

**DIFERENCIAS SALARIALES POR GÉNERO EN EL DEPARTAMENTO DE  
SANTANDER, 2012.**

**MARÍA ALEJANDRA FLÓREZ VERA**

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER  
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS  
ESCUELA DE ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN  
BUCARAMANGA  
2014**

**DIFERENCIAS SALARIALES POR GÉNERO EN EL DEPARTAMENTO DE  
SANTANDER, 2012.**

**MARÍA ALEJANDRA FLÓREZ VERA**

**Trabajo de grado presentado para optar al título de Economista**

**Directora:**

**ALEXANDRA CORTÉS AGUILAR**

**Economista, Ph.D**

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER  
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS  
ESCUELA DE ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN  
BUCARAMANGA**

**2014**

***“[...] Me he identificado como feminista muchos años. En la actualidad, la palabra se interpreta en tantas maneras conflictivas, muchas de ellas ignorantes u hostiles, que raramente la uso. Si una feminista es alguien que piensa que el género es en gran medida una construcción social, y que nada justifica el dominio social de un género sobre otro, entonces soy feminista.***

**Ursula K Le Guin**

## DEDICATORIA

*A Dios, por ser mi fuerza espiritual.*

*A mis padres quienes lo han dado  
todo por mí, y son mi parte de Dios en el mundo.*

*A mi pareja, mis hermanos, amigos, maestros y demás  
quienes posibilitaron la culminación de esta etapa en mi vida.*

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradezco en primera medida a Dios, pues es el gran diseñador de mi vida y me ha conducido por diferentes experiencias que han marcado mi carácter y han determinado la persona que hoy día soy. Él, en su gran sabiduría, me ha conducido en la finalización de este documento, recogiendo grandes momentos y recordando a grandes personas.

A mi familia, pero sin duda, a mis padres Eliecer Flórez y Yolanda Vera, quienes con la sabiduría que dejan los años, han sabido guiar mis pasos para hacer de mí una mejor persona y quienes me han sabido inculcar principios y valores primando el amor a Dios, haciendo de mí un ser crítico. A mis hermanos Juan Pablo y Camila, mis mellizos adorados y mis adorados tormentos. A demás integrantes, quienes siempre tuvieron la plena confianza de que éste sería un logro más en mi vida.

A Julio César mi novio, amigo, consejero y mi fiel compañero; por darme todo su amor y animarme en los momentos más difíciles durante y fuera de la realización de este proyecto, gracias por ayudarme a comprender que el amor es un voto de confianza y un bastón que no mira condición.

Al interior de la academia, agradezco a la Universidad Industrial de Santander por servirme de segundo hogar me llevo grandes experiencias y un aprendizaje maravilloso. De forma particular, agradezco a la Escuela de Economía y administración y a todos los docentes que laboran al interior de ella, por darme las herramientas necesarias para aprender que nunca es suficiente y que el conocimiento evoluciona y trasforma, gracias por motivarme a la investigación un campo que ha traído gratos resultados a mi vida.

Agradezco de forma especial, a la profesora Alexandra Cortés, directora de este proyecto, por creer en mis capacidades y ser mi gran guía como persona, amiga y como maestra para la culminación de este documento. A ella, nunca terminaré de agradecerle por poner su confianza en mí, sus oportunas correcciones, sabios consejos, la procura por mi desarrollo académico y por permitirme adquirir grandes conocimientos de la labor del economista y del amor por la academia.

A mis calificadores, Luis Alejandro Palacio y Jorge Luis Navarro; el primero de ellos, quien me enseñó que el estudio puede ser divertido, dinámico y enriquecedor y el segundo por motivarme a estar constantemente informada no sólo de los temas que me atañen sino a construir una multidimensionalidad del conocimiento. A los dos infinitas gracias por sus recomendaciones, correcciones y oportunas enseñanzas.

A mis amigos y compañeros de la universidad, en especial a mi octeto de amigas que fueron mi gran compañía en estos cinco años y quienes permitieron abrir espacios para un estudio de trabajo colaborativo. En especial agradezco a Jenny Pineda mi editora en jefe, compañera incondicional en los trabajos y mi gran amiga. A mis compañeros de la universidad me llevo muchas vivencias y recuerdos, grandes aprendizajes a partir del debate y grandes momentos a partir de sonrisas.

Finalmente, agradezco a todas las personas que de forma directa o indirecta me permitieron culminar este documento con gran satisfacción. A Brian Barrios por saberme corregir en el momento más oportuno. A todos ustedes infinitas gracias y solo me queda por darle en pago mi gratitud y bendiciones de Dios.

## TABLA DE CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>17</b>
<b>1. MARCO TEÓRICO Y ANTECEDENTES</b> .....	<b>20</b>
1.1. MARCO TEÓRICO .....	20
1.1.1. Teorías Insitucionalistas.....	24
1.1.2. Teorías Neoclásicas .....	25
1.2. MARCO LEGAL .....	27
1.2.1. Política Pública de Mujer y Equidad de Géneros en Santander.....	29
1.3. ANTECEDENTES .....	32
<b>2. DETERMINANTES, DIFERENCIAS EN LOS SALARIOS, DISCRIMINACIÓN Y OTROS ASPECTOS EN LA LITERATURA ECONÓMICA</b> .....	<b>35</b>
2.1. DETERMINANTES SALARIALES, ROLES DE GÉNERO Y ESTRUCTURA DE LOS SALARIOS.....	35
2.2. ROLES DE GÉNERO Y ESTRUCTURA DE LOS SALARIOS.....	37
2.3. DISCRIMINACIÓN SALARIAL Y OTROS PROBLEMAS DE DIFERENCIAS SALARIALES .....	40
2.4. EVIDENCIA EMPÍRICA .....	42
<b>3. DATOS DE ESTUDIO</b> .....	<b>47</b>
<b>4. METODOLOGÍA</b> .....	<b>49</b>
4.1. ECUACIONES MINCERIANAS .....	49
4.2. DESCOMPOSICIÓN BLINDER-OAXACA .....	55
<b>5. ESTIMACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS</b> .....	<b>58</b>
5.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DEL MERCADO LABORAL EN SANTANDER, 2012.....	58

5.2. ESTIMACIÓN DE ECUACIONES MINCERIANAS .....	68
5.2.1.Resultados estimaciones Mincerianas Básicas .....	74
5.2.2.Resultados estimaciones Mincerianas Ampliadas .....	76
5.3.DESCOMPOSICIÓN OAXACA-BLINDER: EXISTENCIA DE DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR GÉNERO.....	80
<b>6. CONCLUSIONES .....</b>	<b>84</b>
<b>7. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>88</b>
<b>CITAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>90</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>93</b>

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Indicadores de mercado laboral en Santander.....	59
Gráfico 2 Población ocupada en las ramas de actividad económica.....	64

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Indicadores de población en el mercado laboral santandereano.....	59
Tabla 2 Estadísticas descriptivas de variable dependiente.....	60
Tabla 3 Media de variables en estudio, por sexo.....	62
Tabla 4 Hombres y mujeres por rangos de ingresos laborales inferiores a un salario mínimo en Santander, 2012.....	65
Tabla 5 Rangos de ingresos laborales superiores a un salario mínimo en Santander, 2012.....	66
Tabla 6 Definición de variables independientes para ecuación de salarios.....	69
Tabla 7 Definición de variables independientes para ecuación de participación en el mercado laboral.....	70
Tabla 8 Resultados de las estimaciones básicas de ingreso para ocupados.....	74
Tabla 9 Resultados de las estimaciones ampliadas de ingreso ampliadas para ocupados.....	76

## LISTA DE CUADROS

Cuadro 1 Descomposición Blinder-Oaxaca, de acuerdo a estimación de ingresos básica.....	80
Cuadro 2 Descomposición Blinder-Oaxaca, de acuerdo a estimación de ingresos ampliada.....	82

## LISTA DE ANEXOS

Anexo A. POLÍTICA PÚBLICA DE MUJER Y EQUIDAD DE GÉNEROS EN SANTANDER: Trabajo digno y remuneración equitativa.....	99
Anexo B. Proporción de hombres y mujeres en ramas de la actividad económica en Santander.....	102

## RESUMEN

**TÍTULO:** DIFERENCIAS SALARIALES POR GÉNERO EN EL DEPARTAMENTO DE SANTANDER, 2012.\*

**AUTORA:** MARÍA ALEJANDRA FLÓREZ VERA\*\*

**PALABRAS CLAVE:** GÉNERO, DETERMINANTES SALARIALES, DIFERENCIAS SALARIALES, DISCRIMINACIÓN SALARIAL, SEGREGACIÓN OCUPACIONAL.

### **DESCRIPCIÓN:**

En este trabajo de grado se examinan los factores que influyen en el salario por hora y sus diferencias por género para el departamento de Santander en el año 2012. Específicamente, se explora si dicho diferencial obedece o no a un factor discriminatorio en el mercado de trabajo santandereano. Por lo general, en el cálculo de las diferencias en salarios se hacen evidentes dos componentes que pueden explicar dichas diferencias; el primero de ellos debido a las características productivas o el capital humano del individuo (factores observables) y el segundo, se debe a un aspecto discriminatorio no explicado en el primer componente. La importancia de esta modalidad de estudio radica en que es un trabajo de investigación pionero para la región, por lo que se realiza un análisis descriptivo del mercado laboral santandereano, seguido por estimaciones econométricas aplicando la metodología Blinder Oaxaca para evidenciar la existencia de un componente discriminatorio. Lo anterior, en torno a la teoría del capital humano, utilizando los datos suministrados por la Gran Encuesta Integrada de Hogares, para el año 2012. Así, para el total de la muestra en la región santandereana, de acuerdo con los resultados, cerca de un 30% de las diferencias salariales por género se asocian al componente discriminatorio no explicado.

---

\* Trabajo de grado

\*\* Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Economía y Administración. Directora: Alexandra Cortés Aguilar

## ABSTRACT

**TITLE:** GAP IN WAGES BY GENDER IN THE DEPARTMENT OF SANTANDER, 2012\*

**AUTHOR:** MARÍA ALEJANDRA FLÓREZ VERA\*\*

**KEY WORDS:** GENDER, WAGE DETERMINANTS, WAGE DIFFERENTIALS, WAGE DISCRIMINATION, OCCUPATIONAL SEGREGATION.

### **DESCRIPTION:**

In this degree project it examines the factors that influence the hourly wage and their differences by gender for the Department of Santander in the year 2012. Specifically, it explores whether this differential is due or not to a discriminatory factor in labor market of Santander. Generally, in the calculation of the differences in wages are evident two components that can explain these differences; the first of them is due to the productive characteristics or the human capital of the individual (observable factors), and the second is a discriminatory aspect not explained in the first component. The importance of this type of study is that it is a pioneer research work for the region, by what is realized a descriptive analysis of the labour market, Santander, followed by econometric estimations by applying the Blinder Oaxaca methodology to prove the existence of a discriminatory component. The foregoing, on the theory of human capital, by using data from Colombian household survey "Gran Encuesta Integrada de Hogares, GEIH", for 2012. For the total sample in the Santander region, according to the results, around 30% of the wage differentials by gender are associated to the not explained discriminatory component.

---

\* Degree Project

\*\* Faculty of Human Sciences. Department Economy and Management. Director: Alexandra Cortés Aguilar.

## INTRODUCCIÓN

Tras la segunda guerra mundial se presentaron significativas transformaciones económicas, sociales, culturales, demográficas, entre otras, que dieron paso a cambios en el tamaño, estructura y rol funcional de los hogares<sup>1</sup>. Así, a partir de 1945 la participación femenina en el mercado laboral se empieza a acrecentar de forma notable. En tal sentido, Sivard [1] manifiesta que entre 1950 a 1985 el número de trabajadoras, tanto en países industrializados como en desarrollo, llegó incluso a duplicarse. Las manifestaciones surgidas en el siglo XX entre las que se encuentran mayores niveles educativos, proceso de urbanización y tercerización del empleo, permitieron que la participación laboral femenina fuera de la mano con el crecimiento del sector servicios, concentrando a las mujeres en determinadas ocupaciones que por lo general contaban con menor status y remuneración que aquellas en las que se encontraba localizada la población masculina.<sup>2</sup>

Estas discrepancias en el mercado laboral, en relación a la ocupación y remuneración por género, motivaron el interés de investigadores tanto sociales como del mercado de trabajo y su relevancia ha ido en ascenso a medida que la participación femenina en el mercado de trabajo también aumenta.<sup>3</sup> La teoría del Capital Humano ha sido la base para el análisis de las diferencias salariales observadas entre individuos. Empero, la evidencia empírica ha demostrado que aunque las variables de capital humano determinan el nivel salarial, es fundamental tener en cuenta la existencia de otros factores no observables que pueden influir en la determinación de los salarios, como la rama de actividad, ocupación o problemas de discriminación salarial por grupos, entre otros.

---

<sup>1</sup> GARCÍA DE FANELLI, Ana. Patrones de desigualdad social en la sociedad moderna: una revisión de la literatura sobre discriminación ocupacional y salarial por género. En: *Desarrollo Económico*, Vol 29, N°. 114. Estados Unidos, 1978. Pág. 1.

<sup>2</sup> *Ibíd.*, Pág. 1.

<sup>3</sup> FERNÁNDEZ, María Del Pilar. Determinantes del diferencial salarial por género en Colombia 1997-2003. *Revista Desarrollo y Sociedad*, DOCUMENTO CEDE 2006-32. Bogotá, 2006. Pág. 3.

En Colombia para 2005 la participación laboral de las mujeres alcanzó un 54%; sin embargo, esta incursión femenina en el mercado de trabajo se ha visto acompañada de una significativa desigualdad en los ingresos laborales frente a la remuneración percibida por los pares masculinos<sup>4</sup>. Por consiguiente, diversos autores han encaminado sus esfuerzos en el análisis del mercado laboral haciendo hincapié en las discrepancias de los ingresos salariales adelantado esfuerzos, vistos principalmente en el establecimiento de políticas que propendan la equidad de género y oportunidades.

El objetivo de este proyecto es analizar los factores que inciden en los niveles salariales y en sus diferencias por género para el departamento de Santander en el año 2012. De forma análoga se buscará establecer la posible existencia de problemas como discriminación salarial u otros relacionados que atribuyan las diferencias en ingresos laborales a factores no observables para la población santandereana, para con ello lograr una caracterización del mercado laboral santandereano en términos de remuneración salarial. Esta investigación se constituye como un estudio pionero de esta modalidad para la región, sirviendo como base para próximos trabajos relacionados con el tema.

Para alcanzar el objetivo se realizará una revisión del material bibliográfico con que se cuente, esto es; publicaciones y documentos afines para el caso colombiano y antecedentes. De otro lado, se tomará como fuente de información secundaria y estadística la base de datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares –GEIH- para el año 2012. La información de la GEIH permite la construcción de modelos empíricos para el estudio de variables que determinan el monto salarial de la población en edad de trabajar en la región. De manera tal que el tratamiento de la información coadyuva al análisis de los determinantes de los

---

<sup>4</sup> Ibíd. Pág. 3. Datos para el primer trimestre de 2005.

ingresos en salarios asumiendo un carácter econométrico y descriptivo simultáneamente.

Este documento se divide en seis capítulos a saber, el primero comprende el marco teórico, marco legal y los antecedentes que sustentan esta investigación. En el segundo capítulo se realiza un recorrido por la literatura económica acerca de los determinantes y diferencias salariales, presentando el marco conceptual de los fenómenos discriminatorios y finalizando con la evidencia empírica, particularmente para el caso colombiano, en relación a los factores que influyen en el ingreso laboral. El tercer capítulo, explica la base de datos utilizada para el análisis empírico (Gran Encuesta Integrada de Hogares). El cuarto capítulo expone el marco metodológico implementado para la determinación salarial y sus diferencias, explicando de forma detallada las ecuaciones de ingreso tipo Mincer y la descomposición Blinder- Oaxaca como medidor de las diferencias no observables, así como el uso de corrección de sesgo de selección de Heckman para la muestra. En el quinto capítulo se presenta, dadas las consideraciones del capítulo anterior, la estimación de las regresiones para la población objetivo y sus resultados a partir del análisis econométrico. Finalmente se exhiben las conclusiones y recomendaciones de política.

## 1. MARCO TEÓRICO Y ANTECEDENTES

En este apartado se presenta de forma cronológica el marco teórico que estudia los determinantes de los salarios y sus diferencias, principalmente, la teoría del capital humano. Seguido a ello, de forma breve, se exponen las teorías de discriminación salarial por tratarse de uno de los principales motivos de diferencias en salarios. De igual forma, se presenta el marco legal que respalda el estudio de la determinación del monto salarial por género y se relacionan los principales argumentos contenidos respecto al tema en la *Política pública de mujer y equidad de géneros en Santander, 2010*. Finalmente, se expone el contexto de investigación o antecedentes que permiten hacer factible el estudio de los determinantes salariales en la región.

### 1.1 MARCO TEÓRICO

La teoría de salarios ha contado con una contribución en la literatura económica desde los orígenes de la economía política clásica con aportes como los de Adam Smith [2] y David Ricardo [3], en donde los salarios tan sólo se toman en cuenta como producto social (salario de subsistencia) recibido por los trabajadores frente a fenómenos relacionados con la distribución de la tierra. Sin embargo, la atención prestada al tema salarial, en estas obras pioneras, fue muy corta, por lo que el salario tan sólo cobró importancia en la medida en que éste era determinado por dos tipos de factores: factores competitivos, representados en la libre movilidad de los trabajadores y, factores institucionales que regulaban los salarios. Así, la tensión entre las fuerzas de mercado y las institucionales determinaban el nivel salarial. Esta escuela ostentó las teorías de la determinación de los salarios por parte de Karl Marx [4], en donde la determinación salarial pone en primer lugar un elemento político, por lo que el nivel salarial depende de la fuerza relativa de las

partes en conflicto por la distribución de la renta (empleadores o capitalistas y trabajadores).

De otra parte, la teoría neoclásica con estudios precursores de Marshall [5] y Clark [6] consideran el principio de productividad marginal para la estimación de la remuneración salarial. Entre tanto, es hasta 1930 que inician los primeros trabajos sobre teoría económica del mercado laboral. En este sentido, Hicks [7] expone el libre juego de la oferta y la demanda laboral como determinante de los salarios en mercados competitivos, reconociendo, sin embargo, la importancia de dos fenómenos inherentes a esta temática; el primero de ellos es el posible aprovechamiento de los empresarios para fijar un nivel salarial y la aceptación de los trabajadores a las decisiones de su empleador, y el segundo fenómeno se relaciona con la existencia de diferentes dinámicas en el mercado. Es así, como la teoría neoclásica establece factores en la determinación de los niveles salariales que hacen referencia a la negociación en la relación empleador-trabajador, la dinámica entre la oferta y demanda en mercados competitivos, además de agregar factores institucionales que afectan la dinámica de éstos y que interfieren en la fijación de salarios.

Posteriormente, con los aportes a la teoría de la fijación de salarios en términos de ocupación por parte de John Maynard Keynes [8], se retoman las teorías post-institucionalistas en relación a los salarios, evidenciando la estructura rígida de la oferta de los salarios. Por esta razón, el mercado de trabajo no se considera como competitivo, posibilitándose la comprensión de la existencia de diferencias salariales, de manera que las tasas de variación en producción de los distintos sectores económicos, la proporción de los costes salariales en los costos totales de la industria, las condiciones del mercado de bienes y servicios, la actividad sindical y los diferenciales en la composición de la fuerza de trabajo, se constituyen como determinantes de los ingresos salariales.

La Teoría del Capital Humano, postulada por Mincer (1958)<sup>5</sup>, Shultz [9] y Becker<sup>6</sup> (1964), entre otros, ha sido el referente por excelencia para la comprensión de los determinantes de ingresos laborales, documentando la importancia de la inversión en capital humano, su rentabilidad y relevancia para el análisis de los ingresos laborales de aquellos individuos que optan por invertir en educación. En esta teoría la educación se constituye como variable fundamental que afecta los ingresos laborales a través de sus efectos sobre la productividad. A su vez, factores como la edad, las habilidades cognitivas, la experiencia o la base familiar, coadyuvan a explicar la acumulación de capital humano, su impacto en el desempeño laboral de los individuos y por ende, en sus ingresos.

