


	GESTIÓN SERVICIOS BIBLIOTECARIOS						  
	CARTA DE AUTORIZACIÓN						
CÓDIGO	AP-BIB-FO-06	VERSIÓN	1	VIGENCIA	2014	PÁGINA	1 de 2

Neiva, 16 de mayo de 2016

Señores

CENTRO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN

UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA

Ciudad

El (Los) suscrito(s):

Cristian Jose Arias Barrera, con C.C. No. 1.075.278.190

Leidy Tatiana Arias Ibañez con C.C. No. 1.075.283.023

Autor(es) de la tesis y/o trabajo de grado.

Titulado Determinantes de la brecha salarial por género en Colombia y el departamento del Huila para el año 2014.

Presentado y aprobado en el año 2016 como requisito para optar al título de Economista.





Autorizo (amos) al CENTRO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN de la Universidad Surcolombiana para que con fines académicos, muestre al país y el exterior la producción intelectual de la Universidad Surcolombiana, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

Los usuarios puedan consultar el contenido de este trabajo de grado en los sitios web que administra la Universidad, en bases de datos, repositorio digital, catálogos y en otros sitios web, redes y sistemas de información nacionales e internacionales “open access” y en las redes de información con las cuales tenga convenio la Institución.

- Permita la consulta, la reproducción y préstamo a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, ya sea en formato Cd-Rom o digital desde internet, intranet, etc., y en general para cualquier formato conocido o por conocer, dentro de los términos establecidos en la Ley 23 de 1982, Ley 44 de 1993, Decisión Andina 351 de 1993, Decreto 460 de 1995 y demás normas generales sobre la materia.

- Continúo conservando los correspondientes derechos sin modificación o restricción alguna; puesto que de acuerdo con la legislación colombiana aplicable, el presente es un acuerdo jurídico que en ningún caso conlleva la enajenación del derecho de autor y sus conexos.

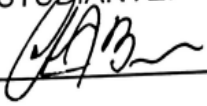
De conformidad con lo establecido en el artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, “Los derechos morales sobre el trabajo son propiedad de los autores”, los cuales son irrenunciables, imprescriptibles, inembargables e inalienables.





	GESTIÓN SERVICIOS BIBLIOTECARIOS						  
	CARTA DE AUTORIZACIÓN						
CÓDIGO	AP-BIB-FO-06	VERSIÓN	1	VIGENCIA	2014	PÁGINA	2 de 2

EL AUTOR/ESTUDIANTE:

Firma:  _____

EL AUTOR/ESTUDIANTE:

Firma:  _____

	GESTIÓN SERVICIOS BIBLIOTECARIOS						  
	DESCRIPCIÓN DE LA TESIS Y/O TRABAJOS DE GRADO						
CÓDIGO	AP-BIB-FO-07	VERSIÓN	1	VIGENCIA	2014	PÁGINA	1 de 3

TÍTULO COMPLETO DEL TRABAJO: DETERMINANTES DE LA BRECHA SALARIAL POR GENERO EN COLOMBIA Y EL DEPARTAMENTO DEL HUILA PARA EL AÑO 2014.

AUTOR O AUTORES:

Primero y Segundo Apellido	Primero y Segundo Nombre
Arias Barrera	Cristian José
Arias Ibañez	Leidy Tatiana

DIRECTOR Y CODIRECTOR TESIS:

Primero y Segundo Apellido	Primero y Segundo Nombre
Gómez Segura	Camilo Fabiam

ASESOR (ES):





Primero y Segundo Apellido	Primero y Segundo Nombre

PARA OPTAR AL TÍTULO DE: Economista

FACULTAD: Economía y Administración

PROGRAMA O POSGRADO: Economía

CIUDAD: Neiva **AÑO DE PRESENTACIÓN:** 2016 **NÚMERO DE PÁGINAS:** 63 páginas

	GESTIÓN SERVICIOS BIBLIOTECARIOS				  		
	DESCRIPCIÓN DE LA TESIS Y/O TRABAJOS DE GRADO						
CÓDIGO	AP-BIB-FO-07	VERSIÓN	1	VIGENCIA	2014	PÁGINA	2 de 3

TIPO DE ILUSTRACIONES (Marcar con una X):

Diagramas X Fotografías ___ Grabaciones en discos ___ Ilustraciones en general ___ Grabados ___ Láminas ___
 Litografías ___ Mapas ___ Música impresa ___ Planos ___ Retratos ___ Sin ilustraciones ___ Tablas o Cuadros X

SOFTWARE requerido y/o especializado para la lectura del documento:

MATERIAL ANEXO:





PREMIO O DISTINCIÓN (En caso de ser LAUREADAS o Meritoria):

PALABRAS CLAVES EN ESPAÑOL E INGLÉS:

<u>Español</u>	<u>Inglés</u>	<u>Español</u>	<u>Inglés</u>
1. Mercado Laboral	Labor Market	6. Genero	Gender
2. Brecha Salarial	Pay Gap	7. Corrección por sesgo	Bias correction
3. Discriminación	Discrimination	8. Tipos de trabajo	Types of work
4. Efecto remuneración	compensation effect	9. Desigualdad	Inequality
5. Distribución de los salarios	Wages distribution	10. Metodología Oaxaca - Blinder	BO Methodology

RESUMEN DEL CONTENIDO: (Máximo 250 palabras)

El presente trabajo analiza los determinantes del diferencial salarial por género en Colombia y el departamento del Huila para el año 2014, utilizando las encuestas empalmadas MESEP, se emplea la descomposición de Blinder-Oaxaca con corrección de sesgo de selección. Los resultados de la aplicación de la metodología BO reflejan que la brecha bruta en el departamento del Huila se encuentra por encima de la media nacional con una diferencia del 2% y al momento de controlar por las características productivas se obtiene que el efecto característica durante el periodo 2014 está a favor de las mujeres en los dos casos de estudio, es decir los componentes que mejoran la productividad son mayores en las mujeres con relación a los hombres.

	GESTIÓN SERVICIOS BIBLIOTECARIOS					  	
	DESCRIPCIÓN DE LA TESIS Y/O TRABAJOS DE GRADO						
CÓDIGO	AP-BIB-FO-07	VERSIÓN	1	VIGENCIA	2014	PÁGINA	3 de 3

ABSTRACT: (Máximo 250 palabras)

This paper analyzes the determinants of the wage gap by gender in Colombia and the department of Huila in 2014. Descomposition of blinder Oaxaca with selection bias correction is used according to surveys based on MESEP. The results of the implementation of the BO methodology show an abrupt change in the department of Huila which is above the national average with a difference of 2%. By the moment a control is required with productive characteristics, is clearly shown that characteristic effect during the 2014 period is in on women side, in few words, components that improves productivity are higher in relation to men.

APROBACION DE LA TESIS



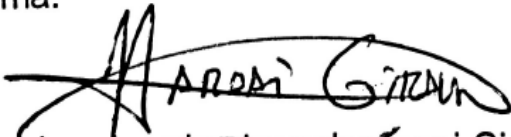
Nombre Presidente Jurado: Guillermo León Córdoba Nieto

Firma:



Nombre Jurado: Oscar Cerquera

Firma:



Nombre Jurado: Jose Jardanni Giraldo Uribe

**DETERMINANTES DE LA BRECHA SALARIAL POR GÉNERO EN COLOMBIA Y
EL DEPARTAMENTO DEL HUILA PARA EL AÑO 2014**

**CRISTIAN JOSÉ ARIAS BARRERA¹
LEIDY TATIANA ARIAS IBAÑEZ²**

TUTOR: CAMILO FABIAM GOMEZ SEGURA

**UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA
FACULTAD DE ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA DE ECONOMÍA
2015**

¹ Universidad Surcolombiana. Email: cjab1@hotmail.com

² Universidad Surcolombiana. Email: tatianaarias14@hotmail.com

Los autores agradecen a Camilo Fabiám Gómez por su guía y apoyo durante todo el proceso de tesis.
Los errores u omisiones son de total responsabilidad de los autores.

TABLA DE CONTENIDO

Introducción	4
1. El Problema	7
1.1 Justificación	9
1.2 Planteamiento del Problema.....	11
1.3 Formulación del Problema	13
1.4 Objetivos.....	14
1.4.1 Objetivo general	14
1.4.2 Objetivos específicos.....	14
2. Referente Teórico.....	15
2.1 Antecedentes de la Investigación.....	15
2.1.1 Evidencia Internacional	15
2.1.2 Evidencia de América Latina	17
2.1.3 Evidencia Nacional.....	20
2.2 Marco Teórico	23
2.2.1 Discriminación Basada en Gustos o Preferencia.....	24
2.3 Discriminación Estadística	26
2.4 Referente Conceptual.....	26
2.5 Sistema de Hipótesis	30
3. Marco Metodológico	30
3.1 Nivel de Investigación.....	31
3.2 Diseño de la Investigación	31
3.3 Población y Muestra.....	32
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	32
3.5 Información Estadística	32
3.6 Sistema de Variables.	33
3.7 Área de Estudio	33
4. ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	36
4.1 Análisis Estadístico Descriptivo	36
4.2 Modelo Econométrico.....	39

4.3 Resultados Aplicación Modelo	41
CONCLUSIONES	45
RECOMENDACIONES	46
BIBLIOGRAFÍA	48
Anexos	51

Índice de graficas

Grafica 1. Tasa de participación femenina a nivel Nacional y Departamental	51
Grafica 2. Población económicamente activa según título alcanzado y sexo. Total Nacional 2014	51
Grafica 3. Funciones de densidad del salario horario para hombres y mujeres	52

Índice de tablas

Grafica 4. Funciones de densidad del salario horario	53
Tabla 1a. Salario horario promedio por género y nivel educativo.....	54
Tabla 1b. Salario promedio por género y nivel educativo (continuación).....	55
Tabla 2a. Estadísticas descriptivas.	56
Tabla 2b. Estadísticas descriptivas (continuación).....	57
Tabla 2c. Estadísticas descriptivas (continuación).	58
Tabla 4. Brecha bruta. Descomposición de Oaxaca – Blinder.....	59
Tabla 5. Brecha bruta. Descomposición de Oaxaca – Blinder con corrección por sesgo de selección.....	59
Tabla 6a. Brecha bruta por componente. Descomposición de Oaxaca – Blinder	60
Tabla 6b. Brecha bruta por componente. Descomposición de Oaxaca – Blinder. (Continuación).....	61
Tabla 7a. Brecha bruta por componente. Descomposición de Oaxaca – Blinder con corrección por sesgo de selección.	62
Tabla 7b. Brecha bruta por componente. Descomposición de Oaxaca – Blinder con corrección por sesgo de selección. (Continuación).....	63

Introducción

La brecha salarial de género se define como “la diferencia entre las ganancias brutas promedio que se pagan a los hombres y las que se pagan a las mujeres” (Bernat, 2007) . La brecha salarial es el resultado de las preferencias, como por ejemplo la percepción que tenga un empleador sobre la productividad de sus trabajadores. Si los empleadores están convencidos de que dicha productividad de los individuos de cierto grupo es menor que la productividad de los demás, sólo estarían dispuestos a contratarlos ofreciéndoles un salario menor. (Fernández, 2006). Esta brecha existe cuando hombres y mujeres reciben diferente remuneración económica por realizar un mismo trabajo. La brecha salarial de género significa que las mujeres que laboran, tienen menor remuneración que sus contrapartes masculinas.

En términos económicos la desigualdad salarial puede ser entendida como aquella situación en la que algunas características de las personas, y que no están relacionadas con una asignación eficiente de los recursos, afectan su remuneración. De esta manera la compensación de esos individuos no está acorde con su productividad. Una de las razones por las que existe discriminación es la posición dominante que tiene un grupo respecto a los demás miembros de una sociedad en el reparto y aprovechamiento de las oportunidades económicas, políticas y sociales, que se dan de forma limitada para el grupo en desventaja. Según (Becker, 1971).

En el caso colombiano el diferencial salarial es profundo y persistente además que su composición en el territorio nacional es heterogéneo, esto justifica un análisis detallado de lo que ocurre en cada una de las regiones del país (Galvis, 2010). Todos los estudios encuentran que los hombres reciben una remuneración mayor que las mujeres, sin embargo en los últimos años las mujeres han aumentado su capital humano (experiencia laboral y educación) y por ende su participación en el mercado laboral. Según estadísticas del DANE a nivel Nacional para el año 2014 La tasa de desempleo de las mujeres fue 10,7 % presentando una disminución de 0,5 puntos porcentuales frente a la registrada en el mismo período de 2013 (11,2 %) demostrando de esta manera el incremento en la experiencia laboral.

Durante los últimos años se presentaron grandes transformaciones demográficas, sociales y culturales, las cuales han determinado cambios en la composición, tamaño y función de la familia (Florez, 2004). Se ha demostrado que un condicionante significativo de la participación de las mujeres en el mercado laboral es la presencia de personas dependientes en los hogares, principalmente de hijos menores, situación que afecta el tiempo del que ellas disponen para desarrollar actividades generadoras de ingresos. Por consiguiente, el descenso de la fecundidad, mediante la reducción del número de dependientes en los hogares, las habilita para incrementar su participación en la actividad laboral. Estas transformaciones se han generado mayores niveles educativos, una transición demográfica, la tercerización del empleo³ (división del trabajo) y el proceso de urbanización.

Según (Santamaria y Norberto, 2001) señalan que el aumento de la participación laboral femenina no es solo un fenómeno que se viene presentando en Colombia; América Latina ha experimentado lo mismo, teniendo efectos importantes en la Tasa Global de Participación⁴,

El incremento sostenido de la participación laboral femenina en el mercado de trabajo tiene diversas explicaciones; La reducción de las tasas de fertilidad y el acceso más igualitario a la educación han aumentado su disponibilidad de tiempo y mejorado sus credenciales para acceder al trabajo asalariado, al mismo tiempo han ampliado sus aspiraciones individuales. Esto es explicado por los cambios culturales, institucionales y económicos que han puesto a la mujer en un lugar que le corresponde dentro de la sociedad. Se está superando la tradicional especialización del trabajo al interior del hogar que le atribuía el papel del cuidado de los hijos y de las tareas domésticas.

El impacto final del incremento en la actividad femenina sobre la pobreza depende del grado en que la mujer logre vincularse efectivamente a empleos de calidad y, por lo tanto, mejorar sus ingresos, lo que lleva a considerar el papel de la educación. Al tiempo que propicia la participación laboral de las mujeres, la baja fecundidad les permite acceder en mayor medida al sistema educativo, permanecer en él por más tiempo y, en consecuencia, aspirar a empleos mejor remunerados, ejercer mayor autonomía en las decisiones económicas

³ El empleo es la acción de generar trabajo a un individuo, mediante una prestación de servicio o un contrato laboral y en contra parte a esta recibirá una remuneración por su productividad laboral.

⁴ Se define como la relación porcentual entre la población económicamente activa y la población en edad de trabajar.

y aportar al mejoramiento de las condiciones de vida de sus hogares. Por el contrario, la alta fecundidad, debido a que supone una mayor presencia de dependientes menores en los hogares, tiende a mantener el nivel educativo de las mujeres en valores más bajos, limitando de esa manera su acceso a la información y a los servicios de salud sexual y reproductiva, lo que redundaría en la permanencia de estos mayores niveles de fecundidad y genera "núcleos duros de reproducción de la pobreza".

Según estadísticas del DANE a nivel Nacional y del departamento del Huila en los últimos 5 años la tasa de participación global femenina se ha comportado de la siguiente manera; para el año 2010 la tasa de participación femenina para Colombia y el departamento del Huila fue de 52,7% y 57,4% respectivamente, en 2011 fue 54% para Colombia y 60,5% para el departamento del Huila, durante el 2012 fue de 54,3% y 56,7%, en el año 2013 fue de 54,6% y 59,4%, finalmente para el 2014 representó un 55,1% y 58,9%.

