



Colombia Compra Eficiente

2020

ANÁLISIS GÉNERO SECOP II – CONTRATOS ELECTRÓNICOS



SUBDIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE MERCADO Y ABASTECIMIENTO ESTRATÉGICO



El futuro
es de todos

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

Colombia Compra Eficiente

Tel. (+57 1)7956600 • Carrera 7 No. 26 - 20 Piso 17 • Bogotá - Colombia



www.colombiacompra.gov.co

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	2
COMPILACIÓN Y DEPURACIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	2
¿QUIENES FUERON LAS PERSONAS MÁS CONTRATADAS ENTRE 2017 Y 2020?	4
¿CÓMO HA SIDO EL COMPORTAMIENTO DE LA CONTRATACIÓN PÚBLICA SEGÚN SEXO POR SECTORES, RAMAS DEL PODER PÚBLICO Y DEPARTAMENTAL?	8
¿QUIÉNES GANAN MÁS DINERO?.....	14
CONCLUSIONES.....	16



INTRODUCCIÓN

La Subdirección de Estudios de Mercado y Abastecimiento Estratégico de la Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente, presenta por primera vez el análisis de los datos de contratos electrónicos del SECOP II en torno a la variable de género. Con este documento se pretende sentar bases para el análisis de la contratación estatal de mujeres y hombres que puedan ser insumo para la toma de decisión y desarrollo de acciones afirmativas y de política pública que permitan disminuir las brechas de género en el país.

De esta manera, se presenta el análisis comparativo de los datos de la contratación pública de mujeres y hombres en Colombia para el periodo que comprende los años 2017 al 2020. La información aquí expuesta retoma la información de contratos electrónicos recolectada por la Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente, a través de la plataforma transaccional SECOP II, contratos electrónicos.

COMPILACIÓN Y DEPURACIÓN DE LA INFORMACIÓN

La metodología de compilación y depuración de la información se realizó a través del cruce de la información de los procesos de contratación reportados en el SECOP II y la información de género suministrada por el Ministerio del Trabajo, a través del número de documento de cada proveedor. Estos registros fueron procesados con razón a estas variables:

- Año de firma de contrato: 2017 – 2020.
- Valores de contrato entre 1.000.000 y 500.000.000.
- Estados del contrato: “Activos”, “Modificados”, “Suspendidos”, “Terminados”, “Cedidos”, “En ejecución”, “Prorroga” y “Cerrados”.
- Modalidad de contratación: “Contratación directa” y “Régimen Especial”, incluyendo las denominaciones de estas, pero con la categorización “Ofertas”.
- Tipos de contrato: “Prestación de servicios” y “No especificados”



A partir de lo anterior, de la base del Ministerio de Trabajo se obtuvo una totalidad de **474.086** registros utilizables para la respectiva comparación. De esta cantidad, fueron ubicados en la



base de SECOP II - Contratos Electrónicos, una totalidad de **382.767** contratos distribuidos de la siguiente manera:

<i>Año</i>	<i>Cantidad</i>	<i>Porcentaje</i>
2017	11.026	0,27%
2018	89.269	23,32%
2019	92.994	24,29%
2020	189.465	49,49%
NaN	13	0,003%
Total	382.767	100%

Tabla 1. Número de contratos SECOP II – Contratos Electrónicos. Fuente: SECOP II.

Adicionalmente, utilizando el software R se realizaron arreglos a la información relacionados con:

- Cambios de formato de algunos campos de información.
- Depuración de tildes y caracteres especiales en los campos de: nombre entidad, municipio entidad, departamento entidad, tipo de proceso, régimen de contratación, objeto a contratar y detalle del objeto a contratar.

En cuanto a la compilación de las dos bases de datos, la respectiva correspondencia de asignación de género se realizó a partir del número de cedula. Primero, se identificaron los valores repetidos en la base de datos del Ministerio de Trabajo. Luego, se depuró de manera que fueran únicamente números. Posteriormente, se realizó el respectivo cruce de información y, finalmente, se dejó la base de datos únicamente con aquellas personas que cumplían todas las características anteriormente mencionadas. Asimismo, es importante mencionar que, dado que un contratista puede contar con varios contratos a la vez, se realizó





Colombia Compra Eficiente

un resumen de los datos en el cual se sumó el valor de los contratos por identificación, con el fin de establecer la cantidad de contratos que una sola cédula puede llegar a registrar por



El futuro
es de todos

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

Colombia Compra Eficiente

Tel. (+57 1)7956600 • Carrera 7 No. 26 - 20 Piso 17 • Bogotá - Colombia

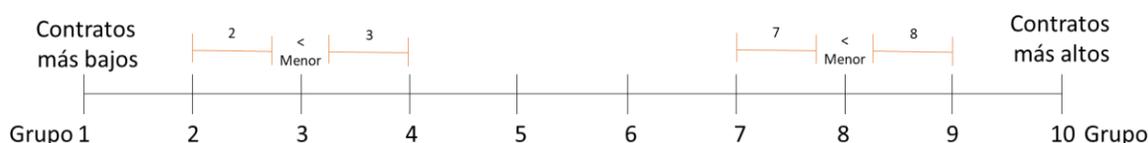


www.colombiacompra.gov.co

año. Estas dos variables fueron consideradas como las variables de interés para determinar el comportamiento de la contratación por año.

Frente a la manera en que se abordó la proporción de género por departamento se realizó un tratamiento ponderado del tamaño de población del departamento (según los datos censales del DANE). De esta manera, se construyó un indicador que tuviera en cuenta la densidad de la población y la cantidad de trabajadores por género de esta manera, poder hacer una representación más fidedigna de los porcentajes de contratación.

Por su parte para realizar un análisis de género debido a la sumatoria total en los montos de contratos por cada persona, se realizó una segmentación en partes iguales por cuantías. De esta manera se generaron diez (10) grupos equidistantes¹ que indican una mayor o menor cuantía en la sumatoria de los contratos. Este análisis permite determinar quiénes ganan más en razón de la contratación.



Gráfica 1. Escala de la sumatorias por valores de contratos.

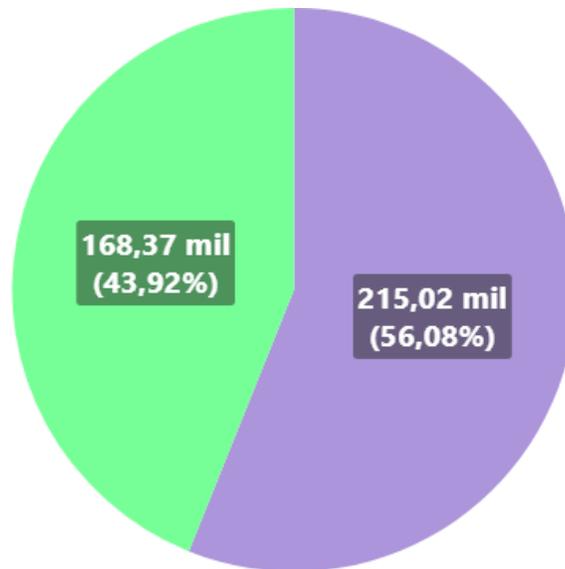
Así, los datos aquí expuestos nos permiten responder a tres interrogantes, ¿quiénes son las personas que más contratos tienen?, ¿En qué sectores, ramas y territorios se agrupan? y ¿Quiénes ganan más debido a esta contratación?

