinión de las mujeres.

**Tabla 35 . Los jefes de trabajo son en su mayoría.**

Pregunta	Porcentaje	Totales
20. Los jefes de trabajo son en su mayoría		
a. Mujeres	39%	28
b. Hombres	61%	43
Total	100%	71

Fuente: Propia.

**Gráfica 29. Pregunta 20. Los jefes de trabajo son en su mayoría.**



Fuente: Propia.

**Análisis:**

En las alcaldías del Sumapaz los cargos directivos y de mayor cargo son en su mayoría hombres, evidenciando que aún hay desigualdad para cargos de mayor jerarquía con un 62% frente un 39% de cargos directivos para las mujeres.

## **10. ESQUEMA TEMÁTICO: DESARROLLO DE CAPÍTULOS**

**Identificar el aporte que el género femenino brinda con su desempeño laboral dentro de las alcaldías en la Provincia del Sumapaz.**

Durante la investigación se determinó que en las alcaldías en las que se trabajó, Fusagasugá, Silvania y Pasca existe una participación amplia de la mujer en esta organización, en el caso de la alcaldía del municipio de Fusagasugá la mujer tiene una participación total del 50% lo que se identifica que hay equidad laboral de género; Por otro lado la alcaldía de Silvania demuestra que la mujer hace parte del 49% la diferencia de género es muy mínima, por último la alcaldía de Pasca demuestra una participación del 47%.

Aunque existe una igualdad de contratación de género en los casos analizados, la mayor parte de los cargos directivos según la opinión de las mujeres encuestadas son Hombres, aseguran que la mayoría de sus jefes son de este género superando más de la mitad con un 61%, lo que podría demostrar la baja participación en tomas de decisiones del género femenino en estas alcaldías.

**Analizar las necesidades primordiales que no son solucionadas para las mujeres en las alcaldías de la Provincia del Sumapaz.**

El mayor inconformismo que las mujeres tienen en su trabajo es la remuneración ya que en su mayoría consideran que no es justo, por otro lado, la contratación por servicios profesionales es el más común por el que contratan a las mujeres donde queda por cuenta del empleado asumir ciertas obligaciones como la salud y la pensión, así mismo cuentan con beneficios como licencia de maternidad, cesantías y parafiscales.

**Conceptuar la opinión de las mujeres trabajadoras con respecto a la desigualdad laboral que se vive en las empresas.**

Por medio de la encuesta se conoció la opinión de las trabajadoras con respecto a la desigualdad de género, la mayor parte cree que si existe da gracias a que la sociedad sigue siendo machista, aunque su opinión general es que, si existe tal desigualdad, en sus ámbitos laborales creen lo contrario ya que el 72% nunca ha sufrido de discriminación dentro de su área laboral.

Por otro lado, las mujeres se sienten igual de capaces a los hombres siendo que ambos géneros tienen las mismas posibilidades de ocupar cargos de dirección y generar opiniones de gran valor dentro de tu trabajo

### **Enunciar los aspectos que generan la desigualdad entre las mujeres y los hombres laboralmente**

La primera observación que se hizo fue la desigualdad en contrataciones, los hombres la mayor parte son empleados por contratación fija en el cual adquiere más estabilidad laboral y económica, al contrario las mujeres trabajadoras en su mayoría son contratadas por O.P.S en el cual adquieren ciertas obligaciones diferentes, lo que dejaría a la interpretación que las alcaldías no están dispuestas a afrontar ciertos gastos necesarios para cumplir las necesidades de las mujeres.

También se encontró una desigualdad de cargos directivos, las mujeres afirmaron que sus jefes son en su mayoría hombres, sin importar que las mujeres tienen estudios avanzados no logran posicionarse en cargos de alta gerencia, siendo conscientes de que las capacidades entre hombres y mujeres son las mismas, en cuanto a inteligencia, liderazgo, formación académica, entre otros

## **11. IMPACTO SOCIAL, ECONOMICO Y CULTURAL.**

### **11.1 IMPACTO SOCIAL**

Durante el desarrollo de la investigación se generó un impacto donde se tuvo una relación más cercana con la población que queríamos estudiar conociendo no solo la información que reflejan las encuestas si no su opinión extemporánea sobre el tema tratado.

Por otro lado fue evidente que el tema de desigualdad de género forma gran discusión y debate entre las personas donde se puede adquirir información de diferentes puntos de vista de las mujeres trabajadoras de las alcaldías.

