

**SUBDIRECCIÓN DE
ESTUDIOS DE MERCADO Y
ABASTECIMIENTO ESTRATÉGICO**



**El futuro
es de todos**

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

Análisis Diferencial de Género en los Contratistas de Sector Público



Director General José Andrés O'Meara Riveira	Subdirector de Negocios Andrés Ricardo Mancipes González	Asesor Económico Steven Orozco Rodríguez
Secretaría General Claudia Ximena López Pareja	Subdirector de Gestión Contractual Jorge Augusto Tirado Navarro	Asesor Jurídico Juan David Marín López
	Subdirectora de Estudios de Mercado y Abastecimiento Estratégico (EMAE) Catalina Pimiento Gómez	Asesora Comunicaciones Fabiana de la Espriella Salcedo
	Subdirector de Información y Desarrollo Tecnológico (IDT) Rigoberto Rodríguez Peralta	Asesor Subdirección IDT Juan Camilo Arango Medina
		Asesora Planeación Karina Blanco Marín
		Asesora Control Interno Judith Gómez Zambiano

AGENCIA NACIONAL DE CONTRATACIÓN PÚBLICA COLOMBIA COMPRA EFICIENTE 2021



Colombia Compra Eficiente

Tel. (+57 1)7956800 • Carrera 7 No. 26 - 20 Piso 17 • Bogotá - Colombia

www.colombiacompra.gov.co

Contenido

1.	INTRODUCCIÓN	4
1.1.	Definición de las necesidades	4
1.2.	Antecedentes	4
1.3.	Descripción del documento	5
2.	ALCANCE Y OBJETIVOS.....	5
3.	METODOLOGÍA Y DESARROLLO	5
3.1.	Fuentes de Información	5
3.2.	Diseño y procesamiento de información	5
4.	ANÁLISIS	8
4.1.	Estadísticas descriptivas	8
4.2.	Análisis de brecha de participación	9
4.3.	Análisis de brecha por honorarios	12
4.4.	Análisis sectorial con información de SECOP-II	14
4.5.	Indagación sobre las diferencias entre brecha de participación y brecha salarial	17
5.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	18
5.1.	Conclusiones	18
6.	CONTROL DOCUMENTAL.....	19

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Definición de las necesidades

La igualdad de género¹ es el quinto objetivo de desarrollo sostenible de las Naciones Unidas. La igualdad de género es un derecho humano fundamental y un principio referente a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, en general los ciudadanos. La equidad de género implica además una perspectiva ética que asegure la participación política o en el mercado laboral, compensando la brecha histórica del género femenino. Esto ha motivado a que la Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente se interese por la participación de las mujeres en el sistema de compra pública. Este informe muestra los resultados de un análisis comparativo entre hombres y mujeres como contratistas por prestación de servicios para el Estado Colombiano.

La contratación por prestación de servicios permite suplir necesidades de capital humano, que no son recurrentes, de una manera flexible de acuerdo con las necesidades del servicio. El registro de esta contratación está disponible en la plataforma SECOP. Con esta información es posible estudiar si en la contratación por prestación de servicios se reflejan avances en igualdad de género, traducido en una participación proporcional por sexo, brecha de participación, y en la reducción o eliminación de la brecha en ingresos, por honorarios. El análisis comparativo se realiza con información entre los años 2018 y 2021, incluye el cálculo de la proporción de participación entre mujeres y hombres en la contratación por prestación de servicios y el cálculo de sus honorarios, por departamento y sector.

1.2. Antecedentes

La Subdirección de Estudios de Mercado y Abastecimiento Estratégico ha realizado ejercicios previos relacionados. En 2020 se realizó un informe descriptivo con estadísticas sobre la variación en la contratación por sectores y por deciles de ingresos entre los años 2016 y 2020.

A inicios de 2021 se realizó una visualización donde se resume la dinámica de contratación con enfoque de género por ministerios entre los años 2018 y 2021, donde se relaciona el valor total del contrato y la proporción de participación. Puede consultar la visualización en el siguiente enlace:

¹ Según la Dirección de Diversidad Sexual de la Secretaría de Planeación (2017), el género es una categoría de análisis para comprender las dinámicas entre las mujeres y los hombres. Constituye una etiqueta cultural que parte de los estereotipos para definir lo que refiere ser hombre o mujer. Por otro lado, el sexo es una etiqueta cultural impuesta sobre el cuerpo que permite a los demás identificar si alguien es macho o hembra.

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoimGY4ZDY2OGItNTExZC00ZTQzLTljYTUtYjg1NTFjOGYzYjEzIiwidCI6IjdiMDkwNDkxLTc5ZDVIM2Q4YzFiZSIsImMiOiR9>

También, el Grupo interno de Analítica, Estrategia y Ciencia de Datos (GAEC) de la Subdirección de Estudios de Mercado y Abastecimiento Estratégico implementó un algoritmo que permite identificar el sexo de un individuo a partir del nombre, esto permitió contar con información para una mayor cantidad de contratistas para desarrollar este análisis, ya que la variable sexo presenta inconsistencias en su registro en las entidades contratantes.

1.3. Descripción del documento

Se inicia detallando el alcance y los objetivos del análisis, luego se hace una descripción de las fuentes y el procesamiento de los datos. Posteriormente se muestran los principales resultados del análisis y finalmente se presentan algunas conclusiones y recomendaciones.

2. ALCANCE Y OBJETIVOS

Analizar el comportamiento de la contratación por prestación de servicios en las entidades del Estado colombiano con enfoque de género entre los años 2018 y 2021. Específicamente, se busca establecer si ha existido alguna reducción de brechas de participación y por honorarios entre hombres y mujeres.

3. METODOLOGÍA Y DESARROLLO

3.1. Fuentes de Información

Las bases de datos usadas para este análisis son:

- SECOP I - Procesos de Contratación. [Enlace](#).
- SECOP II - Contratos Electrónicos. [Enlace](#).

3.2. Diseño y procesamiento de información

El diseño general de este análisis contempla la selección de los contratos por prestación de servicios, un análisis exploratorio de datos cuyos que permite la construcción de las tablas necesarias para la elaboración de una visualización interactiva en PowerBI. Todo el procesamiento de los datos se desarrolla con base en código en el paquete estadístico R. Los siguientes apartados describen los pasos realizados en el procesamiento de los datos.

Identificación

La unidad de información de las bases obtenidas en el portal datos.gov.co es proceso para SECOP I y contrato para SECOP II. Estos procesos tienen una entidad contratante y a un proveedor. El interés de este análisis se centra en los proveedores o contratistas.

