

**GASNOVA**

Asociación Colombiana del GLP

W W W . G A S N O V A . C O

# Resultados encuesta “Mujeres en el GLP” 2021

Alejandro Martínez Villegas  
Presidente

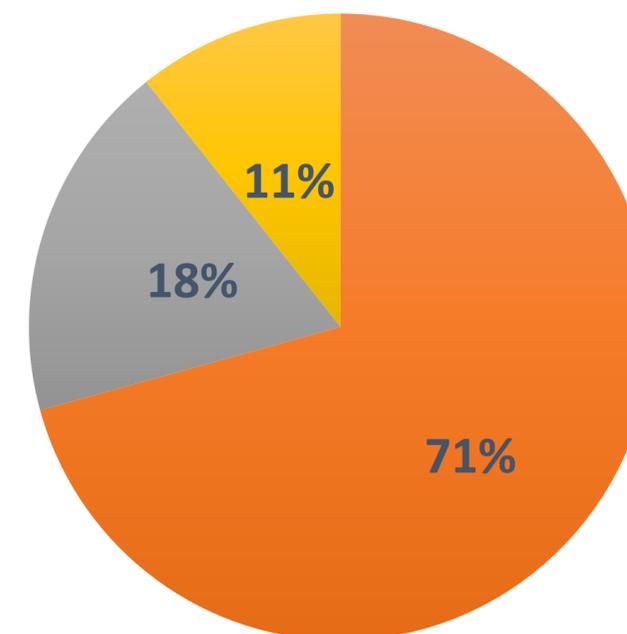
Bogotá, abril 2021

# Ficha técnica

- Fecha de la encuesta: inicio octubre 2020 , terminación febrero 2021
- No. de encuestados: 420
- No. de compañías encuestadas: 6
- Se contestaron encuestas en 19 departamentos del país: Nariño, Santander, Norte de Santander, Antioquia, Meta, Atlántico, Bolívar, Sucre, Putumayo, Valle del Cauca, Cauca, Caldas, Quindío, Risaralda, Huila, Tolima, Casanare, Boyacá, Cundinamarca incluida Bogotá.
- Herramienta Google Forms: no hubo encuestas presenciales, todas fueron electrónicas y respondidas de forma anónima.
- Encuesta elaborada con el apoyo del Comité WINLPG de GASNOVA.
- Los resultados de cada compañía son confidenciales y GASNOVA entregará a cada una sus resultados por separado.

## Áreas de trabajo de las encuestadas

Cargo que ocupa		%
Administrativa	297	71%
Comercial	78	19%
Operativa	45	11%
Total	420	100%



■ Administrativa ■ Comercial ■ Operativa

Nota: 420/420 respuestas

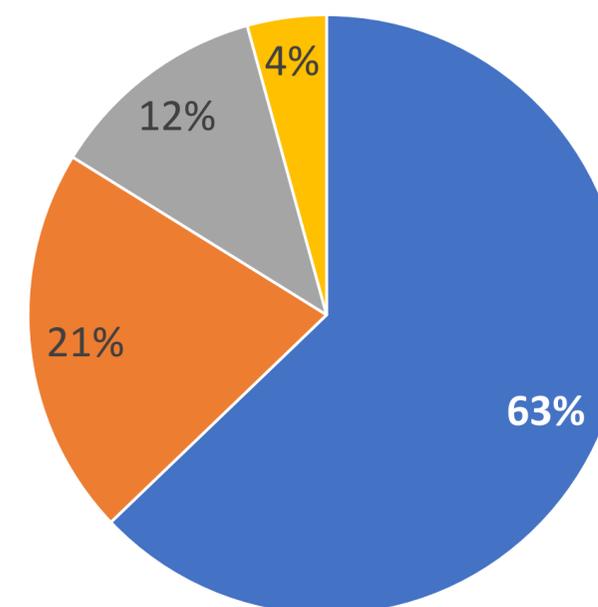
\*La muestra (número de respuestas) es representativa con un nivel de confianza del 98%.

## Nivel de responsabilidad laboral

¿Qué jerarquía tiene su cargo?		%
Funcionaria subordinada	264	63%
Coordinadora	88	21%
Jefe de área	50	12%
Gerencial	18	4%
<b>Total</b>	<b>420</b>	<b>100%</b>

Nota: 420/420 respuestas

\*La muestra (número de respuestas) es representativa con un nivel de confianza del 98%.

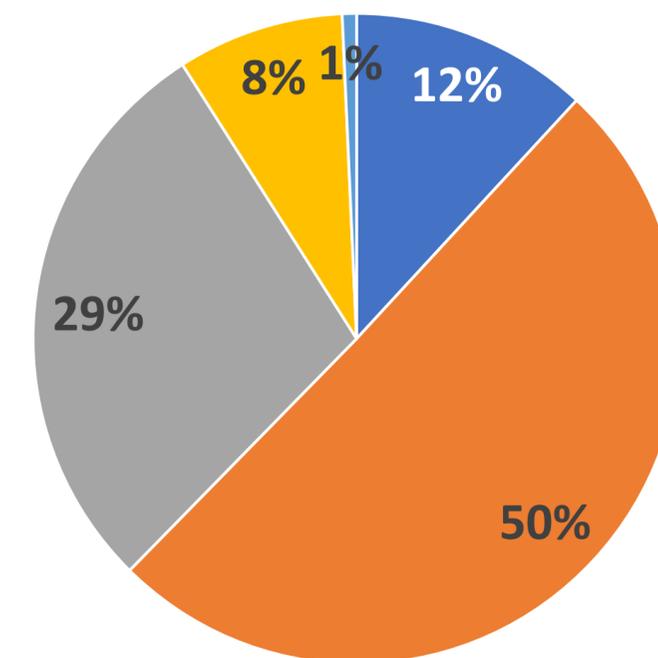


■ Funcionaria subordinada ■ Coordinadora  
■ Jefe de área ■ Gerencial

Funcionaria subordinada: no tiene personas a su cargo

## Distribución por edades

Edad		%
18 a 25 años	50	12%
26 a 35 años	212	50%
36 a 45 años	120	29%
46 a 55 años	35	8%
Más de 55 años	3	1%
<b>Total</b>	<b>420</b>	<b>100%</b>

