

**BRECHA SALARIAL SEGÚN GÉNERO EN LA CIUDAD DE PASTO DURANTE
EL PERIODO 2011 – 2017.**

**ANDRÉS DAVID MADROÑERO ORTEGA
LUCIA FERNANDA SANTACRUZ ENRÍQUEZ**

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ECONOMÍA
SAN JUAN DE PASTO
2019**

**BRECHA SALARIAL SEGÚN GÉNERO EN LA CIUDAD DE PASTO DURANTE
EL PERIODO 2011 – 2017.**

INFORME FINAL DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE ECONOMISTA

**ANDRÉS DAVID MADROÑERO ORTEGA
LUCIA FERNANDA SANTACRUZ ENRÍQUEZ**

**Asesor Académico:
EDUARDO VICENTE RUANO ROSERO**

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ECONOMÍA
SAN JUAN DE PASTO
2019**

NOTA DE RESPONSABILIDAD

“Las ideas y conclusiones aportadas en el trabajo son responsabilidad exclusiva
de sus autores”

Artículo 1 del Acuerdo N° 324 de octubre 11 de 1966 emanado por el Honorable
Consejo Directivo de la Universidad de Nariño

Nota de Aceptación:

Los Directores y los Jurados han leído el presente documento, escucharon la sustentación del mismo por su autor y lo encuentran satisfactorio.

Firma del Presidente del Jurado

Firma del Jurado

Firma del Jurado

San Juan de Pasto, noviembre de 2019

RESUMEN

En América Latina y el Caribe, el problema de desigualdad resulta complejo, porque no es lo mismo ser una mujer indígena o afro descendiente, joven, residir en zonas urbanas o rurales, tener o no hijos o estar en la tercera edad. Las desigualdades de género son consecuencia directa de las perspectivas tradicionales sobre el lugar y el papel que deben ocupar las mujeres en la sociedad, basadas en prejuicios o discriminaciones. Pese a la incorporación progresiva de la mujer en el mercado laboral y su importante papel en el, existen diferencias salariales entre hombres y mujeres, este trabajo analiza las diferencias salariales entre hombres y mujeres en la ciudad de Pasto, usando datos de la GEIH con el fin de analizar la brecha salarial en diferentes puntos de la distribución salarial y diferentes grupos de ocupación.

Palabras claves: brecha salarial, discriminación, salario, equidad laboral

ABSTRAC

In Latin America and the Caribbean, the problem of complex resulting inequality, because it is not the same to be an indigenous or Afro-descendant woman, young, living in urban or rural areas, having or not having children or being in the third age. Gender inequalities are a direct consequence of traditional perspectives on the place and role that women should occupy in society, based on prejudices or discrimination. Despite the progressive modification of women in the labor market and their important role in it, there are salary differences between men and women, this work analyzes the wage differences between hobres and women in the city of Pasto, using data from the GEIH with the end of analysis the wage gap in different points of the salary distribution and different occupation groups.

Keywords: wage gap, discrimination, salary, labor equity

CONTENIDO

Página

INTRODUCCIÓN.....	17
1. MARCO GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN.....	21
1.1. Tema.....	21
1.2. Título.....	21
1.3. Diagnóstico del problema	21
1.3.1. Antecedentes	21
1.3.2. Situación actual.....	25
1.4. Formulación del problema	27
1.5. Justificación	28
1.6. Objetivos.....	30
1.6.1. Objetivo general	30
1.6.2. Objetivos específicos	30
1.7. Cobertura del estudio.....	30
1.7.1. Universo de estudio.....	30
1.7.2. Espacial.....	30
1.7.3. Temporal.....	30
1.7.4. Variables.	31
2. MARCO DE REFERENCIA.....	33
2.1. Marco teórico	33
2.2. Marco contextual	38
2.3. Marco legal	42
3. PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO.....	46
3.1. Tipo de estudio.	46
3.2. Población y muestra	46
3.3. Diseño de proceso y métodos	47
3.4. Técnicas de análisis e interpretación de resultados	48

4. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	52
4.1. BRECHAS EN EL MERCADO DE TRABAJO DE PASTO. 2011 - 2017. .	52
4.2. VARIABLES QUE INCIDEN EN LAS BRECHAS SALARIALES EN EL MERCADO DE TRABAJO DE PASTO. 2011 – 2017.....	81
<i>Retornos salariales en San Juan de Pasto por sexo.</i>	81
4.3. PROPUESTAS DE REDUCCIÓN DE LAS BRECHAS SALARIALES EN LA CIUDAD DE PASTO.	92
CONCLUSIONES.....	107
RECOMENDACIONES.....	110
BIBLIOGRAFÍA.....	112
WEB GRAFÍA.....	115
ANEXOS.....	116

LISTA DE GRÁFICAS

Página

Gráfica No. 1. Mapa del departamento de Nariño.....	
35	
Gráfica No. 2. Tasa General de Participación, Ocupación y Desempleo. 2011 – 2017.....	
49	
Gráfica No. 3. Población ocupada según sexo. Porcentaje. 2011 – 2017.....	
49	
Gráfica No. 4. Población ocupada que cuenta con un contrato laboral. 2011 – 2017.....	
51	
Gráfica No. 5. Población ocupada que cuenta con prestaciones (vacaciones con sueldo) 2011 – 2017.....	
54	
Grafica No. 6. Población ocupada que cuenta con prestaciones (prima de navidad) 2011 – 2017.....	
55	
Grafica No. 7. Población ocupada que cuenta con prestaciones (cesantías) 2011 – 2017.....	
55	
Grafica No. 8. Afiliación seguridad social en salud. Brecha. 2011 – 2017.....	56

Grafica No. 9. Salario Mínimo Legal Vigente según género. Promedio. 2011 – 2017.....	62
Gráfica No. 10. Población ocupada total por rangos de edad según sexo. 2011-2017.....	64
Gráfica No. 11. Nivel educativo alcanzado población total ocupada. 2011 – 2017.....	67
Gráfica No. 12. Nivel educativo alcanzado por la población ocupada según sexo. 2011 – 2017.....	68
Gráfica. No. 13. Nivel educativo población ocupada según sexo. 2011 – 2017.....	71
Gráfica. No. 14. Posición ocupacional según género. 2011 – 2017.....	73
Gráfica. No. 15. Índice de brecha de género (BG). Pasto. 2011 – 2017.....	74
Gráfica. No. 16. Representación del Índice de feminización (IF). Pasto. 2011 – 2017.....	79
Gráfica. No. 17. Estimación de ingresos para sexo (hombres y mujeres) por mínimos cuadrados ordinarios (MCO). Pasto. 2011 – 2017.....	81
Gráfica. No. 18. Estimación de ingresos para la población que no cuenta con algún tipo de educación o educación primaria. Pasto. 2011 – 2017.....	82
Gráfica. No. 19. Estimación de ingresos según la edad. Pasto. 2011 – 2017.....	83

Gráfica. No. 20. Estimación de ingresos para educación secundaria y educación superior. Pasto. 2011 – 2017.....

85

LISTA DE TABLAS

Página

Tabla No. 1. Brecha existente en la población ocupada según sexo que cuenta con un contrato laboral. 2011 – 2017.....	53
Tabla No. 2. Análisis de la condición de la mujer frente al mercado de laboral a partir de los diferentes problemas encontrados. Pasto.....	89

LISTA DE ANEXOS

	Página
Formato 01. Entrevista a expertos sobre brechas salariales en la ciudad de Pasto.....	110
Anexo No. 1. Tasa Global de Participación, Ocupación, Desempleo.....	113
Anexo No. 2. Población ocupada según sexo. Porcentaje.....	113
Anexo No. 3. Población ocupada que cuenta con un contrato laboral. Promedio.	113
Anexo No. 4. Población ocupada por rangos de edad según sexo.....	114
Anexo No. 5. Tipo de contratación población ocupada.....	115
Anexo No. 6. Población ocupada que cuenta con prestaciones sociales.....	116
Anexo No. 7. Brecha. Afiliación al régimen de seguridad social en salud.....	117
Anexo No. 8. Régimen de seguridad social en salud en según sexo.....	117
Anexo No. 9. Población ocupada según sexo y rama de actividad.....	118

Anexo No. 10. Población ocupada – Rama de actividad más representativa según sexo.....	121
Anexo No. 11. Posición ocupacional por sexo según posición en el hogar.....	122
Anexo No. 12. Salario Mínimo Legal Vigente (SMLV) según sexo.....	124
Anexo No. 13. Nivel educativo de la población ocupada según sexo.....	125
Anexo No. 14. Concentración de la población ocupada según la edad. Porcentaje.....	127
Anexo No. 15. Ocupados por rangos de edad.....	128
Anexo No. 16. Nivel educativo alcanzado por la población ocupada según género.....	130
Anexo No. 17. Último grado aprobado según rama de actividad por sexo.....	132
Anexo No. 18. Brecha. Población ocupada por nivel educativo.....	146
Anexo No. 19. Posición ocupacional según sexo.....	147

Anexo No. 20. Último nivel educativo aprobado de la población ocupada según sexo.....	150
Anexo No. 21. Índice de brecha de género de la población ocupada.....	151
Anexo No. 22. Índice de feminización. Pasto.....	152
Anexo No. 23. Estimación del modelo por Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO). Brechas salariales. Pasto. 2011.....	154
Anexo No. 24. Estimación del modelo por Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO). Brechas salariales. Pasto. 2012.....	156
Anexo No. 25. Estimación del modelo por Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO). Brechas salariales. Pasto. 2013.....	158
Anexo No. 26. Estimación del modelo por Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO). Brechas salariales. Pasto. 2014.....	160
Anexo No. 27. Estimación del modelo por Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO). Brechas salariales. Pasto. 2015.....	162
Anexo No. 28. Estimación del modelo por Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO). Brechas salariales. Pasto. 2016.....	164

Anexo No. 29. Estimación del modelo por Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO). Brechas salariales. Pasto. 2017.....	166
Anexo No. 30. Promedio coeficiente de la regresión lineal por Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO). Pasto. 2011 – 2017.....	167

INTRODUCCIÓN.

“Todos los hombres deberían ser feministas. Si los hombres se preocuparan por los derechos de las mujeres, el mundo será un mejor lugar. Somos mejores cuando las mujeres están empoderadas: esto conlleva a una mejor sociedad”

John Legend.

La existencia de brechas salariales, generan grandes dificultades para acceder a empleos, donde históricamente se han obtenido mínimas mejorías, por lo cual, el presente documento se realizó teniendo en cuenta los diferentes factores socioeconómicos, dando a conocer que la desigualdad persiste en los mercados laborales tanto mundiales como nacionales. En sociedades con bajos niveles de educación, no se presentan brechas salariales, dedicándose a actividades similares, a diferencia de personas con mayores niveles de educación, donde las actividades dejan de ser generales y se convierten en específicas con un mayor grado de complejidad, haciendo que estas brechas vayan en aumento.

En América Latina y el Caribe, el problema de desigualdad resulta complejo, porque no es lo mismo ser una mujer indígena o afro descendiente, joven, residir en zonas urbanas o rurales, tener o no hijos o estar en la tercera edad. Las desigualdades de género son consecuencia directa de las perspectivas tradicionales sobre el lugar y el papel que deben ocupar las mujeres en la sociedad, basadas en prejuicios o discriminaciones.

Para combatir los diferentes problemas que afectan a las mujeres, es necesario la construcción de sociedades más inclusivas, comprensivas e igualitarias, presentándose políticas públicas hacia el trabajo, fortalecimiento de la inserción y permanencia de las mujeres en el mercado laboral en condiciones de igualdad, donde se incluya la generación de empleos de calidad y la no discriminación en todas sus dimensiones. Un ejemplo evidente, es el trabajo doméstico remunerado,

el cual es una de las actividades laborales donde se registra mayor déficit de trabajo decente¹.

Las brechas salariales entre géneros², varían considerablemente, un ejemplo de ello se presenta en Brasil, donde los hombres ganan un 30% más que las mujeres a pesar de tener la misma edad y el mismo nivel de educación, mientras que, en Bolivia, las diferencias son muy pequeñas, razón por la cual, la diferencia salarial entre géneros se presenta según la edad, explicada por un estudio de cohorte*. El Banco Interamericano de Desarrollo (BID), al realizar una comparación de ingresos promedio, encontró que los hombres ganan 10% más que las mujeres, con igualdad en edades y niveles de educación. La brecha de ingresos llega al 17%.

En este documento, se tuvieron en cuenta individuos con características socioeconómicas similares, como son: el nivel de escolaridad, género, ramas de actividad, posición ocupacional y salario, lo cual implica generar gradualmente condiciones de igualdad, justicia, cohesión e inclusión para la comunidad en general; independientemente de su origen étnico o estrato social, teniendo en cuenta, condiciones particulares y su desarrollo histórico, presentándose pronunciados niveles de exclusión en la mayoría de sus ámbitos, donde el limitado desarrollo económico, las condiciones de pobreza, marginación, falta de una cultura de tolerancia e inclusión, conforman algunas causas estructurales para

¹ CEPAL, FAO, ONU MUJERES, PNUD, OIT. Informe regional. Trabajo decente e igualdad de género: Políticas para mejorar el acceso y la calidad de empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe, Santiago de Chile 2013. Pág. 82.

² En este estudio se enfocará el análisis en las brechas salariales que existen entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo, a partir de la variable, sexo, aunque cabe resaltar que de manera genérica se hable en algunos apartados como un tema de género.

* Un estudio de cohorte es un método de análisis y evaluación de los cambios comportamentales de un grupo de personas con características demográficas comunes durante un periodo de tiempo específico. El estudio de cohorte, definen un grupo de personas con características demográficas similares.

generar prejuicios, estigmas y estereotipos, los cuales se pueden traducir en actitudes y prácticas discriminatorias.

La metodología que se adoptó estuvo supeditada al comportamiento y composición de la evolución salarial según sexo a partir de la información suministrada por la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), para cada tercer trimestre durante el periodo 2011 – 2017.

En esta parte, se tuvo como estrategia la incidencia dentro de las políticas públicas, con el fin de eliminar ciertas diferencias, determinando actores, recursos y estrategias; sensibilizando a la ciudadanía sobre las brechas de género en el trabajo remunerado; ampliando oportunidades para las mujeres pastusas en temas de participación política y economía, pretendiendo un mejoramiento de sus capacidades para acceder a ellas.

En el primer capítulo se realizó una descripción del marco general de la investigación, la cual tiene como tema: *Brechas salariales según género en la ciudad de Pasto*; se tocaron algunos estudios relacionados con el tema para dar paso al análisis de la población, con ayuda de información y características establecidas por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). Del mismo modo, se instauró,

el hecho de que las mujeres en comparación a los hombres perciben en promedio un 18% menos del salario en similares condiciones en América Latina y el Caribe; finalmente, se establecieron unos objetivos, uno general y dos específicos, donde se configuraron las variables que los antecedentes y la teoría han identificado como determinantes de las brechas salariales en relación al género; posteriormente se formularon posibles alternativas que lleven a la disminución de las brechas salariales en la ciudad de Pasto.

En el segundo capítulo, se encuentra el marco de referencia de esta investigación, donde están expuestas las bases y los fundamentos teóricos, asentando estos contenidos a las características únicas de la región, con un enfoque en la ciudad de Pasto. Del mismo modo, se analizó un espacio legal, el cual acoge la condición laboral tanto para mujeres como para hombres en un marco nacional.

Por último, los capítulos tercero y cuarto conciertan a la metodología propuesta, dando paso al análisis de los resultados obtenidos de la GEIH y las entrevistas dirigidas a diferentes grupos, esto, con el fin de realizar un diagnóstico de cómo se encuentra el tema de brechas salariales en la ciudad de Pasto; del mismo modo, se procedió a realizar conclusiones y recomendaciones, teniendo en cuenta, que la información utilizada en esta investigación fue extraída en su mayoría del DANE con el fin de darle desarrollo a los objetivos propuestos.

1. MARCO GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. TEMA

Brechas salariales

1.2. TÍTULO

Brecha salarial según género en la ciudad de Pasto durante el periodo 2011 - 2017.

1.3. DIAGNÓSTICO DEL PROBLEMA

1.3.1. Antecedentes

Al hablar de brechas salariales, se requiere tomar partida desde los años ochenta, donde se empieza a observar cierto interés por estudios sobre el proceso de fijación de los salarios. Dentro de este proceso y aún después de dos décadas, se han concentrado en la estimación de los rendimientos de educación y ciertas hipótesis formuladas en el marco de la teoría del capital humano, la cual es causada por ciertas inconsistencias frente al modelo neoclásico.

Cada vez se hace más trascendental para los países mejorar las condiciones de vida de sus habitantes, con lo cual, se espera mejoren las condiciones para la economía y su competitividad en general. Sin embargo, para las sociedades de hoy, es fundamental conocer acerca de la forma en que tanto hombres como mujeres se insertan al mercado laboral.

En tanto a las brechas laborales, se registra una tendencia internacional desfavorable para las mujeres en casi la totalidad de países en el mundo, especialmente en países emergentes. En Colombia, la población ocupada femenina ha sido inferior a la masculina, presentando, un incremento paulatino, un ejemplo de ello se observa en los siguientes datos: para el año 1982 fue de 36%,

en el año 1992 fue del 41%, en el año 2002 fue del 45% y hacia el año 2011 ascendió al 48%.

Existen factores como el aumento de la educación formal, reducción en el número de hijos o establecimientos de diversos tipos de relaciones conyugales, los cuales incidieron e incidirán sobre las mentalidades de hombres y mujeres y sobre los espacios ocupados por unos y otros.

Con los avances en el nivel educacional de las mujeres, persiste la brecha salarial de género en la región³.

El estudio de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) plantea dos variables del objeto de esta propuesta de investigación, por un lado, el género y por otro lado el nivel del estudio de hombres y mujeres. Se recurre a la información recopilada en las encuestas de hogares y con ello la CEPAL procede así:

“Analizó el ingreso medio de mujeres y hombres asalariados urbanos de 20 a 49 años que trabajan 35 horas y más por semana, en 18 países de la región (promedio ponderado). Los comparó según años de escolaridad y observó su evolución entre 1990 y 2014, constatando la persistencia de importantes diferencias dependiendo del nivel educacional de las personas empleadas.”

Según datos divulgados por la CEPAL, se concluye que las mujeres en comparación a los hombres perciben el 25,6% menos del salario en similares condiciones en América Latina y el Caribe; por lo tanto, este estudio demuestra una continua desigualdad de género a iguales condiciones, aunque con el pasar de los días se ha ido disminuyendo la brecha salarial entre mujeres y hombres, reduciéndose en 12,1 puntos porcentuales entre 1990 y 2014, las mujeres reciben

³ CEPAL, NACIONES UNIDAS. Comunicado de Prensa. Pese a avances en el nivel educacional de las mujeres, persiste brecha salarial de género en la región, 2016. Obtenido de la página web: <http://www.cepal.org/es/comunicados/pese-avances-nivel-educacional-mujeres-persiste-brecha-salarial-genero-la-region>.

en promedio solo 83,9 unidades monetarias por cada 100 unidades monetarias percibidas por los hombres.

“La brecha salarial más alta se presenta en la población de mayor nivel educativo (13 años y más de instrucción). Si bien esta disminuyó 9,3 puntos porcentuales entre 1990 y 2014, los hombres de este grupo todavía ganan 25,6% más que las mujeres. De acuerdo con la CEPAL, la incorporación de mujeres a áreas como la ciencia y tecnología, a industrias como la de las telecomunicaciones y a empresas de gran tamaño, puede estar contribuyendo positivamente, aunque todavía sin generar plena igualdad. Esto significa que la inversión en educación y capacitación profesional de las mujeres no las acerca de forma lineal a los ingresos de los hombres con la misma formación⁴”.

Diferencias salariales por género y región en Colombia: Una aproximación con regresión por cuantiles.

Este estudio, habla desde su inicio de la existencia de brechas salariales de género en Colombia y en muchos países con similitudes al nuestro, testificando, la existencia de factores diferenciadores de una región a otra, es decir, no existe un parámetro para sesgar a hombres y mujeres en términos generales, pues es el entorno en el cual se desenvuelven el que contribuye en gran medida a la configuración del mercado laboral.

Galvis⁵, plantea como estrategia tomar las 13 ciudades principales del país para aplicar su investigación y confirmar su supuesto, soportando su investigación en lo siguiente:

⁴ CEPAL. Observatorio de igualdad de género de América Latina y el Caribe. Nota para la igualdad N.º 18. Persiste la brecha salarial entre hombres y mujeres. 8 de marzo de 2016. Obtenido de la página web: http://www.cepal.org/sites/default/files/news/files/nota_18_brechas_salarios.pdf.

⁵ GALVIS, Luis Armando. Diferenciales salariales por género y región en Colombia: Una aproximación con regresión por cuantiles, citado por el Banco de la Republica. Centro de estudios económicos regionales (CEER) – Cartagena 2010. Documento de trabajo sobre economía regional N.º 131. Pág. 42.

“No todo este diferencial puede ser atribuido a la existencia de discriminación, por cuanto existen factores que explican parte de la brecha salarial. Los resultados de la aplicación sugieren que las brechas salariales no están explicadas por los atributos observables de los individuos. Dichas brechas son en su mayoría explicadas por el efecto de las diferencias en la remuneración a los atributos tales como la educación, y a elementos no observados”.

Luis Armando Galvis, en su investigación destaca la existencia de mayores brechas salariales en las periferias del país a diferencia del centro, por tanto, en Bogotá, Cali, Medellín, Manizales y Pereira, logra demostrar que existe un menor efecto de discriminación de género a diferencia de ciudades periféricas en las que no se concentran las principales actividades económicas de Colombia. Siendo así, son ciudades como: Barranquilla, Bucaramanga, Ibagué, Pasto, Montería, Cúcuta y Cartagena las que presentan abismales diferencias laborales y son foco de estudios posteriores y aplicación de políticas de género.

Brechas de género en el mercado de trabajo de Pasto

En la investigación adelantada por el Centro de Estudios de Desarrollo Regional (CEDRE) hasta el año 2013, se identifica que las brechas salariales según género, tiene entre sus principales características las siguientes:

“Esta información se procesó con el programa de estadística Stata y se generaron cuadros de salida y gráficos en formato de Excel; se realizó primeramente una descripción de las principales brechas de género en el mercado de trabajo de Pasto y se compararon con las 13 principales ciudades del país⁶”.

El estudio finaliza resaltando el nivel de las 13 áreas metropolitanas, y paradójicamente se observa que Bogotá, Bucaramanga, Ibagué y Pasto presentan las TGP tanto para hombres como para mujeres, más altas. Varios estudios del

⁶ RED ORMET, Red de observatorios regionales del mercado de trabajo. Brechas de género en el mercado de trabajo de Pasto 2013. Universidad de Nariño. Pág. 26.

mercado de trabajo en Bucaramanga y Tolima coinciden en que la principal razón por la cual se presenta una tasa de participación tan alta es la situación de pobreza y falta de ingresos en los hogares, que ha obligado a varios miembros del hogar a salir al mercado de trabajo. Galvis, adiciona que Pasto es la ciudad que presenta la menor brecha de género.

1.3.2. Situación actual

Colombia ha logrado un progreso significativo en el desarrollo de las leyes, promoviendo la igualdad de género en relación con derechos económicos, el acceso de las mujeres al empleo formal y su participación en el mercado laboral, aun así, la participación laboral femenina, tiene un impacto negativo en las diferencias salariales en el caso de los técnicos y auxiliares, al igual que los obreros y operarios.

Según el DANE, el desempleo sigue golpeando mayoritariamente a las mujeres, a quienes afecta en un 13,9% mientras, que la tasa de desempleo masculina es del 7%. Lo que indica, que la pobreza está concentrada en la mujer y en que el acceso al mercado laboral muchas veces es limitado⁷.

Galvis⁸, muestra que existen diferenciales de salarios positivos a favor de los hombres en la mayoría de las ciudades principales, donde las brechas salariales parecen tener mayor importancia en el grupo de ingresos bajos. En ciudades pequeñas o apartadas del centro del país, las diferencias en la remuneración se deben a cualidades como la educación.

⁷ ONU, Mujeres Colombia. Nota de prensa. Las mujeres en Colombia. Situación de los derechos de las mujeres en Colombia. Obtenido de la página web: <http://colombia.unwomen.org/es/ONU-mujeres-en-colombia/las-mujeres-en-colombia>.

⁸ GALVIS, Luis Armando. Diferenciales salariales por género y región en Colombia: Una aproximación con regresión por cuantiles, citado por el Banco de la Republica. Centro de estudios económicos regionales (CEER) – Cartagena 2010. Documento de trabajo sobre economía regional N° 131. Pág. 267.

Por otro lado, el empleo de calidad hace referencia a aquella labor que se ofrece a las personas, la cual cumple con factores externos como políticas de gobierno nacionales, departamentales y municipales⁹.

En la ciudad de Pasto, la brecha salarial ha disminuido levemente en los últimos años, sin dejar de resaltar que la Tasa General de Participación (TGP) de las mujeres en el municipio de Pasto no ha representado un crecimiento sostenido a diferencia de la de los hombres, lo que conlleva a que la brecha de género se mantenga casi constante. Cabe resaltar, además, que para las personas sin un nivel de escolaridad o que tienen únicamente estudios primarios, la brecha de género prácticamente no existe, siendo la tasa de desempleo igual en los dos casos. Pasto, se encuentra entre las primeras ciudades priorizadas debido a sus bajos indicadores económicos y sociales en materia de empleo, productividad, competitividad, innovación, formalidad del empleo, formación de empresas, entre otros¹⁰.

Según el DANE, a través del análisis de la GEIH para el primer trimestre Enero – marzo 2018, el 50,7% correspondió a mujeres y el 49,3% a hombres, donde la población económicamente activa estuvo compuesta por un 57,4% por hombres y un 42,6% mujeres. Los hombres representan el 59% de los ocupados y las mujeres el 41%, donde la población desocupada estuvo compuesta por un 44% hombres y un 56% mujeres¹¹.

En lo referente a hombres para el primer trimestre de 2018, en el total nacional, la tasa de desempleo para hombres fue de 8,2%; en el primer trimestre de 2017 fue de 8%. La TGP en el primer trimestre de 2018 fue de 74,1% y la TO 68%. En el primer trimestre de 2017 estas tasas fueron 74,5% y 68,5% respectivamente. Las

⁹ MINTRABAJO, Programa de atención a desplazados y grupos vulnerables. Plan local de empleo de Pasto (Nariño) hacia una transformación productiva con empleo de calidad 2014. Pág. 31.

¹⁰ RED ORMET, Red de observatorios regionales del mercado de trabajo. Diagnóstico socioeconómico y del mercado de trabajo ciudad de Pasto. Editorial Universitaria. Marzo del 2012.

¹¹ Boletín Técnico Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH). Mercado laboral por sexo, trimestre enero – marzo 2018. Mayo 2018. Pág. 3.

ramas de actividad que registraron las mayores participaciones para los hombres ocupados fueron: agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca. Durante el primer trimestre de 2018, la posición ocupacional de mayor participación fue trabajador por cuenta propia con 45,6%¹².

Respecto a las mujeres para el primer trimestre de 2018, en el total nacional, la tasa de desempleo para las mujeres fue de 14% acompañada de una TGP de 52,7% y una TO de 45,3%. En el mismo periodo de 2017, estas proporciones fueron 35,2% y 30,9% respectivamente. En el total nacional, las ramas de actividad que registraron más ocupación para las mujeres en el primer trimestre de 2018 fueron: comercio, hoteles y restaurantes, servicios comunales, sociales y personales. La posición ocupacional de mayor participación fue trabajador por cuenta propia con 40,1%¹³.

1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.4.1. Pregunta general

¿Cuál ha sido la evolución salarial según género en la ciudad de Pasto durante el periodo 2011 - 2017?

1.4.2. Preguntas específicas

- ¿Cuál es la dinámica de las brechas salariales según género en el mercado de trabajo de Pasto para el periodo 2011 - 2017?
- ¿Cuáles son las principales limitaciones para cerrar las brechas salariales según género en el mercado de trabajo de Pasto durante el periodo 2011 - 2017?
- ¿Qué propuestas pueden plantearse para disminuir las brechas salariales según género en la ciudad de Pasto?

¹² Ibid. p. 5.

¹³ Ibid. p. 6.

1.5. JUSTIFICACIÓN

“El alma de una mujer es la obra maestra de la creación”

Confucio.

La presente investigación, dedicó especial atención a analizar las principales características de las brechas salariales entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo de Pasto. La motivación inicial, se soportó en las marcadas disparidades, factores positivos y negativos característicos de la región, donde el aspecto cultural, evidenció las brechas salariales creadas por costumbres y tópicos propios de la ciudad, donde la división sexual del trabajo o la distribución social de las obligaciones y responsabilidades entre personas de uno y otro sexo determina las características y actividades tanto políticas como culturales, sociales o de recreación.

Para este caso, fue conveniente hacer un estudio de particularidades que son definitivas de un individuo a otro en la determinación de su situación salarial, siendo necesario capturar información de la vida profesional y familiar de los participantes, con la finalidad de encontrar puntos críticos respecto a la condición salarial.

Existe una segregación considerada horizontal, la cual hace referencia a la existencia de ocupaciones eminentemente masculinas o femeninas, y una segregación vertical, la cual se orienta a la participación desigual de las mujeres en distintos niveles de jerarquía de algunas empresas o entidades; esta situación ha dado lugar a una problemática que ha sido calificada como “Techo de cristal” para aquellos trabajadores con educación superior y “Suelo pegajoso” para

aquellos menos educados, impidiendo a la mujer alcanzar puestos de trabajo y salarios similares a los de los hombres.

Si bien es cierto, los factores de discriminación comprenden cualquier distinción, exclusión o preferencia, basada en motivos de sexo, donde se anula o altera la igualdad de oportunidades o trato, ya sea en el lugar de trabajo o el desempeño de una ocupación. A raíz de dicha división de trabajo, comúnmente las mujeres se desenvuelven en dos tipos de trabajo, uno, donde no percibe ningún tipo de remuneración, donde se maneja una relación con la reproducción biológica y las demás actividades que se desencadenan de la reproducción de la vida a través de los cuidados, y dos, el trabajo en el cual se percibe un ingreso, donde se involucra la participación dentro del mercado laboral.

El origen de las brechas salariales entre hombres y mujeres se da a causa de las responsabilidades de trabajo doméstico y cuidado no remunerado en los hogares.

Hugo Ñopo, especialista en educación del BID, establece que la participación de las mujeres en el mundo del trabajo ha avanzado en las últimas décadas, pero la brecha salarial entre hombres y mujeres continúa. Es así como el proceso para cerrar estas diferencias ha sido muy lento, ya que los estereotipos y las percepciones erradas de los roles tanto de hombres como de mujeres han sido distorsionadas, no solo en lugares de trabajo sino también en los hogares, estos estereotipos los cuales aparecen en la primera infancia funcionan como elementos desalentadores para las mujeres, limitando sus posibilidades de acceso a una mejor preparación con mejores futuros en el mercado laboral¹⁴.

¹⁴ BID, Banco Interamericano de Desarrollo. La mujer latinoamericana y caribeña: más educada pero peor pagada. Noticia 2012. Obtenido de la página web: <http://www.iadb.org/es/noticias/articulos/2012-10-15/diferencia-salarial-entre-hombres-y-mujeres,10155.html>.

1.6.OBJETIVOS

1.6.1. Objetivo general

Analizar cuál ha sido la evolución salarial según género en la ciudad de Pasto durante el periodo 2011 – 2017.

1.6.2. Objetivos específicos

- Calcular las brechas salariales según género en el mercado de trabajo de Pasto en cuanto a escolaridad, edad y sexo para el periodo 2011 – 2017.
- Analizar las principales variables que inciden en las brechas salariales según género en el mercado de trabajo de Pasto durante el periodo 2011 – 2017.
- Formular propuestas de mitigación de las brechas salariales en la ciudad de Pasto.

1.7.COBERTURA DEL ESTUDIO

1.7.1. Universo de estudio

El universo de estudio para esta investigación fue la población ocupada de Pasto según la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

1.7.2. Espacial

San Juan de Pasto, cabecera municipal de San Juan de Pasto, capital del departamento de Nariño ubicado al sur occidente del territorio colombiano.

1.7.3. Temporal

El tiempo para investigar, se situó desde el año 2011 hasta el año 2017, donde se tuvieron en cuenta fuentes de información primaria y secundaria, las cuales hicieron corte de información estadística a finales de Julio de 2018.

1.7.4. Variables.

A continuación, se encuentra la operacionalización de las diferentes variables, señalando, el procedimiento a través del cual fueron medidas o analizadas:

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	INSTRUMENTO
Ingresos	Remuneración asignada a una persona por el desempeño de un trabajo o servicio.	Ingreso económico mensual.	Bajo, medio, alto.	Gran Encuesta Integrada de Hogares.
Sexo	Condición orgánica que distingue al macho de la hembra dentro de una misma especie.	Características físicas sexuales.	Femenino, masculino.	Gran Encuesta Integrada de Hogares.
Edad	Cantidad de años, meses y días cumplidos a la fecha de aplicación del estudio.	Número de años cumplidos ubicado en grupos quinquenales.	Cálculo a partir de la fecha de nacimiento en su documento de identidad.	Gran Encuesta Integrada de Hogares.
Escolaridad	Periodo de tiempo durante el que se asiste a un centro de enseñanza de cualquier grado para realizar estudios.	Nivel o grado de instrucción.	Preescolar, Primaria, secundaria, media, superior o universitaria, ninguno	Gran Encuesta Integrada de Hogares.
Jefe_hogar	Se reconoce ya sea por una mayor	Hace referencia al estado	corresponde a la opción No. 1 de la	Gran Encuesta Integrada de Hogares.

	responsabilidad en las decisiones, por prestigio, relación familiar o de parentesco, razones económicas o tradiciones culturales.	conyugal de la población dispuesta por el DANE.	pregunta P6050 de la GEIH	
Casado(a)	Personas que han contraído matrimonio ya sea por lo civil o la iglesia.		corresponde a la opción No. 2 de la pregunta P6050 de la GEIH	Gran Encuesta Integrada de Hogares.
Exper	Mide la experiencia de una persona.	Mide la experiencia de una persona a través de la edad y años nivel de escolarización.	P6040, P6210	Gran Encuesta Integrada de Hogares.

Fuente: Cálculos en STATA 12.0 con base en la GEIH 2011 – 2017.

2. MARCO DE REFERENCIA

2.1. MARCO TEÓRICO

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), define la brecha salarial como la diferencia existente entre los salarios de hombres y mujeres, expresada como un porcentaje del salario masculino.

Uno de los principales enfoques en el cual se han enmarcado estos estudios es en la teoría de capital humano*, este concepto surge a finales del siglo pasado del estudio sociológico realizado por Teodoro Shultz y Gary Becker**, para quienes el crecimiento de las sociedades occidentales podía explicarse por el mejoramiento de las variables de capital humano, haciendo referencia al nivel de formación especializada. De acuerdo con Becker, las diferencias en las remuneraciones por tipo de sexo se explican por un factor de discriminación en el salario entre hombres y mujeres, incluso cuando la participación en el mercado laboral sea la misma¹⁵.

La teoría de Becker del capital humano, se debe a un estudio motivado por el reconocimiento de la existencia de una proporción sustancial de crecimiento de ingreso no explicado en Estados Unidos, después de aislar el efecto del crecimiento del capital físico y la mano de obra, la hipótesis de Becker, en concordancia con lo que algunos economistas habían expuesto respecto a la importancia de la educación en la promoción del desarrollo económico, es que, este residuo en el crecimiento, estaba constituido por el capital humano, no incluido en las mediciones tradicionales a partir de la contabilidad del crecimiento,

* Se considera capital humano a la acumulación de inversiones en educación, formación en el trabajo, salud y otros factores que permiten aumentar la productividad. Teniendo en cuenta todos los atributos humanos, manifestando diferentes formas de conocimiento, permitiendo desarrollar eficazmente diversas actividades para el crecimiento de la productividad y mejoramiento económico.

** Theodore W. Schultz nació en 1902 y en 1979 recibió el premio Nobel por su investigación pionera en el desarrollo económico con atención particular a los problemas de los países en desarrollo. Gary S. Becker nació en 1930 y en 1992 ganó el premio Nobel por haber extendido el dominio del análisis microeconómico a un amplio campo del comportamiento y la interacción humana, incluyendo comportamientos mercantiles.

¹⁵ MARTÍNEZ, María del Pilar. Creció la brecha salarial por género en México: OCDE. El economista 2016.

su objetivo original era la estimación de la tasa de retorno a la educación, pero se dio cuenta de que no había un marco teórico para explicar el proceso de inversión sobre las personas.

En los hechos estilizados que Becker identificó como bases de su teoría se encuentra expresado como los ingresos laborales de los individuos aumentan con la edad a una tasa decreciente, observando, que las empresas situadas en países en desarrollo tienen un comportamiento más paternalista hacia los empleados que en los países industrializados.