Análisis Diferencial de Género en los Contratistas de Sector Público

CCE-EMAE-FM-02
V2 del 04/08/2021



El primer paso consiste en cargar los datos obtenidos de la fuente en el paquete estadístico R. Se crea una lista con los nombres de todos los proveedores registrados en las bases de datos tanto SECOP I como SECOP II y sobre esta lista retiran los duplicados. A esta información se aplica el algoritmo de reconocimiento de sexo a partir del nombre, desarrollado por el Grupo interno de Analítica, Estrategia y Ciencia de Datos (GAEC) con base en el paquete “gender” del paquete estadístico R. Esta lista contiene información a nivel de contratista, la cual se agrega a la base de datos a nivel contratos-procesos como una nueva variable.

Depuración y selección

Tanto para las tablas de SECOP I y SECOP II, que incluyen el reconocimiento de sexo del apartado anterior, se realiza un análisis de observaciones duplicadas a las bases obtenidas en el portal datos.gov.co. Posteriormente se crean variables de tiempo, mes y año, para filtrar los contratos cuya fecha de inicio esté entre los años 2018 y 2021 y para calcular más adelante la duración de los contratos.

Para la información proveniente de SECOP II se descartan los contratos cuyo estado sea “En aprobación”, “enviado Proveedor” o “Borrador”. Se seleccionan las variables:

- Nombre de la entidad: entidad contratante.
- Departamento: lugar de la entidad contratante.
- Orden: si la entidad contratante es territorial o nacional.
- Documento del Proveedor: identificación del contratista.
- Valor Contrato: Valor total del contrato a pagar durante toda su ejecución.
- Variables de tiempo: incluyen mes y año de inicio y fin del contrato.
- Sexo: Identificación del sexo realizada a partir del nombre del contratista.
- Sector: Agrupación económica a la que pertenece la entidad contratante.
- Rama: si la entidad contratante pertenece a la rama ejecutiva, legislativa o judicial.

Para SECOP I no se cuenta con información para las variables Sector y Rama, así que los análisis que dependen de estas variables solo están disponibles para las entidades que utilizan SECOP II.

Unión de bases y limpieza de variables

Una vez las dos bases de datos tienen variables con los mismos nombres y formatos se realiza una unión vertical, creando una nueva variable llamada SECOP, que permite identificar la fuente de cada registro en la tabla.

En seguida se calcula la duración del contrato, con base en los tiempos de inicio y fin del contrato registrados en los datos de la fuente. Esta duración permite calcular el valor mensual de cada contrato, filtrando valores mensuales entre 1.000.000 y 25.000.000.

Posteriormente se limpian los caracteres de las variables Orden, Sector y Departamento. Se incluye en la tabla el código DIVIPOLA para cada departamento para poder generar mapas.

Análisis por contratistas



Tel. (+57 1)7956800 • Carrera 7 No. 26 - 20 Piso 17 • Bogotá - Colombia

www.colombiacompra.gov.co

Colombia Compra Eficiente

Como la unidad de observación de las bases de datos de la fuente es contrato y estamos interesados en analizar a los contratistas, debemos crear una tabla cuya unidad de observación sean los contratistas. Esta agregación implica comprender algunas características de la contratación por prestación de servicios:

- Un contratista puede tener varios contratos simultáneamente. Estos contratos pueden ser con entidades de diferente orden, territorial o nacional. También pueden ser con entidades de diferentes departamentos o entidades de diferentes sectores. Esto implica que, para hacer un análisis a nivel de contratista por sectores existen contratistas duplicados, es decir, contratistas que tienen contratos en diferentes sectores.
- Un contratista puede tener varios contratos en el año, que pueden no ser simultáneos. Esto implica que sumar los ingresos mensuales de los diferentes contratos de una persona cuyos contratos no son simultáneos puede sobre estimar los cálculos.

Teniendo en cuenta estas consideraciones se construye una base de datos a nivel contratista y año sumando la cantidad de contratos que firmó ese año, sumando sus ingresos mensuales y promediando la duración de sus contratos. La suma de los ingresos mensuales ofrece un valor aproximado de los honorarios del contratista para comparar de manera agregada los ingresos entre hombres y mujeres. De la misma manera, el promedio de la duración de los contratos nos permite analizar de manera agregada si existen diferencias significativas entre la duración de los contratos entre hombres y mujeres.

Finalmente, en un análisis de la cantidad de contratos y los honorarios mensuales por persona se concluyó que para evitar sesgos en el estudio se aplicarán dos filtros más para representar el comportamiento esperado de un contratista de prestación de servicios:

- Contratistas que hayan tenido menos de 5 contratos al año.
- Contratistas cuyos honorarios mensuales se estimen en menos de 25.000.000.

Modelamiento

Para analizar las diferencias en honorarios por sexo se aplicó una regresión lineal. Con base en los datos disponibles se parte del supuesto de que los honorarios mensuales están explicados por el género del contratista, cuya característica observable es el sexo, la duración promedio de sus contratos, la cantidad de contratos que tiene y una interacción entre la cantidad y el sexo. Se sigue la siguiente ecuación:

$$\text{Honorarios}_{it} = \alpha_{it} + \beta_1 \text{Sexo}_{it} + \beta_2 \text{Duración}_{it} + \beta_3 \text{Cantidad}_{it} + \beta_4 (\text{Cantidad}_{it} * \text{Sexo}_{it}) + \varepsilon_{it}$$

En la ecuación, β_j representa el cambio en los honorarios frente a un cambio marginal en la variable explicativa. Esto es, en la variable duración, a un aumento de 1 mes en el promedio de duración de contratos de un contratista sus honorarios mensuales se incrementarían en promedio la magnitud de β_2 , a esto se le llama cambio marginal. Para la variable sexo, en la base de datos para realizar las estimaciones una contratista mujer se registra con el número cero y un

contratista hombre con el número uno. El coeficiente β_1 es la diferencia promedio de los ingresos de un hombre respecto a los ingresos de una mujer.

La interacción entre cantidad y sexo $\beta_4(Cantidad_{it} * Sexo_{it})$ nos permite determinar si la variación en los honorarios está relacionada con una mayor contratación de los hombres. Si el coeficiente β_4 es positivo, los hombres tienen mayores honorarios en promedio por cada contrato adicional. Cuando el coeficiente β_4 es negativo se interpreta que los hombres están obteniendo mayores ingresos concentrados en pocos contratos.

Visualización

Con los resultados del procesamiento de los datos se generó una visualización en Power BI a la que se puede acceder a través del siguiente enlace:

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiaZmMwQzNjktNDg1Ni00NWlwLTk2OTYtODBlZjc2MjVjMjY0IiwidCI6IjdiMDkwNDkMc04Y2IxLTc5ZDVM2Q4YzFzSisImMiOiR9&pageName=ReportSectionb15d63b9c0d70c373940>

Esta visualización tiene tres páginas. En la primera página se muestra la evolución de las brechas de participación y de ingresos entre los años 2018 y 2021. Es posible filtrar por año, rango de honorarios, departamento y región. En la segunda página se muestran mapas departamentales donde se señala si las mujeres o los hombres tienen mayor proporción en la contratación y si en promedio las mujeres o los hombres tienen mayores honorarios. Es posible filtrar por regiones y por rangos de honorarios. En la tercera página se muestra el comportamiento comparativo entre hombres y mujeres de la proporción de su contratación en el sistema de compra pública, brecha por honorarios y la duración promedio en meses de sus contratos.