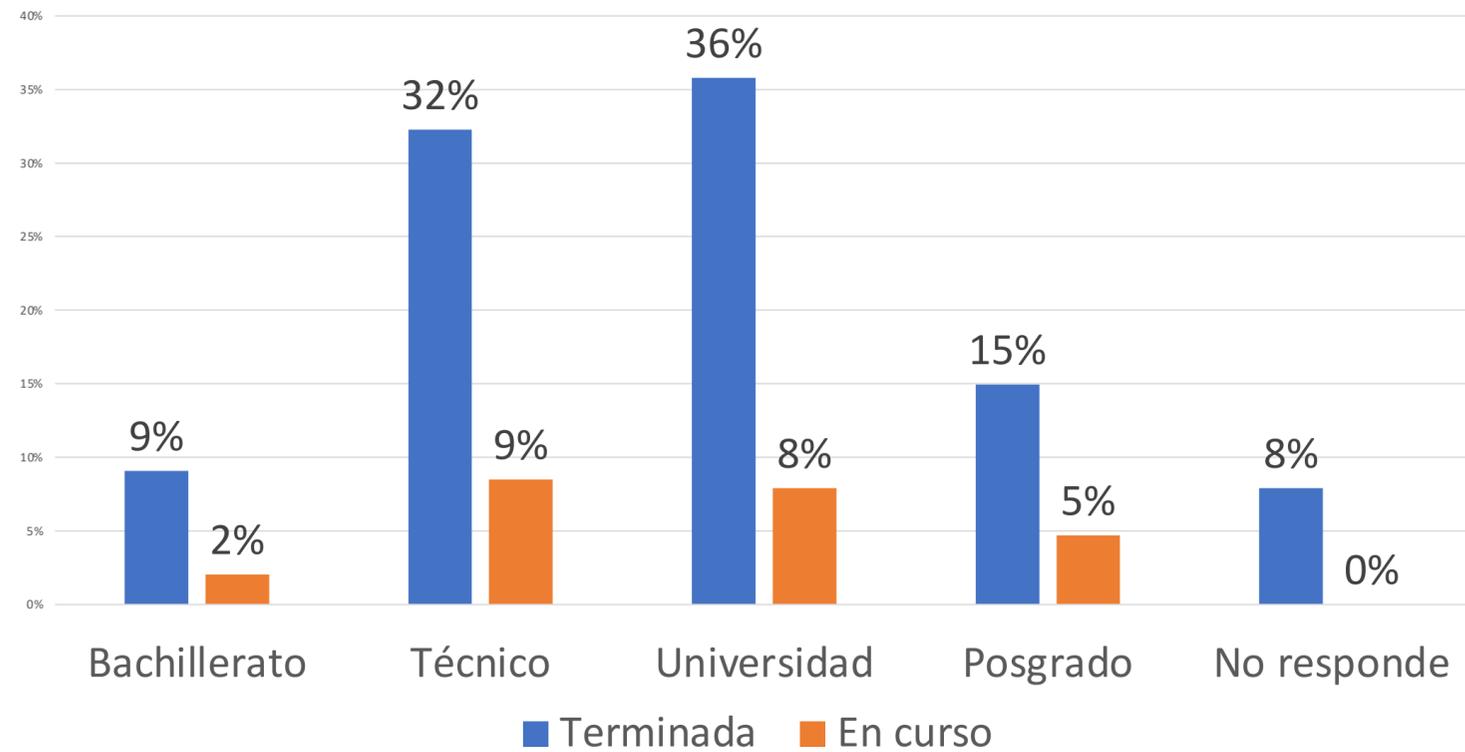


■ 18 a 25 años    ■ 26 a 35 años    ■ 36 a 45 años  
■ 46 a 55 años    ■ Más de 55 años

Nota: 420/420 respuestas

\*La muestra (número de respuestas) es representativa con un nivel de confianza del 98%.

# Nivel de educación



Nivel de educación	Terminada		En curso	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Bachillerato	31	9%	7	2%
Técnico	110	32%	29	9%
Universidad	122	36%	27	8%
Posgrado	51	15%	16	5%
No responde	27	8%	0	0%
<b>Total</b>	<b>341</b>	<b>100%</b>	<b>79</b>	<b>100%</b>

Nota: 420/420 respuestas

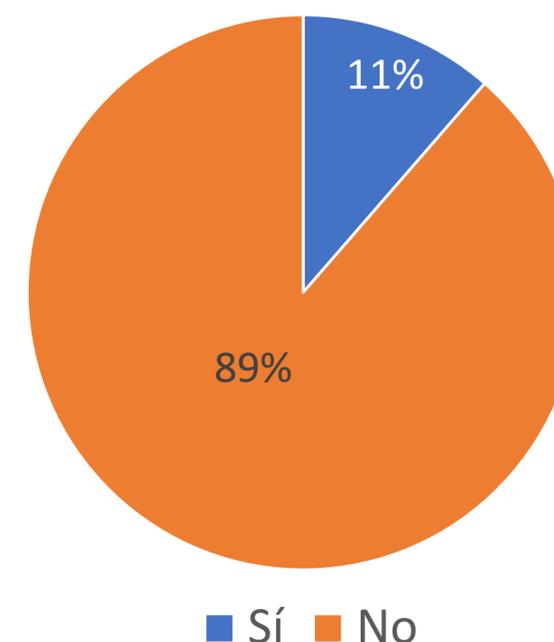
\*La muestra (número de respuestas) es representativa con un nivel de confianza del 98%.