¿QUIENES FUERON LAS PERSONAS MÁS CONTRATADAS ENTRE 2017 Y 2020?

1 De esta manera, si un contratista pertenece, por ejemplo, al grupo cinco (5), quiere decir que el 50% de la muestra está por encima y por debajo, así como también quiere decir que, al pertenecer al grupo 5, el contratista tiene ingresos superiores a los contratistas que hacen parte que los grupos 1, 2, 3 y 4; también es posible afirmar que dicho contratista tiene ingresos inferiores a los contratistas que pertenecen a los grupos 6, 7, 8, 9 y 10.



Entre los años 2017 y 2020 las mujeres fueron las más contratadas. Ocupan el 56,08% de proveedoras de compras públicas, mientras que el porcentaje de proveedores hombres fue del 43,92%. (gráfico 2). Dicha participación ha ido aumentando a través de los años.

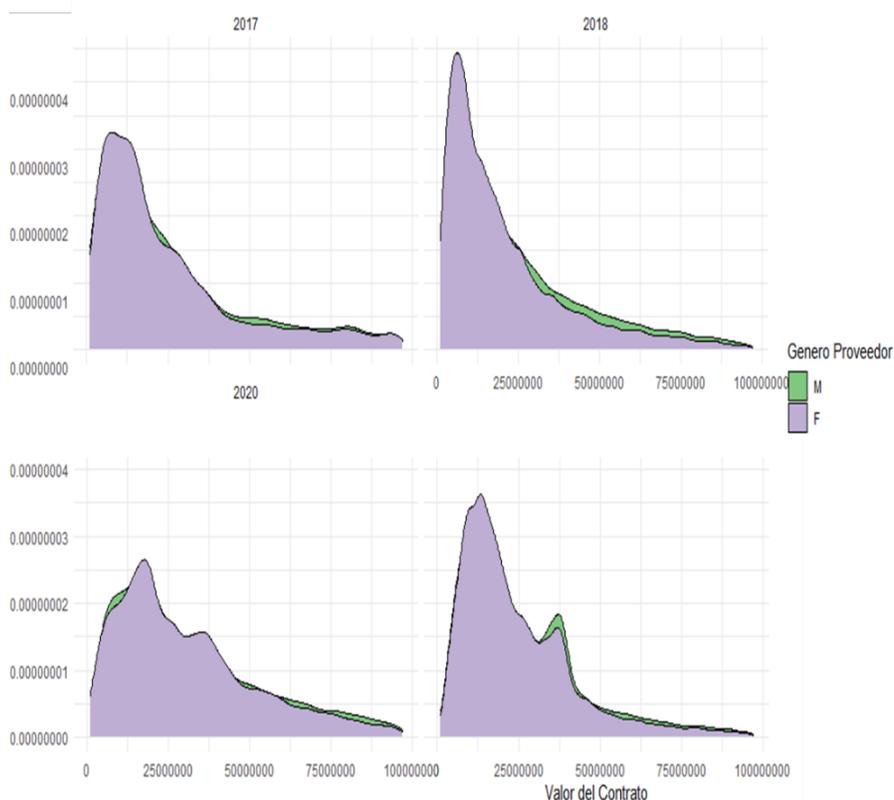


Número de proveedores según sexo ● F ● M

Gráfica 2. Recuento proveedores mujeres y hombres. Fuente: SECOP II

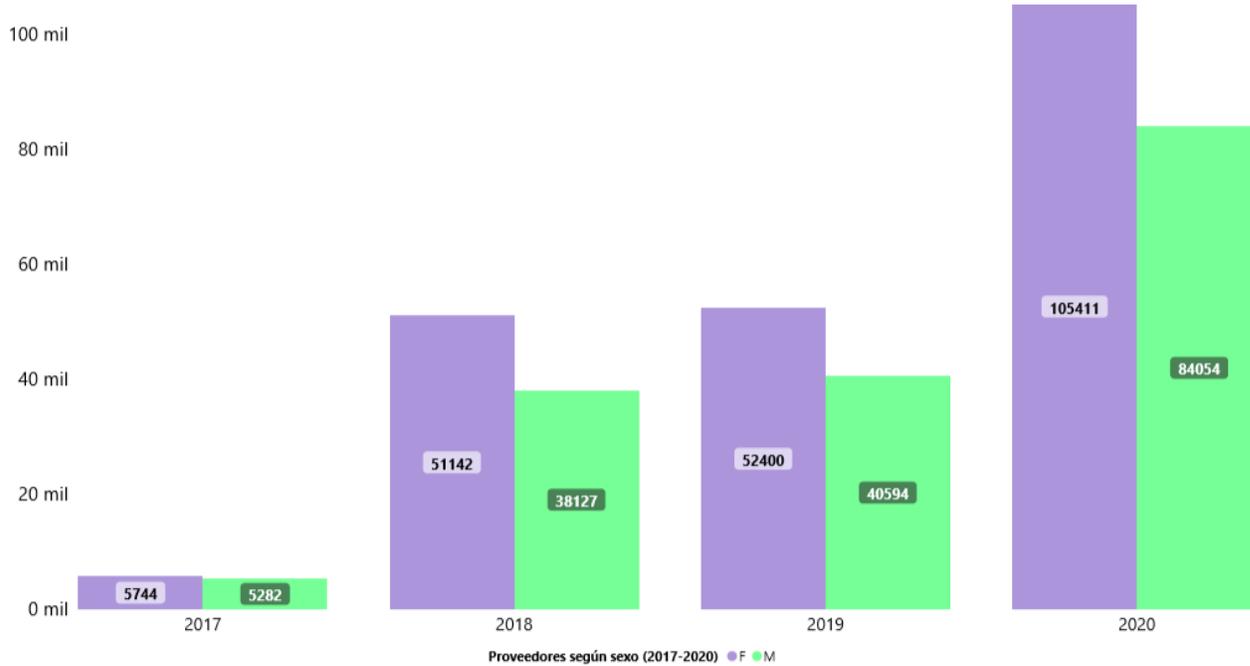
Se puede observar que la contratación de mujeres es mayor en cada año en la mayoría de los valores de contrato, pero se visibiliza que los contratos masculinos sobresalen en la parte final de cada gráfica, sugiriendo que la contratación masculina es más grande a medida que los valores de contratos son mayores.