4. ANÁLISIS

Aprovechando la herramienta de visualización, a continuación, se presentan gráficos y tablas que permiten entender la participación de las mujeres en el sistema de compra pública con contratos de prestación de servicios. El análisis se hace en dos frentes, la brecha de participación y la brecha de honorarios mensuales entre hombres y mujeres. Se analiza de manera general y por sector de la entidad contratante. A su vez, la población se agrupa en tres rangos de honorarios mensuales para facilitar el análisis; honorarios bajos si se estiman entre \$1.000.000 COP y 4.000.000 COP, honorarios medios si se estiman entre \$4.000.000 COP y \$8.000.000 COP y honorarios altos si se estiman entre \$8.000.000 COP y \$25.000.000 COP.

4.1. Estadísticas descriptivas

Como resultado de los filtros realizados y explicados en el apartado anterior se seleccionaron 775593 contratistas de prestación de servicios en todo el país entre el 2018 y el 2021. En la tabla

Análisis Diferencial de Género en los Contratistas de Sector Público

CCE-EMAE-FM-02
V2 del 04/08/2021

1 se muestra la cantidad de contratistas en cada año, discriminados por sexo, la cantidad de contratos y se presenta una tasa de contratos por contratistas.

Tabla 1: Conteo de contratos y contratistas

Año	Cantidad de contratistas			Cantidad de contratos			Tasa contratos por contratista		Diferencia entre mujeres y hombres
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	
2018	164183	161901	326084	240188	244523	484711	1,46	1,51	-0,05
2019	179403	173382	352785	263349	263134	526483	1,47	1,52	-0,05
2020	201895	185508	387403	312915	294776	607691	1,55	1,59	-0,04
2021	220765	193703	414468	321572	290759	612331	1,46	1,50	-0,04

Se puede ver que para todos los años hay mayor cantidad de mujeres que hombres en el sistema de compra pública, pero que en 2018 se asigna una mayor cantidad de contratos a los hombres. La diferencia tasa de contratos por contratista nos indica que esta dinámica se ha reducido con los años, lo cual se confirma con los análisis de brecha de participación que se presentan más adelante. Se puede concluir que las mujeres han aumentado su participación en el sistema de compra pública, pero tienen menor tasa de contratos por contratista que los hombres.

Tabla 2: Honorarios mensuales promedio, duración promedio de los contratos y proporción de contratos otorgados a mujeres contratistas de prestación de servicios.

Año	Honorarios mensuales promedio			Duración promedio meses		Proporción Mujeres
	Mujeres	Hombres	General	Mujeres	Hombres	
2018	\$ 3.881.044,83	\$ 4.544.514,44	\$ 4.210.458,09	6,93	6,68	49,55%
2019	\$ 4.017.639,00	\$ 4.625.347,30	\$ 4.316.307,25	7,17	6,81	50,02%
2020	\$ 4.338.087,50	\$ 4.925.660,23	\$ 4.619.446,81	6,18	5,88	51,49%
2021	\$ 4.227.109,21	\$ 4.764.271,76	\$ 4.478.153,92	6,92	6,73	52,52%

La tabla 2 muestra que los honorarios mensuales promedio de los hombres son mayores que los de las mujeres para todos los años y de manera consistente. Esto puede estar relacionado con la mayor tasa de contratos por contratista en los hombres y se analizará con más detalle con los resultados de las regresiones propuestas como modelamiento.

Finalmente, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre la duración promedio de los contratos entre hombres y mujeres en ninguno de los enfoques de análisis.

4.2. Análisis de brecha de participación

La brecha de participación se calcula como la proporción de contratos firmados por hombres o por mujeres sobre la cantidad total de contratos firmados. En los siguientes gráficos se puede ver el comportamiento de la brecha en los últimos cuatro años.

En general, se asignan una mayor cantidad de contratos a contratistas mujeres, sin embargo, los contratistas con ingresos mensuales de más de 8.000.000 \$COP tienen una mayor proporción de

Análisis Diferencial de Género en los Contratistas de Sector Público

CCE-EMAE-FM-02
V2 del 04/08/2021

contratos suscritos por hombres. El hallazgo principal es que la brecha positiva de contratos asignados a mujeres ha aumentado, y que la brecha negativa de contratos firmados por mujeres con ingresos más altos se ha reducido. Se puede concluir que las mujeres están teniendo mayor participación en el sistema de compra pública de manera consistente en los últimos cuatro años.

Gráfico 1: Brecha de participación en contratos de prestación de servicios en Colombia

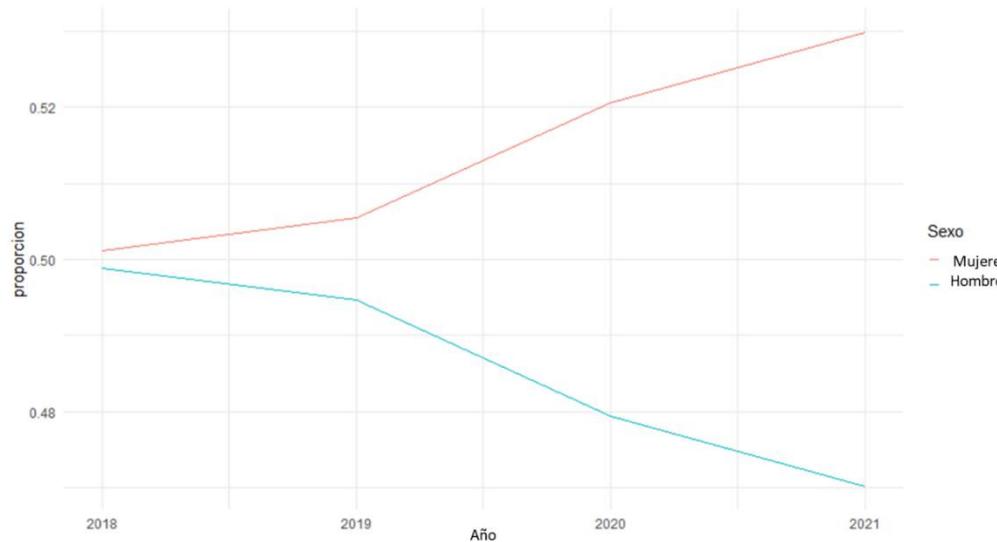


Gráfico 2:

Brecha de participación en contratos de prestación de servicios en Colombia para contratistas con honorarios entre 1.000.000 \$COP y 4.000.000 \$COP