Los cambios en la tasa de participación han estado marcados por la dinámica de ingreso de la mujer a la población económicamente activa, pero teniendo en cuenta estos cambios, los hombres siguen remunerando más que las mujeres reflejándose una creciente discriminación salarial.

El propósito de esta investigación es la de analizar los determinantes del diferencial salarial por género para Colombia y el Departamento del Huila durante el año 2014 utilizando como herramienta principal la base de datos MESEP (Misión para el Empalme de las Series de Empleo, Pobreza y Desigualdad) de dicho año generando una serie de resultados que explican parte de la brecha salarial utilizando la metodología de Oaxaca-Blinder así como variaciones de ésta adicionando correcciones por sesgo de selección.

El presente documento se divide en seis apartados. El primero contiene la introducción, el segundo se orienta al planteamiento del problema, en el tercero se recopila el referente teórico, en el cuarto apartado se centra en la metodología aplicada, en el quinto se exponen los resultados obtenidos y en el último apartado se presentan las principales conclusiones del trabajo.

1. El Problema

La asignación del tiempo, que se ha utilizado ampliamente para explicar la decisión de los distintos miembros de los hogares de participar en la actividad económica. Los estudios pioneros en este sentido, como los de (Reid,1934) y (Willis, 1973), introdujeron aspectos tales como las diferencias de productividad entre el trabajo en la empresa y en el hogar; la familia como unidad de consumo y de producción; el trabajo doméstico como pequeña empresa que distribuye tareas entre sus miembros y el abordaje económico de la fecundidad, el matrimonio y la crianza. Todos constituyeron un cuerpo sistemático enfocado a aplicar la teoría económica a la explicación de decisiones como el tamaño de la familia, el matrimonio y la participación económica.

El tiempo aparece como el principal recurso que poseen los miembros del hogar, y es el que permite o no la inserción de alguno de ellos en el mercado de trabajo remunerado (Alvear, 2011). Esto es particularmente importante en el caso de las mujeres, quienes por razones culturales “la imagen del hombre proveedor, su rol reproductivo” son las que ven más restringida su posibilidad de participación y las que normalmente tienen que negociar el uso de su tiempo, así que, un incremento de los salarios en el mercado incrementa el valor del tiempo de las mujeres, que entonces estarán incentivadas a gastarlo menos en actividades del hogar y a sustituirlo por servicios contratados.

La crianza de los niños tiene un gran impacto en el salario promedio de las mujeres, ya que algunas de ellas se retiran del mercado de trabajo cuando se casan o en cuanto tienen hijos y sólo se reincorporan tras un par de años. Al momento de iniciar la vida laboral generalmente significa un salario menor al que tenían antes de retirarse y en puestos de bajo perfil o medio tiempo (Eceizabarrena, 2003), fenómeno conocido en las investigaciones como “penalización por hijos”. Además que las mujeres generalmente realizan actividades relacionadas con la limpieza, educación, salud, alimentación y trabajo de oficina, los cuales generalmente se pagan por debajo de aquellos de igual valor pero que son realizados por hombres.

De acuerdo a la mayoría de las investigaciones⁵. La brecha salarial de género o diferencial salarial de género podría ser explicado por una combinación de distintos factores, que incluyen: Características de la persona: género, edad, nivel y tipo de educación, experiencia laboral, antigüedad en el empleo, número de hijos, estado civil, origen étnico, región, raza, estado migratorio, religión. Características del empleo: tipo de contrato, horario laboral (tiempo completo o medio tiempo), ocupación. Características de la compañía o el empleador: sector económico, firma, tamaño, existencia de sindicato.

Esa combinación, muestra qué tan valorado es el trabajo de las mujeres, revelando discriminación de género y segregación ocupacional en el lugar de trabajo. Esto no sólo impacta en la vida de la mujer trabajadora, sino en la de todo su núcleo familiar, especialmente cuando esas mujeres son madres solteras y el único sostén de la familia además que contribuye a las condiciones de vida de pobreza y mala nutrición.

La tasa de desempleo para 2014 a nivel Nacional fue de 10,7% para las mujeres y 6,1% para los hombres estos datos reflejan cómo se ha mencionado anteriormente la preparación que ha obtenido las mujeres para ingresar al mercado laboral y la baja aceptación que estas han recibido. A nivel Departamental el panorama no es diferente la tasa de desempleo para las mujeres fue de 10,5% y para los hombres 8,2%, ubicándose por encima de la media nacional. Las cifras reflejan que la concentración de mujeres en trabajos específicos de medio tiempo, la distribución desigual de las responsabilidades domésticas en las que las mujeres se hacen cargo de la mayoría de las actividades del hogar, la alta probabilidad de que las mujeres hagan pausas en su carrera para dedicarse al cuidado de los hijos y la familia hacen que tengan baja participación en el mercado laboral.

A raíz de esta situación se busca analizar cuáles son los diferentes determinantes que generan una desigualdad salarial por género en Colombia y por primera vez un análisis minucioso para el Departamento del Huila en el año 2014, estudiando desde las diferentes características del individuo, el nivel de educación, ingreso y horas trabajadas.

⁵ (Abadía, 2005), (Alejo, 2006), (Becker, 1971), (Bernat, 2005), (Farfán y Ruiz, 2007).

1.1 Justificación

La existencia de brechas salariales por género es un fenómeno que se da en muchos países y Colombia no es ajena a esta problemática. Por ende está presente en el mercado laboral colombiano. Las brechas no son homogéneas a través de las regiones y ello justifica un análisis detallado de lo que ocurre en los departamentos del país. La brecha salarial existe por las diferencias en la remuneración del trabajo entre hombres y mujeres, aunque estos desempeñen la misma labor y tengan condiciones educativas, sociales, demográficas similares.

En el mercado laboral las características propias de los individuos traen consigo diferentes oportunidades al momento de adquirir puestos de trabajo, salarios, etc. Creando una desigualdad en los ingresos laborales. Donde el género masculino posee una mayor participación en los puestos de trabajo, remuneran mejores salarios y cuentan con una alta probabilidad de conseguir un mejor empleo. Pero en los últimos años se han presentado cambios en los niveles educativos, reducción de las tasas de fertilidad y el acceso más igualitario a la educación brindando como resultado una mayor participación en el mercado de trabajo logrando superando la tradicional especialización del trabajo al interior del hogar que le atribuía el papel del cuidado de los hijos y de las tareas domésticas obteniendo mejores puestos laborales.

Para el año 2014, este hecho se ve reflejado según las estadísticas del Ministerio de Educación a nivel nacional, en donde el número de estudiantes matriculados en primaria fue de 4.542.360 de los cuales 2.184.719 fueron mujeres y 2.357.641 fueron hombres, para el nivel de secundaria el total de estudiantes inscritos fue de 3.493.345 de los cuales el 50% corresponde a la población femenina, en la educación media 724.911 corresponde a estudiantes de género femenino frente a 624.081 estudiantes masculinos. En el departamento del Huila el número de estudiantes matriculados en primaria para el 2014 fue de 120.235 de los cuales el 51,73% fueron hombres y el 48,26% mujeres, al pasar a secundaria el contexto es diferente, disminuye el número de matriculados a 95.724 de los cuales la población femenina es mayor con un total de 48.419 matriculadas que representa el 50,58% frente a 49,41% que fueron hombres, igualmente, en la educación media el número de mujeres matriculadas es

mayor con un total de 18.925 matriculadas frente a 15.626 que pertenecen a la población masculina.

Aunque actualmente se argumente que las instituciones están enfocadas hacia la integración de la mujer en la sociedad brindando mayor educación y planificación familiar. El panorama refleja totalmente lo contrario, según lo demuestra el informe del mercado laboral por sexo, elaborado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), muestra que para el trimestre móvil octubre – diciembre de 2014 la tasa de ocupación a nivel Nacional para los hombres y mujeres fue de 71,6% y 49,2% respectivamente, en el departamento del Huila para los hombres fue de 67,1% y para las mujeres de 52,8%. Además que las mujeres generalmente se hacen responsables del cuidado del hogar y generalmente se emplean en ocupaciones de medio tiempo, las cuales suelen ser mal pagadas. Adicionalmente, las posiciones de medio tiempo ofrecen pocas oportunidades de ascenso.

Frente a esta problemática y con el fin de garantizar igualdad salarial, el Gobierno Colombiano promulgo la ley 1496 de diciembre de 2011, cuyo objetivo principal es garantizar la paridad de cualquier forma de retribución laboral entre mujeres y hombres además de fijar los mecanismos que hagan efectiva la igualdad bajo lineamientos generales que permitan erradicar cualquier forma discriminatoria en materia de remuneración.

En este sentido, no cabe duda de la necesidad de reducir la brecha salarial por género, y de la importancia de esta investigación para la toma de decisiones. En vista de esto, los resultados aquí encontrados son de gran interés para autoridades gubernamentales del departamento del Huila, ya que se permiten determinar cuáles son los principales elementos que generan una mayor brecha salarial por género.

1.2 Planteamiento del Problema

La discriminación en el mercado laboral surge cuando el ingreso salarial depende de características que no intervienen en la productividad tales como raza, etnia o género. Cuando dicha discriminación impacta a una mujer trabajadora no solo la afecta a ella sino a toda su familia especialmente cuando esas mujeres son madres cabeza de hogar.

Históricamente las mujeres han sido víctimas de situaciones de discriminación, exclusión y violencia lo que ha limitado su desarrollo integral y el ejercicio de sus derechos. En Colombia, la Alta Consejera Presidencial para la Equidad de la Mujer, implementa estrategias que permitan establecer una política pública nacional para la mujer, tomando como fundamento jurídico el artículo 43 de la Constitución Colombiana, el cual establece que la mujer y el hombre tienen iguales derechos, oportunidades, al reconocimiento de su dignidad como seres humanos y a la valoración equitativa de sus aportes a la sociedad.

Hugo Ñopo, economista e investigador de la División de Educación del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) advierte, basado en estudios de uso del tiempo hechos en América Latina, que las mujeres siguen asumiendo la mayor parte de la carga del trabajo doméstico y aun así alcanza mayores niveles de educación que el género masculino.

No obstante, según estadísticas del Departamento Administrativo Nacional de Estadística para el 2014 mostró que según en título alcanzado las mujeres superan a los hombres a medida que van avanzando en el nivel de estudios, la proporción de mujeres con título de educación superior (técnico o tecnológico, universitario y postgrado) para el año 2014 se ubicó en 27,2% mientras que la proporción de hombres fue de 17,6%. A pesar, que las mujeres estén mejor preparadas que los hombres, estas estadísticas no se ven reflejadas en el momento de recibir el salario o de conseguir empleo, para el año 2014 la tasa de desempleo a nivel Nacional para las mujeres fue de 10,7 % mientras que para los hombres fue de solo 6,1%. Para el departamento del Huila las estadísticas son similares, la población femenina obtuvo una tasa de desempleo del 10,5% ubicándose muy cerca del promedio Nacional y para los hombres 8,2%, esto permite inferir que existen ciertos factores más allá de la educación que están determinando el

diferencial salarial. Según los salarios promedios por género la brecha sigue creciendo, durante el año 2014 a nivel nacional los hombres y las mujeres en todo nivel educativo se refleja una brecha salarial a favor de los hombres (Básica primaria 12,29% Media 33,1% Superior 25,6%). El departamento de Huila no es ajeno a esta problemática, al igual que el promedio nacional reflejo una brecha salarial a favor de los hombres (Básica primaria 8,29% Media 40,7% Superior 32,7%).

Es por esto que se deben adoptar políticas públicas que promuevan la reincorporación de las mujeres en el mercado de trabajo a través de mejoras en el acceso a la educación, la flexibilidad en el horario laboral para el caso de las mujeres que tienen hijos o son cabeza de hogar, la adopción de mejores métodos de selección que garanticen el acceso de las mujeres a ocupaciones mejor pagadas y que generen mayor equidad en todas las regiones del país, con transformación social, política, cultural, económica, y el mejoramiento de las relaciones sociales entre hombres y mujeres (Galvis, 2010).

Hasta el momento pese a los esfuerzos y los avances realizados prevalecen diversas formas de discriminación, tales como discriminación por edad en el empleo, discriminación por discapacidad, discriminación en la Compensación o igualdad salarial, discriminación por origen Nacional, discriminación por la condición de la mujer ser madre o estar en embarazo, discriminación por raza, discriminación por religión. Bajo este contexto, es posible inferir que existen algunos factores además de la educación que explican el diferencial salarial por género.

1.3 Formulación del Problema

La remuneración salarial por actividad desarrollada, es un factor que genera brecha salarial en la medida en que individuos con iguales características productivas, tienen un salario diferente, y toma importancia en la medida en que la remuneración sea equitativa entre hombres y mujeres. La forma de incentivar esta igualdad es a través de la remuneración por capacidades, que no debe ser solo por la condición de género sino también en las condiciones laborales. Según la Unión Europea, la reducción de la brecha salarial conducirá a la creación de una sociedad más justa e igualitaria, de empleos de calidad, beneficio de las empresas, los trabajadores y la economía, que sería una base para la recuperación y el crecimiento económico.

En este sentido, no cabe duda de la necesidad de reducir la brecha salarial por género, y de la importancia de esta investigación para la toma de decisiones. En vista de esto, los resultados aquí encontrados son de gran interés para autoridades gubernamentales del departamento del Huila, ya que se permiten determinar cuáles son los principales elementos que promueven una mayor brecha salariales entre hombres y mujeres. El gobierno, autoridades del departamento, la Universidad Surcolombiana y el programa de Economía son los más beneficiados de dicha investigación ya que los resultados generan herramientas para tomar decisiones y reducir la brecha salarial por género.

Un aporte significativo de esta investigación es que por primera vez se hará la estimación y exploración para el Departamento del Huila y se comparará con Colombia. Como resultado del trabajo se busca resolver la siguiente pregunta:

¿Cuáles son determinantes del diferencial salarial por género en el departamento del Huila para el año 2014? Para resolver esto, se utilizarán los datos de la MESEP⁶ para Colombia y el Departamento del Huila.

⁶ Misión para el Empalme de las Series de Empleo, Pobreza y Desigualdad.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo general

- Analizar los determinantes del diferencial salarial por género para Colombia y el Departamento del Huila durante el año 2014

1.4.2 Objetivos específicos

- Estimar que parte del diferencial salarial entre hombres y mujeres se debe a la remuneración en sus variables productivas y características productivas (género, tipo de empleo, familiares, educación y posición ocupacional)
- Comparar la brecha salarial, el efecto características y el efecto de discriminación para Colombia y el departamento del Huila.
- Comparar los factores que explican el diferencial salarial por género en Colombia y el Departamento del Huila.

2. Referente Teórico

2.1 Antecedentes de la Investigación

Existen varios factores que pueden generar brecha salarial por género, algunos como: características del individuo en términos de productividad, los entornos de trabajo, y las condiciones diferenciables entre regiones. Cuando dos individuos (hombre y mujer), presentan las mismas características y habilidades, y teniendo el mismo trabajo remuneran ingresos diferentes. Según (Stiglitz, 1973), las diferencias están sistemáticamente correlacionadas con ciertas características no económicas de dichas personas (raza, sexo, religión).

A continuación se describen algunas investigaciones que se han realizado a nivel internacional, en América Latina y a nivel nacional.