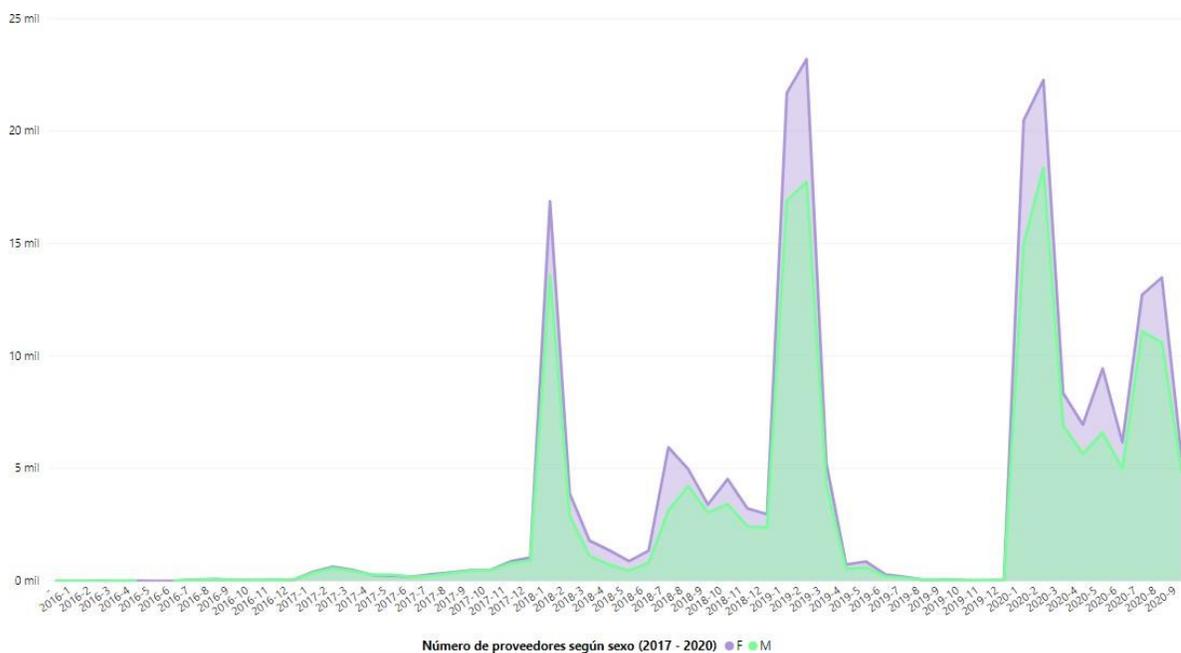
Gráfica 3. Contraste de densidad de contratación por año y por sumatoria de contrato. Fuente: SECOP II

Para el año 2017, el número de proveedoras de compras públicas fue de 5.744. Para el año 2018, se generó un incremento del 790.4% de mujeres contratadas, culminando así, con un total de 51.142 mujeres proveedoras. Para el año 2019, se generó un incremento del 2,5% respecto al año 2018. Representando este incremento, la culminación del año 2019 con un total de 52.400 mujeres proveedoras. Finalmente, para lo cursado del año 2020, se ha dado un incremento del 101,2% respecto al año 2019. Actualmente, hay 105.411 mujeres proveedoras de compras públicas (gráfico 4).



Gráfica 4. Recuento proveedores mujeres y hombres por año (2017 – 2020). Fuente: SECOP II

El número de proveedoras mujeres ha sido consistentemente mayor al número de proveedores hombres durante el mismo periodo. Es relevante mencionar que los picos que superan las 20 mil personas contratadas presentes en el año 2019 y 2020, tienen relación directa con la

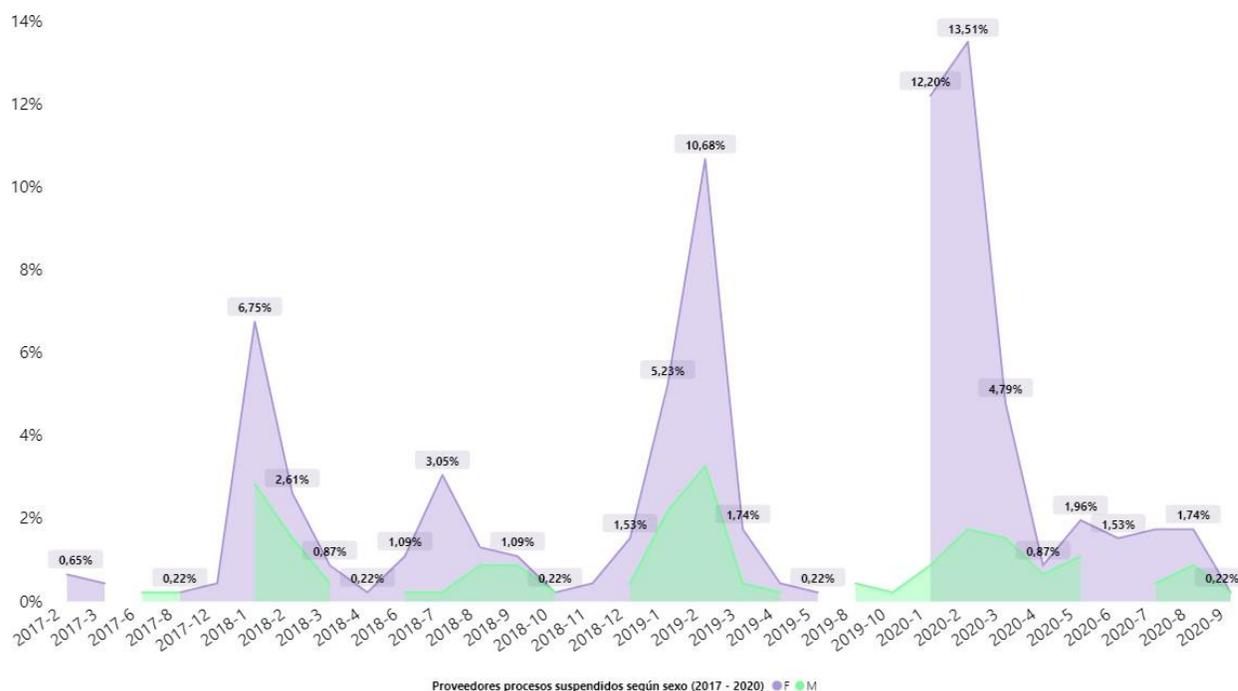


mayor ocurrencia de los procesos de contratación (gráfico 5).