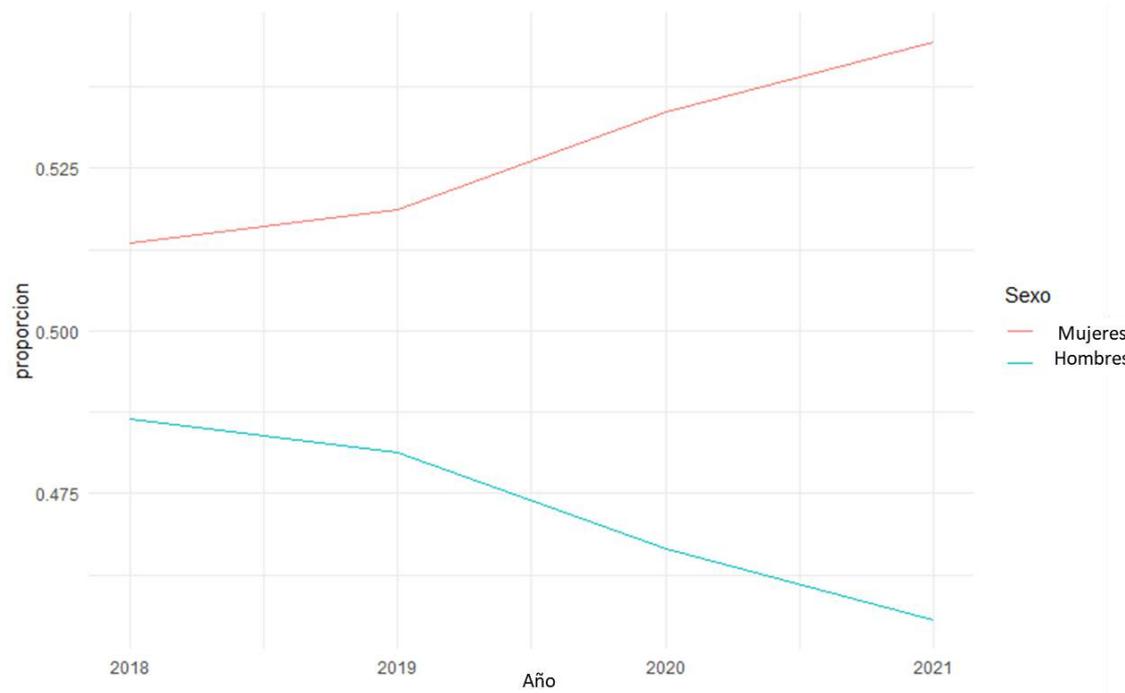




Gráfico 3: Brecha de participación en contratos de prestación de servicios en Colombia para contratistas con honorarios entre 4.000.000 \$COP y 8.000.000 \$COP

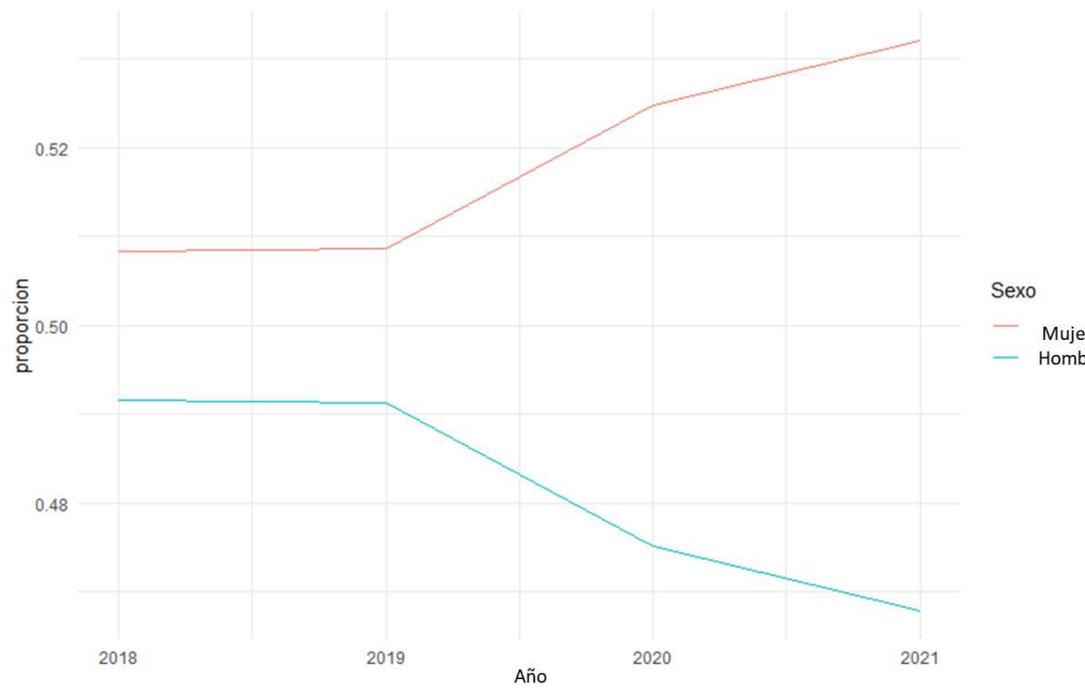
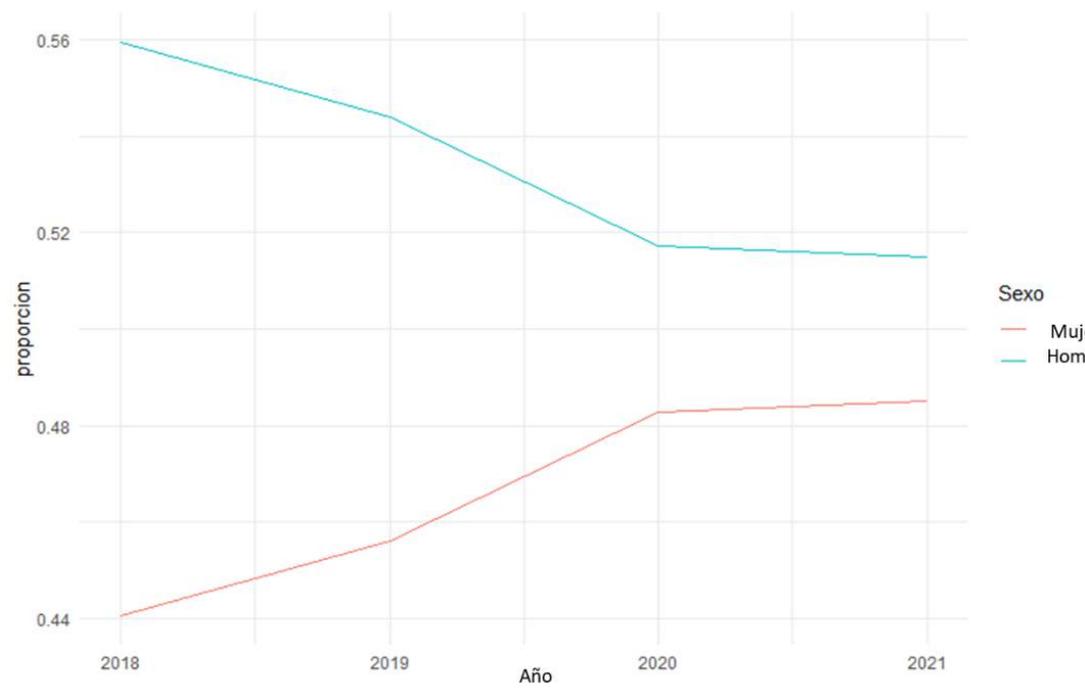


