

REVISTA

PERSPECTIVAS

UFPS

Original Article

<https://doi.org/10.22463/25909215.3493>

Análisis comparativo de la discriminación salarial por género en Colombia, año 2009 y 2019

Comparative analysis of salary discrimination by gender in Colombia, year 2009 and 2019

Diana Camila Marciales-Hurtado^{1*}, Ebran Crisma Angarita-Pinzón², Anggy Karina Lesmes-Silva³¹Especialista en Desarrollo económico regional, *doc_dc_marciales@fesc.edu.co*, <https://orcid.org/0000-0002-4688-3289>, Fundación de Estudios Superiores Comfanorte FESC, Cúcuta, Colombia.²Magister en Gerencia y práctica del desarrollo, *ebran.angarita@unipamplona.edu.co*, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0855-4126>, Universidad de Pamplona, Villa del Rosario, Colombia.³Especialista en Gerencia Estratégica de Mercadeo; E-mail: *ak_lesmes@fesc.edu.co*, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1061-3412>, Fundación de Estudios Superiores Comfanorte FESC, Cúcuta, Colombia.

Como citar: Marciales-Hurtado D.C. Angarita-Pinzón. E.B. Lesmes-Silva. A.K. 2023. “Análisis comparativo de la discriminación salarial por género en Colombia, año 2009 y 2019.”. *Perspectivas*, vol. 8, no. 1, pp. 50-60, DOI: 10.22463/25909215.3493.

Received: Agosto 28, 2022; Approved: Diciembre 03, 2022

RESUMEN

Palabras clave:

Discriminación,
Salarios,
Género, Oaxaca Blinder,
Brecha Salarial Sin Ajustar,
Brecha Salarial Ajustada

La presente investigación consiste en determinar la diferencia en el nivel de discriminación salarial por género en Colombia. De esta manera, se identificará si el fenómeno se ha reducido o aumentado en comparación con diez años atrás. Se estimaron ecuaciones mincerianas para la determinación de la brecha salarial sin ajustar y la brecha salarial ajustada. Así mismo, se aplicó la metodología de Oaxaca Blinder para la descomposición en las diferencias salariales a partir de los microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) para los periodos 2009 y 2019. Los resultados arrojan que una parte de las diferencias salariales obedece a factores asociados con la discriminación y a factores asociados al diferencial en capital humano por género.

ABSTRACT

Keywords:

Discrimination, Wage,
Gender, Oaxaca Blinder,
Unadjusted Wage Gap,
Adjusted Wage Gap.

This research consists of determining the difference in the level of wage discrimination by gender in Colombia. In this way, it will be identified whether the phenomenon has been reduced or increased compared to ten years ago. Mincerian equations were estimated to determine the unadjusted wage gap and the adjusted wage gap. Likewise, the Oaxaca Blinder methodology was applied for the decomposition of the wage gap based on microdata from the Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) of the Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) for the periods 2009 and 2019. The results show that part of the wage differences are due to factors associated with discrimination and factors associated with the differential in human capital by gender.

Introducción

Según (OCDE, The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle, 2017) la brecha salarial es uno de los mayores retos en este ámbito y está consignado en el ODS 5.a que busca otorgar a las mujeres el derecho a los recursos económicos en condiciones de igualdad. (OCDE, The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle, 2017) manifiesta que la brecha es un fenómeno complejo que involucra varias variables, como edad, nivel de educación,

elecciones académicas y profesionales, tipo de ocupación y sector económico.

La magnitud del problema, según explica la (OCDE, The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle, 2017), es que, a pesar de un incremento en el nivel educativo de las mujeres, no se está evidenciando un cierre de brecha salarial. De acuerdo con los datos de la OCDE (2020), la brecha promedio de los países miembros solo se ha reducido

*Corresponding author.

E-mail address: *doc_dc_marciales@fesc.edu.co* (Diana Camila Marciales-Hurtado)

Peer review is the responsibility of the Universidad Francisco de Paula Santander.



This is an article under the license CC BY 4.0

un 1,65% en 8 años pasando de 14.83% en el 2009 a un 13,18% en el 2017.

Joseph Stiglitz en 1973, citado por (Alvarado, 2005), explica que “hay discriminación salarial cuando individuos con las mismas características económicas reciben diferentes salarios y estas diferencias están sistemáticamente correlacionadas con ciertas características no económicas de dichas personas (raza, religión, sexo)” (pp.9).

Según datos del Ministerio de Trabajo, del Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario, la Escuela Sindical y el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), publicados en (Portafolio, 2019), la brecha salarial en Colombia es del 21% y según cálculos del Foro Económico Mundial (FEM) los hombres ganan un 47% más que las mujeres en el País. Además, según el (DANE, 2020), en Colombia la tasa de desempleo femenina es mucho mayor que la de los hombres reportando un 13,9% frente a 8,1%.