2.1.1 Evidencia Internacional

En la literatura internacional se encuentran trabajos como el de (Goldin y Rouse, 2000), estos autores hacen un estudio acerca de la discriminación de la mujer para algunas ocupaciones y explican de manera puntual que esa diferencia se ha alejado un poco en algunas prácticas de contratación. Centran su estudio en la forma como han sido contratados los músicos en cinco orquestas filarmónicas de Estados Unidos en los años 1970 y 1980, mediante un cuasi experimento que cambia la metodología de ingreso, se implementan las audiciones a ciegas, en donde el jurado no tiene la posibilidad de conocer el género de quien interpreta el instrumento. Se demuestra que menos del 5% eran músicos de sexo femenino en la década de los 70', y en los años 2000' cerca del 25%. Utilizando datos reales, encuentran que las audiciones a ciegas incrementa en un 50% la probabilidad de que una mujer continúe a una siguiente fase de rondas eliminatorias, a su vez aumenta la probabilidad de que llegue a la final.

En el trabajo de (Anderson, Binder, y Krause, 2003), se buscan explicar las desventajas salariales que tienen madres y mujeres sin hijos, en las que se encuentran la reducción de la inversión en capital humano y el menor esfuerzo de trabajo por parte de las madres, ya que deben ocupar tiempo al cuidado de los hijos, esto permite gastar mayores niveles de energía

que afectan en la productividad en su trabajo. Además, en muchos casos los empleadores al suponer que las madres son menos productivas, están dispuestos a pagarles menos, esto le dará la posibilidad de aceptar un salario más bajo a cambio de horario más flexible que le permita disponer de más tiempo para sus hijos.

La forma más usual de comparar la discriminación salarial por género, es comparar hombres y mujeres que tienen ingresos, manteniendo constante la productividad (Weichselbaumer y Winter-Ebmer, 2005). Mediante un análisis cuantitativo, estos autores consideran adecuada la calidad de estudios que se han realizado sobre la discriminación salarial por género hasta el año 2005, además de las opiniones en torno al desarrollo del tema y de acuerdo a las metodologías, los datos utilizados, la periodicidad en el tiempo, entre países, destacan que en el tiempo, las diferencias salariales en todo el mundo han caído sustancialmente y la mayor parte de esta disminución se debe a mejores dotaciones del mercado de trabajo de las mujeres.

(Alesina, Giuliano y Nunn, 2011), mediante el test de (Boserup, 1970), estudian los orígenes del rol de la mujer, buscando comprender desde la historia, la actual diferencia existente entre hombres y mujeres, a través de las normas y creencias del rol que cumple la mujer hoy en día, de acuerdo a las hipótesis existentes, las mujeres descendientes de las sociedades que tradicionalmente practicaban la agricultura de arado, hoy en día tienen tasas más bajas de participación en el trabajo, en la política, y en actividades empresariales, así como una mayor prevalencia de actitudes que favorecen la desigualdad de género. Los autores hacen un esfuerzo para identificar la variación entre las mujeres inmigrantes de una segunda generación, que viven en los Estados Unidos, pero con diferentes orígenes culturales y encuentran que incluso entre grupos de personas, que se enfrentan en un mismo mercado laboral, en mismas instituciones y en la política, la participación de la mujer es menor teniendo en cuenta la historia, en donde se asocia con el uso del arado en sus pasadas generaciones.

2.1.2 Evidencia de América Latina

En América Latina se encuentran trabajos como el de (Alejo, 2006), que interpreta los cambios en la desigualdad salarial en el Gran Buenos Aires GBA para el periodo 1995–2003. La metodología que se utilizó está basada en micro descomposiciones y estimación de los parámetros con la técnica de regresión por Cuantiles. Concluye que los índices de desigualdad en la distribución del salario por hora en el GBA han aumentado paulatinamente durante el periodo analizado.

No necesariamente toda diferencia salarial es el resultado de discriminación, ni toda práctica discriminatoria resulta en diferencias salariales entre hombres y mujeres (Tenjo, Ribero, y Bernat, 2005). Estos autores realizan un estudio para investigar la evolución de las diferencias salariales y otros aspectos relacionados con la actividad laboral de hombres y mujeres en América Latina. Los autores estiman ecuaciones Mincerianas para las muestras de hombres y mujeres por separado, usando los resultados como instrumento de análisis de las diferencias y a partir de estas, se hace una descomposición de Oaxaca de las diferencias salariales. El análisis se hace a través de la comparación de seis países: Argentina, Brasil, Costa Rica, Colombia, Honduras y Uruguay, en donde se evidencia la existencia de diferencias salariales a favor de los hombres. Para el año de 1998 en los países estudiados, las mujeres que tenían salarios, poseían mayores índices de capital humano, permitiendo que el componente de características fuera negativo, es decir diferencia a favor de las mujeres. Además, encuentran que el diferencial salarial por hora se redujo significativamente y por otro lado, el acceso de la mujer al empleo también disminuyó relativamente al masculino, destacando que el tipo de discriminación que persiste, es el basado en los roles tradicionales femeninos que todavía hacen de la mujer más responsable por la administración del hogar y el cuidado de los hijos.

En el trabajo de (Farfán y Ruiz , 2007), se intenta evaluar el fenómeno de la discriminación salarial por género en Argentina. Se utilizan dos métodos de estimación alternativos para la ecuación de salarios (MCO y QR). En el desarrollo, infieren que las variables que tienen mayor importancia en la discriminación salarial son la experiencia, trabajar en empresas con más de 500 empleados y el estar casado. Parte de los análisis, no consideran la dimensión

individual de la discriminación, utilizando implícitamente criterios subjetivos para generar un nivel individual de discriminación, es por eso que los autores dan un aporte significativo, al tomar en cuenta esas deficiencias y evaluar de una manera más apropiada esos efectos distributivos. Se hace un análisis por nivel educativo, y mediante hipótesis de diferentes modelos consistentes con la posibilidad de que el fenómeno de discriminación se produzca en la asignación de ocupaciones “Glass Ceiling” y los fenómenos pueden ser explicados por la percepción general de que las mujeres tienen mayor probabilidad de interrumpir sus actividades laborales por diversas razones (maternidad, por ejemplo) “Sticky floor”. El estudio sugiere que alrededor del 60 a 65% de las mujeres ocupadas en Argentina, sufrirán de discriminación salarial.

(Bérgolo y Carbajal, 2008), estudian las diferencias salariales entre regiones rurales y urbanas de Uruguay para el año de 2006. Utilizando un modelo de Regresión por Cuantiles (QR), se observa que la brecha es positiva y creciente en la distribución del ingreso. Una de las principales fuentes es la dotación de características observadas a favor de los trabajadores de regiones urbanas y se explica de manera empírica, haciendo alusión a que es en la zona urbana en donde se concentran actividades económicas que demandan mano de obra más calificada o mejores atributos individuales. Se evidencia grandes diferencias con respecto a la variable educación y experiencia, ya que los trabajadores rurales en promedio son menos educados, pero cuentan con mayor experiencia laboral. Uno de los resultados muestra que el efecto de los precios es negativo en gran parte de la distribución, es decir que un individuo recibe mayor retorno a sus características en la región rural que en la urbana y sus resultados no son consistentes según la literatura.

(Atal, Ñopo, y Winder , 2009), mediante una extensión del modelo Oaxaca – Blinder (1973), hacen un estudio de género y brechas salariales étnicas en 18 países de América Latina, en donde encuentran que los hombres ganan 10 % más que las mujeres a pesar de los bajos logros educativos, con una alta heterogeneidad entre países. La brecha salarial no explicada es mayor entre los trabajadores de más edad, cuenta propia y de las pequeñas empresas. Las diferencias salariales étnicas son mayores que las diferencias entre género, explicado principalmente por las diferencias de logro educativo, que juegan un papel

importante. Los autores encuentran que una parte importante de la brecha salarial étnica se debe a la escasez de las minorías en altas posiciones.

Discriminación salarial y discriminación en acceso al empleo por origen étnico y por género, son dos ensayos elaborados por (Tenjo y Herrera, 2009) quienes utilizan la metodología Oaxaca – Blinder (1973). Los autores expresan las diferentes dificultades que existen en el análisis de la existencia o no de discriminación laboral. En el primer ensayo, los autores investigan el diferencial salarial por sexo y entre afrodescendientes y no afrodescendientes, que son analizados desde el enfoque de la estructura ocupacional de grupos y diferencias salariales entre cada ocupación. Se encuentra que las mujeres tienen mayores niveles de capital humano, y a pesar de ser más educadas tienen un menor pago por el mismo capital que los hombres. La población afrodescendiente tiene una menor remuneración, menor capital humano y dificultades de acceso a ocupaciones que son mejor remuneradas. En el segundo ensayo se investigan las diferencias que pueden ser atribuidas al capital humano en relación con productividad. Para el caso de las diferencias por etnia, más de su totalidad es explicado por diferencias de comportamiento en los agentes de mercado. Se evidencia que en general los individuos que tienen padres con un nivel de educación primaria, tienen una mayor probabilidad de tener empleo, que quienes tienen padres sin un nivel de educación.

(Pinto, 2013), estudia las diferencias salariales por raza en Brasil, en los años 1980-2010. Mediante las descomposiciones de la brecha salarial para distintos puntos de la distribución del ingreso incondicional, la autora encuentra que la mayor parte de esa brecha de ingreso entre una persona de raza blanca y un afrodescendiente se debe a las características individuales, principalmente el nivel educativo como principal determinante. Brasil ha sido por varios años, de los países con mayor desigualdad de ingresos en el mundo, pero se observa que la diferencia en ingresos promedio se ha ido reduciendo en el tiempo. Los resultados sugieren que hay lugar para las políticas públicas y más aún en educación y en los puestos de trabajo, es decir que puede generar una mayor inversión en educación en las comunidades afro, teniendo en cuenta que ellos tienen más dificultades para acceder a educación superior, y puede ser este un buen mecanismo para poder disminuir la brecha racial, ya que es por esto que se restringe a las a los afros para obtener un mejor puesto de trabajo, y por ende un mejor ingreso.

2.1.3 Evidencia Nacional

En Colombia se han realizado varios trabajos relacionados con el diferencial salarial, entre ellos el estudio realizado por (Tenjo , 1993), que utiliza el modelo de descomposición de Oaxaca – Blinder (1973). Para la década de los ochenta los retornos a la educación eran mucho más bajos para las mujeres que para los hombres, concluyendo que el diferencial salarial en el mercado laboral no estaba explicado por el capital humano, y si por la discriminación de género.

Al querer bajar los costos de sus empresas, los empleadores pueden contratar mujeres porque si es bien sabido, al lado de los jóvenes, las mujeres son el grupo de la población más afectado por el desempleo, esto es lo que explica el trabajo realizado por (Baquero, 2001), pero además de éste, existen otros aspectos importantes de la relación mujer y mercado laboral; un elemento fundamental es el análisis de los salarios, dado el amplio reconocimiento que se ha hecho en cuanto a la igualdad de derechos y oportunidades para hombres y mujeres. La teoría de la discriminación en el mercado de trabajo brinda un elemento de análisis sobre la situación desfavorable a la que están sujetos algunos grupos de la población, debido a características no económicas como la raza, el género, la religión o la edad. Los empresarios podrían pensar que las mujeres no reaccionan de igual manera que los hombres ante un salario bajo, es decir, que el salario de reserva de las mujeres es inferior al de los hombres. En el estudio, se encuentra que el aumento de los retornos a la educación en las mujeres excluyendo a las empleadas domésticas es importante. Esto refleja las precarias condiciones en que se encuentran las personas que realizan este tipo de trabajos, con remuneraciones muy bajas, aunque sus ingresos generalmente son mal medidos por las encuestas.

Mediante un análisis de discriminación estadística, (Abadía, 2005) encuentra la no existencia de discriminación en el sector público, pero si algunas en el sector privado. Se indica que las mujeres ganan 15% menos que los hombres por el sólo hecho de ser mujeres. Es usual que dentro de la brecha, las empresas califican de acuerdo a como se comportan en promedio cada una de ellas y se encuentra que personas casadas o quienes conviven en unión libre, ubicados en el sector privado, se concluye que hay alta discriminación estadística por sexo en el mercado laboral colombiano.

En el trabajo de (Fernández, 2006), se utiliza la encuesta de calidad de vida, para el periodos 1997-2003, analizando los determinantes en varios puntos de la distribución de salarios y no únicamente la media. La metodología aplicada parte de las ecuaciones de ingresos, donde se realizó una descomposición de los diferenciales. Este estudio contribuye a la discusión del tema, en donde se analiza por primera vez para Colombia en el contexto de la economía de género, los efectos de las variables observables en diferentes puntos de la distribución de salarios, utilizando la metodología de Regresiones por Cuantiles (CR). Los resultados sugieren que estos no se explican por las diferencias en características productivas de hombres y mujeres sino por diferencias en las remuneraciones percibidas. Finalmente, se muestra que la principal razón por la cual las mujeres, en promedio, ganan menos que los hombres es la diferencia en horas trabajadas. Esto se puede explicar porque las labores que desempeñan las mujeres en el hogar, disminuyen la posibilidad de trabajar horas adicionales.

En el estudio realizado por (Galvis, 2010) , se utilizó la descomposición de Oaxaca – Blinder (1973) en el contexto de regresión por Cuantiles y muestra los resultados de la aplicación de la metodología de BO en donde sugieren que las brechas salariales no están explicadas por los atributos observables de los individuos. Dichas brechas son en su mayoría explicadas por el efecto de las diferencias en la remuneración a los atributos tales como la educación, y a elementos no observados. Por ciudades el estudio muestra patrones que revelan una mayor brecha salarial en las ciudades periféricas en contraposición a las de Bogotá, Cali, Medellín, Manizales y Pereira. Dado que el efecto remuneración comprende, entre otros, la posible existencia de discriminación por género. Empíricamente, la existencia de diferenciales salariales por género puede tener orígenes en diferentes elementos del mercado laboral. En primer lugar, puede haber diferencias en el capital humano de los individuos que expliquen las brechas salariales por género. La mayor experiencia laboral es también un factor que puede afectar directamente los salarios e introducir brechas entre grupos de individuos. La calidad de la educación y las habilidades obtenidas a través de la experiencia laboral se pueden traducir de igual manera en mayor productividad de los individuos, por lo cual también pueden generar brechas de salarios. En su trabajo, encuentra que las los diferenciales laborales son menores en Pereira, Medellín, Bogotá y Manizales, los hallazgos resultan similar al encontrado por (Bernat, 2005), esas mismas cuatro ciudades presentan diferenciales que están por debajo del promedio de las trece principales ciudades del país. Las ciudades con mayor grado de

diferenciales salariales son Pasto, Cúcuta, Montería y Cartagena, en su orden. Estas dos últimas ciudades mantienen altas brechas salariales, a pesar de que en estudios previos mostraron que en éstas se reducía la brecha como lo muestra (Bernat, 2007), y además presenta razones que refieren a la existencia de diferencias en rangos de experiencia, asociadas con las distintas ocupaciones y sectores económicos en los que las mujeres se desempeñan.

En el estudio se destaca el crecimiento de la discriminación del sexo femenino en el sector servicios, índice que pasa de 0.06 a 0.17 en el período de análisis, un crecimiento significativo si se tiene en cuenta que el aporte al crecimiento del índice de este sector supera el 60%. Las mujeres que trabajan en el sector manufacturero y de comercio, restaurantes y hoteles no experimentan índices tan altos de discriminación a comparación del sector de electricidad, gas y agua o establecimientos financieros.

(Hoyos, Ñopo, y Peña, 2010), usaron la Encuesta de los Hogares realizada por el DANE, tomando tres sub-periodos desde el año 1994 hasta 2006 de la siguiente manera: 1994-1998; 2000-2001; y 2002-2006. El método usado es una alternativa no paramétrica de la tradicional descomposición Oaxaca – Blinder (1973) y se basa en unir características, se concluyó que la magnitud de la brecha salarial es encontrada en individuos menos educados, aquellos que trabajan medio tiempo, quienes trabajan en servicios domésticos, trabajadores informales o personas que trabajan en empresas pequeñas. Se encuentra que las personas que se encuentran casadas, ganan más que otros, los trabajadores formales como ha de esperarse ganan más que los informales, igual situación se presenta de quienes trabajan en empresas pequeñas y en empresas grandes. Los sectores mejor pagos son los servicios (negocios y social) y el sector de la construcción, especialmente para las mujeres. Se concluye que la brecha salarial de género en Colombia no ha cambiado mucho en los últimos veinte años.