Al finalizar la investigación se demostró la falta de compromiso por parte de las alcaldías de establecer ideas para satisfacer sus necesidades como mujeres.

Por otro lado fue un proyecto que genera más investigación y a futuro los demás estudiantes semilleristas podrán usarlo para establecer soluciones a los temas que se encontraron a lo largo del trabajo.

### **11.2 IMPACTO ECONOMICO**

Como estudiantes investigadoras este impacto se reflejó en el presupuesto financiero que se destinó en el transcurso del proyecto, ya que la mayor parte fue financiada por recursos propios, el más relevante fue el transporte para los diferentes municipios que se estudiaron, seguido de los gastos de alimentación y papelería.



### **11.3 IMPACTO CULTURAL**

Las mujeres siendo activas laboralmente en la administración de los municipios estudiados han demostrado el cambio cultural que se ha generado a través de los años respecto a la inclusión femenina de las mujeres en puestos públicos, el impacto que genera esto en la sociedad es muy favorable ya que las personas cada vez piensan más en la igualdad de género.

## 12. CONCLUSIÓN.

La inclusión de la mujer en el campo laboral ha sido un camino largo, hoy en día la mujer demuestra sus capacidades enfrentando problemáticas sociales que siguen afectando la estabilidad emocional de las mujeres, durante la investigación las mujeres aceptan que la desigualdad de género se alimenta gracias al machismo cotidiano que se vive en la sociedad, aun así las mujeres siendo esposas y madres hacen parte del desarrollo regional participando activamente en la administración pública a través de las alcaldías. Aunque dentro de estas organizaciones existe una proporción balanceada de contratación entre hombres y mujeres, existe un desequilibrio en el tipo de contratación, apuntando desfavorablemente a las mujeres trabajadoras.

Dentro de la observación que se pudo llevar a cabo se quería indagar sobre la participación de género en campos laborales, para que haya un verdadero avance y desarrollo sostenible en la sociedad se requiere que haya igualdad total de tal forma que se aprovechen las capacidades de cada persona, los avances en la inclusión ha logrado lo que tantas personas han luchado con tanto fervor que es la equidad de oportunidades como un compromiso social al que tanto como niños y adultos deberían educarse para hacer un mejor lugar en el que no exista la discriminación, hay que entender que todas las personas están en capacidad de crear y afrontar las mismas responsabilidades y no como se está acostumbrado que es dejar la mayor carga a una sola persona para tal caso la mujer que lleva casi que impuesta la obligación de la crianza de los niños así como llevar el sustento en el hogar, todas las actividades deben ser repartidas por igual y no aprovecharse o dejar el trabajo que nadie quiere hacer a la persona que se encuentra con más desventaja.

Es hora de que como tal las decisiones familiares así como en el mercado laboral que también se requiere sea participativa la mujer sean consideradas y escuchadas porque

ellas también pueden aportar gran cantidad de herramientas que contribuyan al avance y desarrollo común.

Las mujeres están en el deber de conocer sus derechos y hacerlos efectivos pues actualmente son varias las políticas públicas que fomentan su desarrollo pero muchas veces estas no son puestas en marcha o son muy pocos los resultados que se pueden evidenciar pues el cambio social no es muy visible lo que dejar ver el poco interés en fomentar el cambio en las estructuras sociales.

Hay que destacar que la mujer está capacitada académicamente con altos niveles de estudios, siendo este un pilar importante de la participación que tienen las mujeres en las alcaldías.

Dentro del análisis de la investigación se demostró que la mujer está inconforme salarialmente, puesto que no considera un equilibrio entre las actividades que realiza en su trabajo con el beneficio monetario que recibe.

Es importante destacar que las mujeres se sienten capaces de tener las mismas facilidades en el campo laboral que los hombres, afirmaron que dentro de su trabajo no sienten ningún tipo de discriminación, aunque un porcentaje mínimo afirmó lo contrario es importante erradicarlo por completo hasta que exista un ambiente sano y armonioso en las alcaldías.

### **13. RECOMENDACIONES**

Como aporte a esta investigación es recomendable para las alcaldías disminuir el inconformismo que tienen las mujeres en temas monetarios.

Apoyar a la inclusión femenina con mejores condiciones de trabajo, dándole beneficios que estén a la par con sus necesidades.

