



RREDSI

Red Regional de
Semilleros de Investigación

CAPÍTULO IX

Brechas de género y salariales en Pereira y su área metropolitana en el periodo 2021-2022¹

Gender wage gaps in the Central West Metropolitan Area
in the period 2021-2022

Manuela Saavedra Santacruz²

Natalia Carvajal Vásquez³

Victor David Jaramillo Mejía⁴

Lindy Neth Perea Mosquera⁵

Marlen Isabel Redondo Ramírez⁶

Laura Juliana Rodríguez Henao⁷

Universidad Libre Seccional Pereira

Resumen

El presente artículo surge de la necesidad de investigar las disparidades de género en el mercado laboral, con un enfoque particular en la brecha

- 1 Este capítulo es resultado del trabajo investigativo desarrollado en los estudios de pregrado.
- 2 Estudiante de Economía, octavo semestre, Universidad Libre - Seccional Pereira. manuela-saavedras@unilibre.edu.co.
- 3 Estudiante de Economía, octavo semestre, Universidad Libre - Seccional Pereira. natalia-carvajalv@unilibre.edu.co.
- 4 Docente investigador programa de Economía, Universidad Libre - Seccional Pereira. victord.jaramillom@unilibre.edu.co.
- 5 Docente investigadora programa de Economía, Universidad Libre - Seccional Pereira. lindyn.peream@unilibre.edu.co.
- 6 Directora de Investigaciones Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, Universidad Libre - Seccional Pereira. isabel.redondo@unilibre.edu.co.
- 7 Joven investigadora Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, Universidad Libre - Seccional Pereira. lauraj-rodriguezh@unilibre.edu.co.

salarial en la ciudad de Pereira y su área metropolitana. El objetivo de esta investigación es analizar los efectos de la desigualdad de género en el mercado laboral, observar el comportamiento por sexo y evaluar las brechas salariales existentes entre hombres y mujeres durante el periodo 2021-2022. El artículo comienza con una revisión de diversas investigaciones globales sobre las brechas salariales, ofreciendo referencias de diferentes regiones y periodos históricos. A continuación, se analizan los efectos de las brechas de género en el mercado laboral mediante el procesamiento de datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del DANE. Finalmente, se desarrollan dos modelos econométricos, uno Probit y otro de Oaxaca, para identificar y examinar las causas subyacentes. La aplicación de esta metodología permitió concluir que, en el mercado laboral de Pereira, las mujeres se ven afectadas por las desigualdades salariales en comparación con los hombres. Además, se interpretó que las brechas salariales son ocasionadas por factores como la educación, la edad, las actividades económicas y la discriminación persistente a lo largo del tiempo.

Palabras clave: brechas de género, discriminación, mercado laboral, desigualdad

Abstract

The present article arises from the need to investigate gender disparities in the labor market, with a particular focus on the wage gap in the city of Pereira and its metropolitan area. The objective of this research is to analyze the effects of gender inequality in the labor market, observe the behavior by sex, and assess the existing wage gaps between men and women during the period 2021-2022. The article begins with a review of various global studies on wage gaps, offering references from different regions and historical periods. Next, the effects of gender gaps in the labor market are analyzed through the processing of data from DANE's Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH). Finally, two econometric models, one Probit and the other Oaxaca, are developed to identify and examine the underlying causes. The application of this methodology led to the

conclusion that, in Pereira's labor market, women are affected by wage inequalities compared to men. Additionally, it was interpreted that the wage gaps are caused by factors such as education, age, economic activities, and persistent discrimination over time.

Keywords: genders gaps, discrimination, working market, inequality

Planteamiento del problema

Una de las principales problemáticas que enfrenta actualmente Colombia, y gran parte del mundo, es la desigualdad de género. A lo largo del tiempo, se ha evidenciado que las mujeres se han visto afectadas negativamente por diversos factores que limitan su participación laboral en el tejido empresarial. La brecha salarial es una fuente importante de inconformidad, ya que existen situaciones en las que hombres y mujeres desempeñan el mismo cargo, pero reciben remuneraciones significativamente diferentes, lo que coloca a las mujeres en desventaja. Además, las mujeres enfrentan grandes retos para acceder a cargos ejecutivos o de alta relevancia, ya que muchas empresas prefieren contratar a hombres, considerando que son más capacitados y aptos (DANE, 2023).