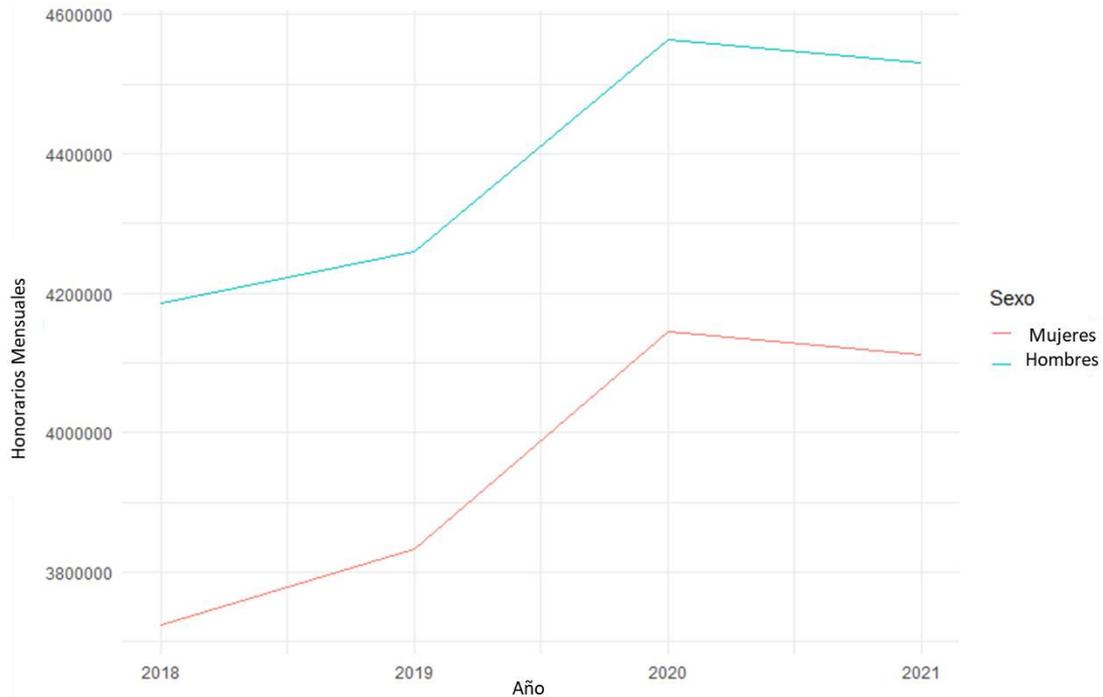
Gráfico 4: Brecha de participación en contratos de prestación de servicios en Colombia para contratistas con honorarios entre 8.000.000 \$COP y 25.000.000 \$COP



4.3. Análisis de brecha por honorarios

Se construyeron cuatro gráficos para ilustrar la dinámica de la brecha por honorarios entre hombres y mujeres contratistas de prestación de servicios en el sistema de compra públicas. No encontramos evidencia de aumento o reducción de la brecha por honorarios, los datos para hombres y mujeres sigue un comportamiento paralelo en los últimos cuatro años.

Gráfico 5: Brecha por honorarios en contratistas por prestación de servicios en Colombia



Sin embargo, cuando el rango de ingresos es mayor la brecha es mayor, sin evidencia de cambios en los últimos cuatro años. Para el rango de honorarios bajos no hay evidencia de una brecha salarial en promedio en Colombia. Para los rangos de honorarios medios y altos la brecha existe.

En la visualización que acompaña este documento se puede hacer una exploración de las brechas por departamento de Colombia o sector de las entidades contratantes.

Análisis Diferencial de Género en los Contratistas de Sector Público

CCE-EMAE-FM-02
V2 del 04/08/2021

Agencia Nacional de Contratación Pública



Colombia Compra Eficiente

Gráfico 6: Brecha por honorarios en contratistas por prestación de servicios en Colombia para contratistas con honorarios entre 1.000.000 \$COP y 4.000.000 \$COP

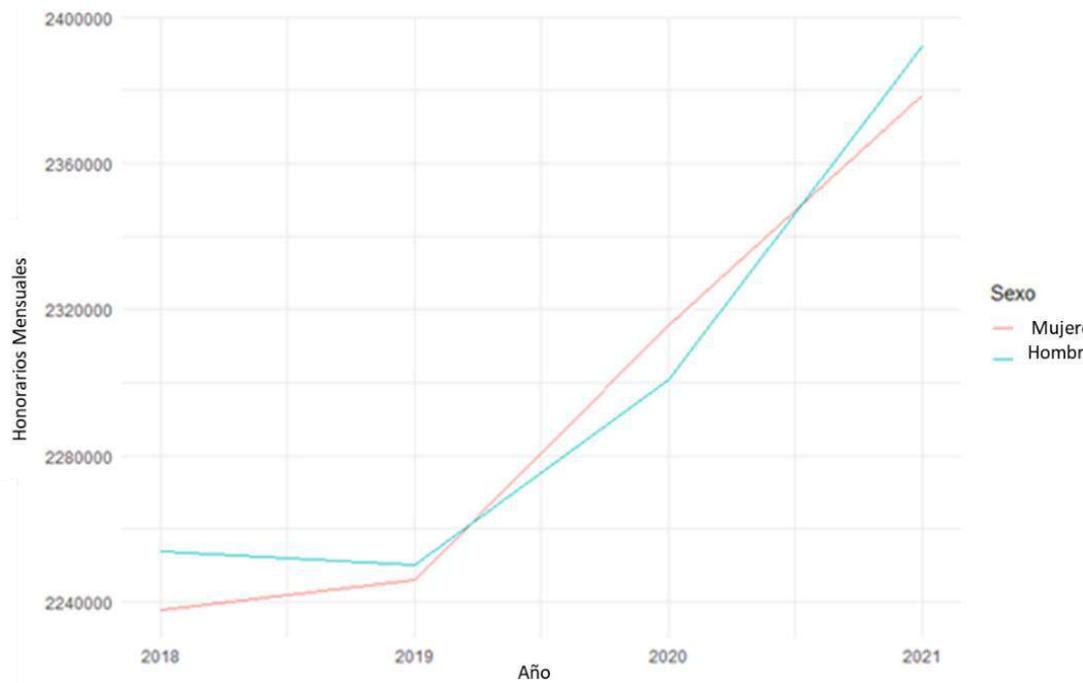


Gráfico 7: Brecha por honorarios en contratistas por prestación de servicios en Colombia para contratistas con honorarios entre 4.000.000 \$COP y 8.000.000 \$COP