Según los planteamientos básicos de la teoría del capital humano, los individuos optan por invertir en capital humano por medio de años de educación, basando sus decisiones en la relación positiva entre inversión en educación, productividad y remuneración salarial. Algunos aspectos que se derivan de estos postulados están relacionados con las decisiones de inversión en educación, donde ésta se justifica si los ingresos futuros superan los costos y si se evidencian diferenciales de ingresos entre quienes más se educan y aquellos que no lo hacen (Willis, 1986). Otros estudios dan importancia a las decisiones de inversión en educación durante edades tempranas (Carneiro & Heckman [10]; Willis [11]; Ben-Porath [12]; McConnell, Brue, y Macpherson [13]).

El concepto de discriminación salarial por género surge en este contexto como apéndice de estudios en diferencias salariales. Sin embargo, no todo diferencial salarial es sinónimo de discriminación ni toda discriminación se traduce en

---

<sup>5</sup> MINCER, James. “*Investment in human Capital and Personal Income Distribution*”. The Journal of Political Economy. Estados Unidos, 1958., Pág. 284.

<sup>6</sup> BECKER, Gary. “*Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis*”. The Journal of Political Economy, Estados Unidos, 1962. Pág. 9.

diferencias en salarios<sup>7</sup>. En tal sentido, existen diversas razones por las cuales pueden observarse las diferencias en salarios, como lo son las discrepancias productivas surgidas ya sea por diferencias en inversiones de capital humano o bien, por prácticas discriminatorias en otros niveles de la sociedad (ej. acceso a educación y calidad del sistema educativo). Otra razón es la compensación que se ejecuta por la realización de trabajos que cuentan con condiciones poco deseables, conocida como diferencias compensatorias. Estas razones se manifiestan como diferencias salariales no atribuibles a discriminación de género.<sup>8</sup> La discriminación ocurre cuando dos individuos con las mismas características económicas y habilidades, desempeñan las mismas labores pero con un pago salarial diferente y este tratamiento está sistemáticamente relacionado con determinadas características no económicas de dichos individuos (raza, sexo, religión, etc.)<sup>9</sup>

En concordancia, según Joseph Stiglitz [14] la discriminación salarial por género se establece cuando a las mujeres se les asigna un salario inferior que el de los hombres por llevar a cabo la misma labor, aún cuando éstos poseen características económicas similares, que afectan la productividad marginal del individuo, y que los hacen igualmente productivos en el desempeño de su trabajo.

Existen diversas teorías al interior de la economía que explican la discriminación salarial por género; la mayoría de ellas inmersas en dos líneas principales del pensamiento económico: una corriente institucionalista y una neoclásica<sup>10</sup>. Dichos enfoques dan razón a la existencia de fallos en el mercado laboral, sin embargo, el

---

<sup>7</sup> TENJO, Jaime; RIBERO, Rocío, & BERNAT, Luisa. *Evolución de las diferencias salariales por sexo en seis países de América Latina un intento de interpretación*. Documento CEDE, 2005-18. Bogotá, 2005. Pág. 3.

<sup>8</sup> *Ibíd.* Pág. 4.

<sup>9</sup> *Ibíd.* Pág. 5.

<sup>10</sup> BARRAZA, Nacira. *Discriminación salarial y segregación laboral por género en las áreas metropolitanas de Barranquilla, Cartagena y Montería*. Serie Documentos IEEC N° 31. Barranquilla, 2010. Pág. 7.

último de ellos manifiesta que en el largo plazo las fuerzas del mercado de trabajo conducirán hacia un estado de equilibrio y de competencia perfecta.

En este orden de ideas, las constantes apariciones de diferenciales de salario por género surgen como una anomalía en la teoría neoclásica de fijación de salarios, pues en competencia perfecta la presencia de diferencias salariales observables por género y la inserción de dichos individuos a determinadas ocupaciones, tan sólo debe estar asociada a características en la oferta de trabajo, tales como habilidades relativas y/o preferencias individuales. A continuación se esbozan los principales argumentos de las teorías institucionalistas y neoclásicas en relación a los fallos del mercado laboral que dan paso a procesos de discriminación salarial.

**1.1.1. Teorías Insitucionalistas** Este tipo de teorías hace especial énfasis en los rasgos estructurales del mercado de trabajo y especifican de forma profunda los impactos socio culturales que se puedan generar a partir de los fenomenos discriminatorios. Ana García de Fanelli<sup>11</sup> expone algunas de ellas:

- a) Enfoque Institucionalista: Parte del supuesto que el mercado de trabajo no funciona en competencia perfecta, por lo cual las decisiones de los agentes económicos se ven condicionadas por restricciones institucionales como mercados de trabajo interno y acuerdos sindicales que determinan la estructura de la inclusión de individuos al mercado y la segmentación de éste en grupos no competitivos sobre la base del sexo, raza o minorías; por lo que la discriminación tanto salarial como ocupacional hacia las mujeres se debe a la poca designación de ellas a mercados primarios, donde el salario y las oportunidades de ascenso son mayores.

---

<sup>11</sup> GARCIA DE FANELLI, Ana. Óp. cit. Pág. 4.

- b) Explicaciones basadas en el proceso de trabajo: Fundamentada por Harry Berman [15], quien inicia una serie de investigaciones con énfasis a examinar las transformaciones en el proceso de trabajo de oficina desde el sistema capitalista inicial hasta el capitalismo monopolista. A partir de lo anterior, Berman estableció dos aspectos principales de tendencia de proletarianización de trabajadores en la evolución del proceso capitalista. El primero de ellos es la pérdida del control del trabajador sobre el proceso del trabajo que desempeña y el segundo la incorporación de las mujeres en el mercado laboral hacia labores monótonas y repetitivas por lo que este componente influiría en la evolución de los niveles salariales y las ocupaciones de estos grupos.

**1.1.2. Teorías Neoclásicas** En el marco de la corriente neoclásica, los agentes económicos y las firmas son maximizadores de bienestar. Por tal razón es de suponerse que los trabajadores potenciales serán asignados a cargos de acuerdo a calificaciones demandadas y compensaciones ofrecidas. Así, de existir factores de discriminación, las diferencias salariales se eliminarían por presión de la competencia, empero, las diferencias salariales de género persisten por lo que la teoría ha desarrollado diversos enfoques al interior de esta problemática<sup>12</sup>.

Existen varios mecanismos por los cuales la discriminación afecta el nivel salarial entre individuos de diferente sexo. Ahora bien, entre las teorías más reconocidas por las que se explican los fenómenos discriminatorios en salarios se encuentran la teoría de la discriminación basada en gustos o preferencias de

---

<sup>12</sup> AMARANTE, Verónica, y ESPINO, Alma. *La segregación ocupacional de género y las diferencias en las remuneraciones de los asalariados privados. Uruguay, 1990-2000*. En *Desarrollo Económico*, vol. 44, no. 173. Uruguay, 2004. Pág. 109.

Gary Becker<sup>13</sup>, surgida de la teoría del capital humano, y la teoría de la discriminación estadística de Kenneth Arrow<sup>14</sup> y Edmund Phelps<sup>15</sup>.

**a) Discriminación Basada en Gustos o Preferencias:**

El tema de discriminación salarial y su posterior aplicación en el estudio económico se hizo pertinente a partir de la teoría del capital humano establecida por Gary Becker en su trabajo *The economics of discrimination*. Esta teoría establece que las diferencias en productividad y por ende en salarios se explican por características económicas individuales de los agentes, las cuales inciden de manera directa sobre su productividad. Siguiendo este enfoque, las diferencias salariales entre hombres y mujeres se deben a que la mujer es menos productiva, dado que acumula menos stocks de capital humano a lo largo de su carrera laboral por obstrucción de factores domésticos. En este orden de ideas, la discriminación se realiza sobre variables observables y aparece como un estado de preferencias por parte de empleadores, consumidores o trabajadores hacia ciertos grupos en perjuicio de otros. De forma tal que el grupo de las minorías o discriminado logrará acceder al trabajo en el caso que acepte una penalización, representada en menores salarios, que compense las penas psicológicas que el empleador pueda tener debido a su aversión al trabajo junto al grupo minoritario.<sup>16</sup>

**b) Discriminación Estadística:**

Este enfoque de discriminación en el mercado laboral, desarrollado por Kenneth Arrow<sup>17</sup> y Edmund Phelps<sup>18</sup>, surge por la dificultad de obtener información explícita sobre los niveles de productividad de los trabajadores, necesaria para fijar el nivel

---

<sup>13</sup> BECKER, Gary. *The Economics of Discrimination*, 2 ed. Chicago University Press, Chicago. 1957. Pág. 35.

<sup>14</sup> ARROW, Kenneth. "Some Mathematical Models of Race in the Labor Market". in *Racial Discrimination in Economic Life*, ed. A.H. Pascal, Lexington: Lexington Books. 1972.

<sup>15</sup> PHELPS, Edmund. "The Statistical Theory of Racism and Sexism". *American Economic Review*. Vol. 62, No. 4. Estados Unidos, 1972. Pág. 662.

<sup>16</sup> BECKER, Gary. *The Economics of Discrimination*, 2 ed. Chicago University Press, Chicago. 1957. Pág. 36.

<sup>17</sup> ARROW, Kenneth. Óp cit.

<sup>18</sup> PHELPS, Edmund. Óp cit. Pág. 664.

de salarios correspondiente. Así, este enfoque enfatiza la importancia de la teoría de elección racional en el comportamiento de individuos del mercado de trabajo sumado a preferencias, creencias, tecnologías e instituciones.<sup>19</sup> Esta teoría manifiesta que los empleadores establecen sus juicios de contratación en base a prejuicios (verdaderos o falsos) sobre la productividad de los individuos de grupos minoritarios, en presencia de un mercado de información imperfecta. Por tanto, el mercado debe encontrarse en la capacidad de crear indicadores de productividad marginal esperada sobre variables no observables, es decir, factores de inversión en capital humano verbigracia la educación. Sin embargo, debido al alto coste de información, el empleador deberá fundamentar sus decisiones de contratación y fijación de salarios sobre estereotipos de productividad potencial asociados al grupo al que pertenecen, de forma que variables como raza, sexo, entre otras no económicas, servirán para determinar este tipo de productividad.

Cabe anotar que es fundamental reconocer otros fenómenos relacionados con los diferenciales salariales y en gran medida con la discriminación de salarios por género, a saber, la segregación ocupacional, segmentación laboral o polarización de ingresos.

## **1.2. MARCO LEGAL**

La Convención N° 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)<sup>20</sup>, celebrada en 1951, establece su apoyo en lo referente a la remuneración igualitaria entre hombres y mujeres que se desempeñan en la misma labor, siendo la discriminación sexual en remuneración una de las causas apremiantes de la

---

<sup>19</sup> ARROW, Kenneth. *What has economics to say about racial discrimination?*. The Journal of Economic Perspectives, vol. 12, no. 2. Estados Unidos, 1998. Pág. 94.

<sup>20</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO (OIT). *Convenio No. 100 Sobre Igualdad de Remuneración.*, Adoptado 34ª Reunión OIT, 29 de junio de 1951

existencia de brecha salarial de género. La Convención sobre Igualdad de Remuneración es uno de los convenios fundamentales de la OIT<sup>21</sup>, que busca eliminar la discriminación en remuneración asegurándose que tanto hombres como mujeres reciban el mismo pago no sólo por un mismo trabajo, sino también por actividades con el mismo valor. Por esta razón, desde mediados del siglo XX, los gobiernos nacionales han implementado un conjunto cada vez más amplio de iniciativas para erradicar las desigualdades existentes en los distintos ámbitos de la sociedad, promoviendo la incorporación equitativa de las mujeres en el mercado de trabajo por medio del mejoramiento de oportunidades.

En consecuencia, para el caso colombiano, en 1990 se crea la Consejería Presidencial para la Juventud, Mujer y Familia, que resulta en la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer en 1999. Las dos instituciones han contribuido a erradicar la inequidad de género, llegando a avances en materia política subrayados por el *Conpes Social 161*.

Entre tanto, la Ley 1009 del 23 de enero de 2006<sup>22</sup> crea de carácter permanente el Observatorio de Asuntos de Género, teniendo como objetivo principal identificar y seleccionar un sistema de indicadores de género, categorías de análisis y mecanismos de seguimiento para así forjar reflexiones críticas en base a políticas, planes, programas, normas, es decir, formalizar la legislación para la mejora de la situación de las mujeres y la equidad de género en Colombia.

En noviembre de 2011, se constituye el Informe de Ponencia para segundo debate del Proyecto de Ley número 279 de 2011 Senado, 015 de 2010 Cámara, *por medio de la cual se establecen mecanismos para fomentar acciones afirmativas en procura de la igualdad salarial entre mujeres y hombres en*

---

<sup>21</sup> *Ibíd. Convenio No. 111. Sobre la discriminación (empleo y ocupación)*, Adoptado 42ª Reunión OIT, 25 de junio de 1958.

<sup>22</sup> CONGRESO DE COLOMBIA. LEY 1009 DE 2006 (enero 23). Diario Oficial No. 46.160, de 23 de enero de 2006. Pág. 1.

*Colombia y se establecen otras disposiciones.* De esta forma en Colombia se logra atender a los convenios 100 (Igualdad de remuneración) y 111 (Igualdad en el empleo) de la OIT, ratificados en el país durante los años 1963 y 1969 respectivamente. Esta iniciativa legislativa implementada por la Comisión Séptima de la Cámara se fundamenta en los artículos 13 (derecho a la igualdad), 43 (igualdad de género) y 53 (principios constitucionales del trabajo) contenidos en la Constitución Política de Colombia.

Como resultado de dicho proceso en diciembre de 2011 el Congreso de la República colombiano decreta la Ley 1496 de 2011<sup>23</sup> por medio de la cual se *garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones.* La Ley tiene como objetivo fijar mecanismos que permitan una igualdad real y efectiva tanto en el sector público como privado, y de forma similar entablar lineamientos de atención obligatoria para situaciones discriminatorias en relación a la retribución laboral, realizando modificaciones en el artículo 10 del Código Sustantivo del Trabajo que hace referencia a la igualdad de los trabajadores y trabajadoras.

**1.2.1. Política Pública de Mujer y Equidad de Géneros en Santander** En Colombia las políticas de este tipo se han focalizado de forma tal que cada departamento dispone de autonomía para establecer políticas de género. Así pues, en el departamento de Santander en el Plan decenal de igualdad de oportunidades sobre la mujer 2010 – 2019, se incluyen las temáticas de diferencias de género en atención al reconocimiento de demandas y derechos de las mujeres, donde se toma como prioridad la formulación y puesta en marcha de la Política Pública de Mujer y Equidad de Género en Santander, adoptada por medio de la Ordenanza 028 del 21 de septiembre de 2010. Esta política es la

---

<sup>23</sup> CONGRESO DE COLOMBIA. LEY 1496 DE 2011. Publicado en el Diario Oficial 48.297 de diciembre 29 de 2011. Pág. 1

primera forma legislativa para la región que toma en cuenta la erradicación de toda forma de discriminación basada en el género, entre ellas la discriminación en salarios.

Por consiguiente, la Política Pública cuenta con un conjunto de 82 acciones<sup>24</sup> que se orientan a garantizar la participación activa e igualitaria de las mujeres en la vida política, económica, social, civil y cultural en los niveles nacionales, regionales e internacionales, direccionando su accionar político a los objetivos prioritarios de la comunidad internacional.

Ahora bien, entre los siete apartados comprendidos al interior del *Plan decenal de igualdad de oportunidades de Santander: derechos, objetivos, acciones y responsables*<sup>25</sup>, se encuentra el apartado denominado Trabajo digno y remuneración equitativa. En éste se realiza una pequeña mirada al mercado laboral en el departamento para el año 2009, evidenciando la brecha de oportunidades en términos salariales entre hombres y mujeres, puesto que el porcentaje de hombres que se encuentran en el mercado laboral es superior al de las mujeres debido a varios factores –entre ellos– la dificultad de las mujeres por llevar a cabo su rol de trabajadora remunerada y el rol del trabajo reproductivo no remunerado. De otra parte, los empleadores juegan un papel fundamental ya que realizan prejuicios de contratación, subvalorando, por medio de estereotipos, el aporte económico de las mujeres en el hogar y por ende presuponen los costos de maternidad y las limitaciones para ampliar la jornada laboral; convirtiéndolos en argumentos que influyen en la discriminación del acceso al mercado de trabajo santandereano.

---

<sup>24</sup> GOBERNACIÓN DE SANTANDER. *Política Pública de Mujer y Equidad de Géneros en Santander*. Plan decenal de igualdad de oportunidades sobre la mujer 2010 – 2019. Presentación. (PPMIGS- PIO). Bucaramanga, 2010. Pág. 5.

<sup>25</sup> *Ibíd.*, Pág. 16.

En relación a la educación, en el 2009 se observaban mayores niveles de educación promedio en las mujeres en comparación con los hombres. Sin embargo, no existe una paridad entre el nivel educativo y las oportunidades laborales, evidenciando así problemas de brechas laborales y salariales. Dicho de otro modo, aun cuando las mujeres santandereanas tienen mejores niveles educativos, obtienen menores oportunidades de acceso al mercado laboral y niveles inferiores de ingresos laborales. De ahí que, las mujeres santandereanas se concentran en ocupaciones de menor calificación y menores ingresos.

Atendiendo a lo anterior, la política pública en este punto tiene por objetivo *Promover las condiciones y medidas requeridas para que en Santander, las mujeres en su diversidad, gocen del reconocimiento y garantía de sus derechos económicos y patrimoniales, y participen en condiciones de igualdad y equidad en la economía del Departamento*<sup>26</sup>.

Para ello la política cuenta con trece acciones a seguir, entre las que se encuentran la divulgación de la normatividad tanto nacional como internacional de los derechos de igualdad en términos de oportunidades laborales y el apoyo a la creación de empresa e innovación que ostente titularidad femenina, (atendiendo al avance de oportunidades para el desarrollo integral de las mujeres). Por otra parte, también se establece el desarrollo de estrategias comunicativas y formativas para facilitar el acceso de mujeres en ocupaciones consideradas femeninas. Otro punto importante en la política es el de establecer sistemas estadísticos desagregados por sexo para el seguimiento de proyectos y evaluación de éstos con perspectiva de género, entre otros (Anexo 1).

Como se hizo evidente, la política pública con perspectiva de género en Santander establece acciones para la mitigación de las brechas laborales y salariales entre

---

<sup>26</sup> *Ibíd.*, Pág. 27.

géneros dado que el diagnóstico del mercado laboral efectuado en 2009 demostró la existencia de problemas de discriminación y segregación ocupacional.

### 1.3. ANTECEDENTES

Las políticas públicas encaminadas a contrarrestar la discriminación de género se han convertido en un compromiso mundial. Los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), firmados en el año 2000 por los 182 países pertenecientes a las Naciones Unidas, fijan como meta promover la igualdad entre géneros y la autonomía de la mujer. Para ello, se establece como paso inicial “Eliminar las desigualdades entre los sexos en la enseñanza primaria y secundaria, preferiblemente para el año 2005, y en todo los niveles de enseñanza para el año 2015”<sup>27</sup>. La importancia de eliminar la brecha en educación es considerada como “(...) un paso muy importante para el logro de la igualdad de oportunidades, tanto para los hombres como para las mujeres, en los ámbitos, social, político y económico.”<sup>28</sup>. En busca de este objetivo, los países firmantes del tratado tienen que incluir dentro de sus agendas de trabajo, políticas que favorezcan el cumplimiento de estas metas.

Previo a este compromiso, como ya se hizo mención, en Colombia se creó la Consejería Presidencial para la Juventud, Mujer y Familia en 1990, de la cual derivó la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer creada en 1999. Esta última entidad es la encargada de adelantar esfuerzos para eliminar la inequidad de género, y ha logrado avances sustanciales que en la actualidad se reflejan en políticas como el *Conpes Social 161* que destina 3.5 billones de pesos para trabajar en la búsqueda de la equidad de género. Siguiendo esta línea y siendo consecuentes con los ODM firmados en el año 2000, en Colombia las

---

<sup>27</sup> ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS -ONU. Objetivos de Desarrollo del Milenio. Informe del 2012. Naciones Unidas: New York. Pág. 20.

<sup>28</sup> *Ibíd.* Pág. 22.

políticas se han focalizado de tal modo que los departamentos han establecido políticas de género.

En el caso del Departamento de Santander se han implementado estudios, apoyados por la gobernación, sobre las brechas de género en varias dimensiones, a saber: educación, ingresos, participación política, violencia contra la mujer, y salud sexual y reproductiva. Evidencia de ello es el documento *Diagnóstico de brecha de géneros en Santander*<sup>29</sup>, que realiza un estudio exploratorio de las diferencias de género que fue la base para el *Plan decenal de igualdad de oportunidades sobre la mujer 2010 – 2019* incluido en el Plan de Desarrollo de Santander incluyente 2008 – 2011.