Gráfica 5. Recuento proveedores mujeres y hombres (2017-2020). Fuente: SECOP II.



Otro factor de análisis tiene que ver con el número de procesos de contratación que han sido suspendidos, *se evidencia que a lo largo del tiempo los contratos de proveedoras mujeres son los que más han sido suspendidos* y que no obedece a condiciones contextuales particulares como la producida por la pandemia Covid-19 (gráfico 6).

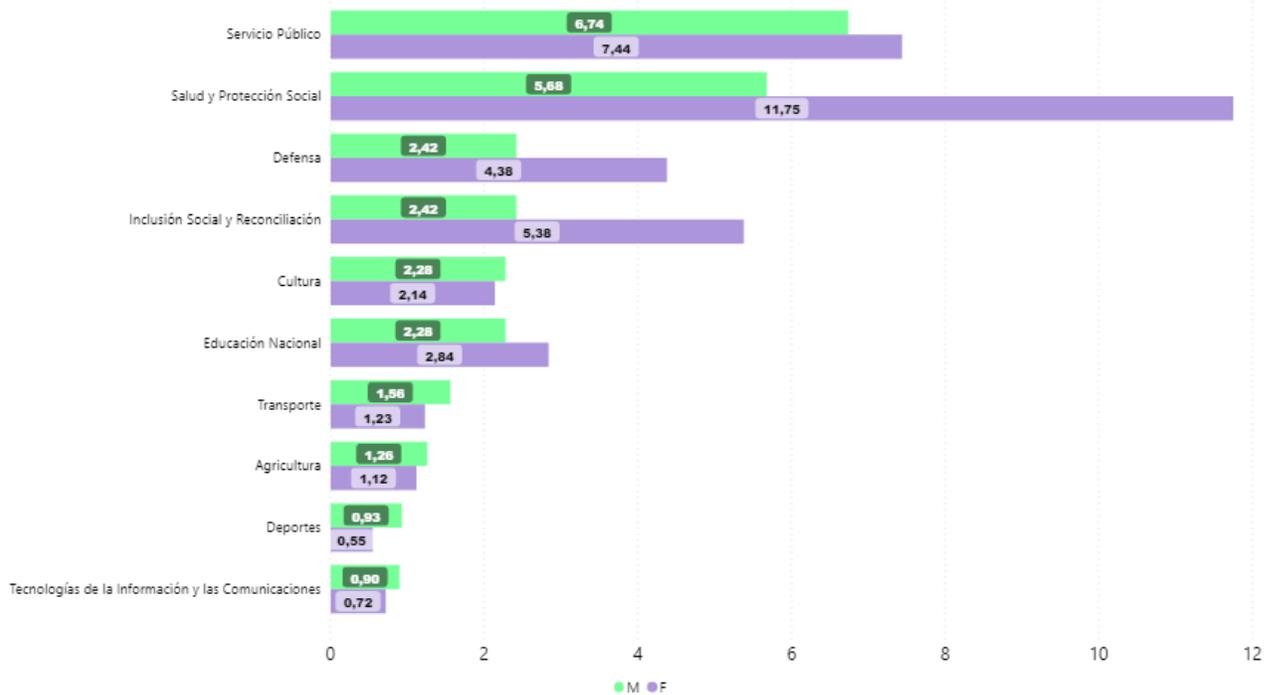


Gráfica 6. Recuento proveedores mujeres y hombres de procesos suspendidos (2017-2020). Fuente: SECOP

II.

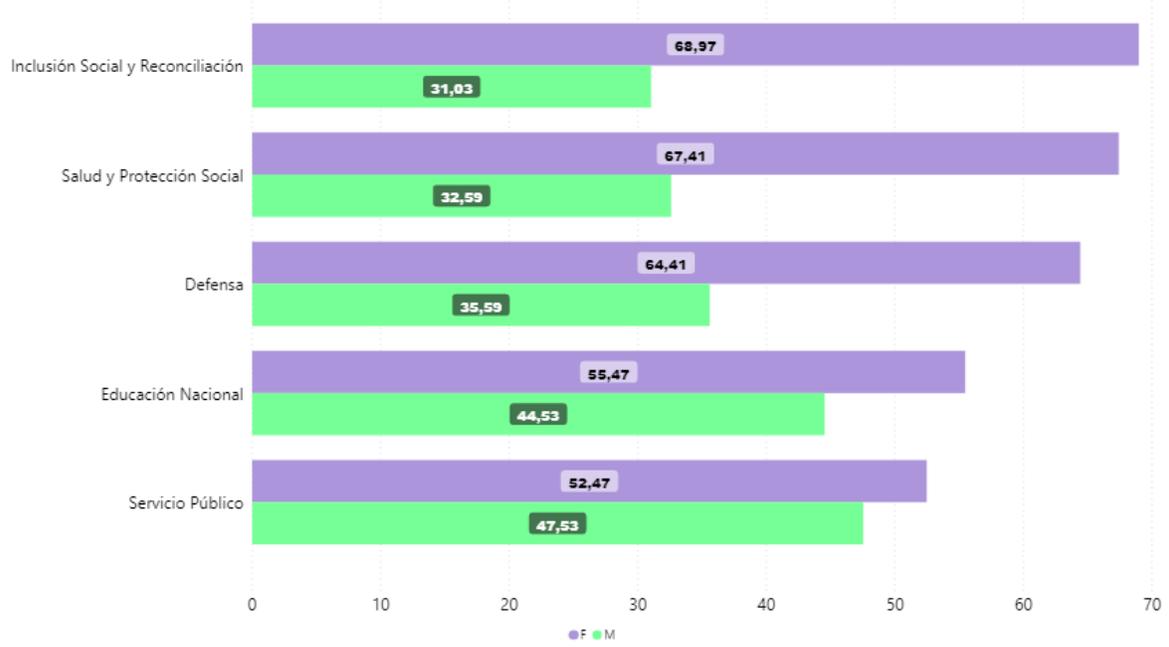
¿CÓMO HA SIDO EL COMPORTAMIENTO DE LA CONTRATACIÓN PÚBLICA SEGÚN SEXO POR SECTORES, RAMAS DEL PODER PÚBLICO Y DEPARTAMENTAL?

Como se mencionó anteriormente, hay una mayor presencia de contratistas mujeres en el periodo analizado. Los sectores que consolidan el mayor número de ellas son i) Salud y protección social (11,75%) ii) Servicio público (7,44%) iii) Inclusión y reconciliación (5,38%) y iv) Defensa (4,38%).