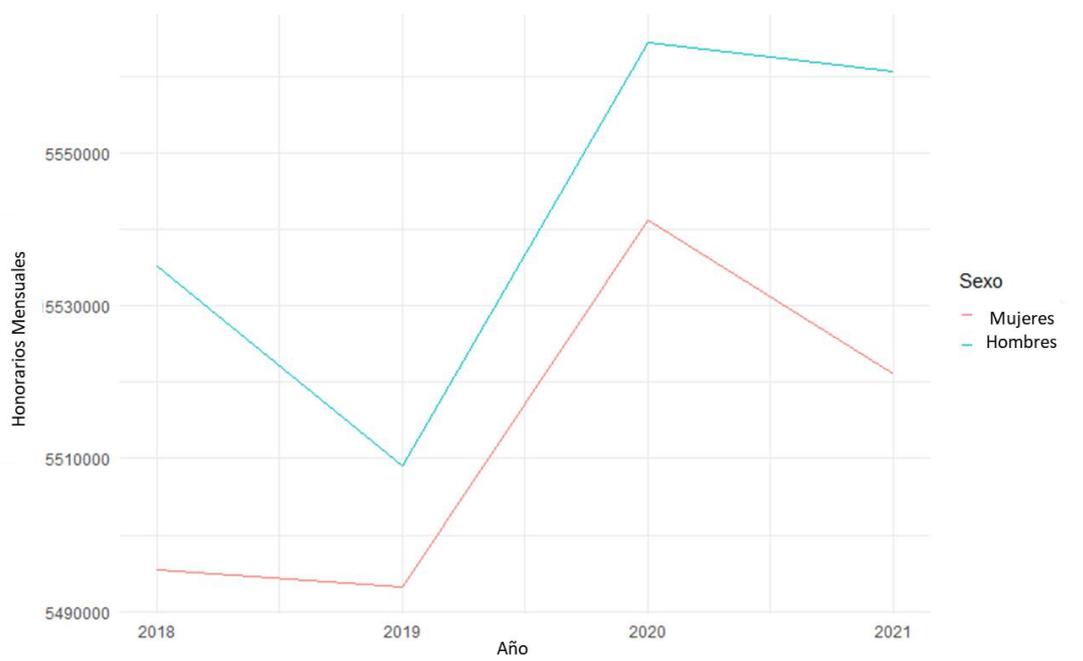
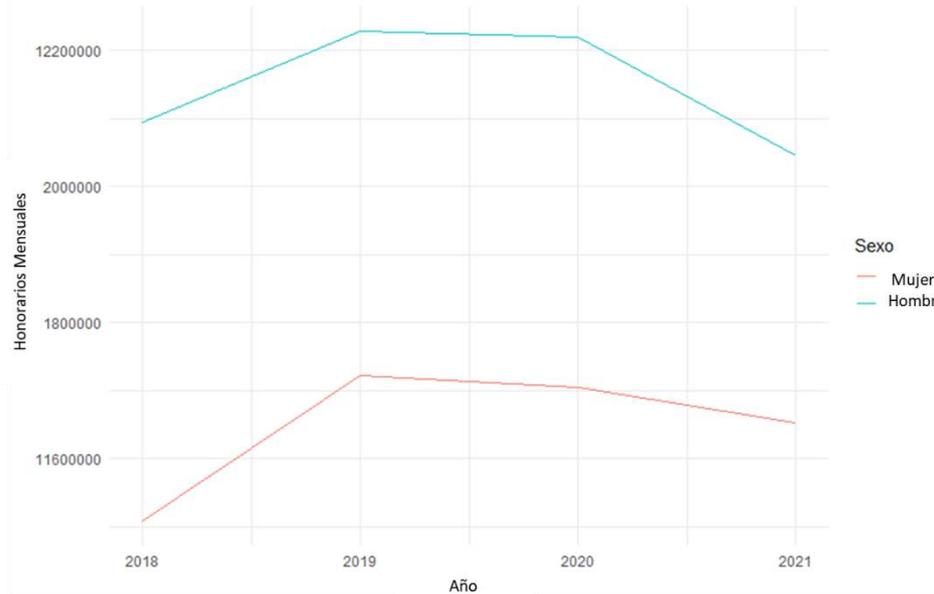


Gráfico 8: Brecha por honorarios en contratistas por prestación de servicios en Colombia para contratistas con honorarios entre 8.000.000 \$COP y 25.000.000 \$COP



4.4. Análisis sectorial con información de SECOP-II

A partir de los resultados mostrados en la visualización en Power BI es posible identificar los sectores de entidades contratantes cuyos contratos han sido otorgados mayoritariamente a mujeres o a hombres. Como caso ilustrativo se toma el rango de honorarios de \$1.000.000 COP y 4.000.000 \$COP y se calcula la proporción de participación entre hombres y mujeres, que se puede ver en la página 3 de la visualización y en el gráfico 9. Existen sectores que tienen una mayor participación tradicionalmente femenina, como inclusión social, educación nacional o salud y protección social, así como otros donde ha aumentado la participación femenina, como el sector defensa. Por otro lado, existen sectores predominantemente masculinos como deportes o transportes, y otros donde la participación masculina ha aumentado en los últimos años, como relaciones exteriores.

En los gráficos del 10 al 14 se muestran algunos comportamientos de los sectores con mayores variaciones en la participación femenina para algunos rangos de honorarios. Es relevante observar que para el rango de honorarios altos la participación masculina es consistentemente mayor que la femenina, aunque como ya se mostró, esta tendencia está reduciéndose de manera paulatina. Es relevante considerar políticas públicas que aceleren estas dinámicas de participación femenina, especialmente en contratos en rangos de honorarios más altos y en sectores tradicionalmente masculinos.