Desde una perspectiva internacional, Vargas (2018) investiga los factores determinantes que influyen en las brechas de género en el mercado laboral. Su estudio demuestra que la incorporación de la mujer al mercado laboral se caracteriza por una mayor precariedad en comparación con los hombres. Vargas asegura que estas desigualdades se han constituido como una realidad socialmente aceptada, y no es difícil identificar los desequilibrios que marcan la diferencia de género entre hombres y mujeres. Esta discriminación se manifiesta en el trato peyorativo y las desventajas que sufren las mujeres no solo al acceder a puestos de trabajo, sino también en su permanencia, promoción y ascenso.

Desde un entorno nacional, Ramos (2021), en la investigación “Equidad de género y transformación”, infiere que uno de los principales

escenarios dentro del tejido laboral es la fuerte desigualdad de género en cuanto a los ingresos tan bajos que reciben las mujeres frente a los hombres, afirmando que los estereotipos de género, aún persistentes en la sociedad, agudizan cada vez más la brecha salarial existente en Colombia y parte del mundo. Del mismo modo, concluye haciendo énfasis en la tarea tan grande que tiene el Estado colombiano al brindar unas bases sólidas para la inclusión de la mujer desde una perspectiva en la que se refleje la igualdad de condiciones en materia de empleo, reconociendo a la mujer como pilar fundamental en la fuerza laboral nacional.

Desde el contexto territorial, estudios recientes como el de Chacón (2022) con su investigación “¿Qué está detrás de la variación en las brechas de género en los indicadores del mercado laboral en Barranquilla A.M., Cartagena A.M., Bucaramanga A.M., y Pereira A.M. (2008-2019)?” infiere que si bien la ciudad de Pereira ha presentado un descenso significativo en la tasa de desempleo femenino, las políticas generadas no han tenido el mayor efecto, dado que dentro del periodo estudiado no ha sido capaz de sostener la integración de las mujeres en el mercado laboral. Del mismo modo, Marín *et al.* (2020), en la investigación “Brechas de género: un análisis para el mercado laboral AMCO”, afirman la desfavorable situación de la mujer, en cuanto al desempleo, la informalidad y la economía del cuidado, mostrando una brecha salarial negativa, que permite concluir que deben plantearse políticas públicas que busquen crear conciencia en los actores de desarrollo sobre las implicaciones de la desigualdad de género.

Las brechas de género han iniciado desde la construcción social, que identificó la función del hombre como el responsable del sostenimiento del hogar y de tal manera asignó a la mujer como la encargada de las tareas domésticas. Liévano & Otálora (2022) dicen que, aunque son muchos los temas que pueden tratarse acerca de las preocupaciones de la mujer en materia laboral, existen dos importantes barreras que son: la dificultad al incorporarse al mercado laboral y la discriminación laboral. Estas discriminaciones evidencian estructuras profundamente arraigadas en la división sexual del trabajo, donde a los hombres se les asignan tareas

consideradas masculinas y a las mujeres labores consideradas femeninas. Sin embargo, cuando ambos asumen las mismas responsabilidades, el trabajo de los hombres suele ser mejor recompensado. Esta desigualdad resalta las disparidades en la valoración y retribución del trabajo basado en el género, perpetuando la inequidad en el ámbito laboral.

Justificación

La desigualdad de género, en particular la brecha salarial en Colombia, es un tema de estudio que ha adquirido mayor relevancia con el tiempo, evidenciando que las mujeres tienen una participación laboral y un aporte al tejido empresarial inferior al de los hombres. Según el BID (2021), en América Latina y el Caribe las mujeres ocupan solo el 15% de los cargos directivos y poseen apenas el 14% de las empresas. Esto demuestra que, aunque se han implementado estrategias para favorecer la inserción de las mujeres en el mercado laboral, aún se necesitan acciones más efectivas por parte de los entes gubernamentales.

Esta investigación es útil para diversas partes interesadas: los formuladores de políticas podrán diseñar estrategias más eficaces para promover la igualdad de género, las empresas podrán implementar prácticas más equitativas, y las organizaciones de la sociedad civil podrán utilizar los hallazgos para abogar por cambios legislativos y culturales. La pertinencia de este estudio radica en su contribución al conocimiento sobre cómo la desigualdad de género afecta el desarrollo económico y social en Pereira, proporcionando datos y análisis específicos que pueden ser utilizados en otras regiones con contextos similares. La novedad de esta investigación reside en su enfoque integral y actualizado, utilizando modelos econométricos avanzados para identificar y analizar los factores que perpetúan la desigualdad de género y las brechas salariales.