Lograr que la mujer haga parte de las grandes mesas de decisiones para así aumentar su participación en el desarrollo de las alcaldías aportando al progreso municipal y social.

Luchar por la estabilidad laboral de las mujeres proporcionando contratos a largo plazo generando así una motivación oportuna para ampliar la participación femenina de proyectos sociales y administrativos dentro las alcaldías.

## 14. ANEXOS

**UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA**  
**PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA**  
**EVALUACION DE LA PARTICIPACION DE GÉNERO EN LAS ALCALDIAS DE EL**  
**SUMAPÁZ**  
**ENCUESTA DE GÉNERO.**

**Marque con una X la respuesta que considere correcta.**

**1. Qué edad tiene entre los siguientes rangos:**

- 18-40
- 41-65
- Más de 65

**2. Estado civil:**

- Soltera
- Unión libre
- Casada
- Viuda
- Separada

**3. ¿Tiene hijos?**

- Si
- No

**4. ¿Es Cabeza de Familia?**

- Si
- No

**5. Qué nivel de estudios tiene:**

- Primaria terminada
- Bachillerato terminado
- Técnico o Tecnólogo
- Universitario

**6. Considera que existe desigualdad de Género:**

- Si
- No
- No sabe no responde

**7. Las estadísticas dicen que la mujer muchas veces es discriminada en el ámbito laboral o profesional. Señale la que para usted es la principal razón para que esto ocurra.**

- Los hombres están mejor preparados que las mujeres
- La sociedad sigue siendo machista

- Los que mandan en las empresas y las instituciones son hombres y temen que las mujeres les quiten el poder

- La condición de madre, presente o futura, de la mujer

- Los hombres son más luchadores y competitivos y por eso llegan más alto

- No creo que exista tal discriminación de la mujer en el ámbito laboral

**8. ¿Cree que las mujeres tienen las mismas facilidades para encontrar un trabajo de directivo/a que los hombres?**

- Si

- No

- No sabe no responde

**9. ¿En qué área laboral se desempeña actualmente?**

- Administrativa

- Financiera

- Sistemas

- Oficios Varios.

**10. Considera usted que en comparación con los hombres, las mujeres obtienen:**

- Menos oportunidades de trabajo

- Las mismas oportunidades de trabajo

- Más oportunidades de trabajo

**11. ¿Qué tipo de contrato tiene actualmente?**

- Contrato laboral

- Contrato por prestación de servicios

**12. Identifique entre los siguientes rangos su salario mensual:**

- Un salario mínimo

- Dos salarios mínimos

- Más de dos salarios mínimos

**13. Considera que su remuneración laboral es justa y equitativa:**

- Si

- No

**14. ¿Ha sufrido alguna vez desigualdad de género en su trabajo?**

- Si

- No

**15. ¿Cuál cree usted que es el tipo de discriminación laboral más frecuente?**

- Discriminación salarial

- Discriminación en el empleo

- Discriminación ocupacional

- Discriminación por apariencia física

**16. ¿Qué tan de acuerdo está usted en que “La mujer no tiene la capacidad suficiente para dirigir o tener cargos de importancia jerárquica en espacios laborales”?**

- De acuerdo
- Algo de acuerdo
- Algo en desacuerdo
- En desacuerdo

**17. Las capacitaciones y formación de desarrollo laboral en la entidad en la que actualmente trabaja la reciben?**

- Unas cuantas personas privilegiadas
- Hombres y mujeres en igualdad de condición.
- En su centro de trabajo no hay espacios para capacitación laboral

**18. En cuanto a permanencia y ascenso y condiciones laborales:**

- Para lograr la contratación, una promoción o un ascenso cuenta más las

recomendaciones que los conocimientos y capacidades de la persona

- Cuenta más la preparación y desempeño para lograr una contratación o ascenso.

**19. En cuanto a las decisiones y opiniones:**

- Se tienen en cuenta la opinión de las mujeres
- Se tienen en cuenta la opinión de los hombres
- Mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades para ocupar puestos de decisión.

**20. Los jefes de su trabajo son en su mayoría**

- Mujeres
- Hombres.