Los inversores en capital humano tienden a ser más impulsivos y cometen más errores que aquéllos que invierten en capital físico; la educación tiene efectos presentes y futuros, es decir, el perfil cae tanto en el perfil de ingresos futuros como en el presente, debido, a los costos incurridos en términos de recursos dedicados a la educación y los ingresos no recibidos por la postergación de la inserción laboral.

A partir de los años sesenta, con la formalización de la teoría del capital humano, empezaron a acumularse evidencias empíricas en diversos países y en diferentes etapas de desarrollo, en relación, con la aportación no elemental de la educación a las diferencias de ingresos observada. La desigualdad de ingresos es generada por el mercado de trabajo a partir de la heterogeneidad de la fuerza de trabajo en relación con el nivel educativo, la ocupación, edad, sexo, sector de actividad y zona de residencia.

Schultz (1961), Becker (1965) y Mincer (1958) fueron los primeros autores en ocuparse por comprender la *tasa de retorno de la escolarización*, estos teóricos, parten de que la diferenciación socioeconómica, podría ser disminuida por la meritocracia educativa, teniendo en cuenta que, el acceso a la educación representó un insumo fundamental para los actores sociales, los cuales en cierta medida se asocian con una mayor productividad, proporcionando un aumento salarial.

Schultz, propuso que las habilidades adquiridas por medio de la educación formal e informal, como son la escolaridad del individuo, su experiencia y salud, tendrían un papel fundamental en la determinación del progreso económico, como las habilidades de nacimiento o conocimientos adquiridos por los individuos a lo largo de sus vidas, los cuales, fueron considerados como una forma de capital; plantea, que las personas que invierten en capital humano de manera efectiva con la intención de ampliar sus reservas de capital educacional disciplinar, amplían de modo positivo las posibilidades de lograr mayores retornos futuros; en este sentido, los individuos más escolarizados tenderían a ser más disciplinados y productivos.

En el documento realizado por Caju, Káthay, Lamo, Nicolitsas y Poelhekke¹⁶, se plantea que la evidencia empírica parece estar en desacuerdo con los planteamientos de las teorías competitivas, citando además a Krueger y Summers, quienes encuentran que después de controlar por medio de las características del individuo y del trabajo las dispersiones salariales, estas siguen siendo significativas, razón por la cual, han surgido explicaciones alternativas para las brechas entre industrias basadas en modelos no competitivos. Estas explicaciones, consideran razones diferentes a las características del individuo y del trabajo que hacen que las empresas paguen salarios superiores a los de equilibrio.

Los diferenciales salariales en los sectores intensivos pueden estar asociados con teorías no competitivas, un ejemplo de ello, son las teorías de salarios de eficiencia, los cuales, pueden generar situaciones de desempleo dada la rigidez de estos, por lo tanto, si se presenta un aumento de la demanda de trabajo aumentara el empleo, pero dado que el salario es rígido, este, seguirá siendo constante, lo cual, podría presentar problemas tanto en el corto como en el largo

¹⁶ CAJU, Philip Du; KÁTHAY, Gábor; LAMO, Ana; NICOLITSAS, Daphne; POELHEKKE, Steven. NBB. Documento de trabajo Nº 189, 2010. Diferencias salariales intersectoriales en los países de la UE. Citado en el documento *“Diferencias salariales en el mercado de trabajo formal en Colombia”*, 2011. Pág. 718.

plazo, además, cabe resaltar que en la parte más alta del ciclo económico los salarios tienden a ir en aumento.

Los modelos de salarios de eficiencia pueden explicar el desempleo involuntario, los mercados segmentados y diferenciales salariales, a través de las industrias para trabajadores de similares características productivas¹⁷.

Slichter (1950), citado en el documento del Banco de la República “*Diferencias salariales en el mercado de trabajo formal en Colombia*”, encontró que la política de gestión empresarial es importante para explicar los diferenciales de salarios en la industria. A finales de la década de los ochenta, los estudios empíricos de varios autores renovaron el interés en el tema, un ejemplo de ello: Dickens y Katz, en su estudio y Krueger & Summers en su artículo, quienes encontraron que el patrón de los diferenciales de salarios entre industrias era consistente en todos los países y para trabajadores de diferentes edades, grados de habilidad y diferentes grupos ocupacionales¹⁸.

Krueger & Summers (1986), encuentran que los salarios más altos tienden a ser pagados en industrias concentradas las cuales tienen utilidades altas y una participación de mano de obra relativamente pequeña, estos autores presentan algunos estudios sobre salarios y rentabilidad¹⁹. Por otro lado, Dickens & Katz (1987)²⁰, hacen una revisión de estudios empíricos acerca de atributos de la industria y salarios donde se utilizan datos sobre ingreso promedio y características del trabajador²¹.

El estudio de las brechas salariales se ha concentrado en el análisis de las diferencias entre trabajadores del sector público y trabajadores del sector privado,

¹⁷ DESORMEAUX, R. Nicolás. Salarios de eficiencia y productividad 2010. Pág. 3 – 7.

¹⁸ IREGUI, Ana María; MELO, Ligia Alba and RAMÍREZ, María Teresa. Diferencias salariales en el mercado de trabajo formal en Colombia, 2011. Pág. 717.

¹⁹ KRUEGER, Alan B. and SUMMERS, Lawrence H. Reflexiones sobre la estructura salarial interindustrial 1986.

²⁰ DICKENS, William and KATZ, Lawrence F. Diferencias de los salarios interindustriales y teorías de la determinación salarial. Oficina nacional de investigación económica 1987.

²¹ *Ibíd.* p. 717.

por lo tanto, si se tiene un nivel de educación intermedio, la situación se invierte, ya que la experiencia es más valorada en el sector privado, presentándose salarios reales más altos.

En este sentido, es posible afirmar que la decisión de estudiar está influenciada en su mayoría por el análisis que hacen los individuos para determinar si los beneficios del estudio exceden sus costos, es lógico pensar que las mujeres tienden a estudiar más que los hombres por el hecho de que éstas se encuentran desfavorecidas en el mercado de trabajo.

En América Latina, el término informalidad comenzó a emplearse en 1973, con un estudio del Programa de Empleo para América Latina en Paraguay, bajo este marco, la OIT fue el precursor de los estudios empíricos y postulados teóricos de la informalidad. En 1978 de acuerdo con lo establecido en 1973, se considera como trabajador informal a empleados con las siguientes características: empleados particulares y obreros que laboran en establecimientos, negocios o empresas que ocupan hasta diez personas incluyendo el patrono, trabajadores familiares sin remuneración, trabajadores sin remuneración en empresas o negocios de otros, empleados domésticos, trabajadores por cuenta propia y patrones de empresas de hasta diez trabajadores.

En tanto a la teoría de “Techo de Cristal” o “Suelo Pegajoso”, existe una coexistencia en que estos son una consecuencia natural de los estereotipos de género*** y de las expectativas que estos generan sobre cómo se comportan las mujeres o cómo deberían comportarse²².

*** Conjunto de ideas preconcebidas utilizadas para explicar el comportamiento de hombres y mujeres, generadas en torno a la idea sobre el cómo deben comportarse y los papeles que deben desempeñar en el trabajo, la familia, el espacio público, además de cómo deben relacionarse entre sí, los estereotipos de género dependen de los roles en los marcos sociales en los que se construyen.

²² GARCÍA, Dolores Salmerón. Relaciones laborales y recursos humanos. El techo de Cristal, 2014. Disponible en: http://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/3695/2487_EL%20TECH%09%20DE%CRISTAL.pdf?sequence=1

El término *Techo de Cristal* apareció por primera vez en un artículo de Wall Street Journal en 1986 en Estados Unidos, a partir de lo cual se ha reconocido que las barreras se centran en torno a consecuencias derivadas de la cultura patriarcal, creadoras de relaciones de poder asimétricas entre hombres y mujeres a partir del establecimiento de roles de género diferenciales y complementarios; es denominado como una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar.

Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos, ni códigos visibles que imponga a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que por su invisibilidad son difíciles de detectar.

Finalmente, la diferencia salarial también se presenta por los niveles de educación, ya que trabajadores altamente calificados o educados son más móviles que los trabajadores no calificados, cabe resaltar que para los trabajadores altamente educados se presentará una integración entre submercados regionales, contrario a lo que ocurre con los no calificados.

2.2. MARCO CONTEXTUAL

La ciudad de Pasto se considera como el epicentro de la vida económica del departamento de Nariño, aquí se concentran la mayor parte de las actividades industriales y comerciales de la región.

Gráfica No. 1. Mapa departamento de Nariño.



Fuente: Google Maps 2018.

Aspecto geográfico

La ciudad de Pasto se encuentra ubicada al sur de Colombia, esta es ciudad capital del departamento de Nariño. La cabecera municipal tiene el nombre de San Juan de Pasto, se divide en 12 comunas y 17 corregimientos. Pasto ha sido centro administrativo, cultural y religioso de la región desde la época de la colonia, se encuentra ubicada al sur oriente de Nariño con una extensión territorial de 1.181 kilómetros cuadrados, lo cual constituye el 3.58% de la extensión total del departamento.

Aspecto demográfico

La población de la ciudad de Pasto para el año 2017 fue de 450.650 habitantes, de los cuales 218.682 son hombres con una representación del 48,5% y 231.968 son mujeres con una representación del 51,5%. De este total, se estima que el 82.5% (371.786 habitantes) se encuentra asentada en la ciudad de San Juan de Pasto.

Este fenómeno de concentración poblacional en el área urbana ejerce presiones sobre el equipamiento disponible en la ciudad, presentándose problemas de

hacinamiento, aumento del déficit de vivienda, disminución en las coberturas en salud, educación, servicios públicos, entre otros.

Aspecto socioeconómico

De acuerdo con las cuentas económicas del municipio de Pasto, elaboradas por el CEDRE en el año 2010, la participación de Pasto en la economía departamental representa aproximadamente el 50% del Producto Interno Bruto (PIB) regional.

Según el boletín estadístico presentado por la Cámara de Comercio de Pasto sobre el Movimiento del registro público para el primer semestre de 2017, la actividad económica en el municipio de Pasto es tercerizada. De este modo, cabe destacar que la mayoría de los empleos se establecen dentro del entorno del sector privado, de los cuales 43,42% son por cuenta propia; 38,34% empleado particular y únicamente el 6,16% fueron creados por el gobierno.

Las actividades económicas en las cuales se establecieron el mayor número de sociedades para el primer semestre de 2017 fueron: construcción, actividades inmobiliarias y de alquiler, distribución de aguas evacuación y tratamiento de aguas residuales. De igual manera, para este mismo periodo la Cámara de Comercio de Pasto, alcanzó un total de 2.313 registros de comerciantes, siendo el subsector comercio y reparaciones de vehículos con el 46,7% la actividad económica que más empresarios congregó.

Uno de los subsectores que mostraron mayor participación durante el periodo analizado fue comercio y reparación de vehículos, seguido de alojamiento y finalmente servicios de comida e industria manufacturera. Cabe mencionar que los habitantes del municipio de Pasto en el sector urbano dependen del comercio, servicios e industria, mientras que en el sector rural dependen de la agricultura y ganadería²³.

²³ Cámara de Comercio Pasto. Terán Díaz Arturo Fidel. Boletín estadístico movimiento del registro, 016.

La participación de las mujeres en el mercado de trabajo del municipio de Pasto no ha presentado cambios significativos debido a la existencia de una amplia brecha en relación con la participación del hombre. Así mismo, las cifras muestran que persisten las diferencias en los principales indicadores de mercado de trabajo como son la tasa de ocupación, tasa de empleo e inactividad, las cuales son desfavorables todas hacia las mujeres. Además, existe mayor proporción de mujeres frente a hombres trabajando en el sector informal, esencialmente en actividades de comercio y servicios, esto se debe principalmente a la incapacidad de armonizar el trabajo productivo con el reproductivo, por horarios, carga del cuidado de sus hijos y la responsabilidad de labores domésticas en el hogar.

Aspecto cultural

La ciudad de Pasto aún con el paso del tiempo, nuevas generaciones y cambios de sociedad presenta una cultura con marcados comportamientos androcéntricos (machistas), los cuales aún en la ciudad son muy marcados por la religión y la moral cristiana, donde las estructuras se conciben a partir de lo masculino como único referente. Frente a este comportamiento la parte cultural juega un papel muy importante al realizar un proceso transformador, en el cual han sido deconstruidos los patrones expresados en la superioridad masculina y de subordinación e inferioridad de lo femenino relacionándolo con las mismas posibilidades de acceder a los procesos de desarrollo, tomando en cuenta las diferencias y circunstancias de cada contexto²⁴.

Este es un problema social de gran tamaño dentro del territorio nariñense, ya que los estigmas creados en la población aún a pesar de ser evidentes no son tratados con la importancia que merecen²⁵.

²⁴ OFICINA DE GÉNERO Y DERECHOS HUMANOS ALCALDÍA MUNICIPAL DE PASTO. Política pública para las mujeres y equidad de género en el municipio de Pasto. Entre géneros: Mujeres y hombres en equidad. Alcaldía de Pasto 2007. Pág. 9.

²⁵ COLOMBIA Y SUS BENEFICIOS. San Juan de Pasto: La perla del sur. 2009. Obtenido de la página web: <http://andyberna.blogdiario.com/1260213540/san-juan-de-pasto-la-perla-del-sur/>.

2.3. MARCO LEGAL

*"Se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, donde se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones"*²⁶

Colombia, ha suscrito diversos convenios con la OIT, en el propósito de alinear la política nacional con aquellas directrices de carácter internacional, relacionadas con el mercado de trabajo, y en este caso, la promoción de la igualdad de acceso al empleo entre mujeres y hombres.

En primera instancia, el Convenio 100 hace alusión a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor o convenio sobre igualdad de remuneración. Los Estados partes del convenio, se comprometen a alcanzar dicha igualdad de remuneración por medio de la legislación, además, en materia laboral se contempla el convenio 101 relativo a la discriminación de empleo y ocupación.

Los Estados partes del convenio se comprometen a promover la legislación que prohíbe todo tipo de discriminación y exclusión en cualquier forma, incluyendo una preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Los diferentes convenios de carácter supraconstitucional, reconocen los problemas y necesidades particulares que enfrentan los trabajadores con responsabilidades familiares, definidos como "Trabajadores y Trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo y con otros miembros de su familia directa, que de manera evidente, necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella".

²⁶ MINJUSTICIA. Sistema Único De Información Normativa. Ley 1496 de 2011 (diciembre 29). Obtenido de la página web: <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1682312>.

Este convenio, establece la obligación de los Estados, de incluir, entre los objetivos de su política nacional, que las personas con responsabilidades familiares puedan ejercer su derecho a desempeñar un empleo, sin ser objeto de discriminación y en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

Así mismo, plantea la obligación de implementar medidas para permitir la libre elección de ocupación y facilitar el acceso a la formación, permitiendo la integración y permanencia de estos trabajadores en la fuerza laboral y su reintegración después de un tiempo de ausencia motivada por dichas responsabilidades, trazando la adopción de medidas para la planificación local y regional de manera que se tomen en cuenta las necesidades de este grupo de trabajadores, y el desarrollo de servicios comunitarios, públicos y privados de asistencia a la infancia y familias.

Por último, señala claramente que la responsabilidad familiar no debe construir de por sí una causa para terminar la relación de trabajo, esto favorece de manera especial a las mujeres, ya que ellas, suelen tener más dificultades e incertidumbre laboral debido a la carga de trabajo doméstico y a las responsabilidades familiares.

Con los avances en la regulación y efectiva aplicabilidad de los derechos hacia la mujer existe una tendencia por proteger sus condiciones laborales, donde el convenio 183 de la OIT contribuye a la protección de la maternidad de las mujeres trabajadoras, constituyendo un interés fundamental desde su creación en 1919.

Una de las primeras normas adoptadas fue el Convenio sobre la Protección de la Maternidad N° 03, el cual precisó los principios fundamentales de esta protección, tales como: el derecho a una licencia de maternidad, prestaciones en dinero y prestaciones médicas, el derecho a la seguridad del empleo y a la no discriminación.

Este Convenio desde entonces ha sido revisado en dos ocasiones, con el fin de tener en cuenta la evolución de la legislación y prácticas nacionales. De la primera revisión en 1952 surge el Convenio 103, el cual mantiene los mismos principios fundamentales y hace más explícitos los medios y métodos para el otorgamiento de las prestaciones, estipula, entre otras cosas, que la asistencia médica deberá comprender tanto los nueve meses de embarazo como el momento del parto y el postparto, también establece que las interrupciones en el horario de trabajo para efectos de amamantar deberán contarse como horas de trabajo y remunerarse como tales.

En el contexto de regulación de las condiciones de los trabajadores en Colombia y en especial de los esfuerzos por cerrar brechas de género, nivel educativo y salario, se promulgan importantes normas encaminadas al fortalecimiento de las buenas relaciones entre empleado y empleador. En Colombia, se debe comenzar por el reconocimiento de la existencia del Código Sustantivo de Trabajo (CST) que nace con la finalidad de proteger las partes involucradas en un contrato laboral, quien contrata los servicios del empleado y quien ejecuta la función.

Según esto y en relación con el CST, los principios generales del Ministerio de Protección Social están expuestos en diez artículos, garantizando una igualdad salarial y de cualquier forma de retribución, tanto en el sector público como el privado, además de esto, se hace necesario abolir todo tipo de discriminación indirecta en materia de retribución laboral, por razón de género o sexo, en donde existe toda clase de trato diferenciado injustificado, por tal motivo, es necesario que las empresas lleven un registro, garantizando la igualdad salarial, obligando así a empresas tanto públicas como privadas a conocer el perfil y asignación de cargos por sexo, funciones y remuneraciones.

Del mismo modo se establece en el artículo sexto que el ministerio de trabajo implementará auditorías a empresas de manera aleatoria, por sectores económicos, los cuales permitan verificar prácticas según la empresa en materia

de igualdad salarial; el artículo séptimo se plantea que no pueden establecerse diferencias salariales por temas de edad, género, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales; cabe resaltar que los funcionarios públicos, están obligados a prestar a los trabajadores una debida y oportuna protección para la garantía y eficacia de sus derechos, de acuerdo a sus atribuciones.²⁷

Con base en lo anterior, la Ley 1246 de 2011 tiene como objetivo, garantizar la igualdad salarial y de remuneración, avalando cualquier forma de retribución tanto en el sector público como el privado, estableciendo, lineamientos que permitan erradicar cualquier forma de discriminación laboral.

²⁷ Ministerio de protección social – Colombia. Código Sustantivo del Trabajo - 2011. Principios Generales.

3. PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO

3.1. TIPO DE ESTUDIO.

El presente proyecto desarrolló un estudio de tipo cuantitativo, cualitativo, correlacional y propositivo.

En lo referente al tipo cuantitativo, se analizó una serie de elementos numéricos obtenidos de la GEIH, índices y datos estadísticos, además se consideraron los cálculos detallados dados por las estadísticas nacionales.

El enfoque cualitativo en este caso, permitió reconocer las diversas características y factores a tener en cuenta a la hora de solicitar mano de obra dentro de las diferentes actividades de producción, de modo que se lograron entender las conjeturas subjetivas de los mismos, de los grupos de comunidades que trabajan con diferentes tipos de sociedades, en las cuales son participes en su mayoría mujeres cabezas de familia o responsables del hogar, con el fin de proporcionar amplitud y claridad al proyecto.

Por otra parte, este estudio es correlacional, principalmente porque procura determinar el grado en el que las variaciones en uno o varios factores inciden con la variación en otro u otros factores, por lo cual se realizó un estudio matemático que indicó la variación y el grado de correlación de las variables que intervienen en la creación de brechas salariales en la ciudad de Pasto.

Finalmente, en el enfoque propositivo se formularon alternativas de solución sobre la base de los resultados obtenidos en el proceso investigativo; propuestas orientadas a contribuir en la disminución de brechas salariales en la ciudad.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

Se realizaron entrevistas no estructuradas a expertos en temas de género sobre la problemática de brechas salariales en la ciudad de Pasto.

Por el número de organizaciones y expertos, no se realizó ningún tipo de muestreo y se entrevistó a integrantes de organizaciones y grupos como: Red de mujeres: “la culpa es de la manzana”; Confluencia de mujeres para la acción pública; Proceso de movilización social por la defensa de los derechos de las mujeres y personas diversas por orientación sexual de género; Observatorio de género – Universidad de Nariño; Colectivo plenilunio y al director de agencia de desarrollo local de Nariño, donde se obtuvo la mayor información que ellos desde su trabajo y cotidianidad pudieron aportar.

3.3. DISEÑO DE PROCESO Y MÉTODOS

En esta investigación se utilizaron dos tipos de fuentes de información: primaria y secundaria.

Como fuente de información primaria, se aplicó un formato de entrevista no estructurada, el cual fue dirigido a expertos y miembros de organizaciones relacionados con el tema género y brechas salariales (Formato No. 01, pág. 107).

Como fuentes de información secundaria, se utilizó la información proveniente de la GEIH que ofrece el DANE, donde se estudiaron los apartados referentes a Características Generales y Ocupados; a su vez, se tomó la información suministrada por el DANE, respecto a las tasas de ocupados de la ciudad a lo largo del periodo estudiado.

Adicionalmente, se tomaron diferentes libros que tratan información referente a las brechas salariales y mercado laboral; así como también, los determinantes del salario y evolución del mercado laboral. Entre ellos se tiene: “Diferencias salariales intersectoriales en el mercado de trabajo formal en Colombia”, “Trabajo decente e igualdad de género: políticas para mejorar el acceso y la calidad de empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe”, “Salarios de eficiencia y productividad”, “Diferencias de los salarios interindustriales y teorías de la determinación salarial”, “Diferencias salariales por género y región en Colombia: una aproximación con

regresión por cuantiles”, además de diferentes documentos e informes sobre las brechas salariales.

Dentro de las fuentes de información secundarias, se tuvieron en cuenta diferentes documentos, informes y artículos técnicos y científicos que proporcionaron información sobre el tema de las brechas salariales, tales como: “La mujer latinoamericana y caribeña: más educada pero peor pagada”, estudios del BID, donde se explica el hallazgo de grandes brechas salariales por género y etnicidad en América Latina; CEPAL, donde se explica que pese a los avances en el nivel educacional de las mujeres, persiste la brecha salarial de género en la región, como también la desigualdad de género en el mercado de trabajo.

Los documentos fueron tomados de las páginas web de instituciones internacionales como: la OIT (Organización Internacional del Trabajo) CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe), ONU Mujeres, OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos), BID (Banco Interamericano de Desarrollo), y nacionales como: Cámara de Comercio, Banco de la República, DANE (Departamento Administrativo Nacional de Estadística), Ministerio del Trabajo, Ministerio de Protección Social, Ministerio de Justicia, Oficina de Género y Derechos Humanos (Alcaldía municipal de Pasto); así como también revistas científicas nacionales como: CEER (Centro de Estudios Económicos Regionales) y ORMET Nariño (Observatorio Regional del Mercado de Trabajo de Nariño – CEDRE – Udenar).

3.4. TÉCNICAS DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

El análisis e interpretación de resultados de esta investigación, se llevó a cabo a través de la organización, clasificación y presentación de los resultados por medio de tablas y gráficas elaboradas, sistematizadas a base de técnicas estadísticas y herramientas econométricas, con el propósito de hacerlos comprensibles.

De este modo, el análisis e interpretación de resultados se desarrolló de la siguiente manera:

- La recolección de información se obtuvo de fuentes primarias mediante la aplicación de un formato de entrevista no estructurado dirigido a expertos en temas de género sobre la problemática de Brechas Salariales en la ciudad de Pasto, y de fuentes secundarias, ya que se utilizó la Gran Encuesta Integrada de Hogares - GEIH.
- En primera instancia se realizó una relación estadística de las variables de población ocupada y características generales con base en la GEIH.
- Al iniciar la interpretación de resultados en el desarrollo de los objetivos se situó una caracterización de la población ocupada en Pasto con el fin de contextualizar los resultados posteriores.
- Se calculó un indicador de género sintético, el cual consiste en identificar la situación de hombres y mujeres en la sociedad, midiendo el efecto que las actuaciones político - sociales tienen sobre estos, eliminando posibles brechas basados en una perspectiva de género.
- Seguido, se manejó la ecuación minceriana (1974)²⁸ utilizada para la estimación de coeficientes β de retorno de escolaridad y experiencia, según este modelo, la relación de capital humano está dada por la siguiente relación: $\ln(Y) = (\beta_0 + \beta_1 + \beta_2 \dots + \varepsilon)$ donde $\ln(Y)$ hace referencia al logaritmo natural del salario estimado para hombres y mujeres que participan en el mercado de trabajo en la ciudad de Pasto, β_0 es la constante de la regresión, básicamente esta hace referencia al valor que toma Y cuando la X es igual a cero, β representa las variables

²⁸ La estimación minceriana por mínimos cuadrados ordinarios (MCO) no se encuentra absuelta de problemas, por lo tanto, en la medición del rendimiento de la educación por el método de MCO existen varios sesgos, por lo tanto, se pueden presentar problemas de selección muestral o problemas de endogeneidad los cuales pueden ir asociados al inconveniente de identificar las habilidades de las personas llevando a estimaciones inconsistentes y sesgadas. En la mayoría de los casos se usa la información sobre el nivel educativo de la madre o el padre para corregir dicho problema, sin embargo, es un hecho que la GEIH no cuenta con dicha información por lo tanto no es posible implementar una corrección para este caso.

independientes las cuales miden el efecto de las diferentes variables sobre el salario, por último se encuentra ε que representa un componente residual aleatorio.

Esta función postula el paralelismo de los perfiles del logaritmo de ingresos con respecto a las variables independientes, en este caso, el valor del coeficiente del hecho de ser mujer, la edad, los años de educación y la condición en el hogar se interpretan como la tasa de rendimiento media de los ingresos percibidos; teniendo en cuenta la teoría de los perfiles de edad - ingresos, donde se explica que conforme aumenta la experiencia, los ingresos individuales aumentan, pero además muestra un efecto mejor que el anterior el cual cada año de experiencia tiene sobre los ingresos, estimando que la experiencia sea positiva y la experiencia al cuadrado sea negativa.

La selección de las variables explicativas tuvo en cuenta los supuestos del modelo econométrico. Las variables que se consideraron como determinantes de las brechas salariales fueron:

Mujer (Sexo): es una variable categórica que toma el valor de 1 cuando es mujer y 0 si es hombre.

Edad: mide los años de la población ocupada comprendida en un rango desde los 18 hasta los 65 años, está corresponde a la pregunta P6040 del apartado Características generales de la GEIH.

Escolaridad: mide los años de educación del encuestado correspondiente a la pregunta *Esc* del apartado de Características generales de la GEIH.

Casado(a): hace referencia a la situación o estado civil de la población, corresponde a la pregunta P6050 en la opción 2 del apartado Estado conyugal de la GEIH.

Jefe de hogar: hace referencia a la posición que, ocupada dentro del hogar, corresponde a la pregunta P6050 en la opción 1 del apartado Características generales de la GEIH.

Las anteriores variables consideradas en los objetivos 1 y 2 como Características generales y Ocupados, como determinantes de las brechas salariales en la ciudad de Pasto. De acuerdo con lo anterior el modelo tiene la siguiente función:

$$\ln(\text{Ingresos}) = \beta_0 + \text{mujer} + \text{edad} + \text{Esc} + \text{casada} + \text{jefehogar} + \text{Exper} + \text{Exper2} + \varepsilon$$

- Para la regresión del modelo econométrico de Mincer se utilizó el programa Stata 12.0 con base en la GEIH 2011 – 2017.
- La presentación de la relación estadística de las variables de las brechas salariales en base a la población ocupada se realizó mediante tablas, gráficos estadísticos y sistematizados.
- Por último, para obtener un análisis más detallado sobre los determinantes de las brechas salariales en la ciudad de Pasto, se aplicó un formato de entrevista dirigido a expertos en el tema de género y organizaciones relacionadas como:

Nombre	Organización	Profesión
Laura Gabriela López Martínez.	Red de mujeres la culpa es de la manzana	Abogada
Ruby Helena	Confluencia de mujeres para la acción	Abogada

García.	pública	
Juan David Agreda	Líder de procesos de movilización social por la defensa de los derechos de las mujeres y personas diversas por orientación sexual de género	Abogada
Lilo Paz Ortega.	Investigadora del observatorio de género perteneciente a la Universidad de Nariño	Gobierno y política públicas
Amanda Lucía Luna	Colectivo plenilunio	Psicóloga
Álvaro Obando Erazo	Director de agencia de desarrollo local de Nariño	Abogado

4. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

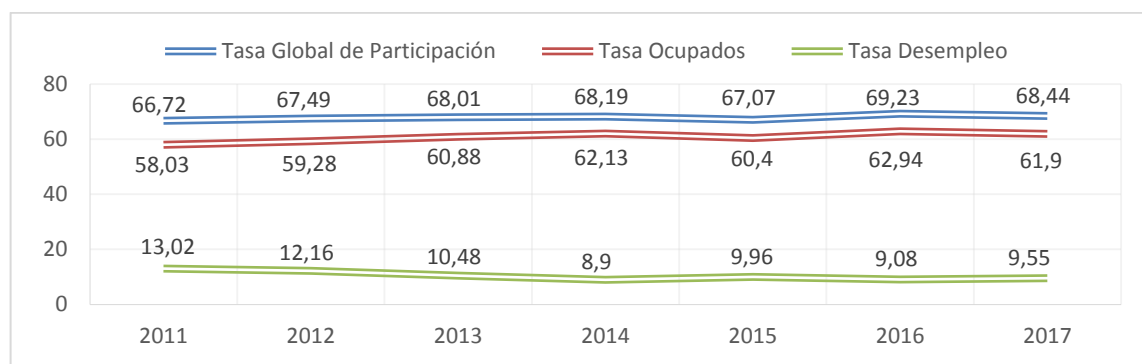
4.1. BRECHAS EN EL MERCADO DE TRABAJO DE PASTO. 2011 - 2017.

Las brechas salariales se constituyen en una evidencia del androcentrismo y de lo arraigado que se encuentra el fenómeno en nuestra sociedad, tal es así que marca muchas de las características del mercado de trabajo local.

Según las estadísticas del DANE, se tiene que para el tercer trimestre del año 2017 comprendido entre Julio y Septiembre la Tasa de Ocupados (TO) nacional se ubicó en 56,7% y la Tasa de Desempleo (TD) en 9,3%, mientras que, en la ciudad de Pasto, la TO se ubicó en 61,9% y la TD fue de 9,6%, por encima del promedio nacional en 5,2 y 0,3 puntos porcentuales respectivamente.

Esta dinámica de la Tasa Global de Participación refleja la presión de la fuerza de trabajo (ocupados y desocupados), sobre el mercado laboral, la cual se incrementó especialmente en los dos últimos años de análisis, en los cuales la TGP, está por encima del promedio de la serie (67,9), 1,4 p.p. en el 2016 y 0,6 p.p. en el 2017 por encima del promedio de la serie. Esta presión se evidencia en el descenso en la tasa de desempleo que después del 2013 se ubicó por debajo de los 10 puntos, a excepción del 2015, que fue del 10%.

Gráfica No. 2. Pasto. Tasa global de participación, Ocupación y Desempleo. 2011- 2017.

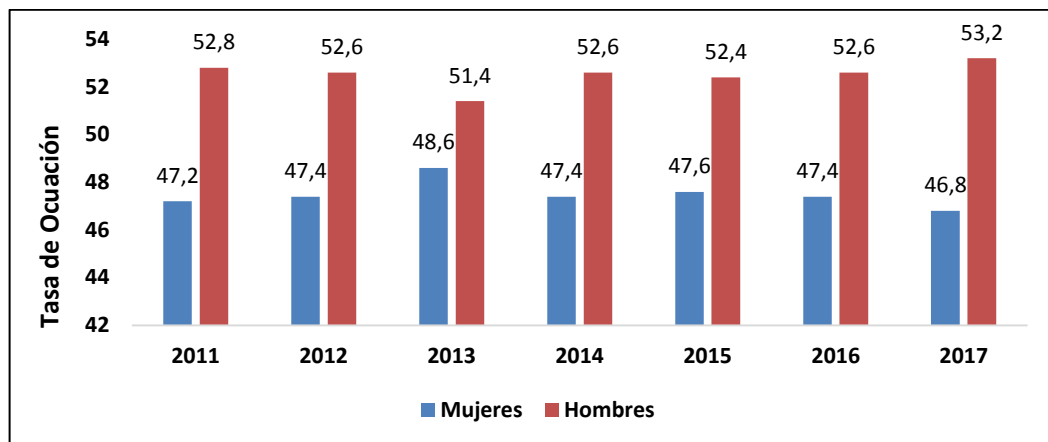


Fuente: GEIH, DANE. Trimestre Jul – Sep. 2011 – 2017.

Este tenue incremento en la ocupación general está impulsado por el incremento en la ocupación de los hombres, tal como se observa en la siguiente gráfica, en la que, incluso la ocupación de la mujer tiene un comportamiento levemente descendente durante los años observados.

Frente a la Ocupación, se presentan dificultades en la situación laboral, pues, aunque el DANE establece un ascenso en el indicador de empleo, la realidad evidencia que gran parte de la población ocupada en la ciudad, vive de empleos alternos o bajo la informalidad.

Gráfica No. 3. Pasto. Tasa de ocupación según sexo. Porcentaje. 2011- 2017.



Fuente: GEIH, DANE. Trimestre Jul – Sep. 2011 – 2017.

El gráfico No. 3, evidencia que la población ocupada en su mayoría está compuesta por hombres, presentando un aumento paulatino durante el periodo de análisis, exhibiendo, una brecha cada vez más amplia entre hombres y mujeres.

Esto deja notar que una de las primeras dificultades que afronta la mujer en el mercado laboral es la accesibilidad a un empleo, cuya brecha promedio durante el periodo entre hombres y mujeres es de 5,07 p.p. Eso indica que por cada 10 hombres ocupados hay una mujer en la misma condición (Ver Anexo No. 2).

En la siguiente gráfica, se puede observar que a pesar de que las brechas salariales en la ciudad de Pasto no son tan profundas dentro del sector formal, estas persisten, sin embargo, se documenta que las mujeres han aumentado su participación laboral, destacando que, en promedio, estas tienen una mayor preparación, sin embargo, aún es alto el porcentaje de la población ocupada femenina que no cuenta con un contrato laboral.

La población femenina que cuenta con un contrato laboral, en promedio para el periodo de análisis, presento una participación de 25,48%, ubicándose 1,78 p.p. por debajo del promedio arrojado para el caso de la población masculina, la cual fue de 27,26%. La diferencia en este caso aumenta frente al hecho de no tener un contrato laboral, donde, la población femenina se encuentra por debajo de la

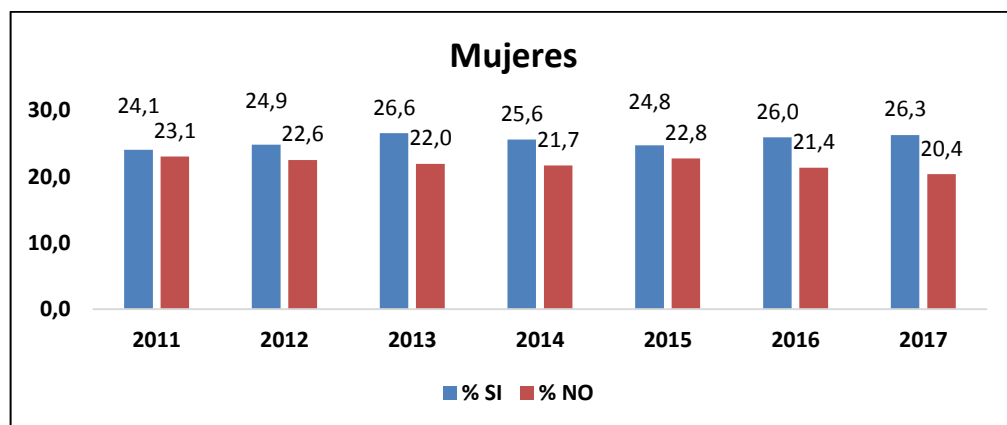
población masculina en 3,29 p.p. Lo anterior, evidencia la falta de garantías para el caso de las mujeres frente a la formalización de su trabajo, lo cual hace que en ocasiones estas no sean remuneradas legalmente por las actividades que realizan percibiendo beneficios por debajo de los establecidos (Ver Anexo No. 3).

Teniendo en cuenta los diferentes rangos de edad, en promedio, la mayor concentración de mano de obra se encuentra en edades ubicadas entre los 19 y 57 años, en este caso, el porcentaje de la población ocupada se concentra mayoritariamente entre la población de 26 y 33 años, se presenta una brecha de 0,87 p.p., compuesto por 10,23% mujeres y 11,10% hombres, en seguida, se tiene a los ocupados en edades entre los 34 y 41 años con una brecha de 0,75 p.p., compuesto por 9,56% mujeres y 10,31% hombres, seguido, se encuentran los ocupados en edades entre los 42 y 49 años para lo cual se presenta una brecha de 0,28 p.p. estando las mujeres (8,95%) sobre los hombres (8,66%).