## Existencia de barreras a la equidad de género

¿Cree usted que existen barreras dentro de su empresa para que haya equidad de género?		%
Sí	48	11%
No	372	89%
<b>Total</b>	<b>420</b>	<b>100%</b>

Nota: 420/420 respuestas

\*La muestra (número de respuestas) es representativa con un nivel de confianza del 98%.



## Barreras para la equidad de género

Si contestó afirmativamente a la anterior pregunta, por favor enumere las barreras que cree existen en su empresa para que haya equidad de género.		%
Cultura machista	14	34%
No se reconocen las capacidades laborales	10	24%
Prejuicios "labores masculinas"	8	20%
Discriminación salarial	5	12%
Procesos de contratación	3	7%
Equilibrio vida laboral y personal	1	2%
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100%</b>

Nota: 41/48 respuestas

\*La muestra (número de respuestas) es representativa con un nivel de confianza del 90%.

El **89%** considera que no hay barreras para la EG.

Para el **11%** que opina que sí las hay, la principal barrera es cultural (cultura machista): se desconfía del trabajo de las mujeres, no se les da opciones de crecimiento, hay preferencia por el desarrollo profesional de los hombres.

*“Los cargos gerenciales los ocupan únicamente hombres y no se ve opción de crecimiento para las mujeres”.*

*“En muchas áreas como la comercial, son muy pocas las mujeres”.*

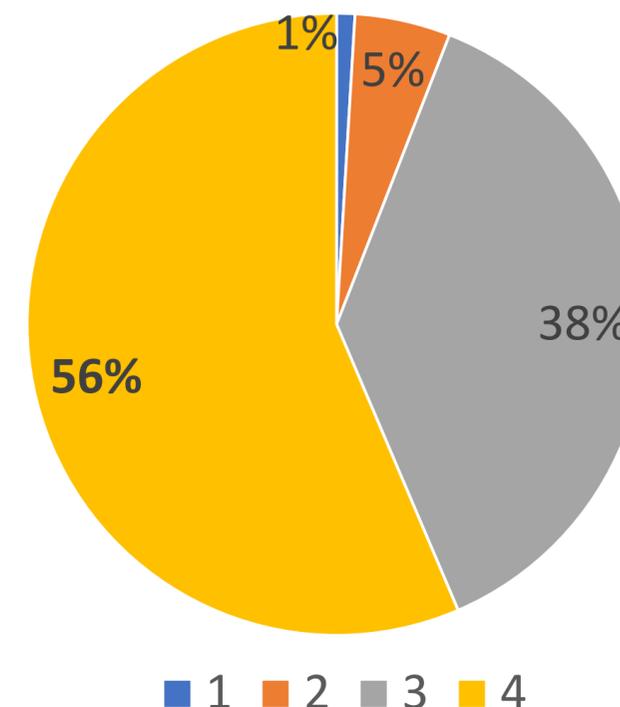
La cultura machista, la expresan las encuestadas como la percepción de que las mujeres son inferiores en su desempeño profesional. Puede ser también la causa de las otras barreras pero se incluye como causa principal.

## Reconocimiento – valoración hacia las mujeres

¿Como mujer se siente reconocida y valorada en la empresa? En una escala de 1 a 4 donde mucho es (4) y nada es (1):		%
1	4	1%
2	21	5%
3	158	38%
4	237	56%
<b>Total</b>	<b>420</b>	<b>100%</b>

Nota: 420/420 respuestas

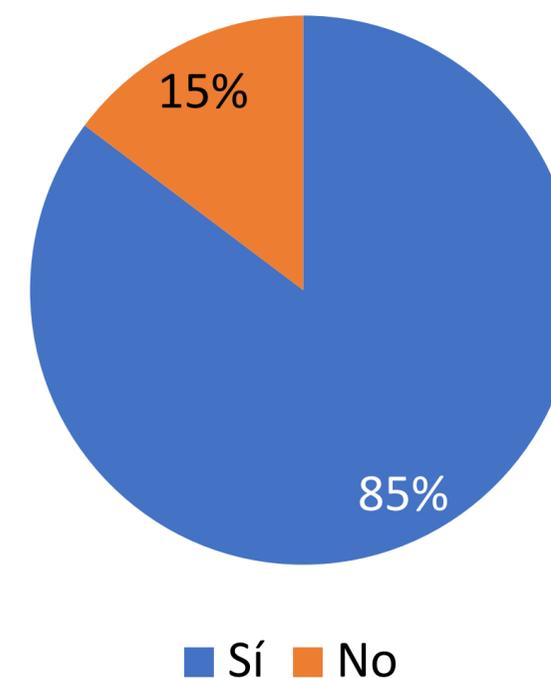
\*La muestra (número de respuestas) es representativa con un nivel de confianza del 98%.



El 94% de las mujeres de nuestro sector se sienten muy valoradas.