Es esencial comprender que la equidad de género no solo es un imperativo moral, sino también un catalizador para el crecimiento económico. La consolidación de una estructura empresarial inclusiva, donde hombres

y mujeres participen de manera equitativa y sin discriminación, puede impulsar el desarrollo de los territorios. Este estudio pretende analizar las variables relacionadas con el empleo y los factores que explican la desigualdad de género y las brechas salariales en la ciudad de Pereira. Con esto, se busca proporcionar una base sólida para la creación de políticas públicas efectivas orientadas a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), fomentando la creación de empleos y oportunidades laborales para las mujeres, reduciendo las disparidades y eliminando las barreras que les impiden participar plenamente en todas las dimensiones de la sociedad.

Objetivo general

Analizar las brechas de género existentes en el mercado laboral de Pereira y su área metropolitana en el periodo 2021-2022.

Objetivos específicos

- Observar el comportamiento del mercado laboral por sexo en la ciudad de Pereira y su área metropolitana en el periodo 2021-2022.
- Evaluar las brechas salariales existentes entre hombres y mujeres en la ciudad de Pereira en el periodo 2021-2022.
- Realizar un análisis de descomposición de factores de las brechas salariales en la ciudad de Pereira y su área metropolitana en el periodo 2021-2022.

Referentes teóricos

Las brechas de género se refieren a las diferencias sistemáticas en los resultados que se observan entre hombres y mujeres en diversas áreas, incluyendo en la educación, el empleo, los ingresos y la representación política. El Foro Económico Mundial (2020), en su publicación *Global Gender Gap Report 2020*, define que la brecha de género económica mide las diferencias entre hombres y mujeres en términos de participación laboral, oportunidades económicas, ingresos y empleo en sectores de alto nivel.

Estas brechas son persistentes y reflejan tanto las desigualdades estructurales como las prácticas discriminatorias que limitan las oportunidades de las mujeres.

En cuanto a la discriminación de género en el mercado laboral, se manifiesta en la segregación ocupacional, la disparidad salarial y las limitadas oportunidades de ascenso para las mujeres. La teoría de la discriminación estadística de Phelps (1972) y Arrow (1973) sugiere que los empleadores toman decisiones basadas en estereotipos sobre la productividad de grupos específicos, lo que resulta en prácticas de contratación y remuneración desfavorables para las mujeres. La discriminación también puede ser directa, como se describe en la obra de Becker *The Economics of Discrimination* (1971), donde los prejuicios personales de los empleadores llevan a la exclusión de las mujeres de ciertas oportunidades laborales.

El mercado laboral es el espacio donde se encuentran la oferta y la demanda de trabajo, y donde se determinan los salarios y las condiciones laborales. Según la teoría del capital humano de Mincer (1974) y Schultz (1961), las diferencias en la educación y la experiencia explican gran parte de las variaciones salariales. Sin embargo, esta teoría ha sido criticada por no considerar adecuadamente las barreras estructurales y las prácticas discriminatorias que afectan a las mujeres. El análisis del mercado laboral también debe incluir la segmentación del mercado, como describen Doeringer & Piore (1971) en su libro *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, donde se explica que existen “mercados duales” que separan a los trabajadores en empleos de alta y baja calidad, afectando desproporcionadamente a las mujeres.

Para Oaxaca (1973), en su artículo “Male – female Wage Differentials in Urban Labor Markets”, la cultura, la tradición y la discriminación abierta son influencias que, combinadas, generan una distribución ocupacional desfavorable de las trabajadoras frente a los trabajadores masculinos y crean diferencias salariales entre hombres y mujeres con la misma ocupación. Dando como resultado una brecha de ingresos crónica

entre los trabajadores de tiempo completo, hombres y mujeres durante todo el año. Sus resultados sugieren que una proporción sustancial de la diferencia salarial entre hombres y mujeres es atribuible a los efectos de la discriminación.

Gronau (1988), en su investigación “Sex-Related Wage Differentials and Women’s Interrupted Labor Careers-the Chicken or the Egg”, se centra en las diferencias salariales relacionadas con el sexo y el papel de las interrupciones de carrera para explicar la brecha salarial. Para poder interpretar esta interrelación, adopta un modelo de ecuaciones simultáneas, en función de los salarios, las separaciones planificadas, la capacitación en el trabajo y la intensidad de habilidades en el trabajo. Encontrando que la capacitación en el trabajo y los requisitos laborales son las dos principales variables que explican la brecha salarial.

Asimismo, Kabeer, en su libro *Women’s Economic Empowerment* (2021), establece como su objetivo explorar el empoderamiento económico de las mujeres en relación con el crecimiento inclusivo, a través de un enfoque en el empleo de las mujeres. Sus estudios revelan que el trabajo asalariado regular-formal tiene el mayor potencial de tener impactos positivos en la vida de las mujeres. Estos hallazgos lo que sugieren es la necesidad no solo de más, sino también de mejores trabajos para las mujeres.