El motivo por el cual se mantiene en pie el tema sobre la discriminación en los ingresos es porque es una problemática vigente, el concepto de discriminación no es un tema nuevo, es un trato en un tono de desventaja, una desventaja que se convierte en beneficios desiguales, se conoce que los motivos por las cuales existe la discriminación son por términos principalmente raciales, religiosos, diferencias físicas o mentales, políticas, de sexo y edad, entre otros.

Para el artículo que se presenta, el estudio se enfocará en la discriminación salarial que se genera por motivos de la variable sexo.

Según cifras de la (OCDE, Brechas salariales entre hombres y mujeres en las economías de la Oede, 2019), los países que presentan la mayor brecha salarial entre hombres y mujeres son Japón, Israel, Corea del Sur, México y Finlandia, presentando el primer lugar Corea del Sur con un 32,48% de brecha. A su vez, entre los países que según la OCDE

presentan una brecha menor, entendiendo que menor hace referencia al promedio de la OCDE que es de 12,82% son; Dinamarca, Costa Rica, Bélgica, Colombia y Rumania, en donde Colombia presenta el 4% de brecha. Sin embargo, a pesar de ser aspectos positivos para el país, este sigue siendo un hallazgo importante porque, además de determinar el nivel de discriminación existente en la brecha, se llevaría a cabo un estudio para determinar cuáles son los posibles motivos por las cuales en la actualidad aún se presenta el fenómeno de la discriminación.

Agregando a lo anterior, la utilidad de esta investigación se devela al estudiar la brecha en combinación con variables socioeconómicas que identifican posibles rutas de política pública para diseñar acciones de mayor impacto.

Materiales y Métodos

El enfoque de la investigación presente es cuantitativo, el cual presenta un estudio transversal y longitudinal, pues inicia analizando los determinantes del nivel de ingresos por género del año 2019 y termina examinando el comportamiento que tuvo hace diez años (2009). Es de alcance correlacional y presenta un diseño no experimental.

En el marco del mercado laboral colombiano, se utilizan microdatos a partir de la Gran Encuesta

Integrada de Hogares (GEIH) proporcionada por el DANE, en las cuales se identifican variables como; edad, (ii) escolaridad, (iii) experiencia laboral, (iv) horas semanales y (v) tamaño de la empresa sobre la variable de respuesta ingreso. La muestra se compone por una variable dummy la cual es representada por:

1. Si es obrero empleado particular.
0. Si es obrero empleado Gobierno.

Además, para realizar las mediciones, el trabajo será apoyado por técnicas de estimación econométricas soportadas por el software estadístico

Stata, iniciando por el estudio de la brecha salarial sin ajustar y la brecha salarial ajustada.

La confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE, 2019), expone que existen dos metodologías para medir la brecha salarial: sin ajustar y ajustada. La primera hace referencia a la diferencia salarial por ingreso mensual, semanal u hora. Por otra parte, la brecha salarial ajustada permite aislar el efecto de variables como la edad, antigüedad, el nivel educativo, elecciones académicas y profesionales, tipo de ocupación, sector económico, entre otros; lo cual hace que sea un porcentaje más preciso.

De esta manera, la ecuación a utilizar para identificar la brecha salarial ajustada es:

$$\ln W_i = \beta_0 + \beta_1 * \text{Sexo}_i + \sum_{j=2}^M \beta_j * X_{ij} + \mu_i$$

Donde:

W es el salario mensual

B0 y **B1** son los parámetros

Sexo es una variable dicotómica (0-hombre 1-mujer)

X es el conjunto de variables socioeconómicas como:

- Edad
- Educación
- Experiencia Laboral
- Horas Laborales Semanales
- Sector (0-público, 1-privado)
- Tamaño de la empresa: según número de trabajadores.

Este modelo es una variación de la ecuación propuesta por Jacob Mincer (1974) citado por (Bour, 2006), quien explicaba la variación del salario sólo en función de la educación y la experiencia potencial. De esta manera, obedeciendo al método de regresión lineal se llevará a cabo un análisis para comprobar si la variable ingreso se puede explicar al

incluir la variable sexo. Específicamente, se busca verificar la teoría que postula que al tener un sexo femenino hay un efecto en la variable de respuesta: Ingreso. Teniendo en cuenta que la discriminación por sexo consiste en tratar a una persona (empleado o solicitante de empleo) de manera no favorable por el sexo de esa persona.

La ley prohíbe la discriminación cuando se trata de cualquier aspecto del empleo, como la contratación, el despido, la remuneración, las asignaciones laborales, los ascensos, el despido temporal, la capacitación, los beneficios complementarios y cualquier otro término o condición de empleo. (EEOC, s.f.)