## Equilibrio vida laboral y personal

¿La compañía le ha brindado oportunidades o beneficios para equilibrar su vida personal y laboral?		%	
Sí	358	85%	
No	62	15%	
<b>Total</b>	<b>420</b>	<b>100%</b>	

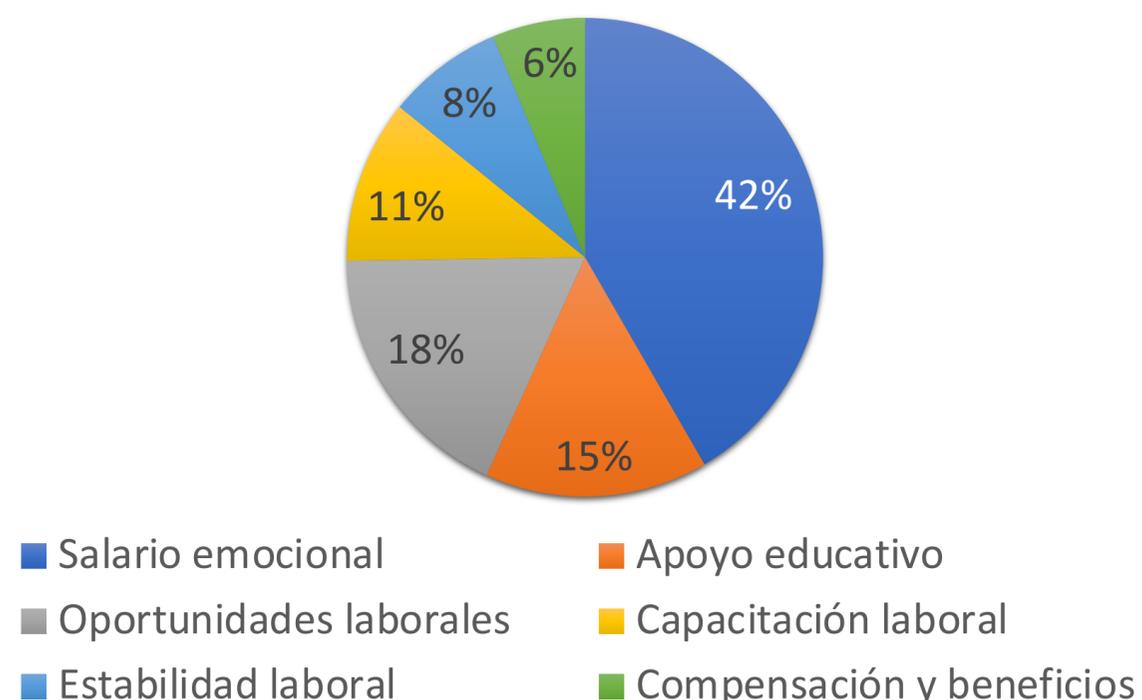


Nota: 420/420 respuestas

\*La muestra (número de respuestas) es representativa con un nivel de confianza del 98%.

# Oportunidades para equilibrar la vida personal y laboral

¿La compañía le ha brindado oportunidades o beneficios para equilibrar su vida personal y laboral? En caso afirmativo, ¿qué oportunidades le han brindado?



Nota: 317/420 respuestas

\*La muestra (número de respuestas) es representativa con un nivel de confianza del 98%.

**Salario emocional:** retribución no económica que mejora el bienestar y calidad de vida de los empleados para mantener su motivación y compromiso con la empresa.

El **42%** de las encuestadas respondió que la principal oportunidad es **el salario emocional**, ya que para ellas es primordial el tiempo que las Compañías les otorgan para compartir con sus familias.

*“Cuando estaba terminando mis estudios universitarios, me daban los permisos necesarios”.*

*“Flexibilidad horaria cuando se ha requerido, espacios de recreación desde bienestar”.*

En segundo lugar, el **18%** de las encuestadas respondieron que las **oportunidades laborales** que tienen dentro de las Compañías en temas de ascenso y promoción.

## Hijos y desarrollo profesional

¿Tiene hijos?		%
Sí	249	59%
No	171	41%
<b>Total</b>	<b>420</b>	<b>100%</b>

¿Tener hijos ha afectado su desarrollo profesional en la compañía?		%
Sí	19	5%
No	401	95%
<b>Total</b>	<b>420</b>	<b>100%</b>

Si respondió afirmativamente a la anterior pregunta, explique de qué manera. El 5% que opinó que Sí lo afecta, dice que lo hace por las siguientes razones:	%	
Limitación de tiempo laboral y traslados	6	40%
Crecimiento académico	5	33%
Restricción oportunidades laborales	3	20%
Excesiva carga económica	1	7%
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

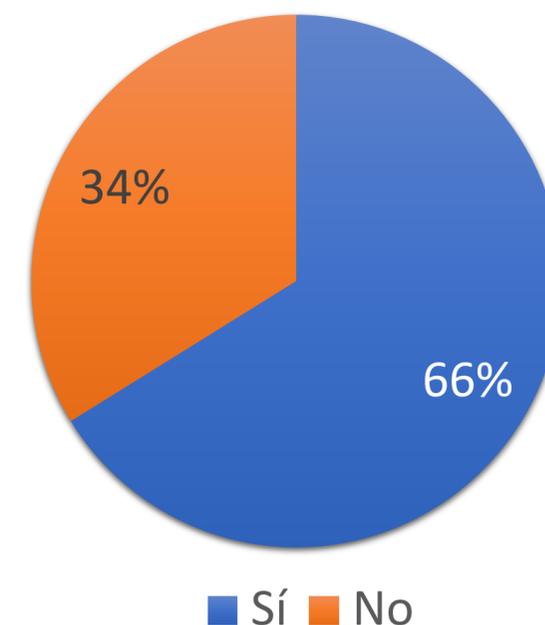
Nota: 15/420 respuestas

\*La muestra (número de respuestas) es representativa con un nivel de confianza del 80%.