En el trabajo de (Cepeda y Barón, 2012), se estudian las brechas salariales de género entre los universitarios recién graduados. Mediante la descomposición de Oaxaca – Blinder (1973) y utilizando la Descomposición Distribucional, los autores encuentran que la brecha salarial es en promedio 11% en contra de las mujeres y cerca del 40% de esa diferencia puede ser explicada por el área de estudio. Colombia es uno de los países que se enfrentan a grandes diferencias salariales a favor de los hombres. La evidencia anecdótica muestra que gran parte de los hombres se gradúan de carreras que son altamente remuneradas como ingenierías, y

esto ayuda a que haya más brecha salarial, además de explicar entre el 34 y 41% de las diferencias. Se sugiere que las políticas sean orientadas a la toma de decisión educativa entre hombres y mujeres para reducir la brecha existente.

(Gómez C. F., 2015), analiza los determinantes del diferencial salarial por género en Colombia durante el periodo 2004 -2012, mediante la aplicación de Regresión por Cuantiles (CR). Los resultados obtenidos muestran la existencia de diferencial salarial promedio a favor de los hombres y es creciente en el tiempo. El efecto remuneración explica una parte mayor de la brecha bruta, siendo creciente a medida que pasa el tiempo. El diferencial salarial por género es mayor en los Cuantiles más altos de la distribución del ingreso laboral, evidenciando la existencia de “Techo de cristal” para las mujeres.

(Gómez y Cerquera, 2012), utilizando la metodología de Oaxaca – Blinder (1973), estudian la brecha salarial en Colombia y el departamento del Huila para el año 2012 y hacen una comparación de resultados. Los autores evidencian la existencia de mayor brecha en el Huila, donde los hombres tienen 15% más de ingresos que el de las mujeres. La brecha existente para los dos casos de estudio no está siendo explicada por diferencias de capital humano, es decir que a pesar que las mujeres son más educadas, tienen en promedio menores ingresos laborales.

2.2 Marco Teórico

Existen principalmente dos clases de modelos económicos en el campo de la discriminación salarial: unos competitivos y otros colectivos. En el primero los individuos actúan de forma individual y en el segundo de forma colectiva, es decir unos en contra de otros. En este estudio, se enfatiza en los modelos competitivos, que tiene dos campos importantes: *discriminación basada en gustos o preferencias y la teoría de discriminación estadística.*

2.2.1 Discriminación Basada en Gustos o Preferencia

Esta teoría fue desarrollada por (Becker G. S., 1971), indicando que las fuerzas que determinan la discriminación en el mercado varían de acuerdo a las situaciones y disciplinas que la estudien, por ejemplo los científicos sociales como los psicólogos clasifican los individuos por los diferentes tipos de personalidad, creyendo que este es el principio de mayor utilidad. Los sociólogos por otro lado, tienden a discutir sobre la discriminación en el mercado en diferentes niveles, entre grupos en particular que están asociados con la distancia física y social o la situación socioeconómica. Se puede evidenciar que la discriminación puede ser originada desde: *el empleador, el empleado y gobierno en el mercado.*

2.2.1.1 Discriminación por parte del Empleador

Si una persona discrimina a otra, su comportamiento carece de "objetividad"; en el mercado, el comportamiento "objetivo" se basa en consideraciones de solo productividad. En el mercado laboral existen prejuicios para ciertos grupos que pueden dividirse en mayoritarios (hombres) y minoritarios (mujeres), que siendo igual de productivos, el empleador preferirá contratar a las personas del grupo mayoritario y quien actúa de esta manera, tendrá menores beneficios ya que al grupo minoritario se le puede pagar menos, así tengan la misma productividad. El grupo discriminados será contratado si está dispuesto a recibir un menor salario o si las empresas o empleadores tienen menos prejuicios que permite contratar a personas del grupo minoritario.

2.2.1.2 Discriminación por parte del Empleado

Existen ciertos prejuicios en contra de un grupo de individuos, es decir que un grupo mayoritario no le gusta trabajar con el grupo minoritario, y cuando hay presencia de esta discriminación se termina segregando la fuerza de trabajo, es decir que las mujeres se concentran en algunas actividades y los hombres en otras. Sin embargo segregación no solo implica diferencias salariales.

2.2.1.3 Discriminación por parte de los Consumidores y del Gobierno

En este modelo, un grupo de consumidores no les atrae adquirir bienes producidos por personas que no son agradables para ellos. Pero esa distinción no se puede hacer con la separación de la discriminación de todas las elecciones de los consumidores, precisamente de los atributos. En general se sugiere dividir los atributos en dos clases, para poder evidenciar la discriminación, porque un consumidor no solo se fija en los precios, la velocidad del servicio y la fiabilidad, sino también en el sexo, la religión, la personalidad de los vendedores y más: esta última clase de atributos es relevante cuando existe deseo de discriminar.

La segregación residencial no debe confundirse con la discriminación residencial, aunque este último es un caso aparte ya que las personas pagan más que otros para adquirir mejores viviendas. Aunque existen muchos casos, personas creen firmemente que gran cantidad de discriminación se produce contra los negros de estados Unidos, sin embargo no existen muchos estudios acerca del tema.

La discriminación por parte del gobierno es considerada a menudo, y cuando un electorado elige periódicamente por mayoría de votación entre dos partidos políticos que compiten. Cada promesa del partido que gana, será dirigida usualmente al grupo o individuos cercanos en particular, es decir a los simpatizantes. La aplicación del modelo planteado para el mundo real no es probable que sea fructífero a menos que se consideren los siguientes factores: (1) el compromiso se efectúa entre las preferencias de los votantes y no de la población en general (privar de un derecho de la ciudadanía, como los negros en el Sur y las mujeres en algunos países, no tienen influencia directa en la política del gobierno); (2) las preferencias individuales con respecto a la conducta del gobierno pueden diferir de sus preferencias con respecto a su propia conducta privada; y (3) se ha supuesto que cada elección decide un solo tema, pero en la mayoría de las elecciones reales un solo voto expresa una opción en muchos temas.

2.3 Discriminación Estadística

Fue desarrollada por (Arrow, 1971) y (Phelps, 1972), y se basa principalmente en que los empleadores tienen una escasa información de las habilidades y de la productividad que tienen los aspirantes. Al no tener esa información, los empleadores utilizan características observables como el género o la raza para discriminar estadísticamente entre los candidatos a obtener el trabajo, teniendo en cuenta que esas características según el empleador, están correlacionadas con la productividad de los trabajadores. Esa circunstancia, permitiría la existencia de discriminación estadística, más aún cuando existen preconcepciones de productividad en algún grupo de individuos, y no se toma en cuenta las características propias de cada individuo. Según (Phelps, 1972), la discriminación no es menos perjudicial para sus víctimas por ser estadística, y no es menos importante para la política social.

2.4 Referente Conceptual

En esta sección se plantean los conceptos de uso más común y significativos para el proyecto de investigación. Esto es importante en la medida que permite tener claridad acerca de un concepto cualquiera, en algunos casos, los conceptos pueden variar de acuerdo con el contexto en el que se desarrollen.

Empleo Informal

El empleo informal se refiere a todas aquellas actividades económicas de mercado que operan a partir de los recursos de los hogares, pero sin constituirse como empresas con una personalidad jurídica independiente de esos hogares (DANE, 2009)

Según el Banco Mundial (2013) en su Informe Sobre el Desarrollo Mundial, en el mundo en desarrollo, el empleo también se caracteriza por un alto grado de informalidad, ya sea porque las empresas no están registradas formalmente o porque los empleados carecen de cobertura del sistema de seguridad social o no tienen contratos de trabajo. El empleo informal

no entra dentro de la jurisdicción de las normas laborales, o bien debido a que el alcance de estas es limitado o porque se las evade o evita deliberadamente.

Por otro parte la OIT en su informe de la Decimoséptima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (OIT, 2003), se considera que los asalariados tienen un empleo informal si su relación de trabajo, de derecho o de hecho, no está sujeta a la legislación laboral nacional, al impuesto sobre la renta, a la protección social o a determinadas prestaciones relacionadas con el empleo, es decir, se clasifica según las características de los empleados o trabajadores, las cuales son definidas por el DANE:

1. Los empleados particulares y los obreros que laboran en establecimientos, negocios o empresas que ocupen hasta cinco personas en todas sus agencias y sucursales, incluyendo al patrono y/o socio;
2. Los trabajadores familiares sin remuneración;
3. Los trabajadores sin remuneración en empresas o negocios de otros hogares;
4. Los empleados domésticos
5. Los jornaleros o peones;
6. Los trabajadores por cuenta propia que laboran en establecimientos hasta cinco personas, excepto los independientes profesionales;
7. Los patronos o empleadores en empresas de cinco trabajadores o menos;
8. Se excluyen los obreros o empleados del gobierno.

Pero también el DANE considera a los trabajadores informales a aquellas personas ocupadas en las empresas de tamaño igual o inferior a 10 personas, incluyendo al patrono y/o socio:

- i. Ocupados en establecimientos, negocios o empresas en todas sus agencias y sucursales;
- ii. Empleados domésticos;
- iii. Jornalero o peón;
- iv. Trabajadores por cuenta propia excepto los independientes profesionales;
- v. Patronos o empleadores en empresas de diez trabajadores o menos;
- vi. Trabajadores familiares sin remuneración.

Misión para el Empalme de las Series de Empleo, Pobreza y Desigualdad (MESEP)

La Misión para el Empalme de las Series de Empleo, Pobreza y Desigualdad - MESEP fue creada en enero de 2009 mediante un convenio DANE-DNP con el objetivo de evaluar los factores que afectaron la comparabilidad de las cifras de mercado laboral y pobreza con el paso de la Encuesta Continua de Hogares - ECH a la Gran Encuesta Integrada de Hogares - GEIH, y realizar los empalmes correspondientes. En su segunda fase de trabajo, la MESEP se concentró en el diseño de la nueva metodología de medición de pobreza monetaria. Existen diferentes métodos para llevar a cabo la identificación de la población pobre, diferencia entre dos métodos generales. El primero de ellos es el método directo. A través de éste se identifica el conjunto de hogares (o personas) que no satisfacen un grupo específico de necesidades previamente establecidas (condiciones de la vivienda, educación, composición demográfica del hogar, tenencia de activos, etc.). El segundo se denomina método indirecto. En este caso la identificación se lleva a cabo mediante el cálculo de un umbral mínimo, por lo general asociado a un nivel de ingreso o gasto, por debajo del cual se considera que una persona no puede satisfacer sus necesidades básicas. Mientras que el primero se basa en la satisfacción efectiva de un conjunto de necesidades.

Como ejemplos del método directo se cuentan el Índice de Necesidades Básicas Insatisfechas (NBI) y el nuevo Índice de Pobreza Multidimensional (IPM). La medición de pobreza monetaria a través de la definición de unas líneas de pobreza e indigencia se enmarca dentro del método indirecto, y fue producto de actualización y revisión metodológica por parte de la MESEP.

Para la medición de la pobreza monetaria se requieren dos elementos principalmente: el valor de las líneas de pobreza y el ingreso per-cápita disponible de los hogares. La línea de indigencia corresponde al valor de una canasta básica de alimentos y la de pobreza al valor de una canasta que incluye además de alimentos otros bienes básicos. Esta medición consiste en determinar cuántos hogares carecen de ingresos suficientes para comprar dichas canastas. La metodología para la medición de pobreza en Colombia definida por la MESEP, adoptó cambios tanto en la línea de pobreza como en la construcción del agregado de ingreso del hogar, y ofrece una estimación actualizada de la pobreza en Colombia en tres aspectos. Primero, para la construcción de la línea de pobreza se utiliza una base estadística más reciente de los hábitos de consumo de los colombianos, la ENIG 2006-07 vs. ENIG 1994-95. Segundo,

incorpora adelantos metodológicos recientes y ampliamente aceptados por expertos internacionales. Tercero, utiliza una medición más precisa del agregado de ingreso, omitiendo el Ajuste a Cuentas Nacionales que introduce sesgos no controlados en la distribución de los ingresos y la composición de la pobreza. (DNP, 2012).

Capital Humano

Es entendido como la mano de obra calificada y capacitada, que es utilizada como factor fundamental para la producción. La educación juega un papel importante en la generación de ese capital humano, que según (Perla, 2007), favorece la movilidad social intergeneracional, además que sirve como herramienta fundamental para proporcionar el desarrollo y el progreso material. Para (Becker, 2003), el concepto de capital humano debe entenderse como la inversión en dar conocimientos, formación e información a las personas; esta inversión permite darle a la gente un mayor rendimiento y productividad a la economía moderna.

Remuneración / Ingreso laboral

En las distintas actividades que se llevan a cabo en una economía se obtiene siempre, por esa actividad, un retorno, una remuneración económica, que son los pagos generalmente en dinero que el empleador hace a sus empleados por la prestación de sus servicios o actividades realizadas en un periodo de tiempo usualmente de un mes.

Una actividad productiva, la utilización de talentos y habilidades genera un retorno económico que se denomina salario. El salario sería entonces, el precio pagado por la realización de un trabajo. El salario puede variar dependiendo del lugar, la región, el país, la ocupación, etc. El pago por la utilización de un trabajo se puede dar de distintas formas (completamente en dinero, en dinero y especie, etc). Un pago de salario en especie es por ejemplo, cuando una empresa da como parte del salario, la posibilidad de utilizar instalaciones de la empresa destinadas a vivienda o paga la educación de los hijos de los trabajadores o paga una comida diaria u ofrece al empleado otros tipos de bienes y servicios a muy bajos costos.

2.5 Sistema de Hipótesis

- Las mujeres tienen en promedio, más años de educación que los hombres independientemente del sector económico donde laboren, el tipo de trabajo, edad, si se encuentran casadas o son jefes de hogar.
- El capital humano medido en términos de años de educación, explica en gran medida los ingresos laborales y las diferencias salariales entre hombres y mujeres, a pesar que las mujeres tienen en promedio mayores niveles de educación, el diferencial salarial está a favor de los hombres a nivel nacional y para el departamento del Huila.
- Al analizar el diferencial salarial para Colombia y el departamento del Huila en la brecha bruta, se espera encontrar que el departamento del Huila al estar ubicado en una zona periférica, tenga un mayor diferencial salarial por género respecto a la media nacional explicado principalmente por el efecto remuneración.
- El efecto remuneración, o la brecha salarial que se atribuye a diferentes remuneraciones al capital humano de los hombres frente a las mujeres, tanto a nivel nacional y para el departamento del Huila son positivos.
- Los hombres en todo nivel educativo remuneran más ingreso laboral por hora en relación con las mujeres y el coeficiente de la variable género, para Colombia y el departamento del Huila tienen un efecto positivo sobre el salario horario promedio.

3. Marco Metodológico

En esta parte del documento, se describe la metodología utilizada para el desarrollo del estudio propuesto, trata de encontrar cuáles son los determinantes de la brecha salarial por género en Colombia y el departamento del Huila para el año 2014. El propósito de esta investigación es identificar los factores que determinan la brecha salarial que existe entre hombres y mujeres a nivel nacional y departamental. Para ello se utilizó la Misión para el Empalme de las Series de Empleo y Desigualdad – MESEP suministrada por el DANE, en la cual se recoge información de carácter personal y económico de los hogares que fueron entrevistados.