Goldin, (2022) en su análisis “Understanding the Economic Impact of Covid-19 on Women”, observa que, en comparación con recesiones anteriores, la recesión del Covid-19 tuvo un mayor impacto en el empleo de las mujeres y su participación en la fuerza laboral en relación con los hombres. Esto quiere decir que la tasa agregada de participación femenina en la fuerza laboral no se desplomó. Dentro de sus conclusiones, menciona que las grandes diferencias dentro del entorno laboral para hombres y mujeres es más por educación que por género.

De esta forma, la desigualdad en el mercado laboral se refleja en las diferencias en ingresos, acceso a empleos de calidad y oportunidades de

ascenso entre hombres y mujeres. La teoría de la segmentación laboral sugiere que las mujeres y otros grupos minoritarios están confinados en mercados laborales secundarios con menores oportunidades y salarios (Reich *et al.*, 1973). La desigualdad también está vinculada a la distribución de tareas domésticas y de cuidado, que limitan la disponibilidad y el tiempo de las mujeres para participar plenamente en el mercado laboral (Folbre, 2001).

Metodología

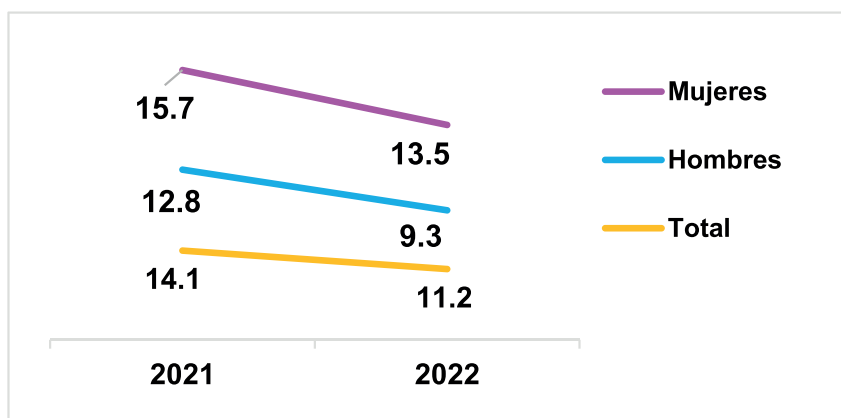
Esta investigación fue realizada bajo una metodología de carácter cuantitativo, recopilando datos a partir de la GEIH del DANE y analizados por medio del software estadístico Stata 17. En donde se pudo realizar dos modelos econométricos, de Oaxaca y Probit, por medio de los cuales se estudiaron las brechas de género que se presentan en el periodo 2021-2022 en Pereira y su área metropolitana (Área Metropolitana Centro Occidente -AMCO-). La investigación tuvo alcance descriptivo y de corte transversal, debido a que se estimaron periodos de tiempo para los cuales se realizaron diferentes estudios con los datos recopilados.

Resultados

A continuación, se presentan los hallazgos obtenidos a partir del análisis de datos procesados de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del DANE para el periodo 2021-2022, en la ciudad de Pereira y su área metropolitana. Estos resultados permiten comprender mejor las disparidades de género en el mercado laboral, específicamente las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Los diferentes hallazgos han permitido identificar las causas subyacentes de la desigualdad, proporcionando información adecuada para la formulación de políticas públicas orientadas a reducir estas disparidades. En este contexto, los siguientes apartados detallan los resultados específicos en diversos indicadores.

Como se observa en la Figura 1, se evidencia un alto índice de desempleo entre las mujeres, con una brecha promedio de 3,6 puntos porcentuales en comparación con los hombres durante los dos años estudiados. Aunque de un año a otro se presenta una reducción en la brecha, esta sigue siendo considerable y desfavorable para las mujeres. Esto indica que la inserción de la mujer en el mercado laboral continúa enfrentando barreras significativas que limitan su acceso a puestos de trabajo.

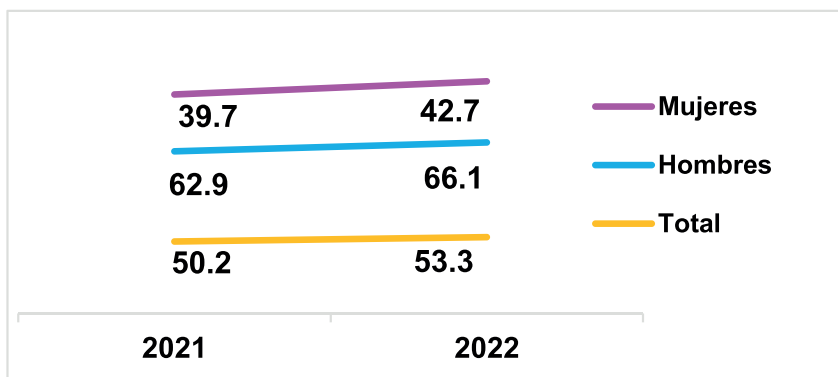
Figura 1- Tasa de desempleo de Pereira y su área metropolitana



Fuente: GEIH-DANE, cálculos propios.