Análisis Diferencial de Género en los Contratistas de Sector Público

CCE-EMAE-FM-02
V2 del 04/08/2021

Agencia Nacional de Contratación Pública



Colombia Compra Eficiente

Gráfico 9: Variación de la participación de mujeres y hombres entre los años 2018 y 2021 para el rango de honorarios de \$1.000.000 COP y \$4.000.000 COP en el sistema de compra pública con información de SECOP II



Gráfico 10: Sector Defensa, rango de honorarios de \$4.000.000 COP a \$8.000.000 COP

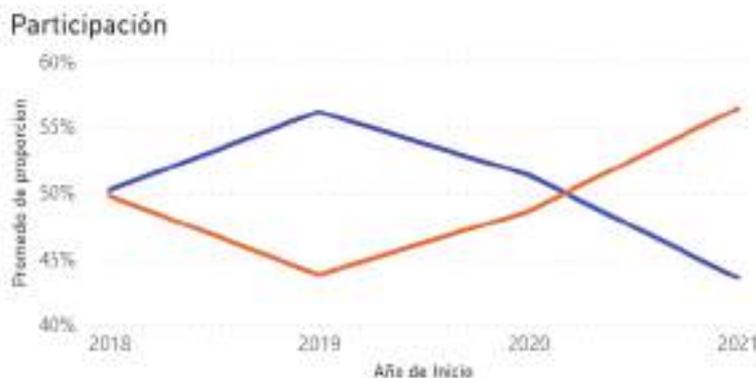


Gráfico 11: Sector Inclusión Social, rango de honorarios de \$4.000.000 COP a \$8.000.000 COP

Análisis Diferencial de Género en los Contratistas de Sector Público

CCE-EMAE-FM-02
V2 del 04/08/2021

Agencia Nacional de Contratación Pública



Colombia Compra Eficiente

Participación

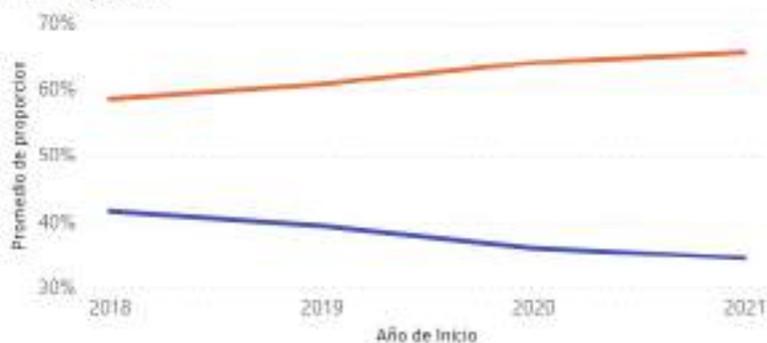


Gráfico 12: Sector Salud, rango de honorarios de \$4.000.000 COP a \$8.000.000 COP

Participación

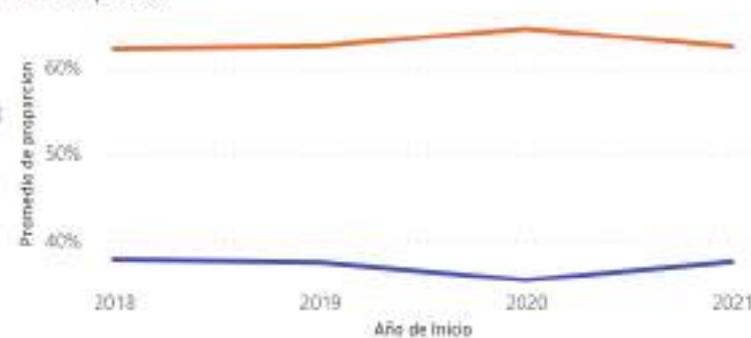


Gráfico 13: Sector Relaciones, rango de honorarios de \$1.000.000 COP a \$4.000.000 COP

Participación

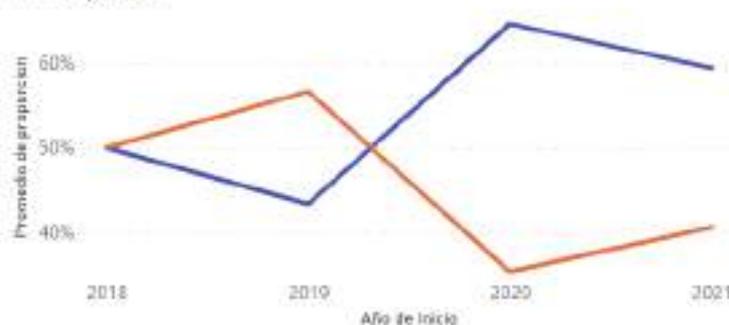
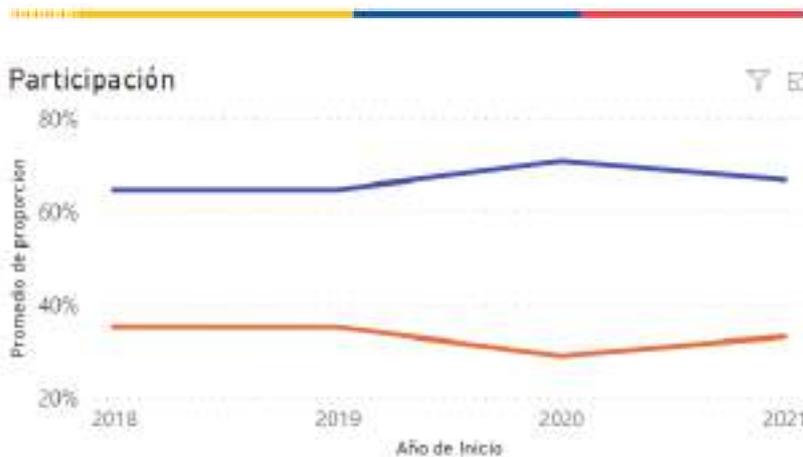


Gráfico 14: Sector Deportes, rango de honorarios de \$1.000.000 COP a \$4.000.000 COP

Análisis Diferencial de Género en los Contratistas de Sector Público

CCE-EMAE-FM-02
V2 del 04/08/2021

Agencia Nacional de Contratación Pública



4.5. Indagación sobre las diferencias entre brecha de participación y brecha salarial
El resultado del análisis de regresión lineal explicado en el apartado 3.2, modelamiento, se presenta en la tabla 3. Por simplicidad solo se reportan los coeficientes. Los coeficientes subrayados no son estadísticamente significativos y por lo tanto se no se encuentra evidencia para interpretar este resultado como distinto de cero.

Tabla 3: coeficientes calculados para las regresiones realizadas por año y rango de ingresos.