Aunque se reconoce que es necesario promover la inserción equitativa en el mercado laboral para hombres y mujeres, poco se conoce sobre el mercado laboral en la región y sobre los factores que determinan el salario de los trabajadores en el Departamento de Santander. Por lo anterior, se hace evidente la necesidad de realizar un estudio académico profundo sobre este tema de interés público. Para ello, resulta conveniente analizar el mercado laboral de la región, así como la distribución de ingresos salariales teniendo en cuenta las características individuales de los trabajadores. Adicionalmente, dado que el género del individuo siempre se ha considerado entre las características determinantes de la remuneración salarial, resulta razonable indagar sobre la existencia de diferencias salariales por género, así como por sus posibles causas en Santander.

Debe tenerse en cuenta que la discriminación salarial por género es una perspectiva de la desigualdad de ingresos enfocada no a la distribución de los ingresos en la población total como los planteados por Sala-i-Martin **[16]** y

---

<sup>29</sup> FUNDACIÓN MUJER Y FUTURO. *Diagnóstico de Brechas de Género en Santander*. En alianza Gobernación de Santander y Secretaría de Planeación Departamental. Bucaramanga, 2009.

Deininger & Squire [17]. Desde este punto de vista, el objetivo principal no es describir la función de distribución de los ingresos de los ciudadanos, sino identificar posibles diferencias entre dicha distribución para los hombres y mujeres. Así las cosas, la discriminación salarial por género es más que una teoría macroeconomía de crecimiento que presupone divergencia entre los pobres y los ricos, pues admite un análisis dentro de las clases mismas. De tal forma que indiferente del grado de desigualdad total, medido por el coeficiente de GINI<sup>30</sup>, la discriminación salarial por sexo puede estar presente. Es por ello, que las políticas económicas han tratado el tema de discriminación de género, con especial énfasis en la educación y el salario, con tanto esmero como se ha hecho con la equidad.

Estas diferencias salariales se pueden atribuir a varios aspectos propios del asalariado como: las capacidades innatas, la educación recibida, la experiencia acumulada, las condiciones psicológicas, entre muchos otros factores que aumentan la productividad del trabajador y por ende su remuneración salarial. También, la heterogeneidad en salarios depende de las características propias del sector económico para el cual se trabaja, como el minero, el petrolero, el avícola o el cafetero, los cuales tienen similares retornos al trabajo dentro de cada sector, pero difieren en retornos del trabajo entre sectores. Además, hay que agregar que el salario no está determinado siempre por la productividad del trabajo, pues las fallas en el mercado pueden fijar el salario por debajo o por encima de los precios óptimos, tal como sucede en algunos sectores que especulan para mantener bajos los pagos de los trabajadores o, por el contrario, mantenerlos por encima del óptimo, como acontece con el salario mínimo que fuerza a mantener un límite inferior para toda clase de trabajo.<sup>31</sup>

---

<sup>30</sup> El coeficiente de GINI es una medida de desigualdad que varía de 0 a 1, donde cero es la equidad perfecta y 1 es la máxima desigualdad.

<sup>31</sup> TENJO, Jaime; RIBERO, Rocío y BERNAT, Luisa. Óp. cit. Pág. 8.

## **2. DETERMINANTES, DIFERENCIAS EN LOS SALARIOS, DISCRIMINACIÓN Y OTROS ASPECTOS EN LA LITERATURA ECONÓMICA**

Esta sección busca constituir una pequeña revisión de un marco tanto conceptual como empírico acerca de los determinantes salariales y de los problemas surgidos a partir de las diferencias en salarios por razón de género. En primer lugar, se presenta un resumen del análisis de los factores determinantes de salarios en el marco de la teoría del capital humano, seguido por la vinculación del concepto de género como factor relacionado con las diferencias salariales y finalmente, se exponen algunos problemas y fenómenos que pueden surgir a partir de la presencia de diferencias salariales, todo ello reforzado por la evidencia empírica.

### **2.1. DETERMINANTES SALARIALES, ROLES DE GÉNERO Y ESTRUCTURA DE LOS SALARIOS**

A partir de la segunda mitad del siglo XX, se constituye la llamada Teoría del Capital humano (TCH) como principal instrumento teórico y conceptual en el análisis de los determinantes de las rentas salariales. En documentos como los expuestos por Mincer<sup>32</sup> y Becker<sup>33</sup> se establece que la productividad laboral de los individuos se ve íntimamente relacionada con las inversiones en capital humano, principalmente inversiones en educación, lo cual promueve mayores índices de rentabilidad y por ende salarios superiores. Análogamente, la TCH toma en cuenta otros factores acumuladores de capital humano que tienen que ver con las

---

<sup>32</sup> MINCER, James. *Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates*. The Journal of Human Resources. Vol. 8, No. 4 (Autumn, 1973) Pág. 438.

<sup>33</sup> BECKER, Gary. "Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis". The Journal of Political Economy, Vol. 70, No. 5. Estados Unidos, 1962. Pág. 12.

características personales del individuo; entiéndase a éstas como la edad, experiencia, base familiar o habilidades, entre otros.

De lo anterior, se puede inferir que el monto de la remuneración salarial se encuentra relacionado con las decisiones de inversión en factores de capital humano y la productividad que éstos generan. Serrano y Garzón<sup>34</sup> resumen los diferentes tipos de factores y/o variables que influyen en el nivel salarial otorgado a los individuos, de la siguiente manera:

*Características personales* como la edad, nivel de formación alcanzado, estado civil, números de hijos y roles en el hogar.

*Características laborales de los individuos* como la experiencia laboral, antigüedad en el puesto de trabajo, situación profesional, tipo de jornada, tipo de contrato, ocupación, número de horas trabajadas, horas extras, derecho a prestaciones sociales, condiciones socioeconómicas.

*Características de los entornos laborales* como la rama de actividad económica, tamaño de la empresa, sector sea público o privado, tamaño del mercado, y servicios de conciliación.

*Características de los puestos de trabajo* como capacidades o competencias exigidas, conocimientos especializados, aptitudes (ej. De organización, gestión, etc.), el esfuerzo sea físico o mental, la flexibilidad horaria, y el tipo de responsabilidad exigida.

---

<sup>34</sup> SERRANO, Gema y GARZÓN, María José. *Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo*. Centro de Estudios Económicos Tomillo, S. L. Instituto de la Mujer (MTAS). Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid, 2007. Pág. 10.

## 2.2. ROLES DE GÉNERO Y ESTRUCTURA DE LOS SALARIOS

Para precisar los alcances de este trabajo es importante tener en cuenta que el análisis de roles de género que se sigue corresponde a las conclusiones expuestas por Turbay<sup>35</sup>. Dicho eso, el *género* se exhibe como la manera de ser del hombre o la mujer en una sociedad o en una cultura determinada, haciéndose referencia a todos aquellos comportamientos y valores que toman, de forma disímil, tanto hombres como mujeres en procura del establecimiento de una identidad en relación al sexo del cual pertenecen. De acuerdo a lo anterior, Turbay<sup>36</sup> precisa que el género comprende la construcción del proceso socializador de todo individuo, por lo cual va en constante cambio. Así, la autora indica que en la actualidad, las distintas sociedades se componen de relaciones de poder en las que se favorecen a ciertos grupos de individuos que ostentan determinadas características en detrimento de aquellos que no las poseen, posibilitándose la aparición de fenómenos de dominación, subordinación, discriminación, entre otros.

Dado lo anterior, las políticas de equidad de género, verbigracia la política pública de géneros en Santander, tienen como objetivo principal la consolidación de relaciones en las que tanto hombres como mujeres puedan gozar de sus derechos como de mejores condiciones para el alcance de un desarrollo integro. Contando con herramientas de apoyo como las diferentes investigaciones en las que han implementado instrumentos tanto metodológicos y conceptuales con aplicabilidad estadística es posible lograr dicho objetivo.

Con todo, el análisis de género, como forma de abordar el estudio de las relaciones entre hombres y mujeres pertenecientes a una sociedad, establece

---

<sup>35</sup> TURBAY, María Mercedes. *Una mirada de género a la Encuesta de calidad de vida 2003: Jefatura de hogar y seguridad social en Colombia*. Cuadernos PNUD.. Bogotá D.C., 2005. Pág. 18.

<sup>36</sup> *Ibíd.* Pág. 20.

como supuesto que el género es aquella condición por la cual se accede, vive y usufructúan distintos recursos y oportunidades de desarrollo<sup>37</sup>.

De otra parte, si bien es cierto que la participación de la mujer en el mercado de trabajo ha ido en aumento, todavía éstas son las principales responsables de las labores del hogar y la familia, para lo cual el mercado responde otorgándoles pagos salariales inferiores o designándolas a puestos de trabajo específicos donde la remuneración es mucho más baja<sup>38</sup>. En tal sentido, existen documentos de investigación como los de Waldfogel [18] y Anderson, et al. [19] en los que la evidencia empírica muestra la existencia de penalidades e interrupciones relacionadas con la tenencia de hijos en la vida laboral de las mujeres; particularmente, Waldfogel encuentra que las mujeres con hijos (y más si tienen edades inferiores) obtienen salarios entre un 10% y 15% más bajo en comparación con sus pares solteras sin hijos.

En el mismo orden de ideas, Becker<sup>39</sup> establece que entre mujeres solteras y aquellas que están casadas con hijos representan una heterogeneidad no observada para el empleador. Bajo esta teoría, se supone que las mujeres con hijos pueden constituir una productividad inferior debido al trabajo en el hogar, causando problemas de distracción, bajo rendimiento y continua ausencia del puesto de trabajo.

De acuerdo a María del Pilar Fernández<sup>40</sup>, otros estudios han hecho énfasis en los factores de discriminación sujetos a la oferta en el marco de la teoría neoclásica, como lo son los modelos de capital humano surgidos a partir del trabajo propuesto

---

<sup>37</sup> *Ibíd.* Pág. 21.

<sup>38</sup> FERNANDEZ, María del Pilar. *Óp. Cit.* Pág. 4.

<sup>39</sup> BECKER, Gary. "*Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor*". *Journal of Labor Economics*, Chicago, 1985. Vol. 3, no.1. Pág. 56

<sup>40</sup> FERNANDEZ, María del Pilar. *Óp. Cit.* Pág.10.

por Mincer y Polacheck<sup>41</sup> los cuales señalan que la existencia de disparidades en las características productivas observables entre hombres y mujeres son causadas debido a que estas últimas anticipan las interrupciones y la tenencia de una vida laboral de menor duración, lo que las lleva a efectuar menores inversiones en capital humano y capacitaciones para el trabajo. Lo planteado en Mincer y Polacheck, y en Becker<sup>42</sup> refleja que la división del trabajo en el hogar no sólo se manifiesta en diferencias de dotaciones de capital humano sino también en la segregación de la mujer en trabajos que les permita llevar a cabo ambos roles (en el trabajo y en el hogar), viabilizando la realización de un pago inferior para las mujeres en comparación con sus pares masculinos.

El salario es un factor que no se liga directamente con el género, sin embargo, la estructura salarial se puede ver influenciada, en dos mecanismos, por diferencias salariales entre hombres y mujeres [20]. Como primera medida, el vector de precios –como factor de remuneración de las características observables– puede ya sea resaltar o reducir estas diferencias salariales por género de acuerdo a la valoración diferencial que se lleva a cabo para dichas variables que son distribuidas entre hombres y mujeres.

Por otra parte, se encuentran pagos asociados a puestos de trabajos que se localizan en ciertas ocupaciones o sectores de la economía, estimadas como poco deseables por la masa poblacional; esto ya sea por las condiciones físicas y los riesgos en que se incurren generando una valoración distintiva para determinadas ocupaciones; de manera que el mercado asigna rentas superiores que compensan las desutilidad del trabajador, así la evidencia empírica ha mostrado que los hombres son por lo general aquellos que se desempeñan en estos trabajos.<sup>43</sup>

---

<sup>41</sup> MINCER, James. y POLACHECK, Salomon. *Marriage, Family, Human Capital, and Fertility. "Family Investments in Human Capital: Earnings of Women"*. Journal of Political Economy, Vol. 82 Estados Unidos, 1974. Pág. 80.

<sup>42</sup> BECKER, Gary. *"Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor"*. Óp. Cit. Pág. 58.

<sup>43</sup> AMARANTE, Verónica, y ESPINO, Alma. Óp. Cit. Pág. 112.

### 2.3. DISCRIMINACIÓN SALARIAL Y OTROS PROBLEMAS DE DIFERENCIAS SALARIALES

Las investigaciones relacionadas con la determinación salarial, se han centrado en dos aspectos fundamentales: la diferencia y discriminación salarial hacia la mujer. La importancia de distinguir entre estos dos conceptos ha contado con un amplio consentimiento, así las cosas, los diferentes autores concuerdan en señalar que tanto diferencia como discriminación son aspectos que difieren.

Dentro de la literatura sobre los determinantes de los ingresos laborales resulta relevante analizar las diferencias salariales entre diversos grupos poblacionales. Frecuentemente, se asocia que las diferencias salariales entre grupos se deben a discriminación. En este orden de ideas, la discriminación –en un carácter estricto– se da al interior del mercado laboral (discriminación salarial a posteriori) ya que hace referencia a las diferencias en el salario percibido por los trabajadores y trabajadoras que ocupan un puesto de trabajo. El fenómeno discriminatorio en el mercado laboral no sólo ocurre cuando tanto hombres como mujeres reciben salarios distintos por ocupar el mismo tipo de empleo, sino que también se observa discriminación en las situaciones en que se manifiestan discrepancias de remuneración entre sexos por la realización de un trabajo que exige la tenencia igualitaria en dotación de características (capacidades, responsabilidades, condiciones laborales, esfuerzo, etc.)<sup>44</sup>

Así, se denomina discriminación salarial directa aquella situación en que un salario inferior se debe únicamente por razón de sexo del individuo; entre tanto la discriminación salarial indirecta suele atribuirse cuando se toman en cuenta ciertos aspectos en la valoración de un puesto de trabajo que suponen una ventaja para uno u otro sexo. En tal sentido, la discriminación salarial por razón de género

---

<sup>44</sup>SERRANO, Gema y GARZÓN, María José. Óp. Cit. Pág. 10.

sucede cuando por el hecho de ser hombre o mujer, en asociación a roles o comportamientos atribuibles a cada uno, se les ofrece un pago diferencial.<sup>45</sup>

La comprensión de las diferencias salariales entre individuos de ambos sexos también ha puesto especial atención en el problema de segregación ocupacional, entendiéndose como la exclusión de las mujeres de ciertas ocupaciones y su consecuente concentración en aquellas que ofrecen menores niveles salariales. En consecuencia, Amarante et al.<sup>46</sup> distinguen entre dos tipos de segregación a saber, horizontal y vertical; la primera de ellas da cuenta de la forma en que se distribuyen hombres y mujeres en distintas ocupaciones y la segregación vertical consiste en cómo se distribuyen los individuos considerando las posiciones jerárquicas asumidas por cada uno de ellos. Dado que la segregación tiene implicaciones en las diferencias de ingresos, la elección de puestos de trabajo de mujeres, la participación en el mercado laboral e inversión en capital humano, el problema de segregación y el de la discriminación se encuentran altamente vinculados. **[21]**

La segregación ocupacional tiene su base en la teoría de la asignación ocupacional para cada sexo, en la que las mujeres son llevadas a ocupaciones de menor remuneración, con el argumento de la teoría neoclásica en el que la depresión salarial se debe al exceso de oferta. Bergmann **[22]** liga las decisiones de asignación ocupacional para mujeres como parte de un sistema social y una realidad en la construcción cultura e institucional del mercado del trabajo. De otra parte, explicaciones como las planteadas en Macpeherson & Hirsch **[23]**, ponen en manifiesto a la segregación ocupacional como un fenómeno que gira en torno a un ordenamiento por calidad, bajo dicha interpretación la segregación ocupacional sirve como índice de calidad de la fuerza de trabajo que se encuentre en ocupaciones mejor pagadas, particularmente ocurre en los hombres,

---

<sup>45</sup> *Ibíd.* Pág. 11.

<sup>46</sup> AMARANTE, Verónica, y ESPINO, Alma. *Óp. Cit.* Pág. 111.

encontrándose las mujeres en el caso contrario. En consecuencia, en el largo plazo las ocupaciones de menor calidad (pagos inferiores) atraerán hombres menos productivos y perderá mujeres con niveles altos de productividad.

En síntesis, existen problemas debidos a las diferencias en salarios, uno de los principales es el fenómeno de discriminación salarial, empero, se presentan otros como la segregación ocupacional en donde a los individuos de un grupo específico —mujeres, afrodescendientes, indígenas, etcétera— se les asigna ciertas ocupaciones únicamente por pertenecer a dicho grupo<sup>47</sup> y la segmentación laboral en la que la segregación va acompañada de claras diferencias salariales<sup>48</sup>. De forma similar pueden existir diferencias de salarios no debidas a prácticas discriminatorias como las diferencias compensatorias las cuales se ven relacionadas con las condiciones que ostenta un puesto de trabajo determinado. El estudio de los determinantes de los ingresos salariales sirve como punto de partida para el análisis de las diferencias salariales que, como ya se hizo evidente, pueden deberse a distintos factores de acuerdo a las características de la oferta y demanda del mercado laboral.

## **2.4. EVIDENCIA EMPÍRICA**

A nivel internacional, la discriminación salarial por género ha contado con numerosos estudios que comprueban la existencia de este fenómeno y su relación con otros aspectos de las diferencias salariales, bajo diferentes técnicas de medición y metodologías aplicadas.

---

<sup>47</sup> TENJO, Jaime y HERRERA, Paula. *Dos ensayos sobre discriminación: discriminación salarial y discriminación en acceso al empleo por origen étnico y por género*. Documentos de Economía. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá, 2009. Pág. 51.

<sup>48</sup> BERNAT, Luisa. *Análisis de género de las diferencias salariales en las siete principales áreas metropolitanas colombianas: ¿Evidencia de discriminación?*. – Cuadernos PNUD – Dane. Bogotá, 2005. Pág. 73.

Las investigaciones de Blinder<sup>49</sup> y Oaxaca<sup>50</sup> son documentadas por Ospino, Vásquez y Narváez<sup>51</sup>, contando con un carácter estadístico, con énfasis en el análisis de la discriminación entre los hombres y mujeres de raza blanca y de raza negra en los Estados Unidos.

En el contexto latinoamericano, Tenjo et al.,<sup>52</sup> han elaborado un análisis de la evolución en las diferencias salariales por sexo para seis países: Argentina, Brasil, Colombia, Honduras, Costa Rica y Uruguay, mediante estimaciones mincerianas para hombres y mujeres tanto asalariados como no asalariados, haciendo uso de la descomposición de Oaxaca de las diferenciales salariales. Los autores concluyen que, si bien aún persisten las diferenciales por género, éstas se han reducido significativamente. De forma análoga se encontró que la razón directa por la que las mujeres perciben menores salarios es porque trabajan un menor número de horas que los hombres.

En el caso de Colombia la mayoría de estudios han implementado el uso de las ecuaciones tipo Mincer aplicando la descomposición Blinder- Oaxaca para el análisis de diferencias en salarios. Así, Tenjo<sup>53</sup> concluye que en la década de los ochenta los retornos a la educación fueron más bajos para las mujeres en contraste con los hombres. De modo similar, Baquero<sup>54</sup> aplica la metodología mencionada para la población asalariada entre 1984 y 1999 apoyándose en la Encuesta Nacional de Hogares (ENH), concluyendo que aunque se encuentran

---

<sup>49</sup> BLINDER, Alan. *Wage Discrimination: Reduced form and Structural Estimates*. The Journal of Human Resources, Vol. 8, No. 4. 1973.

<sup>50</sup> OAXACA, Ronald. *Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets*. International Economic Review, Vol. 14, No 3. 1973.

<sup>51</sup> OSPINO, Carlos G.; VÁSQUEZ, Paola Roldán; BARRAZA Nacira. *Oaxaca-Blinder wage decomposition: methods, critiques and applications. A literature review*. Revista del Caribe, Vol. 5 2010. Pág. 236.

<sup>52</sup> TENJO, Jaime; RIBERO, Rocío, & BERNAT, Luisa. Óp. Cit.

<sup>53</sup> TENJO, Jaime. *Cambios en diferenciales salariales entre hombres y mujeres: 1976-1989*. Planeación y Desarrollo, Edición Especial. DNP, Bogotá, 1993. Pág. 130.