## 15. BIBLIOGRAFÍA

- Alcaldía de Fusagasuga. (01 de 10 de 2017). Obtenido de Alcaldía de Fusagasuga:  
<http://www.fusagasuga-cundinamarca.gov.co/NuestraAlcaldia/Paginas/Mision-y-Vision.aspx>
- Alcaldía de Pasca. (15 de julio de 2016). Obtenido de Alcaldía de Pasca:  
[http://www.pasca-cundinamarca.gov.co/quienes\\_somos.shtml](http://www.pasca-cundinamarca.gov.co/quienes_somos.shtml)
- Alcaldía de silvania. (05 de octubre de 2015). Obtenido de Alcaldía de Silvania:  
[http://www.silvania-cundinamarca.gov.co/quienes\\_somos.shtml](http://www.silvania-cundinamarca.gov.co/quienes_somos.shtml)
- Alles, M. A. (2005). *Mujer y el trabajo*. La. Ediciones Granica SA.
- Anderson, J. (s.f.). researchgate. Obtenido de researchgate:  
[https://www.researchgate.net/profile/Jeanine\\_Anderson/publication/267552210\\_Intereses\\_o\\_justicia\\_Adonde\\_va\\_la\\_discusion\\_sobre\\_la\\_mujer\\_y\\_el\\_desarrollo/links/5762bec608ae2a00c8bb037c/Intereses-o-justicia-Adonde-va-la-discusion-sobre-la-mujer-y-el-desarroll](https://www.researchgate.net/profile/Jeanine_Anderson/publication/267552210_Intereses_o_justicia_Adonde_va_la_discusion_sobre_la_mujer_y_el_desarrollo/links/5762bec608ae2a00c8bb037c/Intereses-o-justicia-Adonde-va-la-discusion-sobre-la-mujer-y-el-desarroll)
- Antonio Faundez, E. M. (2006). *Desarrollo de la educación y educación para el desarrollo integral: contribuciones desde la pedagogía del texto*. Universidad de Medellín.
- Arriagada, I. &. (2012). *Las clases medias en América Latina: algunas conjeturas desde la perspectiva de género*. . *Pensamiento iberoamericano*, 10, 221-244.
- Avolio, B. E. (2017). *Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur*. . *Revista CEPAL*.
- Buvinic, M. (1998). *Mujeres en la pobreza: un problema global*. Inter-American Development Bank.
- Candia, J. M. (1993). *Tendencias recientes de la participación laboral femenina en América Latina*. *Problemas del Desarrollo*. *Revista Latinoamericana de Economía*, 24(93).
- colombia, c. p. (1991). *constitucion politica de colombia*. Obtenido de constitucion



politica de colombia: <http://www.constitucioncolombia.com/titulo-2/capitulo-2/articulo-53>

Cristina, B. R., & Alejandra., V. B. (2014). Políticas públicas para la igualdad de género, un aporte para la autonomía de las mujeres. En B. R. Alejandra, Políticas públicas para la igualdad de género, un aporte para la autonomía de las mujeres (pág. 130). CEPAL.

DANE. (26 de 06 de 2006). Obtenido de DANE: <http://www.dane.gov.co/>

Derechos de las mujeres. (febrero de 2013). Obtenido de derechos de las mujeres: <http://www.vicepresidencia.gov.co/Programas/Documents/derechos-de-las-mujeres.pdf>

figueria, S. (2004).

Figuroa, S. (2004). UDLAP BIBLIOTECAS. Obtenido de UDLAP BIBLIOTECAS: [http://catarina.udlap.mx/u\\_dl\\_a/tales/documentos/lri/figuroa\\_s\\_ja/capitulo\\_1.html#](http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lri/figuroa_s_ja/capitulo_1.html#)

García-Mina, A. (2003). Violencia y género. Univ Pontifica Comillas.

Gasparini, L. &. (2015). La participación laboral femenina en América Latina: avances, retrocesos y desafíos. . Documentos de Trabajo del CEDLAS.

González, E. (2007). Acoso sexual. Argentina: Lexis Nexis.