La tasa de ocupación es particularmente preocupante, debido a las amplias brechas de género observadas. En promedio, durante los dos años evaluados existe una brecha de 23,2 puntos porcentuales. Aunque en 2022 la cantidad de mujeres ocupadas aumentó ligeramente, la desigualdad sigue siendo significativa y desfavorable para las mujeres (Figura 2). Como lo afirma el DANE (2022), esto puede deberse a diversas razones, como la informalidad laboral y el hecho de que muchas mujeres se dedican a trabajos domésticos y de cuidado del hogar, lo que les impide participar plenamente en el tejido empresarial y limita sus oportunidades y capacidades para acceder a este. Además, muchas mujeres deben encargarse del trabajo no remunerado del hogar, lo que ejemplifica cómo los estereotipos y pensamientos tradicionales han asignado históricamente a las mujeres la responsabilidad de los quehaceres del hogar, ignorando la importancia de su aporte a la sociedad y al crecimiento económico de la región.

Figura 2- Tasa de ocupación de Pereira y su área metropolitana



Fuente: GEIH-DANE, cálculos propios.

La siguiente tabla (Tabla 1) revela datos significativos para los años 2021 y 2022. En 2021, la mayor brecha salarial se observa en el nivel de maestría con un 31,97%, seguida por técnica profesional con 31,12%. En contraste, las brechas más pequeñas se encuentran en básica secundaria (6,41%) y tecnológica (17,23%). Para 2022, se destacan cambios importantes: la brecha para el nivel de “ninguno” se reduce de 29,67% a 9,12%, mientras que la de básica primaria aumenta de 21,17% a 30,63%. La brecha en especialización muestra un cambio notable, pasando de 22,71% a -2,59%, indicando que las mujeres ganan más que los hombres en este nivel. Aunque algunas brechas, como en técnica profesional y universitaria, disminuyen, otras como media técnica y básica primaria presentan aumentos significativos. Estos datos subrayan la persistencia de desigualdades salariales de género y la necesidad de políticas más efectivas para abordar estas disparidades.

Tabla 1- Brechas salariales por nivel de escolaridad de Pereira y su área metropolitana

Brechas salariales por nivel de escolaridad	Año 2021			Año 2022		
	Mujer	Hombre	Brecha	Mujer	Hombre	Brecha
Ninguno	487.500	693.166	29,67 %	606.000	666.842	9,12 %
Básica primaria	753.069	955.368	21,17 %	689.693	994.232	30,63 %
Básica secundaria	966.945	1033.213	6,41 %	795.477	981.039	18,91 %
Media	998.042	1.188.589	16,03 %	1.036.904	1.390.667	25,44 %
Media técnica	863.299	1.104.453	21,83 %	943.400	1.466.682	35,68 %
Técnica profesional	1.156.556	1.679.093	31,12 %	1.217.410	1.650.000	26,22 %
Tecnológica	1.337.671	1.616.178	17,23 %	1.250.885	1.638.669	23,66 %
Universitaria	2172.340	2.657.400	18,25 %	1.943.542	2.233.535	12,98 %
Especialización	3.093.068	4.001.831	22,71 %	5.221.421	5.089.655	-2,59 %
Maestría	3.643.365	5355.152	31,97 %	4.259.678	4.366.038	2,44 %

Fuente: GEIH-DANE, cálculos propios.

La Tabla 2 muestra las brechas salariales por grupo de edades, proporcionando datos relevantes que evidencian la desigualdad en el mercado laboral durante el periodo analizado. En 2021, las brechas salariales varían según el grupo de edad, con la mayor disparidad observada en el grupo de 50 a 65 años, donde las mujeres ganan un 16,60% menos que los hombres. En contraste, la brecha más baja se encuentra en el grupo de 41 a 50 años, con un 4,71%. En 2022, se observa una reducción significativa en la brecha salarial del grupo de 50 a 65 años, disminuyendo a 4,07%. Sin embargo, la brecha en el grupo de 15 a 28 años cambia notablemente, pasando de 6,44% a -4,80%, lo que indica que las mujeres en este grupo ganan más que los hombres. Por otro lado, la brecha salarial para el grupo de más de 66 años aumenta significativamente de 7,01% a 25,79%, mostrando una desventaja considerable para las mujeres mayores. Según el DANE (2022), estos resultados en la población en edad de trabajo están relacionados con las brechas educativas y de experiencia que afectan la probabilidad de obtener un mejor ingreso.