Una vez organizada la base de datos, se caracterizó cada una de las variables estudiadas, de esta forma fue posible obtener un análisis más detallado de la población objeto de estudio. Es decir, se aplicó la estadística descriptiva para analizar cada una de las variables del estudio así como la relación entre ellas. Posteriormente se analizó el grado de asociación entre las variables para proceder a generar el modelo econométrico, la metodología Oaxaca-Blinder, la cual permite tener en cuenta la heterogeneidad existente entre las asignaciones salariales, así como el diferente impacto que tienen los determinantes de los salarios y sus brechas por género en diferentes puntos de la distribución que permitió obtener los resultados finales.

3.1 Nivel de Investigación

Teniendo en cuenta el problema referido al análisis de los factores que determinan la brecha salarial por género en Colombia y el departamento del Huila, la presente investigación se basa en el nivel explicativo el cual se encarga de buscar el porqué de los hechos según el autor (Arias, 2012). En la presente investigación se pretende analizar qué variables determinan la brecha salarial entre hombres y mujeres, es decir, la investigación va dirigida a determinar cuáles y en qué proporción las variables independientes influyen en la variable dependiente.

3.2 Diseño de la Investigación

El estudio propuesto se ajusta a los propósitos de la investigación no experimental, “también conocida como investigación ex post facto, término que proviene del latín y significa después de ocurridos los hechos” De acuerdo con (Sampieri y Lucio, 2003) se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en lo que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.

Se considera que la investigación abarca el diseño no experimental ya que permite demostrar que los cambios observados en la variable dependiente pueden ser producidos por cambios en las variables independientes. Según el estudio, se busca comprobar que realmente estas variables independientes afectan significativamente el salario por género en el año 2014 para Colombia y el departamento del Huila.

3.3 Población y Muestra

Para analizar el diferencial por género en Colombia y en el departamento del Huila, se utilizó la MESEP (Misión para el Empalme de las Series de Empleo, Pobreza y Desigualdad) para el año 2014. Se utiliza como grupo de estimación los trabajadores con edad entre 18 y 65 años ya que son edades donde se concentra la mayor actividad laboral de los trabajadores, se han excluido los trabajadores independientes, dado que no obtienen un salario por sus características productivas, sino por la actividad laboral que realizan y sus horas trabajadas.

Por otra parte, los trabajadores del servicio doméstico se tomaron en las estimaciones como un solo tipo de trabajo, dado que son trabajos que se caracterizan por tener poca cualificación y baja remuneración. Así mismo, con el objetivo de capturar los efectos de las diferencias salariales generada por los roles de género y la estructura salarial, se incluyeron como controles las variables como: individuos casados, jefes del hogar, actividad económica, departamento y tipos de empleo.

Teniendo en cuenta estas restricciones el total de la muestra para Colombia es 449.933 personas de los cuales 200.869 pertenecen al género masculino y 249.064 al género femenino. Para el caso del Departamento del Huila 10.480 son mujeres y 8.747 son hombres siendo el total 19.227 personas.

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Para el desarrollo de la presente investigación se utilizó la base de datos utilizan las encuestas empalmadas del programa MESEP – DANE, debido a que se especializa en estudiar el mercado laboral e identificar las diferentes variables socio demográficas que inciden en la vida de los individuos. Así mismo, la MESEP se caracteriza por ser una metodología de empalme entre la Encuesta Continua de Hogares y La Gran Encuesta Integrada de Hogares.

3.5 Información Estadística

Para analizar el diferencial salarial por género en Colombia durante el año 2014 se utilizan la encuesta MESEP la cual proporciona información sobre las condiciones de empleo de las

personas (si trabajan, en qué trabajan, cuánto ganan, si tienen seguridad social en salud o si están buscando empleo), además de las características generales de la población como sexo, edad, estado civil y nivel educativo.

Es importante resaltar que en la presente investigación se utiliza como grupo de estimación los trabajadores con edad entre 18 y 65 años. Se construyó la variable de salario por hora teniendo en cuenta los lineamientos para la homogenización de los datos y la construcción de variables de ingreso.

Por otra parte, los trabajadores de servicio doméstico se tomaron en las estimaciones como un solo tipo de trabajo, dado que es un trabajo que se caracteriza por tener poca cualificación y baja remuneración, donde se encuentran principalmente las mujeres, debido a sus características laborales, con el objetivo de capturar los efectos de las diferencias salariales generada por los roles de género y la estructura salarial, se incluyen variables como: individuos casados, jefes del hogar y trabajadores del gobierno, privado.

3.6 Sistema de Variables.

Las variables tomadas en cuenta en esta investigación están divididas en variable dependiente, (es la consecuencia de la combinación de efectos causados por las variables independientes) y variables independientes; (llamadas explicativas son las que generan que se ocasionen cambios en la variable dependiente). La conformación del sistema de variables para el desarrollo de esta investigación proviene del DANE, quien a través de la aplicación de encuestas en este caso bajo la MESEP.

Tabla 3. Sistema de Variables.

CONCEPTUALIZACIÓN DE LAS VARIABLES		
Variable	Definición	Conceptos
VARIABLE DEPENDIENTE		
SALARIO	Logaritmo del salario por hora del individuo	Ln salario hora
VARIABLE INDEPENDIENTES		
GENERO	Representa el género del individuo	(0) Femenino (1) Masculino

EDAD	Personas que se encuentran entre 18 y 65 años.	Edad \geq 18 & Edad \leq 65
HIJOS	Individuos que tienen o no hijos menores de 18 años.	(0) No tiene hijos menos a 18 años (1) Si tiene hijos menores a 18 años.
NIVEL EDUCATIVO	Referencia el nivel educativo de la persona entrevistada	(1) Ninguno (2) Preescolar (3) Básica primaria (4) Básica secundaria (5) media (6) Superior o universitaria
PRIVADO	Persona que trabaja para un empleador privado en condición de asalariado.	(0)No trabaja en empresa privada (1) Si trabaja en empresa privada
DOMESTICO	Persona que le trabaja a un solo hogar, realizando actividades propias del servicio doméstico y recibe por su trabajo un salario, Comprende a los sirvientes, conductores, jardineros, porteros de casa, niñeras, etc.	(0) No Trabajado domestico (1) Trabajador domestico
GOBIERNO	Persona que trabaja para una entidad oficial en condición de asalariado	(0) No es Obrero o empleado de gobierno (1) Si Obrero o empleado de gobierno
PATRON	Personas que dirigen su propia empresa económica o ejercen por su cuenta una profesión u oficio, utilizando uno o ms trabajadores remunerados, empleados y/o obreros.	(0)No es Patrón o empleador (1) Patrón o empleador

CUENTA PROPIA	Personas que trabajan en su propia empresa o que ejercen por su cuenta una profesión.	(0) No es Trabajador por cuenta propia (1) Si es trabajador por cuenta propia
---------------	---	--

Fuente: Elaboración propia

3.7 Área de Estudio

El estudio se realizó teniendo en cuenta aspectos demográficos, económicos, culturales de la región huilense y de Colombia durante el año 2014.

Colombia, situada en la región noroccidental de América del Sur. Está organizada políticamente en 32 departamentos descentralizados y un Distrito capital que es Bogotá. La superficie de Colombia es de 2'129.748 km², de los cuales 1'141.748 km² corresponden a su territorio continental y los restantes 988.000 km² a su extensión marítima. Limita al este con Venezuela y Brasil, al sur con Perú y Ecuador y al noroeste con Panamá. Colombia es la única nación de América del Sur que tiene costas en el océano Pacífico y acceso al Atlántico a través del mar Caribe, en los que posee diversas islas como el archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

El país es la cuarta nación en extensión territorial de América del Sur y, con alrededor de 47 millones de habitantes, es la tercera nación del mundo con mayor cantidad de hispanohablantes. Colombia posee una población multicultural, en regiones y razas. Su población es, en su mayoría, resultado del mestizaje entre europeos, indígenas y africanos, con minorías de indígenas y afrodescendientes.

El departamento del Huila es uno de los 32 departamentos de Colombia, está localizado al suroccidente del país en la región andina. La superficie del departamento es de 19.890 km² que representa tan solo un 1.74% de la superficie total del país. De acuerdo con el Departamento Nacional de Estadística (DANE), posee una población estimada de 1.173.991 habitantes; se encuentra dividido en 37 municipios, así como, numerosos caseríos y sitios poblados.

Es un departamento multirracional que tiene una población de 1.173.991 habitantes de los cuales, un 697.093 personas habitan en cabeceras municipales y 476.785 en el resto del territorio Huilense. La mayoría de población está asentada en el valle del Magdalena, con epicentros en Neiva y Garzón por las posibilidades que brinda la economía agrícola de tipo comercial, la explotación petrolera, la mejor dotación de servicios y los ejes viales conectados al eje central que bordea el Magdalena. El resto de poblaciones se ubica sobre el cinturón cafetero, sobresaliendo Pitalito y La Plata.

4. Análisis de Resultados

4.1 Análisis Estadístico Descriptivo

El análisis estadístico descriptivo permite identificar la muestra objeto de estudio, estableciendo las características generales de los individuos que incluyen; características personales, regionales, tipo de trabajo, salario por género y nivel educativo.

Para analizar el diferencial salarial por género en Colombia y el departamento del Huila se utiliza las encuestas empalmadas MESEP- DANE⁷ debido a que se especializa en estudiar el mercado laboral e identificar las diferentes variables socio demográficas que inciden en la vida de los individuos. Así mismo, la MESEP se caracteriza por ser una metodología de empalme entre la Encuesta Continua de Hogares y La Gran Encuesta Integrada de Hogares.

Como se analizó anteriormente en la literatura, el incremento de la participación de las mujeres en el mercado laboral ha estado acompañado de un aumento en los trabajos de tiempo parcial debido al rol de género de las mujeres, lo cual las obliga a dedicar tiempo en las actividades del hogar. Este resultado ha generado que los trabajos de tiempo completo se concentren principalmente en los hombres, permitiendo un desempleo involuntario y una discrepancia en los salarios entre hombres y mujeres. El incremento sostenido de la participación laboral femenina tiene diversas explicaciones. La reducción de las tasas de fertilidad y el acceso más igualitario a la educación han aumentado su disponibilidad de tiempo y mejorado sus credenciales para acceder al trabajo asalariado, al mismo tiempo han

⁷ Misión para el Empalme de las Series de Empleo, Pobreza y Desigualdad del Departamento Administrativo Nacional de Estadística.

ampliado sus aspiraciones individuales. Esto es explicado por los cambios culturales, institucionales y económicos que han impuesto a la mujer un nuevo rol. Se está superando la tradicional especialización del trabajo al interior del hogar que le atribuía el papel del cuidado de los hijos y de las tareas domésticas.

Por ello, en este trabajo se utiliza como grupo de estimación los trabajadores con edad entre 18 y 65 años. Se construyó la variable de salario por hora teniendo en cuenta los lineamientos para la homogenización de los datos y la construcción de variables de ingreso.

La tabla 1a y 1b muestra el salario horario promedio por género y nivel educativo para el periodo 2014 para el caso de Colombia y el Departamento del Huila. Como se puede observar el ingreso laboral horario está a favor de los hombres con un 18,96% y 21,43% para el caso femenino.

Así mismo, con el propósito de establecer la diferencia entre ambos casos de estudio para diferentes puntos de la distribución de puntajes, se estimaron los cuantiles 10 y 90. Para el cuantil 10 (agrupa el 10% de los individuos con menores ingresos) se encuentra que el departamento del Huila tiene en promedio 10,9 puntos más que Colombia. En el caso del cuantil 90 (agrupa el 10% de los individuos con mayores ingresos) esta diferencia es de 4,6 puntos en promedio, es decir, la diferencia en el salario horario promedio para Colombia y Huila es decreciente en los puntos extremos de la distribución del salario.

Para analizar la desigualdad del puntaje, se genera un rango intercuantílico 90-10. El rango intercuantílico 90-10 corresponde al intervalo entre el 10% de los mayores y menores ingresos, es decir, es una medida que puede resumir la dispersión en la distribución del salario horario promedio, como se puede observar a nivel regional se encuentra mayor desigualdad con 27,13% respecto a 22,8% a nivel nacional.

En cuanto a la desigualdad salario horario promedio por género y nivel educativo, se obtuvo que los hombres en todo nivel educativo remuneran más ingreso laboral por hora en relación a las mujeres en todo nivel educativo, aunque la brecha disminuye cuando el nivel educativo incrementa de educación media a educación superior; esto quiere decir que existe una relación directa entre el nivel de escolaridad y el ingreso por trabajo. Los resultados muestran que a mayor nivel educativo menor es la brecha en ambos casos. En Colombia y el

Huila el diferencial salarial en el nivel de básica primaria es de 12,29% y 8,29%, en media es de 33,1% y 40,7%, en superior 25,6% y 32,7% respectivamente.

Las tablas 2a, 2b y 2c presentan ciertas estadísticas descriptivas de los individuos por género, en relación a sus características personales, tipos de trabajo y características regionales. Como se puede observar, las mujeres tiene más educación en promedio que los hombres para Colombia y Huila; las mujeres que pertenecen a la muestra tiene más edad que los hombres a nivel nacional situación contraria a la que ocurre en el departamento del Huila, sin embargo, en los hogares son los hombres lo que tienen mayor cantidad de hijos menores de 18 años.

Con respecto a los tipos de trabajo existen diferencias entre ambos grupos: se tiene mayor proporción de trabajadores hombres en el sector privado, con una diferencia promedio del (13% para Colombia y 6% para Huila) y ocupando lugares de trabajo como patrón con un diferencia de (2,7% para Colombia y 1,7% para Huila), igualmente se presenta este efecto en el sector público, la brecha salarial sigue a favor de los hombres en trabajos como patrón, cuenta propia el cual representa un 34% en Colombia y 52% en Huila por el contrario en el tipo de trabajo doméstico disminuye la diferencia a favor de las mujeres demostrando este resultado que el género femenino poco a poco se ha incluido en el mercado laboral.

Analizando las características regionales, se encuentra que existe una concentración en los departamentos de Antioquia y Bogotá. El resto de la población se concentra en las demás regiones (Atlántica, Pacífica y Orinoquia) y como se puede observar estas han presentado una disminución en su población, es decir, existe un tipo de desplazamiento de población hacia la región central (Galvis, 2010), menciona que la población en Colombia se concentra en aquellas ciudades donde se tiene mayor desarrollo de las actividades económicas, más oportunidades de empleo y educación, contrario a lo que sucede en las ciudades periféricas.

Para finalizar, en la Gráfica 3 se presentan funciones de densidad del logaritmo natural del salario horario en hombres y mujeres. La densidad en el salario de los hombres tiene una diferencia positiva con respecto a la densidad del salario de las mujeres para los individuos con menores ingresos, indicando la existencia de una brecha en el promedio del salario horario entre hombres y mujeres.

4.2 Modelo Econométrico

La metodología que se utilizó en este estudio fue propuesta inicialmente por (Blinder, 1973) y (Oaxaca, 1973) se basará en la estimación de una ecuación de salarios. El procedimiento consiste en evaluar la diferencia salarial en un determinado período de tiempo y descomponerla en una parte que está relacionada a las diferencias en la productividad de los atributos observables del individuo conocido como *efecto dotación o características* y otro componente que resulta luego de controlar estas características productivas y que a su vez comprende demasiados factores, entre los cuales se encuentra las diferencias en habilidades innatas de los individuos (inobservables), preferencias de los individuos, capacitaciones en el trabajo, como también diferencias en la remuneración de sus características productivas y discriminación salarial conocido como *efecto remuneración o discriminación*.