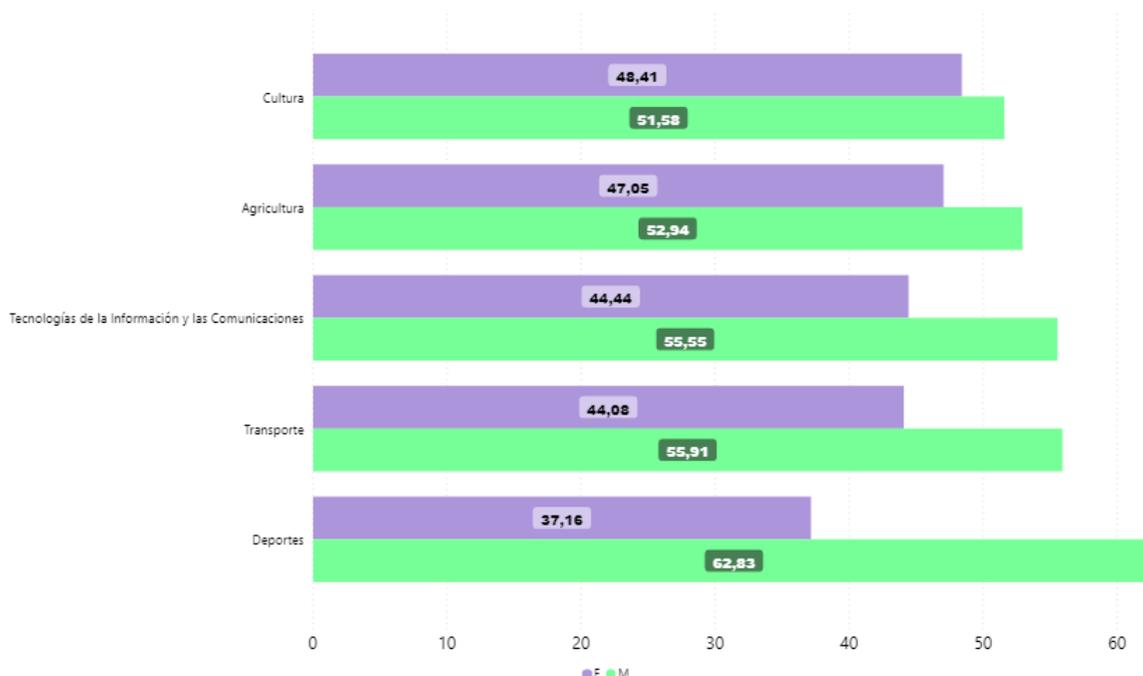
Gráfica 7. Proveedores mujeres y hombres por sector (2017-2020). Fuente: SECOP II.

Al realizar la diferencia por sectores entre la proporción de mujeres y hombres proveedores se puede evidenciar que donde hay un mayor porcentaje de mujeres proveedoras es en los sectores de i) Salud y Protección Social, ii) Inclusión Social y Reconciliación, iii) Defensa, iv) Servicio Público y finalmente, v) Educación Nacional.



Gráfica 8. Sectores con mayor diferencia entre proveedores mujeres y hombres (2017-2020). Fuente: SECOP II.

Por otro lado, los sectores en los cuales hay un menor porcentaje de proveedoras mujeres respecto a los hombres son i) Agricultura, ii) Cultura, iii) Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, iv) Transporte y finalmente, v) Deportes.



Gráfica 9. Sectores con menor diferencia entre proveedores mujeres y hombres (2017-2020). Fuente: SECOP II.

Referente a las ramas de poder público, la Rama Ejecutiva es la que mayor contratación de mujeres tiene durante el periodo con un 51,06%, las mujeres superan en aproximadamente 43.119 contratos a los hombres para el periodo que abarca el 2016 al 2020. Por su parte, los hombres cuentan con un 39.76%, en la misma rama siendo esta también la de mayor contratación para ellos (gráfica 12).

De igual manera, es relevante resaltar que las segundas entidades que más contratación pública de mujeres realizan en Colombia son las Corporaciones Autónomas, siendo



Colombia Compra Eficiente

igualmente las segundas que más contratan hombres. El porcentaje de mujeres en las Corporaciones Autónomas es de 5,04%, mientras que el de los hombres es de 4,14%, por lo cual las mujeres superan en un total de 3.435 más contratos que los hombres.