Se opta por agregar la descomposición de las diferencias en los determinantes del ingreso laboral por género, implementando la metodología de Blinder-Oaxaca. Según (fortin, Lemieux , & Firpo , 2011), esta tiene por objeto descomponer las diferencias en los salarios medios entre dos grupos (en este caso Hombres y Mujeres asalariadas). El modelo supone un salario fijo para ambos grupos y evidencia diferencias, separando las características observables de las no observables, permitiendo distinguir las causas específicas de estas diferencias salariales y así dilucidar la verdadera discriminación. De la misma manera, cabe resaltar que la ecuación base para realizar la metodología de la descomposición propuesta es la ecuación de salarios de Jacob Mincer:

$$\text{“Log}(W) = \beta_0 \text{Log}(W_0) + \beta_1 \text{Ed} + \beta_2 \text{Ex} + \beta_3 \text{Ex}^2$$

donde **W** representa el salario real del individuo, **W0** es el nivel de salario real del individuo sin educación ni experiencia, **Ed** son los años de educación y **Ex** representa los años de experiencia potencial en el mercado, medidos como la edad menos los años de escolaridad; el termino cuadrático de la experiencia se incorpora para observar si el aporte de un año adicional de experiencia aumenta más que proporcionalmente que el ingreso laboral” (Cárdenas, 2019).

Un aspecto fundamental de la presente investigación es resaltar las limitaciones del método empleado. Para ello, se resalta como primer elemento que la Gran Encuesta Integrada de Hogares corresponde a información recolectada en las 13 grandes ciudades con sus áreas metropolitanas y 11 ciudades intermedias. Por lo tanto, el estudio no cuenta con información de ciudades pequeñas, centros poblados o área rural dispersa.

En segundo término, a partir de la base de datos utilizada recopila la información de 71.350 encuestados en 2009 y 83.634 encuestados en el 2019, los cuales corresponden a aquellos ciudadanos que se identificaron como (i) ocupados y (ii) que trabajan como obreros o empleados de empresa particular o del gobierno. Además, se eliminaron de la muestra aquellos ciudadanos que a pesar de cumplir estas características no proporcionaron información de su ingreso laboral mensual.

El tercer límite que se identifica es el uso de cuatro variables socioeconómicas en el modelo. Por efectos de alcance, complejidad estadística y tiempo, el presente estudio no abordará variables como: sector económico, cargo o ubicación municipal.

Resultados y Discusión

Contexto

Como se puede evidenciar en la Tabla I, los asalariados en Colombia son en su mayoría hombres, con una participación del 55,6%, los cuales reciben en promedio ingresos superiores al de las mujeres; aunque esto sucede solamente en el sector privado, debe resaltarse que este grupo representa más del 90% de los asalariados.

Tabla I. Caracterización de los asalariados en Colombia, año 2019

	SEXO	Salario (Promedio mensual)	Escolaridad (Años)	Horas Trabajadas (semanales)	Experiencia (meses)
SECTOR PRIVADO	91,9%	\$ 1.248.714	11,6	48,4	80,8
Hombres	51,3%	\$ 1.281.495	11,0	50,0	84,3
Mujeres	40,6%	\$ 1.207.331	12,4	46,5	76,4
SECTOR PÚBLICO	8,1%	\$ 2.916.553	15,6	45,7	199,6
Hombres	4,3%	\$ 2.909.517	14,9	49,8	192,7
Mujeres	3,8%	\$ 2.924.464	16,4	41,2	207,3

Fuente: Datos DANE, elaboración propia.

La tabla I también muestra que a pesar de que las mujeres tienen un nivel de educación promedio mayor al de los hombres, su menor ingreso podría estar explicado por la incidencia de variables como la cantidad de horas de trabajo semanales, así como la experiencia laboral, las cuales presentan un valor mayor para los hombres en promedio. A partir de esto se podría inferir que las mujeres tienen menos oportunidad de trabajar horas extras, por condiciones coyunturales inherentes al género como el embarazo o en el peor de los casos debido a circunstancias culturales, ya que las mujeres suelen desempeñar más horas de trabajo en el hogar, como los quehaceres y el cuidado de los hijos.

“La división sexual del trabajo establece una serie de roles y mandatos sociales, políticos y económicos para hombres y otros para mujeres. Como resultado se otorga a los hombres la responsabilidad de ser los proveedores económicos de su grupo familiar, mientras que a las mujeres se les adjudica la responsabilidad sobre el cuidado.