La discriminación existe en el mercado de trabajo por razones de género cuando dos individuos con la misma calificación son tratados de un modo distinto sólo por su género (Blau, 1998). La existencia de discriminación estaría asociada a diferencias en las remuneraciones a los atributos no observados. El paso inicial consiste en formular una ecuación tipo Mincer para el logaritmo natural de los salarios de los hombres y las mujeres:

$$\ln w_i = X_i \beta_i + \mu_i \quad (1)$$

La matriz X contiene las variables que afectan la productividad de los trabajadores y por ende, sus salarios. El vector μ es un término de error aleatorio que se asume normalmente distribuido con media cero y varianza σ^2 . El diferencial salarial se obtiene descomponiendo el logaritmo natural de los salarios por hora (w) para los hombres ($i = h$) y las mujeres ($i = m$) estimando una ecuación tipo Mincer para cada grupo y restando uno del otro:

$$(\ln w_h - \ln w_m) = (X_h \beta_h + X_m \beta_m) + (\mu_h - \mu_m) \quad (2)$$

Construyendo un término contrafactual el cuál indique el salario que obtendrían las mujeres si tuvieran las remuneraciones de los hombres $X_m \beta_h$. Se obtendría el diferencial de salarios

atribuido a los diferenciales de características, $(X_h - X_m)\beta_h$ y el diferencial de salarios atribuido a las diferentes remuneraciones para cada género, $X_m(\beta_h - \beta_m)$:

$$(\ln w_h - \ln w_m) = \underbrace{(X_h - X_m)\beta_h}_{\text{Efecto Características}} + \underbrace{X_m(\beta_h - \beta_m)}_{\text{Efecto Remuneración}} + (\mu_h - \mu_m) \quad (3)$$

El primer término se denomina efecto dotación o características el cual explica la brecha salarial según las características productivas entre hombres y mujeres, el segundo componente se conoce como efecto remuneración el cual evalúa la posible discriminación salarial. El último término tiende a ser cero, pues al evaluar la ecuación 3 en la media de la distribución del logaritmo del salario, la combinación lineal de los términos de error se hace cero.

Es importante considerar que los resultados de este tipo de regresión están sesgados debido a que las funciones de los salarios pueden explicarse por elementos no observables como habilidades innatas, preferencias, calidad educativa, etc. Por esa razón se incluye la probabilidad de emplearse, teniendo en cuenta un sistema de ecuaciones donde:

$$\begin{aligned} \ln w_i &= X_i\beta_i + \mu_i \\ P_i^* &= Z_i\theta + \mu_i \end{aligned} \quad (4)$$

Se estima paramétricamente el término de corrección por sesgo de selección (λ_i), que se obtiene como resultado de $\lambda_i = \phi(Z\theta) / \Phi(Z\theta)$, siendo el numerador y el denominador la normal estándar y la normal acumulada, respectivamente. Este término se conoce como la inversa de Mills.

La ecuación de selección corresponde a un modelo de variable dependiente discreta y mide la probabilidad de estar en la muestra. El problema del sesgo de selección fue desarrollado por (Heckman, 1979), resulta fundamental para obtener conclusiones acertadas con estimadores insesgados, consistentes y eficientes sobre las características de la población o la muestra en estudio. El ejemplo típico considerado por Heckman en su trabajo es el mercado laboral. En este caso las personas que trabajan son una submuestra de la población potencialmente activa, que puede trabajar.

$$\ln w_i = X_i\beta_i + \theta\lambda_i + \mu_i \quad (5)$$

La descomposición de BO tendría dos nuevos elementos: $\theta_h(\lambda_h - \lambda_m)$ y $\lambda_m(\theta_h - \theta_m)$

$$\ln w_h - \ln w_m = (X_h - X_m)\beta_h + X_m(\beta_h - \beta_m) + \theta_h(\lambda_h - \lambda_m) + \lambda_m(\theta_h - \theta_m) + (\mu_h - \mu_m) \quad (6)$$

Por lo tanto la descomposición de la brecha salarial entre hombres y mujeres es explicada por el efecto características y el efecto remuneración a través del método de Oaxaca – Blinder controlando por sesgo de selección, esta diferencia difiere a la estimación de la brecha de los salarios observados, ya que los diferenciales promedio de las variable independientes difieren del diferencial salarial promedio de la variable dependiente (Neuman, 2004).

$$(\ln w_h - \ln w_m) - (\theta_h\lambda_h - \theta_m\lambda_m) = (X_h - X_m)\beta_h + X_m(\beta_h - \beta_m) + (\mu_h - \mu_m) \quad (7)$$

Como se propone analizar el diferencial salarial por género para Colombia y el departamento del Huila, de acuerdo a la base de datos de la MESEP, las estimaciones se realizaron tomando como variable dependiente el *Ln salario hora*. Estos modelos se estimaron utilizando el software Stata 12.

4.3 Resultados Aplicación Modelo

La tabla 4 muestra la descomposición Oaxaca – Blinder del salario horario promedio por género en Colombia y el departamento del Huila durante el año 2014. Como se puede observar la brecha bruta del salario laboral horario promedio a Nivel departamental es mayor que la media Nacional, representando una diferencia de 2%. Por su parte, el efecto características el cual determina la diferencia de la productividad por género en este caso refleja que está a favor de las mujeres principalmente en Colombia la cual cuenta con (-12%) frente a (-3,2%) en Huila, es decir, las mujeres presentan mayor capital humano con relación a los hombres.

Las tablas 6a y 6b presentan los resultados de la descomposición de los efectos características y remuneración luego de controlar por características personales (incluye

educación y edad), tipos de trabajo (incluye los trabajadores en el sector privado, público, patronos, trabajadores domésticos y cuenta propia), y por último características regionales (incluye la regiones Atlántica, Central, Pacífica y Orinoquia).

Primero se puede observar que al descomponer el efecto características por cada uno de los componentes mencionados, se encuentra que el tipo de empleo para el departamento de Huila a excepción de Privado y Gobierno, explica positivamente este efecto. Para el caso de Colombia sólo lo explica Gobierno. Las regiones contribuyen de forma negativa en el efecto características, esto quiere decir, que está a favor de las mujeres.

En cuanto a la descomposición del efecto remuneración, las características personales en Colombia contribuyen de manera positiva a excepción de Hijos, por tipos de trabajo todos aportan negativamente y para el componente de características regionales todos explican de forma negativa el efecto remuneración exceptuado Orinoquia. Para el caso de Huila las características personales no contribuyen de forma positiva a la explicación del efecto remuneración, por tipos de trabajo solo Gobierno y Domestico explican positivamente este efecto.

Por otro lado, el efecto remuneración que indica cual sería el diferencial salarial de las mujeres si fueran remuneradas como los hombres, siendo este positivo en ambos casos, arrojando un efecto compensatorio a favor de los hombres aunque en el ítem anterior el efecto características estaba a favor de la mujeres, el efecto remuneración es mayor frente al efecto características.

La tabla 5 muestra la descomposición de la brecha salarial por género corrigiendo por sesgo de selección. Las estimaciones obtenidas muestran que el efecto característica en este caso es negativo tanto para Colombia y Huila reflejando (-15% y -8% respectivamente) favoreciendo al género femenino. El efecto remuneración sigue estando a favor de los Hombres (35% para Colombia y 29% para Huila).

La descomposición de la brecha salarial por género corrigiendo por sesgo de selección aumenta en relación a la descomposición sin corregir por sesgo. Para el caso de Colombia los efecto características y efecto remuneración sin corrección por sesgo reflejan (-12%) y (32%)

al momento de realizar la corrección por sesgo se incrementa la brecha salarial ya que los dos efectos características y remuneración incrementaron en (3%), del mismo modo se presenta para el departamento de Huila los efecto características y efecto remuneración sin corrección por sesgo reflejan (-3,2%) y (24%) al momento de realizar la corrección por sesgo se incrementa la brecha salarial ya que los dos efectos características y remuneración incrementaron en (4,8% y 5%) respectivamente. Esto quiere decir que se cerró el sesgo que existía incluyendo a las personas que no fueron incluidas en este caso en la muestra pero que aportan en la explicación de la brecha salarial. Los resultados reflejan que existe una alta discriminación en contra de las mujeres.

Las tablas 7a y 7b muestran la descomposición de los efectos características y remuneración corrigiendo por sesgo de selección, utilizando como instrumento la inversa de Mills. Los resultados obtenidos son poco robustos, debido al cambio de signo de algunos componentes para cada efecto. Teniendo esto en cuenta, se encuentra que el efecto característica se explica principalmente por la educación como característica personal para Colombia y Huila, con una variación negativa en las áreas de estudio. Con relación a los tipos de empleo, los únicos trabajos que contribuyen positivamente en ambas zonas son doméstico y cuenta propia, con un componente para Colombia de 4% y 2% respectivamente y para el Departamento de Huila (8% y 9%).

Por su parte, al descomponer el efecto remuneración corrigiendo por sesgo de selección, se encuentra que en las características personales solo la educación y la edad contribuyen negativamente en reducir este efecto en Colombia y Huila. Tipos de trabajo como el doméstico, gobierno, privado y cuenta propia también influyen negativamente en ambos casos. Igualmente sucede con las regiones, todas contribuyeron en reducir el efecto remuneración, excepto la región de la Orinoquia quien influyó positivamente.

Cabe destacar que los resultados que se han obtenido generan un indicio de discriminación salarial en contra de las mujeres; sin embargo no se puede afirmar que para Huila el 21% del diferencial salarial es explicado por un efecto característica de 3% y remuneración de 24% (corrigiendo por sesgo de selección) y para Colombia el 19% explicado por un 15% y 35% respectivamente, debido a que existe factores inobservables más allá de la discriminación

salarial, ejemplo de ello, oportunidades, habilidades y productividad. Teniendo en cuenta las hipótesis planteadas anteriormente y planteando:

HIPOTESIS	RESULTADO
1. Las mujeres tienen en promedio, más años de educación que los hombres.	La hipótesis es aceptada. Según la tabla 2a. para el caso de Colombia y Huila las mujeres presentan aproximadamente 1 año más de educación frente a los hombres.
2. A pesar que las mujeres tienen en promedio mayores niveles de educación, el diferencial salarial está a favor de los hombres a nivel nacional y para el departamento del Huila.	La hipótesis es aceptada. Según la tabla 5, el diferencial salarial se encuentra a favor de los hombres para Colombia en un 19% y para Huila 21%.
3. Se espera encontrar que el departamento del Huila al estar ubicado en una zona periférica, tenga un mayor diferencial salarial por género respecto a la media nacional	La hipótesis es aceptada. Efectivamente en la tabla 5, se puede comparar que el departamento del Huila se encuentra por encima de la brecha salarial a nivel nacional.
4. La brecha salarial que se atribuye principalmente al efecto remuneración es positivo para los hombres tanto a nivel nacional y para el departamento del Huila	La hipótesis es aceptada. Según la tabla 5, el efecto remuneración en ambos casos de estudio se refleja positivo, esto explica que está a favor de los hombres.
5. Los hombres en todo nivel educativo remuneran más ingreso laboral por hora en relación con las mujeres.	La hipótesis es aceptada. En la tabla 1a. y 1b. se puede observar que, en ambos de estudio el salario horario promedio en todo nivel educativo es mayor para los hombres en relación a las mujeres.

CONCLUSIONES

En el presente estudio se presenta una evidencia sobre el diferencial salarial por género en Colombia y el departamento del Huila durante el año 2014. La brecha bruta a nivel regional se encuentra por encima de la media nacional con una diferencia de 2%, influenciado por el hecho de estar ubicado en una zona periférica.

Analizando la brecha bruta para toda la distribución de los salarios según nivel educativo y género se encuentra que para cada año (Básica primaria, Media y Superior) el diferencial salarial está a favor del género masculino. Afirmando la hipótesis la cual indica que el capital humano medido en términos de años de educación, explica en gran medida los ingresos laborales y las diferencias salariales entre hombres y mujeres, a pesar de que las mujeres tienen en promedio mayores niveles de educación, el diferencial salarial está a favor de los hombres para Colombia y el departamento del Huila.

Para Colombia se encuentra que el efecto característica, según la posición ocupacional, privado, doméstico y cuenta propia es explicado positivamente un 0.8%, 4% y 2% respectivamente. Para el departamento del Huila, privado, gobierno y cuenta propia se explica negativamente en 2%, 0.6% y 9%. En el efecto remuneración cada variable contribuye de manera negativa el efecto, tanto para Colombia y el departamento del Huila.

Al momento de controlar por las características productivas se obtiene que el efecto característica durante el periodo 2014 está a favor de las mujeres en ambos casos, es decir los componentes que mejoran la productividad, como es el caso de la educación son mayores en las mujeres con relación a los hombres.

Por su parte, el efecto remuneración indica cual sería el diferencial salarial de las mujeres si fueran remuneradas como los hombres, es positivo para los casos de estudio, siendo mayor que la brecha total del ingreso laboral horario, lo cual hace que el efecto característica sea compensado haciendo que el diferencial salarial beneficie a los hombres.

La tabla 5 muestra la descomposición de la brecha salarial por género corrigiendo por sesgo de selección. Las estimaciones obtenidas muestran que el efecto característica en este caso es

negativo a nivel Nacional y Departamental (15% y 3% respectivamente)⁸, el efecto remuneración es positivo (35% para Colombia, 24% para el departamento del Huila), sin embargo este es mayor con relación al modelo de OB sin corregir por sesgo de selección (32% para Colombia, 24% para el departamento del Huila). Estos resultados reflejan que existe una alta discriminación en contra de las mujeres.

Las mujeres tienen el promedio más años de educación que los hombres independientemente del sector económico donde laboren, el tipo de trabajo, edad, si se encuentran casadas o son jefes de hogar como lo indica la tabla 2a, aunque los hombres en todo nivel educativo remuneran más ingreso salario promedio en relación con las mujeres.

RECOMENDACIONES

- Las recomendaciones contenidas en esta investigación se relacionan con el diseño de intervenciones y medidas destinadas a garantizar a las mujeres su derecho al trabajo, al acceso y control de recursos económicos en condiciones de igualdad y libre de toda forma de discriminación principalmente a nivel departamental.
- Promover guarderías con el fin de que las mujeres tengan la oportunidad que sus hijos sean cuidados mientras sus padres laboran, permitiendo tener mayores oportunidad de acceder al mercado laboral, especialmente para las madres (el no trabajar durante un par de años significa reeducarse), esta medida trata de garantizar la continuidad de la antigüedad en el trabajo, durante la licencia por maternidad. Las iniciativas mencionadas promueven, la inserción y la permanencia laboral de las mujeres. Este conjunto de esfuerzos significativos abre el camino para que las mujeres puedan tener un trabajo decente, digno, y de calidad y una trayectoria laboral equivalente.

⁸ En la Tabla 5 aparece de forma negativa porque a los hombres se le resta las características de las mujeres.

- Es necesario continuar desarrollando investigaciones acerca de las diferencias en contra de las mujeres en el mercado laboral, de esta forma se pueden desarrollar métodos y políticas encaminadas en la reducción de las brechas existentes.
- Capacitar y sensibilizar a los empleadores y a todos los sectores de educación (estudiantes y docentes) en temas de igualdad de género y derechos humanos, revisando los contenidos curriculares con el fin de reconocer la igualdad y reducir las diferencias.