El futuro
es de todos

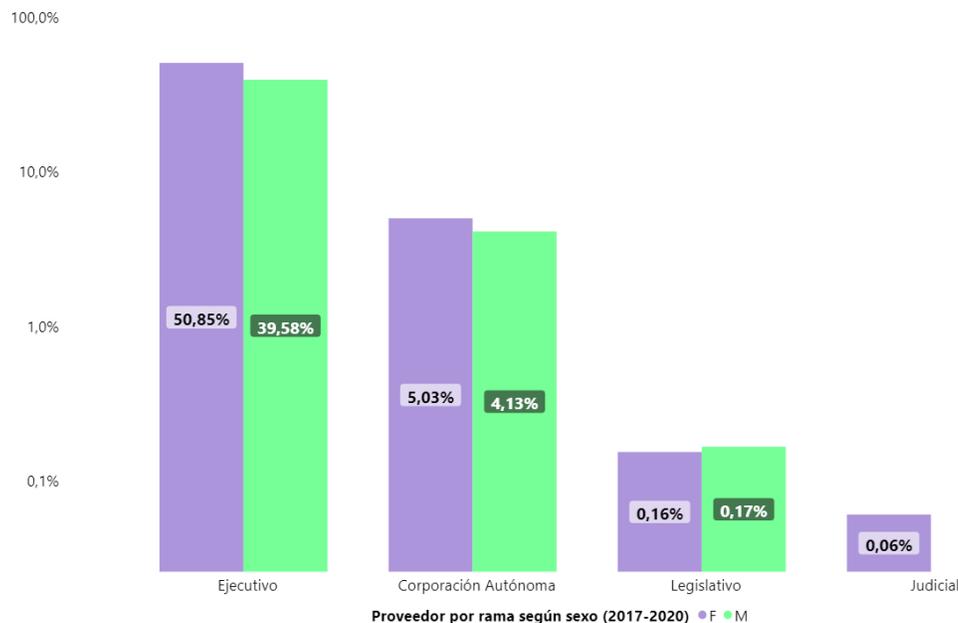
DNP
Departamento
Nacional de Planeación

Colombia Compra Eficiente

Tel. (+57 1)7956600 • Carrera 7 No. 26 - 20 Piso 17 • Bogotá - Colombia



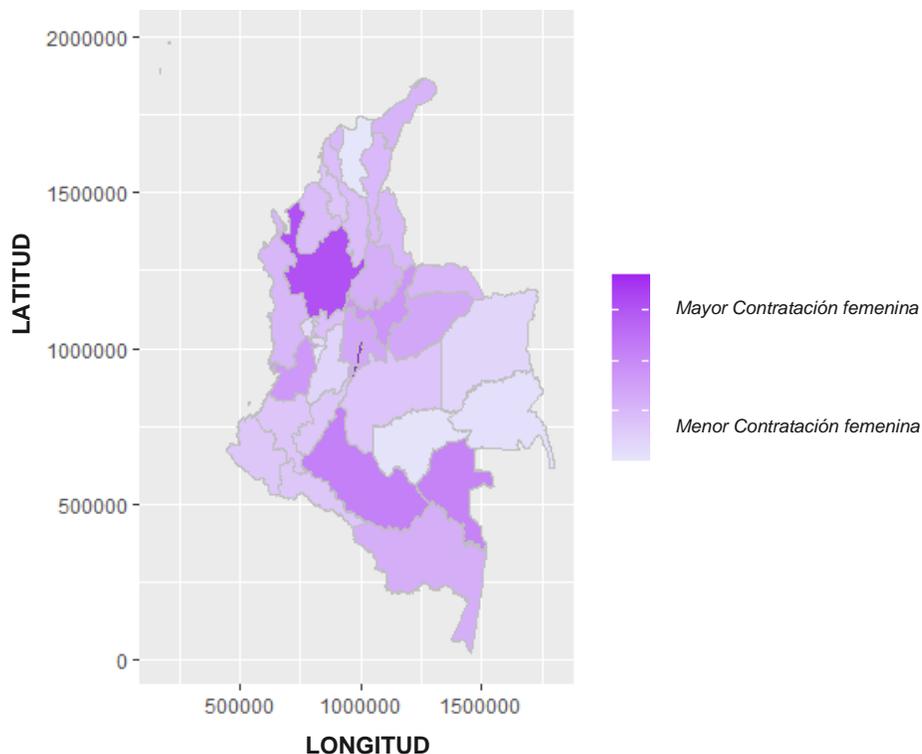
www.colombiacompra.gov.co



Gráfica 10. Número de proveedores mujeres y hombres por Rama (2017-2020). Fuente: SECOP II.

Finalmente, en cuanto a la participación departamental de mujeres en procesos de contratación, podemos observar que la mayor concentración se encuentra en Bogotá, Antioquia y Caquetá. Lo anterior se puede evidenciar en la gráfica 11, la cual indica que existe una mayor proporción de contratos femeninos que masculinos a medida que el color púrpura es más fuerte. Asimismo, es importante resaltar que los departamentos que tuvieron la menor representación de mujeres contratadas fueron Magdalena, Guaviare y Quindío.

PARTICIPACIÓN FEMENINA EN PROCESOS CONTRACTUALES ELECTRONICOS



Gráfica 11. Representación departamental contratación de mujeres (2017-2020). Fuente: SECOP II.

A continuación, se presenta el Top 5 de departamentos que poseen la mayor proporción de contratación de mujeres y el Top 5 de departamentos con la menor proporción de contratación de mujeres.

Posición	Departamentos de mayor proporción de contratación de mujeres 	Departamentos de menor proporción de contratación de mujeres 
1°	Bogotá	Magdalena
2°	Antioquia	Quindío
3°	Caquetá	Guaviare
4°	Vaupés	Guainía

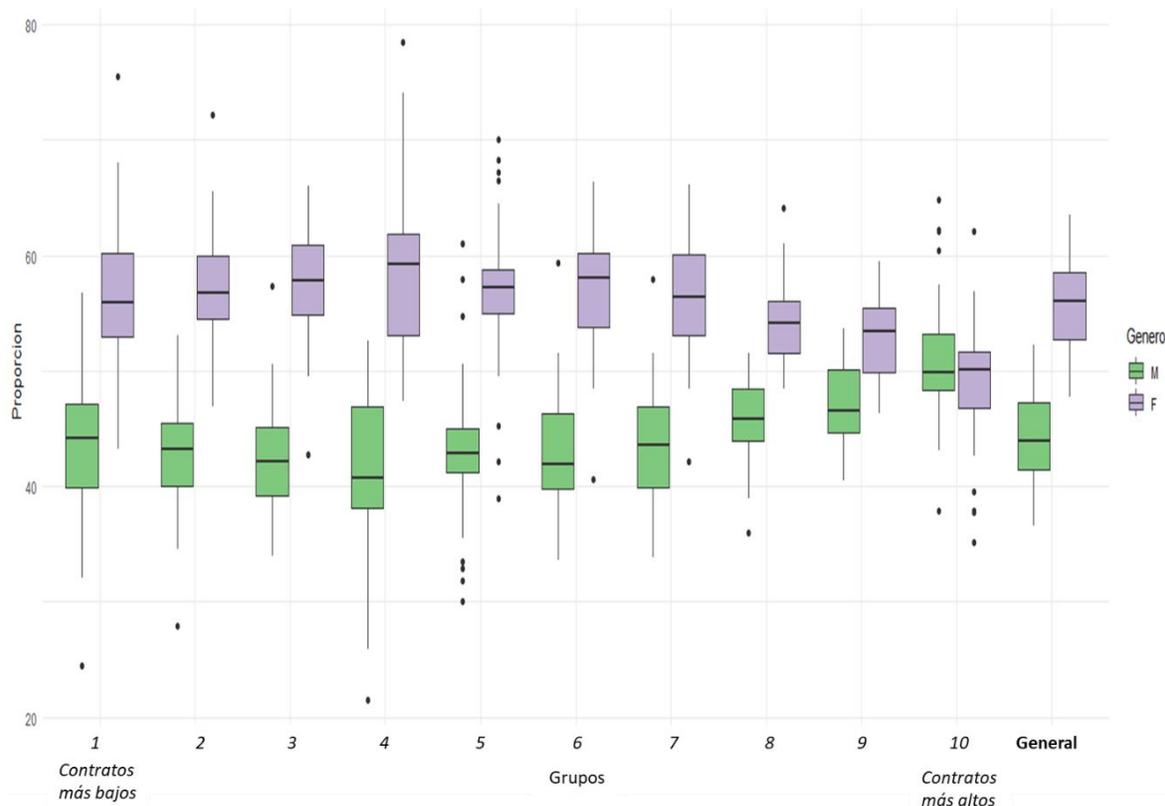


5°	Boyacá	Risaralda
----	--------	-----------

Tabla 2. Resumen de departamentos de mayor y menor proporción de contratación de mujeres.



¿QUIÉNES GANAN MÁS DINERO?



Gráfica 12. Contraste por género y grupos de contratación. Fuente: SECOP II.