Tabla 2- Brechas salariales por grupo de edades de Pereira y su área metropolitana

Brecha salariales por grupo de edades	Año 2021			Año 2022		
	Mujer	Hombre	Brecha	Mujer	Hombre	Brecha
15- 28	1.194.616	1.276.780	6,44 %	1.239.565	1.182.768	-4,80 %
29- 40	1.559.544	1.712.113	8,91 %	1.556.068	1.803.810	13,73 %
41- 50	1.758.699	1.845.542	4,71 %	1.688.447	1.908.522	11,53 %
50- 65	1.558.935	1.869.155	16,60 %	1.881.450	1.961.271	4,07 %
Más de 66	1.742.632	1.873.991	7,01 %	890.000	1.199.220	25,79 %

Fuente: GEIH-DANE, cálculos propios.

El análisis del modelo econométrico Probit (Tabla 3) revela que la edad tiene un impacto positivo y significativo en la participación laboral, tanto para hombres como para mujeres, aunque con rendimientos decrecientes, lo que sugiere que a medida que las personas envejecen, la probabilidad de estar empleados aumenta hasta un punto, después del cual comienza a disminuir. Sin embargo, este efecto es ligeramente menos pronunciado para las mujeres, como lo muestra el coeficiente de la variable “Edad²”.

De igual forma, se percibe que la educación mejora la probabilidad de participación en el mercado laboral, pero se observan diferencias notables por género. Para los hombres, el coeficiente de los años de educación es negativo, aunque muy pequeño, indicando un efecto no significativo. En contraste, para las mujeres el coeficiente es positivo y significativo, lo que sugiere que los años adicionales de educación aumentan significativamente la probabilidad de que las mujeres participen en el mercado laboral, un hallazgo que está muy relacionado con el análisis descriptivo de la Tabla 1. Según Kabeer (2021), la educación es uno de los mejores factores para reducir las barreras que afectan los procesos de equidad, por lo que una mayor calificación académica posibilita acceder a las mujeres a las mismas oportunidades laborales que los hombres.

Ser jefe de hogar incrementa la probabilidad de participación laboral para ambos géneros, aunque este efecto es más fuerte para los hombres.

Esto puede reflejar expectativas tradicionales de género, donde los hombres como jefes de hogar se sienten más presionados a participar en el mercado laboral (Goyes *et al.*, 2018). De igual forma, el compromiso familiar muestra efectos divergentes por género. Para los hombres, el compromiso tiene un efecto positivo y significativo en la probabilidad de participación laboral, mientras que para las mujeres el efecto es negativo y significativo. Esto indica que las responsabilidades familiares adicionales pueden reducir la probabilidad de que las mujeres participen en el mercado laboral, destacando la carga desigual de las tareas domésticas y de cuidado que enfrentan las mujeres (Goyes *et al.*, 2018).

La presencia de niños menores de 6 años en el hogar tiene un efecto negativo en la probabilidad de participación laboral de las mujeres, pero un efecto positivo para los hombres. Esto sugiere que las mujeres asumen la mayor parte de las responsabilidades de cuidado de los niños pequeños, lo que limita su participación en el mercado laboral, mientras que los hombres pueden estar más incentivados a trabajar para apoyar económicamente a la familia (BID, 2021).

Por otra parte, la variable de sexo biológico muestra un coeficiente positivo y significativo, indicando que los hombres tienen una mayor probabilidad de participar en el mercado laboral en comparación con las mujeres. Este resultado pone de manifiesto la persistencia de desigualdades estructurales de género en el mercado laboral, donde las mujeres enfrentan barreras adicionales debido a las expectativas sociales y las responsabilidades de cuidado no remuneradas (Kabeer, 2021).