BIBLIOGRAFÍA

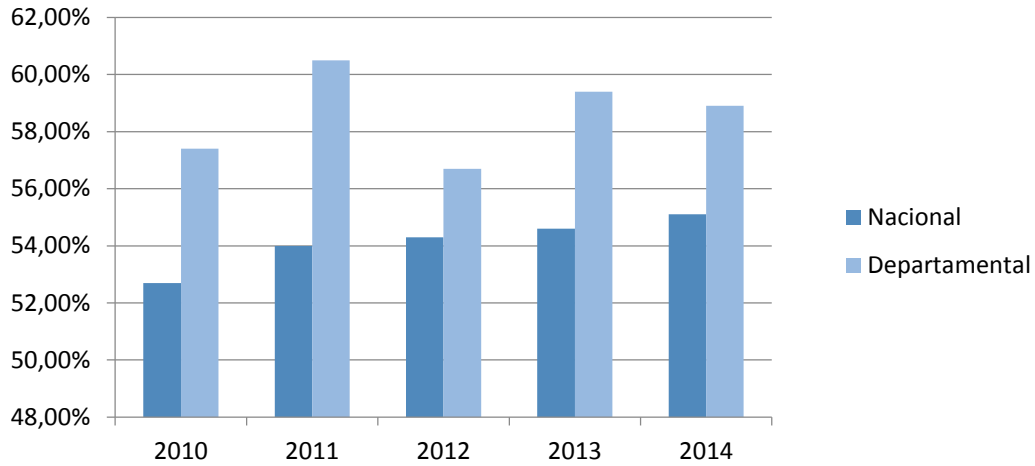
- Anderson, D., Binder, M., & Krause, K. (2003, Jan). The Motherhood Wage Penalty Revisited: Experience, Heterogeneity, Work Effort, And Work-Schedule Flexibility. *Industrial and Labor Relations Review*.
- Abadía, L. K. (2005, Mayo). Discriminación Salarial por Género en Colombia: Un Análisis desde la Discriminación Estadística. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.
- Alejo, J. (2006, Mayo). Desigualdad Salarial en el Gran Buenos Aires: Una Aplicación de Regresión por Cuantiles en Microdescomposiciones. CEDLAS.
- Alesina, A. F., Giuliano, P., & Nunn, N. (2011, May). On the Origins of Gender Roles: Women and the Plough. National Bureau of Economic Research.
- Alvear, M. (2011). *Estructura del hogar y su efecto sobre la participación laboral de las mujeres y las decisiones de fecundidad en Colombia* . Bogota D.C.
- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación, introducción a la metodología científica* . Caracas: Episteme.
- Arrow, K. (1971). The Theory of Discrimination. Princeton University. Working Paper.
- Atal, J. P., Ñopo, H., & Winder, N. (2009, October). Gender and Ethnic Wage Gaps in Latin America. Inter-American Development Bank.
- Baquero, J. (2001, Junio). Estimación de la Discriminación Salarial por Género para los Trabajadores Asalariados Urbanos de Colombia 1984-1999. Universidad del Rosario.
- Becker. (1971). *The Economics Of Discrimination*.
- Becker, G. S. (1971). The Economics of Discrimination. United States of America: The University of Chicago Press, Second Edition.
- Bérgolo, M., & Carbajal, F. (2008, Septiembre). Brecha Urbano - Rural de Ingresos Laborales en Uruguay para el Año 2006: Una Descomposición por Cuantiles. Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales. Universidad Nacional de La Plata.
- Bernat, L. F. (2005). Análisis de Género de las Diferencias Salariales en las Siete Principales Áreas Metropolitanas Colombianas: ¿Evidencia de Discriminación?
- Bernat, L. F. (2007, Diciembre). ¿Quiénes son las Mujeres Discriminadas?: Enfoque Distributivo de las Diferencias Salariales por Género. Universidad ICESI.
- Bernat, L. F. (2007). ¿Quiénes son las Mujeres Discriminadas?: Enfoque Distributivo de las Diferencias Salariales por Género. *BORRADORES DE ECONOMÍA Y FINANZAS*.
- Blau, F. &. (1998). *The Economics of Women, Men and Work*.
- Blinder. (1973). *Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates*.
- Boserup, E. (1970). *Woman's Role in Economic Development*. London: George Allen and Unwin Ltd.

- Cepeda, L., & Barón, J. (2012, Febrero). Segregación Educativa y la Brecha Salarial por Género entre los Recién Graduados Universitarios en Colombia. Colombia: Banco de la República - Centro de Estudios Regionales (CEER).
- DANE. (2009). *Metodología Informalidad Gran Encuesta de Hogares - GEIH*. Bogotá.
- Díaz, L. F. (2007). *¿Quiénes son las mujeres discriminadas? Enfoque Distributivo de las Diferencias Salariales por Género*.
- DNP. (2012, Diciembre 21). *Departamento Nacional de Planeación*. Retrieved from Departamento Nacional de Planeación:
https://observatoriodefamilia.dnp.gov.co/Indicadores/FuentesdeInformaci%C3%B3n/tabid/129/articleType/ArticleView/articleId/16/Gran-Encuesta-Integrada-de-Hogares-GEIH-.aspx#.VY2AKxt_Oko
- Eceizabarrena, M. M. (2003). *Mujer y Trabajo*.
- Farfán, M., & Ruiz, M. (2007, Noviembre). Discriminación Salarial en la Argentina: Un Análisis Distributivo. Universidad Nacional de La Plata.
- Fernández, M. (2006, Agosto). Determinantes del Diferencial Salarial por Género en Colombia, 1996-2003. CEDE.
- Florez, C. (2004). La transformación de los Hogares: Una visión de Largo plazo. *Coyuntura Social*, 23-49.
- Galvis, L. A. (2010). Diferenciales salariales por género y región en Colombia: Una aproximación con regresión por cuantiles. Banrep.
- Goldin, C., & Rouse, C. (2000, Sep). Orchestrating Impartiality: The Impact of "Blind" Auditions on Female Musicians. *The American Economic Review*.
- Gómez, C. F. (2015). Determinantes del diferencial salarial por género en Colombia durante el Periodo 2004 – 2012: Una Aplicación de Regresión por Cuantiles. *Tesis de Maestría*. Universidad Nacional de la Plata, Argentina.
- Gómez, C., & Cerquera, O. (2012). Determinantes del Diferencial Salarial por Género en Colombia y el Departamento del Huila.
- Heckman, J. (1979). Sample Selection Bias as a Specification Error.
- Hoyos, A., Ñopo, H., & Peña, X. (2010, Mayo 10). The Persistent Gender Earnings Gap in Colombia, 1994-2006. CEDE.
- Neuman, S. y. (2004). *Wage Decompositions with Selectivity-Corrected Wage*.
- Norberto, S. M. (n.d.). *"La participación laboral ¿que ha pasado?"*
- Oaxaca, R. (1973). *Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets*.
- OIT. (2003). *Decimoséptima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo*. Ginebra.

- Otero, J. V. (2012). *Descomposición Oaxaca – Blinder En Modelos Lineales y No Lineales*. Madrid : Instituto L.R.Klein .
- Phelps, E. S. (1972, Sep). The Statistical Theory of Racism and Sexism. *The American Economic Review*. pp. 659-661.
- Pinto, F. (2013, Agosto 23). Tres Décadas de Brechas Salariales por Raza en Brasil. Un Análisis Más Allá de la Media.
- Reid.M. (1934). *Economics of Household Production*. Nueva York.
- Sampieri, R. H., & Lucio, C. F. (2003). *Metodología de la investigación*. Mexico D.F: McGraw - Hill.
- Santamaria, M., & Norberto, R. (2001). *La participación laboral ¿que ha pasado y que podemos esperar?*
- Stiglitz, J. (1973). *Taxation, Corporate Financial Policy, and the Cost of Capital*. North-Holland Publishing Company .
- Tenjo , J. (1993). 1976-1989: Cambios en los diferenciales salariales entre hombres y mujeres. *Planeación & Desarrollo* .
- Tenjo, J., & Herrera, P. (2009, Enero). Dos Ensayos Sobre Discriminación: Discriminación Salarial y Discriminación en Acceso al Empleo por Origen Étnico y por Género. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.
- Tenjo, J., Ribero, R., & Bernat, L. F. (2005, Marzo). Evolución de las Diferencias Salariales por Sexo en Seis Países de América Latina. Un Intento de Interpretación. CEDE.
- Unión Europea . (2014). *Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.
- Weichselbaumer, D., & Winter-Ebmer, R. (2005). A Meta-Analysis of the International Gender Wage Gap. *Journal of Economic Surveys*.
- Willis. (1973). *A new approach to the economic theory of fertility behavior*.

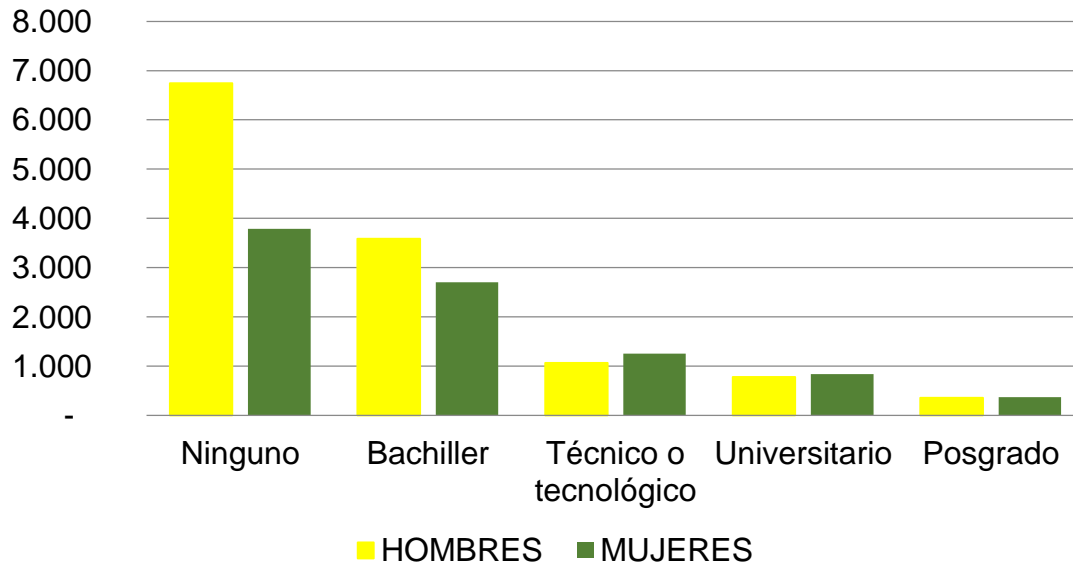
Anexos

Grafica 1. Tasa de participación femenina a nivel Nacional y Departamental



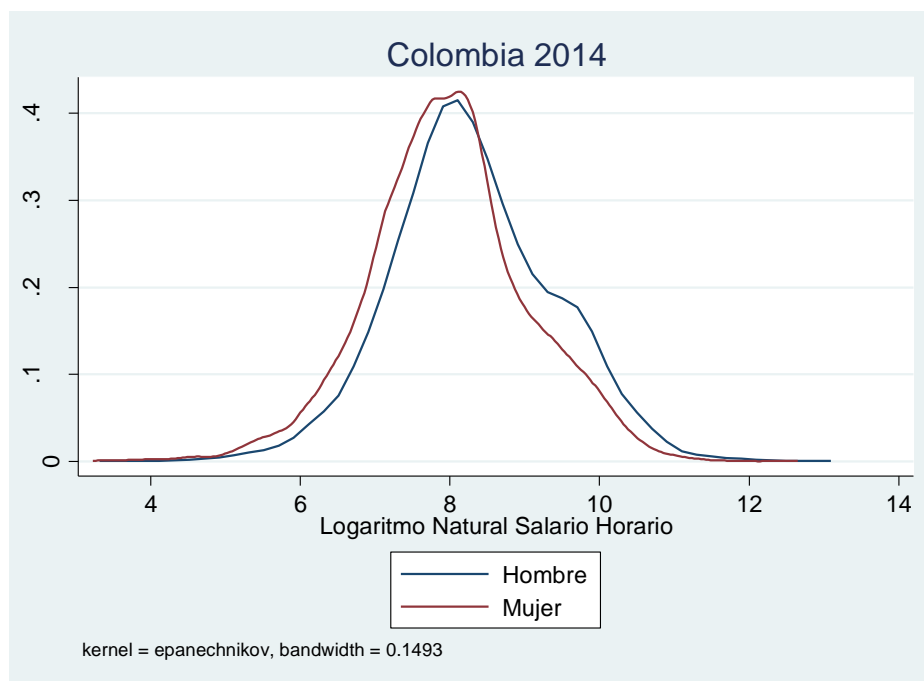
Fuente: Elaboración propia con base en datos del DANE

Grafica 2. Población económicamente activa según título alcanzado y sexo. Total Nacional 2014



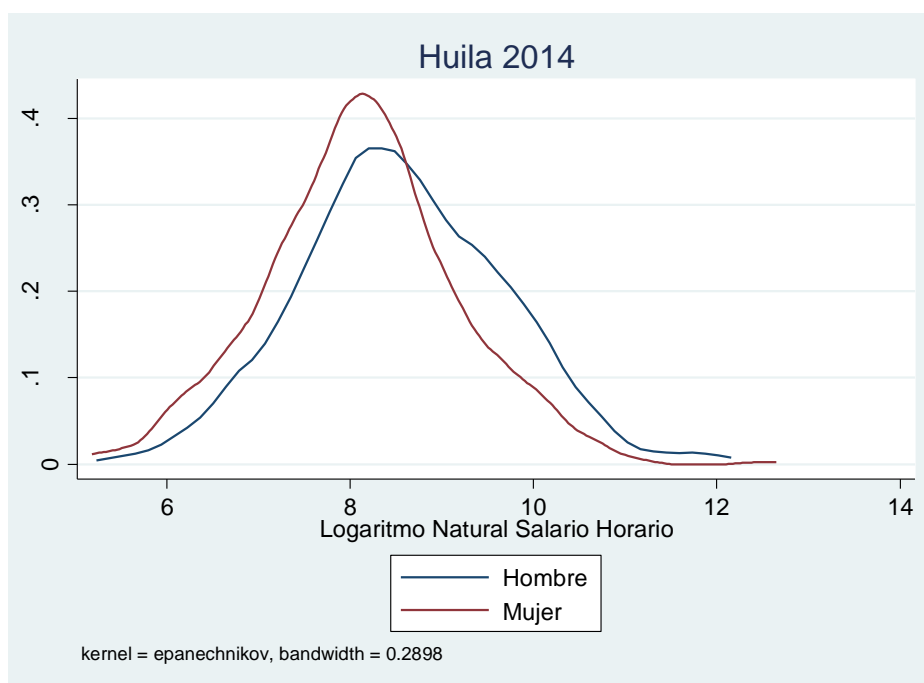
Fuente: Elaboración propia con base en datos del DANE.

Grafica 3. Funciones de densidad del salario horario para hombres y mujeres



Nota: Individuos entre 18 y 65 años con ingresos laborales.

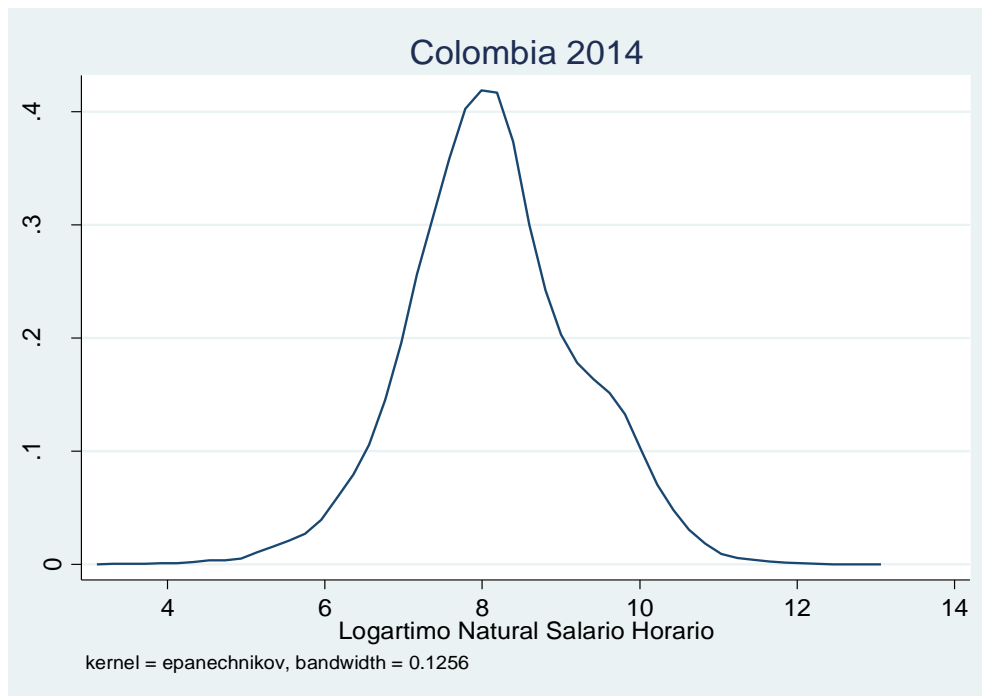
Fuente: Elaboración propia con base en las encuestas del programa MESEP – DANE.