<sup>54</sup> BAQUERO, Jairo. “*Estimación de la discriminación salarial por género para los trabajadores asalariados urbanos de Colombia (1984-1999)*”. Borradores de Investigación: Universidad del Rosario, No. 13 Junio 2001.

diferencias en ingresos salariales a favor de los hombres, no existe evidencia de la existencia de discriminación salarial directa en el momento de la contratación<sup>55</sup>.

Por su parte, Luisa Bernat<sup>56</sup> en 2005 elabora un análisis de diferencias salariales por hora entre hombres y mujeres en las siete principales áreas metropolitanas de Colombia entre 2000 a 2004, con ayuda de la metodología Oaxaca. La autora concluye que efectivamente existe un componente discriminatorio al interior de las diferencias salariales entre ambos grupos.

El estudio para 1997 a 2003, llevado a cabo por María del Pilar Fernández<sup>57</sup> en 2006, empleó la Encuesta de Calidad de Vida (ECV), para así estimar regresiones por cuantiles del ingreso, para sectores que estuviesen relativamente balanceados entre hombres y mujeres. De este estudio se llegó a la conclusión de que las diferencias varían de acuerdo a la distribución de los salarios. Es así como en los percentiles inferiores las diferencias favorecen a las mujeres, empero el diferencial se amplía hasta favorecer a los hombres en los percentiles superiores de la muestra, dando evidencia a la presencia del fenómeno conocido como “techos de cristal”<sup>58</sup>.

Con la implementación de las llamadas “curvas de discriminación” propuestas por Luisa Bernat<sup>59</sup> en 2009 para los años 2000, 2003 y 2006 con la ECH, permiten evaluar la influencia, inequidad e intensidad de la discriminación. La autora

---

<sup>55</sup> Ibíd. Pág. 24.

<sup>56</sup> BERNAT, Luisa. Óp. Cit.

<sup>57</sup> FERNANDEZ, María del Pilar. Óp. Cit.

<sup>58</sup> Techo de cristal o *glass ceiling* se produce cuando existen dificultades que obstruyen el ascenso de un individuo cualificado al interior de una jerarquía hacia un nivel de mayor autoridad, lo cual se ve relacionado con el hecho de que esas personas no alcancen niveles de salario mayores.

<sup>59</sup> BERNAT, Luisa. *Desigualdades en el Mercado de Trabajo: Discriminación, Segregación Ocupacional y Polarización. Un análisis para Colombia de 2000 a 2006*. Trabajo de grado Doctorado en Economía. Alcalá de Henares: Universidad de Alcalá. Facultad De Ciencias Económicas Y Empresariales Departamento De Fundamentos De Economía E Historia Económica, 2009.

concluye que se aprecia una reducción en la intensidad de la discriminación ya que la curva de 2006 es inferior a la del año 2003.

Badel y Peña<sup>60</sup> implementaron la ENH para las siete ciudades principales en los meses de junio de 1986-1996 y la ECH para 2006, Por medio de la metodología Machado-Mata para la descomposición Blinder-Oaxaca, se determinó que las diferencias en salarios favorecen a hombres en los cuantiles extremos, en tanto que las diferencias en cuantiles intermedios tendían a cero. Los autores concluyen que la brecha salarial por género es subestimada dado que la participación femenina en el mercado del trabajo ha ido en ascenso y por ende sus capacidades deberían ir de la mano con la capacidad de acceso a posiciones e ingresos más favorables.

Tenjo y Herrera<sup>61</sup> determinan analíticamente la existencia de discriminación salarial entre hombres y mujeres y entre afrodescendientes y no afrodescendientes, apoyando dicho estudio en los datos ofrecidos por la Encuesta de Calidad de Vida del DANE del año 2003. Allí se concluye, por métodos similares a los del documento de Blinder<sup>62</sup> y Oaxaca<sup>63</sup>, que no se puede rechazar la posibilidad de existencia de discriminación racial en el mercado laboral colombiano. De naturaleza similar, se encuentran los trabajos de Abadía<sup>64</sup> y Galvis<sup>65</sup>, fundamentados respectivamente en la Encuesta Continua de Hogares 2003 y en la Gran Encuesta Integrada de Hogares 2009 evidenciando por

---

<sup>60</sup> BADEL, Alejandro, y PEÑA, Ximena. "Decomposing the Gender Wage Gap with Sample Selection Adjustment: Evidence from Colombia". En Revista de Análisis Económico, Diciembre 2010, Vol. 25, No. 2.

<sup>61</sup> TENJO, Jaime y HERRERA Paula. Óp. Cit.

<sup>62</sup> BLINDER, Alan. Óp. Cit.

<sup>63</sup> OAXACA, Ronald. Óp. Cit.

<sup>64</sup> ABADÍA, Luz. *Discriminación salarial por sexo en Colombia: Un análisis desde la discriminación estadística*. Pontificia Universidad Javeriana. Documentos de economía, N°17. Bogotá, 2005.

<sup>65</sup> GALVIS, Luis Armando. *Diferenciales salariales por género y región en Colombia: Una aproximación con regresión por cuantiles*. Revista de Economía del Rosario, Vol 13, No 2. Bogotá D.C., 2010.

métodos afines a los de Tenjo y Herrera<sup>66</sup>, que no se puede explicar la diferencia de salarios solo con variables observables referentes al capital humano, social, abriendo la posibilidad de existencia de discriminación salarial por sexo.

Hoyos, Ñopo & Peña<sup>67</sup>, con apoyo de las encuestas del Dane, analizan los sub-periodos 1994 a 1998, 2000 a 2001 y 2002 a 2006, para las ciudades principales de la nación. El diferencial salarial de género, al igual que en Badel et al.,<sup>68</sup> se presenta en forma de U. En otras palabras, en los niveles de ingresos tanto altos como bajos la diferencia es superior que en los niveles medios. De acuerdo a los autores, esto es consecuencia del efecto igualador de ingresos que tiene el salario mínimo.

Finalmente, otro trabajo destacado al respecto es aquel realizado por Olarte y Peña<sup>69</sup>. Los autores hacen una descomposición Oaxaca-Blinder basada en dos regresiones de Mincer, con los datos de la Encuesta Nacional de Calidad de Vida 2008. En su trabajo los autores sugieren que verdaderamente existe discriminación salarial para las madres en comparación con las no madres, así como para los padres y los no padres, aunque estos últimos en menor proporción que para las primeras.

---

<sup>66</sup> TENJO, Jaime y HERRERA Paula. Óp. Cit.

<sup>67</sup> HOYOS, Alejandro; ÑOPO, Hugo y PEÑA, Ximena, *The Persistent Gender Earnings Gap in Colombia, 1994-2006*. Documento de trabajo IDB No. 54.

<sup>68</sup> BADEL, Alejandro, y PEÑA, Ximena. Óp. Cit.

<sup>69</sup> OLARTE, Laura. y. PEÑA, Ximena. *The Effect of Motherhood on Wages in Colombia*. Documento CEDE No. 2010-18. Universidad de los Andes, Bogotá, 2010.

### 3. DATOS DE ESTUDIO

La base de datos empleada para el desarrollo de este trabajo corresponde a la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH)<sup>70</sup> recopilada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (Dane) tomando en cuenta los datos para todos los meses del último año disponible (correspondiente a 2012). La Gran Encuesta Integrada de Hogares es aplicada por el Dane a partir del 10 de agosto de 2006<sup>71</sup>, sobre la base de la actualización se introduce una serie de mejoras en relación a la ejecución de la recolección de la información, como la introducción del informante directo, la captura de información mediante dispositivos móviles (DMC) y una ampliación de la cobertura para 24 ciudades y áreas (13 áreas metropolitanas trimestralmente, 11 ciudades semestralmente), reemplazando así a la Encuesta Continua de Hogares (ECH).

El universo para la Gran Encuesta Integrada de Hogares se encuentra constituido por la población civil no institucional que reside en todo el territorio nacional; se excluyen los nuevos departamentos, señalados como Territorios Nacionales antes de la Constitución de 1991. El tamaño de la muestra a nivel mensual concierne a 23.000 hogares aproximadamente. Dicho tamaño muestral se calcula con una precisión deseada de la variable tasa de desempleo no superior a un error estándar del 5% y una tasa de desempleo del 10%.

Si bien, los datos encontrados en la GEIH proporcionan información de área, cabecera y resto (la primera incluida en la segunda), como aproximación de estimación del total nacional, para efectos del presente trabajo de investigación se tomó en cuenta como población objetivo la muestra de los datos de cabecera y

---

<sup>70</sup> DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) – 2012.

<sup>71</sup> Véase Metodología Gran Encuesta Integrada de Hogares. Departamento Administrativo Nacional de Estadística (Dane). Colección documentos - actualización 2009. Bogotá D.C.

resto correspondiente al departamento de Santander, y dentro de ésta la población económicamente activa (PEA). Esto con el fin de evaluar la existencia de patrones en la región que infieren en la determinación del monto salarial y sus diferencias por género. Aunque, en un principio se tomaron en cuenta los factores de expansión<sup>72</sup> para mantener la representatividad de los individuos, se optó finalmente por no aplicarlos para la estimación de las regresiones ya que presentaban problemas de exactitud estadística con la serie anual por departamentos del mercado laboral presentado por el Dane.

Es importante dejar en claro que solo se tomaron a consideración aquellos individuos para los cuales su edad se encontrara en un rango de 16 a 65 años, teniendo en cuenta que en este rango de edad es legal y factible que los individuos se encuentren ocupados.

Partiendo de los datos arrojados por la GEIH - 2012 se ejecuta un análisis descriptivo del mercado laboral en el departamento de Santander en busca de los factores que determinan los pagos salariales y se estiman regresiones mincerianas de ingreso que posibiliten apreciar las desigualdades en las remuneraciones de hombres y mujeres, intentando probar la existencia de discriminación salarial en contra de las mujeres. La muestra utilizada de la GEIH se compone de 15.255 observaciones (representan en la muestra ampliada cerca de 931.396 registros), para las cuales ninguna de las variables en estudio presenta valores perdidos.

---

<sup>72</sup> Escalados nuevamente dividiéndolos por doce, puesto que se emplearon los doce meses de la GEIH, 2012.

## 4. METODOLOGÍA

Para el análisis de las relaciones entre las variables explicativas o exógenas y los salarios se hará uso de dos ecuaciones Mincer modificadas, una de ellas para la población masculina y otra para la femenina, teniendo en cuenta las dimensiones de capital educación, capital psicológico, capital financiero y capital físico .

### 4.1. ECUACIONES MINCERIANAS

El modelo estándar bajo el cual se efectúan los análisis de las diferencias salariales está basado en las ecuaciones de salarios tipo Mincer.<sup>73</sup> De acuerdo con Bernat,<sup>74</sup> los supuestos del modelo en su forma básica se resumen en:

- La educación dura un número determinado de años.
- Existe un tipo de educación (no hay diferencias en programas educativos de mayor nivel).
- La educación es de tiempo completo, es decir, no se trabaja al tiempo que se estudia.
- No hay costos directos de la educación tan sólo un único costo indirecto representado en el salario que se deja de percibir.
- No existe educación en el trabajo, ni otro tipo de inversión en capital humano.
- Hay información perfecta en el mercado y no existen costes de ajuste de ninguna índole.

---

<sup>73</sup> MINCER, James. *Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates*. Óp. Cit. Pág. 440.

<sup>74</sup> BERNAT, Luisa. *Análisis de género de las diferencias salariales en las siete principales áreas metropolitanas colombianas: ¿Evidencia de discriminación?* Óp. Cit. Pág. 74.

- Los individuos son, en un sentido ex ante, idénticos en todos los aspectos tienen el mismo número de años de vida laboral.
- La oferta de puestos de trabajo sólo depende del nivel educativo del trabajador.

Empero, los supuestos básicos del modelo generan una gran desventaja puesto que no se toma en consideración la formación de capital humano ni el entrenamiento en el trabajo. La evidencia empírica señala que estas variables son fundamentales, puesto que los hechos estilizados evidencian que los perfiles de ingresos y edad no son una constante, sino que tienen forma de U invertida, sugiriendo así la existencia de otros tipos de capital humano que se forman durante la vida laboral de un individuo<sup>75</sup>.

Así las cosas, el modelo minceriano describe el logaritmo natural del salario como una combinación lineal de un vector de variables del nivel de capital humano de los individuos y un conjunto de parámetros asociados<sup>76</sup>. Es decir, se expresa el salario como función de una serie de características observables, como sigue:

$$\ln(Y_i) = X_i\beta + \varepsilon_i \quad (1)$$

Donde  $Y_i$  es el ingreso por hora del trabajador  $i$ ,  $X_i$  es un vector de características observables que miden el capital humano del trabajador  $i$ ,  $\beta$  es un vector de parámetros asociados o retornos de los distintos tipos de capital humano y  $\varepsilon_i$  es un término de perturbación aleatoria con características usuales (independencia, distribución normal, valor esperado cero y varianza constante).

En el marco del análisis de las diferencias salariales por género, las ecuaciones mincerianas tienen aplicabilidad en la medida en que se pueden estimar de forma

---

<sup>75</sup> *Ibíd.* Pág. 75.

<sup>76</sup> TENJO, Jaime; RIBERO, Rocio, y BERNAT. *Óp. Cit.* Pág. 6.

separada para hombres y mujeres y así usar los resultados arrojados como herramienta de análisis de las diferencias.

Generalmente, la estimación de este tipo de ecuaciones se lleva a cabo por medio de la técnica de Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO), permitiendo estimar el efecto de las variables sobre la media de la distribución de los salarios. No obstante, este modelo sugiere el establecimiento de supuestos fuertes, que no se ajustan a la dinámica del mercado laboral, pues éste último cuenta con alta heterogeneidad interna, sumado a que no todas las variables determinantes del salario son observables e incluidas en el modelo<sup>77</sup>; lo que hace que el modelo requiera de ajustes en la selección del punto sobre la distribución en el que se encuentre, sean cuantiles, percentiles, etc.

De otra parte, dado que el modelo carece de medidas de habilidad y calidad en la educación, puede arrojar resultados altamente sesgados en relación a los retornos de evaluación, y de forma análoga se enfrenta a la imposibilidad de establecer una verdadera medida de experiencia. Aún con todo, este tipo de metodología es la más usada para el estudio de determinantes y diferenciales en los salarios.

Como característica crítica adicional, las ecuaciones mincerianas planteadas tan sólo toman en cuenta la población que en el momento de la encuesta se encontraba trabajando, es decir, la población ocupada. Este aspecto genera un sesgo de selección en la medida en que la información utilizada puede no tratarse de una muestra aleatoria de la población, ya que no se incluye información sobre el salario por hora de quienes no se encuentran trabajando, generando que los estimativos de los coeficientes, muy probablemente, estén sesgados<sup>78</sup>. En otras palabras, si los individuos analizados no son representativos para la población objetivo, esto es, si el salario promedio que reciben los ocupados no refleja el

---

<sup>77</sup> FERNANDEZ, María del Pilar. Óp. Cit. Pág. 15.

<sup>78</sup> AMARANTE, Verónica, y ESPINO, Alma. Óp. Cit.

salario promedio que podrían recibir los desocupados (salario de reserva), y se excluyen de las estimaciones, se pueden presentar sesgos de selección haciendo que la muestra incumpla con las condiciones de aleatoriedad necesarias en los modelos econométricos<sup>79</sup>.

Heckman<sup>80</sup> señala que el ignorar el proceso de auto-selección puede implantar sesgos en la estimación de los parámetros incluidos en la ecuación de ingresos, creando un problema similar al generado por la omisión de variables relevantes en el modelo (sesgo de especificación) y propone su corrección mediante una metodología ampliamente conocida actualmente.

La corrección de Heckman requiere la estimación de una ecuación, generalmente probit, que permita predecir la probabilidad de que una persona participe del mercado laboral. Este procedimiento requiere la introducción en la ecuación de salarios de un término conocido como la razón inversa de la ratio de Mills<sup>81</sup>, que se usa como variable de corrección, y que a su vez permita medir el efecto de selección muestral. En otras palabras, el procedimiento que sigue Heckman establece, en primera medida, realizar una regresión de la probabilidad de estar ocupado ( $z_i^*$ ), usando un modelo Probit teniendo en cuenta las variables exógenas que se encuentran definidas antes de la entrada del trabajador al mercado laboral ( $w_i$ ), como son la edad, años de escolaridad, características familiares, entre otras.<sup>82</sup> De esta estimación se obtiene un factor de corrección, comúnmente denominado  $\lambda$ , para luego estimar las ecuaciones mincerianas por medio MCO obteniendo ecuaciones consistentes de todos los parámetros.

---

<sup>79</sup> BERNAT, Luisa. *Análisis de género de las diferencias salariales en las siete principales áreas metropolitanas colombianas: ¿Evidencia de discriminación?* Óp. Cit.

<sup>80</sup> HECKMAN, James. (1979). "Sample Selection Bias as a Specification Error". *Econometrica*. Vol 47, No. 1. 1979.

<sup>81</sup> La inversa de la ratio de Mills se define como sigue:  $\frac{\phi(z_i\hat{\gamma})}{\Phi(z_i\hat{\gamma})}$  donde  $\phi(\cdot)$  y  $\Phi(\cdot)$  simbolizando respectivamente a las funciones de densidad y de distribución de la normal estándar.

<sup>82</sup> BERNAT, Luisa, 2009. Óp. Cit. BARRAZA, Nacira. Óp. Cit. AMARANTE et al., 2004. Óp. Cit

La ecuación básica de selección viene dada por:

$$z_i^* = w_i\gamma + u_i$$
$$Z_i = \begin{cases} 1 & \text{si } z_i^* > 0 \\ 0 & \text{si } z_i^* \leq 0 \end{cases}$$

Y una ecuación de resultado (para este caso ingreso salarial) básica es:

$$y_i = \begin{cases} x_i\beta + \epsilon_i, & \text{si } z_i^* > 0 \\ 0, & \text{si } z_i^* \leq 0 \end{cases}$$

Los problemas surgen cuando se estiman los  $\beta$ , si  $u_i$  y  $\epsilon_i$  están correlacionados. Por lo general, también se realizan los siguientes supuestos acerca de la distribución y relación entre los términos de error en la selección y el resultado ecuación:

$$u_i \sim N(0,1)$$

$$\epsilon_i \sim N(0, \sigma^2)$$

$$\text{corr}(u_i, \epsilon_i) = \rho$$

Dicho de otro modo, normalmente se asume una distribución normal bivariada con media cero y correlación  $\rho$ .

Dado que ya se tiene la ecuación básica de selección, ésta se debe introducir en las ecuaciones de ingresos para los momentos de incidencia truncada de la distribución normal bivariada dada anteriormente. Por lo tanto,

$$E[y_i | y_i \text{ es observado}] = E[y_i | z_i^* > 0]$$
$$= E[x_i\beta + \epsilon_i | w_i\gamma + u_i > 0]$$

$$\begin{aligned}
&= x_i\beta + E[\epsilon_i | w_i\gamma + u_i > 0] \\
&= x_i\beta + E[\epsilon_i | u_i > w_i\gamma]
\end{aligned}$$

Si los errores  $\epsilon_i$  y  $u_i$  son independientes, entonces el último término simplifica a  $E[\epsilon_i]=0$  y regresión por MCO de  $y_i$  en  $x_i$  dará estimaciones consistentes de  $\beta$ . Sin embargo, cualquier correlación entre los dos errores significa que la media truncada sea mayor a  $x_i\beta$  por lo que se debe tener en cuenta la selección. Por lo tanto, se requiere que obtener  $E[\epsilon_i | u_i > w_i\gamma]$  cuando  $\epsilon_i$  y  $u_i$  están correlacionados. Como Greene [24] denota,

$$x_i\beta + E[\epsilon_i | u_i > w_i\gamma] = \rho\sigma_\epsilon\lambda_i(\alpha_u)$$

$$\text{Donde, } \alpha_u = \frac{-w_i\gamma}{\sigma_u}, \lambda(\alpha_u) = \frac{\phi\left(\frac{-w_i\gamma}{\sigma_u}\right)}{1 - \phi\left(\frac{-w_i\gamma}{\sigma_u}\right)} = \frac{\phi\left(\frac{w_i\gamma}{\sigma_u}\right)}{\Phi\left(\frac{w_i\gamma}{\sigma_u}\right)}$$

Por lo tanto, la media condicional en el modelo de Heckman (modelo bivariado de selección) es:

$$\begin{aligned}
E[y_i | y_i \text{ es observado}] &= E[y_i | z_i^* > 0] \\
&= E[x_i\beta + \epsilon_i | w_i\gamma + u_i > 0] \\
&= x_i\beta + E[\epsilon_i | w_i\gamma + u_i > 0] \\
&= x_i\beta + E[\epsilon_i | u_i > w_i\gamma] \\
&= x_i\beta + \rho\sigma_\epsilon \left[ \frac{\phi\left(\frac{w_i\gamma}{\sigma_u}\right)}{\Phi\left(\frac{w_i\gamma}{\sigma_u}\right)} \right] \\
&= x_i\beta + \rho\sigma_\epsilon\lambda_i(\alpha_u) \\
&= x_i\beta + \beta_\lambda\lambda_i(\alpha_u)
\end{aligned}$$

Dado lo anterior, se tiene que:

$$y_i | z_i^* > 0 = E[y_i | z_i^* > 0] + \epsilon_i$$

De este modo, la ecuación de salarios de la forma minceriana corregida por selección se establece, como sigue:

$$\ln(Y_i) = X_i\beta + \sigma_\lambda\lambda_i + \varepsilon_i \quad (2)$$

En la ecuación 2  $Y_i$  es el vector columna del logaritmo del salario por hora del individuo del sexo  $i$ ,  $X_i$  es una matriz de las características observadas de los individuos,  $\beta$  es el vector de coeficientes a estimar,  $\lambda$  es el término de corrección,  $\sigma_\lambda$  es la covarianza entre los factores inobservables que afectan a la participación laboral y aquellos que influyen en el salario y  $\varepsilon_i$  es el término de perturbación aleatoria, siendo  $E[u] = 0$ .