Tabla 3- Modelo econométrico Probit

VARIABLES	(1) 2021 - probit marginales	(2) 2021 Hombres probit marginales	(3) 2021 Mujeres probit marginales	(4) 2022 probit marginales	(5) 2022 Hombres probit marginales	(6) 2022 Mujeres probit marginales
Edad	0.0720*** (0.000291)	0.0693*** (0.000399)	0.0652*** (0.000349)	0.0714*** (0.000284)	0.0666*** (0.000367)	0.0658*** (0.000362)
Edad ²	-0.0008*** (3.34e-06)	-0.0008*** (4.53e-06)	-0.0008*** (4.02e-06)	-0.0008*** (3.22e-06)	-0.00079*** (4.11e-06)	-0.00082*** (4.13e-06)
Años de educación	0.00906*** (0.000145)	-0.00141*** (0.000212)	0.0137*** (0.000172)	0.00633*** (0.000146)	-0.00237*** (0.000201)	0.0115*** (0.000180)
Jefe de hogar (0=No; 1=Si)	0.118*** (0.00177)	0.0933*** (0.00271)	0.0719*** (0.00216)	0.139*** (0.00177)	0.129*** (0.00265)	0.0807*** (0.00225)
Compromiso (0=No; 1=Si)	0.0416*** (0.00164)	0.167*** (0.00258)	-0.0751*** (0.00192)	0.0229*** (0.00168)	0.135*** (0.00255)	-0.0887*** (0.00207)
Sexo biológico (0=Mujer; 1=Hombres)	0.280*** (0.00149)			0.281*** (0.00150)		
Número de miembros del hogar	-0.0240*** (0.000572)	-0.0273*** (0.000820)	-0.0245*** (0.000698)	-0.0221*** (0.000563)	-0.00922*** (0.000816)	-0.0341*** (0.000694)
Número de menores de 6 años en el hogar	0.0325*** (0.00183)	0.0694*** (0.00290)	-0.00538** (0.00209)	0.0143*** (0.00182)	0.0518*** (0.00274)	-0.0160*** (0.00221)
Número de mayores de 65 años en el hogar	0.0147*** (0.00149)	-0.0157*** (0.00202)	0.0446*** (0.00190)	0.0125*** (0.00141)	-0.0336*** (0.00181)	0.0551*** (0.00184)
Observations	6,598	2,998	3,600	6,485	2,900	3,585
Pseudo R-squared	0.241	0.255	0.212	0.259	0.301	0.209
LR chi2(9)	177776	80594	82931	192735	92596	84616

Fuente: GEIH-DANE, cálculos propios.

El análisis de la descomposición salarial según el modelo Oaxaca (Tabla 4) revela que el grupo 2, compuesto por hombres, tiene una ventaja salarial significativa sobre el grupo 1, compuesto por mujeres. En 2021, la diferencia salarial a favor de los hombres fue de 0,16, incrementándose a 0,21 en 2022, lo que evidencia que los hombres tienen mayores ingresos que las mujeres. La parte explicada de esta diferencia, igual a 0,08, se atribuye a características no observables como: la fuerza de trabajo, habilidades, competencias y motivación, que influyen en la formación del salario. Positivamente, las mujeres tienen más años de educación, experiencia y otras características observables, sin embargo, la diferencia no explicada, que alcanza el 25%, sugiere que la discriminación contribuye significativamente a que los hombres ganen más, a pesar de que las mujeres están mejor capacitadas.

Tabla 4- Modelo econométrico Oaxaca

	2021	2021	2021	2022	2022	2022
VARIABLES	Overall	explained	unexplained	overall	explained	unexplained
Group_1 (Mujeres)	13.81***			13.83***		
	(0.00585)			(0.00552)		
Group_2 (Hombres)	13.97***			14.04***		
	(0.00398)			(0.00415)		
Difference	-0.167***			-0.205***		
	(0.00739)			(0.00721)		
Explained	0.0855***			0.0743***		
	(0.00498)			(0.00396)		
Unexplained	-0.253***			-0.280***		
	(0.00692)			(0.00666)		
Constant			-0.271***			-0.114
			(0.0883)			(0.0699)
Observations	42,823	42,823	42,823	52,506	52,506	52,506

Fuente: GEIH-DANE, cálculos propios.

Discusión

Los resultados de esta investigación muestran una situación desfavorable para la mujer en las diferentes dimensiones estudiadas. Comenzando a evaluar la tasa de desempleo y la tasa de ocupación, se pudo observar que, a pesar de que las tasas han reducido, las mujeres son las que encuentran mayor dificultad al ocuparse que los hombres y son las que menos están participando en la producción de bienes y servicios, siendo su tasa de desempleo para el año 2022 mayor en 4,2 puntos porcentuales frente a los hombres. Estos resultados están de acuerdo con Marín *et al.* (2020), quienes afirman los resultados negativos que tiene la situación de la mujer en cuanto al desempleo, la informalidad y la economía del cuidado en el AMCO.