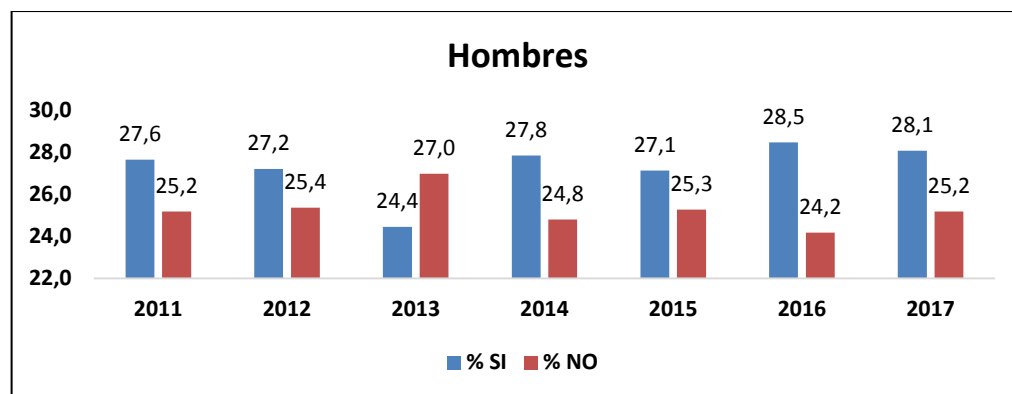
La población entre los 19 y 25 años comprende el 14,92% el cual se compone por 6,90% mujeres y 8,02% hombres, en este caso la brecha es de 0,60 p.p.; finalmente, se encuentran los ocupados en edades entre los 50 y 57 años quienes toman una participación de 13,17%.

Entre los ocupados formales, los menores de 18 años y mayores de 66 años no tienen gran representación, con una brecha de 0,60 p.p. y 0,47 p.p. respectivamente, en este sentido, cabe resaltar que la no vinculación al mercado laboral puede presentarse por factores como la carencia de educación o experiencia (Ver Anexo No. 4).

**Grafica No. 4. Pasto. Población ocupada que cuenta con un contrato laboral.
2011 – 2017.**



Fuente: GEIH, DANE. Trimestre Jul – Sep. 2011 – 2017.



Fuente: GEIH, DANE. Trimestre Jul – Sep. 2011 – 2017.

Para entender la situación del mercado laboral según sexo en la ciudad de Pasto, es necesario analizar el tema de formalización en lo referente a la contratación. A continuación, se recopiló en la siguiente tabla algunos datos que dan información sobre este escenario, resaltando, que esta incide en la situación especialmente de las mujeres.

En la tabla No. 1 se observa que la brecha existente entre hombres y mujeres a lo largo del periodo de análisis fue de 2,4 p.p., a excepción de los años 2011 y 2017, años en los cuales esta se encuentra para el primer caso por encima del promedio en 1,2 p.p. (3,6%); para el año 2017 la brecha a pesar de estar por debajo del promedio en 0,7 p.p. (1,7%), son los hombres quienes toman mayor participación.

Durante el año 2013, las mujeres se encontraron 2,2 p.p. por encima de los hombres.

El panorama para la población ocupada que no cuenta con un contrato laboral es muy diferente, afectando directamente a la población femenina, ya que estas en su mayoría están bajo condiciones laborales donde sus ingresos se encuentran por debajo de lo legalmente establecido o sus jornadas de trabajo son demasiado largas, lo cual no compensa el desarrollo de sus actividades con lo percibido a través de salarios, en este sentido, los años que presentaron mayor brecha fueron los años 2013 y 2017 con una brecha de 5 p.p. para el primer caso y 4,8 p.p. para el segundo, la diferencia en promedio para la población que no cuenta con un contrato laboral se encuentra cerca de 3,3 p.p. para el periodo de análisis.

Tabla No. 1. Pasto. Brecha existente en la población ocupada según sexo que cuenta con un contrato laboral. 2011 – 2017.

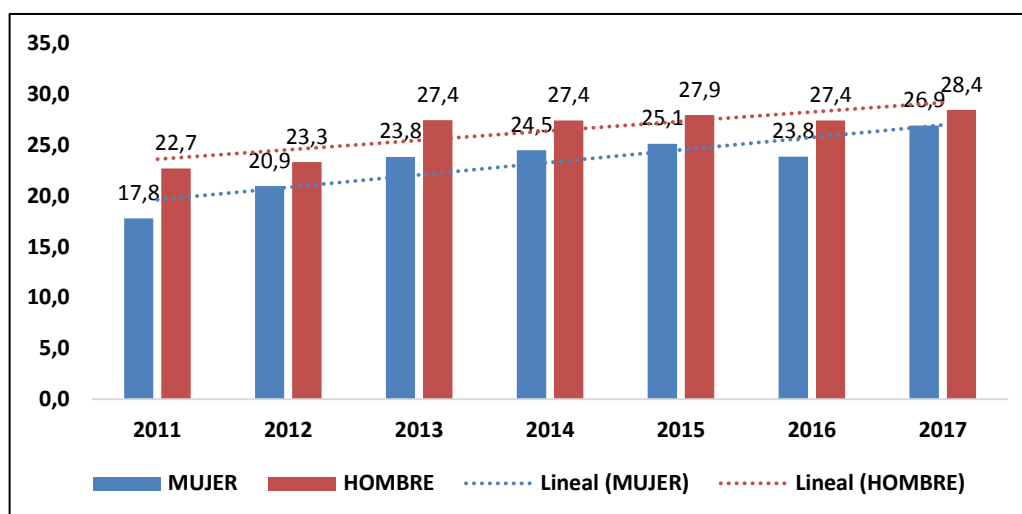
	% Si Mujer	% Si Hombre	Brecha	% No Mujer	% No Hombre	Brecha
2011	24,1	27,6	3,6	23,1	25,2	2,1
2012	24,9	27,2	2,3	22,6	25,4	2,8
2013	26,6	24,4	2,2	22,0	27,0	5,0
2014	25,6	27,8	2,2	21,7	24,8	3,1
2015	24,8	27,1	2,3	22,8	25,3	2,5
2016	26,0	28,5	2,5	21,4	24,2	2,8
2017	26,3	28,1	1,7	20,4	25,2	4,8

Fuente: GEIH, DANE. Trimestre Jul – Sep. 2011 – 2017.

Según la información recopilada el 52.7% dispone de un contrato laboral; de estos, el 40.2% es verbal y el resto es escrito. Estos últimos, generalmente acceden por ley a algunos beneficios como son: prima de navidad, cesantías y vacaciones con sueldo, en este caso. De este porcentaje que cuenta con contrato escrito 27.8 puntos porcentuales corresponden a mujeres y 31.9% a hombres (Ver Anexo No. 5).

Se realizó un análisis de las prestaciones a las que tienen acceso los ocupados que cuentan con un contrato laboral; de lo cual, se deduce que durante el periodo se presentó una brecha promedio de 14,9 p.p. en cuanto al número de trabajadores que se les reconoció sus vacaciones, esta situación se evidenció especialmente en el caso de las mujeres (incremento en 9,1 p.p.); lo cual mostraría una reducción de las brechas entre hombres y mujeres en el mercado laboral. Aun así, como lo muestra la siguiente gráfica, en el año 2017 el 26,4% de las personas a las que se les reconocía este derecho laboral eran hombres y 23,3% mujeres (Ver Anexo No. 6).

Grafica No. 5. Pasto. Población ocupada que cuenta con prestaciones (Vacaciones con sueldo) según sexo. 2011 – 2017.

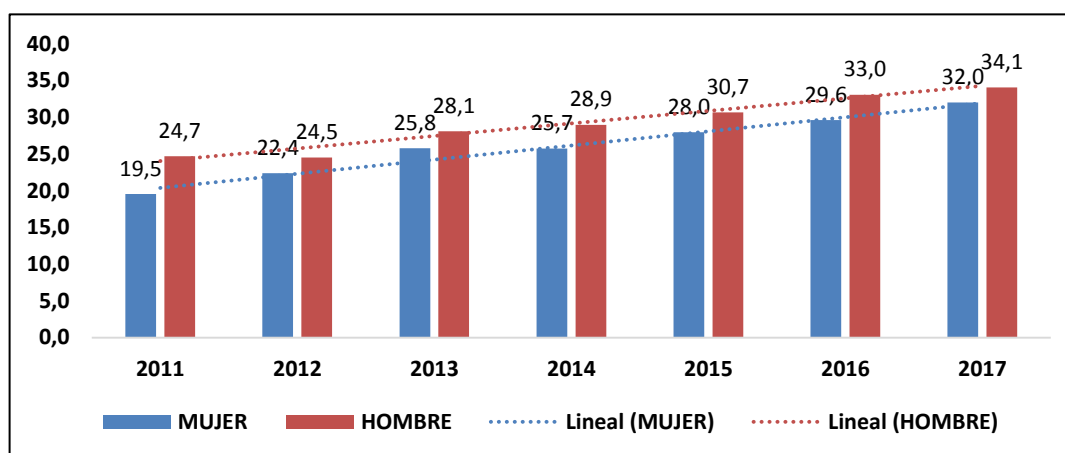


Fuente: GEIH, DANE. Trimestre Jul – Sep. 2011 – 2017.

En cuanto a la prima de navidad, se deduce que en promedio durante el periodo de análisis esta creció en un 21,9% el número de trabajadores que se les reconoció este beneficio, esta situación presentó un aumento significativo especialmente dentro de la población femenina (12,5 p.p), así como lo muestra la siguiente gráfica, en este caso, para el año 2017 el 32% de las personas a las que se les reconocía este derecho eran mujeres y el 34,1% hombres, cabe mencionar

que la brecha para este beneficio al final del periodo de análisis (2017) fue de 2,1 p.p. frente a la del año inicial, la cual fue de 5,2 p.p. (Ver Anexo No. 6).

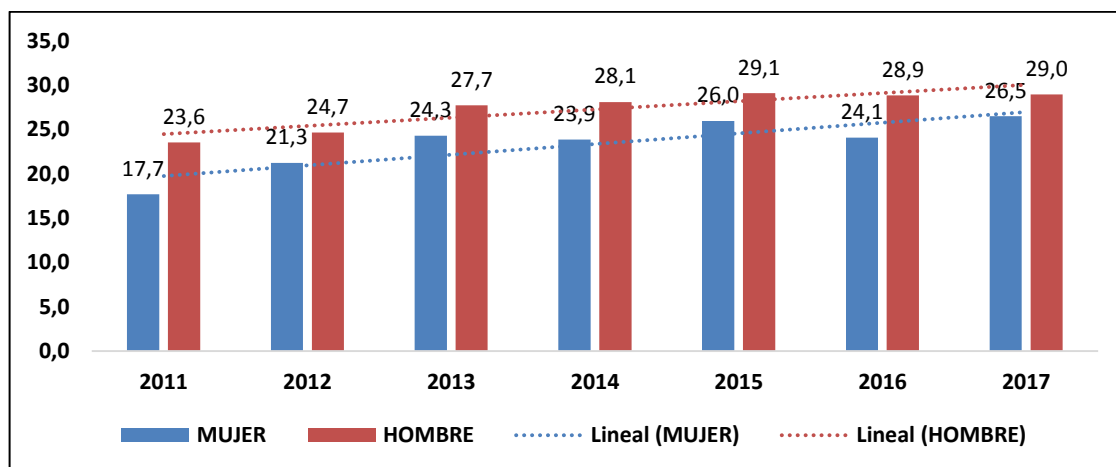
Grafica No. 6. Pasto. Población ocupada que cuenta con prestaciones (Prima de navidad) según sexo. 2011 – 2017.



Fuente: GEIH, DANE. Trimestre Jul – Sep. 2011 – 2017.

Finalmente, en lo referente a las cesantías, durante el periodo de análisis, este beneficio en promedio creció en un 14,2% el número de trabajadores a los que se les reconocieron las cesantías, esta situación al igual que en el caso de la prima de navidad o las vacaciones con sueldo presento un aumento significativo dentro de la población femenina (Ver Anexo No. 6).

Grafica No. 7. Pasto. Población ocupada que cuenta con prestaciones (Cesantías). 2011 – 2017.

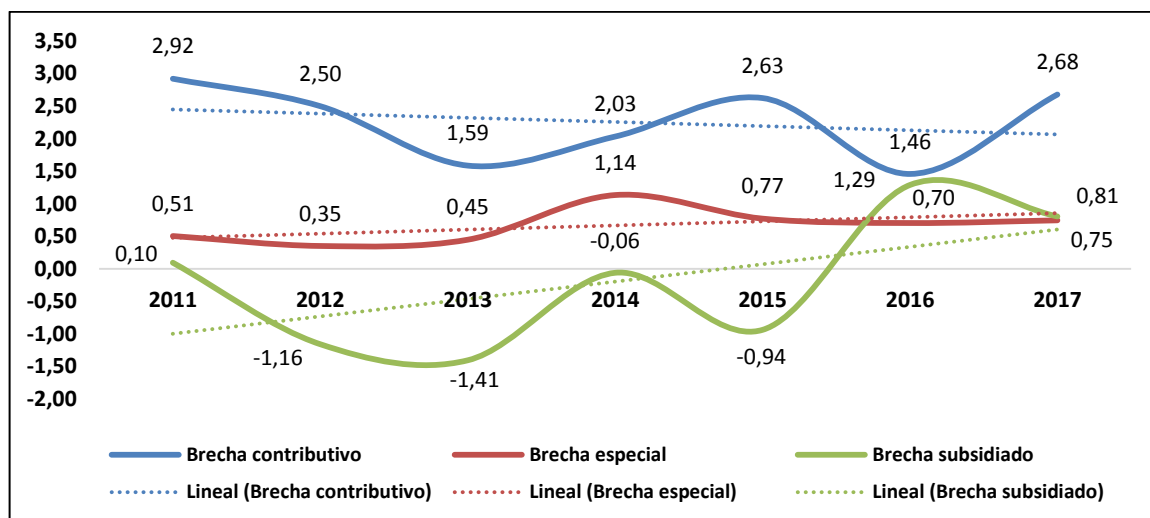


Fuente: GEIH, DANE. Trimestre Jul – Sep. 2011 – 2017.

La prestación social que reciben la mayor parte de los ocupados se encuentra relacionada, para los dos sexos, con la prima de navidad. Aún así, el reconocimiento de esta prestación que los empleadores hacen a sus trabajadores especialmente en épocas decembrinas sigue siendo muy baja, igual situación ocurre en el caso de vacaciones y el pago de cesantías. Esto refleja la persistencia de los patronos en la evasión de las responsabilidades laborales con sus trabajadores.

En Colombia el aseguramiento en salud se encuentra dividido en régimen contributivo, subsidiado y especial, en promedio, la población ocupada que contó con el beneficio de salud correspondió al 91.50%, el 8.5% carecía de salud y tan solo el 0.04% informó no tener conocimiento respecto al tema. La medición del trabajo formal considera que la seguridad social constituye un aspecto importante en el grado de formalidad del empleo; la siguiente gráfica evidencia las brechas en la cobertura de las personas afiliadas al régimen contributivo, régimen subsidiado y régimen especial con respecto a la población total ocupada en Pasto (Ver Anexo No. 7 y 8)

Gráfica No. 8. Pasto. Brechas en afiliación a seguridad social en salud según régimen. 2011 – 2017 (puntos porcentuales).



Fuente: GEIH, DANE. Trimestre Jul – Sep. 2011 – 2017.

Para el régimen contributivo, se exhibe durante el periodo una brecha promedio de 2,26 p.p. Durante el periodo se aprecia una leve reducción en esta brecha (0,24) respecto al año 2011, esto, originado principalmente a razones como la formalización en los contratos de trabajo y la expedición de nuevas leyes que favorecen el reconocimiento de derechos laborales, en este caso, los servidores públicos, pensionados, trabajadores independientes con capacidad de pago, madres comunitarias y los aprendices en etapa lectiva y productiva, donde, las personas deben hacer un aporte mensual conocido como cotización a una entidad promotora de salud, para que esta les garantice la atención a través de las instituciones prestadoras de servicios conocidas como IPS.

Para el régimen subsidiado, se exhibe una brecha promedio de 0,20 p.p.²⁹; brecha que se ubica en el año 2017 en 0,81 p.p. Durante el periodo se aprecia un aumento en esta brecha (0,71) respecto al año 2011, esto, indica que aún en este régimen, que debe garantizar el acceso a la seguridad a las poblaciones más vulnerables, se presenta el menor acceso a la mujer, en este caso, la población

²⁹ Dentro del sistema de seguridad social en salud y teniendo en cuenta el régimen subsidiado, cabe señalar que en promedio son las mujeres (21,69) quienes toman mayor participación que los hombres (21,50), generando una brecha en lo referente al sexo en 0,19 p.p. para el periodo de análisis.

vulnerable acude a los programas del Estado, ya que sus salarios no son suficientes para garantizar su ingreso al sistema de salud a través de contribuciones, aquí, pueden estar contemplados los trabajadores independientes, trabajadores que realizan actividades de servicios comunales, domésticos o personales, madres jefe de hogar o madres solteras las cuales no cuentan con una capacidad de pago (Ver Anexo No. 8).

Finalmente, para el régimen especial (Fuerzas armadas, Ecopetrol, Universidades), se exhibe una brecha promedio de 0,67 p.p.; brecha que se ubica en el año 2017 en 0,75 p.p. Durante el periodo se aprecia un leve aumento en esta brecha (0,24) respecto al año 2011, donde son los hombres quienes toman en promedio una mayor participación (2,63) frente a las mujeres (1,97) (Ver Anexo No. 8).

Brechas según rama de actividad.

Con el fin de obtener un análisis más detallado de la situación laboral, se analizaron las actividades en las cuales se desenvuelve comúnmente cada sexo. Cabe destacar que, en la actividad de transporte, almacenamiento y telecomunicaciones, la mayor ocupación la tienen los hombres, con una participación para el año 2011 de 10,5%; para el año 2017, está tuvo un incremento en 0,1 p.p., ubicándose en 10,6%; en el año 2016 esta actividad tuvo una disminución ubicándose en 7,1%, por lo cual, la actividad con mayor participación para este año, estuvo representada por la agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca con una participación del 9,0%.

Por otro lado, la participación de las mujeres ha sido un poco más cambiante, para los años 2011 al 2014 la actividad de servicios a los hogares y servicios domésticos, representada por el 5%, 4,7%, 5,1% y 4,4% respectivamente, durante el año 2015, la mayor concentración de mujeres se presentó en la actividad de servicios sociales y de salud representando el 4,6%.

Para el año 2016, la mayor participación se concentró en actividades relacionadas con la agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca, con una participación de 7,6%. Finalmente, durante el año 2017, la mayor concentración de mano de obra femenina estuvo relacionada con actividades de hoteles, restaurantes, bares y similares representada por el 5,4% (Ver Anexo No. 9).

Teniendo en cuenta la participación tanto de hombres como de mujeres dentro de la estructura económica de la ciudad, en promedio, durante el periodo de análisis, tomaremos las cinco actividades más representativas para cada caso, con el fin de identificar en que sectores se aglomeran hombres y mujeres dentro de la ciudad. Para el caso de las mujeres las actividad con mayor representación frente al resto de actividades fueron: Hoteles, restaurantes, bares y similares (4,6%); servicios sociales y de salud (4,2%); servicios a los hogares y servicios domésticos (4,2%); industria manufacturera (4,0%); además de otras actividades de servicios comunales, sociales y personales (3,8%), para las actividades nombradas anteriormente, los hombres tuvieron una participación promedio de: 1,9%; 1,6%; 0,1%; 6% y 2,5% respectivamente. Por otro lado para el caso de los hombres, en promedio las actividades que tuvieron mayor representación fueron: transporte, almacenamiento y telecomunicaciones (9,6%); industria manufacturera (6%); construcción (5,1%); actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler (4%) y por último para este análisis se encuentra la administración pública y defensa (3,1%) frente a la participación de las mujeres la cual en este caso fue de 1,6%; 4%; 0,3%; 3,5% y 1,9% respectivamente para las actividades anteriormente nombradas (Ver Anexo No. 10).

En general la condición de la mujer empeora si se quiere ingresar al mercado laboral y se cuenta con la condición de jefe de hogar, presentando una diferencia de 16,2 p.p., para este caso, los hombres tienen una participación en promedio del 31,26% mientras que la mujer jefe de hogar representa tan solo el 15,06%, esta situación cambia si la condición es de casado(a) o vive con su pareja convirtiéndose favorable para el caso de las mujeres quienes tienen mayores

posibilidades de ingresar al mercado laboral formal con una brecha del 15,36 p.p. mencionando que son las mujeres quienes toman mayor participación (17,09%) (Ver Anexo No. 11).

“...si hablamos del sector salud, en especial enfermería, existirán más mujeres, porque se ha estereotipado que el trabajo es de delicadeza y tiene que ser de mujeres; entonces, en muchos otros espacios, siempre se van a ver mujeres en funciones que tengan que ver con lo doméstico, con lo de detalles y hombres con más oportunidades en otros aspectos...”³⁰”

Para poder contrarrestar situaciones de discriminación, en el año 2007, se creó la *“Política pública para las mujeres y la equidad de género en el municipio de Pasto. Entre géneros: mujeres y hombres en equidad”*, en este documento, se contemplan objetivos importantes, los cuales intentan cambiar las condiciones de desigualdad en la ciudad, dentro de sus objetivos contemplan: contribuir a mejorar los ingresos económicos de las mujeres, además de mejorar las condiciones de vida de a través de la generación efectiva de ingresos económicos; generar estrategias para la independencia económica de las mujeres, con miras a alcanzar el empoderamiento y la conciencia de género y por último plantean la sensibilización a las instituciones públicas y a la empresa privada, sobre las condiciones de equidad laboral, así como la necesidad de armonizar la vida familiar con la vida laboral a través de políticas institucionales sensibles de género³¹, sin embargo, cabe destacar que a pesar de que la situación laboral de las mujeres ha cambiado, esta sigue siendo desfavorable en comparación a la situación laboral de los hombres en más de 4,21 p.p. en promedio para el periodo de análisis.

³⁰ ENTREVISTA a Juan David Agreda. Secretaria de la mujer, género e inclusión. Líder de procesos de movilización social por la defensa de los derechos de mujeres y personas diversas por orientación sexual y género. San Juan de Pasto. 01 de octubre de 2018.

³¹ ALCALDÍA DE PASTO. Óp. Cit., p. 24.

“...existen estereotipos respecto a la idoneidad y las capacidades de las mujeres, donde las creencias erróneas de como las mujeres pueden alcanzar o escalar también limita las posibilidades de las mujeres, sin embargo, la reivindicación de los derechos de las mujeres, las luchas y de otros actores sociales han podido lograr que nosotras accedamos a la educación superior, puestos públicos donde se ha hecho mucho más común la presencia de mujeres. A pesar de los avances y los derechos ganados, los estereotipos, creencias y sexismo limita las posibilidades de que las mujeres, aunque estén lo suficientemente calificadas puedan acceder a niveles superiores dentro del ámbito laboral...”³²

La gráfica número No. 9, demuestra la diferencia en los ingresos salariales medidos en el Salario Mínimo Legal Vigente (SMLV) para cada año de estudio, por lo tanto, en cuanto a la remuneración, se observa que las brechas generadas tienen que ver con las actividades realizadas para cada sexo dentro de los diversos ambientes o los comúnmente llamados roles sexuales, estos, determinan los patrones de comportamiento y atributos personales, los cuales han sido definidos culturalmente dentro de la comunidad en la que el individuo se desarrolla, en nuestra cultura, los roles se han caracterizado por llevar arraigado un orden patriarcal, el cual favorece lo masculino sobre lo femenino.

Sin embargo, cabe resaltar que se han dado cambios frente al pensamiento sobre el desarrollo de ciertas actividades laborales, las cuales, se consideraban como exclusivas de determinado sexo, además, cabe señalar que con el paso del tiempo han aparecido nuevos roles para ambos géneros, los cuales han sido contemplados y aceptados dentro de la esfera social y familiar, resaltando que aún persisten algunas formas de androcentrismo en la ciudad las cuales promueven conductas de discriminación sexual.

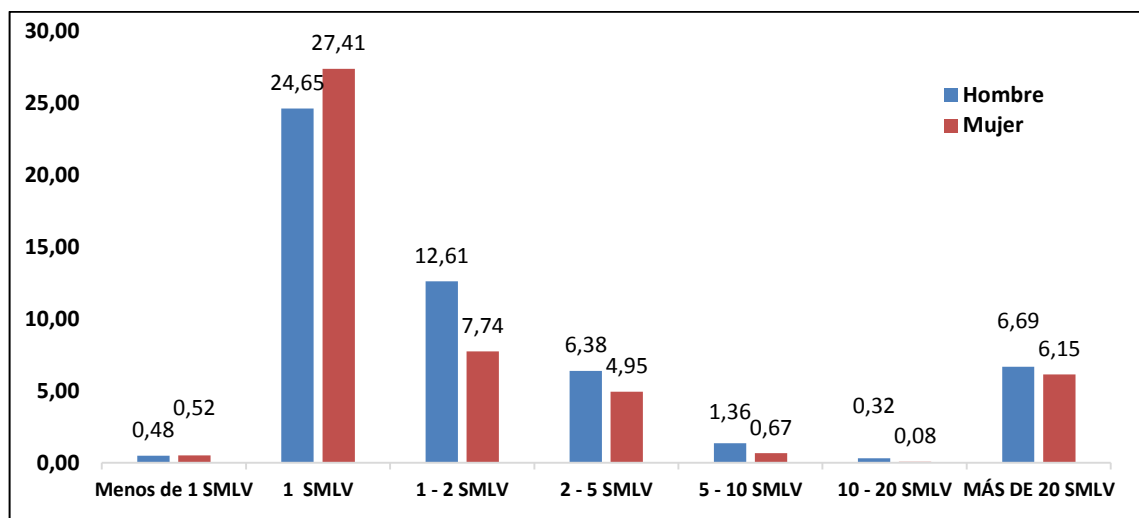
³² ENTREVISTA a Laura Gabriela López Martínez, integrante de la Red de Mujeres: “La culpa es de la manzana” San Juan de Pasto. 27 de septiembre de 2018.

Según los datos obtenidos del DANE – GEIH, señala que en promedio para el periodo de análisis el 0,52% de la población ocupada femenina devenga menos de un salario mínimo, mientras que la población masculina en la misma condición representa el 0,48%, exhibiendo una brecha de 0,03 p.p., en esta parte, queda demostrado que en cuanto a la recepción de salarios que se encuentran por debajo del mínimo legal vigente, son las mujeres quienes los perciben en mayor número dentro del territorio frente a sus pares masculinos.

En lo referente a la recepción de un SMLV el 24,65% de la población masculina devenga el salario mínimo, el 12,61% entre uno y dos salarios, el 6,38% entre dos y cinco salarios, frente a la población femenina para la cual el 27,41% corresponde a un salario mínimo, 7,74% entre uno y dos y 4,95% entre dos y cinco SMLV.

En lo referente a ingresos percibidos iguales al mínimo legal, la brecha, para este caso, se encuentra concentrada en el género femenino (2,76 p.p.), frente a los ingresos percibidos entre 1 y 2 SMLV, donde son los hombres quienes toman mayor participación ubicándose 4,87 p.p. por encima de las mujeres, finalmente, para este análisis, se presenta que los ingresos entre 2 y 5 SMLV presentan una brecha de 1,43 p.p. ubicándose los hombres por encima de las mujeres (Ver Anexo No. 12).

**Gráfica No. 9. Pasto. Salario Mínimo Legal Vigente según sexo. Promedio.
2011 – 2017.**



Fuente: GEIH, DANE. Trimestre Jul – Sep. 2011 – 2017.

Aunque la población ocupada se concentra en la actividad micro empresarial, la oferta de fuentes de empleo en el departamento es escasa y la calidad de las existentes es baja, esto se puede justificar debido a los bajos niveles de inversión estatales o la baja iniciativa privada, en este caso, las condiciones socioeconómicas del departamento hacen que las nuevas inversiones generen grandes costos, por tal motivo, esto puede presentarse como una de las razones por las cuales las grandes industrias no tengan en la mira al departamento como un lugar para establecerse, haciendo que las diferencias sigan siendo marcadas a causa de la baja oferta y desarrollo de la región.

El comercio organizado es la segunda fuente de empleo en la ciudad, pero esto tampoco es alentador, ya que en la mayoría de los casos, el trabajador obtiene ingresos iguales a un SMLV, en este sentido, se presentan efectos preocupantes debido a los indicadores en la tasa de desempleo reflejados en los procesos migratorios al igual que en los bajos niveles de ingreso, baja calidad de vida, tenacidad en los niveles de miseria o como es el caso de las mujeres cabeza de familia quienes se proliferan en actividades informales.

Brechas según nivel educativo.

En lo referente al nivel educativo, disminuyó la cantidad de mujeres que no tenían ningún nivel de educación, durante el año 2011 las mujeres con esta condición estuvieron representada por 1.917 (1,19%) mientras que el grupo de hombres en esta misma condición estuvo conformado por 1.252 (0,77%), la brecha de la población que no contaba con ningún nivel de educación para el periodo de análisis fue de 2,54 pp. Durante el año 2017 la diferencia de la población que no tenían ningún nivel de educación disminuyo significativamente para el caso de las mujeres 1.852 (0,95%) y 1.140 (0,59%) para el caso de los hombres (Ver Anexo No. 13).

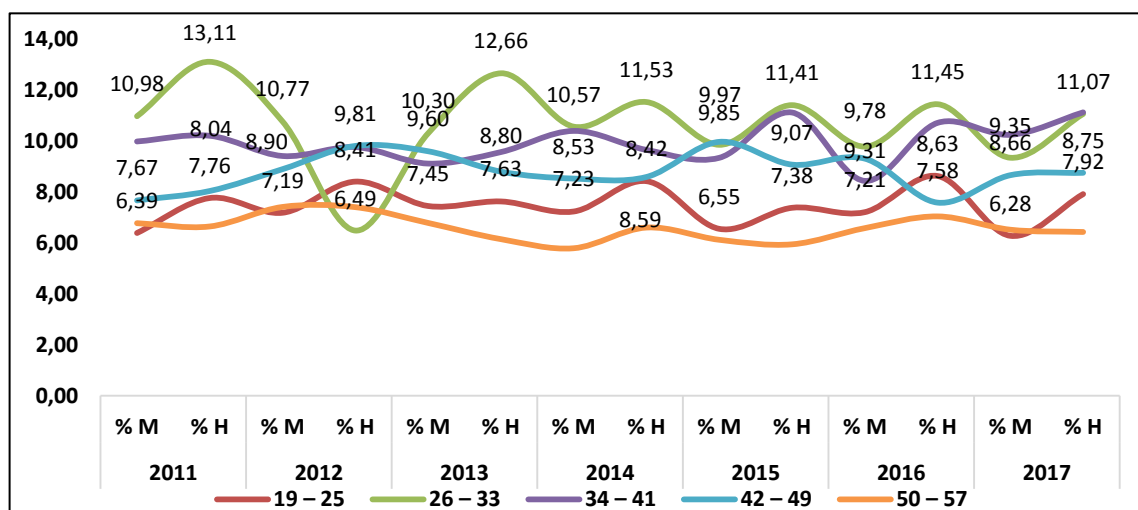
El grupo de mujeres que tenía estudios de básica primaria (1º - 5º), para el año 2011 estuvo representada por 22.606 (13,98%) mientras que el grupo de hombres en esta misma condición estuvo conformado por 22.821 (14,11%), la brecha para el periodo de análisis en este caso fue de 5,42 p.p. Para el año 2017, la cantidad de hombres como de mujeres que solo tenían estudios de básica primaria tuvo disminución en 2,48 p.p. para el caso de las mujeres y 1,16 p.p. para el caso de los hombres. Ahora, el grupo de mujeres que tuvieron estudios de educación media (10º - 13º), para el año 2011 estuvo representada por 18.593 (11,50%) habitantes, mientras que el grupo de hombres en esta misma condición estuvo conformado por 22.147 (13,69%) habitantes, la brecha para el periodo de análisis en este caso fue de 12,88 p.p. (Ver Anexo No. 12).

Finalmente, para este análisis, se tuvo en cuenta el grupo de personas con estudios superiores o universitarios, el cual para el año 2011 estuvo representada por 25.309 (15,65%) mujeres y 26.925 (16,65%) hombres, la brecha para el nivel de educación superior durante el periodo de análisis fue de 1,10 pp. Con respecto

al año 2017 se presentó una disminución de la cantidad de hombres (0,37 p.p.) y mujeres (0,75 p.p.) que tenían estudios (Ver Anexo No. 12)³³.

Analizando como la edad puede afectar la situación de estar o no ocupado y teniendo en cuenta el género, en la ciudad de Pasto se halló que las mujeres en todos los rangos de edad se encuentran por debajo del promedio de referencia, teniendo en cuenta la participación de los hombres, quienes se encuentran por encima en 1,12 p.p. para edades comprendidas entre los 19 y 25 años, seguido de una diferencia de 0,87 p.p. para edades entre los 26 y 33 años, el único caso donde las mujeres tuvieron mayor participación que los hombres fue en edades comprendidas entre los 42 y 49 años con una diferencia de 0,28 p.p. (Ver Anexo No. 13).

Gráfica No. 10. Pasto. Población ocupada total por rangos de edad según sexo. 2011 – 2017.



Fuente: GEIH, DANE. Trimestre Jul – Sep. 2011 – 2017.

³³ Según el DANE, una persona ocupada, es una persona que trabajó por lo menos una hora remunerada tomando como referencia una semana; no trabajo durante la semana, pero tenía un trabajo, del mismo modo se considera a una persona ocupada a trabajadores familiares sin remuneración que se ocuparon durante la semana de referencia por lo menos una hora.

En relación con los resultados obtenidos anteriormente, se calculó la edad con respecto a la ocupación, agrupándola en tres rangos de edad, el primero se conforma por personas menores de 18 hasta los 25 años, además de personas mayores de 58 años, estos dos grupos de edad se unieron ya que no tuvieron una participación significativa con respecto al resto de ocupados.

En segundo lugar, se encuentra la población en edades entre los 26 y 33 años, ya que es en este grupo de ocupados se encuentra concentrada la mano de obra formal dentro de la ciudad; finalmente, se puede apreciar a los ocupados entre los 34 y 57 años de edad; en este sentido, se puede observar que tanto para el género masculino como para el femenino, las dos ocupaciones con mayor participación se concentra dentro de los empleados de empresas particulares, en este caso, la participación de la población ocupada durante el año 2011 para los menores de 18 y 25 años, al igual que la población mayor de 58 años, se ubicó en 6,08% hombres y 4,07% mujeres, presentándose un leve aumento con respecto al año 2017 en 0,17 p.p. (6,25%) y 0,1 p.p. (4,17%) respectivamente.

Dentro de la población comprendida entre los 26 y 33 años, la participación para el año 2011 fue de 6,77% disminuyendo 1,07 p.p. con respecto al año 2017 para el caso de los hombres y 4,71% presentando una leve disminución de 0,22 p.p. para el caso de las mujeres con respecto al año 2017; finalmente durante el año 2011 la población comprendida entre los 34 y 57 años, la condición de empleado en empresa particular para los hombres fue de 9,41% con un incremento para el año 2017 de 0,53 p.p. (9,94%) y 5,94% para el caso de las mujeres, quienes presentaron un incremento de 3,32 p.p. (9,26%) durante el periodo de análisis (Ver Anexo No. 14).

Por su parte, el nivel educativo es considerado como un factor importante, ya que generalmente, este define el ingreso y calidad de empleo que el trabajador(a) percibe por la realización de diferentes actividades.

Según los datos obtenidos del DANE, para el tercer trimestre 2011 – 2017, se puede observar que el sector donde se presenta un mayor porcentaje promedio de participación se concentra en personas que cuentan con educación superior o universitaria en primer lugar con 34,45%; seguido por las personas con educación media (10° - 13°) 27,47%; educación básica primaria (1° - 5°) 24,26%; educación básica secundaria (6° - 9°) 12,24% y finalmente aquellas personas que no cuentan con ningún tipo de escolaridad o solo alcanzaron el nivel preescolar, con una representación de 1,55% y 0,02% respectivamente (Ver Anexo No. 16).