Este engranaje de desigualdad se completa cuando además, las tareas que realizan los hombres se sobrevaloran social y económicamente y se desvalorizan las que realizan las mujeres”. (Lexartza Artza, Chaves Groh, Carcedo Cabañas , & Sanchez, 2019)

Del mismo modo se podría pensar que las brechas se refuerzan a sí mismas en un círculo vicioso, ya que las mujeres tienen menos oportunidades de incrementar su experiencia laboral en la medida que no se garantiza igualdad de oportunidades para participar en el mercado laboral.

Brecha Salarial de Género Ajustada

En Colombia, continúa una brecha salarial por sexo al mostrar una correlación lineal negativa entre la variable independiente sexo y la variable de respuesta ingreso. Aunque este hallazgo no supone novedad en la investigación, lo interesante es evidenciar que la brecha se expande en la medida en que se enlazan variables socioeconómicas. Así, es preciso exhibir la incidencia de las condiciones (i) edad, (ii) escolaridad, (iii) experiencia laboral, (iv) horas semanales y (v) tamaño de la empresa sobre la variable de respuesta ingreso y comparar sus comportamientos entre el 2009 y el 2019.

Inicialmente, se analizarán los resultados del modelo en términos de la bondad del ajuste, la significancia global y la significancia individual. En el 2009, el coeficiente de determinación es alto considerando que las variables del modelo explican en un 49,09% la varianza del ingreso laboral para los asalariados. En el 2019, los resultados son similares mostrando que el 47,6% de las variaciones en el

salario mensual se pueden explicar en el modelo. Por su parte, tanto en el 2009 como en el 2019, el estadístico F tiene una probabilidad de cero, razón por la cual se puede rechazar la hipótesis nula y, por lo tanto, confirma que el modelo obedece un comportamiento lineal. Por último, la significancia individual de cada variable independiente para ambos años presenta una probabilidad de cero, por lo tanto, las variables son significativas al 99% de confianza, es decir, existe una relación lineal entre las variables seleccionadas y las variaciones observadas en los ingresos de los asalariados.

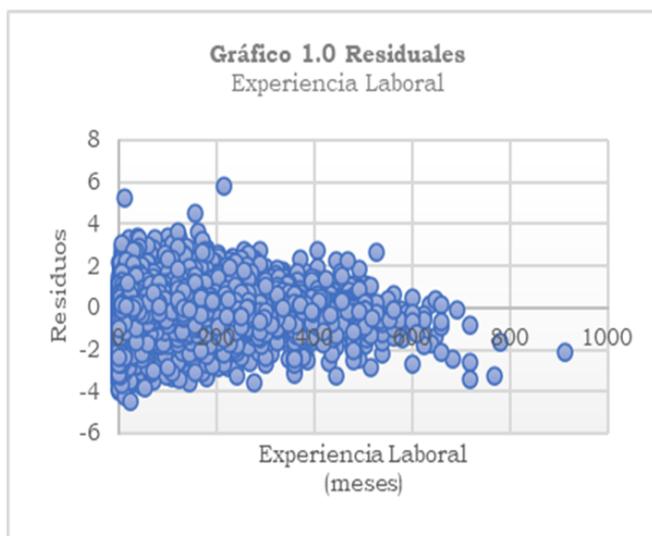


Gráfico 1.0: Residuales

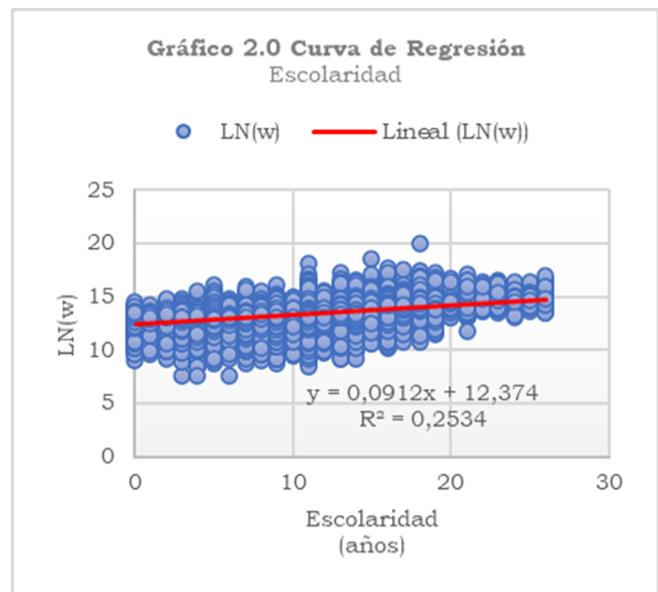
Ahora bien, se expondrán los resultados de las variables de interés para cada uno de los años de estudio, destacando la relación y su incidencia con la variable de respuesta.