## Oportunidad para hacer home office o teletrabajo

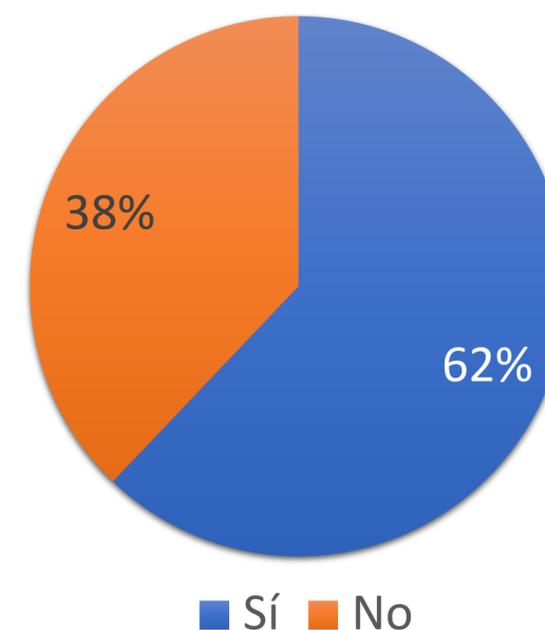
En tiempos de normalidad –sin pandemia–, si en su cargo no es esencial la presencialidad, ¿existe la posibilidad en su empresa de implementar home office o teletrabajo?		%
Sí	278	66%
No	142	34%
<b>Total</b>	<b>420</b>	<b>100%</b>

Nota: 420/420 respuestas



¿Le gustaría trabajar bajo la modalidad de home office o teletrabajo?		%
Sí	261	62%
No	159	38%
<b>Total</b>	<b>420</b>	<b>100%</b>

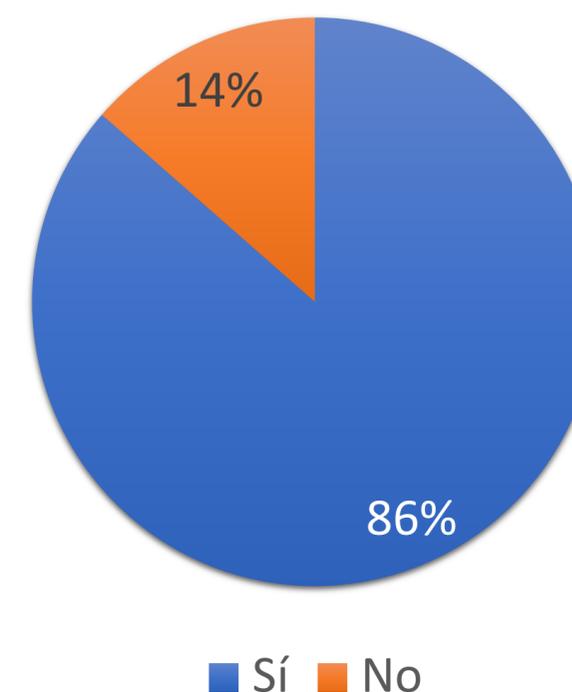
Nota: 420/420 respuestas



\*La muestra (número de respuestas) es representativa con un nivel de confianza del 98%.

## Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en cuestión de ascensos

¿Considera usted que en su empresa hay igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para efectos de ascensos laborales?		%
Sí	363	86%
No	57	14%
<b>Total</b>	<b>420</b>	<b>100%</b>