Historico equidad mujer. (3 de noviembre de 2003). Obtenido de historico equidad mujer: <http://historico.equidadmujer.gov.co/Normativa/LeyesFavorables/Nacionales/ley82-3nov1993.pdf>

Historico equidad mujer. (23 de enero de 2006). Obtenido de Historico equidad mujer: <http://historico.equidadmujer.gov.co/Normativa/LeyesFavorables/Nacionales/Ley1009-23ene2006-OAG.pdf>

Historico equidad mujer. (30 de junio de 2011). Obtenido de Historico equidad mujer: <http://historico.equidadmujer.gov.co/Normativa/LeyesFavorables/Nacionales/ley1468-30jun2011.pdf>

- <http://www.todacolombia.com>. (s.f.). Obtenido de <http://www.todacolombia.com/departamentos-de-colombia/cundinamarca.html>.
- instituto colombiano del . (s.f.).
- iro org. (1950). Obtenido de iro org:  
<http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1501/CODIGO%20SUSTANTIVO%20DEL%20TRABAJO%20concordado.pdf>
- Jávega, C. C. (2001). Discriminación y orientación sexual del trabajador. Editorial Lex Nova.
- Jelin, E. (1978). La mujer y el mercado de trabajo urbano (Vol. 1). Centro de estudios de estado y sociedad.
- María Josefa Ridaura Martínez, M. J. (2004). Discriminación versus diferenciación: (especial referencia a la problemática de la mujer). Tirant lo Blanch.
- Mateos, R., Iturrioz, J., & Gimeno, R. (2009). La participación financiera y el papel de la mujer en la toma de decisiones de las sociedades cooperativas: los consejos de administracion. Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa, 81 .
- María Piedad López Vergara, G. G.-B. (2011). Factores que influyen en la participación de la mujer en cargos directivos y órganos de gobierno de la empresa familiar colombiana. revista javeriana, 42.
- Morales, F. (5 de Agosto de 2010). Bligoo. Obtenido de Conozca 3 tipos de investigación: Descriptiva, Exploratoria y Explicativa.: [http://manuelgross.bligoo.com/conozca-3-tipos-de-investigacion-descriptiva-exploratoria-y-explicativa#.V\\_np-eXhDIU](http://manuelgross.bligoo.com/conozca-3-tipos-de-investigacion-descriptiva-exploratoria-y-explicativa#.V_np-eXhDIU).
- nacion., P. g. (junio de 2016). bdigital. Obtenido de bdigital:  
<http://www.bdigital.unal.edu.co/54030/1/9789584404008.pdf>
- Panorama actual de la región del Sumapaz. (Febrero de 2002). Obtenido de [http://historico.derechoshumanos.gov.co/Observatorio/Publicaciones/documents/2010/Estu\\_Regionales/04\\_03\\_regiones/sumapaz/sumapaz.pdf](http://historico.derechoshumanos.gov.co/Observatorio/Publicaciones/documents/2010/Estu_Regionales/04_03_regiones/sumapaz/sumapaz.pdf)
- Parsons, W. (2013). Políticas públicas: Una introducción a la teoría y la práctica del análisis de políticas públicas. México: FLACSO .

- Pasca, A. d. (20 de Septiembre de 2017). Alcaldía de Pasca. Obtenido de [http://www.pasca-cundinamarca.gov.co/informacion\\_general.shtml](http://www.pasca-cundinamarca.gov.co/informacion_general.shtml)
- Riz, L. D. (1975). El problema de la condición femenina en América Latina: la participación de la mujer en los mercados de trabajo. El caso de México.
- Rodríguez, M. V. (2001). Violencia contra las mujeres y políticas públicas: tendiendo un puente entre la teoría y la práctica. Centro Municipal de la Mujer de Vicente López.
- Rojas, L. (2007). Hablar y aprender. aguiar.
- secretaria del senado. (16 de junio de 2011). Obtenido de secretaria del senado: [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1450\\_2011.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1450_2011.html)
- Silvania, A. d. (22 de Septiembre de 2017). Alcaldía de Silvania. Obtenido de [http://www.silvania-cundinamarca.gov.co/informacion\\_general.shtml](http://www.silvania-cundinamarca.gov.co/informacion_general.shtml)
- Sistema unico de infomacion normativa. (17 de agosto de 1932). Obtenido de Sistema unico de informacion normativa: <http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1584147>
- Torns, T. &. (2012). Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación. . Revista de economía crítica, 14, 178-202.
- Uruguay. Dirección Nacional de Derechos Humanos. (2007). Diversidad sexual, identidad y género. Dirección de Derechos Humanos, Área de Difusión.
- wikipedia. (abril de 27 de 2017). Obtenido de wikipeda: <https://es.wikipedia.org/wiki/Cundinamarca>