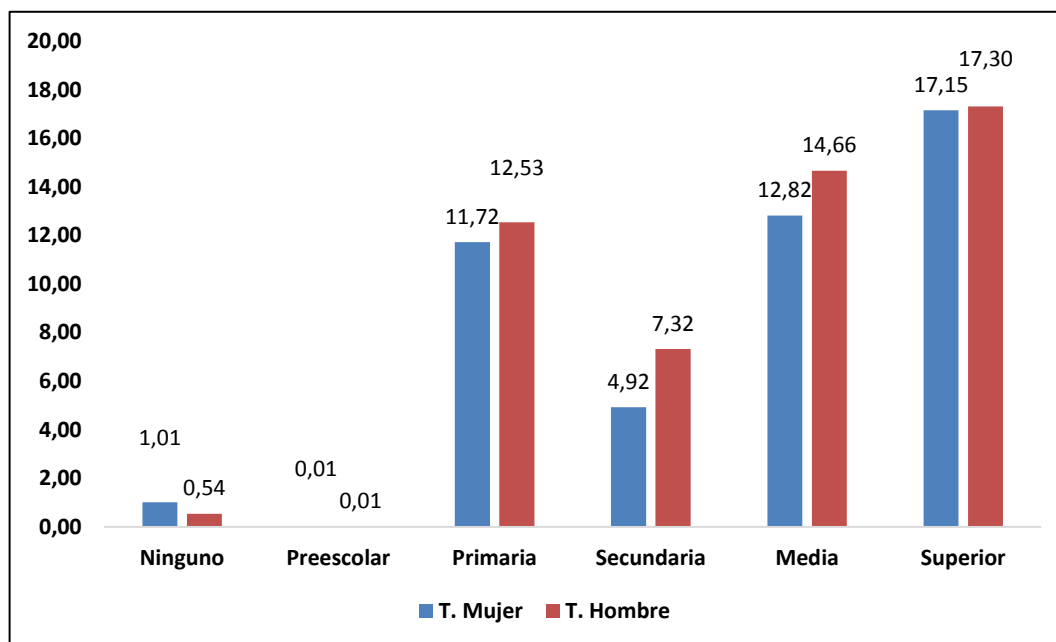
La gráfica número 11 pone en evidencia la relación entre el nivel de educación y la ocupación, señalando que en promedio, la población que cuenta con estudios de educación media (27,47%) y educación superior (34,45%) presenta una diferencia en 1,84 p.p. y 0,16 p.p. respectivamente, en conjunto, para el periodo de análisis la población con estudios medios y superiores conforman el 61,92%, este porcentaje se encuentra representados por 49.769 (educación media)³⁴ y 62.163 (educación superior); el 12,24% de la población manifestaron tener estudios de básica secundaria, este porcentaje equivalente a 21.956 habitantes (Ver Anexo No. 16); en efecto, a medida que las personas acceden a mayores niveles de educación, están disminuyendo la probabilidad de estar desocupados o en actividades informales.

Lo anterior, permite inferir que las personas con menores niveles de escolaridad, se concentran en trabajos de servicios domésticos, comunales o personales, en la ciudad de Pasto, para este caso se presentó una diferencia poco significativa dentro de la población que no cuenta con nivel educativo (0,47 p.p.), primaria (0,81 p.p.) y superior (0,16 p.p.), frente a la población que conto con estudios de educación media y superior donde se presentaron diferencias significativas de 2,39 p.p. y 1,84 p.p. respectivamente.

³⁴ La educación secundaria corresponde al nivel educativo comprendido entre el grado sexto y grado noveno, la educación media hace referencia al bachillerato general, bachillerato tecnológico, técnico profesional y tecnólogo.

En este punto de la investigación, en lo referente a la población que no cuenta con niveles educativos, son las mujeres quienes tienen mayor representación (Ver Anexo No. 17).

**Gráfica No. 11. Pasto. Nivel educativo alcanzado por la población ocupada.
2011 – 2017.**



Fuente: GEIH, DANE. Trimestre Jul – Sep. 2011 – 2017.

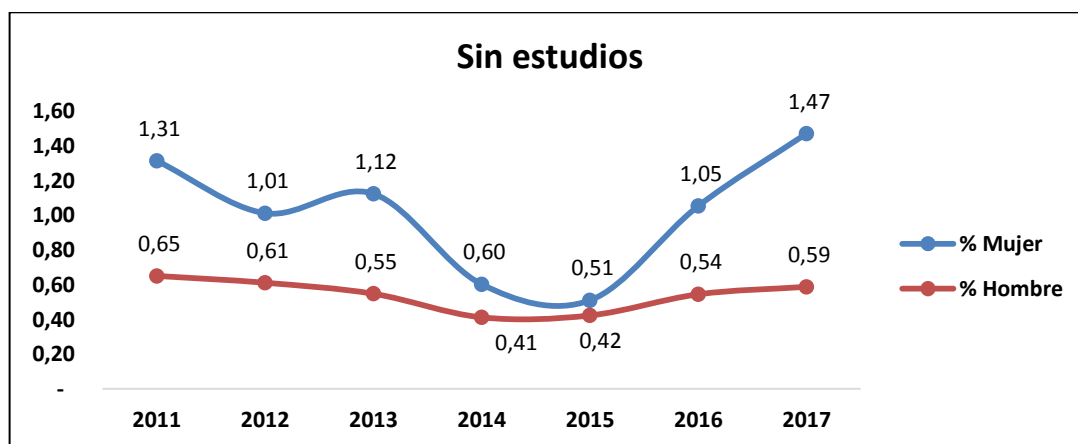
En lo referente a educación primaria, la población se encuentra conformada por 22.656 (14,01%) mujeres y 22.452 (13,88%) hombres para el año 2011, donde, se puede observar una reducción en la población con respecto al año 2017, el cual, estuvo compuesto por 21.306 (10,98%) mujeres y 25.125 (12,95%) hombres.

Esta información se diferencia del nivel educativo de secundaria comprendida desde el grado sexto hasta el grado noveno, en este caso, el año 2011 agrupaba a 9.931 (6,14%) mujeres y 11.190 (6,92%) hombres, el número de habitantes con estudios alcanzados hasta secundaria descendieron para el año 2017 representados por 8.466 (4,36%) mujeres y 12.183 (6,28%) hombres.

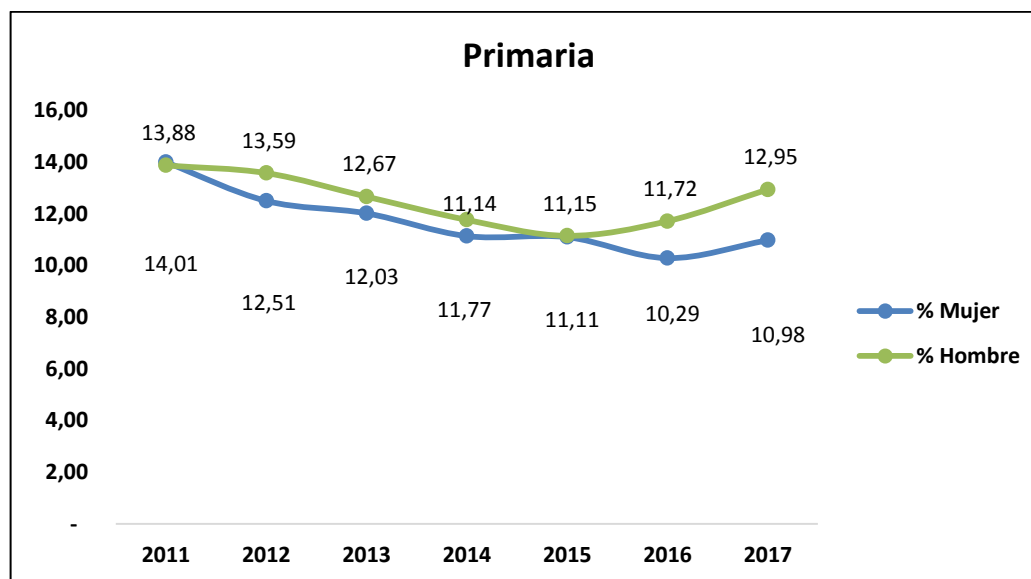
En cuanto a educación superior la cual comprende técnicos, tecnólogos y profesionales, para el año 2011, la población con este tipo de estudio se componía de 25.190 (15,52%) mujeres y 26.725 (16,52%) hombres, los cuales presentaron un incremento en comparación con en el año 2017 de 0,62 p.p y 0,25 p.p respectivamente, a su vez, sin embargo, es importante recalcar que en todos los niveles de estudios mencionados anteriormente, el género masculino lidera la participación en la ciudad de Pasto (Ver Anexo No. 17).

La brecha salarial entre hombres y mujeres se encuentra cerca del 16% en la ciudad, afectando principalmente a familias donde la mujer es cabeza de hogar, teniendo en cuenta el nivel de educación; se genera una aproximación a la existencia de un proceso de discriminación laboral, el cual, obliga a las mujeres a emplearse bajo condiciones inadecuadas, incluso llevándolas a aceptar salarios inferiores a los de sus pares hombres, en esta parte, es importante tener en cuenta que el acceso al mercado laboral no garantiza el empoderamiento económico de la mujer. El porcentaje de la población que posee un nivel educativo superior con respecto al resto no describe si este interviene o no con el empleo o la actividad desempeñada.

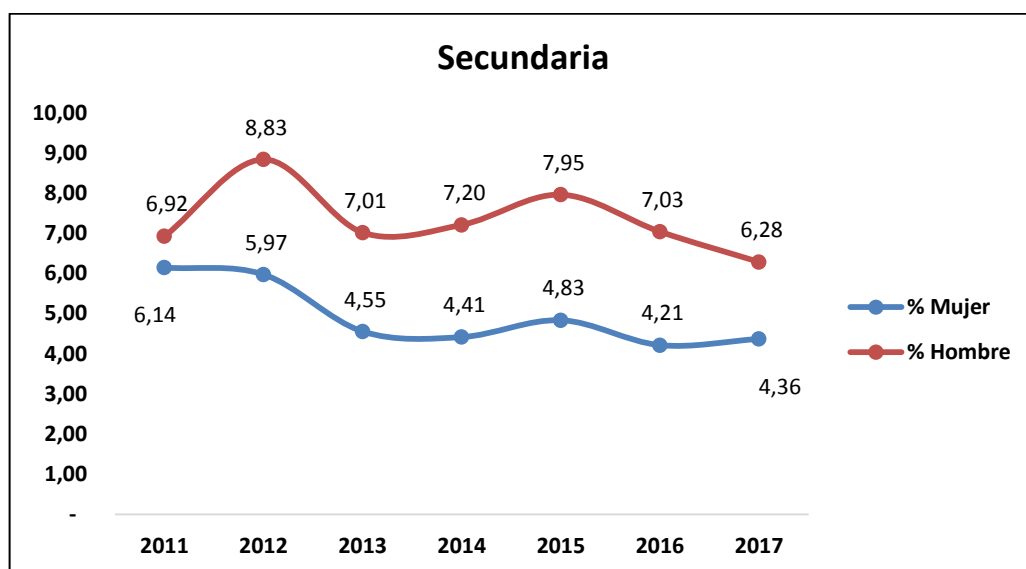
Gráfica No. 12. Pasto. Población ocupada por nivel educativo. 2011 – 2017.



Fuente: GEIH, DANE. Trimestre Jul – Sep. 2011 – 2017.



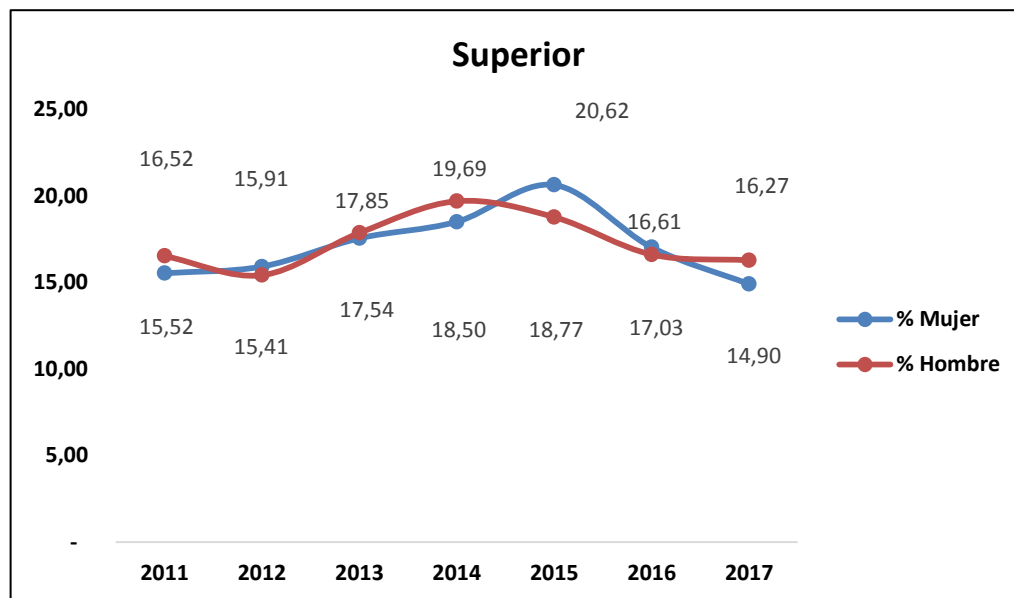
Fuente: GEIH, DANE. Trimestre Jul – Sep. 2011 – 2017.



Fuente: GEIH, DANE. Trimestre Jul – Sep. 2011 – 2017.

Tal como quedo expresado anteriormente, en lo referente al nivel educativo alcanzado según sexo, la brecha más marcada se encuentra dentro de la población que tiene estudios de secundaria (2,39 p.p.). Con respecto al grado la primaria, se observa en la gráfica número 14 que la brecha a partir del sexo no presenta una diferencia significativa, lo anterior, demuestra, que en cuanto a

estudios tanto de primaria como de la población que no posee ningún nivel de educación, no se presentan brechas significativas (Ver Anexo No. 18).



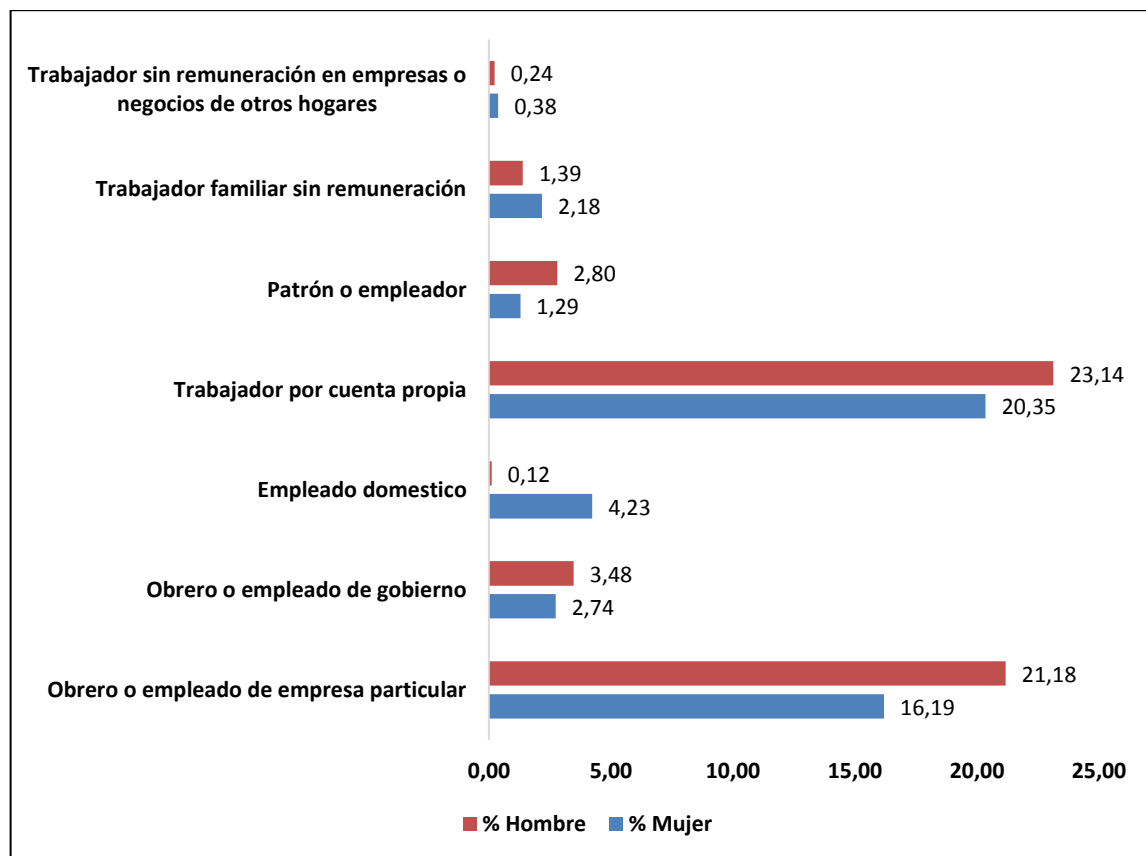
Fuente: GEIH, DANE. Trimestre Jul – Sep. 2011 – 2017.

En la ciudad de Pasto, los ocupados se distribuyen de manera diferenciada, dependiendo de la tarea en la que se desenvuelven, tal como se puede observar en la siguiente gráfica, de igual manera, dentro de la población, la posición ocupacional de acuerdo al género y su conocimiento, durante el periodo de análisis se observa que dentro de las ocupaciones o actividad donde existía mayor número de ocupados fue en la categoría de trabajador por cuenta propia con un participación promedio de 23,14% hombres y 20,35% mujeres, creando aquí una brecha de 2,79 p.p..

En segundo lugar, se encuentran los obreros o empleados de empresas particulares, para este caso, la brecha es de 4,99 p.p. con una participación de 21,18% hombres y 16,19% mujeres, cabe señalar que la cifra de actividad relacionada con el comercio al por mayor y por menor dentro de la ciudad se compone por un alto porcentaje para los ocupados en los dos casos (Ver Anexo No. 19).

POSICIÓN OCUPACIONAL

Gráfica No. 13. Pasto. Posición ocupacional según género. 2011 – 2017.
(Promedio)



Fuente: GEIH, DANE. Trimestre Jul – Sep. 2011 – 2017.

Posteriormente a la pregunta de cuál es el nivel educativo más alto alcanzado, la GEIH hace énfasis en cual fue el último grado de escolaridad culminado, en este sentido, el DANE maneja un rango desde grado 0 hasta grado 15.

Partiendo de lo anterior, se encontró, que la mayoría de los habitantes ocupados en la ciudad de Pasto han alcanzado el grado quinto de primaria, donde en promedio, es la población masculina (12,40%) quien toma mayor representación frente a la población femenina (10,59%), creándose una brecha de 1,80 p.p. durante el periodo de análisis. la deserción estudiantil es considerada como una

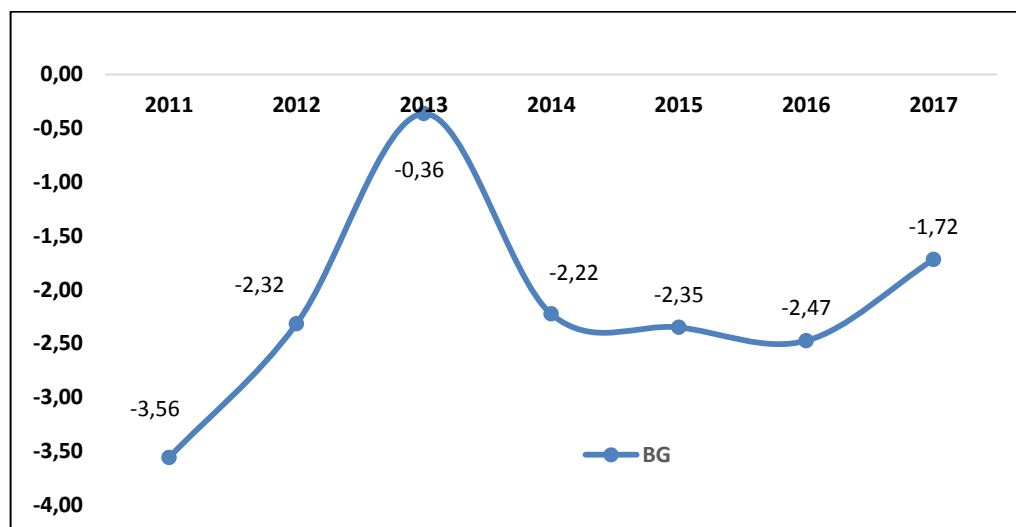
de las principales problemáticas dentro de la población infantil, esto en parte, debido a problemas socioeconómicos dentro del hogar lo cual impide culminar en la mayoría de los casos la escolaridad en su totalidad.

El segundo nivel alcanzado por la población ocupada se encuentra representado por el grado once, para este caso, la brecha alcanzada fue de 1,66 p.p. durante el periodo de análisis, esta población en promedio está representada por 13,74% hombres y 12,08% mujeres; aquí queda demostrado que a pesar de que el nivel de escolaridad dentro de los trabajadores formales en la ciudad es bajo, este ha disminuido con respecto al año inicial. La población ocupada que cuenta con el plan escolar culminado tuvo un leve incremento con respecto al año inicial en 3,37 p.p. hombres y 3,99 p.p. mujeres (Ver Anexo No. 20).

Finalmente, con el fin de demostrar de forma más detallada esta información, se desarrollaron dos indicadores de género, en primer lugar, se encuentra el indicador conocido como Brecha de Género (BG) y en segundo lugar se encuentra el indicador de feminización (IF).

La brecha de género se define como la diferencia entre las tasas femenina y masculina de la categoría de una variable, es decir que $BG = T_M(i) - T_H(i)$, donde $T_M(i)$ indica la tasa femenina relativa a la característica i , y $T_H(i)$ a la masculina, con este indicador, lo que se pretende detectar es una distribución desigual por sexo en un determinado contexto, el cual es normalmente atribuido a una disposición de recursos inferior en el grupo afectado, observando, que cuanto mayor es la brecha mayor será la desigualdad entre sexos.

Gráfica No. 14. Pasto. Índice de Brecha de Género (BG). Pasto. 2011 – 2017.



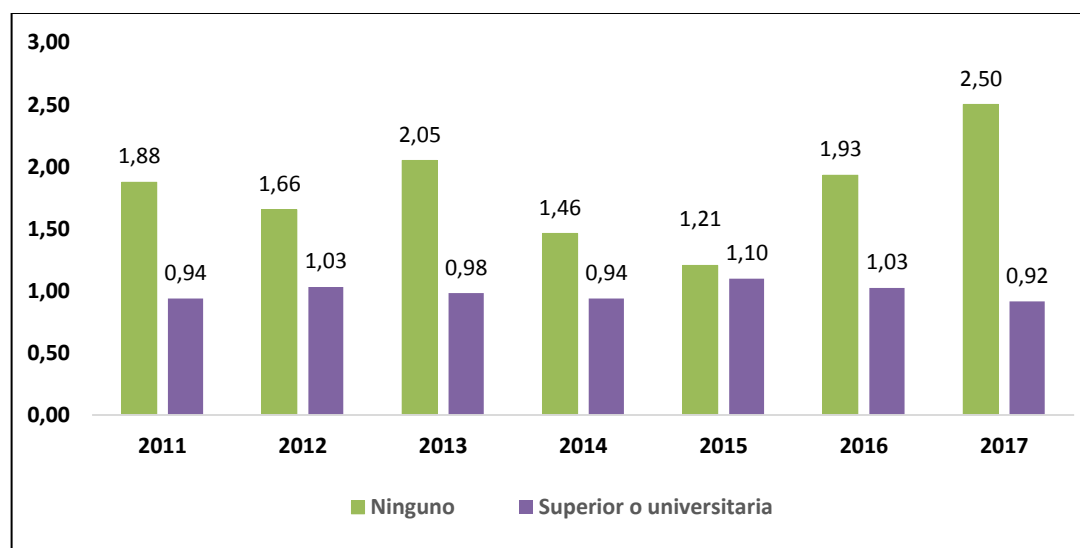
Fuente: GEIH, DANE. Trimestre Jul – Sep. 2011 – 2017.

En este sentido, esto indica que los procesos de educación contribuyen al acceso al mercado laboral y a reducir la brecha, es decir, que la mujer ingresa al mercado laboral, tomando como base el total de hombres y mujeres que cuentan con un contrato laboral para cada año de estudios; a groso modo, se evidencia, como la brecha de género no ha presentado cambios significativos durante el periodo de análisis, en este sentido, para el año 2011, la brecha fue de 3,56 p.p., donde los hombres tuvieron mayor representación de fuerza laboral, esta brecha, ha ido disminuyendo, presentando para el año 2013 la más baja del periodo de análisis, alcanzando una brecha de 0,36 p.p., es un hecho que gracias a las políticas de igualdad impulsadas en los últimos tiempos, la brecha de género ha venido disminuyendo ubicándose durante el año 2017 en 1,72 p.p., 1,84 menos que el año inicial (Ver Anexo No. 21).

Por otro lado, se desarrolló el Indicador de Feminización, este, tiene como objetivo medir la participación de mujeres con relación a los hombres en la categoría de la variable nivel de educación, se calcula como $IF = \frac{M(i)}{H(i)}$, donde $M(i)$ se refiere al

número de mujeres con la categoría i del estudio y $H(i)$ se refiere al número de hombres.

Gráfica No. 15. Pasto. Representación del Índice de Feminización (IF). 2011 – 2017.



Fuente: GEIH, DANE. Trimestre Jul – Sep. 2011 – 2017.

La gráfica anterior, representa el índice de feminización para los ocupados sin ningún tipo de educación y aquellos que cuentan con estudios de educación superior. En este caso, el índice más alto se concentra en la cantidad de habitantes que manifestó no tener preparación frente a los otros niveles de educación, reafirmando, que son las mujeres quienes denotan la peor situación del mercado de trabajo, concentrándose en acciones de limpieza o servicios comunales, muchas de ellas, en condición de jefe de hogar, lo cual reduce la posibilidad de continuar con el nivel de formación; el índice de feminización más bajo para este caso fue de 1,21 p.p. para el año 2015 frente al más alto el cual se presentó para el año 2017 alcanzando un indicador de 2,50 pp.

Por otro lado, la participación femenina dentro del mercado laboral formal con estudio de educación superior es favorable, lo cual indica que la brecha es cada vez más angosta; en este sentido, durante los años 2012 (1,03), 2015 (1,10) y

2016 (1,03) las mujeres se encuentran sobre representadas, siendo mayoría, en este sentido, la diferencia no se encuentra tan marcada como en el caso la población que no cuenta con ningún tipo de formación, pues el índice más bajo encontrado durante el periodo de análisis fue de 0,92 el cual corresponde al año 2017 (Ver Anexo No. 22).

Frente al índice de feminización en Nariño existe un escenario de discriminación laboral y segregación ocupacional, el cual está relacionado con el techo de cristal o suelo pegajoso, dando paso a restricciones que impiden a las mujeres acceder a empleos en actividades económicas no tradicionales. La feminización del sector al igual que las posiciones ocupacionales feminizadas, se encuentran más propensas a estar vinculadas en actividades como: comercio, restaurantes y hoteles; establecimientos financieros y servicios sociales y comunales.

4.2.VARIABLES QUE INCIDEN EN LAS BRECHAS SALARIALES EN EL MERCADO DE TRABAJO DE PASTO. 2011 – 2017.

Con el fin de contrarrestar la diferencia salarial basada en el género, tanto empresas como organizaciones han trabajado en programas de políticas para conseguir la igualdad salarial, pero, cabe señalar que a pesar del esfuerzo es mucho el trabajo que aún queda por delante. Queda totalmente visible que las mujeres cuentan con una menor calidad laboral que los hombres, contando con trabajos temporales y en sectores considerados como muy femeninos como son: la limpieza, educación o atención de personas mayores.

A continuación, se desarrollará una explicación del porque a pesar de encontrarnos en el siglo XXI, las mujeres siguen teniendo mayores dificultades que los hombres para alcanzar un puesto de trabajo de gran responsabilidad, expresando la brecha existente entre sexos. A pesar de que la situación laboral de la mujer en los últimos años ha mejorado localmente, se debe analizar si esta mejora se debe a un avance en la igualdad de género o porque la situación laboral del colectivo masculino se ha visto afectada en mayor medida.

Retornos salariales en San Juan de Pasto según sexo.

La función de ingresos de Mincer, es un modelo uniecuacional desarrollado por Jacob Mincer, quien explico el salario en función de la escolaridad y la experiencia³⁵, esta concepción es fundamentada en el concepto de la curva de aprendizaje, la cual puede interpretarse como un reflejo del aumento de las habilidades con la edad y la experiencia, conocido también como un aprendizaje adquirido a través de la práctica, es decir, que a medida que se aprende más, se presenta una mejora significativa en el aumento salarial de algunos trabajos comparados con otros, sin embargo, los trabajadores podrían movilizarse entre

³⁵ La experiencia laboral potencial, mide el tiempo que potencialmente un individuo puede haber trabajado; típicamente el logaritmo de los ingresos es modelado como la suma de años de educación y una función cuadrática de años de experiencia potencial.

trabajos hasta encontrar aquel que aumenta sus ingresos más allá de la inversión realizada en la escuela, cabe destacar que las barreras de elección de ocupación o movilidad laboral reduce las oportunidades de invertir en capital humano, en cambio, la reducción de estas barreras aumenta el crecimiento económico individual y la eficiencia general de la utilización de los recursos de la economía. La siguiente ecuación expresa la relación existente entre las variables:

$$\ln(w) = \beta_0 + \beta_1 \text{mujer} + \beta_2 \text{edad} + \beta_3 \text{ninguno} + \beta_4 \text{primaria} + \beta_5 \text{secundaria} \\ + \beta_6 \text{superior} + \beta_7 \text{jefehogar} + \beta_8 \text{casada} + \beta_9 \text{exper} + \beta_{10} \text{exper2} \\ + u_i$$

Dónde: el $\ln(w)$ es el logaritmo natural de los ingresos salariales de la población ocupada. β_0 es el parámetro que define la diferencia entre hombres y mujeres. Mujer es una variable dummy que toma el valor de 1 si es mujer y 0 si es hombre. Edad es una variable que toma el valor de 1 si la población es mayor de 18 años y menor de 65 y 0 si no lo es. Las variables, ninguno, primaria, secundaria y superior hacen referencia al nivel de escolaridad alcanzado. Jefe de hogar hace referencia a la posición y responsabilidad adquirida dentro del hogar, casada expresa la condición civil del individuo. Exper es una variable proxy de la experiencia potencial³⁶, exper2 constituye un factor de experiencia acumulativa.

El coeficiente β_0 se interpreta como un diferencial del intercepto, o la diferencia entre los salarios promedios condicionales a si se es hombre o mujer, respecto al grupo de referencia que en este caso corresponde a todas las personas que trabajan en la ciudad San Juan de Pasto; β_1 cuantifica el efecto que sobre los ingresos salariales ejercen las variables diferentes a la edad, educación, ser jefe de hogar, estar casado, experiencia y experiencia acumulativa; β_2 mide el impacto que un año adicional de edad ejerce sobre el logaritmo de los ingresos; los parámetros β_3 , β_4 , β_5 y β_6 miden el impacto que un año adicional de educación ejerce sobre el logaritmo de los ingresos, lo que se define como la tasa de retorno

³⁶ Edad de los individuos menos los años de educación menos seis.

en educación; β_7 y β_8 miden el impacto que el estado civil de una persona ejerce sobre el logaritmo de los ingresos; el parámetro β_9 cuantifica la incidencia de la experiencia potencial sobre el nivel de ingresos salariales; β_{10} mide el efecto de la experiencia acumulada sobre la remuneración al trabajo y finalmente ui representa el termino de error del modelo.

La ecuación que se obtiene de acuerdo con el análisis de las relaciones existente entre variables explicativas y los ingresos, donde se consideró la dimensión del capital humano y la base familiar, basado en el promedio de los coeficientes para el periodo de análisis correspondiente fue la siguiente:

$$\begin{aligned} \ln(\text{Ingresos}) = & 0,295 - 0,316\text{mujer} + 0,255\text{edad} - 0,501\text{ninguno} \\ & - 0,364\text{primaria} + 0,031\text{secundaria} + 0,682\text{superior} \\ & + 0,247\text{jefehogar} + 0,109\text{casada} + 0,070\text{Exper} - 0,005\text{Exper2} + ui \end{aligned}$$

Analizando los coeficientes de las estimaciones realizadas para el periodo de análisis (Ver Anexo No. 30) y teniendo en cuenta lo anterior, se obtuvo que el salario promedio de los hombres fue de 11,11% mientras que el de las mujeres fue de 10,79%; evidenciando que para la ciudad de Pasto entre el año 2011 y 2017 se ostentó una diferencia de 0,32 p.p respecto al salario.

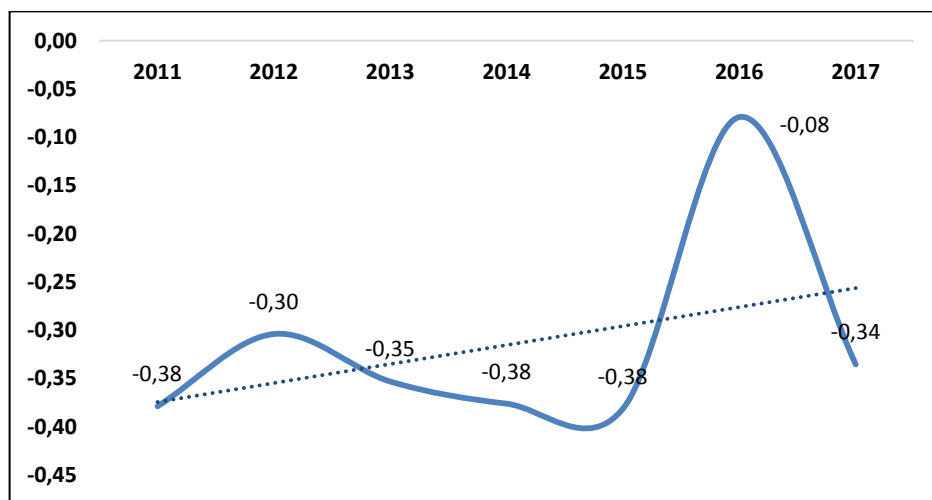
Se observa, además, un resultado muy similar en las variables utilizadas con respecto a la edad³⁷. Teniendo en cuenta algunos textos, se supone que a medida que aumenta la edad y la experiencia para el caso de la mujer, aumentaría su probabilidad de participar en el mercado laboral, en este punto, es importante señalar que, en la ciudad de Pasto durante el periodo de análisis, el incremento con cada año adicional de edad es decreciente teniendo en cuenta la experiencia en la mujer.

³⁷ El coeficiente correspondiente a la edad durante el periodo de análisis presentó un resultado positivo a excepción del año 2016, año durante el cual se presentó una disminución en 0,03 pp.

La educación superior tiene un signo positivo, contrario a lo que ocurre con la educación primaria y secundaria o el hecho de no tener ningún tipo de escolaridad lo cual aumenta la posibilidad de que la brecha se ensanche demostrando que a medida que aumentan los años de educación formal la probabilidad de acceder a un empleo también aumenta, esto, refleja la característica del mercado de trabajo local, en el que, las mujeres con muy bajos niveles de educación se ven más expuestas a la informalidad laboral con empleos espurios, con salarios por debajo del mínimo y sin protección social.

El coeficiente correspondiente al estado conyugal resultó positivo, lo que pone en evidencia que llevar una vida en pareja aplicado al contexto local presenta una mayor probabilidad de participar en el mercado laboral para el caso de la mujer.

Gráfica. No. 16. Estimaciones de ingresos para el género femenino por Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO). Pasto. 2011 – 2017.



Fuente: Cálculos en STATA 12.0 con base en la GEIH 2011 – 2017.

El análisis del gráfico previamente realizado demostró que las mujeres tienen una mayor propensión a recibir menores salarios, la gráfica No. 16 y el anexo No. 30 expresan dichos resultados, demostrando que el hecho de ser mujer aumenta la brecha salarial, donde en promedio las mujeres ganan un 31,6% menos que los

hombres. Sin embargo, si ser hombre es un factor determinante a la hora percibir mayores ingresos, queda demostrado que esta probabilidad ha venido reduciéndose en pequeñas cantidades, si se compara el valor del año 2011 con el valor del año 2017, donde se evidencia que las oportunidades en cuanto al ingreso al mercado laboral formal con igualdad de salarios para las mujeres está lentamente mejorando con el paso de los años.

Respecto a los años de educación como se puede observar en las siguientes gráficas, el análisis estadístico básico en cuanto a la educación primaria o no tener ningún tipo de escolaridad, arrojó una gran participación de la población con esta característica, evidenciando que esta condición aumenta la diferencia salarial, haciendo visible el efecto que causa la ausencia en un año de educación, creando en promedio la probabilidad de que se genere una brecha salarial en un 36,4% para el caso de la población con educación primaria y en un 50,1% para aquellas personas que no cuentan con ningún tipo de escolaridad.