#### 4.2. DESCOMPOSICIÓN BLINDER-OAXACA

De acuerdo con María del Pilar Fernández<sup>83</sup> existen fuerzas detrás del fenómeno de las diferencias salariales, que hacen de este proceso un elemento clave para análisis y también el diseño y puesta en marcha de políticas de ataque. Es por ello, que usualmente se establece una descomposición de la ecuación Mincer para hombres y mujeres, como sigue:

$$\ln(Y_h) = X_h\beta_h + \varepsilon_h \quad (3)$$

$$\ln(Y_m) = X_m\beta_m + \varepsilon_m \quad (4)$$

Donde  $h$  y  $m$  expresan los términos correspondientes a hombre y mujer, respectivamente. La metodología sugerida por Ronald Oaxaca<sup>84</sup> es fundamental

---

<sup>83</sup> FERNANDEZ, María del Pilar. Óp. Cit. Pág. 16.

<sup>84</sup> OAXACA, Ronald. Óp. Cit.

para el análisis de descomposición del diferencial entre la parte que se debe a diferencias en dotaciones entre sexos y la parte que se debe a retornos diferentes de dichas dotaciones. El diferencial estimado se puede expresar como la suma de dos componentes<sup>85</sup>:

$$\ln(Y_h) - \ln(Y_m) = (X_h - X_m)\beta_h + X_m(\beta_h - \beta_m) \quad (5)$$

Dónde:

- $\ln(Y_h) - \ln(Y_m)$  es el término que enuncia la diferencia salarial porcentual entre hombres y mujeres.
- $(X_h - X_m)\beta_h$  es la parte del diferencial explicado por las diferencias en características de productividad de los trabajadores. Así, ésta podría ser una medida de discriminación pero en el acceso a determinada variable, por ejemplo la educación.
- $X_m(\beta_h - \beta_m)$  es la parte explicada por diferencias en coeficientes de las ecuaciones. Es decir, expresa un tratamiento distinto para cada grupo de estudio o medida de discriminación salarial, ya que los betas representan el resumen de las reglas que usa el mercado para valorar las cantidades de capital humano de los trabajadores. Si estas reglas son diferentes, sugieren un tratamiento discriminatorio del mercado.

Dado el problema anteriormente expuesto sobre el sesgo de selección que se puede presentar, se incorpora la variable  $\lambda$  a las ecuaciones tres y cuatro, siendo transformadas de la siguiente forma:

$$\ln(Y_h) = X_h\beta + \sigma_\lambda\lambda_h + \varepsilon_h \quad (6)$$

---

<sup>85</sup> TENJO, Jaime. Óp. Cit.

$$\ln(Y_m) = X_m\beta + \sigma_\lambda\lambda_m + \varepsilon_m \quad (7)$$

Ahora bien, el diferencial estimado corregido por sesgo de selección (transformación de la ecuación cinco) se puede manifestar como la sumatoria de tres componentes, a saber:

$$\ln(Y_h) - \ln(Y_m) = (X_h - X_m)\beta_h + X_m(\beta_h - \beta_m) + (\sigma_\lambda\lambda_h - \sigma_\lambda\lambda_m) \quad (8)$$

Los primeros dos componentes fueron explicados anteriormente; el término  $(\sigma_\lambda\lambda_h - \sigma_\lambda\lambda_m)$ , como se hizo mención, se debe a la existencia de sesgo de selección causada a su vez por las diferencias entre el patrón de incorporación al mercado laboral entre los hombres y las mujeres.

Aunque este tipo de análisis ha sido blanco de críticas y controversias en la literatura económica actual, es importante tener en cuenta que ningún trabajo empírico de este tipo se encuentra exento de cuestionamientos metodológicos y que la descomposición Oaxaca-Blinder es la técnica econométrica más popular y usada para la determinación de diferencias salariales atribuidas al género.

## 5. ESTIMACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

Este capítulo presenta inicialmente un breve análisis descriptivo del mercado laboral en Santander de acuerdo a la muestra tomada, dando una primera mirada a la posible aparición de segmentación laboral y segregación ocupacional. Seguido a esto, se establece la estimación de las ecuaciones Mincer y su descomposición por la metodología Blinder-Oaxaca, determinándose las variables que más influyen sobre el monto salarial para hombres y mujeres de la región y finalmente saber si hay presencia de discriminación salarial por género.

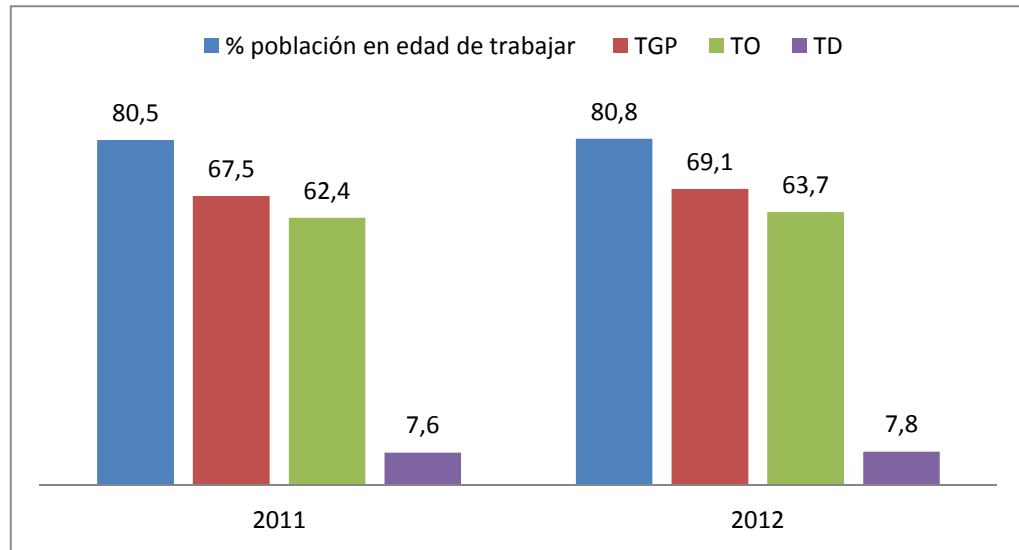
### 5.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DEL MERCADO LABORAL EN SANTANDER, 2012.

De acuerdo a los resultados arrojados por la GEIH (de forma ampliada) en Santander durante el año 2012, la tasa global de participación (TGP) –como relación entre la población económicamente activa (PEA) y la población en edad de trabajar (PET)– registró un nivel de 69,1% frente al 67,5% presentado en 2011, correspondiente a un incremento en 1,6 puntos porcentuales. Asimismo, las tasas de ocupación (TO) y desempleo (TD) ostentaron un comportamiento semejante a la TGP, en estos términos, la TO fue de 63,7% en comparación al 62,4% de 2011, en tanto que la TD se elevó tan sólo en 0,2pp.<sup>86</sup>

---

<sup>86</sup> DANE. Principales indicadores del mercado laboral, departamentos – 2012. Boletín de prensa. Bogotá, D. C., 28 Febrero de 2013.

**Gráfico 1. Indicadores de mercado laboral en Santander**



Fuente, DANE Gran Encuesta Integrada de Hogares.

De otra parte, los indicadores de población reflejaron incrementos importantes. La población total y en edad de trabajar ascendió aproximadamente en 11 y 14 mil personas respectivamente de 2011 a 2012. En 2012, la región santandereana tuvo un registro de 1'133.800 de personas en la PEA, de la cual 92,22% es población ocupada y 7,78% es considerada como desocupada (Tabla 1).

**Tabla 1. Indicadores de población en el mercado laboral santandereano<sup>87</sup>**

Concepto	2011	2012
<b>Población total</b>	2.020,6	2.030,8
<b>Población en edad de trabajar</b>	1.627,1	1.641,0
<b>Población económicamente activa</b>	1.098,0	1.133,8
<b>Ocupados</b>	1.014,9	1.045,6
<b>Desocupados</b>	83,2	88,2

Fuente: DANE – GEIH.

Ahora bien, en términos de la muestra seleccionada para el estudio, es decir, 15255 observaciones, la Tabla 2 muestra que la población masculina ocupada es

<sup>87</sup> Ibídem.

de 8386 equivalente al 54,97%, y el restante 45,03% pertenece a población femenina ocupada. Estos resultados infieren que en relación a la población ocupada, para la región santandereana la proporción entre hombres y mujeres se encuentra relativamente balanceada, indicando que la participación femenina en el mercado laboral ha incrementado, en comparación a lo que reflejan las cifras de 2009 presentadas en la Política Pública de mujer y equidad de géneros en 2010.

**Tabla 2. Estadísticas descriptivas de la variable dependiente**

	Variable	Observaciones	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
<b>Total Santander</b>	Ingreso por hora	15255	5419,63	7745,4	0	425000
	Ingreso mensual		958456,4	244248,0	0	60000000
<b>Hombres</b>	Ingreso por hora	8386	5709,48	8515,1	0	425000
	Ingreso mensual		1091813	1421187,0	0	60000000
<b>Mujeres</b>	Ingreso por hora	6869	5065,77	6670,3	0	166666,7
	Ingreso mensual		795647,8	961438,8	0	20000000

Fuente: DANE – GEIH.

En la tabla anterior, se exponen las estadísticas descriptivas de la variable de estudio, esto es, ingresos mensuales y para efectos del modelo de Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO) se tomará el ingreso laboral por hora. De acuerdo a ello, se observan claras diferencias en el salario mensual promedio entre hombres (\$1.091.813) y mujeres (\$795.647,8), lo cual no significa necesariamente que se trate de discriminación salarial; no obstante, este es un primer indicador de que efectivamente hay un trato diferencial para hombres y mujeres al interior del mercado laboral santandereano.

Otro aspecto a considerar, es la marcada discrepancia en el nivel de pagos por sexo, es decir, en Santander durante 2012 se presentaron casos en que algunos hombres recibieron hasta sesenta millones de pesos, mientras el pago máximo

que recibió una mujer fue de veinte millones de pesos. En otras palabras, las mujeres que se encontraban en los cargos mejor pagados recibieron una tercera parte de lo que devengaron sus pares masculinos. Los resultados para los ingresos por hora, presentan comportamientos similares a los ingresos mensuales, esto es los hombres por hora trabajada en promedio ganan \$643,71 más que las mujeres; esta brecha en ingresos, es de apreciarse si se observa que los hombres tiene una ganancia máxima que puede llevar a \$425.000 por hora, mientras en la población femenina apenas supera los \$150.000 como rango máximo de ganancia por hora.

De acuerdo a la muestra, las variables de estudio indican que en promedio no existen divergencias estadísticas significativas en la edad entre hombres y mujeres, pues en ambos grupos la edad media es de 36,5 años. Sin embargo, en términos de educación (medida como años de escolaridad), se observa que en promedio las mujeres tienen un año más de educación que los hombres, por lo que se esperaría que éstas reciban mayores ingresos salariales (Tabla 3).

De otro lado, en promedio existen marcadas diferencias en la población ocupada en oficios domésticos, jornaleros y empleadores. En este sentido, alrededor del 6,6% de la población femenina realiza actividades como empleada doméstica en contraste con el 0,01% de la población masculina, aunque el nivel de ocupados masculinos es mayor. En segundo lugar, un 10,2% de los hombres son empleadores, mientras la proporción de mujeres en este oficio es menos de la mitad que los hombres, con 5% en promedio.

Por su parte, la evidencia muestral indica que, aunque la población en general ubicada en cargos de peones o jornaleros es mínima<sup>88</sup>, este tipo de ocupación es asumida principalmente por los hombres, con 2.4% contra el 0,3% de las mujeres.

---

<sup>88</sup> Esto puede indicar la concentración de la masa trabajadora en las zonas urbanas, puesto que los empleados en empresas superan el 36% de la población para ambos grupos, mientras los jornaleros y peones, propios de la zona rural, no supera el 3% de la población en la muestra.

De lo anterior, se puede observar que para esta forma de ocupación se asigna, en términos de mayorías, un grupo específico de individuos. Es decir, estos indicadores podrían significar problemas de segregación ocupacional, en donde los hombres son asignados, principalmente a cargos jornaleros (menores salarios) y cargos empleadores (mayores salarios), mientras las mujeres ocupan principalmente cargos definidos por los roles de género. Para el resto de ocupaciones en promedio no existen diferencias estadísticas significativas.

**Tabla 3. Media de variables en estudio, por sexo.**

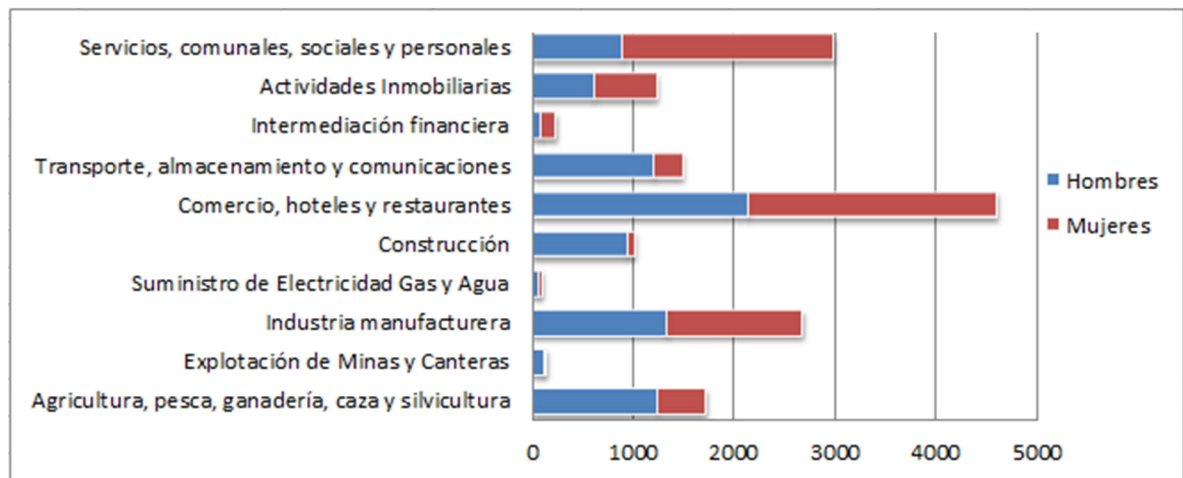
Variable	Hombres	Mujeres
<b>Estatus marital</b>		
Casado	0,553	0,540
Separado	0,078	0,181
Viudo	0,006	0,042
Soltero	0,296	0,261
Edad	37,53	37,55
Años de escolaridad	9,144	10,242
Asistencia escolar	0,086	0,114
Tenencia de contrato	0,568	0,586
<b>Ocupación</b>		
Empleado de empresa	0,397	0,362
Empleado público	0,034	0,042
Empleado doméstico	0,001	0,066
Cuenta propia	0,437	0,470
Patrón o empleador	0,102	0,050
Empleado familiar sin remuneración	0,001	0,002
Empleado de empresa sin remuneración	0,000	0,000
Jornalero o peón	0,024	0,003
Otra ocupación	0,004	0,005
Informal	0,603	0,633
<b>Características del hogar</b>		
Tenencia de niños menores de 6 años en el hogar	0,338	0,352
Jefatura del hogar	0,617	0,276

Fuente: DANE – GEIH.

La jefatura del hogar y la asistencia escolar, como factores que inciden en la participación del individuo en el mercado laboral, presentan diferencias entre sexos, así, el 61,7% de los hombres es jefe del hogar, mientras el 27,6% de las mujeres asumen este rol en el hogar, cifras que indican el arraigo cultural en los roles de género de la población santandereana. Entretanto, al interior de la población ocupada, son las mujeres las que en mayor medida siguen educándose mientras participan del mercado laboral, por lo que se esperaría que este indicador de desarrollo de la mujer se vea reflejado en los montos salariales que ésta devenga.

De otro lado, el Gráfico 2 da cuenta de la proporción de hombres y mujeres en cada una de las ramas de la actividad económica. De acuerdo a ello, los ocupados en Santander se ubican principalmente en la rama económica de comercio, hoteles y restaurantes, la rama de servicios sociales, comunales y personales y la industria manufacturera. Ahora bien, en el gráfico se puede observar que la explotación de minas y canteras y el suministro de electricidad gas y agua, son ramas en las que se ubica la minoría poblacional, y lo que es más relevante en este aspecto es que los hombres son la población concentrada para este tipo de actividades con el 82,3% y 74% respectivamente. Por el lado de la concentración femenina, las mujeres en Santander se encuentran trabajando en servicios comunales, sociales y personales, donde ocupan el 70% de la población al interior de la rama y también en actividades de intermediación financiera con una proporción de 63,6% (Ver Anexo 2).

**Gráfico 2. Población ocupada en las ramas de actividad económica**



Fuente: DANE – GEIH.

De forma análoga, el gráfico anterior, revela que los hombres son el grupo mayoritario en actividades de construcción (93,10%), transporte, almacenamiento y comunicaciones (80,68%), agricultura (71,80%), además de la minería (82,3%) y suministro de servicios de agua y alcantarillado (74%). De lo anterior, se puede inferir que existe presencia de segmentación laboral en la región santandereana, ya que en el caso particular de los hombres, éstos son asignados a determinadas ramas de la actividad económica debido a que sus características les permiten desempeñarse en actividades de mayor esfuerzo y riesgo<sup>89</sup>. Por su parte, las mujeres se encuentran principalmente ubicadas en actividades de servicios comunales, sociales y personales, dando a entender que éstas pueden estar siendo asignadas por el mercado en labores de servicios domésticos y cargos públicos, es decir, ocupaciones que van de la mano con su rol de género.

Para dar mayor claridad a estos efectos de asignación de los ocupados por sexo en el mercado laboral, es fundamental determinar en qué ocupaciones se asignan tanto hombres como mujeres y cuál es la relación de dichas ocupaciones con el salario que devengan. Para ello, se construyeron seis tipos de rangos de los

<sup>89</sup> De ahí que se pueda establecer la posible existencia de brechas salariales debidas a diferencias compensatorias.

ingresos a partir del valor del salario mínimo legal mensual vigente (S.M.L.M.V) en el año 2012, esto es \$566.700. De esta forma, se calcula la tendencia que tienen los hombres y mujeres en cada ocupación de acuerdo al incremento de los rangos salariales.

Los rangos salariales fueron determinados de acuerdo a lo descrito en el diagnóstico del mercado de trabajo en Santander durante 2009 que sirvió de insumo para el propósito de mitigación de brechas laborales y salariales estipulado por la política pública de géneros en el departamento.

**Tabla 4 Hombres y Mujeres por rangos de ingresos laborales inferiores a un salario mínimo en Santander, 2012.**

Sexo y posición ocupacional	Rangos inferiores de ingreso			
	De 0 a menos de medio S.M.L.V		De medio a menos de un S.M.L.V	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Obrero o empleado de empresa	126	173	338	379
Obrero o empleado del gobierno	1	1	5	0
Empleado doméstico	3	54	4	155
Trabajador por cuenta propia	433	1162	869	953
Patrón o empleador	20	21	87	40
Trabajador familiar sin remuneración	4	11	2	1
Trabajador sin remuneración de empresa	1	1	0	0
Jornalero o peón	31	13	118	8
Otra ocupación	12	26	14	8
<b>Total</b>	<b>631</b>	<b>1462</b>	<b>1437</b>	<b>1544</b>

Fuente: DANE – GEIH.