Tabla II. Brecha Salarial de Género Ajustada. Colombia, año 2009 frente al 2019

Variable	Año 2019			Variable	Año 2009		
	Coefficient	Std. Err	p> t		Coefficient	Std. Err	p> t
Lningreso				Lningreso			
escolaridad	.078509	.0005069	0.000	escolaridad	.0802093	.0005701	0.000
expmeses	.0015396	.0000501	0.000	expmeses	.0021933	.0000611	0.000
exp2	-2.28e-06	1.22e-07	0.000	exp2	-3.68e-06	1.54e-07	0.000
edad	.0077994	.0001787	0.000	edad	.0102852	.0002278	0.000
mujerdummy	-.1046749	.0034231	0.000	mujerdummy	-.1073892	.0041235	0.000
horassem	.0141082	.0001477	0.000	horassem	.0129481	.0001466	0.000
sectordummy	-.3669455	.0067264	0.000	sectordummy	-.2436736	.0073781	0.000
tamañoempresa	.0498445	.0006765	0.000	tamañoempresa	.0561515	.0008137	0.000
_cons	1.194.069	.014654	0.000	_cons	1.127.402	.0159061	0.000
Number of obs	83634			Number of obs	71350		
Prob>F	0.0000			Prob>F	0.0000		
R-squared	0.4840			R-squared	0.4909		

Fuente: Datos DANE

En el año 2009, el sexo femenino presenta una correlación negativa con la variable ingreso en un -10,73%, lo anterior quiere decir que las mujeres asalariadas en Colombia ganan cerca de un 11% menos que los hombres. Por su parte, las demás variables presentan los signos esperados en sus coeficientes. Sin embargo, se resalta que la experiencia laboral no tiene una relación similar a las demás, de hecho, su gráfico de residuos [Ver Gráfico 1.0] demuestra que no posee una varianza constante; sin embargo, se realizó la corrección propuesta por Jacob Mincer quien planteó la relación entre el salario, la educación y la experiencia laboral originalmente en 1974; esto se especifica en la metodología. se resalta la incidencia de la variable escolaridad, [Ver Gráfico 2.0] que evidencia un relativamente elevado coeficiente β_1 , lo anterior quiere decir que el incremento en los años de escolaridad incide significativamente en la variable ingreso; lo que invita a la reflexión sobre su rol instrumental desde el Estado para la reducción de la brecha de género.



Graficos 2.0: Curva de Refrigeracion

Descomposición de Oaxaca & Blinder

Para lo que respecta a este estudio, esta situación muestra una debilidad estructural del mercado laboral para compensar los esfuerzos de las mujeres en educación y experiencia; aspecto que sale del alcance de esta investigación y por esa razón se decide realizar un estudio a profundidad ampliando la metodología con la descomposición compuesta por Oaxaca & Blinder (1973), la cual permitiría medir diferencias salariales entre hombres

y mujeres que presentan las mismas dotaciones de capital humano y condiciones socioeconómicas.

La tabla 3 presenta los resultados de la descomposición salarial por género para los años 2009 y 2019, el recuadro de la izquierda presenta 71.350 observaciones que representa el primer año de estudio y el de la derecha (año 2019) presenta 83.634.

Como se puede observar, la media estimada de los ingresos es de 13.39 para los hombres y 13.35 para las mujeres en el año 2009, mientras que para el año 2019 presentaba una media estimada de 13.90 y 13.86. Se puede resaltar una diferencia a favor del sexo masculino de 4% y del 4.4% respectivamente en los años a comparar.

El efecto de las dotaciones productivas de ambos grupos, el cual mide el incremento en promedio de las mujeres si ellas tuvieran las mismas características productivas que los hombres es significativo y negativo en los dos periodos de estudio, cercano al 7% en el 2009, lo que indica que si el grupo 2 (mujeres), obtuvieran las mismas características productivas que el grupo 1, percibirían un salario menor. Menores a los ya observados en la tabla.

Es importante resaltar, que para el año 2019, este número solo disminuyó un 1% a pesar de haber transcurrido 10 años y del aumento en promedio del factor escolaridad en las mujeres.

El signo negativo demuestra que las mujeres en promedio presentan mejores características productivas asociadas a mayores salarios que los hombres. En otras palabras, esto quiere decir que, sin incluir otros factores, en promedio la remuneración de las mujeres debería ser mayor que la de los hombres, tanto para el año 2010 como para el año 2019, en donde el mayor cambio que se percibe es la mejoría en las características productivas de las mujeres.

En la tercera parte se puede observar las diferencias en los salarios por los coeficientes, donde se muestran cambios, implicando que una gran parte de la brecha no es explicada por las características productivas entre los grupos, lo que es conocido en esta metodología como el factor discriminación, relacionado a la diferencia injustificada del nivel de los salarios entre hombres y mujeres. En ambos años, estos porcentajes sobrepasan el efecto de las dotaciones productivas.