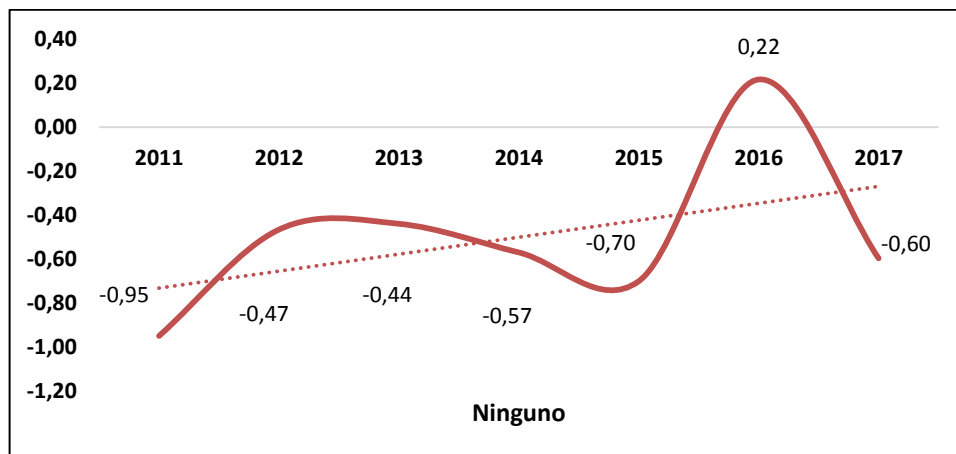
Las habilidades adquiridas son una parte importante del capital humano, donde el tiempo es el bien que invierten las madres que toman responsabilidad de cuidar a los niños por lo que la reducción consecuente de sus ganancias puede verse como una medida parcial del costo de oportunidad de esta inversión. con el fin de determinar de qué manera influyen las diferentes características asociadas a dotaciones de capital humano, las cuales se encuentran relacionadas con características sociodemográficas y sobre todo a las responsabilidades que tiene la mujer dentro del hogar.

El gráfico No. 17 deja ver que el tema de la educación es un factor determinante, comprobando que a medida que se incentive la capacitación y formación académica, tal como lo hace el decreto 4807 del 2011³⁸, se están contrarrestando

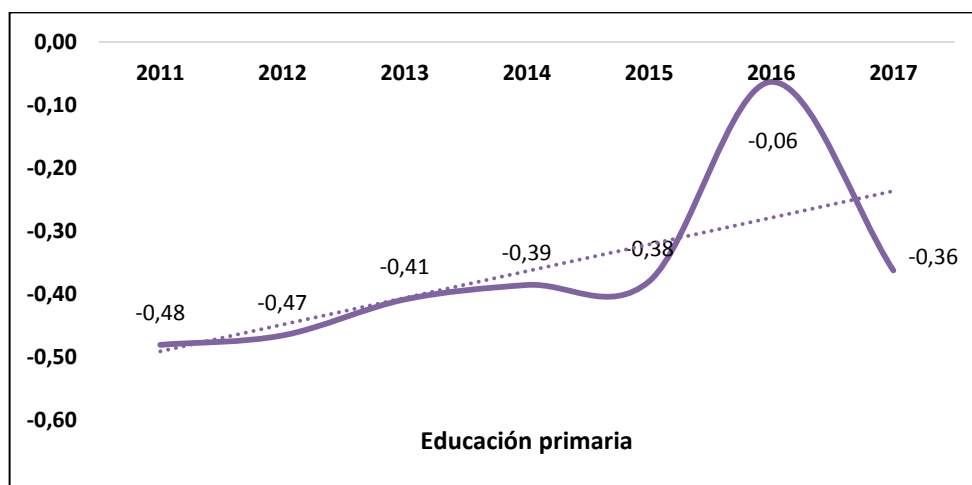
³⁸ El decreto 4807 del 20 de diciembre de 2011, establece condiciones de aplicación de gratuidad educativa para los estudiantes de educación preescolar, primaria, secundaria y media de las instituciones educativas estatales.

fenómenos como es el caso de las brechas salariales entre mujeres y hombres en la ciudad de Pasto.

Gráfica. No. 17. Estimaciones de los ingresos para la población que no cuenta con ningún tipo de educación o solo educación primaria. Pasto. 2011 – 2017.



Fuente: Cálculos en STATA 12.0 con base en la GEIH 2011 – 2017.

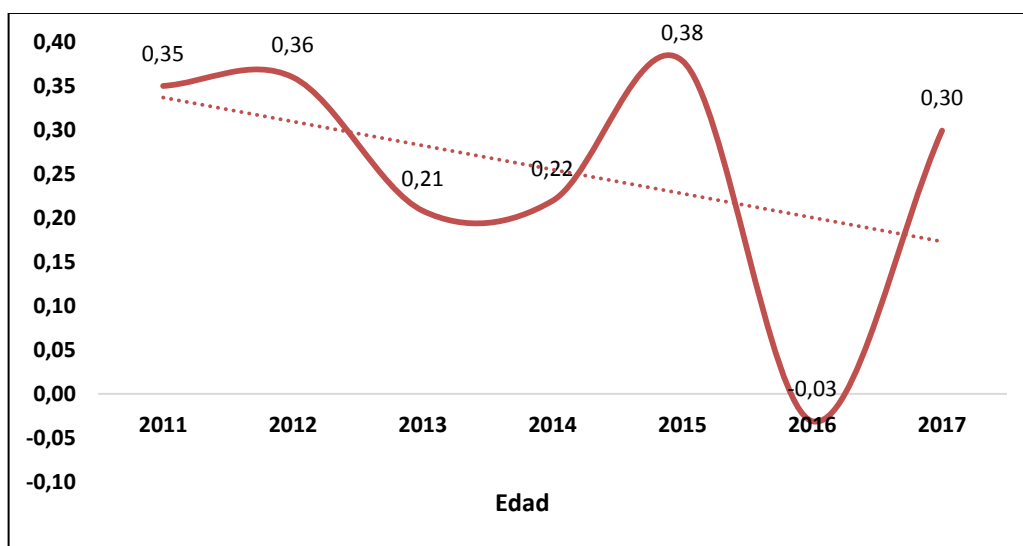


Fuente: Cálculos en STATA 12.0 con base en la GEIH 2011 – 2017.

La edad tiene una relación positiva respecto a los ingresos, tal como se reflejó en el análisis estadístico previo, las personas con mayor edad tienen mayores dificultades de vincularse al mercado laboral formal. Para este caso, cada año

representa una probabilidad promedio del 25,5% de percibir un salario. El periodo de análisis presenta un aumento en cuanto a la participación femenina mostrando una tendencia decreciente en el sentido de reducir las brechas, ver gráfica No. 18 - 19.

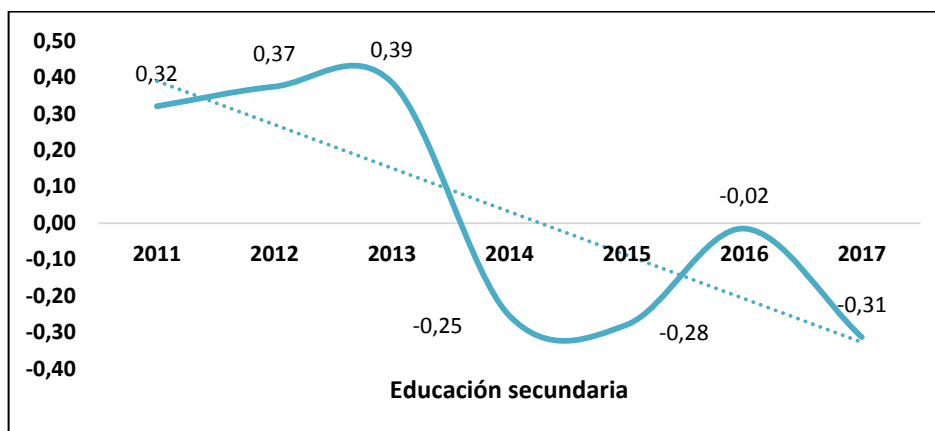
Gráfica. No. 18. Estimaciones de los ingresos según la edad. Pasto. 2011 – 2017.



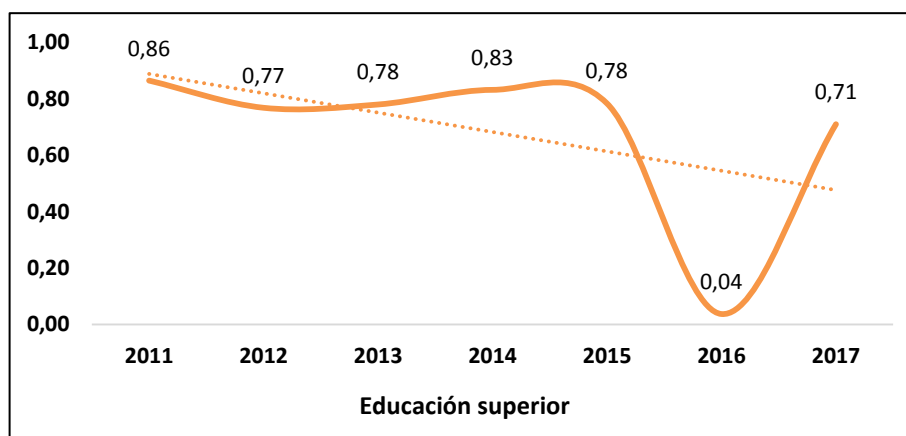
Fuente: GEIH, Jul - Sep. 2011 – 2017. DANE. Cálculos Propios.

Con respecto a la educación secundaria y la educación superior, el análisis indica que a medida que se obtiene un nivel educativo más alto la brecha se reduce, donde los coeficientes del modelo evidencian que un aumento en un año de educación secundaria reduce la brecha en promedio en un 3,1% y un año en educación superior reduce la brecha en promedio en un 68,2%, con una tendencia creciente en el sentido de reducir la probabilidad de que existan brechas salariales.

Gráfica. No. 19. Estimaciones de los ingresos para educación secundaria y educación superior. Pasto. 2011 – 2017.



Fuente: GEIH, Jul – Sep. 2011 – 2017. DANE. Cálculos Propios.



Fuente: GEIH, Jul – Sep. 2011 – 2017. DANE. Cálculos Propios.

La grafica No. 20 deja en evidencia que el hecho de vivir en unión marital o estar casado(a) tiene una propensión mayor de disminuir la brecha existente entre hombres y mujeres, demostrando que el hecho de estar casado(a), hace que las mujeres perciban salarios por debajo de los hombres en 10,9%, por otro lado, se observa que el ser jefe de hogar aumenta esta brecha en un 24,7%. Frente al

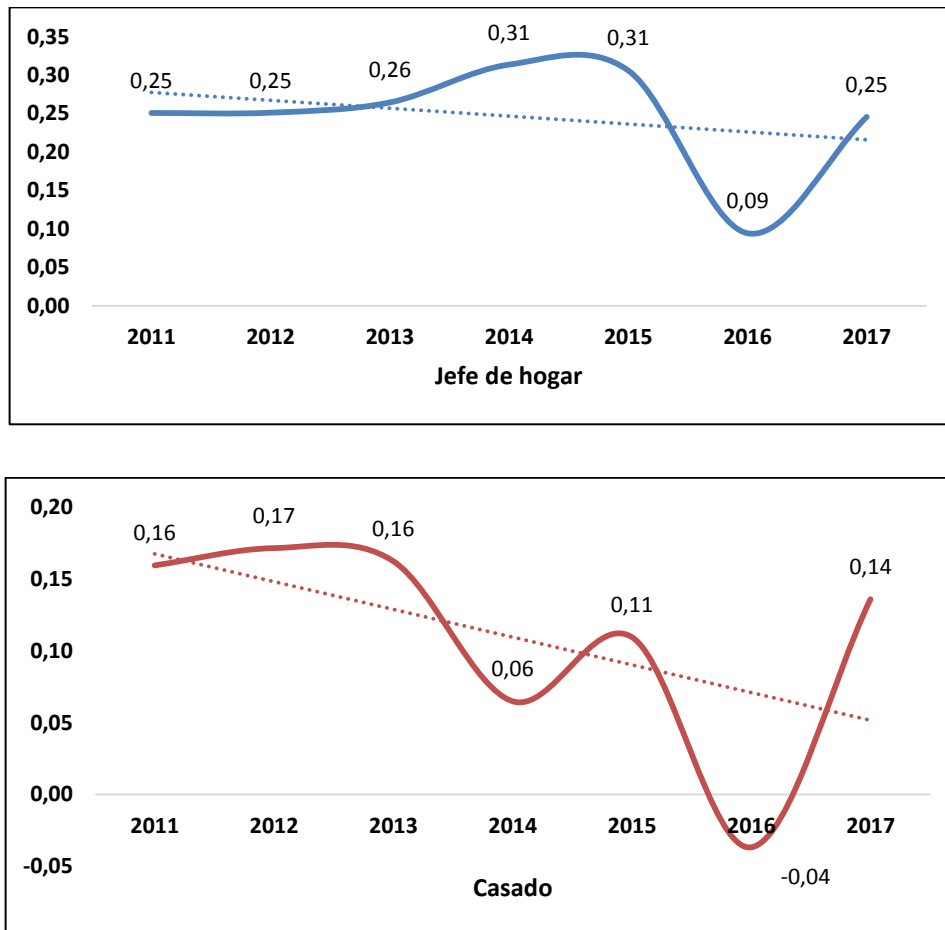
hecho de tener o no un acompañante, la diferencia salarial se encuentra en promedio en 13,8 pp.

“...siempre que preguntamos cómo está la remuneración frente a sus trabajos, las mujeres, manifiestan que todo está bien, pero evidenciamos que ellas ya naturalizaron que merecen un ingreso por debajo por la diferencia que hay por las capacidades físicas...”³⁹

En este caso, es posible observar que la educación de secundaria y superior, tienen un signo positivo respecto a ningún tipo de educación o educación primaria. En este caso, la población que no cuenta con ningún tipo de educación presenta una relación negativa frente a los ingresos debido a que en la ciudad de Pasto la mayor parte de la población femenina se encuentra ocupando cargos de servicios domésticos y comunales, los cuales no demandan una preparación especial. En cuanto al nivel de educación superior, se corrobora que a medida que aumentan los años de educación formal las mujeres tendrán mayor probabilidad de ingresar al mercado laboral, en este sentido, la población femenina que ha alcanzado una educación primaria, secundaria y superior presentan un retorno positivo; la población masculina con este tipo de educación se desempeña en actividades de construcción o servicios de suministro de electricidad gas y agua.

³⁹ ENTREVISTA Juan David Agreda. Secretaria de la mujer, género e inclusión. San Juan de Pasto. 01 de octubre de 2018.

Gráfica. No. 20. Estimaciones de los ingresos frente a la población jefe de hogar y población casada. Pasto. 2011 – 2017.



Fuente: GEIH, Jul – Sep. 2011 – 2017. DANE. Cálculos Propios.

El coeficiente correspondiente al estado conyugal en el caso de la mujer, resultó positivo, lo cual indica que las mujeres en condición de jefe de hogar tienen una menor probabilidad de participar en el mercado laboral, esto, debido a que culturalmente, ellas asumen responsabilidades del hogar como la atención de los hijos, afirmando que a medida que aumenta el número de hijos la probabilidad de ingresar al mercado laboral disminuye, relegándose a desempeñar actividades o tareas del hogar sin percibir ningún tipo de remuneración.

4.3. PROPUESTAS DE REDUCCIÓN DE LAS BRECHAS SALARIALES EN LA CIUDAD DE PASTO.

Mitigar las brechas salariales entre mujeres y hombres es un proceso de largo plazo y se reconoce como un fenómeno de carácter estructural que caracteriza el mercado de trabajo local. En este sentido, se presentan límites a la hora de formular alternativas de solución, ya que este es un problema que incorpora variables de tipo cultural, que resulta ser más difícil de intervenir de manera eficiente en las políticas que están fundadas por los entes gubernamentales.

Para la intervención en el corto plazo, es posible generar algunas alternativas o sugerencias como las políticas de regulación, acompañadas de una constante vigilancia del sector y fomento de la equiparidad⁴⁰ y de largo plazo como las reformas estructurales dentro de las políticas públicas para la igualdad en el futuro del trabajo como son: el fortalecimiento de la oferta pública donde se resguarden mejores condiciones laborales para las trabajadoras, fomentando la corresponsabilidad de los ciudadanos, desmantelando la división sexual del trabajo tanto en la esfera mercantil como en la privada; además se pueden desarrollar programas para adaptar las capacidades de las mujeres a las demandas de los nuevos escenarios, equilibrando de este modo la participación de mujeres y hombres en las diferentes áreas basadas en la realidad del mercado laboral y políticas ajustadas al contexto de la región.

En este sentido, las propuestas para la disminución de las brechas deben tener en cuenta algunos ítems fundamentales de considerar: en primer lugar, se encuentra el contexto en el cual se intentara persuadir, donde se presentan aspectos como la existencia de una auto discriminación por parte de las mujeres, la constante

⁴⁰ La equiparidad consiste en trabajar por cerrar la brecha de género en un lugar de trabajo, esto mediante la implementación de medidas de igualdad, acciones afirmativas y de transversalización de género. La equiparidad toma como iniciativa la reducción de las desigualdades en el lugar de trabajo, promoviendo buenas prácticas y políticas laborales dispuestas a disminuir la brecha de género. En este sentido, las empresas u organizaciones avanzarán de nivel a través del reconocimiento basado en un compromiso por la igualdad e implementación de acciones por la igualdad.

asignación de roles diferenciados e inequitativos tanto para hombres como para mujeres⁴¹, ya que, este tipo de acciones impide en gran medida basarse en acciones de política para abordar los nudos estructurales de la desigualdad de forma integral y de este modo, garantizar empleos decentes para ambos sexos.

En segundo lugar, se ubica la implementación o incidencia dentro de las políticas públicas para eliminar diferencias ya existentes, esto, por medio de actividades de pedagogía, donde se reconozca y potencie el valor del trabajo doméstico o economía de cuidado realizado por parte de las mujeres, además de la incursión en nuevos campos con el fin de acceder a nuevos productos o servicios, resaltando la mano de obra de las mujeres a través de asociatividad, producción, mercadeo y comercialización de los diferentes productos, siendo importante resaltar el papel del Estado para promover temas de participación política y económica.

Finalmente, en un último momento, se propone, incorporar a las mujeres, al Estado y al mercado laboral formal, logrando una política de género basada en una promoción del buen trato, salarios equitativos en las diferentes esferas de trabajo tanto público como privado, desarrollo de espacios donde se debata la precariedad laboral de mujeres profesionales, técnicas, administrativas y de servicios generales.

Estos aspectos requieren la concreción de una serie de políticas, planes y proyectos, que contribuyan a reducir las brechas entre mujeres y hombres, para así proteger a la mujer frente a casos de discriminación mejorando su calidad de vida y la de sus dependientes.

⁴¹ Para el caso de los hombres se encuentra la participación de tareas de mayor trascendencia en lo público y laboral y en el caso de las mujeres su permanencia dentro del hogar y en actividades de reproducción, adjudicando para el caso del sexo masculino acciones de disciplina, valentía y autoridad y en el caso del género femenino obediencia, humildad y recato lo cual va acompañado de un lenguaje sexista.

De acuerdo con los resultados de esta investigación, se identificaron diferentes factores, que llevan a la subvaloración de las mujeres en el mercado laboral. Sin embargo, en lo sucesivo del documento, se hará énfasis en 3 de ellos:

- Altas tasas de desempleo y subempleo para el caso de las mujeres.
- Condición biológica.
- Flexibilización laboral.

Ilustración 1. Formulación de alternativa número 1 para la reducción de brechas salariales. Pasto.

DISMINUCIÓN DEL DESEMPLEO Y SUBEMPLEO EN MUJERES.



Fuente: esta investigación.

Partiendo de los resultados obtenidos a lo largo de esta investigación, se pudieron detectar algunos aspectos importantes de resaltar a la hora de combatir el tema de desempleo y subempleo para el caso de las mujeres, a continuación, se desarrollará una tabla con algunos aspectos, esto, con el fin de tomar decisiones, identificando los diferentes actores, los cuales pueden intervenir y hacer cumplir las propuestas que serán expuestas en este capítulo.

Tabla No. 2. Análisis de la condición de la mujer frente al mercado laboral a partir de los diferentes problemas encontrados. Pasto.

EVIDENCIAS	Como evidencia, se presentan las brechas más significativas para los dos sexos, con respecto a las ramas de actividad estudiadas durante el periodo de análisis (2011 – 2017), donde hay mayor representación tanto para el caso de los hombres como para las mujeres: • <u>Población masculina</u>: Transporte, almacenamiento y telecomunicaciones (7,8 p.p.); Construcción (4,6 p.p.); Industria manufacturera (1,9 p.p.). • <u>Población femenina</u>: Servicio a los hogares y servicios domésticos (4 p.p.); Hoteles, restaurantes, bares y similares (2,6 p.p.); Servicios sociales y de salud (2,5 p.p.).
PROPÓSITO	Frente a este tipo de diferencias en cuanto a la rama de actividad económica, se han desarrollado algunas alternativas de solución con el fin de aminorar la brecha existente, esto a través de acciones como: • Flexibilidad de horarios. • Seguridad socioeconómica⁴². • Conciliación de la vida laboral y familiar⁴³.

⁴² Establecer cómo se toma en consideración la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas o postulaciones que han formado parte del proceso de selección.

⁴³ En este caso, la conciliación de la vida laboral y familiar es uno de los mayores retos a los que se enfrentan las mujeres del territorio, ya que, seguimos viviendo en una sociedad en la que las ideas patriarcales aún están presentes, por lo tanto, el tema de la conciliación sigue relacionándose más con la mujer que con el hombre.

	• Procesos de reclutamiento⁴⁴. • Conocer si los procesos de promoción que promueven la igualdad de género y la no discriminación por razones de sexo⁴⁵. • Capacitación a empresarios y trabajadores sobre la incursión en las diferentes ramas de actividad con el fin de demostrar que están no tienen que estar adjudicadas a un solo género. • Desarrollar procesos internos de vigilancia y promoción.
QUE HACER	• Realizar campañas de sensibilización frente al tema de igualdad tanto salarial como de ocupación al interior de la organización dirigida a trabajadores y directivos. • Fomentar medidas que favorezcan la conciliación familiar, laboral y personal tanto para los dos sexos, con actuaciones que reduzcan la presencia de desigualdades como la discriminación salarial o el conocido techo de cristal. • Atención específica frente a la organización e igualdad de género en los diferentes procesos de reclutamiento y selección de contratación. • Equilibrio de presencia femenina y masculina al tomar en consideración candidaturas o postulaciones para los procesos de las empresas u organizaciones, teniendo en cuenta la oferta de todos los puestos vacantes. • Similitud entre las tasas de éxito en lo referente a la postulación y contratación tanto de mujeres como de hombres. • Establecer acuerdos entre la entidad, los sindicatos y los trabajadores. • Prestar una atención específica en lo referente a la organización en cuanto al tema de igualdad de género en los diferentes procesos de promoción.

⁴⁴ Conocer los procesos de reclutamiento, selección y contratación promueven la igualdad de género y la no discriminación por razones de sexo.

⁴⁵ Visibilizar el grado de éxito de las mujeres candidatas para obtener una contratación y compararla con el grado de éxito de los hombres candidato para así poder obtener una organización la cual guíe el proceso hasta conseguir la igualdad en todos los ámbitos laborales.

ALIADOS	Empresas y responsables políticos del gobierno como: • Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). • Alcaldía de Pasto. • Gobernación de Nariño. • ONU Mujeres. • Observatorio de género. • Colectivos y grupos sociales. • Universidad de Nariño. • Secretaria de género. • Ministerio del Trabajo.
TIEMPO	Mediano plazo, comprendido en un tiempo de tres (3) a cinco (5) años para la implementación de las diferentes acciones. Largo plazo seis a (6) diez (10) años para poder llevar a cabo la totalidad de las acciones dentro de las empresas y las diferentes sociedades.
REQUERIMIENTOS	Acompañamiento metodológico del observatorio de género; vigilancia del ministerio del trabajo territorial; apoyo financiero de la administración municipal; incentivos e inversión internacional a los empresarios.

Frente al tema de las altas tasas de desempleo y subempleo, especialmente en el caso de las mujeres, es sustancial tener en cuenta para mejorar el tema de las brechas salariales, una coordinación entre los diferentes ámbitos públicos implicados a través de los cuales se crearán instancias de articulación interinstitucional, esto, con el objetivo de ganar una operatividad en la respuesta y eficacia en el apoyo ofrecido.

La articulación de medidas conjuntas entre los organismos de igualdad, trabajo y seguridad social debe favorecer la detección de situaciones de discriminación salarial por razones de sexo; en este sentido se plantean tres ámbitos de actuación: en primera instancia se plantea una mediada de apoyo y de aplicación al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al

empleo y condiciones laborales; la segunda medida se destina a buscar la implicación de los actores socioeconómicos para transformar el actual, tejido en uno más igualitario y sostenible; finalmente como tercera medida de esta estrategia se planea implantar medidas de información y apoyo a los estudios y evaluaciones destinados a reforzar el cambio social progresivo de los diferentes estereotipos impuestos culturalmente.

La investigación demostró que la alta tasa de desempleo en la ciudad se explica por dos elementos fundamentales, el aparato productivo y por discriminaciones en el mercado laboral, el cual segrega al desempleo y por ende al subempleo en mayor medida a las mujeres, debido a la estructura y formación del hogar.

En cuanto al nivel educativo, la investigación muestra que en Pasto la población ocupada formal influye directamente en la vinculación de los trabajadores, donde aproximadamente el 42% de las mujeres es contratada frente al 58% el cual corresponde a los hombres. Para ello, es fundamental continuar con la ampliación de la cobertura escolar mediante programas de gratuidad, alimentación y transporte, acompañado de una mejora de la calidad, esto con el fin de reducir la cantidad de población que en edad de estudiar dedican una parte de su tiempo en trabajar y así mismo disminuir la tasa de deserción estudiantil por temas económicos o por maternidad en el caso de las mujeres.

Existe un alto porcentaje de la población que cuenta con niveles de educación primaria o superior, lo conveniente, es asegurar la continuidad del nivel educativo más alto de manera que vincule esta población en mejores puestos de trabajo y así que perciban mejores ingresos.

Coexiste un gran número de habitantes tanto hombres como mujeres, que se encuentran a nivel educativo en extra - edad, dedicados a la maternidad o responsabilidades con el hogar; por lo tanto, es necesario involucrar a esta población dentro de los programas educativos para adultos mediante el

bachillerato por ciclos, recalcando en este caso la importancia de su formación continua.

Con respecto a la edad, existe una brecha significativa de vinculación al mercado laboral formal entre jóvenes y personas mayores, en primer momento, entre los 19 y 25 años y entre los 42 y 49 años. El tema de inclusión productiva radica en la dificultad de articular a los jóvenes al mercado laboral, con el impulso de programas relacionados con el tema de prácticas laborales, a través de las cuales se ha logrado ayudar tanto a jóvenes como adultos a emplearse en trabajos de calidad; sin embargo, se sugiere que exista una mayor vinculación a diferentes grupos de la población.

Para la población joven, existen programas como “Estado joven”⁴⁶. Este tipo de programas se dirige a personas que se encuentren en procesos de formación complementaria y que en su plan de estudios esté como requisito la realización de una práctica laboral; esto con el fin de combatir estados típicos dentro del territorio, ya que, mientras la tasa de actividad masculina se reduce a lo largo del periodo analizado, la tasa de actividad de las mujeres aumenta, demostrando que hay más mujeres que deciden incorporarse al mercado laboral, y por tanto, la brecha reduce, en este caso, es importante tener en cuenta que en términos generales, la situación de las mujeres si ha mejorado, tanto en la tasa de actividad como en la tasa de desempleo, pero, también es un hecho de que a pesar de la existencia de muchas mujeres o un porcentaje elevado que tienen un contrato indefinido y no temporal, la realidad es diferente, ya que existen muchas mujeres en el mercado laboral con contratos a tiempo parcial, la mayoría con carácter involuntario obligadas a aceptar este tipo de contratos para poder hacer frente a la conciliación familiar ante la ausencia de mecanismos alternativos.

⁴⁶ El programa “*Estado Joven*” es una iniciativa liderada por el Ministerio de Trabajo en coordinación con el Departamento Administrativo de la Función Pública el cual tiene como objetivo facilitar los procesos de transición de los jóvenes estudiantes del ciclo de aprendizaje al mercado laboral a través de incentivos para la realización de sus prácticas laborales en el sector público.

Por otro lado, para la población adulta, se sugiere que mediante el programa de ahorro BEPS⁴⁷ se amplíe la cobertura y se privilegie a la mujer a los beneficios que otorga el programa.

En este sentido, se sugiere fortalecer y visibilizar la política pública de equidad⁴⁸, al igual que los diferentes diagnósticos realizados por la academia, con el fin de mantener una actualización con las problemáticas encontradas, y sobre ellas construir alternativas más acertadas.

Ilustración 2. Formulación de alternativa número 2 para la reducción de brechas salariales. Pasto.

⁴⁷ El Beneficio Económico Periódico (BEPS), es un programa de ahorro voluntario diseñado para proteger a las personas a quienes sus recursos no les alcanzan para cotizar su pensión, en este tipo de iniciativas, construyen el capital que permitirá disfrutar en su vejez de un ingreso económico de por vida, este programa, es flexible y permite a los ciudadanos ahorrar de acuerdo con sus capacidades económicas de manera diaria, semanal o mensual.

⁴⁸ Acuerdo 020 del concejo de Pasto, octubre 31 de 2007.

CONDICIÓN BIOLÓGICA.



Fuente: esta investigación.

En la ciudad de Pasto, se presentan casos en los cuales la separación ocupacional de las mujeres frente a los diferentes puestos de trabajo los cuales resulten conciliables con la vida familiar, siguen implicando una elección, destacando que existen ocupaciones o actividades las cuales requieren de una mayor dedicación y disposición por parte del trabajador para su desarrollo, en este sentido, es importante señalar que a pesar de que la segregación ocupacional parece ser un factor determinante de las diferencias salariales entre hombres y mujeres a diferentes edades, no explica la totalidad de las diferencias por sí mismo, es decir, en cualquier caso, este es uno de los factores a tener en cuenta para poder entender las brechas de género crecientes con respecto a la edad.

Por lo tanto, en este sentido se sugiere implementar un mayor acceso al financiamiento y a oportunidades de capacitación y mejores redes de interacción y apoyo entre las mujeres empresarias, con el fin de contribuir a generar un incremento en la productividad de las empresas, donde sus propietarias o administradoras sean mujeres, para que de este modo, el empoderamiento en el territorio también empiece a ser del género femenino, con el fin único de equilibrar el tema de cargos directivos y participación dentro de los diferentes establecimiento con respecto a la fuerza laboral.

Por otro lado, la participación y aceptación social de las mujeres en el mercado laboral y en cargos de alta jerarquía, contribuyen a una mayor intervención femenina en el trabajo formal y en la actividad empresarial, donde ha quedado demostrado que las políticas que promueven las oportunidades económicas de las mujeres guardan una correlación positiva con el éxito económico de estas, un punto importante de resaltar es que mediante estrategias de comunicación es posible contrarrestar los diferentes prejuicios impuestos históricamente. Tanto en el sector privado como en el sector público.

El liderazgo que se ejerza desde los máximos niveles en materia de género ayudará a crear oportunidades de empleo para las mujeres a través del patrocinio profesional, en este sentido, una sólida administración de recursos humanos y búsquedas orientadas específicamente a identificar mujeres las cuales puedan postularse a cargos ejecutivos de alto nivel, ofreciendo modelos efectivos especialmente para los infantes de generaciones futuras.

Como complemento de esta estrategia, se propone implementar iniciativas que generen un cambio de mentalidad entre las mujeres que las lleve a aspirar a la igualdad de oportunidades de empleo y desarrollo profesional, lo cual hará que las responsabilidades de alto nivel se distribuyan de manera más amplia en el sector público y el sector privado equilibrando la responsabilidad entre los dos sexos.

Finalmente, se tiene que aproximadamente el 48% de las mujeres en edad fértil no terminaron con sus estudios de bachillerato, por lo tanto, se hace sustancial implementar una política pública que logre combatir la deserción escolar y fomentar la inserción al mercado laboral de las mujeres, muchas de ellas cabeza de familia.

Ilustración 3. Formulación de alternativa número 3 para la reducción de brechas salariales. Pasto.

REFORMA LABORAL.



Fuente: esta investigación.

Teóricamente, la flexibilización laboral se ha centrado en reducir rigidez a la legislación laboral, con el fin de permitir que el trabajo se acomode y se adapte a

las necesidades y conveniencias del sistema productivo, sin embargo, en la práctica, esto se ha convertido en un limitante para los trabajadores que anhelan tener un empleo, estabilidad, y obtener mejores beneficios tanto laborales como sociales dentro del territorio, actualmente, se cuenta con diferentes tipos de contratación, estos pueden ser categorizados en contratos por prestación de servicios, contratos a término fijo, contratos con empresas temporales y cooperativas de trabajo asociado.

Una buena opción es promocionar e incentivar a las diferentes empresas para que estas pongan en marcha programas con igualdad de oportunidades, justas tanto para sus trabajadores como para sus trabajadoras. Debido a la brecha presente dentro de la ciudad de Pasto se hace preciso realizar un seguimiento al lugar de trabajo de las mujeres con estudios técnicos, tecnológicos y profesionales egresadas por parte de las universidades e instituciones de educación del municipio, con el fin de conocer en qué medida cada año aumenta o disminuye su participación.

En este sentido, cabe señalar que uno de los inconvenientes más fuertes a la hora de abordar el tema de igualdad salarial se encuentra frente a la flexibilidad laboral, ya que, en su mayoría son las mujeres quienes se ven afectadas con recortes de gastos por parte de las empresas; en este sentido la situación dentro del territorio ha llevado a que las empresas trabajen cada vez más con un pequeño foco de trabajadores asalariados bajo la normatividad de contratación a término fijo e indefinido, lo cual hace que la brecha salarial entre hombres y mujeres se prolongue cada vez más, esta, es una de las razones por las cuales el empleo de mujeres cabeza de familia se ocupen en actividades de servicios comunales, tareas del hogar o cuidados a personas mayores y niños, presentándose acuerdos bajo subcontratación o relaciones informales.

El fortalecimiento del observatorio de género, mediante el desarrollo de estudios genera una alta visibilidad a la problemática y capacitación sobre esta base, esta, es una tarea que requiere de una acción permanente de fomento de la igualdad

dentro de las empresas, donde se reconoce la importancia de la incorporación en todos los ámbitos laborales, con las mismas oportunidades y en el ejercicio efectivo de sus derechos.

La complejidad de la brecha salarial, sus causas, efectos y búsqueda de soluciones constantemente exige la existencia de una atención continua especializada la cual se adapte de manera inmediata a las nuevas fórmulas de discriminación que puedan aparecer, del mismo modo, se hace importante visibilizar cualquier tipo de segregación en la configuración desigual de nuestra sociedad, roles o estereotipos asociados al sexo destacando que estos pueden limitar las oportunidades de desarrollo profesional.

Finalmente como estrategia, se propone a largo plazo considerar una transformación de la estructura productiva, donde se pueda mejorar y ampliar la cobertura para aquellas personas que lleguen a un nivel de educación superior, destacando el desarrollo y presupuesto participativo con aplicación de herramienta del presupuesto sensible al género, del mismo modo, se debe garantizar un mercado laboral capaz de absorber a la población con mano de obra calificada, resaltando, que vivimos en un contexto de cambios tecnológicos acelerados, lo cual nos hace dependientes en gran medida de las acciones de política para abordar los nudos estructurales de la desigualdad de forma integral, garantizando empleos decentes para hombres y mujeres.

Por otra parte, se plantea que entre las empresas se busque establecer alianzas estratégicas que permitan el desarrollo y crecimiento de diferentes industrias, del mismo modo, invertir más en investigación y desarrollo para aprender y aplicar nuevas técnicas y tecnológicas que aumenten la productividad y competitividad de las diferentes empresas.

Capacitar a los empleados para que desarrollen y adquieran nuevas habilidades y conocimientos que permitan ser más eficientes en los procesos productivos.

CONCLUSIONES

Dentro de la sociedad, las mujeres realizan una contribución fundamental al bienestar económico a través de grandes cantidades de trabajo no remunerado, cuidado de infantes, adultos mayores y tareas domésticas, las cuales siguen siendo invisibles y no se contabilizan en el PIB, en este sentido, se ve afectada la capacidad de las mujeres para participar en el mercado laboral, esto, debido a la gran cantidad de tiempo dedicado a este tipo de trabajos; las mujeres dedican el doble de tiempo a realizar tareas domésticas y cuatro veces más al cuidado de los niños, lo cual hace que los hombres dispongan de mayor cantidad de tiempo para participar en la fuerza laboral formal.

En este sentido, la tradición y las normas no escritas o culturales en la mayoría de los escenarios cercan las oportunidades de las mujeres de participar en el mercado laboral.