La Tabla 4 refleja rangos de los ingresos que son menores a un salario mínimo. La conclusión principal arrojada es que las mujeres son mayoría en este tipo de rangos salariales tan bajos, o en su defecto nulo. Llama la atención que en el rango salarial inferior a medio S.M.L.V., las mujeres son más del doble que los

hombres, con un índice de femineidad de la pobreza del 2,32%. De forma tal que, las mujeres que ocupan cargos de empleadas de empresa privada, empleada doméstica y cuenta propia obtienen ingresos menores que los hombres que se encuentran en los mismos puestos del trabajo.

De acuerdo al análisis de ramas de actividad según género, en el departamento de Santander existe presencia de segmentación laboral puesto que: por un lado, el sector de servicios domésticos, sociales, comunales y personales cuenta con los más altos índices de feminización del empleo, y por otro lado, en las ocupaciones como las de empleado doméstico, cuenta propia y empleado empresa (que hacen parte significativa de la rama económica de servicios) las mujeres se encuentran altamente concentradas devengando los salarios más bajos.

Ahora bien, en un intento por evidenciar la posible existencia de segregación ocupacional, se establece el análisis de las ocupaciones en relación a los salarios que se encuentran por encima un S.M.L.V., como sigue:

**Tabla 5 Hombres y mujeres por rangos de ingresos laborales superiores a un salario mínimo en Santander, 2012**

Sexo y posición ocupacional	Rangos de ingresos laborales							
	De 1 a menos de 1.5 S.M.		De 1.5 a menos de 2 S.M.		De 2 a menos de 4 S.M.		De 4 y más S.M.	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Obrero o empleado de empresa	1512	1200	570	300	576	318	210	117
Obrero o empleado del gobierno	11	15	16	19	177	170	73	82
Empleado doméstico	2	171	0	63	2	9	0	1
Trabajador por cuenta propia	1143	590	442	188	588	264	190	71
Patrón o empleador	167	68	116	57	251	86	212	70
Trabajador familiar sin remuneración	0	0	0	0	0	0	0	0
Trabajador sin	0	0	0	0	0	0	0	0

Sexo y posición ocupacional	Rangos de ingresos laborales							
	De 1 a menos de 1.5 S.M.		De 1.5 a menos de 2 S.M.		De 2 a menos de 4 S.M.		De 4 y más S.M.	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
remuneración de empresa								
Jornalero o peón	49	1	5	0	0	0	0	0
Otra ocupación	4	1	0	0	30	0	0	0
<b>Total</b>	2888	2046	1149	627	1594	847	685	341

.Fuente: DANE – GEIH.

La comparación de los rangos de ingresos con las ocupaciones, permite evidenciar que, en el departamento de Santander para el año 2012, existen problemas de segregación ocupacional. Dicho de otro modo en la tabla 5 se observa que en ocupaciones como empleado de empresa, trabajador por cuenta propia y empleador, se evidencia una marcada segregación del mercado laboral, donde para estas ocupaciones son los hombres en su mayoría los que las ocupan; tendencia que se mantiene a medida que los ingresos van aumentando. Entre tanto, la población femenina está concentrada en los empleos públicos y domésticos, más aun, el número de ocupadas en el empleo doméstico se reduce a medida que el rango salarial se va acrecentando.

En suma, el análisis del mercado laboral por ramas de la economía y ocupaciones, muestra que las mujeres son asignadas principalmente a aquellos oficios de menor calidad (servicios domésticos), en donde los salarios son muy bajos. En contraste, los hombres son asignados principalmente a empleos como obreros, cuenta propia o empleadores, para los cuales la proporción de hombres va aumentando a medida que el salario se incrementa. Es por ello que, aun cuando la medición de efectos de segmentación laboral y segregación ocupacional implementada en esta investigación es muy vaga, los resultados permiten inferir una posible existencia de estos dos fenómenos de brechas salariales.

## 5.2. ESTIMACIÓN DE ECUACIONES MINCERIANAS

Dadas las consideraciones efectuadas en el capítulo anterior, para corregir el sesgo de selección con el método de estimación bietápica propuesto por Heckman, se hizo necesaria la estimación de dos ecuaciones, la primera de ellas corresponde a la regresión lineal en la que la variable continua dependiente es el logaritmo natural del ingreso por hora (*ling\_hora*) y la otra ecuación es un modelo probabilístico en donde la variable dependiente dicotómica es *ocupado* como indicador de la probabilidad de los individuos de estar o no empleados.

Así las cosas, para efectos de este trabajo se realizaron unas ecuaciones mincerianas básicas. A partir de la evidencia empírica nacional, la primera de ellas corresponde a la ecuación minceriana para el total de la muestra para Santander, y las dos siguientes a las ecuaciones de salarios para hombres y mujeres respectivamente. En estas ecuaciones se toman como variables independientes el sexo del individuo, la edad, edad al cuadrado (considerando los efectos no lineales de sus variaciones) y años de educación (Tabla 6).

Entre tanto, para la ecuación de participación se tuvieron en cuenta las variables edad y edad al cuadrado, educación, el estado civil, la jefatura del hogar, asistencia escolar y la tenencia de niños en el hogar con seis años o menos (Ver Tabla 7).

No obstante, en un intento por ampliar el análisis de los determinantes de los ingresos salariales, se incluyeron en la ecuación de ingresos las variables tenencia de contrato, el tipo de ocupación y la condición de informalidad del empleo (Ver Tabla 6).

**Tabla 6 Definición de variables independientes para ecuación de salarios**

<b>VARIABLES</b>	<b>Nombre de la variable en las ecuaciones</b>	<b>Definición</b>
<b>CATEGORÍA DE ANÁLISIS</b>		
<b>Sexo</b>	mujer	Código pregunta p6020 del módulo de características generales de la encuesta. Toma el valor de 1 si la persona es mujer, 0 si es hombre.
<b>VARIABLE DEPENDIENTE</b>		
<b>Logaritmo natural del ingreso por hora</b>	ling_hora	Esta variable resulta de obtener el logaritmo de la división del salario mensual (Inglabo como ingresos laborales) del módulo de ocupados entre las horas normalmente trabajadas al mes (P6800 * 4).
<b>VARIABLES INDEPENDIENTES (Ecuación de Salarios)</b>		
<b>Edad</b>	edad	Se toma la pregunta p6040 del módulo de características generales.
<b>Edad al cuadrado</b>	edad2	Se calcula elevando la edad al cuadrado.
<b>Años de educación</b>	educacion	Los años totales de educación con base en la pregunta (Esc) o años de escolaridad del módulo de características generales.
<b>Tenencia de contrato</b>	contrato	Se calcula como dummy de la pregunta p6440 del módulo de ocupados ¿para realizar este trabajo, tiene usted algún tipo de contrato? Tomando el valor de 1 si la respuesta es si y 0 en caso contrario.
<b>Dummies de oficio o cargo que ocupa el trabajador</b>		
<b>Obrero o empleado de empresa particular</b>	empleado_empresa	Se calcula a partir de la pregunta P6430 del módulo ocupados: ¿En este trabajo ... Es? Tomando el valor de 1 para esta categoría, 0 en otro caso. (Categoría base)
<b>Obrero o empleado del gobierno</b>	empleado_publico	Se calcula a partir de la pregunta P6430 del módulo ocupados: ¿En este trabajo ... Es? Tomando el valor de 1 para esta categoría, 0 en otro caso.
<b>Empleado doméstico</b>	empleado_domestico	Se calcula a partir de la pregunta P6430 del módulo ocupados: ¿En este trabajo ... Es? Tomando el valor de 1 para esta categoría, 0 en otro caso.
<b>Trabajador por cuenta propia</b>	cuenta_propia	Se calcula a partir de la pregunta P6430 del módulo ocupados: ¿En este trabajo ... Es? Tomando el valor de 1 para esta categoría, 0 en otro caso.
<b>Patrón o empleador</b>	empleador	Se calcula a partir de la pregunta P6430 del módulo ocupados: ¿En este trabajo ... Es? Tomando el valor de 1 para esta categoría, 0 en otro caso.
<b>Trabajador familiar sin remuneración</b>	sinpago_familiar	Se calcula a partir de la pregunta P6430 del módulo ocupados: ¿En este trabajo ... Es? Tomando el valor de 1 para esta categoría, 0 en otro caso.

<b>VARIABLES</b>	<b>Nombre de la variable en las ecuaciones</b>	<b>Definición</b>
<b>Trabajador sin remuneración en empresas o negocios de otros hogares</b>	sinpago_empresa	Se calcula a partir de la pregunta P6430 del módulo ocupados: ¿En este trabajo ... Es? Tomando el valor de 1 para esta categoría, 0 en otro caso.
<b>Jornalero o peón</b>	jornalero	Se calcula a partir de la pregunta P6430 del módulo ocupados: ¿En este trabajo ... Es? Tomando el valor de 1 para esta categoría, 0 en otro caso.
<b>Otro</b>	otra_ocupación	Se calcula a partir de la pregunta P6430 del módulo ocupados: ¿En este trabajo ... Es? Tomando el valor de 1 para esta categoría, 0 en otro caso.
<b>Informalidad</b>	informal	Se calcula a partir de la pregunta P6920 del módulo ocupados: ¿está ... Cotizando actualmente a un fondo de pensiones? Como una medida proxy de informalidad. En esta medida, se considera informal si el individuo es no cotizante y es formal en caso de ser cotizante o pensionado.

Fuente: GEIH, 2012.

**Tabla 7: Definición de variables independientes para la ecuación de participación en el mercado laboral**

<b>VARIABLES</b>	<b>Nombre de la variable en las ecuaciones</b>	<b>Definición</b>
<b>Edad</b>	edad	Se toma la pregunta p6040 del módulo de características generales.
<b>Edad al cuadrado</b>	edad2	Se calcula elevando la edad al cuadrado.
<b>Dummies de estado civil</b>		
<b>Casado</b>	casado	Se calcula a partir de la pregunta p6070 del módulo de características generales. Igual a 1 si la persona es casada o vive en unión libre (categoría base)
<b>Separado</b>	separado	Se calcula a partir de la pregunta p6070 del módulo de características generales toma el valor de 4. Igual a 1 si el individuo es separado (a) o divorciado (a); 0 en otro caso.
<b>Viudo</b>	viudo	Se calcula a partir de la pregunta p6070 del módulo de características generales toma el valor de 5. Igual a 1 si el individuo es viudo; 0 en otro caso.
<b>Soltero</b>	soltero	Se calcula a partir de la pregunta p6070 del módulo de características generales toma el valor de 6. Igual a 1 si el individuo es soltero; 0 en otro caso.)
<b>Jefatura del hogar</b>	jefe_hogar	Se calcula tomando en cuenta aquellos individuos que respondieron Jefe de hogar (valor 1), para la pregunta p6050 en el módulo de características generales. Igual a 1 si el individuo es jefe de hogar; 0 en otro caso.

Variables	Nombre de la variable en las ecuaciones	Definición
<b>Asistencia escolar</b>	asisesc	Se calcula a partir de la pregunta p6170: ¿actualmente ... Asiste a la escuela, colegio o universidad? Del módulo de características generales. Toma el valor de 1 si la respuesta es Sí y 0 en caso contrario.
<b>Tenencia de niños en el hogar menores de 6 años en el hogar</b>	infante6	Se calcula a partir de la pregunta p6170 para hogares. Toma el valor de 1 si en el hogar vive uno o más menores de seis años, en caso contrario infante6 tomará valor de cero.

Fuente: GEIH, 2012.

Una vez definidas las variables, las ecuaciones a estimar como punto de referencia para la descomposición de Oaxaca son:

- a) La ecuación básica utilizada para analizar los ingresos, tanto de los hombres como de las mujeres:

$$ling\_hora_i = \beta_0 + \beta_1 edad_i + \beta_2 edad2_i + \beta_3 educacion_i + \sigma_\lambda \lambda_i + \varepsilon_i$$

La variable *ling\_hora* corresponde al logaritmo natural del ingreso laboral por hora para asalariados y no asalariados sin hacer distinción de origen. No se toma en cuenta el ingreso no laboral de aquellos individuos que estaban inactivos, ocupados y desocupados en el momento de la encuesta. Siguiendo a Barraza (2010), se define la variable de este modo puesto que el ingreso no laboral se asume como no dependiente de las características productivas de los individuos.

Las variables *edad* y *edad2* se incluyen con el propósito de indagar por el posible efecto no lineal de la edad sobre el salario y la participación laboral. Es decir, se espera que a medida que aumenta la edad también aumenta la probabilidad de estar empleado, pero a partir de cierta edad la probabilidad de estar ocupado empieza a reducirse. El signo esperado para *edad* es positivo y el signo esperado de *edad2* es negativo.

Para la variable *educacion* se espera que esta tenga signo positivo, pues en relación a la teoría del capital humano, a medida que aumenta la educación aumenta el ingreso.

Asimismo, se estimó una regresión del ingreso para todos los individuos (hombres y mujeres) e incluyendo la variable *mujer*. Se espera que esta variable tenga un signo negativo en su coeficiente evidenciando que las mujeres tienen en promedio un ingreso inferior a los hombres.

- b) La ecuación ampliada utilizada para analizar los ingresos, tanto de los hombres como de las mujeres:

$$\begin{aligned}
 \mathit{ling\_hora}_i = & \beta_0 + \beta_1 \mathit{edad}_i + \beta_2 \mathit{edad2}_i + \beta_3 \mathit{educacion}_i + \beta_4 \mathit{contrato}_i \\
 & + \beta_6 \mathit{empleado\_publico}_i + \beta_7 \mathit{empleado\_domestico}_i \\
 & + \beta_8 \mathit{cuenta\_propia}_i + \beta_9 \mathit{empleador}_i + \beta_{10} \mathit{sinpago\_familiar}_i \\
 & + \beta_{11} \mathit{sinpago\_empresa}_i + \beta_{12} \mathit{jornalero}_i + \beta_{13} \mathit{otra\_ocupacion}_i \\
 & + \beta_{14} \mathit{informal}_i + \sigma_\lambda \lambda_i + \varepsilon_i
 \end{aligned}$$

En este caso, para la variable *contrato* se espera un signo positivo, puesto que esta variable sirve como índice de formalidad y seguridad del empleo. Al respecto, se supone que aquellos individuos con contrato obtendrán mayores niveles salariales, como señal de un tipo de empleo seguro.

La variable informal, es un factor de seguridad del empleo como el contrato, es por ello que para esta variable se espera un signo negativo, pues cuando el individuo es un trabajador *informal* se supone que obtendrá salarios inferiores en comparación a los formales.

Por último, se incluyó la variable *lambda* ( $\lambda$ ) con el propósito de corregir el sesgo de selección, para la que se espera que el coeficiente sea significativo.

c) Para estimar la probabilidad de estar ocupado se utilizó el siguiente modelo:

$$\begin{aligned} \text{ocupado}_i = & \beta_0 + \beta_1 \text{edad}_i + \beta_2 \text{edad2}_i + \beta_3 \text{educacion}_i + \beta_5 \text{separado}_i \\ & + \beta_6 \text{viudo}_i + \beta_7 \text{soltero}_i + \beta_8 \text{jefe_hogar}_i + \beta_9 \text{asisesc}_i \\ & + \beta_{10} \text{infante6}_i + \beta_{11} \text{ling_reserva}_i + \mu_i \end{aligned}$$

Las variables *educacion*, *edad* y *edad2*, se comportan de forma equivalente a la ecuación de ingresos, por lo que el signo esperado para *educacion* y *edad* es positivo y el signo esperado de *edad2* es negativo.

Las variables dummies de estado civil, jefatura del hogar (*jefe\_hogar*) y tenencia de niños menores de seis años (*infante6*) se estimaron como aproximaciones del estado de responsabilidades que tiene el individuo. Es de esperarse que la probabilidad de participación en el mercado laboral para individuos casados, jefes de hogar y con niños menores de seis años, sea alta, ya que ellos tienden a aceptar empleos que les permitan dar cumplimiento a sus responsabilidades económicas, lo que tiende a aumentar su probabilidad de participación. De forma detallada, se espera que las variables *casado* (omitida por ser variable base), *separado* y *viudo* tengan un signo positivo en participación laboral y *soltero* ostente un signo negativo, teniendo en cuenta que sus responsabilidades económicas son mucho menores.

Finalmente, se espera que los individuos que no asisten a la escuela o universidad tengan mayor probabilidad de estar ocupados, ya que ellos están dispuestos a ofrecer un mayor número de horas laborales en el mercado de trabajo, por lo que la variable *asisesc* tendrá un signo negativo en relación a la participación del mercado laboral.

**5.2.1. Resultados estimaciones Mincerianas Básicas** Antes de presentar los resultados, es fundamental precisar que se estimaron dos ecuaciones: una con la variable lambda y otra sin ella, con el objetivo de verificar la necesidad de corregir el sesgo de selectividad. Así, si éste efectivamente existe y es trascendental, el coeficiente de la variable lambda será significativo; de no ser así, el problema de selectividad, o bien no está corregido o bien es inexistente.

En la Tabla 8 se muestran los coeficientes obtenidos al estimar las ecuaciones mincerianas básicas de ingreso para todos los individuos de la muestra, incluyendo la *dummy mujer* para el departamento de Santander. Los resultados obtenidos son significativos al 1% tanto de forma individual como global.

**Tabla 8 Resultados de las estimaciones básicas de ingreso para ocupados**

Regresiones Mincer Básicas	Total Santander		Hombres		Mujeres	
	Sin corrección	Con corrección	Sin corrección	Con corrección	Sin corrección	Con corrección
<b>ln(Ingreso por hora)</b>						
<b>Constante</b>	5,9342*** (-0,769)	6,4121*** (0,124)	5,8027*** (0,878)	6,4707*** (0,148)	5,7821 (0,134)	-6,0982*** (0,648)
<b>Mujer</b>	-0,3231*** (0,163)	-0,2935*** (0,174)	-	-	-	-
<b>Edad</b>	0,0665*** (0,004)	0,0461*** (0,005)	0,0786*** (0,004)	0,0466*** (0,007)	0,0492*** (0,007)	0,0376*** (0,010)
<b>Edad al cuadrado</b>	-0,0006*** (0,00005)	-0,0004*** (0,00007)	-0,0008*** (0,00005)	-0,0004*** (0,00009)	-0,0004*** (0,00009)	-0,0003** (0,0001)
<b>Educación</b>	0,0985*** (0,001)	0,0966*** (0,001)	0,0886*** (0,002)	0,0903*** (0,002)	0,1118*** (0,003)	0,1089*** (0,003)
<b><math>\lambda</math></b>	-	-0,2251*** (0,046)		-0,3715*** (0,065)		-0,1202 (0,086)

Nota: significancia \* p< 0.1, \*\* p< 0.05, \*\*\*p<0.01. Errores estándar en paréntesis.

Fuente: DANE – GEIH.

De la Tabla 8 el parámetro de mayor importancia para este análisis es el que acompaña la variable *mujer*. Es de observarse que el parámetro que acompaña a

*lambda* (variable de corrección de sesgo) es significativo y negativo, indicando que en promedio tanto hombres como mujeres por fuera del mercado laboral esperan obtener un salario en promedio mayor al ofrecido. Para efectos de la presentación de resultados, se tomarán en cuenta los parámetros del modelo con corrección de sesgo de selección. Así las cosas, los resultados evidencian que las mujeres santandereanas ganan en promedio 29,4% menos que los hombres, controlando por educación y edad. Este resultado da una primera idea de las diferencias salariales existentes, pero no da cuenta de la existencia de un fenómeno discriminatorio en salarios.

La estimación de ecuaciones mincerianas por sexo expuestas en la Tabla 8 refleja que, en el caso de los hombres es viable la corrección por sesgo de selección, mientras que para el caso de las mujeres *lambda* no es significativa al 10% por lo que se toman en cuenta los parámetros de la ecuación inicial. Dicho esto, para todos los grupos de la población los retornos a la educación (coeficiente que acompaña la variable educación) tiene el signo esperado. Para el caso de la población masculina, por cada año de educación el salario en promedio asciende 9,03%; por otra parte, el incremento para las mujeres por cada año de educación es 11,19%.