Para el año 2009 este porcentaje era significativo, positivo y cercano al 11%, mientras que para el año 2019 este fue del 10.5% con un 95% de confianza. Este resultado en primera instancia demuestra que una gran parte de la brecha no es explicada por las características productivas de ambos grupos (como se esperaría) sino por el factor discriminación, sin incluir otros factores.

Es importante destacar que la diferencia entre los años comparados presenta una diferencia mínima en el factor de los coeficientes, aproximadamente del 0.18%.

Tabla III. Descomposición Salarial Oaxaca-Blinder por Género. Colombia, Año 2009 frente a 2019

Blinder-Oaxaca decomposition						Blinder-Oaxaca decomposition					
Group 1: mujerdummy = 0						Group 1: mujerdummy = 0					
Group 2: mujerdummy = 1						Group 2: mujerdummy = 1					
lningreso	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	lningreso	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
overall						overall					
group_1	13.39766	.0036507	3669.84	0.000	13.3905 13.40482	group_1	13.90848	.0029846	4660.10	0.000	13.90263 13.91433
group_2	13.35737	.0042408	3149.76	0.000	13.34906 13.36568	group_2	13.86385	.0035646	3889.27	0.000	13.85686 13.87083
difference	.040287	.0055957	7.20	0.000	.0293196 .0512544	difference	.0446364	.0046491	9.60	0.000	.0355243 .0537486
endowments	-.066753	.0045252	-14.75	0.000	-.0756223 -.0578837	endowments	-.0600117	.0038081	-15.76	0.000	-.0674754 -.0525481
coefficients	.1069675	.0041978	25.48	0.000	.09874 .115195	coefficients	.1051418	.0035023	30.02	0.000	.0982774 .1120061
interaction	.0000725	.00226	0.03	0.974	-.0043571 .0045021	interaction	-.0004936	.0018993	-0.26	0.794	-.0041965 .0032093
endowments						endowments					
escolaridad	-.1407797	.0029886	-47.11	0.000	-.1466373 -.1349221	escolaridad	-.1281223	.0025081	-51.08	0.000	-.1330381 -.1232065
expmeses	.0079337	.0016453	4.82	0.000	.0047089 .0111585	expmeses	.0091754	.0012902	7.11	0.000	.0066467 .0117041
exp2	-.0050021	.0010321	-4.85	0.000	-.0070249 -.0029793	exp2	-.0050828	.0007727	-6.58	0.000	-.0065972 -.0035684
edad	.0027773	.0007714	3.60	0.000	.0012654 .0042892	edad	.0040623	.0005504	7.38	0.000	.0029835 .0051411
sector	-.00619	.0006785	-9.12	0.000	-.0075197 -.0048602	Sector	-.0035361	.000783	-4.52	0.000	-.0050707 -.0020014
horassem	.0829533	.0020204	41.06	0.000	.0789935 .0869131	horassem	.0700694	.0016609	42.19	0.000	.0668141 .0733248
tamaoempresa	-.0084454	.0012741	-6.63	0.000	-.0109427 -.0059482	tamaoempresa	-.0065778	.001001	-6.57	0.000	-.0085398 -.0046157
coefficients						coefficients					
escolaridad	-.159227	.0138007	-11.54	0.000	-.1862759 -.1321782	escolaridad	-.2071193	.0131281	-15.78	0.000	-.2328498 -.1813887
expmeses	-.0027933	.0016744	-0.26	0.794	-.0237147 .0181282	expmeses	-.0343749	.008871	-3.87	0.000	-.0517617 -.0169882
exp2	-.0003419	.0050717	-0.07	0.946	-.0102821 .0095984	exp2	.007448	.0041477	1.80	0.073	-.0006813 .0155773
edad	.0754291	.0162422	4.64	0.000	.0435949 .1072633	edad	.0947028	.0131934	7.18	0.000	.0688442 .1205613
sector	.0352324	.0131213	2.69	0.007	.0095151 .0609496	Sector	.0542146	.012355	4.39	0.000	.0299993 .0784299
horassem	-.2097353	.0139002	-15.09	0.000	-.2369792 -.1824914	horassem	-.3085367	.0137139	-22.50	0.000	-.3354155 -.2816579
tamaoempresa	-.0530849	.010494	-5.06	0.000	-.0736527 -.0325171	tamaoempresa	-.0488493	.0090462	-5.40	0.000	-.0665795 -.0311191
_cons	.4214884	.0322043	13.09	0.000	.3583692 .4846077	_cons	.5476566	.029484	18.57	0.000	.489869 .6054443
interaction						interaction					
escolaridad	.0212875	.0018872	11.28	0.000	.0175887 .0249864	escolaridad	.0236544	.0015542	15.22	0.000	.0206082 .0267006
expmeses	-.0001156	.0004422	-0.26	0.794	-.0009822 .0007511	expmeses	-.0019893	.0005783	-3.44	0.001	-.0031227 -.0008558
exp2	-.0000284	.0004218	-0.07	0.946	-.0008552 .0007984	exp2	.000848	.0004857	1.75	0.081	-.0001039 .0017999
edad	.0006751	.0002356	2.87	0.004	.0002133 .001137	edad	.0017178	.0003243	5.30	0.000	.0010821 .0023535
sector	.0009071	.0003503	2.59	0.010	.0002205 .0015937	Sector	.0005148	.0001631	3.16	0.002	.0001952 .0008345
horassem	-.0237958	.0016432	-14.48	0.000	-.0270164 -.0205752	horassem	-.0261388	.0012748	-20.50	0.000	-.0286374 -.0236401
tamaoempresa	.0011425	.0002832	4.03	0.000	.0005874 .0016976	tamaoempresa	.0008994	.0002149	4.18	0.000	.0004782 .0013207