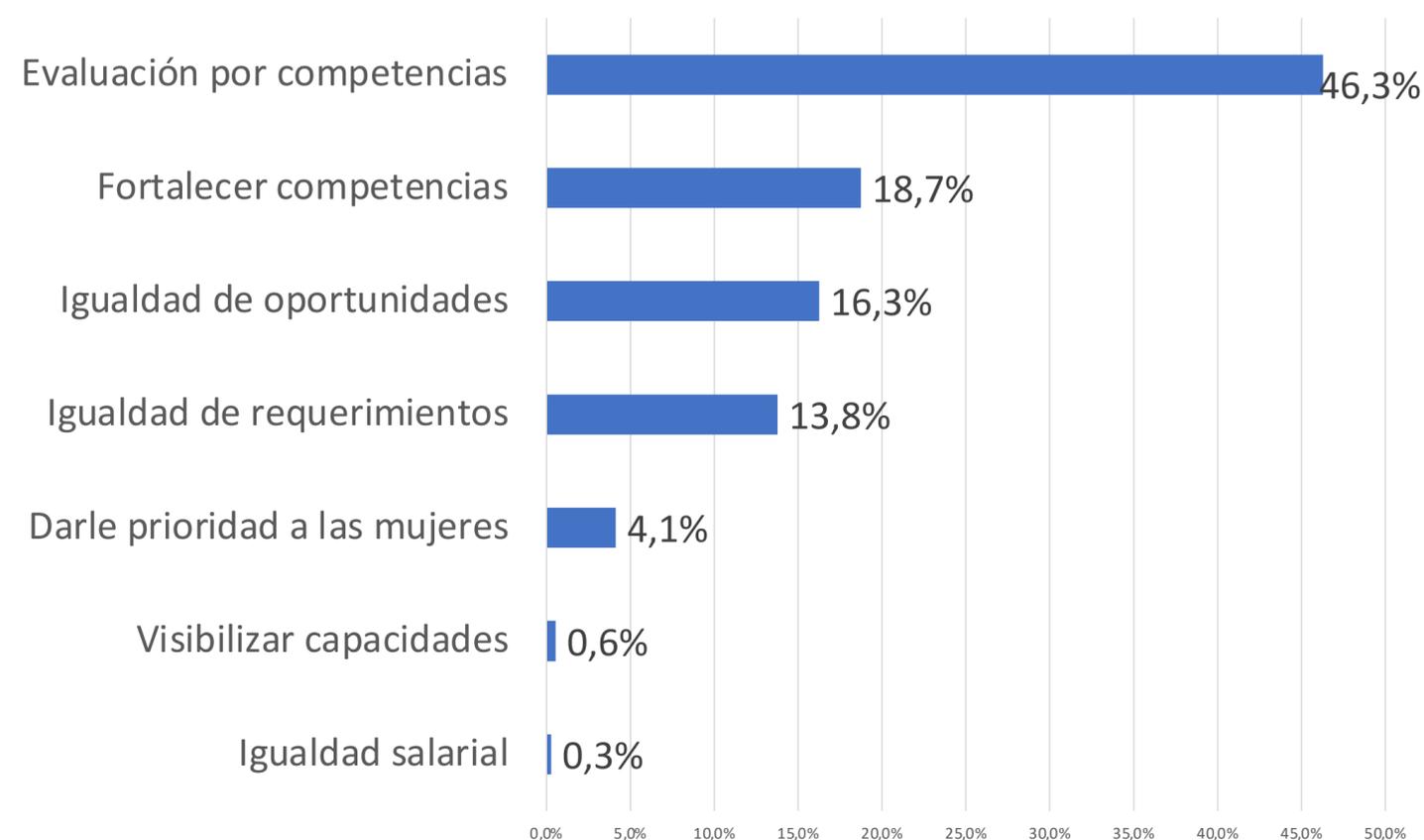


Nota: 420/420 respuestas

\*La muestra (número de respuestas) es representativa con un nivel de confianza del 98%.

# Propuestas para tener las mismas oportunidades entre hombres y mujeres

Por favor escriba propuestas concretas que usted haría para que en materia de ascensos, hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades:



Nota: 363/420 respuestas

\*La muestra (número de respuestas) es representativa con un nivel de confianza del 98%.

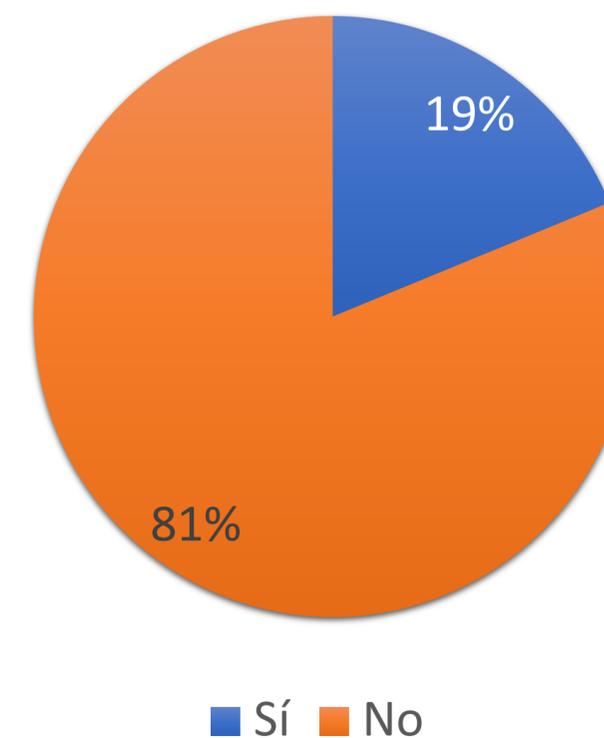
El **46,3%** propone que se asegure que los ascensos se realicen mediante **evaluación por competencias**, sin distinguir el género.

El **18,7%** propone **fortalecer competencias** para poder ascender y crecer dentro de la compañía para las mujeres.

El **16,3%** propone **igualdad de oportunidades** para participar en procesos internos, así sean cargos operativos.

## Igualdad salarial

¿Cree usted que existe desigualdad salarial entre hombres y mujeres en el mismo cargo en su empresa?		%
Sí	79	19%
No	341	81%
<b>Total</b>	<b>420</b>	<b>100%</b>



Nota: 420/420 respuestas

\*La muestra (número de respuestas) es representativa con un nivel de confianza del 98%.

# Propuestas para fortalecer la EG

Indique las propuestas que usted considere más efectivas para fortalecer la equidad de género en su empresa:



El **24%** opinan que la mejor propuesta para fortalecer la EG es la igualdad de oportunidades y salarios.

El **23%** proponen **capacitación** para contar con las herramientas académicas y aplicar a ascensos.

El **15%** proponen **evaluación por habilidades y competencias**.

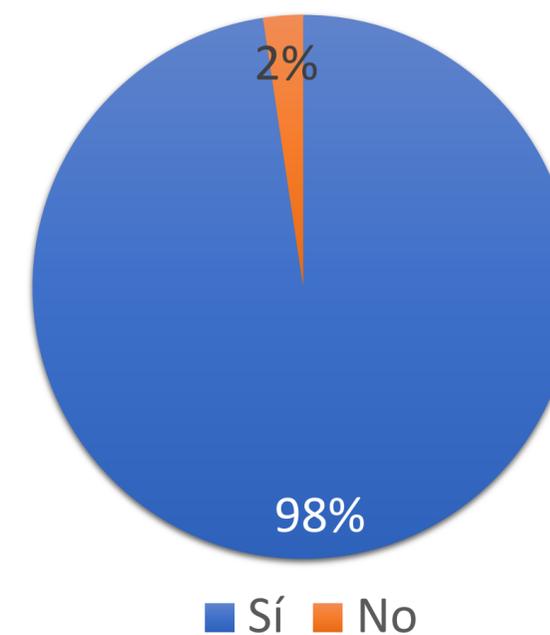
El **14%** opina que **no hay discriminación por género**.