	Rango	Sexo: hombre	Duración	Cantidad	Cantidad*Sexo:Hombre
2018	Bajos	-\$ 27.364,00	\$ 55.555,00	\$ 899.082,00	\$ 36.317,00
	Medios	\$ 82.059,00	\$ 9.668,00	\$ 271.152,00	<u>-\$ 13.750,00</u>
	Altos	-\$ 4.708.330,00	-\$ 393.200,00	\$ 2.006.196,00	\$ 2.495.747,00
2019	Bajos	<u>-\$ 13.128,00</u>	\$ 57.409,00	\$ 908.388,00	\$ 24.088,00
	Medios	\$ 167.237,00	\$ 23.361,00	\$ 318.582,00	-\$ 77.570,00
	Altos	<u>-\$ 353.403,00</u>	-\$ 266.964,00	\$ 2.133.823,00	\$ 804.247,00
2020	Bajos	-\$ 24.907,00	\$ 64.171,00	\$ 848.792,00	\$ 25.725,00
	Medios	\$ 96.080,00	\$ 33.081,00	\$ 316.360,00	-\$ 30.323,00
	Altos	-\$ 888.297,00	-\$ 60.493,00	\$ 1.474.915,00	\$ 926.290,00
2021	Bajos	<u>\$ 3.533,00</u>	\$ 85.861,00	\$ 884.749,00	\$ 18.241,00
	Medios	\$ 115.937,00	\$ 38.524,00	\$ 357.815,00	-\$ 34.685,00
	Altos	-\$ 733.737,00	<u>-\$ 4.437,00</u>	\$ 1.709.780,00	\$ 772.354,00

Estos resultados permiten concluir que, para los rangos de honorarios bajos y altos, los ingresos de los hombres son mayores tanto simplemente por ser hombre como por la tendencia a tener mayor cantidad de contratos al año. Si el coeficiente de la columna “Cantidad*Sexo:Hombre” es positivo, a medida que aumenta la cantidad de contratos el salario de los hombres es aún mayor

que el de las mujeres. Los coeficientes reportados en la columna “Sexo:Hombre” confirman lo planteado anteriormente y permiten sostener el resultado principal de este análisis:

Si bien los ingresos mensuales de los hombres son, en general, mayores que los de las mujeres; los hombres tienen en promedio mayores incrementos en sus ingresos mensuales que las mujeres por cada contrato adicional firmado en un año.

Esto podría explicarse a través de varios mecanismos, que pueden ser estudiados en futuros análisis o estudios académicos. Es posible que las mujeres tengan preferencia por usar su tiempo en otras actividades diferentes al trabajo y que culturalmente esto sea aceptado, de tal forma que el trabajo adicional de un hombre pueda ser más valorado que el de una mujer. Esta hipótesis implica la existencia de inequidad de género.

Sin embargo, nuestros resultados para rangos de honorarios bajos y altos presentan evidencia de que esta inequidad tiene a cerrarse con los años, ya que los coeficientes reportados en la columna “Cantidad*Sexo:Hombre” tienden a ser menores en 2021 que en 2018. Puede ser interesante estudiar el papel que tuvo la pandemia por COVID19 en esta reducción, debido a las dinámicas de trabajo desde casa y teletrabajo. Los resultados del análisis para la contratación en el rango medio de honorarios no permiten sostener estas hipótesis y es necesario estudiar con mayor detalle su comportamiento

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Para concluir, se observa que la diferencia por honorarios entre hombres y mujeres es sustentada bajo el supuesto de que los hombres ganan más porque tienen una mayor probabilidad o propensión de tener más contratos simultáneamente. Pese a que es relevante el impacto en el incremento de la proporción de contratación femenina, es mucho más dispersa dicha contratación, favoreciendo en mayor medida a esta población.

Adicionalmente, se encuentra cierta inclinación a la contratación femenina en determinados sectores donde el contacto con un público específico es determinante, como, por ejemplo, el sector salud e inclusión social, así como es notable el incremento en el último año de la proporción de contratación femenina en el sector defensa.

Finalmente, es notable rescatar el esfuerzo por reducir las brechas de participación femenina. Es importante resaltar que no solamente dando más contratos a más mujeres se reducirá esta brecha, puesto que la propensión a tener más contratos por parte de los hombres puede ser susceptible también de intervención, aumentando la dispersión en la contratación masculina, y promoviendo la multiplicidad de contratación femenina. Pese a esto, es necesario mencionar que este fenómeno puede ser caracterizado por razones culturales y, por ende, la intervención ante la misma no será susceptible de intervención a partir de política pública en contratación estatal,

Análisis Diferencial de Género en los Contratistas de Sector Público

CCE-EMAE-FM-02
V2 del 04/08/2021

Agencia Nacional de Contratación Pública



Colombia Compra Eficiente

sino que, se puede establecer a través de diferentes mecanismos de intervención y modificación conductual de roles y funciones al interior de las familias.

Catalina Pimenta Gómez
Subdirectora EMAE ANCP-DCE

CATALINA PIMIENTA GÓMEZ

Subdirectora de Estudios de Mercado y Abastecimiento Estratégico

Elaboró:	Nombre: Ricardo Macias y Miguel Garzón Ramírez Cargo: Contratista y Analista T2 G6 Fecha: 22/12/2021
Revisó:	Nombre: Wilson Sanches Cargo: Líder GAEC Fecha: 23 de diciembre
Aprobó:	Nombre: Catalina Pimenta Cargo: Subdirector Emae Fecha: 23 de diciembre de 2021
Versión del documento:	Versión Final

6. CONTROL DOCUMENTAL

FICHA TECNICA DE DOCUMENTO: 1. IDENTIFICACIÓN Y UBICACIÓN	
Título del documento:	Análisis Diferencial de Género en los Contratistas de Sector Público
Fecha de aprobación:	23 de diciembre de 2021
Resumen / Objetivo de contenido:	Analizar el comportamiento de la contratación por prestación de servicios en las entidades del Estado colombiano con enfoque de género entre los años 2018 y 2021. Específicamente, se busca establecer si ha existido alguna reducción de brechas de participación y por honorarios entre hombres y mujeres.
Area / Dependencia de autoría:	Subdirección de Estudios de Mercado y Abastecimiento Estratégico
Código de estandarización:	
Categoría / Tipo de documento:	Informe
Aprobación por:	<i>Subdirector Emae</i>
Información adicional:	
Serie documental según TRD	
Link de ubicación original del documento (especifique donde se aloja o reposa el documento)	<i>Sharepoint</i>



Colombia Compra Eficiente
Tel. (+57 1)7956800 • Carrera 7 No. 26 - 20 Piso 17 • Bogotá - Colombia

www.colombiacompra.gov.co

Análisis Diferencial de Género en los Contratistas de Sector Público

CCE-EMAE-FM-02
V2 del 04/08/2021

Agencia Nacional de Contratación Pública



Colombia Compra Eficiente

CONTROL DE CAMBIOS DE DOCUMENTO				Versión vigente del documento:	
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE AJUSTES	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
01	01/03/2021	Creación del formato	Equipo de Análisis EMAE	Laura Visbal Contratista	Catalina Pimienta Subdirectora EMAE
02	04/08/2021	Ajustes de imagen	Equipo de Análisis EMAE	Laura Visbal Contratista	Catalina Pimienta Subdirectora EMAE

Nota: El control de cambios en el documento, se refiere a cualquier ajuste que se efectúe sobre el documento que describe ficha técnica del presente documento.



Colombia Compra Eficiente
Tel. (+57 1)7956800 • Carrera 7 No. 26 - 20 Piso 17 • Bogotá - Colombia

www.colombiacompra.gov.co