Fuente: Datos DANE, elaboración propia.

Conclusiones y Discusión

Para el caso colombiano los hallazgos de la OCDE (2017) sobre la continuidad en la brecha salarial por sexo a pesar de un incremento en el nivel educativo de las mujeres, lo cual reafirma que esta problemática es un fenómeno complejo que se debe revisar enlazando criterios socioeconómicos como edad, nivel de educación, elecciones académicas y profesionales, tipo de ocupación y sector económico.

Se cuestiona la capacidad de la política pública para cerrar la brecha salarial ajustada; según las estimaciones realizadas en los últimos 10 años solo se ha reducido 0,15 puntos porcentuales, pasando de 10,73% en 2009 a 10,46% en 2019.

Los resultados del estudio son útiles para analizar de forma estadística los resultados de la política pública orientada en cerrar la brecha salarial en Colombia y construir sugerencias que permitan

mejorar la incidencia de estas intervenciones para conseguir resultados de mayor impacto.

Inicialmente, es preciso destacar que el presente estudio está sujeta a limitaciones que son explicadas en la sección de método y que son fundamentales para identificar el alcance y la validez de la investigación.

En materia de política pública, la primera conclusión clave del estudio es confirmar para el caso colombiano los hallazgos de la OCDE (2017) sobre la continuidad en la brecha salarial por sexo a pesar de un incremento en el nivel educativo de las mujeres, lo cual reafirma que esta problemática es un fenómeno complejo que se debe revisar enlazando criterios socioeconómicos como edad, nivel de educación, elecciones académicas y profesionales, tipo de ocupación y sector económico.

Según datos de la OCDE (2019), la brecha salarial de género sin ajustar, es decir, tomando en cuenta simplemente las diferencias entre los promedios de los ingresos mensuales entre hombres y mujeres, es del 5,8% en Colombia, un nivel muy inferior a la misma brecha medida para los países miembros de la OCDE (13,8% en promedio). Sin embargo, a diferencia de lo que ocurre en países como España donde la brecha ajustada es menor que la no ajustada (12,2% frente a 23%, estimada para el año 2014), como lo muestra el estudio realizado por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (2019); para el caso colombiano, la estimación evidenció que la brecha ajustada (10,6%) es mayor que la no ajustada, la cual se estimó en 4,46% para el año 2019.

Como tercer aporte del estudio se cuestiona la capacidad de la política pública para cerrar la brecha salarial ajustada; según las estimaciones realizadas en los últimos 10 años solo se ha reducido 0,15 puntos porcentuales, pasando de 10,73% en 2009 a 10,46% en 2019. Esta situación refuerza la escasa capacidad Estatal evidenciada por el CONPES 3918 (2018) en el cumplimiento del Objetivo del Milenio ODM3: “Promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer”, en el que se propuso metas para tres indicadores entre los años 1996 y 2015 que lograron un nivel de cumplimiento promedio de tan solo un 66%; estos indicadores se resumen en la Tabla IV.

Tabla IV Compromisos del Estado para la reducción de la Brecha Salarial de Género

Indicadores ODM3	L base 1996	Meta 2015	Resultado 2015
a. Brecha en la Tasa de Participación Femenina	34,8	20	20,4
b. Brecha en la Tasa de Desempleo	6,8	3	5,1
c. Brecha de Ingresos Laborales Mensuales Promedio	23,5	18	20,4

Indicadores ODS5	L base 2015	Meta intermedia a 2018	Meta proyectada a 2030
Porcentaje de mujeres en cargos directivos del Estado Colombiano	43,5%	44,5%	50,0%

Fuente: DNP, 2018, Anexo B, pág. 3 1

El (3918, 2018) también evidencia la falta de compromiso serio por parte del Estado para la reducción de la desigualdad de género en el mercado laboral en la agenda de los Objetivos del Desarrollo Sostenible para el año 2030, ya que se planteó una meta trazadora aún menos ambiciosa que la Agenda del Milenio en el ODS5: “Igualdad de Género” la cual consiste en incrementar al 50% la participación de mujeres asalariadas empleadas en roles de toma de decisión, pero solo en el sector público [ver Tabla II].