De forma análoga, la variable edad tiene el efecto cuadrático esperado, indicando que a medida de que aumenta la edad también se incrementan los ingresos pero no de forma lineal. Debido a lo anteriormente argumentado, los hombres en Santander por cada año adicional ven aumentar su salario hasta los 58 años, donde alcanza su nivel máximo. Para el caso de las mujeres, esta edad donde el salario alcanza el nivel máximo se sitúa alrededor de los 62 años.

Finalmente, el parámetro que acompaña a *Lambda* indica que los hombres que se encuentran por fuera del mercado laboral en Santander, esperan obtener un salario superior al ofertado por el mercado. Empero, los resultados de este

parámetro indican que las mujeres desocupadas están dispuestas a aceptar cualquier monto salarial que el mercado del trabajo esté dispuesto a ofrecerles.

**5.2.2 Resultados estimaciones Mincerianas Ampliadas** En un intento de ampliar el esquema de estudio que se aplica para Colombia, en este documento se insertaron nuevas variables de ocupaciones, informalidad y la tenencia de contrato para el estudio de los determinantes de salarios en Santander.

Ahora bien, tal como ocurrió en la ecuación tipo Mincer básica para el total de ocupados en la región; el sesgo de corrección fue corregido por lo que la variable *lambda* resultó significativa con coeficiente de signo negativo (Tabla 9). La estimación ampliada no refleja diferencias significativas con la ecuación básica, por lo que los resultados tanto para la *edad* como para *educación* revelan coeficientes con signos esperados de acuerdo a la teoría del capital humano. Esta ecuación continúa reflejando diferencias en salarios por género, de manera tal que las mujeres reciben un 25,15% menos de ingresos en comparación a los hombres.

**Tabla 9: Resultados de las estimaciones de ingreso ampliadas**

Regresiones Mincer Ampliadas	Total Santander		Hombres		Mujeres	
	Sin corrección	Con corrección	Sin corrección	Con corrección	Sin corrección	Con corrección
<b>Constante</b>	6,3409*** (0,087)	6,6586*** (0,128)	6,1684*** (0,101)	6,6071*** (0,150)	6,2872 (0,151)	-6,5173*** (0,269)
<b>Mujer</b>	-0,2713*** (0,0164)	-0,2515*** (-0,174)	-	-	-	-
<b>Edad</b>	0,0562*** (0,004)	0,0426*** (0,005)	0,0660*** (0,004)	0,0445*** (0,007)	0,04509*** (0,007)	0,0366*** (0,010)
<b>Edad al cuadrado</b>	-0,0005*** (0,00005)	-0,0004*** (0,00007)	-0,0007*** (0,00005)	-0,0004*** (0,00008)	-0,0004*** (0,00008)	-,0003** (0,0001)
<b>Educación</b>	0,0764*** (0,002)	0,0753*** (0,002)	0,0745 (0,002)	0,0761*** (0,002)	0,0777*** (-0,003)	0,0756*** (0,004)
<b>Contrato</b>	0,1871*** (0,028)	0,1880*** (0,288)	0,1432*** (0,033)	0,1441*** (0,33)	0,2337*** (0,047)	0,2332 (0,047)
<b>Empleado público</b>	0,3925***	0,3899***	0,2615***	0,2575***	0,5024***	0,5038***

	(0,044)	(0,044)	(0,053)	(0,053)	(0,0730)	(0,072)
<b>Empleado doméstico</b>	0,1316***	0,1292***	-0,3778	-0,3541	0,1373*	0,1354**
	(0,049)	(0,049)	(0,254)	(0,253)	(0,060)	(0,060)
<b>Cuenta propia</b>	0,0270	0,0265	0,0497	0,0475	- 0,0058	-0,0054
	(0,027)	(0,027)	(0,032)	(0,032)	(0,046)	(0,046)
<b>Empleador</b>	0,6320***	0,6273***	0,5934***	0,5855***	0,6598***	0,6603***
	(0,041)	(0,041)	(0,045)	(0,045)	(0,078)	(0,078)
<b>Sin pago familiar</b>	-1,2201***	-1,1959***	-1,1214***	-1,1112***	-1,2355***	-1,221***
	(0,231)	(0,230)	(0,436)	(0,344)	(0,353)	(0,322)
<b>Sin pago empresa</b>	-1.1567*	-1.1396*	-2,5669***	-2,5725***	0,1726	0,1906
	(0,687)	(0,686)	(0,843)	(0,847)	(1,106)	(1,104)
<b>Jornalero</b>	-0,0524	-0,0480	-0,0454	-0,041	-0,1734	-0,1731
	(0,067)	(0,067)	(0,063)	(0,063)	(0,237)	(0,237)
<b>Otra ocupación</b>	-0.4218***	-0,4226***	-0,3954	-0,3937**	-0,43446**	-0,435**
	(0,122)	(0,122)	(0,156)	(0,154)	(0,190)	(0,190)
<b>Informal</b>	-0,2750***	-0,2715***	0,2154***	-0,0206***	-0,3484***	-0,348***
	(0,021)	(0,017)	(0,024)	(0,024)	(0,037)	(0,037)
$\lambda$	-	-0,1524***		-0,2533***		-0,0870
		(0,044)		(0,063)		-0,084

Nota: Significancia \* p< 0.1, \*\* p< 0.05, \*\*\*p<0.01. Errores estándar en paréntesis.

Fuente: Elaboración propia. DANE – GEIH.

En la ecuación de ingresos ampliada, los coeficientes de las variables *contrato* e *informal* cuentan con los signos esperados, siendo positivo y negativo respectivamente. En el caso de la tenencia de contrato, controlando por las demás variables, un individuo con contrato en promedio tiene un ingreso 18,8% mayor en comparación de aquellos a quienes no se les formaliza con la realización de un contrato. Caso contrario ocurre con la informalidad, si el individuo ocupado se encuentra en estado de informalidad recibe en promedio 27,15% menos ingresos que alguien en el sector formal, por lo que el nivel de seguridad del empleo se encuentra directamente relacionado con el pago salarial.

Con un nivel de confiabilidad del 90%, las variables *cuenta propia* y *jornalero* no son significativas. En otras palabras, no existe diferencia estadística en los pagos

de un individuo que es empleado de empresa privada (categoría de ocupación base) con un trabajador por cuenta propia y un jornalero.

La estimación de ingresos para el total de la muestra en Santander solo da evidencia de diferencias en salarios promedio entre hombres y mujeres, individuos con contrato o sin él y diferencias entre formales e informales. Sin embargo, la estimación de esta ecuación por sexo permite observar estas diferencias en relación al género del individuo.

La Tabla 9 muestra la ecuación Mincer desagregada para la población masculina. En ésta se observa que los signos de los parámetros corresponden a la teoría del capital humano. Por consiguiente, para los hombres un año más de educación eleva su salario en 7,6% en promedio; entre tanto, la edad deja de ser factor de incremento de salarios a partir de los 56 años, un número bastante elevado si se toma en cuenta que la edad máxima de trabajo es 65 años. De acuerdo a las ocupaciones, los trabajadores por cuenta propia empleados domésticos y jornaleros no reportan diferencias significativas con los empleados de empresa privada; es decir, este conjunto de ocupaciones, estadísticamente, ofrece montos similares para los hombres por lo que ser trabajador por cuenta propia no asegura tener niveles salariales altos. El agregado de ocupaciones mencionadas corresponde a niveles salariales relativamente bajos, si se tiene en cuenta que los ingresos en salarios de los empleadores o patrones son en promedio 58,6% más altos. Las variables *contrato* e *informalidad* en los hombres se comportan de forma similar al total de la muestra implementada en el departamento de Santander.

Si se compara los resultados de la estimación entre hombres y mujeres, se observa que las mujeres ocupadas tienen retornos a la educación por 7,8%, cifra un tanto mayor que la que ostentan los hombres ocupados (7,5%). Llama la atención el hecho de que para la estimación de ingresos ampliada tanto hombres como mujeres empiezan a percibir menores ingresos a partir de los 56 años, por lo

que las diferencias entre géneros en ingresos por edad no son significativas (Tabla 9).

En el caso de las ocupaciones, las empleadoras o patronas reciben incluso hasta un 66% de salarios más altos, en tanto que las trabajadoras por cuenta propia, sin remuneración y jornaleras, no tiene diferencias estadísticas salariales con las trabajadoras de empresa privada. Este resultado es particularmente especial puesto que indica que una mujer que trabaja en empresa privada con remuneración y una trabajadora de empresa sin remuneración acepta salarios estadísticamente similares. Dicho de otro modo, este resultado infiere que los pagos para las empleadas de empresa privada son muy bajos, comportándose de forma similar a las trabajadoras de empresas que no son remuneradas.

Finalmente, la informalidad es más castigada para el caso de las mujeres donde las informales reciben 34,84% menos que las formales. Sin embargo, esto puede ser explicado en la medida en que la ejecución de un contrato asegura mayores niveles salariales que en el caso de los hombres, de manera que el grado de seguridad, en términos de formalidad del empleo es un factor de mayor importancia en el mercado laboral para las mujeres que para los hombres.

En suma, las ecuaciones mincerianas de salarios presentaron coeficientes de signos que son equivalentes a los propuestos por la teoría del capital humano. La incorporación de nuevas variables permitió evidenciar que el grado de seguridad del empleo, percibida por el individuo de acuerdo a la ejecución de un contrato o a encontrarse en estado de informalidad, son factores claves en la determinación del ingreso laboral. Por último, es fundamental señalar que el parámetro de lambda para el total de Santander y hombres fue significativo de signo negativo, mientras que en las mujeres este coeficiente no arrojó significancia por lo que muy posiblemente los factores de condicionan la participación de la mujer en el mercado laboral (tenencia de niños menores de seis años, asistencia escolar,

estado civil) no generen diferencias entre el salario esperado por las desocupadas y el salario percibido por las ocupadas.

### 5.3. DESCOMPOSICIÓN OAXACA-BLINDER: EXISTENCIA DE DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR GÉNERO

De acuerdo a lo expuesto anteriormente, partiendo de las ecuaciones de Mincer se puede descomponer la diferencia salarial entre hombres y mujeres en tres elementos: el primero  $(X_h - X_m)\beta_h$ , que mide el diferencial salarial debido a diferencias en capital humano entre los géneros; el segundo  $X_m(\beta_h - \beta_m)$ , que mide el componente de discriminación o diferencias en características no observables, y el último  $(\sigma_\lambda\lambda_h - \sigma_\lambda\lambda_m)$ , que refleja el sesgo de selección.

La descomposición Blinder-Oaxaca de acuerdo a la forma básica del modelo minceriano, siguiendo a Luisa Bernat,<sup>90</sup> arroja los siguientes resultados:

**Cuadro 1. Descomposición Blinder-Oaxaca, de acuerdo a estimación de ingresos básica**

<b>Con corrección de selectividad.</b>		
	<b>Coefficiente</b>	<b>Error estándar</b>
Diferencial promedio estimado	0,2209***	(0,060)
Diferencias en características productivas medias	-0,1242***	(0,009)
Diferencias no explicadas	0,3263***	(0,059)
Interacción	0,0187***	(0,006)
Observaciones Hombres	8386	
Observaciones Mujeres	6869	

<sup>90</sup> BERNAT, Luisa. *Desigualdades en el Mercado de Trabajo: Discriminación, Segregación Ocupacional y Polarización. Un análisis para Colombia de 2000 a 2006*. Óp. Cit.

<b>Sin corrección de selectividad</b>		
	<b>Coefficiente</b>	<b>Error Estándar</b>
Diferencial promedio estimado	0,2057***	(0,018)
Diferencias en características productivas medias	-0.1292***	(0,008)
Diferencias no explicadas	0,3142***	(0,016)
Interacción	0,0206***	(0,004)
Observaciones Hombres	8386	
Observaciones Mujeres	6869	

Fuente: DANE – GEIH.

De acuerdo a los resultados estimados con corrección de sesgo de selección, la brecha salarial entre hombres y mujeres en Santander es de 22,09%, favoreciendo a los hombres. Entre tanto, esta diferencia es explicada en mayor medida por el componente discriminatorio que alcanza un 32,63%. Dicha discriminación se debe a factores no observables en el mercado del trabajo o bien a una valoración distintiva de las cantidades de capital humano de los trabajadores, de ahí que las mujeres dejan de recibir un 32,63% de salario en comparación a los hombres, aun cuando éstas cuentan con las mismas cantidades de capital humano que sus pares.

Aun así, las brechas salariales debidas a las características productivas deberían favorecer el género femenino en Santander. Esto es, dadas las características de capital humano de las mujeres, si estas fuesen retribuidas con los mismos criterios que se valoran las características de los hombres, las mujeres deberían recibir salarios promedio superiores. En términos numéricos, si las mujeres en la región santandereana vieran retribuidas sus inversiones en capital humano con los retornos percibidos por sus pares masculinos deberían recibir un salario 12,42% superior al que reciben.

Finalmente, se estima la descomposición Blinder-Oaxaca dada la ecuación de salarios ampliada. Los resultados se presentan en el Cuadro 2.

**Cuadro 2. Descomposición Blinder-Oaxaca, de acuerdo a estimación de ingresos ampliada**

<b>Con corrección de selectividad</b>		
	<b>Coefficiente</b>	<b>Error estándar</b>
Diferencial promedio estimado	0,2143***	(0,058)
Diferencias en características productivas medias	-0,0614***	(0,012)
Diferencias no explicadas	0,2495***	(0,060)
Interacción	0,0262	(0,019)
Observaciones Hombres	8386	
Observaciones Mujeres	6869	
<b>Sin corrección de selectividad</b>		
	<b>Coefficiente</b>	<b>Error Estándar</b>
Diferencial promedio estimado	0,2057***	(0,018)
Diferencias en características productivas medias	-0.0651***	(0,012)
Diferencias no explicadas	0,2406***	(0,023)
Interacción	0,0302	(0,019)
Observaciones Hombres	8386	
Observaciones Mujeres	6869	

Fuente: DANE – GEIH.

La descomposición B-O ampliada expone resultados que no difieren de lo expuesto en la descomposición efectuada bajo la forma básica de la estimación de ingresos. En este sentido, controlando por edad, educación, ocupación y características laborales de contratación e informalidad, se observa que los hombres ostentan un ingreso salarial promedio que es 21,43% más alto que el percibido por las mujeres santandereanas para 2012 con iguales características.

Dicha brecha está explicada principalmente por el componente discriminatorio hacia la población femenina. Aunque las brechas salariales asociadas a las características productivas deberían favorecer el género femenino en un 6.51%, la diferencia salarial asociada a características no observables alcanza un 24,06% en detrimento del salario de las mujeres.

A partir de los resultados de las estimaciones de las ecuaciones mincerinas se concluye que, en términos generales, hay evidencia de que las mujeres del departamento son víctimas de discriminación salarial de acuerdo a los datos del 2012, controlando por las variables de capital humano. Por el contrario, sí las características observables únicamente determinaran la remuneración salarial de los individuos, las mujeres en Santander deberían recibir en promedio mayores ingresos laborales que los hombres.

## 6. CONCLUSIONES

La teoría del capital humano indica que la inversión de los individuos en capital humano es la base que fundamenta los retornos materializados en sus ingresos laborales. De esta forma, aquellos individuos que cuentan con mayores niveles de educación, habilidades cognitivas y experiencia, ostentarán mayores retornos al capital, por lo que su ingreso laboral será mayor que el de aquellos que no efectúan inversiones de capital humano. En el mismo orden de ideas, factores como la base familiar, edad, puesto de trabajo, entre otros, influyen en el proceso acumulador de capital humano y sus efectos se traducen en niveles de productividad, desempeño laboral, etc., que permiten la medición de las rentas en salarios. En síntesis, los planteamientos básicos de la TCH indican que los individuos optan por invertir en capital humano a través de los años de educación, basando sus decisiones de acuerdo a la relación entre educación, productividad y remuneración salarial.

Al interior del análisis de los determinantes de ingresos salariales, se encuentra el estudio de las diferencias en salarios entre diferentes grupos de la población. Dichas brechas en salarios usualmente se asocian a un fenómeno conocido como discriminación salarial, no obstante, otros fenómenos ocurren a partir de la remuneración diferencial, como son la segregación ocupacional, segmentación laboral o diferencias compensatorias (determinadas por las condiciones del empleo).

En Colombia, la evidencia indica que al interior del mercado laboral existen marcadas diferencias en salarios por género. En tal sentido, varios de los estudios dan evidencia empírica de la existencia de discriminación, un factor que explica la asignación diferencial de salarios entre hombres y mujeres.

Para el caso del departamento de Santander, en 2010 se emitió la Política Pública de Mujer & Equidad de Géneros, la cual comprende el tema de remuneración salarial equitativa. Dicha política tiene como antecedentes el diagnóstico al mercado de trabajo en 2009, donde se evidencia que si bien la participación de la mujer en el mercado laboral santandereano ha ido en ascenso, aún existen marcadas diferencias que favorecen al hombre.

El análisis del mercado laboral en Santander, efectuado en esta investigación, presentó los principales indicadores laborales, la descripción estadística de las variables en estudio, y una pequeña aproximación a la segregación ocupacional y la segmentación laboral. De allí se concluye que existen diferencias en salarios entre hombres y mujeres. Dada la proporción de hombres y mujeres en las ramas de la actividad económica, se observa que las mujeres están concentradas en actividades de servicios y los hombres en actividades agrícolas, mineras, de servicios eléctricos y construcción, de donde se podría concluir que dichas diferencias pueden deberse a segmentación laboral (debido a la concentración de las mujeres en ocupaciones domésticas que ofrecen menores montos salariales), segregación ocupacional (asignación de hombres y mujeres a determinadas ocupaciones en relación a su rol de género) y diferencias compensatorias (ya que los hombres ocupan cargos que exigen mayores niveles de esfuerzo físico y riesgo).

En tal sentido, en esta investigación se analizaron los determinantes de los ingresos salariales por género en el departamento de Santander para año 2012, teniendo como fuente estadística la Gran Encuesta Integrada de Hogares. Mediante el modelo lineal propuesto en Mincer<sup>91</sup>, se buscó evaluar el efecto que tienen sobre el ingreso laboral por hora las características personales y de capital humano (edad, años de educación, estado civil) y las características laborales (puesto de trabajo u ocupación, tenencia de contrato, condiciones de informalidad

---

<sup>91</sup> MINCER, James. *Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates*. Óp. Cit.

de empleo). De esta manera, se realizaron dos tipos de ecuaciones Mincer a saber: ecuaciones básicas con variables como educación y edad, y las ecuaciones ampliadas incorporando tipos de ocupaciones, tenencia de contrato e informalidad. Estas regresiones se hicieron para el total de la muestra en Santander y también de acuerdo al género (hombre o mujer) y posteriormente se corrigieron por selectividad para tomar estimadores no sesgados.

De acuerdo a lo anterior, las ecuaciones mincerianas de salarios, presentaron coeficientes de signos que son equivalentes a los propuestos por la teoría del capital humano; así, la educación tuvo signo positivo en relación con el ingreso, en tanto que la edad tuvo efectos no lineales frente al ingreso. Bajo las ecuaciones Mincer básicas se encontró que los hombres en promedio ganan 29,35% más que las mujeres.

La incorporación de nuevas variables permitió estipular que el grado de seguridad del empleo, percibida por el individuo en relación a la tenencia contrato o el estado de informalidad, son aspectos importantes en la determinación del ingreso laboral. Así, en los dos grupos, la informalidad incidía de forma negativa en el ingreso, todo lo contrario a la tenencia de contrato. Para estas regresiones, la brecha salarial entre hombres y mujeres es de 25,15%, donde los retornos por educación siguen favoreciendo a las mujeres, en tanto que los retornos a la edad son iguales para ambos grupos. Por último, es fundamental señalar que para el total de Santander y para la submuestra de hombres, se observó un sesgo de selección que fue corregido, mientras que en la submuestra de mujeres muy posiblemente los factores de condicionan la participación de la mujer en el mercado laboral (tenencia de niños menores de seis años, asistencia escolar, estado civil) no generan diferencias entre el salario esperado por las desocupadas y el salario percibido por las ocupadas.

De otra parte, la descomposición Blinder-Oaxaca para los dos tipos de ecuaciones, mostró que la discriminación es el componente que explica en mayor medida la existencia de brechas salariales. Para el caso de Santander, se encontró que las mujeres en promedio devengan 30% aproximadamente menos que los hombre por razón de discriminación por género. Entretanto, las diferencias por factores de capital humano evidencian que sí las mujeres fueran retribuidas bajos los retornos de capital humano que perciben los hombres, ellas ganarían salarios en promedio mayores a los que reciben.