Nota: 351/420 respuestas

\*La muestra (número de respuestas) es representativa con un nivel de confianza del 98%.

## Capacitación o estudio virtual

Dada la coyuntura actual de salud pública y la situación del país, ¿considera viable participar en un proceso de formación, capacitación o estudio virtual?		%
Sí	410	98%
No	10	2%
<b>Total</b>	<b>420</b>	<b>100%</b>

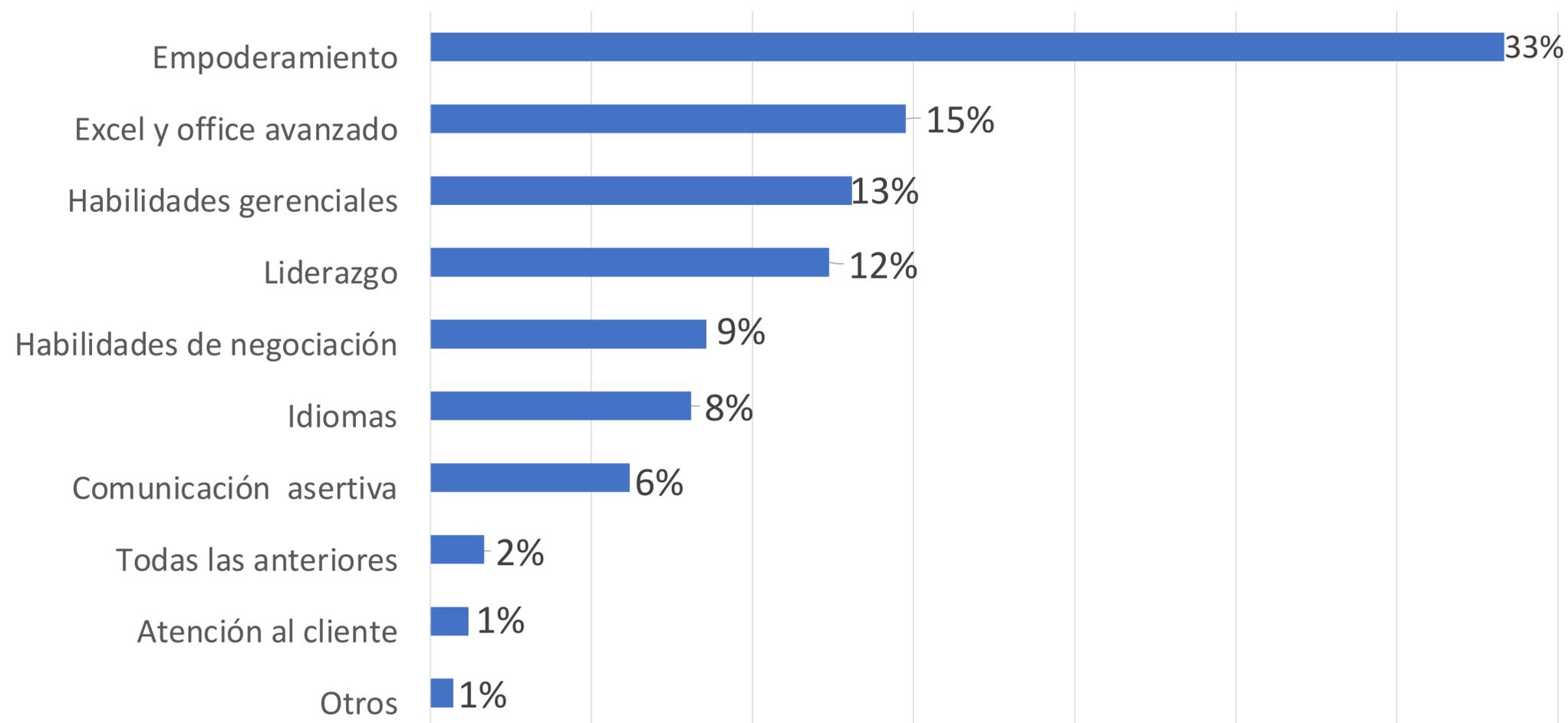


Nota: 420/420 respuestas

\*La muestra (número de respuestas) es representativa con un nivel de confianza del 98%.

## Temáticas para capacitación

¿Qué temáticas considera importantes en materia de capacitación, para que en la empresa sea efectiva la equidad de género y las mujeres tengan las mismas oportunidades, habilidades y competencias ...