La solución a este problema, se encuentra en reubicar el lugar de la mujer dentro de un panorama que vaya más allá de las cuestiones de género, reconociendo sus capacidades, conocimientos y habilidades a partir de una mirada integral sobre sus aportes a la sociedad y a la economía, además del desarrollo de programas y políticas las cuales fortalezcan su papel e incentiven sus labores, pero esta no debe reducirse a la única intención de promover una equidad de género, sino que deben basarse en la idea de potenciar sus capacidades, brindar espacios de participación laboral y ofrecer el mismo trato al interior del entorno de trabajo, esto, debido a que en la ciudad existe una tendencia en la cual la población femenina recibe ingresos laborales por debajo del salario mínimo correspondiente.

A través de esta investigación, se pudo demostrar que si existe una discriminación salarial según género, la cual afecta el desarrollo de las capacidades de las mujeres y especialmente su participación en los diferentes escenarios sociales, comerciales y económicos, en este sentido, los datos y estadísticas analizadas permitieron demostrar que a pesar de que las políticas y programas existentes

están diseñadas para garantizar la equidad de género dentro del sector laboral tanto para hombres como para mujeres y de este modo recibir los mismos beneficios basados en la naturaleza e intensidad de sus actividades, donde aún se siguen presentando enormes brechas, del mismo modo, se pudo concluir que la experiencia en las diferentes actividades, nivel educativo y jefatura del hogar son consideradas como variables determinantes.

Por otro lado, este análisis hace evidente que la discriminación salarial por género es más grande en las poblaciones que tienen menores ingresos económicos, esto quiere decir que la discriminación salarial es un fenómeno más notable en los estratos bajos que en los estratos altos.

La Ley 1496 del 29 de diciembre de 2011, garantiza la igualdad salarial y de cualquier forma de retribución laboral entre mujeres y hombres, en este sentido, es importante demostrar que la realidad es bastante distinta, no solo existen enormes brechas a nivel salarial, sino que, además, aspectos como la falta de acceso a la educación y características sociales limitan en gran medida la participación y posibilidades de las mujeres con menores recursos.

Son muchas las razones culturales que refuerzan la tendencia de desigualdad, la sociedad todavía ve al hombre como el proveedor de la familia y por lo tanto se presenta una tendencia a remunerarlo mejor, las empresas conservan una concepción patriarcal que privilegia los valores y atributos ligados al hombre, donde además se le atribuyen más capacidades que a la mujer y se le remunera mejor, en este sentido.

El mercado laboral de Pasto registra tasas altas de desempleo, superiores a los dos dígitos, por lo cual, cabe señalar que aunque la tasa de ocupación ha presentado aumentos, la informalidad supera tasas casi del 50% donde la tasa más alta de desocupación se encuentra en la población mayor de 67 años. La probabilidad de ser informal para hombres es aproximadamente un 11% menor que en las mujeres.

Finalmente, se concluye que a pesar de que en la ciudad la mujer se ha considerado como relevante en los procesos de desarrollo y competitividad, aún no ha sido posible superar las barreras y brechas de género que se han establecido a nivel cultural y social, esto, debido a consideraciones injustificadas sobre el papel que los hombres y las mujeres deben desempeñar en la sociedad y a su función específica dentro de los diversos contextos, los cuales hacen parte del progreso, en este sentido, es importante tener en cuenta que si hombres y mujeres realizan sus labores en condiciones adecuadas, donde primen la igualdad y equidad, se podrán apreciar grandes nivel de satisfacción.

RECOMENDACIONES

Basados en la evidencia presentada en esta investigación, se tiene que en el momento en el cual las mujeres deciden asumir su maternidad, se dirigen hacia ocupaciones más conciliables con su vida familiar por lo cual, reciben salarios más bajos, explicando así la brecha por la existencia de una segregación ocupacional.

En primera instancia, como estrategia se recomienda un mejor acceso a servicios integrales de guardería infantil y costo accesible, de alta calidad, los cuales permitan que las mujeres jefes de hogar dispongan de más tiempo para emplearse en el mercado formal, de igual forma, tener en cuenta las reformas de los programas de apoyo para el cuidado de los niños, los cuales podrían focalizarse en prestaciones para quienes trabajan, ofreciendo subsidios para guarderías dirigido a madres con empleo, pudiendo así promover la participación femenina sin crear distorsiones o diferencias en los incentivos del mercado laboral.

Frente a las situaciones de discriminación, se plantea eliminar información de las hojas de vida, resaltando de este modo en información la cual interroga sobre temas directamente relacionados con las capacidades laborales del individuo, ya que generalmente las empresas en la hoja de vida de una persona lo primero que analizan más allá de sus conocimientos, aptitudes, estudios o experiencia son los elementos relacionados con el estado civil, género y situación familiar.

Incentivar el apoyo financiero, brindando oportunidad de capacitación acompañado de mejores redes de interacción por parte de entidades que trabajan con grupos de mujeres al igual que la alcaldía de Pasto, quienes pueden brindar un mejor escenario para las mujeres si se trabaja en conjunto con las colectivas, donde el tema principal sea la eliminación de desigualdades e inserción de las mujeres al mercado laboral formal en la ciudad.

Para terminar, se recomienda que esta investigación sirva como instrumento para el desarrollo de una política pública de género, la cual reduzca la brecha salarial de la ciudad a mediano y largo plazo.

BIBLIOGRAFÍA

Boletín Técnico Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH). Mercado Laboral por Sexo, Trimestre enero – marzo 2018. Mayo 2018. Página 3.

CAJU, Philip Du; KÁTHAY, Gábor; LAMO, Ana; NICOLITSAS, Daphne; POELHEKKE, Steven. NBB. Documento de trabajo N° 189, 2010. Diferencias salariales intersectoriales en los países de la UE. Tomado del documento *“Diferencias salariales en el mercado de trabajo formal en Colombia”*, 2011. Pág. 718.

Cámara de Comercio Pasto. Terán Díaz Arturo Fidel. Boletín Estadístico Movimiento del Registro Público, 2016.

CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT. Informe regional. Trabajo decente e igualdad de género: Políticas para mejorar el acceso y la calidad de empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe, Santiago de Chile 2013. Página 82.

DESORMEAUX, R. Nicolás. Salarios de eficiencia y productividad 2010. Pág. 3 – 7.

DICKENS, William; KATZ, Lawrence F. Diferencias de los salarios interindustriales y teorías de la determinación salarial. Oficina nacional de investigación económica 1987.

ENTREVISTA a Juan David Agreda. Secretaria de la mujer, género e inclusión. Líder de procesos de movilización social por la defensa de los derechos de mujeres y personas diversas por orientación sexual y género. San Juan de Pasto. 01 de octubre de 2018.

ENTREVISTA a Laura Gabriela López Martínez. Integrante de la Red de Mujeres “La culpa es de la manzana”. San Juan de Pasto. 27 de septiembre de 2018.

GALVIS, Luis Armando. Diferenciales salariales por género y región en Colombia: Una aproximación con regresión por cuantiles, citado por el Banco de la Republica. Centro de Estudios Económicos Regionales (CEER) – Cartagena 2010. Documento de Trabajo Sobre Economía Regional N° 131. Página 42.

GALVIS, Luis Armando. Diferenciales salariales por género y región en Colombia: Una aproximación con regresión por cuantiles, citado por el Banco de la Republica. Centro de Estudios Económicos Regionales (CEER) – Cartagena 2010. Documento de Trabajo Sobre Economía Regional N° 131. Página 267.

GARCÍA, Dolores Salmerón. Relaciones laborales y recursos humanos. El techo de Cristal. Trabajo de Grado 2014.

IREGUI, Ana María; MELO, Ligia Alba; RAMÍREZ, María Teresa. Diferencias salariales en el mercado de trabajo formal en Colombia: evidencia a partir de una encuesta de firma, 2011. Pág. 717.

KRUEGER, Alan B.; SUMMERS, Lawrence H. Reflexiones sobre la estructura salarial interindustriales 1986.

MARTÍNEZ, María del Pilar. Creció la brecha salarial por género en México: OCDE. El economista 2016.

Ministerio de protección social – Colombia, Código Sustantivo del Trabajo – 2011. Principios generales.

MINTRABAJO, Programa de Atención a Desplazados y Grupos Vulnerables. Plan local de empleo de Pasto (Nariño) hacia una transformación productiva con empleo de calidad 2014. Página 31.

OFICINA DE GÉNERO Y DERECHOS HUMANOS ALCALDÍA MUNICIPAL DE PASTO. Política pública para las mujeres y equidad de género en el municipio de

Pasto. Entre géneros: Mujeres y hombres en equidad. Alcaldía de Pasto 2007.
Pág. 9

RED ORMET, Red de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo.
Brechas de género en el mercado de trabajo de Pasto 2013. Universidad de
Nariño. Página 26

RED ORMET, Red de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo.
Diagnóstico socioeconómico y del mercado de trabajo Ciudad de Pasto. Editorial
Universitaria. Marzo del 2012.

NET GRAFÍA

BID, Banco Interamericano de Desarrollo. La mujer latinoamericana y caribeña: más educada pero peor pagada. Noticia 2012. Obtenido de la página web: <http://www.iadb.org/es/noticias/articulos/2012-10-15/diferencia-salarial-entre-hombres-y-mujeres,10155.html>

CEPAL, NACIONES UNIDAS. Comunicado de Prensa. Pese a avances en el nivel educacional de las mujeres, persiste brecha salarial de género en la región, 2016. Obtenido de la página web: <http://www.cepal.org/es/comunicados/pese-avances-nivel-educacional-mujeres-persiste-brecha-salarial-genero-la-region>.

CEPAL. Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. Nota Para la Igualdad N° 18. Persiste la brecha salarial entre hombres y mujeres. 8 de marzo de 2016. Obtenido de la página web: http://www.cepal.org/sites/default/files/news/files/nota_18_brechas_salarios.pdf

COLOMBIA Y SUS BENEFICIOS. San Juan de Pasto: La Perla del Sur. 2009. Obtenido de la página web: <http://andyberna.blogdiario.com/1260213540/san-juan-de-pasto-la-perla-del-sur/>.

MINJUSTICIA. Sistema Único De Información Normativa. Ley 1496 de 2011 (diciembre 29). Obtenido de la página web: <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1682312>

ONU, Mujeres Colombia. Nota de prensa. Las mujeres en Colombia. Situación de los derechos de las mujeres en Colombia. Obtenido de la página web: <http://colombia.unwomen.org/es/onu-mujeres-en-colombia/las-mujeres-en-colombia>.

ANEXOS

FORMATO 01

Entrevista a Expertos sobre Las Brechas Salariales en la Ciudad de Pasto.

Objetivo: Ampliar información sobre los factores que determinan las brechas salariales en el área metropolitana de Pasto.

Fecha de Aplicación de la Entrevista: _____

I. Datos generales del/la entrevistada/o

Nombre del Experto/a: _____

Teléfono del Contacto: _____

Correo: _____

Institución: _____

Cargo: _____

II. Percepción actual de las brechas salariales en la ciudad de Pasto.

- a) ¿Qué características tiene el mercado laboral de Pasto?
- b) ¿Cuál es la definición que tiene usted sobre la diferencia salarial según género?
- c) ¿Cómo ha logrado identificar la diferencia salarial según género?
- d) Realice una breve descripción del mercado laboral en la ciudad de Pasto.

III. Factores que inciden en la brecha salarial.

- a) ¿Cuáles cree que son los factores que influyen para que una mujer presente algún tipo de diferencia salarial?
- b) ¿Cómo percibe usted el ingreso tanto de hombres como de mujeres?
- c) ¿Considera Usted que las características generales como el sexo, edad o edad de las personas influyen en la creación de brechas salariales? ¿Por qué? ¿Qué otras características influyen?
- d) ¿Cree que se presenta una situación de diferencia salarial?
- e) Según la edad ¿Cuáles son las características del ingreso al mercado laboral formal? ¿Qué factores inciden en el ingreso tanto para jóvenes como para adultos?
- f) Según el nivel educativo ¿Cuáles son las características del ingreso al mercado laboral? ¿Qué factores inciden en este ingreso para personas con un título profesional?
- g) ¿Por qué existen ramas de actividad que agrupan mayor cantidad de mujeres que otras? ¿Puede reconocer algunas?

IV. Factores del entorno económico.

- a) ¿De qué manera el desempleo incide en la creación de brechas salariales?
- b) ¿Considera que las políticas gubernamentales, tanto económicas como sociales, influyen en el incremento o disminución de las brechas laborales en el municipio? ¿Tiene conocimiento de alguna?
- c) ¿Tiene conocimiento de las políticas que se están implementando? ¿Cómo esto puede afectar la determinación de las brechas salariales?

V. Recomendaciones.

- a) ¿Tiene conocimiento de alguna medida promovida por entidades públicas o privadas a nivel nacional o regional que hayan fomentado la mitigación de las brechas salariales en Pasto?
- b) ¿Qué medidas económicas e institucionales se deben adoptar de ahora en adelante para reducir la diferencia salarial?
- c) ¿Desea agregar un comentario adicional?

¡Muchas gracias por su participación!

Anexo No. 1. Tasa global de participación, Ocupación y Desempleo. 2011-2017.

	Tasa Global de Participación	Tasa Ocupados	Tasa Desempleo
2011	66,7	58,0	13,0
2012	67,5	59,3	12,16
2013	68,0	60,9	10,5
2014	68,2	62,1	8,9
2015	67,1	60,4	10
2016	69,2	62,9	9,1
2017	68,4	61,9	9,6

Fuente: GEIH, DANE. Trimestre Jul – Sep. 2011 – 2017.

Anexo No. 2. Población ocupada según sexo. Porcentaje. 2011- 2017.

POBLACIÓN OCUPADA 2011 - 2017						
	Mujer	Hombre	Total, anual	% Mujeres	% Hombres	% Total
2011	76.299	85.436	161.735	47,2	52,8	100
2012	80.049	88.691	168.740	47,4	52,6	100
2013	85.926	90.964	176.890	48,6	51,4	100
2014	87.189	96.939	184.128	47,4	52,6	100
2015	86.846	95.629	182.475	47,6	52,4	100
2016	91.788	101.991	193.779	47,4	52,6	100
2017	90.706	103.296	194.002	46,8	53,2	100

Fuente: GEIH, DANE. Trimestre Jul – Sep. 2011 – 2017.

**Anexo No. 3. Población ocupada que cuenta con un contrato laboral.
Promedio. 2011 – 2017.**

PARA REALIZAR ESTE TRABAJO TIENE ALGÚN TIPO DE CONTRATO									
	MUJER				HOMBRE				TOTAL
	SI	NO	% SI	% NO	SI	NO	% SI	% NO	
2011	38.967	37.332	24,1	23,1	44.719	40.717	27,6	25,2	161.735
2012	41.989	38.060	24,9	22,6	45.897	42.794	27,2	25,4	168.740
2013	47.074	38.852	26,6	22,0	43.245	47.719	24,4	27,0	176.890
2014	47.180	40.009	25,6	21,7	51.274	45.665	27,8	24,8	184.128
2015	45.222	41.624	24,8	22,8	49.506	46.123	27,1	25,3	182.475
2016	50.367	41.421	26,0	21,4	55.157	46.834	28,5	24,2	193.779
2017	51.111	39.595	26,3	20,4	54.444	48.852	28,1	25,2	194.002

Fuente: GEIH, DANE. Trimestre Jul – Sep. 2011 – 2017.

Anexo 4. Población ocupada por rangos de edad según sexo. 2011 – 2017.

	2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Menor de 18	1.556	2.295	2.421	3.255	1.058	1.830	1.172	3.248	1.131	2.023	1.715	2.676	1.421	2.781
19 – 25	10.335	12.557	12.124	14.187	13.178	13.494	13.319	15.512	11.958	13.465	13.967	16.719	12.180	15.358
26 – 33	17.751	21.208	18.171	10.943	18.227	22.397	19.456	21.236	17.980	20.821	18.956	22.182	18.130	21.467
34 – 41	16.147	16.510	15.883	16.477	16.125	16.925	19.146	17.774	17.046	20.293	16.347	20.764	19.878	21.588
42 – 49	12.404	13.002	15.013	16.552	16.980	15.565	15.701	15.816	18.192	16.559	18.041	14.694	16.800	16.981
50 – 57	10.958	10.749	12.509	12.494	12.001	10.875	10.663	12.158	11.173	10.848	12.752	13.645	12.647	12.473
58 – 65	4.936	4.853	4.096	6.108	4.697	5.463	4.118	6.695	5.427	7.037	5.631	6.011	5.294	7.576
66 en adelante	2.212	4.262	4.328	4.179	3.660	4.415	3.613	4.501	3.940	4.582	4.380	5.299	4.356	5.072
Total, población	76.299	85.436	84.545	84.195	85.926	90.964	87.188	96.940	86.847	95.628	91.789	101.990	90.706	103.296
	161.735		168.740		176.890		184.128		182.475		193.779		194.002	
	2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017	
	% M	% H	% M	% H	% M	% H	% M	% H	% M	% H	% M	% H	% M	% H
Menor de 18	0,96	1,42	1,43	1,93	0,60	1,03	0,64	1,76	0,62	1,11	0,89	1,38	0,73	1,43
19 – 25	6,39	7,76	7,19	8,41	7,45	7,63	7,23	8,42	6,55	7,38	7,21	8,63	6,28	7,92
26 – 33	10,98	13,11	10,77	6,49	10,30	12,66	10,57	11,53	9,85	11,41	9,78	11,45	9,35	11,07
34 – 41	9,98	10,21	9,41	9,76	9,12	9,57	10,4	9,65	9,34	11,12	8,44	10,72	10,2	11,13

							0						5	
42 – 49	7,67	8,04	8,90	9,81	9,60	8,80	8,53	8,59	9,97	9,07	9,31	7,58	8,66	8,75
50 – 57	6,78	6,65	7,41	7,40	6,78	6,15	5,79	6,60	6,12	5,94	6,58	7,04	6,52	6,43
58 – 65	3,05	3,00	2,43	3,62	2,66	3,09	2,24	3,64	2,97	3,86	2,91	3,10	2,73	3,91
66 en adelante	1,37	2,64	2,56	2,48	2,07	2,50	1,96	2,44	2,16	2,51	2,26	2,73	2,25	2,61
	47,18	52,82	50,10	49,90	48,58	51,42	47,35	52,65	47,59	52,41	47,37	52,63	46,76	53,24

Fuente: GEIH, DANE. Trimestre Jul – Sep. 2011 – 2017.

Anexo No. 5. Tipo de contratación población ocupada. 2011 – 2017.

¿El contrato es verbal o escrito?													
MUJER						HOMBRE							
	Verbal	Escrito	Total	% Verbal	% Escrito	Verbal	Escrito	Total	% Verbal	% Escrito	Ns/Nr	Total, Si	Total, No
2011	19.786	19.181	38.967	23,7	22,9	19.739	24.922	44.661	23,6	29,8	58	83.628	78.049
2012	19.396	22.592	41.988	22,1	25,7	20.225	25.673	45.898	23,0	29,2	-	87.886	80.854
2013	21.189	25.885	47.074	23,5	28,7	17.654	25.591	43.245	19,5	28,3	-	90.319	86.571
2014	20.168	26.866	47.034	20,5	27,3	18.459	32.748	51.207	18,8	33,3	213	98.241	85.674
2015	15.876	29.247	45.123	16,8	31,0	16.658	32.561	49.219	17,7	34,5	386	94.342	87.747
2016	19.733	30.469	50.202	18,8	29,1	19.498	35.167	54.665	18,6	33,5	657	104.867	88.255
2017	19.678	31.433	51.111	18,7	29,9	17.252	36.630	53.882	16,4	34,9	562	104.913	88.447

Fuente: GEIH, DANE. Trimestre Jul – Sep. 2011 – 2017.

Anexo No. 6. Población ocupada que cuenta con prestaciones sociales. 2011 – 2017.

	MUJER		HOMBRE		MUJER		HOMBRE		MUJER		HOMBRE	
	Vacaciones con sueldo				Prima de navidad				Cesantías			
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
2011	14.874	24.092	18.961	25.759	16.335	22.632	20.661	24.058	14.823	24.143	19.702	25.017
2012	18.404	23.585	20.475	25.423	19.681	22.308	21.558	24.340	18.677	23.313	21.704	24.193
2013	21.521	25.553	24.770	22.949	23.306	23.768	25.385	22.334	21.953	25.121	25.061	22.658
2014	24.051	23.129	26.924	24.350	25.283	21.897	28.438	22.836	23.458	23.722	27.642	23.632
2015	23.687	21.535	26.353	23.153	26.381	18.840	28.925	20.582	24.517	20.705	27.479	22.027
2016	25.005	25.362	28.746	26.411	31.044	19.323	34.652	20.504	25.271	25.196	30.283	24.874
2017	28.236	22.875	29.853	24.591	33.624	17.487	35.777	18.667	27.850	23.261	30.421	24.023
	% Vacaciones con sueldo				% Prima de navidad				% Cesantías			
2011	17,8	28,8	22,7	30,8	19,5	27,1	24,7	28,8	17,7	28,9	23,6	29,9
2012	20,9	26,8	23,3	28,9	22,4	25,4	24,5	27,7	21,3	26,5	24,7	27,5
2013	23,8	28,3	27,4	25,4	25,8	26,3	28,1	24,7	24,3	27,8	27,7	25,1
2014	24,5	23,5	27,4	24,8	25,7	22,3	28,9	23,2	23,9	24,1	28,1	24,1
2015	25,1	22,8	27,9	24,5	28,0	20,0	30,7	21,8	26,0	21,9	29,1	23,3
2016	23,8	24,2	27,4	25,2	29,6	18,4	33,0	19,6	24,1	24,0	28,9	23,7
2017	26,9	21,8	28,4	23,4	32,0	16,7	34,1	17,8	26,5	22,2	29,0	22,9

Fuente: GEIH, DANE. Trimestre Jul – Sep. 2011 – 2017.

Anexo No. 7. Brecha. Afiliación al régimen de seguridad social en salud. 2011 – 2017.

Brecha - contributivo	Brecha - especial	Brecha - subsidiado
-----------------------	-------------------	---------------------

2011	2,92	0,51	0,10
2012	2,50	0,35	-1,16
2013	1,59	0,45	-1,41
2014	2,03	1,14	-0,06
2015	2,63	0,77	-0,94
2016	1,46	0,70	1,29
2017	2,68	0,75	0,81

Fuente: GEIH, DANE. Trimestre Jul – Sep. 2011 – 2017.

Anexo No. 8. Régimen de seguridad social en salud según sexo. 2011 – 2017.

	Contributivo		Especial		Subsidiado		Ns/Nr	Total, afiliados	Sin afiliación	Total, población
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre		143.951	17.731	161.735
2011	30.228	34.956	3.370	4.187	35.528	35.682	53	150.553	18.187	168.740
2012	33.038	37.259	3.141	3.735	37.667	35.713	-	162.463	14.361	176.890
2013	36.480	39.288	3.847	4.640	40.347	37.861	66	169.835	14.015	184.128
2014	39.909	43.654	3.043	5.133	39.103	38.993	278	168.322	14.153	182.475
2015	40.524	45.316	3.683	5.093	37.708	35.998	-	180.434	13.279	193.779
2016	40.795	43.623	4.324	5.690	41.751	44.251	66	180.071	13.931	194.002
2017	41.225	46.425	3.364	4.812	41.341	42.904	-	143.951	17.731	161.735
	% Contributivo		% Especial		% Subsidiado					
2011	18,69	21,61	2,08	2,59	21,97	22,06	0,03	89,00	11,0	100
2012	19,58	22,08	1,86	2,21	22,32	21,16	-	89,22	10,8	100
2013	20,62	22,21	2,17	2,62	22,81	21,40	0,04	91,84	8,1	100
2014	21,67	23,71	1,65	2,79	21,24	21,18	0,15	92,24	7,6	100
2015	22,21	24,83	2,02	2,79	20,66	19,73	-	92,24	7,8	100
2016	21,05	22,51	2,23	2,94	21,55	22,84	0,03	93,11	6,9	100
2017	21,25	23,93	1,73	2,48	21,31	22,12	-	92,82	7,2	100

Fuente: GEIH, DANE. Trimestre Jul – Sep. 2011 – 2017.

Anexo No. 9. Población ocupada según sexo y rama de actividad. 2011 – 2017.

	2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017	
	Homb re	Muje r	Homb re	Muje r	Homb re	Muje r	Homb re	Muje r	Homb re	Muje r	Homb re	Muje r	Homb re	Muje r
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura; pesca	1.859	788	2.383	745	1.459	751	2.211	769	1.802	713	13.78 9	14.6 52	1.734	895
Explotación de minas y canteras	72	-	115	-	304	-	148	-	77	-	-	58	-	-
Industria manufacturera	10.29 5	7.09 8	10.92 0	5.96 5	12.15 6	7.78 0	11.11 8	7.66 2	9.970	7.14 9	8.054	4.97 6	10.09 4	7.79 4
Suministro de electricidad, gas y agua	970	328	351	109	747	195	1.484	396	380	334	270	98	817	371
Construcción	6.870	263	8.278	369	9.677	855	9.954	281	9.104	971	6.503	846	11.69 2	682
Comercio pro mayor y menor	23.26 2	24.5 98	24.62 7	26.2 77	22.15 1	23.2 33	15.46 6	26.2 42	22.50 0	26.7 29	17.48 4	17.5 65	25.49 1	26.0 29
Hoteles, restaurantes, bares y similares	2.748	6.04 7	2.946	7.48 4	3.304	8.51 2	3.582	8.56 5	3.892	8.62 1	2.880	6.89 8	4.478	10.5 70
transporte, almacenamient o y telecomunicaci ones	17.04 6	2.76 0	16.81 1	3.96 5	15.71 1	2.37 5	16.14 8	3.41 2	18.58 9	2.40 5	12.58 1	1.56 6	20.56 4	2.37 0

Intermediación financiera	902	840	857	901	1.368	1.179	1.484	2.554	1.421	1.752	498	887	1.045	1.554
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	6.419	5.030	6.816	5.106	7.109	5.974	6.890	7.232	8.424	6.493	5.025	5.183	8.291	8.358
Administración pública y defensa	4.554	2.160	4.443	3.471	5.399	3.806	6.175	3.547	6.340	3.836	5.241	2.375	5.697	3.776
Educación	4.139	5.303	4.562	5.107	4.257	5.909	5.389	5.511	4.007	5.571	4.338	5.026	3.921	5.242
Servicios sociales y salud	2.677	6.061	2.235	5.808	2.851	8.780	2.429	6.917	3.055	8.315	1.969	5.896	3.869	9.062
Otras actividades de servicios comunales, sociales y personales	3.330	6.980	3.191	6.787	4.381	7.641	4.401	6.090	5.770	7.719	4.069	4.915	5.102	6.527
Servicios a los hogares y servicios domésticos	219	8.008	156	7.955	90	8.936	60	8.011	205	6.331	-	4.185	501	7.476
	% H	% M	% H	% M	% H	% M	% H	% M	% H	% M	% H	% M	% H	% M
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura; pesca	1,1	0,5	1,4	0,4	0,8	0,4	1,2	0,4	1,0	0,4	7,1	7,6	0,9	0,5
Explotación de	-	-	0,1	-	0,2	-	0,1	-	-	-	-	-	-	-

minas y canteras														
Industria manufacturera	6,4	4,4	6,5	3,5	6,9	4,4	6,0	4,2	5,5	3,9	4,2	2,6	5,2	4,0
Suministro de electricidad, gas y agua	0,6	0,2	0,2	0,1	0,4	0,1	0,8	0,2	0,2	0,2	0,1	0,1	0,4	0,2
Construcción	4,2	0,2	4,9	0,2	5,5	0,5	5,4	0,2	5,0	0,5	3,4	0,4	6,0	0,4
Comercio pro mayor y menor	14,4	15,2	14,6	15,6	12,5	13,1	8,4	14,3	12,3	14,6	9,0	9,1	13,1	13,4
Hoteles, restaurantes, bares y similares	1,7	3,7	1,7	4,4	1,9	4,8	1,9	4,7	2,1	4,7	1,5	3,6	2,3	5,4
transporte, almacenamient o y telecomunicaciones	10,5	1,7	10,0	2,3	8,9	1,3	8,8	1,9	10,2	1,3	6,5	0,8	10,6	1,2
Intermediación financiera	0,6	0,5	0,5	0,5	0,8	0,7	0,8	1,4	0,8	1,0	0,3	0,5	0,5	0,8
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	4,0	3,1	4,0	3,0	4,0	3,4	3,7	3,9	4,6	3,6	2,6	2,7	4,3	4,3
Administración pública y defensa	2,8	1,3	2,6	2,1	3,1	2,2	3,4	1,9	3,5	2,1	2,7	1,2	2,9	1,9
Educación	2,6	3,3	2,7	3,0	2,4	3,3	2,9	3,0	2,2	3,1	2,2	2,6	2,0	2,7
Servicios sociales y	1,7	3,7	1,3	3,4	1,6	5,0	1,3	3,8	1,7	4,6	1,0	3,0	2,0	4,7

salud														
Otras actividades de servicios comunales, sociales y personales	2,1	4,3	1,9	4,0	2,5	4,3	2,4	3,3	3,2	4,2	2,1	2,5	2,6	3,4
Servicios a los hogares y servicios domésticos	0,1	5,0	0,1	4,7	0,1	5,1	-	4,4	0,1	3,5	-	2,2	0,3	3,9

Fuente: GEIH, DANE. Trimestre Jul – Sep. 2011 – 2017.

Anexo No. 10. Población ocupada - Ramas de actividad más representativas según sexo. 2011 – 2017.

HOMBRE	MUJER	
1,9	1,5	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura; pesca
0,1	-	Explotación de minas y canteras
5,8	3,9	Industria manufacturera
0,4	0,1	Suministro de electricidad, gas y agua
4,9	0,3	Construcción
12,1	13,6	Comercio pro mayor y menor
1,9	4,5	Hoteles, restaurantes, bares y similares
9,3	1,5	transporte, almacenamiento y telecomunicaciones
0,6	0,8	Intermediación financiera
3,9	3,4	Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler
3,0	1,8	Administración pública y defensa
2,4	3,0	Educación
1,5	4,0	Servicios sociales y salud
2,4	3,7	Otras actividades de servicios comunales, sociales y personales

0,1	4,1	Servicios a los hogares y servicios domésticos
-----	-----	---

Fuente: GEIH, DANE. Trimestre Jul – Sep. 2011 – 2017.

Anexo No. 11. Posición ocupacional por sexo según posición en el Hogar. 2011 – 2017.

	2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017	
	Muje r	Homb re	Muje r	Homb re	Muje r	Homb re	Muje r	Homb re	Muje r	Homb re	Muje r	Homb re	Muje r	Homb re
Jefe de hogar	23.336	52.580	22.053	54.869	26.932	52.702	27.735	57.304	29.425	57.449	30.382	58.279	30.650	60.753
Pareja, esposo(a)	28.922	2.056	32.807	2.385	29.254	3.503	30.415	3.927	30.563	3.165	30.428	3.681	32.623	3.279
Hijo(a)	16.924	22.315	19.114	23.706	19.870	22.605	21.050	26.399	19.503	24.078	20.929	29.011	20.934	25.059
Nieto(a)	750	1.151	834	1.031	908	1.630	1.011	1.661	777	1.676	1.498	1.930	1.408	1.942
Otro pariente	4.472	6.329	3.841	5.967	6.987	8.799	5.266	6.597	5.318	8.078	6.457	7.515	6.512	7.619
Empleador (a) del servicio doméstico	1.241	41	1.122	45	1.255	130	1.127	-	778	-	1.091	-	1.094	-
Pensionista	188	122	-	217	4	168	34	-	123	181	261	191	-	105
Trabajador	99	220	4	121	194	-	-	-	-	74	66	89	47	90
Otro no pariente	368	621	277	347	524	1.425	551	1.051	359	928	677	1.294	685	1.202
Total, población ocupada	161.735		168.740		176.890		184.128		182.475		193.779		194.002	

	% M	% H	% M	% H	% M	% H	% M	% H	% M	% H	% M	% H	% M	% H
Jefe de hogar	14,43	32,51	13,07	32,52	15,23	29,79	15,06	31,12	16,13	31,48	15,68	30,07	15,80	31,32
Pareja, esposo(a)	17,88	1,27	19,44	1,41	16,54	1,98	16,52	2,13	16,75	1,73	15,70	1,90	16,82	1,69
Hijo(a)	10,46	13,80	11,33	14,05	11,23	12,78	11,43	14,34	10,69	13,20	10,80	14,97	10,79	12,92
Nieto(a)	0,46	0,71	0,49	0,61	0,51	0,92	0,55	0,90	0,43	0,92	0,77	1,00	0,73	1,00
Otro pariente	2,77	3,91	2,28	3,54	3,95	4,97	2,86	3,58	2,91	4,43	3,33	3,88	3,36	3,93
Empleador (a) del servicio doméstico	0,77	0,03	0,66	0,03	0,71	0,07	0,61	-	0,43	-	0,56	-	0,56	-
Pensionista	0,12	0,08	0,00	0,13	0,00	0,09	0,02	-	0,07	0,10	0,13	0,10	-	0,05
Trabajador	0,06	0,14	-	0,07	0,11	-	-	-	-	0,04	0,03	0,05	0,02	0,05
Otro no pariente	0,23	0,38	0,16	0,21	0,30	0,81	0,30	0,57	0,20	0,51	0,35	0,67	0,35	0,62

Fuente: GEIH, DANE. Trimestre Jul – Sep. 2011 – 2017.

POSICIÓN OCUPACIONAL SEGÚN SEXO (%)				
Jefe de hogar	MUJER	HOMBRE	TOTAL	BRECHA
Pareja, esposo(a)	15,06	31,26	46,32	16,20
Hijo(a)	17,09	1,73	18,82	-15,36
Nieto(a)	10,96	13,72	24,68	2,76

Otro pariente	0,56	0,87	1,43	0,30
Empleador(a) del servicio doméstico	3,06	4,03	7,10	0,97
Pensionista	0,62	0,02	0,63	-0,60
Trabajador	0,05	0,08	0,13	0,03
Otro no pariente	0,03	0,05	0,08	0,02
Jefe de hogar	0,27	0,54	0,81	0,27

Fuente: GEIH, DANE. Trimestre Jul – Sep. 2011 – 2017.

Anexo No. 12. Salario Mínimo Legal Vigente (SMLV) según sexo. 2011 – 2017.

SMLV SEGÚN SEXO															
	0 SMLV		0 - 1 SMLV		1 - 2 SMLV		2 - 5 SMLV		5 - 10 SMLV		10 - 20 SMLV		MÁS DE 20 SMLV		TOTAL POBLACIÓN
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	
2011	589	70	48.373	47.931	9.058	15.620	7.081	9.251	924	2.564	104	623	10.169	9.378	161.735
2012	203	373	44.626	43.015	13.619	20.072	7.257	8.236	1.053	1.691	51	666	13.240	14.638	168.740
2013	842	1.171	50.960	42.538	11.641	21.650	10.109	10.966	1.207	2.170	50	483	11.118	11.985	176.890
2014	875	635	50.264	45.882	13.759	19.047	8.698	12.877	1.534	3.267	167	422	11.892	14.809	184.128
2015	1.108	1.066	49.994	42.477	15.755	25.151	10.015	13.382	1.095	2.344	-	383	8.879	10.826	182.475
2016	1.629	1.890	50.210	43.540	16.918	28.860	10.238	12.613	1.568	2.807	273	689	11.556	10.988	193.779
2017	1.414	1.075	50.598	43.992	17.630	30.038	9.179	13.624	1.122	2.325	333	735	10.430	11.507	194.002
	% M	% H	% M	% H	% M	% H	% M	% H	% M	% H	% M	% H	% M	% H	

2011	0,36	0,04	29,91	29,64	5,60	9,66	4,38	5,72	0,57	1,59	0,06	0,39	6,29	5,80
2012	0,12	0,22	26,45	25,49	8,07	11,90	4,30	4,88	0,62	1,00	0,03	0,39	7,85	8,67
2013	0,48	0,66	28,81	24,05	6,58	12,24	5,71	6,20	0,68	1,23	0,03	0,27	6,29	6,78
2014	0,48	0,34	27,30	24,92	7,47	10,34	4,72	6,99	0,83	1,77	0,09	0,23	6,46	8,04
2015	0,61	0,58	27,40	23,28	8,63	13,78	5,49	7,33	0,60	1,28	-	0,21	4,87	5,93
2016	0,84	0,98	25,91	22,47	8,73	14,89	5,28	6,51	0,81	1,45	0,14	0,36	5,96	5,67
2017	0,73	0,55	26,08	22,68	9,09	15,48	4,73	7,02	0,58	1,20	0,17	0,38	5,38	5,93
Prom	0,52	0,48	27,41	24,65	7,74	12,61	4,95	6,38	0,67	1,36	0,08	0,32	6,15	6,69

Fuente: GEIH, DANE. Trimestre Jul – Sep. 2011 – 2017.