Nota: Individuos entre 18 y 65 años con ingresos laborales.

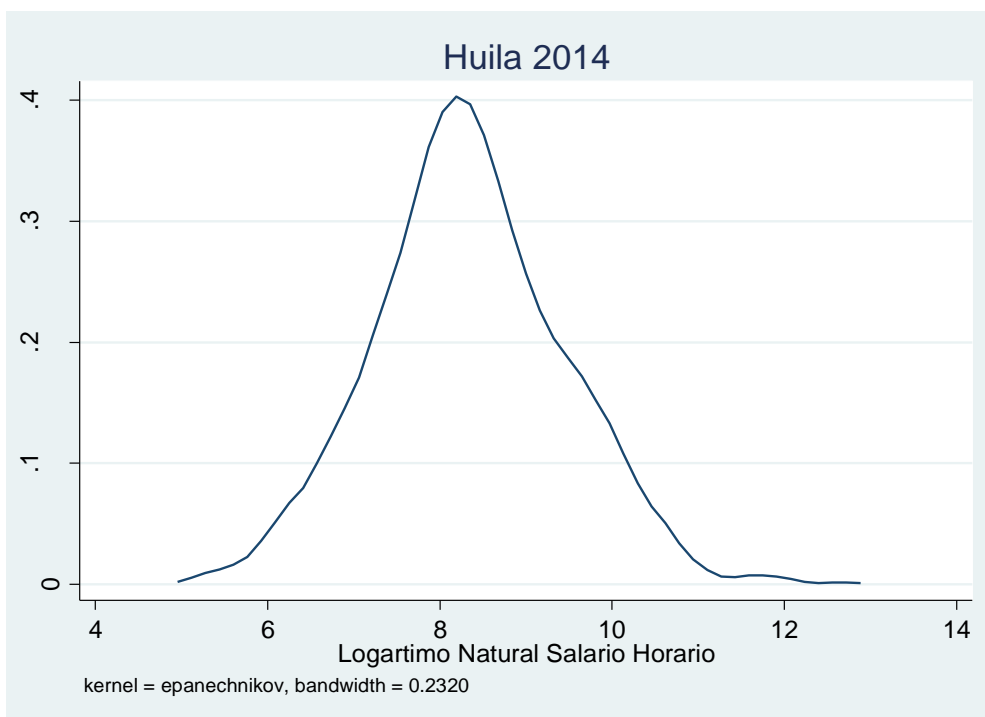
Fuente: Elaboración propia con base en las encuestas del programa MESEP – DANE.

Grafica 4. Funciones de densidad del salario horario



Nota: Individuos entre 18 y 65 años con ingresos laborales.

Fuente: Elaboración propia con base en las encuestas del programa MESEP – DANE.



Nota: Individuos entre 18 y 65 años con ingresos laborales.

Fuente: Elaboración propia con base en las encuestas del programa MESEP – DANE.

Tabla 1a. Salario horario promedio por género y nivel educativo.

	2014					
	Colombia			Huila		
	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia
TOTAL						
Salario Horario Promedio	5509,22	6798,52	18,96%	5236,81	6664,96	21,43%
Quantil 10	735,29	961,53	23,53%	595,23	909,09	34,52%
Quantil 90	12569,44	16304,35	22,91%	11784,67	16263,44	27,54%
R.intercuantílico (90-10)	11834,15	15342,82	22,87%	11189,44	15354,35	27,13%
Básica Primaria						
Salario Horario promedio	2077,02	2368,14	12,29%	1870,09	2039,18	8,29%
Quantil 10	521,83	701,75	25,64%	562,50	771,60	27,10%
Quantil 90	4076,04	4230,76	3,66%	4206,73	2941,17	-43,03%
R.intercuantílico (90-10)	3554,21	3529,01	-0,71%	3644,23	2169,57	-67,97%

Nota: Individuos entre 18 y 65 años con ingresos laborales positivos. El nivel educativo básica primaria incluye los individuos con preescolar y primaria (1 grado – 5 grado), el nivel educativo media incluye los individuos con secundaria (6 grado – 9 grado) y educación media (10 grado – 11 grado), y el nivel educativo contiene los individuos con educación universitaria o superior. Fuente: Elaboración propia con base en las encuestas del programa MESEP – DANE.

Tabla 1b. Salario promedio por género y nivel educativo (continuación).

	2014					
	Colombia			Huila		
	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia
Media						
Salario horario promedio	3051,27	4558,5	33,1%	2749,72	4637,46	40,7%
Quantil 10	634,92	1153,84	45,0%	565,47	1439,39	60,7%
Quantil 90	5515,15	8358,74	34,0%	5208,33	7142,85	27,1%
R. intercuantílico (90-10)	4880,23	7204,9	32,3%	4642,86	5703,46	18,6%
Superior						
Salario horario promedio	11157,12	14996,52	25,6%	10908	16198,39	32,7%
Quantil 10	1851,85	3100	40,3%	2135,41	2627,15	18,7%
Quantil 90	23498,06	32621,53	28,0%	20833,33	48668,48	57,2%
R. intercuantílico (90-10)	21646,21	29521,53	26,7%	18697,92	46041,33	59,4%

Nota: Individuos entre 18 y 65 años con ingresos laborales positivos. El nivel educativo básica primaria incluye los individuos con preescolar y primaria (1 grado – 5 grado), el nivel educativo media incluye los individuos con secundaria (6 grado – 9 grado) y educación media (10 grado – 11 grado), y el nivel educativo contiene los individuos con educación universitaria o superior. Fuente: Elaboración propia con base en las encuestas del programa MESEP – DANE.

Tabla 2a. Estadísticas descriptivas.

	2014			
	Colombia		Huila	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Características personales				
Educación (en años)	9,06	8,72	8,43	7,77
	(4,55)	(4,62)	(4,50)	(4,63)
Edad	37,96	37,57	37,16	38,01
	(13,28)	(13,19)	(12,99)	(12,88)
Tiene hijos menores de 18 años (1=sí)	0,19	0,25	0,17	0,23
	(0,39)	(0,43)	(0,37)	(0,42)
Tipos de trabajo				
Privado	0,22	0,35	0,13	0,19
	(0,41)	(0,47)	(0,34)	(0,39)
Gobierno	0,028	0,031	0,039	0,043
	(0,16)	(0,17)	(0,19)	(0,20)
Domestico	0,047	0,046	0,032	0,044
	(0,21)	(0,21)	(0,17)	(0,20)
Patrón	0,013	0,040	0,012	0,029
	(0,11)	(0,19)	(0,11)	(0,17)
Cuenta propia	0,21	0,34	0,25	0,52
	(0,41)	(0,47)	(0,43)	(0,49)
Asalariado	0,61	0,58	0,52	0,39
	(0,48)	(0,49)	(0,49)	(0,48)

Nota: Individuos entre 18 y 65 años

Fuente: Elaboración propia con base en las encuestas del programa MESEP-DANE.

Tabla 2b. Estadísticas descriptivas (continuación).

	Colombia	
	Mujeres	Hombres
Características regionales		
Antioquia	0,13	0,13
	(0,34)	(0,33)
Atlántico	0,049	0,044
	(0,21)	(0,20)
Bogotá	0,18	0,18
	(0,39)	(0,38)
Bolívar	0,038	0,038
	(0,19)	(0,19)
Boyacá	0,029	0,029
	(0,16)	(0,16)
Caldas	0,023	0,023
	(0,15)	(0,15)
Caquetá	0,012	0,012
	(0,10)	(0,10)
Cauca	0,028	0,030
	(0,16)	(0,17)
Cesar	0,021	0,022
	(0,14)	(0,14)
Córdoba	0,031	0,030
	(0,17)	(0,17)
Choco	0,011	0,011
	(0,10)	(0,10)

Nota: Individuos entre 18 y 65 años

Fuente: Elaboración propia con base en las encuestas del programa MESEP-DANE

Tabla 2c. Estadísticas descriptivas (continuación).

	Colombia	
	Mujeres	Hombres
Huila	0,022	0,023
	(0,14)	(0,15)
Guajira	0,017	0,017
	(0,13)	(0,13)
Magdalena	0,022	0,023
	(0,14)	(0,15)
Meta	0,019	0,020
	(0,13)	(0,14)
Nariño	0,034	0,031
	(0,18)	(0,17)
Norte Santander	0,032	0,033
	(0,17)	(0,17)
Quindío	0,019	0,021
	(0,13)	(0,14)
Risaralda	0,025	0,025
	(0,15)	(0,15)
Santander	0,048	0,050
	(0,21)	(0,21)
Sucre	0,017	0,019
	(0,13)	(0,13)
Tolima	0,028	0,030
	(0,16)	(0,17)
Valle	0,096	0,094
	(0,29)	(0,29)

Nota: Individuos entre 18 y 65 años

Fuente: Elaboración propia con base en las encuestas del programa MESEP-DANE

Tabla 4. Brecha bruta. Descomposición de Oaxaca – Blinder.

	2014	
	Colombia	Huila
Brecha bruta	0,19	0,21
	(0,0005)	(0,003)
Efecto características	-0,12	-0,032
	(0,0003)	(0,002)
Efecto remuneración	0,32	0,24
	(0,0004)	(0,002)

Nota: * p<0,1; ** p<0,05; ***p<0,01. Individuos entre 18 y 65 años

Fuente: Elaboración propia con base MESEP 2014 – DANE.

Tabla 5. Brecha bruta. Descomposición de Oaxaca – Blinder con corrección por sesgo de selección.

	2014	
	Colombia	Huila
Brecha bruta	0,19	0,21
	(0,0005)	(0,003)
Efecto características	-0,15	-0,08
	(0,0004)	(0,003)
Efecto remuneración	0,35	0,29
	(0,0004)	(0,003)

Nota: * p<0,1; ** p<0,05; ***p<0,01. Individuos entre 18 y 65 años

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta MESEP 2014 – DANE.

Tabla 6a. Brecha bruta por componente. Descomposición de Oaxaca – Blinder.

	2014	
	Colombia	Huila
Efecto características	-0,12	-0,032
	(-0,0003)	(-0,002)
Educación (en años)	-0,11	-0,06
	(-0,0002)	(-0,002)
Edad	0,003	-0,14
	(-0,0002)	(-0,003)
Edad cuadrado	-0,009	0,13
	(-0,0002)	(-0,003)
Hijos	-0,002	-0,004
	(-0,0002)	(-0,0002)
Privado	-0,007	-0,003
	(-0,0001)	(-0,0003)
Gobierno	0,016	-0,006
	(-0,0002)	(0,0004)
Domestico	-0,008	0,01
	(-0,0003)	(-0,0005)
Cuenta propia	-0,003	0,02
	(-0,0001)	(-0,001)
Atlántica	-0,012	-
	(-0,0002)	-
Central	-0,006	-
	(-0,0006)	-
Pacifica	-0,02	-
	(-0,0003)	-
Orinoquia	-0,00004	-
	(-0,0004)	-

Nota: Individuos entre 18 y 65 años con ingresos laborales

Fuente: Elaboración propia con base en las encuestas del programa MESEP-DANE

Tabla 6b. Brecha bruta por componente. Descomposición de Oaxaca – Blinder.

(Continuación)

	2014	
	Colombia	Huila
Efecto remuneración	0,32	0,24
	(0,0004)	(0,002)
Educación (en años)	0,07	-0,004
	(0,0009)	(0,005)
Edad	0,005	-0,30
	(0,01)	(0,07)
Edad cuadrado	0,06	-0,05
	(0,005)	(0,03)
Hijos	-0,006	-0,01
	(0,0001)	(0,0008)
Privado	-0,21	-0,04
	(0,004)	(0,004)
Gobierno	-0,03	0,01
	(0,0003)	(0,001)
Domestico	-0,05	0,01
	(0,001)	(0,001)
Cuenta propia	-0,34	-0,1
	(0,007)	(0,014)
Atlántica	-0,01	-
	(0,0002)	-
Central	-0,05	-
	(0,0007)	-
Pacifica	-0,03	-
	(0,0003)	-
Orinoquia	0,0003	-
	(0,00005)	-
Constante	0,95	0,84
	(0,01)	(0,04)

Nota: Individuos entre 18 y 65 años con ingresos laborales

Fuente: Elaboración propia con base en las encuestas del programa MESEP-DANE

Tabla 7a. Brecha bruta por componente. Descomposición de Oaxaca – Blinder con corrección por sesgo de selección.

	2014	
	Colombia	Huila
Efecto características	-0,15	-0,08
	(0,0004)	(0,002)
Educación (en años)	-0,09	-0,04
	-0,0002	(-0,001)
Edad	-0,0009	0,01
	(-0,00007)	(-0,006)
Edad cuadrado	0,003	-0,01
	(-0,0001)	(-0,005)
Privado	0,008	-0,02
	(-0,0002)	(-0,002)
Gobierno	-0,005	-0,006
	(-0,0001)	(-0,0006)
Domestico	0,04	0,08
	(-0,0003)	(-0,003)
Cuenta propia	0,02	0,09
	(-0,0004)	(-0,004)
Atlántica	0,0005	-
	(-0,00003)	-
Central	-0,01	-
	(-0,00009)	-
Pacífica	-0,02	-
	(-0,00008)	-
Orinoquia	-0,00002	-
	(-0,00002)	-
Mills	-0,09	-0,2
	(-0,0007)	(-0,007)

Nota: Individuos entre 18 y 65 años con ingresos laborales

Fuente: Elaboración propia con base en las encuestas del programa MESEP-DANE.

Tabla 7b. Brecha bruta por componente. Descomposición de Oaxaca – Blinder con corrección por sesgo de selección. (Continuación)

	2014	
	Colombia	Huila
Efecto remuneración	0,35	0,24
	(0,0004)	(0,002)
Educación (en años)	-0,0008	-0,64
	(0,002)	(0,02)
Edad	-1,02	-7,20
	(0,03)	(0,29)
Edad cuadrado	0,55	3,37
	(0,01)	(0,14)
Privado	-0,06	-0,44
	(0,003)	(0,01)
Gobierno	-0,01	-0,11
	(0,0003)	(0,004)
Domestico	-0,02	-0,18
	(0,001)	(0,008)
Cuenta propia	-0,13	-1,97
	(0,008)	(0,07)
Atlántica	-0,0001	-
	(0,0004)	-
Central	-0,02	-
	(0,001)	-
Pacifica	-0,03	-
	(0,0003)	-
Orinoquia	0,002	-
	(0,00008)	-
Mills	-0,91	-5,40
	(0,02)	(0,21)
Constante	2,02	12,90
	(0,35)	(0,48)

Nota: Individuos entre 18 y 65 años con ingresos laborales

Fuente: Elaboración propia con base en las encuestas del programa MESEP-DANE