## 7. RECOMENDACIONES

Dado que el análisis presentado en esta investigación se realizó bajo técnicas estadísticas que toman en cuenta valores promedio de las características de la población, es aconsejable efectuar posteriores investigaciones que implementen una metodología alternativa que mida los efectos de las variables explicativas sobre los diferentes intervalos de la distribución salarial. De esta forma, se posibilita el análisis de las diferencias que se pueden presentar en los efectos de algunas variables, ya no sobre la media del salario esperado, sino que sobre distintos puntos de la distribución condicional de salarios, sean cuantiles o percentiles.

Dadas las acciones en materia de política pública que se han propuesto emprender, y en relación a los problemas presentados en este documento, se recomienda que dichas acciones, para la mitigación de los procesos de remuneración inequitativa, permitan determinar su impacto para hombres y mujeres por separado. De esta forma, se logrará establecer los cambios y procesos a efectuar requeridos para promover la igualdad de género.

De otra parte, se recomienda la revisión exhaustiva de los principios que constituyen la política pública de géneros en la región. Puesto que es pertinente que la política pública se encuentre enmarcada bajo un diagnóstico adecuado, donde se tome en cuenta la relación entre las implicaciones de relaciones de género y los análisis sociales y económicos. Así, se determinarán las decisiones propicias para corregir los problemas de inequidad entre géneros – como las brechas salariales–, sin que estas decisiones o puestas en marcha se encuentren sesgadas por diagnósticos erróneos.

Finalmente, se invita a los hacedores de esta modalidad de política que tomen en cuenta tanto la oferta como la demanda del trabajo en procura de la equidad de géneros. Puesto que en la política pública de mujer y equidad de géneros las acciones a seguir solo contemplan el componente de oferta de mano de obra, dejando de lado el problema en la demanda de trabajo. Es decir, la política no es explícita en la designación de responsabilidades para las empresas, empleadores y demás, incluso cuando son éstos los causantes de ofrecer a la población en edad de trabajar un trato diferencial y por ende en el mercado laboral se producen problemas que resultan en diferencias de salarios por género. Es importante que la política designe restricciones y posibles penalidades, en pro de la mitigación de comportamientos discriminatorios que no vayan de acuerdo con el desarrollo integro de toda la población santandereana.

## CITAS BIBLIOGRÁFICAS

- [1] Sivard, R. (1985). *Women-- a world survey*, World Priorities. Washington, D.C., 44p.
- [2] Smith, A. (1776). *Investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones*. Primera Edición.
- [3] Ricardo, D. (1817). *Principios de economía política y tributación*. Primera Edición.
- [4] Marx, K. (1847). *Trabajo asalariado y capital*. Primera Edición.
- [5] Marshall, A. (1980). *Principios de economía*, Primera Edición.
- [6] Clark, J. (1899). *The Distribution of Wealth: A Theory of Wages, Interest and Profits*.
- [7] Hicks, J. (1932). *Theory of Wages*. First Edition. 248p.
- [8] Keynes, J. M. (1936). *The General Theory of Employment, Interest and Money*. Nueva York: Harcourt.
- [9] Shultz, T. (1961). "Investment in Human Capital". *The American Economic Review*, 51(1), 1-17.
- [10] Carneiro, P. Y Heckman, J. (2003). "Human Capital Policy". Discussion Paper 821. Institute for the study of labor, Alemania.

- [11] Willis, R. (1986). Wage determinants: a survey and reinterpretation of human capital earnings functions. *Handbook of Labor Economics*, Vol.1
- [12] Ben-Porath, Y. (1967). "The production of human capital and the life cycle of earnings", *Journal of Political Economy*, 75, 352-365.
- [13] McConnell, C., Brue, S., Y Macpherson, D. (2003). "Labor Quality: Investing in Human Capital". En McConell et al.,(6th Ed.), *Contemporary Labor Economics*. New York: McGraw-Hill.
- [14] Stiglitz, Joseph E. (1973). "Approaches to the Economics of Discrimination." *American Economic Review*, Papers and Proceedings 63:2. p: 287-295.
- [15] Baverman, H. (1984). Labor and monopoly capital: The degradation of work in the twentieth century. 465p.
- [16] Sala i- Marin. (2006). The world distribution of income: falling povertr and ... convergence, period. *The Quarterly Journal of Economics*, 121(2), 351-397.
- [17] Deininger, K. Y Squire, L. (1998). New ways of looking at old issues: inequality and growth. *Journal of Development Economics*, 57(2), 259-287.
- [18] Waldfogel, J. (1998). "Understanding the Family Gap in Pay for Women with Children". *Journal of Economics Perspectives*, 12(1), 137-156.
- [19] Anderson, D., Binder, M. Y Krause, K. (2003). "The Motherhood Wage Penalty Revisited: Experience, Heterogeneity, Work Effort, and Work Schedule Flexibility". *Industrial and Labor Relations Review*, 56(2), 273-295.
- [20] Blau, F. (1996). "Where are we in the Economics of Gender? The Gender Pay Gap". *NBER Working Paper Series*, No. 5664.

- [21] Anker, R. (1998). *Gender and Jobs*. ILO, Ginebra.
- [22] Bergmann, B. (1974). Occupational segregation, wages and profits when employers discriminate by race or sex. *Eastern Economic Journal*, 1, 103-110.
- [23] Macpherson, D. & Hirsch, B. (1995). Wages and gender composition: why do women's job pay less?. *Journal of Labor Economics*, 13(3).
- [24] Greene, W. 2003. *Econometric Analysis*. New Jersey: Prentice Hall.

## BIBLIOGRAFÍA

ABADÍA, Luz. *Discriminación salarial por sexo en Colombia: Un análisis desde la discriminación estadística*. Pontificia Universidad Javeriana. Documentos de economía, N°17. Bogotá, 2005. Págs. 63.

AMARANTE, Verónica, y ESPINO, Alma. *La segregación ocupacional de género y las diferencias en las remuneraciones de los asalariados privados. Uruguay, 1990-2000*. Desarrollo Económico, Vol. 44, No. 173, Abril - junio, 2004, Págs. 109-129. [En línea] <http://www.jstor.org/stable/3455869>.

ARROW, Kenneth. "Some Mathematical Models of Race in the Labor Market". in *Racial Discrimination in Economic Life*, ed. A.H. Pascal, Lexington: Lexington Books, 1972.

\_\_\_\_\_. *What has economics to say about racial discrimination?*. The Journal of Economic Perspectives, Vol. 12 (1998), No. 2, págs. 91-100. [En línea] <http://www.jstor.org/discover/10.2307/2646963?uid=2&uid=4&sid=2110350150557>

BADEL, Alejandro, y PEÑA, Ximena. "Decomposing the Gender Wage Gap with Sample Selection Adjustment: Evidence from Colombia". *Revista de Análisis Económico*, Vol. 25, No. 2, Diciembre 2010, págs. 169-19. [En línea] <http://www.scielo.cl/pdf/rae/v25n2/art07.pdf>

BAQUERO, Jairo. "Estimación de la discriminación salarial por género para los trabajadores asalariados urbanos de Colombia (1984-1999)". Borradores de Investigación: Universidad del Rosario, No. 13 Junio 2001. ISSN 0124 - 4396

BARRAZA, Nacira. . *Discriminación salarial y segregación laboral por género en las áreas metropolitanas de Barranquilla, Cartagena y Montería*. Serie Documentos IEEC N° 31, junio de 2010. Barranquilla. ISSN 2011-7515

BECKER, Gary. *The Economics of Discrimination*, 2 ed. Chicago University Press, Chicago, 1957. Págs. 167. ISBN 0-226-04116-6.

\_\_\_\_\_. “*Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis*”. The Journal of Political Economy, Vol. 70, No. 5. Octubre, 1962

\_\_\_\_\_. “*Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor*”. Journal of Labor Economics, Chicago, 1985. Vol. 3, No.1, págs. 33-58.

BERNAT, Luisa. *Análisis de género de las diferencias salariales en las siete principales áreas metropolitanas colombianas: ¿Evidencia de discriminación?*. – Cuadernos PNUD – DANE. Bogotá, 2005. Págs. 65-78.

\_\_\_\_\_. *Desigualdades en el Mercado de Trabajo: Discriminación, Segregación Ocupacional y Polarización. Un análisis para Colombia de 2000 a 2006*. Trabajo de grado Doctorado en Economía. Alcalá de Henares: Universidad de Alcalá. Facultad De Ciencias Económicas Y Empresariales Departamento De Fundamentos De Economía E Historia Económica, 2009. Págs. 220.

BLINDER, Alan. *Wage Discrimination: Reduced form and Structural Estimates*. The Journal of Human Resources, Vol. 8 (1973), No. 4, págs. 436-455.

CONGRESO DE COLOMBIA. LEY 1009 DE 2006. Diario Oficial No. 46.160, de 23 de enero de 2006 \_\_\_\_\_ [En línea] <http://www.equidadmujer.gov.co/Normativa/LeyesFavorables/Nacionales/Ley1009-23ene2006-OAG.pdf>

\_\_\_\_\_. *LEY 1496 DE 2011*. Publicado en el Diario Oficial 48.297 de diciembre 29 de 2011. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=45267>.

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS, DANE. Principales indicadores del mercado laboral, departamentos – 2012. Boletín de prensa. Bogotá, D. C., 28 Febrero de 2013.

\_\_\_\_\_. Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) – 2012.

FERNÁNDEZ, María Del Pilar. *Determinantes del diferencial salarial por género en Colombia 1997-2003*. Revista Desarrollo y Sociedad. DOCUMENTO CEDE 2006-32. Bogotá, 2006. Vol 58, págs. 165-208. ISSN 1657-7191

FUNDACIÓN MUJER Y FUTURO. *Diagnóstico de Brechas de Género en Santander*. En alianza Gobernación de Santander y Secretaría de Planeación Departamental. Bucaramanga, 2009.

GALVIS, Luis Armando. *Diferenciales salariales por género y región en Colombia: Una aproximación con regresión por cuantiles*. Revista de Economía del Rosario, Vol 13, No 2 (2010), págs. 235–277.

GARCÍA DE FANELLI, Ana. *Patrones de desigualdad social en la sociedad moderna: una revisión de la literatura sobre discriminación ocupacional y salarial por género*. *Desarrollo Económico*, Vol 29, No. 114. Estados Unidos, 1978.

GOBERNACIÓN DE SANTANDER. *Política Pública de Mujer y Equidad de Géneros en Santander*. Plan decenal de igualdad de oportunidades sobre la mujer 2010 – 2019 (PPMIGS- PIO). Bucaramanga, 2010.

HECKMAN, James. “*Sample Selection Bias as a Specification Error*”. *Econometrica*. Vol 47 (1979). No. 1, págs. 153-162.

HOYOS, Alejandro; ÑOPO, Hugo y PEÑA, Ximena. *The Persistent Gender Earnings Gap in Colombia, 1994-2006*. Documento de trabajo IDB No. 54. [En línea] <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1817288>

MINCER, James. “*Investment in human Capital and Personal Income Distribution*”. *The Journal of Political Economy*, Vol. 66 (1958), No. 4, págs, 281-302.

\_\_\_\_\_. *Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates*. *The Journal of Human Resources*. Vol. 8, No. 4 (Autumn, 1973), págs. 436-455. [En línea] <http://www.jstor.org/stable/144855>.

\_\_\_\_\_ y POLACHECK, Salomon. *Marriage, Family, Human Capital, and Fertility*. “*Family Investments in Human Capital: Earnings of Women*”. *Journal of Political Economy*, Vol. 82 (1974), págs. 76-110.

OAXACA, Ronald. *Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets*. *International Economic Review*, Vol. 14 (1973), No 3. págs. 693-709.

OLARTE, Laura. y. PEÑA, Ximena. *The Effect of Motherhood on Wages in Colombia*. Documento CEDE No. 2010-18. Universidad de los Andes, Julio de 2010.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS -ONU. *Objetivos de Desarrollo del Milenio Informe del 2012*. Naciones Unidas: New York.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO (OIT). *Convenio No. 100 Sobre Igualdad de Remuneración*, Adoptado 34ª Reunión OIT, 29 de junio de 1951.

\_\_\_\_\_. *Convenio No. 111. Sobre la discriminación (empleo y ocupación)*, Adoptado 42ª Reunión OIT, 25 de junio de 1958.

OSPINO, Carlos G.; VASQUEZ, Paola Roldán; BARRAZA Nacira. *Oaxaca-Blinder wage decomposition: methods, critiques and applications. A literature review*. Revista del Caribe, Vol. 5 (2010), págs. 237-274.

PHELPS, Edmund. *"The Statistical Theory of Racism and Sexism"*. American Economic Review. Vol. 62 (1972), No. 4, págs. 659-661.

SENADO DE LA REPÚBLICA. (2011). *Informe de Ponencia Segundo Debate Proyecto de Ley 279 de 2011 Senado, 015 de 2010 Cámara*. Comisión Séptima Constitucional Permanente. Recuperado de <http://www.senado.gov.co/comisiones/informe-legislativo/item/14258-informe-legislativo-comision-septima>.

SERRANO, Gema y GARZÓN, María José. *Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo*. Centro de Estudios Económicos Tomillo, S. L. Instituto de la Mujer (MTAS). Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. ISBN: 978-84-690-9857-8. Madrid, 2007. Vol. 100

TENJO, Jaime. *Cambios en diferenciales salariales entre hombres y mujeres: 1976-1989*. Planeación y Desarrollo, Edición Especial. DNP, Bogotá, 1993. págs. 117-132.

\_\_\_\_\_; RIBERO, Rocío, y BERNAT, Luisa. *Evolución de las diferencias salariales por sexo en seis países de América Latina un intento de interpretación*. Documento CEDE, 2005-18. Bogotá, 2005.

\_\_\_\_\_ y HERRERA, Paula. *Dos ensayos sobre discriminación: discriminación salarial y discriminación en acceso al empleo por origen étnico y por género*. Documentos de Economía. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá, 2009.

TURBAY, María Mercedes. *Una mirada de género a la Encuesta de calidad de vida 2003: Jefatura de hogar y seguridad social en Colombia*. Cuadernos PNUD. Investigaciones sobre género y desarrollo en Colombia. Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. Bogotá D.C., 2005.

## ANEXOS

### **Anexo A:**

### **POLÍTICA PÚBLICA DE MUJER Y EQUIDAD DE GÉNEROS EN SANTANDER: Trabajo digno y remuneración equitativa.**

*Capítulo 3: Plan decenal de igualdad de oportunidades de Santander: derechos, objetivos, acciones y responsables*

Apartado B:

Objetivo:

Promover las condiciones y medidas necesarias para que en Santander, las mujeres en su diversidad, gocen del reconocimiento y garantía de sus derechos económicos y patrimoniales, y participen en condiciones de igualdad y equidad en la economía del departamento.

#### **Acciones y Responsables:**

**2.1** Divulgar ampliamente en cada municipio del departamento los estándares internacionales y la normatividad internacional y nacional sobre los derechos económicos y sociales de las mujeres que reconocen la igualdad de remuneración para trabajo igual y de igual valor, igualdad de oportunidades y trato en el empleo y en la ocupación y la eliminación de toda forma de discriminación laboral basada en el sexo.

Entidad Responsable: Secretaría de Gobierno

Otros Actores: Grupo de Equidad de Género-Secretaría de Planeación , ONGs

**2.2** Desarrollar programas de capacitación sobre los derechos económicos, laborales y patrimoniales de las mujeres en los cuales se promueva su reconocimiento, garantía y restitución.

Entidad Responsable: Secretaría de Desarrollo Social

Otros Actores: Grupo de Equidad de Género-Secretaría de Planeación, ONGs.

**2.3** Facilitar el acceso a servicios empresariales integrales (estudios de mercado, asesoría, capacitación, capital de riesgo, fondos de capital semilla y/o líneas de

crédito blando y flexible), para los emprendimientos productivos, de comercialización, de servicios e innovación de las empresas de titularidad femenina y su inclusión en los proyectos estratégicos productivos que se desarrollan en las provincias del departamento.

Entidades Responsables: Idesan, Secretaría de Desarrollo Social, Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural, Secretaría de Gobierno.

Otros Actores: Grupo de Equidad de Género-Secretaría de Planeación, ONGs, SENA

**2.4** Desarrollar con enfoque diferencial estrategias de apoyo integral a las mujeres productoras y artesanas santandereanas para la comercialización de sus productos.

Entidades Responsables: Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural, Secretaría de Desarrollo Social

Otros Actores: Grupo de Equidad de Género-Secretaría de Planeación, ONGs.

**2.5** Promover y vincular a las mujeres a procesos de agregación de valor y redes de comercialización en cadenas productivas y proyectos de generación de ingresos.

Entidades Responsables: Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural, Secretaría de Desarrollo Social

Otros Actores: Grupo de Equidad de Género-Secretaría de Planeación,, ONGs.

**2.6** Apoyar la asociatividad de las mujeres, en especial de las rurales, para desarrollar proyectos a escala comercial sostenibles.

Entidad Responsable: Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural

Otros Actores: Secretaría de Desarrollo Social, Grupo de Equidad de Género-Secretaría de Planeación, ONGs.

**2.7** Desarrollar estrategias comunicativas y formativas tendientes a facilitar el ingreso de las mujeres a campos de trabajo considerados tradicionalmente masculinos, en condiciones de equidad.

Entidad Responsable: Secretaría de Desarrollo Social

Otros Actores: Grupo de Equidad de Género-Secretaría de Planeación, ONGs, SENA

**2.8** Ofrecer programas de capacitación y formación para el trabajo que garanticen la autonomía económica, para mujeres adultas y jóvenes que no estén en el sistema educativo, con enfoque diferencial rural y urbano.

Entidades Responsables: Secretaría de Educación, Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural  
Otros Actores: Sena, Institutos técnicos y tecnológicos, ONGs

**2.9** Promover la adopción de medidas institucionales frente a los contratistas, las obras públicas y en general la actividad económica del departamento para asegurar el logro de la equidad laboral en términos de número de mujeres contratadas y de salarios percibidos.

Entidad Responsable: Secretaría de Planeación

Otros Actores: Grupo de Equidad de Género-Secretaría de Planeación

**2.10** Establecer sistemas estadísticos y de información desagregados por sexo, que permitan el seguimiento y evaluación en perspectiva de género de los proyectos.

Entidad Responsable: Secretaría de Planeación

Otros Actores: Grupo de Equidad de Género-Secretaría de Planeación

**2.11** Realizar campañas para incentivar la participación activa de los hombres en el trabajo del cuidado en la familia.

Entidad Responsable: Secretaría de Desarrollo Social

Otros Actores: Grupo de Equidad de Género-Secretaría de Planeación, Oficina de Prensa y comunicaciones, ONGs.

**2.12** Gestionar estrategias desde sectores públicos y privados que contribuyan a reducir el tiempo de trabajo del cuidado que las mujeres realizan en sus familias, de modo que mejoren sus posibilidades de inserción en el mercado laboral (tales como sala-cunas, casas de cuidado del adulto mayor)

Entidad Responsable: Secretaría de Desarrollo Social

Otros Actores: Grupo de Equidad de Género-Secretaría de Planeación, Oficina de Prensa y comunicaciones, ONGs.

**2.13** Adelantar estrategias comunicativas hacia la visibilización y reconocimiento de la importancia del trabajo del cuidado que realizan las mujeres en el hogar y de su aporte al desarrollo social, haciéndolo visible en las cuentas regionales.

Entidad Responsable: Secretaría de Planeación

Otros Actores: Grupo de Equidad de Género-Secretaría de Planeación, ONGs.

**Anexo B:****Proporción de hombres y mujeres en ramas de la actividad económica en Santander**

Ramas de actividad económica	TOTAL SANTANDER		Proporción (%)	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>Agricultura, pesca, ganadería, caza y silvicultura</b>	1235	485	71,80	28,20
<b>Explotación de Minas y Canteras</b>	112	24	82,35	17,65
<b>Industria manufacturera</b>	1337	1,343	49,89	50,11
<b>Suministro de Electricidad Gas y Agua</b>	71	25	73,96	26,04
<b>Construcción</b>	945	70	93,10	6,90
<b>Comercio, hoteles y restaurantes</b>	2147	2460	46,60	53,40
<b>Transporte, almacenamiento y comunicaciones</b>	1203	288	80,68	19,32
<b>Intermediación financiera</b>	86	150	36,44	63,56
<b>Actividades Inmobiliarias</b>	614	621	49,72	50,28
<b>Servicios, comunales, sociales y personales</b>	897	2093	30,00	70,00

Fuente GEIH-DANE.