Anexo No. 13. Nivel educativo de la poblacional ocupada según sexo. 2011- 2017.

	Educación (Nivel de escolaridad)													
	2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Ninguno	1.917	1.252	1.715	1.039	1.988	969	1.109	758	930	771	2.040	1.055	1.852	1.140
Preescolar	90	69	4	-	-	-	51	60	-	-	-	-	-	-
Primaria (1° - 5°)	22.606	22.821	21.115	22.933	21.273	22.418	20.521	21.680	20.264	20.354	19.942	22.714	22.306	25.125
Secundar	8.61	11.39	10.0	14.82	8.04	12.40	8.12	13.26	8.81	14.51	8.15	13.63	8.46	12.18

ia (6° - 9°)	6	0	78	7	8	3	0	4	3	5	7	1	6	3	
Media (10° - 13°)	18.593	22.147	20.244	23.914	23.585	23.596	23.330	24.929	19.208	25.737	28.657	32.411	29.172	33.275	
Superior o universitaria	25.309	26.925	26.855	26.016	31.032	31.578	34.058	36.248	37.631	34.252	32.992	32.180	28.910	31.573	
Total	77.131	84.604	80.011	88.729	85.926	90.964	87.189	96.939	86.846	95.629	91.788	101.991	90.706	103.296	
Población ocupada	161.735		168.740		176.890		184.128		182.475		193.779		194.002		
	% M	% H	% M	% H	% M	% H	% M	% H	% M	% H	% M	% H	% M	% H	Brec ha
Ninguno	1,19	0,77	1,02	0,62	1,12	0,55	0,60	0,41	0,51	0,42	1,05	0,54	0,95	0,59	-2,54
Preescolar	0,06	0,04	-	-	-	-	0,03	0,03	-	-	-	-	-	-	-0,01
Primaria (1° - 5°)	13,98	14,11	12,51	13,59	12,03	12,67	11,14	11,77	11,11	11,15	10,29	11,72	11,50	12,95	5,42
Secundaria (6° - 9°)	5,33	7,04	5,97	8,79	4,55	7,01	4,41	7,20	4,83	7,95	4,21	7,03	4,36	6,28	17,65
Media (10° - 13°)	11,50	13,69	12,00	14,17	13,33	13,34	12,67	13,54	10,53	14,10	14,79	16,73	15,04	17,15	12,88
Superior o universitaria	15,65	16,65	15,92	15,42	17,54	17,85	18,50	19,69	20,62	18,77	17,03	16,61	14,90	16,27	1,10

Fuente: GEIH, DANE. Trimestre Jul – Sep. 2011 – 2017.

Anexo 14. Concentración de la población ocupada según la edad. Porcentaje. 2011 – 2017.

	PORCENTAJE OCUPADOS SEGÚN EDAD			
	% Mujeres	% Hombres	% Total	Brecha
Menor de 18	0,84	1,44	2,28	0,60
19 – 25	6,90	8,02	14,92	1,12
26 – 33	10,23	11,10	21,33	0,87
34 – 41	9,56	10,31	19,87	0,75
42 – 49	8,95	8,66	17,61	-0,28
50 – 57	6,57	6,60	13,17	0,03
58 – 65	2,71	3,46	6,17	0,75
66 en adelante	2,09	2,56	4,65	0,47

Fuente: GEIH, DANE. Trimestre Jul – Sep. 2011 – 2017.

Anexo 15. Ocupados por rangos de edad. 2011 – 2017.

	POBLACIÓN MENOR DE 18 Y 25; POBLACIÓN MAYOR DE 58 AÑOS													
	2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Empleado empresa particular	9.827	6.586	11.084	6.039	10.361	7.581	9.318	6.807	9.285	6.534	12.621	9.219	12.123	8.093
Empleado gobierno	1.332	544	979	638	1.066	802	2.375	537	1.177	979	1.706	1.074	1.563	1.188
Empleado doméstico	78	1.852	-	1.755	91	2.069	-	1.722	127	1.742	-	1.701	-	1.463
Trabajador cuenta propia	9.197	7.399	9.479	8.564	11.278	9.549	14.292	10.255	13.166	11.103	13.525	10.775	13.400	9.484
Empleador	1.539	562	931	587	928	499	876	320	814	232	782	576	943	548
Trabajador familiar sin remuneración	1.713	2.029	2.281	2.457	1.056	1.388	2.560	2.134	2.261	1.455	1.489	1.722	1.504	1.923
Trabajador sin remuneración en empresa	39	28	420	488	314	502	356	336	280	372	337	625	289	444
Jornalero	37	-	-	78	58	-	83	-	-	-	-	-	-	-
Otro	210	42	306	117	52	206	97	111	-	42	249	-	188	-
	23.972	19.042	25.480	20.723	25.204	225.96	29.957	22.222	27.110	22.459	30.709	25.692	30.010	23.143
	POBLACIÓN ENTRE LOS 26 Y 33 AÑOS													
	Hombre		Mujer		Hombre		Mujer		Hombre		Mujer		Hombre	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Empleado empresa particular	10.943	7.620	10.023	7.808	11.722	8.062	10.195	9.568	10.188	7.717	11.514	9.453	11.058	8.827
Empleado gobierno	899	374	760	532	1.602	853	1.465	626	1.001	982	2.050	897	1.221	777
Empleado doméstico	75	1.733	-	1.748	-	1.837	-	1.734	78	1.056	-	972	107	1.505
Trabajador cuenta propia	8.247	6.361	7.412	6.215	7.903	6.030	8.624	6.656	8.664	7.238	7.838	6.671	7.664	5.982
Empleador	781	422	809	242	883	541	602	100	433	207	372	482	1.131	284
Trabajador familiar sin remuneración	207	1.239	97	903	174	903	351	618	391	440	342	363	294	668
Trabajador sin remuneración en empresa	-	-	140	160	49	-	-	71	64	337	65	66	82	205
Jornalero	54	-	137	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Otro	-	-	-	-	63	-	-	83	-	-	-	50	-	142
	21.206	17.749	19.378	17.608	22.396	18.226	21.237	19.456	20.819	17.977	22.181	18.954	21.557	18.390
	POBLACIÓN ENTRE LOS 34 Y 57 AÑOS													
	Hombre		Mujer		Hombre		Mujer		Hombre		Mujer		Hombre	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer

	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Empleado empresa particular	15.221	9.608	16.459	12.175	15.391	13.088	15.448	13.164	17.832	14.187	18.155	15.073	19.278	17.968
Empleado gobierno	3.440	3.318	3.050	3.321	3.369	3.616	3.544	3.162	3.887	3.083	3.860	4.047	3.751	4.484
Empleado doméstico	68	4.348	153	4.407	-	5.029	60	4.434	-	3.454	84	3.853	157	4.493
Trabajador cuenta propia	17.814	19.797	20.220	18.752	21.058	20.517	23.173	21.126	23.101	22.889	22.884	20.896	23.328	20.231
Empleador	3.106	1.101	3.644	1.317	3.096	1.815	3.136	1.674	2.454	1.727	3.571	1.486	3.968	1.305
Trabajador familiar sin remuneración	424	1.177	308	1.488	224	862	334	1.605	291	877	500	1.784	579	1.228
Trabajador sin remuneración en empresa	48	111	-	257	162	126	-	345	135	138	-	-	-	132
Jornalero	63	-	-	-	65	-	51	-	-	55	50	-	-	-
Otro	76	46	-	-	-	50	-	-	-	-	-	-	-	-
	40.260	39.506	43.834	41.717	43.365	45.103	45.746	45.510	47.700	46.410	49.104	47.139	51.061	49.841
	85.438	76.297	88.692	80.048	90.965	85.925	96.940	87.188	95.629	86.846	101.994	91.785	102.628	91.374
	161.735		168.740		176.890		184.128		182.475		193.779		194.002	
	% POBLACIÓN MENOR DE 18 Y 25; POBLACIÓN MAYOR DE 58 AÑOS													
	% H	% M	% H	% M	% H	% M	% H	% M	% H	% M	% H	% M	% H	% M
Empleado empresa particular	6,08	4,07	6,57	3,58	5,86	4,29	5,06	3,70	5,09	3,58	6,51	4,76	6,25	4,17
Empleado gobierno	0,82	0,34	0,58	0,38	0,60	0,45	1,29	0,29	0,65	0,54	0,88	0,55	0,81	0,61
Empleado doméstico	0,05	1,15	-	1,04	0,05	1,17	-	0,94	0,07	0,95	-	0,88	-	0,75
Trabajador cuenta propia	5,69	4,57	5,62	5,08	6,38	5,40	7,76	5,57	7,22	6,08	6,98	5,56	6,91	4,89
Empleador	0,95	0,35	0,55	0,35	0,52	0,28	0,48	0,17	0,45	0,13	0,40	0,30	0,49	0,28
Trabajador familiar sin remuneración	1,06	1,25	1,35	1,46	0,60	0,78	1,39	1,16	1,24	0,80	0,77	0,89	0,78	0,99
Trabajador sin remuneración en empresa	0,02	0,02	0,25	0,29	0,18	0,28	0,19	0,18	0,15	0,20	0,17	0,32	0,15	0,23
Jornalero	0,02	-	-	0,05	0,03	-	0,05	-	-	-	-	-	-	-
Otro	0,13	0,03	0,18	0,07	0,03	0,12	0,05	0,06	-	0,02	0,13	-	0,10	-
	14,82	11,77	15,10	12,28	14,25	12,77	16,27	12,07	14,86	12,31	15,85	13,26	15,47	11,93
	% POBLACIÓN ENTRE LOS 26 Y 33 AÑOS													
	% H	% M	% H	% M	% H	% M	% H	% M	% H	% M	% H	% M	% H	% M
Empleado empresa particular	6,77	4,71	5,94	4,63	6,63	4,56	5,54	5,20	5,58	4,23	5,94	4,88	5,70	4,55

Empleado gobierno	0,56	0,23	0,45	0,32	0,91	0,48	0,80	0,34	0,55	0,54	1,06	0,46	0,63	0,40
Empleado doméstico	0,05	1,07	-	1,04	-	1,04	-	0,94	0,04	0,58	-	0,50	0,06	0,78
Trabajador cuenta propia	5,10	3,93	4,39	3,68	4,47	3,41	4,68	3,61	4,75	3,97	4,04	3,44	3,95	3,08
Empleador	0,48	0,26	0,48	0,14	0,50	0,31	0,33	0,05	0,24	0,11	0,19	0,25	0,58	0,15
Trabajador familiar sin remuneración	0,13	0,77	0,06	0,54	0,10	0,51	0,19	0,34	0,21	0,24	0,18	0,19	0,15	0,34
Trabajador sin remuneración en empresa	-	-	0,08	0,09	0,03	-	-	0,04	0,04	0,18	0,03	0,03	0,04	0,11
Jornalero	0,03	-	0,08	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Otro	-	-	-	-	-	-	-	0,05	-	-	-	0,03	-	0,07
	13,11	10,97	11,48	10,43	12,66	10,30	11,53	10,57	11,41	9,85	11,45	9,78	11,11	9,48
	% POBLACIÓN ENTRE LOS 34 Y 57 AÑOS													
	% H	% M	% H	% M	% H	% M	% H	% M	% H	% M	% H	% M	% H	% M
Empleado empresa particular	9,41	5,94	9,75	7,22	8,70	7,40	8,39	7,15	9,77	7,77	9,37	7,78	9,94	9,26
Empleado gobierno	2,13	2,05	1,81	1,97	1,90	2,04	1,92	1,72	2,13	1,69	1,99	2,09	1,93	2,31
Empleado doméstico	0,04	2,69	0,09	2,61	-	2,84	0,03	2,41	-	1,89	0,04	1,99	0,08	2,32
Trabajador cuenta propia	11,01	12,24	11,98	11,11	11,90	11,60	12,59	11,47	12,66	12,54	11,81	10,78	12,02	10,43
Empleador	1,92	0,68	2,16	0,78	1,75	1,03	1,70	0,91	1,34	0,95	1,84	0,77	2,05	0,67
Trabajador familiar sin remuneración	0,26	0,73	0,18	0,88	0,13	0,49	0,18	0,87	0,16	0,48	0,26	0,92	0,30	0,63
Trabajador sin remuneración en empresa	0,03	0,07	-	0,15	0,09	0,07	-	0,19	0,07	0,08	-	-	-	0,07
Jornalero	0,04	-	-	-	0,04	-	0,03	-	-	0,03	0,03	-	-	-
Otro	0,05	0,03	-	-	-	0,03	-	-	-	-	-	-	-	-
	24,89	24,43	25,98	24,72	24,52	25,50	24,84	24,72	26,14	25,43	25,34	24,33	26,32	25,69

Fuente: GEIH, DANE. Trimestre Jul – Sep. 2011 – 2017.

Anexo. No. 16. Nivel educativo alcanzado por la población ocupada según género. 2011 – 2017.

Nivel de escolaridad según sexo													
2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017	
Muje	Homb	Muje	Homb	Muje	Homb	Muje	Homb	Muje	Homb	Muje	Homb	Muje	Homb

	r	re	r	re	r	re	r	re	r	re	r	re	r	re
Ninguno	2.125	1.052	1.707	1.031	1.988	969	1.109	758	930	771	2.040	1.055	2.852	1.140
Preescolar	86	69	-	-	-	-	51	60	-	-	-	-	-	-
Primaria	22.656	22.452	21.107	22.925	21.273	22.418	20.521	21.680	20.264	20.354	19.942	22.714	21.306	25.125
Secundaria	9.931	11.190	10.070	14.903	8.048	12.403	8.120	13.264	8.813	14.515	8.157	13.631	8.466	12.183
Media	18.393	21.947	20.236	23.906	23.585	23.596	23.330	24.929	19.208	25.737	28.657	32.411	29.172	33.275
Superior	25.109	26.725	26.847	26.008	31.032	31.578	34.058	36.248	37.631	34.252	32.992	32.180	28.910	31.573
	78.300	83.435	79.967	88.773	85.926	90.964	87.189	96.939	86.846	95.629	91.788	101.991	90.706	103.296
	161.735		168.740		176.890		184.128		182.475		193.779		194.002	
	% H	% M	% H	% M	% H	% M	% H	% M	% H	% M	% H	% M	% H	% M
Ninguno	1,31	0,65	1,01	0,61	1,12	0,55	0,60	0,41	0,51	0,42	1,05	0,54	1,47	0,59
Preescolar	0,05	0,04	-	-	-	-	0,03	0,03	-	-	-	-	-	-
Primaria	14,01	13,88	12,51	13,59	12,03	12,67	11,14	11,77	11,11	11,15	10,29	11,72	10,98	12,95
Secundaria	6,14	6,92	5,97	8,83	4,55	7,01	4,41	7,20	4,83	7,95	4,21	7,03	4,36	6,28
Media	11,37	13,57	11,99	14,17	13,33	13,34	12,67	13,54	10,53	14,10	14,79	16,73	15,04	17,15
Superior	15,52	16,52	15,91	15,41	17,54	17,85	18,50	19,69	20,62	18,77	17,03	16,61	14,90	16,27
	48,41	51,59	47,39	52,61	48,58	51,42	47,35	52,65	47,59	52,41	47,37	52,63	46,76	53,24

Fuente: GEIH, DANE. Trimestre Jul – Sep. 2011 – 2017.

Anexo. No. 17. Último grado aprobado según rama de actividad por sexo. 2011 – 2017.

	Sin escolaridad
--	------------------------

	2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura; pesca	-	124	59	-	89	116	55	61	123	-	86	383	40	-
Explotación de minas y canteras	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Industria manufacturera	-	100	276	-	43	35	80	42	81	121	130	110	48	-
Suministro de electricidad, gas y agua	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Construcción	197	-	49	-	260	-	167	-	120	-	129	73	72	-
Comercio al por mayor y por menor	490	988	291	754	371	551	267	586	214	273	196	396	81	-
Hoteles, restaurantes, bares y similares	31	209	-	220	-	465	-	132	-	221	-	272	-	-
Transporte, almacenamiento y telecomunicaciones	258	-	356	-	59	-	118	-	43	73	188	-	137	-
Intermediación financiera	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Actividades	-	-	-	35	48	106	-	-	102	-	-	151	-	-

inmobiliarias, empresariales y de alquiler														
Administración pública y defensa	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Educación	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	41	-	-
Servicios sociales y salud	-	-	-	45	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Otras actividades de servicios comunales, sociales y personales	75	215	-	208	98	311	70	119	88	74	-	228	97	-
Servicios a los hogares y servicio doméstico	-	340	-	445	-	402	-	169	-	166	-	210	-	-
	1.051	1.976	1.031	1.707	968	1.986	757	1.109	771	928	729	1.864	475	-
	3.027		2.738		2.954		1.866		1.699		2.593		475	
	Educación primaria													
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura; pesca	962	459	1.116	327	805	196	851	306	-	380	3.117	3.194	536	219
Explotación de	-	-	-	-	153	-	-	-	-	-	-	-	-	-

minas y canteras														
Industria manufacturera	4.06 9	2.13 5	2.81 5	800	3.28 5	1.43 5	3.39 4	2.36 2	-	2.05 0	2.44 9	1.46 7	2.62 9	1.62 5
Suministro de electricidad, gas y agua	-	55	-	-	-	-	133	-	-	-	-	-	-	-
Construcción	3.50 9	-	3.53 9	46	4.04 8	-	3.12 5	47	-	3.62 7	1.75 4	156	5.05 3	-
Comercio al por mayor y por menor	7.40 4	7.85 2	7.05 2	7.52 4	5.53 9	5.80 0	7.29 7	5.69 5	-	5.14 0	4.87 1	4.41 9	5.97 1	6.42 1
Hoteles, restaurantes, bares y similares	680	2.19 2	663	2.78 8	943	3.13 6	602	2.72 7	-	1.00 3	479	2.18 1	821	3.71 6
Transporte, almacenamiento y telecomunicaciones	7.34 4	356	6.12 6	606	5.02 2	169	4.63 9	242	-	6.20 6	4.66 9	179	6.98 5	455
Intermediación financiera	-	-	-	-	-	-	-	200	-	-	-	-	-	-
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	719	1.41 3	716	1.55 9	1.60 3	2.01 1	584	2.14 6	-	1.08 1	470	2.19 3	1.28 8	2.68 1
Administración pública y defensa	64	-	168	-	123	-	113	95	-	88	-	59	183	118
Educación	67	-	60	162	66	417	262	53	-	73	-	-	162	143

Servicios sociales y salud	196	434	-	436	-	433	48	172	-	42	-	170	117	276
Otras actividades de servicios comunales, sociales y personales	615	2.72 7	577	3.20 9	784	3.19 0	631	2.09 5	-	660	512	1.36 7	715	1.81 8
Servicios a los hogares y servicio doméstico	75	4.77 9	91	3.64 9	45	4.48 5	-	4.37 8	-	-	353	1.90 1	-	3.43 4
	25.7 04	22.4 02	22.9 23	21.1 06	22.4 16	21.2 72	21.6 79	20.5 18	-	20.3 50	18.6 74	17.2 86	24.4 60	20.9 06
	48.106		44.029		43.688		42.197		20.350		35.960		45.366	
	Educación secundaria													
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura; pesca	98	-	290	112	65	66	67	62	271	-	2.76 3	1.38 7	72	-
Explotación de minas y canteras	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Industria manufacturera	1.44 9	1.06 3	2.37 0	993	2.57 1	1.01 8	2.14 0	445	1.95 1	751	1.23 7	515	1.88 8	640
Suministro de electricidad, gas y agua	181	-	-	-	-	-	150	-	-	-	-	-	-	-

Construcción	1.18 8	-	1.58 1	-	2.05 9	161	1.82 4	-	1.77 1	-	2.02 1	26	1.91 4	153
Comercio al por mayor y por menor	4.26 3	2.52 7	4.93 3	3.68 6	2.94 8	2.42 7	4.48 3	3.30 5	3.57 8	3.08 2	1.85 2	1.96 3	3.16 5	2.50 3
Hoteles, restaurantes, bares y similares	439	1.09 5	795	998	211	1.04 6	564	1.51 3	592	1.72 1	417	1.42 0	523	-
Transporte, almacenamien to y telecomunicac iones	1.64 8	233	1.63 4	560	2.65 0	302	2.86 0	479	4.07 9	142	1.99 4	68	2.83 2	164
Intermediación financiera	-	-	-	38	54	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	496	757	1.10 3	486	864	564	180	536	733	706	255	558	538	1.14 9
Administració n pública y defensa	-	45	265	31	-	-	58	-	155	53	-	-	64	199
Educación	-	79	125	243	153	53	86	46	145	137	-	52	60	69
Servicios sociales y salud	120	252	122	227	-	361	86	127	68	110	-	50	54	138
Otras actividades de servicios comunales,	210	926	546	916	826	605	706	700	1.17 0	778	647	419	410	458

sociales y personales														
Servicios a los hogares y servicio doméstico	77	1.41 6	54	1.47 9	-	1.44 3	60	907	-	1.33 1	-	406	-	865
	10.1 69	8.39 3	13.8 18	9.76 9	12.4 01	8.04 6	13.2 64	8.12 0	14.5 13	8.81 1	11.1 86	6.86 4	11.5 20	8.06 5
	18.562		23.587		20.447		21.384		23.324		18.050		19.585	
	Educación superior													
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura; pesca	998	204	917	305	500	372	1.23 7	340	1.01 3	400	7.79 2	9.64 7	848	533
Explotación de minas y canteras	72	-	111	-	151	-	148	-	77	-	-	58	-	-
Industria manufacturera	4.77 8	3.79 9	5.45 3	4.17 2	6.25 5	5.29 1	5.50 4	4.81 3	5.88 7	4.25 2	4.18 7	2.85 4	5.28 9	5.03 7
Suministro de electricidad, gas y agua	789	272	347	109	746	195	1.20 1	396	380	334	170	98	579	229
Construcción	2.17 3	263	3.10 4	323	3.31 0	693	4.77 7	234	3.57 0	849	2.57 7	571	4.41 5	386
Comercio al por mayor y por menor	11.5 05	13.2 31	12.3 50	13.9 33	13.2 93	14.4 55	13.4 19	16.6 56	13.5 66	16.2 31	10.4 64	10.7 67	16.0 37	16.0 75
Hoteles, restaurantes,	1.63 0	2.55 0	1.48 7	3.47 7	2.15 0	3.86 4	2.41 6	4.14 1	2.29 6	4.16 8	1.98 3	3.01 4	2.89 7	4.76 0

bares y similares														
Transporte, almacenamiento y telecomunicaciones	7.053	2.171	7.694	2.799	7.979	1.903	8.530	2.691	8.261	1.920	5.607	1.249	10.372	1.562
Intermediación financiera	902	839	838	862	1.314	1.179	1.483	2.354	1.421	1.751	498	887	811	1.409
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	5.224	2.839	4.997	3.026	4.593	3.293	6.126	4.549	6.508	4.098	4.299	2.281	6.228	4.269
Administración pública y defensa	4.491	2.114	4.010	3.439	5.276	3.805	6.003	3.452	6.096	3.788	5.241	2.316	5.213	3.316
Educación	4.072	5.223	4.368	4.700	4.037	5.439	5.041	5.411	3.788	5.232	4.338	4.933	3.460	4.888
Servicios sociales y salud	2.360	5.374	2.113	5.099	2.850	7.986	2.296	6.616	2.945	8.011	1.969	5.676	3.461	8.506
Otras actividades de servicios comunales, sociales y personales	2.504	3.112	2.060	2.454	2.673	3.535	2.993	3.176	3.851	4.209	2.909	2.901	3.641	3.478
Servicios a los hogares y servicio doméstico	68	1.473	62	2.383	45	2.605	-	2.557	205	1.597	68	1.856	263	2.838

	48.6 19	43.4 64	49.9 11	47.0 81	55.1 72	54.6 15	61.1 74	57.3 86	59.8 64	56.8 40	52.1 02	49.1 08	63.5 14	57.2 86
	92.083		96.992		109.787		118.560		116.704		101.210		120.800	
Total, PO	161.778		167.346		176.876		184.007		162.077		157.813		186.226	
	% Sin escolaridad													
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura; pesca	-	0,08	0,04	-	0,05	0,07	0,03	0,03	0,08	-	0,05	0,24	0,02	-
Explotación de minas y canteras	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Industria manufacturera	-	0,06	0,16	-	0,02	0,02	0,04	0,02	0,05	0,07	0,08	0,07	0,03	-
Suministro de electricidad, gas y agua	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Construcción	0,12	-	0,03	0,00	0,15	-	0,09	-	0,07	-	0,08	0,05	0,04	-
Comercio al por mayor y por menor	0,30	0,61	0,17	0,45	0,21	0,31	0,15	0,32	0,13	0,17	0,12	0,25	0,04	-
Hoteles, restaurantes, bares y similares	0,02	0,13	-	0,13	-	0,26	-	0,07	-	0,14	-	0,17	-	-
Transporte, almacenamien to y telecomunicac	0,16	-	0,21	-	0,03	-	0,06	-	0,03	0,05	0,12	-	0,07	-

iones														
Intermediación financiera	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	-	-	-	0,02	0,03	0,06	-	-	0,06	-	-	0,10	-	-
Administración pública y defensa	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Educación	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,03	-	-
Servicios sociales y salud	-	-	-	0,03	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Otras actividades de servicios comunales, sociales y personales	0,05	0,13	-	0,12	0,06	0,18	0,04	0,06	0,05	0,05	-	0,14	0,05	-
Servicios a los hogares y servicio doméstico	-	0,21	-	0,27	-	0,23	-	0,09	-	0,10	-	0,13	-	-
	0,65	1,22	0,62	1,02	0,55	1,12	0,41	0,60	0,48	0,57	0,46	1,18	0,26	0,00
	1,87		1,64		1,67		1,01		1,05		1,64		0,26	
	% Educación primaria													
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Agricultura, ganadería,	0,59	0,28	0,67	0,20	0,46	0,11	0,46	0,17	-	0,23	1,98	2,02	0,29	0,12

caza y silvicultura; pesca														
Explotación de minas y canteras	-	-	-	-	0,09	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Industria manufacturera	2,52	1,32	1,68	0,48	1,86	0,81	1,84	1,28	-	1,26	1,55	0,93	1,41	0,87
Suministro de electricidad, gas y agua	-	0,03	-	-	-	-	0,07	-	-	-	-	-	-	-
Construcción	2,17	-	2,11	0,03	2,29	-	1,70	0,03	-	2,24	1,11	0,10	2,71	-
Comercio al por mayor y por menor	4,58	4,85	4,21	4,50	3,13	3,28	3,97	3,09	-	3,17	3,09	2,80	3,21	3,45
Hoteles, restaurantes, bares y similares	0,42	1,35	0,40	1,67	0,53	1,77	0,33	1,48	-	0,62	0,30	1,38	0,44	2,00
Transporte, almacenamien to y telecomunicac iones	4,54	0,22	3,66	0,36	2,84	0,10	2,52	0,13	-	3,83	2,96	0,11	3,75	0,24
Intermediación financiera	-	-	-	-	-	-	-	0,11	-	-	-	-	-	-
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	0,44	0,87	0,43	0,93	0,91	1,14	0,32	1,17	-	0,67	0,30	1,39	0,69	1,44
Administració	0,04	-	0,10	-	0,07	-	0,06	0,05	-	0,05	-	0,04	0,10	0,06

n pública y defensa														
Educación	0,04	-	0,04	0,10	0,04	0,24	0,14	0,03	-	0,05	-	-	0,09	0,08
Servicios sociales y salud	0,12	0,27	-	0,26	-	0,24	0,03	0,09	-	0,03	-	0,11	0,06	0,15
Otras actividades de servicios comunales, sociales y personales	0,38	1,69	0,34	1,92	0,44	1,80	0,34	1,14	-	0,41	0,32	0,87	0,38	0,98
Servicios a los hogares y servicio doméstico	0,05	2,95	0,05	2,18	0,03	2,54	-	2,38	-	-	0,22	1,20	-	1,84
	15,89	13,85	13,70	12,61	12,67	12,03	11,78	11,15	0,00	12,56	11,83	10,95	13,13	11,23
	29,74		26,31		24,70		22,93		12,56		22,79		24,36	
	% Educación secundaria													
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura; pesca	0,06	-	0,17	0,07	0,04	0,04	0,04	0,03	0,17	-	1,75	0,88	0,04	-
Explotación de minas y canteras	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Industria manufacturera	0,90	0,66	1,42	0,59	1,45	0,58	1,16	0,24	1,20	0,46	0,78	0,33	1,01	0,34

Suministro de electricidad, gas y agua	0,11	-	-	-	-	-	0,08	-	-	-	-	-	-	-
Construcción	0,73	-	0,94	-	1,16	0,09	0,99	-	1,09	-	1,28	0,02	1,03	0,08
Comercio al por mayor y por menor	2,64	1,56	2,95	2,20	1,67	1,37	2,44	1,80	2,21	1,90	1,17	1,24	1,70	1,34
Hoteles, restaurantes, bares y similares	0,27	0,68	0,48	0,60	0,12	0,59	0,31	0,82	0,37	1,06	0,26	0,90	0,28	0,93
Transporte, almacenamiento y telecomunicaciones	1,02	0,14	0,98	0,33	1,50	0,17	1,55	0,26	2,52	0,09	1,26	0,04	1,52	0,09
Intermediación financiera	-	-	-	0,02	0,03	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	0,31	0,47	0,66	0,29	0,49	0,32	0,10	0,29	0,45	0,44	0,16	0,35	0,29	0,62
Administración pública y defensa	-	0,03	0,16	0,02	-	-	0,03	-	0,10	0,03	-	-	0,03	0,11
Educación	-	0,05	0,07	0,15	0,09	0,03	0,05	0,02	0,09	0,08	-	0,03	0,03	0,04
Servicios sociales y salud	0,07	0,16	0,07	0,14	-	0,20	0,05	0,07	0,04	0,07	-	0,03	0,03	0,07
Otras actividades de	0,13	0,57	0,33	0,55	0,47	0,34	0,38	0,38	0,72	0,48	0,41	0,27	0,22	0,25

servicios comunales, sociales y personales														
Servicios a los hogares y servicio doméstico	0,05	0,88	0,03	0,88	-	0,82	0,03	0,49	-	0,82	-	0,26	-	0,46
	6,29	5,19	8,26	5,84	7,01	4,55	7,21	4,41	8,95	5,44	7,09	4,35	6,19	4,33
	% Educación superior													
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura; pesca	0,62	0,13	0,55	0,18	0,28	0,21	0,67	0,18	0,63	0,25	4,94	6,11	0,46	0,29
Explotación de minas y canteras	0,04	-	0,07	-	0,09	-	0,08	-	0,05	-	-	0,04	-	-
Industria manufacturera	2,95	2,35	3,26	2,49	3,54	2,99	2,99	2,62	3,63	2,62	2,65	1,81	2,84	2,70
Suministro de electricidad, gas y agua	0,49	0,17	0,21	0,07	0,42	0,11	0,65	0,22	0,23	0,21	0,11	0,06	0,31	0,12
Construcción	1,34	0,16	1,85	0,19	1,87	0,39	2,60	0,13	2,20	0,52	1,63	0,36	2,37	0,21
Comercio al por mayor y por menor	7,11	8,18	7,38	8,33	7,52	8,17	7,29	9,05	8,37	10,01	6,63	6,82	8,61	8,63
Hoteles, restaurantes, bares y	1,01	1,58	0,89	2,08	1,22	2,18	1,31	2,25	1,42	2,57	1,26	1,91	1,56	2,56

similares														
Transporte, almacenamiento y telecomunicaciones	4,36	1,34	4,60	1,67	4,51	1,08	4,64	1,46	5,10	1,18	3,55	0,79	5,57	0,84
Intermediación financiera	0,56	0,52	0,50	0,52	0,74	0,67	0,81	1,28	0,88	1,08	0,32	0,56	0,44	0,76
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	3,23	1,75	2,99	1,81	2,60	1,86	3,33	2,47	4,02	2,53	2,72	1,45	3,34	2,29
Administración pública y defensa	2,78	1,31	2,40	2,06	2,98	2,15	3,26	1,88	3,76	2,34	3,32	1,47	2,80	1,78
Educación	2,52	3,23	2,61	2,81	2,28	3,08	2,74	2,94	2,34	3,23	2,75	3,13	1,86	2,62
Servicios sociales y salud	1,46	3,32	1,26	3,05	1,61	4,52	1,25	3,60	1,82	4,94	1,25	3,60	1,86	4,57
Otras actividades de servicios comunales, sociales y personales	1,55	1,92	1,23	1,47	1,51	2,00	1,63	1,73	2,38	2,60	1,84	1,84	1,96	1,87
Servicios a los hogares y servicio doméstico	0,04	0,91	0,04	1,42	0,03	1,47	0,00	1,39	0,13	0,99	0,04	1,18	0,14	1,52
	30,05	26,87	29,83	28,13	31,19	30,88	33,25	31,19	36,94	35,07	33,02	31,12	34,11	30,76

	T. Mujer	T. Hombre
Ninguno	1.822	968
Preescolar	20	18
Primaria	21.010	22.524
Secundaria	8.801	13.156
Media	23.226	26.543
Superior	30.940	31.223

Fuente: GEIH, DANE. Trimestre Jul – Sep. 2011 – 2017.

Anexo. No. 18. Brecha. Población ocupada por nivel educativo. 2011 – 2017.

	T. Mujer	T. Hombre	Total, promedio	% T. Mujer	% T. Hombre	BRECHA
Ninguno	1.822	968	2.790	1,01	0,54	-0,47
Preescolar	20	18	38	0,01	0,01	0,00
Primaria	21.010	22.524	43.534	11,72	12,53	0,81
Secundaria	8.801	13.156	21.956	4,92	7,32	2,39
Media	23.226	26.543	49.769	12,82	14,66	1,84
Superior	30.940	31.223	62.163	17,15	17,30	0,16

Fuente: GEIH, DANE. Trimestre Jul – Sep. 2011 – 2017.

Anexo. No. 19. Posición ocupacional según sexo. 2011 – 2017.

	2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Obrero o empleado de	23.814	35.991	26.022	36.566	28.731	37.474	29.539	34.960	28.437	37.304	33.745	42.289	34.756	42.493

empresa particular														
Obrero o empleado de gobierno	4.23 6	5.557	4.49 1	5.789	5.27 1	6.036	4.32 5	7.383	5.04 3	6.064	6.01 7	7.615	5.18 1	5.433
Empleado domestico	7.93 4	219	7.91 0	153	8.93 6	90	7.89 1	60	6.25 2	205	6.52 7	84	7.58 3	679
Trabajador por cuenta propia	33.5 58	35.25 8	33.5 31	37.11 1	36.0 96	40.23 9	38.0 38	46.08 9	41.2 30	44.93 1	38.3 42	44.24 7	35.6 92	44.55 4
Patrón o empleador	2.08 4	5.426	2.14 6	5.383	2.85 5	4.907	2.09 4	4.614	2.16 7	3.702	2.54 5	4.725	2.38 6	6.457
Trabajador familiar sin remuneración	4.44 6	2.343	4.84 9	2.686	3.15 3	1.454	4.35 7	3.245	2.77 2	2.944	3.86 9	2.331	3.81 4	2.536
Trabajador sin remuneración en empresas o negocios de otros hogares	138	87	905	560	628	526	752	356	847	480	692	402	904	659
Jornalero o peón	113	156	78	137	-	123	-	133	55	-	-	50	390	485
Otro	89	286	117	306	256	115	195	97	42	-	50	249	-	-
	76.4 12	85.32 3	80.0 49	88.69 1	85.9 26	90.96 4	87.1 91	96.93 7	86.8 45	95.63 0	91.7 87	101.9 92	90.7 06	103.2 96
	161.735		168.740		176.890		184.128		182.475		193.779		194.002	

	% M	% H	% M	% H	% M	% H	% M	% H	% M	% H	% M	% H	% M	% H
Obrero o empleado de empresa particular	14,7 2	22,25	15,4 2	21,67	16,2 4	21,18	16,0 4	18,99	15,5 8	20,44	17,4 1	21,82	17,9 2	21,90
Obrero o empleado de gobierno	2,62	3,44	2,66	3,43	2,98	3,41	2,35	4,01	2,76	3,32	3,11	3,93	2,67	2,80
Empleado domestico	4,91	0,14	4,69	0,09	5,05	0,05	4,29	0,03	3,43	0,11	3,37	0,04	3,91	0,35
Trabajador por cuenta propia	20,7 5	21,80	19,8 7	21,99	20,4 1	22,75	20,6 6	25,03	22,5 9	24,62	19,7 9	22,83	18,4 0	22,97
Patrón o empleador	1,29	3,35	1,27	3,19	1,61	2,77	1,14	2,51	1,19	2,03	1,31	2,44	1,23	3,33
Trabajador familiar sin remuneración	2,75	1,45	2,87	1,59	1,78	0,82	2,37	1,76	1,52	1,61	2,00	1,20	1,97	1,31
Trabajador sin remuneración en empresas o negocios de otros hogares	0,09	0,05	0,54	0,33	0,36	0,30	0,41	0,19	0,46	0,26	0,36	0,21	0,47	0,34
Jornalero o peón	0,07	0,10	0,05	0,08	-	0,07	-	0,07	0,03	-	-	0,03	0,20	0,25

Otro	0,06	0,18	0,07	0,18	0,14	0,07	0,11	0,05	0,02	-	0,03	0,13	-	-
	47,25	52,75	47,44	52,56	48,58	51,42	47,35	52,65	47,59	52,41	47,37	52,63	46,76	53,24

	Mujer	Hombre	% Mujer	% Hombre
Obrero o empleado de empresa particular	29.292	38153,8571	16,19	21,18
Obrero o empleado de gobierno	4.938	6268,14286	2,74	3,48
Empleado domestico	7.576	212,857143	4,23	0,12
Trabajador por cuenta propia	36.641	41775,5714	20,35	23,14
Patrón o empleador	2.325	5030,57143	1,29	2,80
Trabajador familiar sin remuneración	3.894	2505,57143	2,18	1,39
Trabajador sin remuneración en empresas o negocios de otros hogares	695	438,571429	0,38	0,24
Jornalero o peón	91	154,857143	0,05	0,09
Otro	107	150,428571	0,06	0,09
Fuente: GEIH, DANE. Trimestre Jul – Sep. 2011 – 2017.			47,48	52,52

Anexo No. 20. Último nivel educativo aprobado de la población ocupada según sexo. 2011 – 2017.