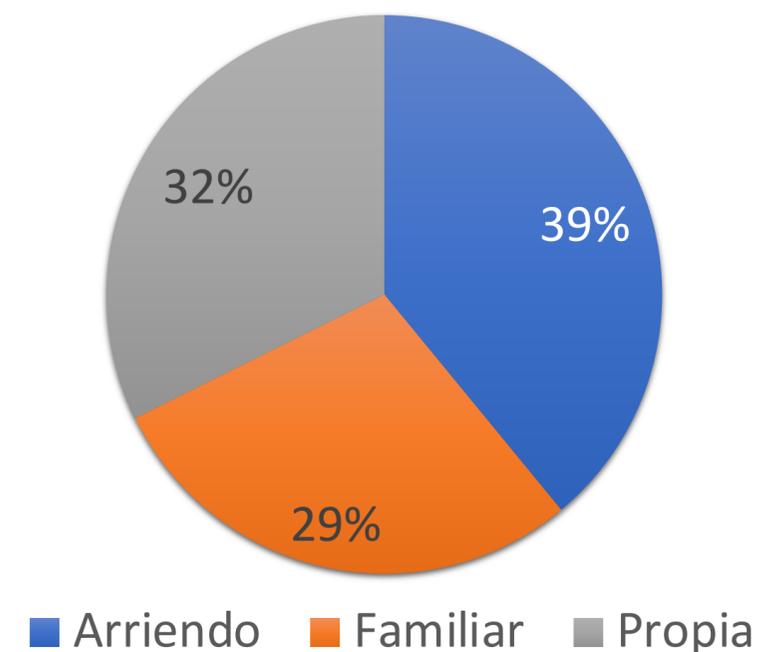


Nota: 420/420 respuestas

\*La muestra (número de respuestas) es representativa con un nivel de confianza del 98%.

## Tipo de vivienda

Su vivienda es:		%
Arriendo	151	39%
Familiar	111	29%
Propia	125	32%
<b>Total</b>	<b>387</b>	<b>100%</b>



Nota: 387/420 respuestas

\*La muestra (número de respuestas) es representativa con un nivel de confianza del 98%.

# Análisis y conclusiones

# Análisis y conclusiones

- ✓ Se evidencia en la mayoría de las trabajadoras (62%) *son adultas jóvenes*, que trabajan principalmente en las áreas administrativas de las empresas (71%), como subordinadas (48%).
- ✓ *Es un personal altamente calificado*. El 68% son técnicas o universitarias y un 15% tienen estudios de posgrado. Adicionalmente el 24% se encuentra mejorando su formación.
- ✓ *El 89% considera que existe equidad de género en sus empresas y el 94% se sienten muy reconocidas y valoradas por la empresa*. El 11% de las encuestadas indican la existencia de una cultura machista que no reconoce las capacidades laborales de las mujeres y evidencian que los cargos gerenciales los ocupan únicamente hombres.
- ✓ La mayoría de las encuestadas (59%) tienen hijos y *el 95% de ellas señalan que tener hijos no les ha afectado su desarrollo en la compañía*.
- ✓ *El 85% señala que la compañía le ha permitido equilibrar su vida laboral y personal*, brindándoles principalmente: salario emocional (flexibilidad horaria), ascenso, estabilidad laboral, apoyo educativo y capacitaciones.
- ✓ A la mayoría de las encuestadas (62%) les gustaría seguir trabajando bajo la modalidad home office, incluso luego de que termine la pandemia.

# Análisis y conclusiones

- ✓ La gran mayoría de las encuestadas (86%) *considera que hay igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en ascensos laborales*. No obstante, proponen que los ascensos se realicen a través de evaluación por habilidades y competencias sin distinción de género, fortaleciendo las competencias de las mujeres para ascensos y dando igualdad de oportunidades en procesos internos de selección.
- ✓ El 81% *considera que no hay diferencia salarial entre hombre y mujeres en el mismo cargo*.
- ✓ El 98% de las encuestadas *está interesada en seguir formándose, de manera virtual en: empoderamiento, Excel y office avanzados, habilidades gerenciales, liderazgo, negociación e idiomas*.
- ✓ Otros hallazgos económicos y sociales a resaltar son que el 32% *de las encuestadas vive en casa propia*, el 34% *es madre cabeza de familia*, el 14% *ha sufrido maltrato familiar* y el 50% *se siente tranquila frente a la pandemia*.

# Anexos

¿Es madre cabeza de familia?		%
Sí	141	34%
No	246	59%
NR	33	8%
<b>Total</b>	<b>420</b>	<b>100%</b>

Nota: 387/420 respuestas

¿Te gustaría hacer parte de un grupo de Whatsapp donde se compartieran noticias e información relevante para las 'Mujeres en el GLP'?		%
Sí	337	80%
No	49	12%
NR	34	8%
<b>Total</b>	<b>420</b>	<b>100%</b>

Nota: 386/420 respuestas

¿Ha sufrido maltrato o violencia intrafamiliar (física y/o emocional)?		%
Sí	60	14%
No	325	77%
NR	35	8%
<b>Total</b>	<b>420</b>	<b>100%</b>

Nota: 385/420 respuestas

¿Cómo se siente emocionalmente frente a la emergencia de Covid-19?		%
Tranquila	210	50%
Angustiada - ansiosa - con miedo - estresada	169	40%
NR	33	8%
con incertidumbre	5	1%
Optimista	3	1%
<b>Total</b>	<b>420</b>	<b>100%</b>

Nota: 387/420 respuestas

\*La muestra (número de respuestas) es representativa con un nivel de confianza del 98%.

## Anexos

¿Sigues la fanpage de 'Mujeres en el GLP'?		%
Sí	158	38%
No	232	55%
NR	30	7%
<b>Total</b>	<b>420</b>	<b>100%</b>

Nota: 390/420 respuestas

¿Has consultado noticias o información en el sitio web de 'Mujeres en el GLP'?		%
Sí	169	40%
No	234	56%
NR	17	4%
<b>Total</b>	<b>420</b>	<b>100%</b>

Nota: 403/420 respuestas

\*La muestra (número de respuestas) es representativa con un nivel de confianza del 98%.