Esta situación es preocupante ya que, como se mencionó anteriormente el sector privado representa más del 90% de los asalariados [ver tabla 1], además que, como se evidenció en el modelo de regresión, los

empleados del sector privado ganan 36,7% menos que los trabajadores del sector público en 2019.

En cuarta medida, se puede identificar con el modelo de regresión lineal que hay una correlación positiva y significativa entre la variable escolaridad y el ingreso laboral; ya que se puede esperar que por cada año adicional en la escolaridad de los asalariados su ingreso se incremente en promedio 7,8% aproximadamente. Aunque se ha reducido un poco entre 2009 y 2019, esto representa una oportunidad para la política pública, ya que se identifica una arena de acción de gran incidencia para el cierre de brechas salariales. De esta manera, la investigación es una invitación para promover futuros estudios en este ámbito en referencia a las diferencias entre hombre y mujeres; por ejemplo: ¿podrán ser las elecciones académicas un factor crítico que define la actual brecha salarial?

Por esta razón, el estudio sugiere examinar el comportamiento de las inscripciones en educación superior desagregado por sexo y evaluar la participación femenina por sector económico, lo cual podría conducir a un escenario de mayor relevancia para la política pública orientada al cierre de brechas salariales en Colombia.

Referencias

3918, C. (15 de Marzo de 2018). *Estrategia para la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en Colombia*. Obtenido de <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/3918.pdf>

Alvarado, L. K. (2005). Discriminación Salarial por Sexo en Colombia: Un Análisis desde la Discriminación Estadística . *Documentos de Economía* (9), 65.

Bour, E. A. (2006). *La Ecuación de J. Mincer*. Obtenido de http://www.ebour.com.ar/mec_abogados/Bour%20-%20La%20ecuacion%20de%20Mincer.pdf

Bour, E. A. (s.f.). *La ecuación de J. Mincer*. Obtenido de http://ebour.com.ar/mec_abogados/Bour%20-%20La%20ecuacion%20de%20Mincer.pdf

Cardenas, A. (2019). CONSIDERACIONES ACERCA DE LAS TEORIAS DE LOS SALARIOS. *Facultad de Economía, Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)*.

Cardona Acevedo , M., Montes Gutierrez , I. C., Vasquez Maya , J. J., Villegas Gonzales , M. N., & Brito Mejía , T. (2007). Capital Humano : Una mirada desde la educación y la experiencia laboral . *Cuadernos de Investigación* , 17-18.

CEOE, C. E. (2019). *Análisis de la Brecha salarial por Género en España* . Obtenido de <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww.pwc.es%2Fes%2Fpublicaciones%2Fdiversidad%2Fanalisis-brecha-salarial-genero-espana-ceoes-pwc.pdf&clen=13481945&chunk=true>

DANE. (2020). *Participación de las mujeres colombianas en el mercado laboral* .

EEOC. (s.f.). *Comisión para la igualdad de oportunidades en el empleo* . Obtenido de <https://www.eeoc.gov/es/discriminacion-por-sexo>

fortin , N., Lemieux , T., & Firpo , S. (2011). *Decomposition Methods in Economics*. Elsevier.

Fortin , N., Lemieux , T., & Firpo , S. (2011). *Decomposition Methods in Economics. Handbook of Labor Economics* , 36-52.

Lexartza Artza, L., Chaves Groh, M. J., Carcedo Cabañas , A., & Sanchez, A. (2019). *La Brecha Salarial entre hombres y mujeres en America Latina: En el camino hacia la igualdad salarial*. Obtenido de OIT Americas: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_697670.pdf

OCDE. (2017). *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*. Paris : OECD.

OCDE. (2019). *Brechas salariales entre hombres y mujeres en las economías de la Oede*.

Portafolio. (21 de Mayo de 2019). ¿En Colombia las empresas definen los salarios según el género? Colombia .

Social, C. N., República de Colombia , & Departamento Nacional de Planeación . (15 de Marzo de 2018). *Documento CONPES 3918*. Obtenido de Estrategia para la implementación de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) en Colombia: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fcolaboracion.dn.p.gov.onpes%2FEcon%25C3%25B3micos%2F3918.pdf&clen=1093472>