	2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017	
Gra do	Homb res	Mujer es	Homb res	Mujer es	Homb res	Mujer es	Homb res	Mujer es	Homb res	Mujer es	Homb res	Mujer es	Homb res	Mujer es
0	2.315	2.680	2.109	2.319	1.800	3.170	1.968	2.230	1.690	1.820	3.049	3.114	1.320	3.888
1	2.685	4.077	3.596	4.841	4.576	5.889	3.976	5.384	3.636	4.616	2.615	3.848	3.249	3.913
2	4.936	7.007	6.402	7.100	7.670	6.322	8.479	7.591	6.640	10.151	6.145	6.725	7.672	7.421
3	8.820	8.101	7.805	7.040	7.452	8.664	7.516	8.987	7.524	10.34	7.874	8.362	8.290	7.859

										9				
4	4.851	3.622	3.646	3.943	4.780	4.116	4.646	4.766	5.282	4.513	4.980	3.634	3.917	3.823
5	21.231	18.37 1	20.362	18.66 6	20.882	18.31 4	23.909	18.24 0	20.832	19.60 5	23.235	20.30 6	25.962	19.87 0
6	3.370	3.033	5.180	4.097	4.401	4.318	5.233	4.090	6.714	4.303	5.736	4.636	4.719	4.043
7	5.594	4.613	6.319	4.941	5.860	5.185	6.707	4.107	7.674	4.911	5.621	5.730	5.550	4.945
8	3.977	3.279	5.120	3.359	4.592	2.943	3.771	3.964	4.786	4.919	5.158	3.711	3.626	3.437
9	3.712	2.447	3.322	2.794	4.180	2.115	4.312	3.220	3.751	1.696	4.279	2.459	4.113	2.159
10	2.630	1.465	2.089	1.757	1.790	2.307	2.861	2.090	1.826	1.960	2.757	1.735	2.827	1.981
11	20.456	17.40 9	22.271	18.71 7	22.499	22.19 2	22.956	22.08 1	24.903	17.78 3	29.994	27.26 1	31.086	27.84 1
12	391	101	46	91	305	130	237	92	171	160	257	113	120	0
13	102	-	170	164	-	-	206	121	93	-	80	66	73	139
14	-	46	189	-	178	-	-	174	50	60	-	-	-	51
15	296	48	65	137	-	260	103	-	57	-	209	90	108	-
NS/ NR	70		83		-		11		-		-		-	
	85.366	76.29 9	88.691	79.96 6	90.965	85.92 5	96.880	87.13 7	95.629	86.84 6	101.98 9	91.79 0	102.63 2	91.37 0
Tota l	161.735		168.740		176.890		184.028		182.475		193.779		194.002	
	% H	% M	% H	% M	% H	% M	% H	% M	% H	% M	% H	% M	% H	% M
0	1,43	1,66	1,25	1,37	1,02	1,79	1,07	1,21	0,93	1,00	1,57	1,61	0,68	2,00
1	1,66	2,52	2,13	2,87	2,59	3,33	2,16	2,93	1,99	2,53	1,35	1,99	1,67	2,02
2	3,05	4,33	3,79	4,21	4,34	3,57	4,61	4,12	3,64	5,56	3,17	3,47	3,95	3,83
3	5,45	5,01	4,63	4,17	4,21	4,90	4,08	4,88	4,12	5,67	4,06	4,32	4,27	4,05
4	3,00	2,24	2,16	2,34	2,70	2,33	2,52	2,59	2,89	2,47	2,57	1,88	2,02	1,97

5	13,13	11,36	12,07	11,06	11,81	10,35	12,99	9,91	11,42	10,74	11,99	10,48	13,38	10,24
6	2,08	1,88	3,07	2,43	2,49	2,44	2,84	2,22	3,68	2,36	2,96	2,39	2,43	2,08
7	3,46	2,85	3,74	2,93	3,31	2,93	3,64	2,23	4,21	2,69	2,90	2,96	2,86	2,55
8	2,46	2,03	3,03	1,99	2,60	1,66	2,05	2,15	2,62	2,70	2,66	1,92	1,87	1,77
9	2,30	1,51	1,97	1,66	2,36	1,20	2,34	1,75	2,06	0,93	2,21	1,27	2,12	1,11
10	1,63	0,91	1,24	1,04	1,01	1,30	1,55	1,14	1,00	1,07	1,42	0,90	1,46	1,02
11	12,65	10,76	13,20	11,09	12,72	12,55	12,47	12,00	13,65	9,75	15,48	14,07	16,02	14,35
12	0,24	0,06	0,03	0,05	0,17	0,07	0,13	0,05	0,09	0,09	0,13	0,06	0,06	-
13	0,06	-	0,10	0,10	-	-	0,11	0,07	0,05	-	0,04	0,03	0,04	0,07
14	-	0,03	0,11	-	0,10	-	-	0,09	0,03	0,03	-	-	-	0,03
15	0,18	0,03	0,04	0,08	-	0,15	0,06	-	0,03	-	0,11	0,05	0,06	-
NS/ NR	0,04		0,05		-		0,60%		-		-		-	

Fuente: GEIH, DANE. Trimestre Jul – Sep. 2011 – 2017.

Anexo. No. 21. Índice Brecha de Género (IBG) de la población ocupada según género. 2011 – 2017.

	Para realizar este trabajo tiene algún tipo de contrato													
	Muje r	Homb re	Muje r	Homb re	Muje r	Homb re	Muje r	Homb re	Muje r	Homb re	Muje r	Homb re	Muje r	Homb re
	2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017	
Si	38.9 67	44.71 9	41.9 89	45.89 7	47.0 74	47.71 9	47.1 80	51.27 4	45.2 22	49.50 6	50.3 67	55.15 7	51.1 11	54.44 4
No	37.3 32	40.71 7	38.0 60	42.79 4	38.8 52	43.24 5	40.0 09	45.66 5	41.6 24	46.12 3	41.4 21	46.83 4	39.5 95	48.85 2
Total, género	76.2 99	85.43 6	80.0 49	88.69 1	85.9 26	90.96 4	87.1 89	96.93 9	86.8 46	95.62 9	91.7 88	101.9 91	90.7 06	103.2 96
	161.735		168.740		176.890		184.128		182.475		193.779		194.002	
	Muje	Homb	Muje	Homb	Muje	Homb	Muje	Homb	Muje	Homb	Muje	Homb	Muje	Homb

	r	re	r	re	r	re	r	re	r	re	r	re	r	re
% Si	24,0 9	27,65	24,8 8	27,20	26,6 1	26,98	25,6 2	27,85	24,7 8	27,13	25,9 9	28,46	26,3 5	28,06
% No	23,0 8	25,18	22,5 6	25,36	21,9 6	24,45	21,7 3	24,80	22,8 1	25,28	21,3 8	24,17	20,4 1	25,18
% Total género	47,1 8	52,82	47,4 4	52,56	48,5 8	51,42	47,3 5	52,65	47,5 9	52,41	47,3 7	52,63	46,7 6	53,24
BG	-3,56		-2,32		-0,36		-2,22		-2,35		-2,47		-1,72	

Fuente: GEIH, DANE. Trimestre Jul – Sep. 2011 – 2017.

Anexo. No. 22. Índice de Feminización. Pasto. 2011 – 2017.

	Educación (Nivel de escolaridad)													
	2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017	
	Muje r	Homb re	Muje r	Homb re	Muje r	Homb re	Muje r	Homb re	Muje r	Homb re	Muje r	Homb re	Muje r	Homb re
Básica primaria (1° - 5°)	22.6 06	22.82 1	21.1 15	22.93 3	21.2 73	22.41 8	20.5 21	21.68 0	20.2 64	20.35 4	19.9 42	22.71 4	22.3 06	25.12 5
Básica secundari a (6° - 9°)	8.61 6	11.39 0	10.0 78	14.82 7	8.04 8	12.40 3	8.12 0	13.26 4	8.81 3	14.51 5	8.15 7	13.63 1	8.46 6	12.18 3
Media (10° - 13°)	18.5 93	22.14 7	20.2 44	23.91 4	23.5 85	23.59 6	23.3 30	24.92 9	19.2 08	25.73 7	28.6 57	32.41 1	29.1 72	33.27 5
Superior o universita ria	25.3 09	26.92 5	26.8 55	26.01 6	31.0 32	31.57 8	34.0 58	36.24 8	37.6 31	34.25 2	32.9 92	32.18 0	28.9 10	31.57 3
Ninguno	1.97 5	1.052	1.70 7	1.031	1.98 8	969	1.10 9	758	930	771	2.04 0	1.055	2.85 2	1.140
IF Básica	0,99		0,92		0,95		0,95		1,00		0,88		0,89	

primaria							
IF Básica secundaria	0,76	0,68	0,65	0,61	0,61	0,60	0,69
IF Media	0,84	0,85	1,00	0,94	0,75	0,88	0,88
IF Superior	0,94	1,03	0,98	0,94	1,10	1,03	0,92
IF Ninguno	1,88	1,66	2,05	1,46	1,21	1,93	2,50

Fuente: GEIH, DANE. Trimestre Jul – Sep. 2011 – 2017.

Anexo. No. 23. Estimación del modelo por MCO. Brechas salariales. Pasto 2011.

. reg lnIngresos Mujer Edad ninguno primaria secundaria superior Jefe_hogar Ca > sada Exper Exper2 if Area=="52"						
Source	SS	df	MS	Number of obs = 2427		
Model	1023.59783	10	102.359783	F(10, 2416) = 160.93		
Residual	1536.69127	2416	.636047713	Prob > F = 0.0000		
				R-squared = 0.3998		
				Adj R-squared = 0.3973		
				Root MSE = .79753		
Total	2560.28911	2426	1.05535412			
lnIngresos	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
Mujer	-.3789859	.0347914	-10.89	0.000	-.4472101	-.3107617
Edad	.3504614	.1017557	3.44	0.001	.1509239	.5499989
ninguno	-.9489628	.1303473	-7.28	0.000	-1.204567	-.6933588
primaria	-.4812078	.0497886	-9.67	0.000	-.5788405	-.3835751
secundaria	-.3208444	.0594568	-5.40	0.000	-.437436	-.2042529
superior	.8648068	.042817	20.20	0.000	.780845	.9487686
Jefe_hogar	.2507378	.0371434	6.75	0.000	.1779017	.323574
Casada	.1593959	.0382618	4.17	0.000	.0843664	.2344253
Exper	.031626	.0043959	7.19	0.000	.0230058	.0402462
Exper2	-.000467	.0000771	-6.06	0.000	-.0006181	-.0003159
cons	12.07682	.0975747	123.77	0.000	11.88548	12.26816

. reg lnIngresos Mujer Edad ninguno primaria secundaria superior Jefe_hogar Ca > sada Exper Exper2 if Area=="52", robust						
Linear regression				Number of obs = 2427		
				F(10, 2416) = 151.20		
				Prob > F = 0.0000		
				R-squared = 0.3998		
				Root MSE = .79753		
lnIngresos	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
Mujer	-.3789859	.0354046	-10.70	0.000	-.4484124	-.3095594
Edad	.3504614	.1236109	2.84	0.005	.1080671	.5928557
ninguno	-.9489628	.153359	-6.19	0.000	-1.249692	-.648234
primaria	-.4812078	.0475609	-10.12	0.000	-.5744722	-.3879434
secundaria	-.3208444	.0550418	-5.83	0.000	-.4287784	-.2129104
superior	.8648068	.0428919	20.16	0.000	.780698	.9489156
Jefe_hogar	.2507378	.0372844	6.73	0.000	.1776252	.3238505
Casada	.1593959	.0394995	4.04	0.000	.0819395	.2368523
Exper	.031626	.0048071	6.58	0.000	.0221994	.0410525
Exper2	-.000467	.000085	-5.49	0.000	-.0006337	-.0003003
_cons	12.07682	.1185863	101.84	0.000	11.84428	12.30936

```
. vif
```

Variable	VIF	1/VIF
Exper2	18.32	0.054575
Exper	16.82	0.059455
primaria	1.89	0.528998
Edad	1.81	0.551625
superior	1.56	0.639377
secundaria	1.33	0.754691
Jefe_hogar	1.31	0.760721
ninguno	1.28	0.779736
Casada	1.18	0.845944
Mujer	1.15	0.866034
Mean VIF	4.67	

```
. hettest

Breusch-Pagan / Cook-Weisberg test for heteroskedasticity
Ho: Constant variance
Variables: fitted values of lningresos

chi2(1)      =      1.65
Prob > chi2   =      0.1995
```

Fuente: Cálculos en STATA 12.0 con base en la GEIH 2011 – 2017.

Anexo. No. 24. Estimación del modelo por MCO. Brechas salariales. Pasto 2012.

<pre>. reg lnIngresos Mujer Edad ninguno primaria secundaria superior Jefe_hogar Ca > sada Exper Exper2 if Area=="52"</pre>						
Source	SS	df	MS	Number of obs = 2404		
Model	816.283127	10	81.6283127	F(10, 2393) = 111.70		
Residual	1748.82897	2393	.730810269	Prob > F = 0.0000		
				R-squared = 0.3182		
				Adj R-squared = 0.3154		
Total	2565.1121	2403	1.06746238	Root MSE = .85487		
lnIngresos	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
Mujer	-.3040879	.0380013	-8.00	0.000	-.3786067	-.229569
Edad	.3602957	.1122476	3.21	0.001	.140183	.5804083
ninguno	-.4656071	.1552181	-3.00	0.003	-.7699829	-.1612313
primaria	-.4662854	.054613	-8.54	0.000	-.5733792	-.3591917
secundaria	-.3747179	.0594504	-6.30	0.000	-.4912975	-.2581382
superior	.7682693	.0460395	16.69	0.000	.6779879	.8585508
Jefe_hogar	.2511466	.0408612	6.15	0.000	.1710195	.3312737
Casada	.1714244	.0403852	4.24	0.000	.0922309	.2506179
Exper	.0314324	.0047459	6.62	0.000	.022126	.0407389
Exper2	-.0004828	.000086	-5.61	0.000	-.0006515	-.0003141
_cons	12.08282	.1088389	111.02	0.000	11.86939	12.29625
<pre>. reg lnIngresos Mujer Edad ninguno primaria secundaria superior Jefe_hogar Ca > sada Exper Exper2 if Area=="52", robust</pre>						
Linear regression				Number of obs = 2404		
				F(10, 2393) = 101.61		
				Prob > F = 0.0000		
				R-squared = 0.3182		
				Root MSE = .85487		
lnIngresos	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
Mujer	-.3040879	.0393398	-7.73	0.000	-.3812315	-.2269443
Edad	.3602957	.1401825	2.57	0.010	.0854041	.6351873
ninguno	-.4656071	.1406107	-3.31	0.001	-.7413385	-.1898757
primaria	-.4662854	.050313	-9.27	0.000	-.5649471	-.3676238
secundaria	-.3747179	.0570192	-6.57	0.000	-.48653	-.2629058
superior	.7682693	.0467956	16.42	0.000	.6765053	.8600334
Jefe_hogar	.2511466	.0411283	6.11	0.000	.1704959	.3317973
Casada	.1714244	.0391772	4.38	0.000	.0945997	.2482491
Exper	.0314324	.0050485	6.23	0.000	.0215325	.0413324
Exper2	-.0004828	.0000917	-5.26	0.000	-.0006627	-.0003029
_cons	12.08282	.1379012	87.62	0.000	11.8124	12.35324

. vif		
Variable	VIF	1/VIF
Exper2	18.18	0.055008
Exper	16.59	0.060270
primaria	1.83	0.546641
Edad	1.76	0.567336
superior	1.57	0.637381
Jefe_hogar	1.37	0.730702
secundaria	1.35	0.739528
ninguno	1.26	0.790604
Mujer	1.19	0.842324
Casada	1.19	0.842654
Mean VIF	4.63	

```
. hettest

Breusch-Pagan / Cook-Weisberg test for heteroskedasticity
Ho: Constant variance
Variables: fitted values of lningresos

chi2(1)      =      0.01
Prob > chi2  =      0.9312
```

Fuente: Cálculos en STATA 12.0 con base en la GEIH 2011 – 2017.

Anexo. No. 25. Estimación del modelo por MCO. Brechas salariales. Pasto 2013.

<pre>. reg lnIngresos Mujer Edad ninguno primaria secundaria superior Jefe_hogar Ca > sada Exper Exper2 if Area=="52"</pre>						
Source	SS	df	MS			
Model	889.085677	10	88.9085677	Number of obs = 2434		
Residual	1769.73621	2423	.730390512	F(10, 2423) = 121.73		
				Prob > F = 0.0000		
				R-squared = 0.3344		
				Adj R-squared = 0.3316		
Total	2658.82189	2433	1.09281623	Root MSE = .85463		
lnIngresos	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
Mujer	-.3533356	.0365065	-9.68	0.000	-.4249229	-.2817484
Edad	.2083989	.1112137	1.87	0.061	-.0096849	.4264827
ninguno	-.4394398	.1439154	-3.05	0.002	-.7216497	-.1572299
primaria	-.4091744	.0553015	-7.40	0.000	-.5176176	-.3007312
secundaria	-.3864953	.0629524	-6.14	0.000	-.5099413	-.2630493
superior	.7799453	.0450538	17.31	0.000	.6915973	.8682934
Jefe_hogar	.2644147	.0387506	6.82	0.000	.188427	.3404025
Casada	.1623376	.0402222	4.04	0.000	.0834641	.2412111
Exper	.0346262	.0044139	7.84	0.000	.0259708	.0432816
Exper2	-.0005976	.0000782	-7.64	0.000	-.000751	-.0004441
_cons	12.3097	.1087907	113.15	0.000	12.09637	12.52304

<pre>. reg lnIngresos Mujer Edad ninguno primaria secundaria superior Jefe_hogar Ca > sada Exper Exper2 if Area=="52", robust</pre>						
Linear regression				Number of obs = 2434		
				F(10, 2423) = 110.10		
				Prob > F = 0.0000		
				R-squared = 0.3344		
				Root MSE = .85463		
lnIngresos	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
Mujer	-.3533356	.0360448	-9.80	0.000	-.4240175	-.2826538
Edad	.2083989	.1418841	1.47	0.142	-.0698279	.4866257
ninguno	-.4394398	.1382981	-3.18	0.002	-.7106345	-.1682451
primaria	-.4091744	.0521386	-7.85	0.000	-.5114153	-.3069334
secundaria	-.3864953	.059774	-6.47	0.000	-.5037088	-.2692818
superior	.7799453	.045313	17.21	0.000	.6910891	.8688015
Jefe_hogar	.2644147	.0381802	6.93	0.000	.1895455	.3392839
Casada	.1623376	.0391283	4.15	0.000	.0856092	.239066
Exper	.0346262	.0054217	6.39	0.000	.0239945	.0452579
Exper2	-.0005976	.0000989	-6.04	0.000	-.0007915	-.0004036
_cons	12.3097	.1370268	89.83	0.000	12.041	12.57841

```
. vif
```

Variable	VIF	1/VIF
Exper2	17.67	0.056601
Exper	15.68	0.063776
Edad	1.87	0.534549
primaria	1.86	0.536787
superior	1.57	0.635844
secundaria	1.30	0.770267
Jefe_hogar	1.24	0.806302
ninguno	1.23	0.816227
Casada	1.13	0.886174
Mujer	1.11	0.900683
Mean VIF	4.47	

```
. hettest

Breusch-Pagan / Cook-Weisberg test for heteroskedasticity
Ho: Constant variance
Variables: fitted values of lningresos

chi2(1)      =      0.76
Prob > chi2   =      0.3844
```

Fuente: Cálculos en STATA 12.0 con base en la GEIH 2011 – 2017.

Anexo. No. 26. Estimación del modelo por MCO. Brechas salariales. Pasto 2014.

<pre>. reg lnIngresos Mujer Edad ninguno primaria secundaria superior Jefe_hogar Ca > sada Exper Exper2 if Area=="52"</pre>						
Source	SS	df	MS	Number of obs = 2429		
Model	853.192034	10	85.3192034	F(10, 2418) = 108.94		
Residual	1893.75604	2418	.783191084	Prob > F = 0.0000		
				R-squared = 0.3106		
				Adj R-squared = 0.3077		
Total	2746.94808	2428	1.13136247	Root MSE = .88498		
lnIngresos	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
Mujer	-.3763052	.0381902	-9.85	0.000	-.4511941	-.3014163
Edad	.2198105	.1095582	2.01	0.045	.0049727	.4346482
ninguno	-.056961	.1986243	-0.29	0.774	-.4464524	.3325303
primaria	-.3861572	.0581093	-6.65	0.000	-.5001063	-.2722081
secundaria	-.254156	.0646489	-3.93	0.000	-.3809289	-.127383
superior	.8318501	.0462425	17.99	0.000	.7411711	.9225292
Jefe_hogar	.313629	.0411257	7.63	0.000	.2329837	.3942743
Casada	.064818	.0429537	1.51	0.131	-.0194117	.1490478
Exper	.0418276	.0046968	8.91	0.000	.0326174	.0510378
Exper2	-.0007093	.0000863	-8.22	0.000	-.0008785	-.00054
_cons	12.2478	.1073453	114.10	0.000	12.0373	12.4583
<pre>. reg lnIngresos Mujer Edad ninguno primaria secundaria superior Jefe_hogar Ca > sada Exper Exper2 if Area=="52", robust</pre>						
Linear regression				Number of obs = 2429		
				F(10, 2418) = 104.50		
				Prob > F = 0.0000		
				R-squared = 0.3106		
				Root MSE = .88498		
lnIngresos	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
Mujer	-.3763052	.038296	-9.83	0.000	-.4514016	-.3012087
Edad	.2198105	.1432391	1.53	0.125	-.0610737	.5006946
ninguno	-.056961	.1600278	-0.36	0.722	-.3707667	.2568447
primaria	-.3861572	.0545451	-7.08	0.000	-.4931172	-.2791972
secundaria	-.254156	.0582865	-4.36	0.000	-.3684526	-.1398594
superior	.8318501	.0457834	18.17	0.000	.7420713	.9216289
Jefe_hogar	.313629	.0410536	7.64	0.000	.2331251	.3941329
Casada	.064818	.0429566	1.51	0.131	-.0194176	.1490537
Exper	.0418276	.0051693	8.09	0.000	.0316909	.0519642
Exper2	-.0007093	.0000952	-7.45	0.000	-.0008959	-.0005226
_cons	12.2478	.1381395	88.66	0.000	11.97692	12.51868

```
. vif
```

Variable	VIF	1/VIF
Exper2	16.91	0.059133
Exper	15.28	0.065453
primaria	1.81	0.551575
Edad	1.65	0.605603
superior	1.58	0.634133
Jefe_hogar	1.31	0.765438
secundaria	1.30	0.770860
ninguno	1.25	0.802336
Casada	1.16	0.863860
Mujer	1.13	0.884570
Mean VIF	4.34	

```
. hettest

Breusch-Pagan / Cook-Weisberg test for heteroskedasticity
Ho: Constant variance
Variables: fitted values of lningresos

chi2(1)      =      0.16
Prob > chi2  =      0.6893
```

Fuente: Cálculos en STATA 12.0 con base en la GEIH 2011 – 2017.

Anexo. No. 27. Estimación del modelo por MCO. Brechas salariales. Pasto 2015.

<pre>. reg lnIngresos Mujer Edad ninguno primaria secundaria superior Jefe_hogar Ca > sada Exper Exper2 if Area=="52"</pre>						
Source	SS	df	MS	Number of obs = 2550		
Model	938.158267	10	93.8158267	F(10, 2539) = 133.30		
Residual	1786.9748	2539	.703810476	Prob > F = 0.0000		
				R-squared = 0.3443		
				Adj R-squared = 0.3417		
Total	2725.13307	2549	1.06909889	Root MSE = .83893		
lnIngresos	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
Mujer	-.381458	.0349958	-10.90	0.000	-.4500813	-.3128347
Edad	.3790119	.1063988	3.56	0.000	.1703747	.5876491
ninguno	-.7003237	.1801048	-3.89	0.000	-1.053491	-.3471565
primaria	-.3805986	.0546809	-6.96	0.000	-.4878224	-.2733748
secundaria	-.2791813	.0586842	-4.76	0.000	-.394255	-.1641076
superior	.7835915	.043869	17.86	0.000	.6975689	.8696141
Jefe_hogar	.305953	.036659	8.35	0.000	.2340684	.3778376
Casada	.1094889	.0386888	2.83	0.005	.0336242	.1853536
Exper	.0354642	.004283	8.28	0.000	.0270656	.0438628
Exper2	-.0005896	.0000774	-7.62	0.000	-.0007414	-.0004378
_cons	12.29085	.1037419	118.48	0.000	12.08743	12.49428

<pre>. reg lnIngresos Mujer Edad ninguno primaria secundaria superior Jefe_hogar Ca > sada Exper Exper2 if Area=="52", robust</pre>						
Linear regression				Number of obs = 2550		
				F(10, 2539) = 120.23		
				Prob > F = 0.0000		
				R-squared = 0.3443		
				Root MSE = .83893		
lnIngresos	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
Mujer	-.381458	.0358094	-10.65	0.000	-.4516766	-.3112395
Edad	.3790119	.1275292	2.97	0.003	.12894	.6290838
ninguno	-.7003237	.1997655	-3.51	0.000	-1.092044	-.3086038
primaria	-.3805986	.04767	-7.98	0.000	-.4740746	-.2871226
secundaria	-.2791813	.0548461	-5.09	0.000	-.386729	-.1716336
superior	.7835915	.042435	18.47	0.000	.7003808	.8668022
Jefe_hogar	.305953	.0372524	8.21	0.000	.2329048	.3790012
Casada	.1094889	.0393752	2.78	0.005	.0322782	.1866996
Exper	.0354642	.004674	7.59	0.000	.026299	.0446294
Exper2	-.0005896	.0000867	-6.80	0.000	-.0007596	-.0004197
_cons	12.29085	.1239584	99.15	0.000	12.04778	12.53392

```
. vif
```

Variable	VIF	1/VIF
Exper2	18.69	0.053496
Exper	16.07	0.062245
Edad	2.04	0.489690
primaria	1.86	0.537931
superior	1.67	0.597376
secundaria	1.35	0.742254
Jefe_hogar	1.21	0.824215
ninguno	1.14	0.876484
Casada	1.12	0.893058
Mujer	1.11	0.901612
Mean VIF	4.63	

```
. hettest
```

```
Breusch-Pagan / Cook-Weisberg test for heteroskedasticity
Ho: Constant variance
Variables: fitted values of lningresos

chi2(1)      =      0.00
Prob > chi2   =      0.9501
```

Fuente: Cálculos en STATA 12.0 con base en la GEIH 2011 – 2017.

Anexo. No. 28. Estimación del modelo por MCO. Brechas salariales. Pasto 2016.

<pre>. reg lnIngresos Mujer Edad ninguno primaria secundaria superior Jefe_hogar Ca > sada Exper Exper2 if Area=="52"</pre>						
Source	SS	df	MS	Number of obs = 333		
Model	2.10917433	10	.210917433	F(10, 322) = 1.05		
Residual	64.7114727	322	.200967307	Prob > F = 0.4015		
				R-squared = 0.0316		
				Adj R-squared = 0.0015		
Total	66.820647	332	.201267009	Root MSE = .44829		
lnIngresos	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
Mujer	-.0791917	.0524732	-1.51	0.132	-.1824253	.0240419
Edad	-.0309988	.1427868	-0.22	0.828	-.3119117	.249914
ninguno	.2163219	.3312122	0.65	0.514	-.4352913	.8679352
primaria	-.0636111	.0835207	-0.76	0.447	-.2279262	.100704
secundaria	-.0151814	.088334	-0.17	0.864	-.1889661	.1586034
superior	.0369721	.0588387	0.63	0.530	-.0787847	.1527288
Jefe_hogar	.0943892	.0538456	1.75	0.081	-.0115444	.2003227
Casada	-.0368278	.0609749	-0.60	0.546	-.1567873	.0831318
Exper	.0052317	.0063128	0.83	0.408	-.0071879	.0176512
Exper2	-.0000712	.0001185	-0.60	0.548	-.0003043	.0001619
_cons	4.05296	.136738	29.64	0.000	3.783947	4.321973
<pre>. reg lnIngresos Mujer Edad ninguno primaria secundaria superior Jefe_hogar Ca > sada Exper Exper2 if Area=="52", robust</pre>						
Linear regression				Number of obs = 333		
				F(10, 322) = 1.35		
				Prob > F = 0.2026		
				R-squared = 0.0316		
				Root MSE = .44829		
lnIngresos	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
Mujer	-.0791917	.0532385	-1.49	0.138	-.1839309	.0255475
Edad	-.0309988	.1243998	-0.25	0.803	-.2757378	.2137401
ninguno	.2163219	.154895	1.40	0.164	-.0884121	.521056
primaria	-.0636111	.0886763	-0.72	0.474	-.2380691	.110847
secundaria	-.0151814	.094016	-0.16	0.872	-.2001445	.1697818
superior	.0369721	.0567386	0.65	0.515	-.0746532	.1485973
Jefe_hogar	.0943892	.0509249	1.85	0.065	-.0057984	.1945767
Casada	-.0368278	.0609773	-0.60	0.546	-.1567919	.0831364
Exper	.0052317	.0059106	0.89	0.377	-.0063967	.01686
Exper2	-.0000712	.0001106	-0.64	0.520	-.0002888	.0001464
_cons	4.05296	.1250648	32.41	0.000	3.806913	4.299007

```
. vif
```

Variable	VIF	1/VIF
Exper2	20.05	0.049871
Exper	16.56	0.060379
Edad	2.00	0.500979
primaria	1.69	0.593443
superior	1.27	0.784455
secundaria	1.19	0.843652
Jefe_hogar	1.18	0.845425
Casada	1.15	0.867459
Mujer	1.14	0.878068
ninguno	1.09	0.921508
Mean VIF	4.73	

```
. hettest
```

Breusch-Pagan / Cook-Weisberg test for heteroskedasticity
 Ho: Constant variance
 Variables: fitted values of lningresos

chi2(1) = 4.39
 Prob > chi2 = 0.0362

Fuente: Cálculos en STATA 12.0 con base en la GEIH 2011 – 2017.

Anexo. No. 29. Estimación del modelo por MCO. Brechas salariales. Pasto 2017.

<pre>. reg lnIngresos Mujer Edad ninguno primaria secundaria superior Jefe_hogar Ca > sada Exper Exper2 if Area=="52"</pre>						
Source	SS	df	MS	Number of obs = 2495		
Model	725.445208	10	72.5445208	F(10, 2484) = 120.61		
Residual	1494.12466	2484	.60149946	Prob > F = 0.0000		
				R-squared = 0.3268		
				Adj R-squared = 0.3241		
Total	2219.56987	2494	.889963859	Root MSE = .77556		
lnIngresos	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
Mujer	-.3356413	.0332354	-10.10	0.000	-.4008133	-.2704694
Edad	.299667	.0945071	3.17	0.002	.1143462	.4849877
ninguno	-.5964688	.1340347	-4.45	0.000	-.8593	-.3336376
primaria	-.3630419	.0489391	-7.42	0.000	-.4590075	-.2670762
secundaria	-.3132541	.0572376	-5.47	0.000	-.4254924	-.2010158
superior	.7100604	.0392565	18.09	0.000	.6330815	.7870392
Jefe_hogar	.2456305	.0353843	6.94	0.000	.1762448	.3150162
Casada	.1358064	.0377019	3.60	0.000	.061876	.2097368
Exper	.0263227	.0040577	6.49	0.000	.0183658	.0342797
Exper2	-.0004286	.000072	-5.95	0.000	-.0005697	-.0002874
_cons	12.68673	.0916468	138.43	0.000	12.50702	12.86644

<pre>. reg lnIngresos Mujer Edad ninguno primaria secundaria superior Jefe_hogar Ca > sada Exper Exper2 if Area=="52", robust</pre>						
Linear regression				Number of obs = 2495		
				F(10, 2484) = 112.50		
				Prob > F = 0.0000		
				R-squared = 0.3268		
				Root MSE = .77556		
lnIngresos	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
Mujer	-.3356413	.0324595	-10.34	0.000	-.3992917	-.271991
Edad	.299667	.1260828	2.38	0.018	.0524287	.5469053
ninguno	-.5964688	.1708406	-3.49	0.000	-.9314734	-.2614642
primaria	-.3630419	.0454854	-7.98	0.000	-.452235	-.2738487
secundaria	-.3132541	.0559437	-5.60	0.000	-.4229551	-.203553
superior	.7100604	.0380646	18.65	0.000	.6354187	.7847021
Jefe_hogar	.2456305	.0342967	7.16	0.000	.1783775	.3128835
Casada	.1358064	.0388074	3.50	0.000	.0597082	.2119045
Exper	.0263227	.0043161	6.10	0.000	.0178593	.0347862
Exper2	-.0004286	.0000811	-5.28	0.000	-.0005876	-.0002695
_cons	12.68673	.124792	101.66	0.000	12.44202	12.93144

. vif		
Variable	VIF	1/VIF
Exper2	20.62	0.048490
Exper	17.41	0.057430
Edad	2.05	0.486813
primaria	1.76	0.567577
superior	1.41	0.707695
ninguno	1.41	0.711208
Jefe_hogar	1.29	0.773584
secundaria	1.21	0.824992
Casada	1.16	0.858618
Mujer	1.15	0.873171
Mean VIF	4.95	

```
. hettest

Breusch-Pagan / Cook-Weisberg test for heteroskedasticity
Ho: Constant variance
Variables: fitted values of lningresos

chi2(1)      =    16.20
Prob > chi2   =    0.0001
```

Fuente: Cálculos en STATA 12.0 con base en la GEIH 2011 – 2017.

Anexo No. 30. Promedio coeficientes de la regresión lineal por MCO. Pasto. 2011 – 2017.

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Promedio
Mujer	- 0,3790	- 0,3041	- 0,3533	- 0,3763	- 0,3815	- 0,0792	- 0,3356	-0,32
Edad	0,3505	0,3603	0,2084	0,2198	0,3790	- 0,0310	0,2997	0,26
Ninguno	- 0,9490	- 0,4656	- 0,4394	- 0,5696	- 0,7003	0,2163	- 0,5965	-0,50
Primaria	- 0,4812	- 0,4663	- 0,4092	- 0,3862	- 0,3806	- 0,0636	- 0,3630	-0,36
Secundaria	0,3208	0,3747	0,3865	- 0,2542	- 0,2792	- 0,0152	- 0,3133	0,03

Superior	0,8648	0,7683	0,7799	0,8319	0,7836	0,0370	0,7101	0,68
Jefe_hogar	0,2507	0,2511	0,2644	0,3136	0,3060	0,0944	0,2456	0,25
Casada	0,1594	0,1714	0,1623	0,0648	0,1095	- 0,0368	0,1358	0,11
Exper	0,0316	0,3143	0,0346	0,0418	0,0355	0,0052	0,0263	0,07
Exper2	- 0,0005	- 0,0005	- 0,0006	- 0,0007	- 0,0006	- 0,0001	- 0,0004	0,00
Cons	12,076 8	12,082 8	12,309 7	12,247 8	12,290 9	4,0530	12,686 7	11,11
R - squared	0,3998	0,3182	0,3344	0,3106	0,3443	0,0316	0,3268	0,30

Fuente: Cálculos en STATA 12.0 con base en la GEIH 2011 – 2017.