Se puede observar que la contratación de mujeres es mayor en cada uno de los años analizados, sin embargo, en la mayoría de los valores de contrato se evidencia que los contratos de hombres sobresalen en su valor, sugiriendo que la contratación masculina es más grande a medida que los valores de contratos son mayores. Los hombres son proporcionalmente más contratados cuando la sumatoria de sus contratos es superiores a:

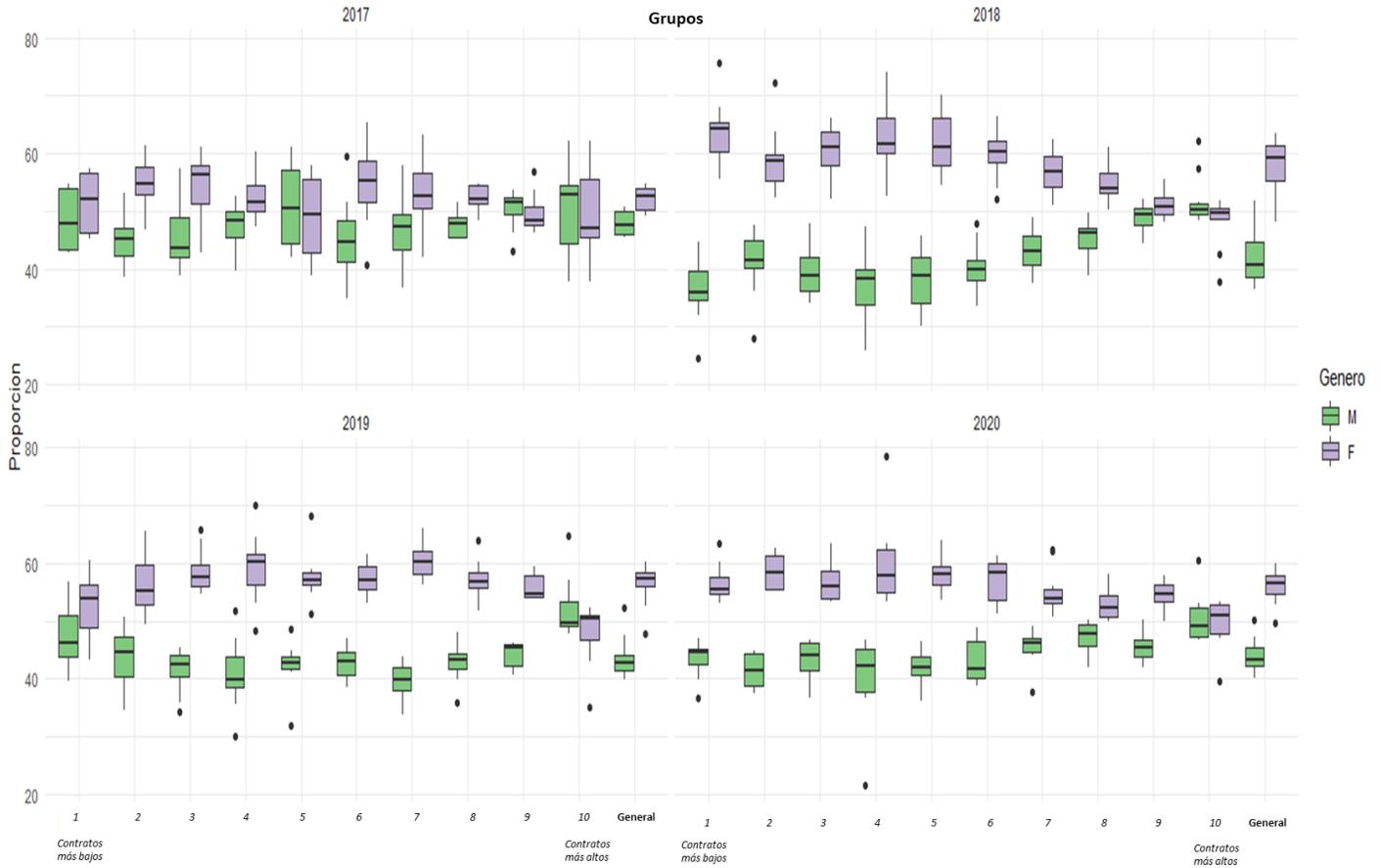
2017: \$ 103.374.096

2018: \$ 101.376.000

2019: \$ 107.900.000



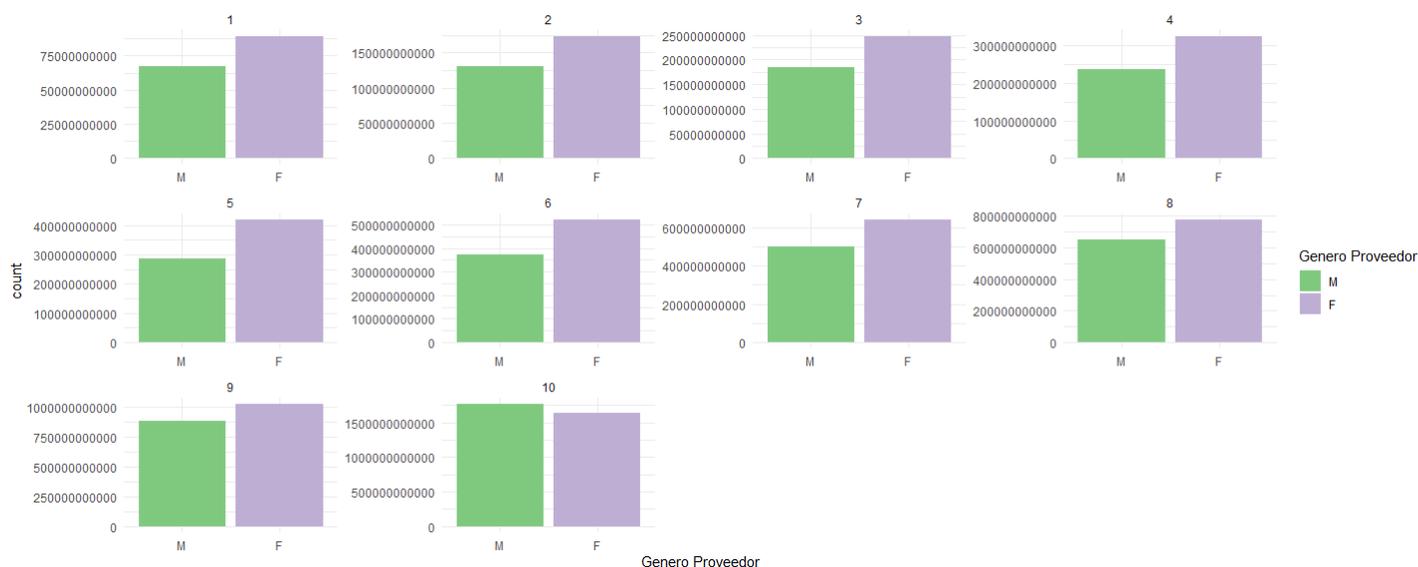
2020: \$ 95.496.000



Gráfica 13. Contraste por grupos, género y año. Fuente: SECOP II.



Asimismo, se observa sistemáticamente que el comportamiento por género y por año es muy similar, así como también se evidencia un ligero aumento de la contratación masculina en la medida que los contratos aumentan su sumatoria o cuantía.

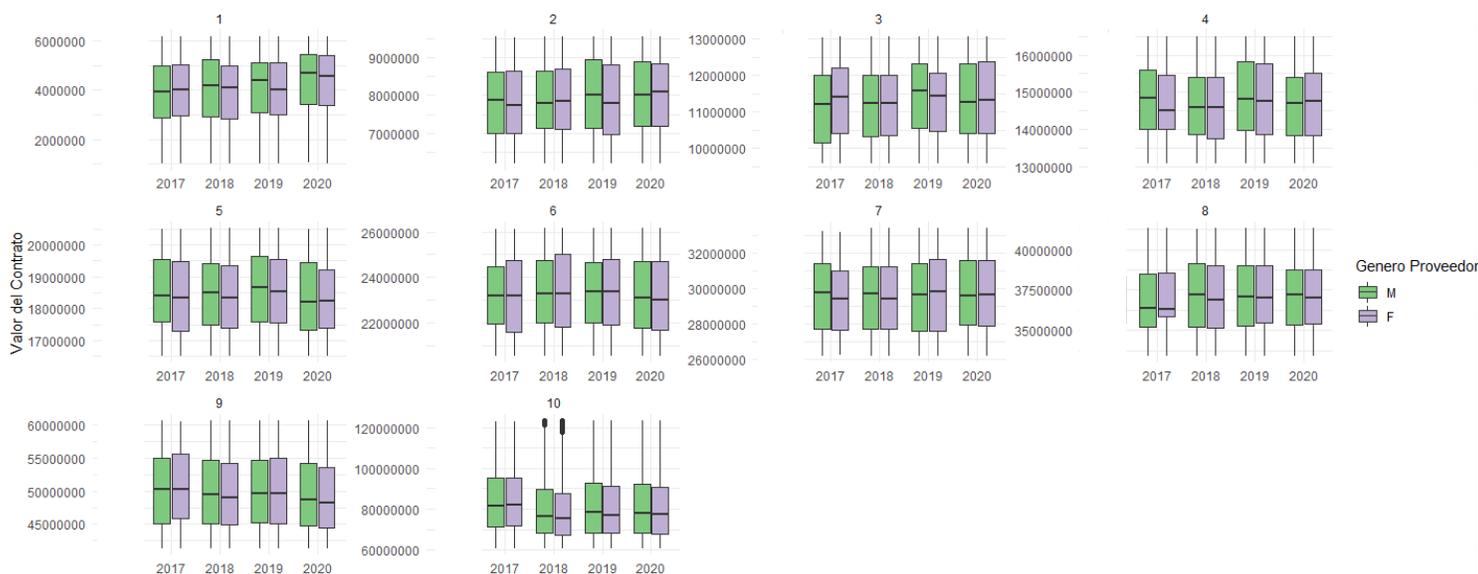


Gráfica 144. Diagrama de barras por grupos de contratación. Fuente: SECOP II.

El año donde hay una mayor diferenciación entre géneros, se logra ubicar en el 2018, dado que se puede observar que en los grupos de contratos uno (1) hasta el nueve (9), la contratación femenina es mayor. La contratación masculina en general es mayor en el grupo 10 con un 57.63% proporción masculina y un 42.37% de contratación femenina.

En general, se observa una mayor proporción de mujeres que hombres en los diferentes grupos de cuantías de contratos, así como una mayor presencia de hombres con los valores de contratos más grandes del grupo de datos.





Gráfica 55. Contraste por años en cada grupo

CONCLUSIONES

Se observa que las mujeres son a quienes más procesos de contratación pública se les han adjudicado, teniendo una representación de 56,08%, frente al hombre quienes representan el 43,92% en los procesos de contratación. De igual manera, se evidencia que los sectores que más han contratado mujeres son respectivamente i) Salud y protección social ii) Servicio público, iii) Inclusión y reconciliación y vi) Defensa, para el periodo del 2017 al 2020.

Asimismo, al realizar la diferencia por sectores entre la proporción de mujeres y hombres proveedores se puede evidenciar que donde hay un mayor porcentaje de mujeres proveedoras es en los sectores de i) Salud y Protección Social, ii) Inclusión Social y Reconciliación, iii) Defensa, iv) Servicio Público y finalmente, v) Educación Nacional. Por otro lado, los sectores en los cuales hay un menor porcentaje de proveedoras mujeres respecto a los hombres son i) Agricultura, ii) Cultura, iii) Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, iv) Transporte y finalmente, v) Deportes. De igual modo, la Rama del poder en la cual se encuentra la mayor contratación de mujeres es la Rama Ejecutiva con una representación de mujeres del 51,06%, del total de todas las Ramas.



Adicionalmente, se evidencia que a lo largo del tiempo los contratos de proveedoras mujeres son los que más han sido suspendidos y que no obedece a condiciones contextuales particulares como la producida por la pandemia Covid-19.

Finalmente, se observa que los tres departamentos con mayor representación departamental de mujeres contratadas son Bogotá, Antioquía y Caquetá. Mientras que los tres departamentos con menor representación departamental de mujeres contratadas son Guaviare, Quindío y Magdalena.

Sin embargo, al realizar un análisis a profundidad, se encuentra que el valor promedio de los contratos es mayor para los hombres que para las mujeres; por ende, la contratación masculina es más grande a medida que los valores de contratos son mayores. Los hombres son proporcionalmente más contratados cuando la sumatoria de sus contratos es superior a 95 millones en el último año.

De igual manera, las corporaciones autónomas presentan más marcadamente dichas diferencias en los contratos con menor costo asignados a las mujeres y los de mayor valor asignados a los hombres.

Asimismo, en el 2020 se han incrementado la cantidad de contratos terminados para las mujeres en los deciles 1 hasta el 7 (a excepción del decil 3), pero los contratos que son desde el decil 8 hasta el decil máximo que es el 10, se evidencia una disminución en el rango de la terminación de contratos para ambos géneros.



CONTROL DE CAMBIOS DE DOCUMENTO			Versión vigente del documento:		111
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE AJUSTES	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
02	30/11/2020	Análisis genero SECOP II	Ricardo Macias Grupo Analítica EMAE – Natalia Estefanía Moreno – Observatorio de Contratación Estatal	Wilson Camilo Sánchez – Gestor T11	Catalina Pimienta Gómez – Subdirectora EMAE
<p>Nota: El control de cambios en el documento, se refiere a cualquier ajuste que se efectúe sobre el documento que describe <u>ficha técnica del presente documento.</u></p>					