Luego, el estudio permitió medir que las mujeres enfrentan una brecha de género promedio de desempleo de 3,6 puntos porcentuales y una preocupante brecha de ocupación de 23,2 puntos porcentuales, atribuibles a la informalidad laboral y las responsabilidades domésticas y de cuidado. Las brechas salariales por nivel de escolaridad presentan variaciones significativas, siendo la mayor disparidad en el nivel de técnica profesional (31,12% en 2021), aunque algunas brechas, como en el nivel de especialización, muestran cambios positivos. La brecha salarial por grupo de edades indica que las mujeres mayores de 66 años enfrentan la mayor desventaja, con un aumento de la brecha de 7,01% en 2021 a 25,79% en 2022. Estos resultados, similares a los encontrados por Marín *et al.* (2020) y Ramos (2021), sugieren una fuerte desigualdad de género en cuanto a los ingresos, donde los estereotipos de género persistentes agravan la brecha salarial existente en Colombia y en otras partes del mundo. A pesar de que las mujeres tienen niveles de escolaridad más altos, siguen ganando menos que los hombres, este hallazgo concuerda con Gronau (1988), quien se centra en las diferencias salariales relacionadas con el sexo y el impacto de las carreras profesionales en la brecha salarial.

El modelo Oaxaca evidenció la brecha salarial existente entre hombres y mujeres, mostrando que los hombres reciben salarios más altos. Aunque las mujeres están mejor preparadas en términos de características observables que mejoran la productividad, como: la educación, la edad y la experiencia, los hombres perciben mejores salarios debido a características no observables, como: la fuerza de trabajo, habilidades, competencias y motivación. Este hallazgo se relaciona con los estudios de Oaxaca (1973), citado en la presente investigación, quien menciona que la cultura, la educación y la discriminación abierta son influencias que, combinadas, generan una distribución ocupacional desfavorable para las trabajadoras en comparación con los trabajadores masculinos, creando diferencias salariales entre hombres y mujeres con la misma ocupación.

Conclusiones

El análisis permite observar que las brechas salariales no solo dependen de factores de capital humano, como el nivel de escolaridad, la edad y las actividades económicas, sino también de barreras culturales y de mercado que afectan a las mujeres debido a estereotipos tradicionales (Goldin, 2022). En este sentido, se evidencia que los hombres perciben mejores salarios que las mujeres, con diferencias especialmente notorias y preocupantes en algunos casos. Estos resultados permiten concluir que se cumplió el objetivo de la investigación, al explorar el comportamiento del mercado laboral por género, evaluar las brechas salariales e identificar las causas o factores que influyen en dichas brechas.

Es crucial destacar que existen otras causas de desigualdad salarial que no pueden medirse cuantitativamente y que son de naturaleza cualitativa, abarcando factores psicológicos, sociales y culturales. Por ejemplo, a las mujeres se les asignan con frecuencia tareas consideradas “más femeninas” debido a creencias y costumbres que las perciben como débiles y no aptas para trabajos físicamente exigentes. Este fenómeno se relaciona con el “suelo pegajoso”, donde las mujeres quedan atrapadas en roles y tareas de bajo reconocimiento y remuneración (Goyes *et al.*, 2018). Además, la

discriminación laboral se refleja en la creencia de que las mujeres no pueden desempeñar funciones de dirección y liderazgo. A pesar de que muchas mujeres están altamente capacitadas, frecuentemente se les niegan estos puestos, que son otorgados a hombres, relegándolas a roles no directivos. Este fenómeno se conoce como “techo de cristal”, una barrera invisible que impide a las mujeres ascender a posiciones de mayor responsabilidad y remuneración (Goyes *et al.*, 2018). Estas situaciones perjudican a las mujeres, limitando su crecimiento en el mercado laboral y desmotivándolas en su proceso de empoderamiento económico.

Finalmente, se puede afirmar que es imperativo implementar políticas que aborden tanto las diferencias cuantitativas como cualitativas. Esto incluye programas de sensibilización y capacitación que desafíen los estereotipos de género y promuevan la equidad en el lugar de trabajo. Deben diseñarse estrategias específicas para aumentar la participación de las mujeres en roles de liderazgo y dirección, garantizando evaluaciones de desempeño justas y oportunidades de ascenso transparentes. Al abordar tanto las dimensiones visibles como invisibles de la desigualdad laboral, los tomadores de decisión pueden contribuir a un mercado laboral más equitativo y eficiente, lo que fortalecerá el desarrollo económico y social de la región.

Referencias

- Anghel, B., Conde-Ruiz, J. I. & De Artíñano, I. M. (2019). Brechas Salariales de Género en España. *Revista Hacienda Pública Española*, 229(2), 87-119. <https://doi.org/10.7866/hpe-rpe.19.2.4>
- Arrow, K. (1973). The Theory of Discrimination. In O. Ashenfelter & A. Rees (Eds.), *Discrimination in Labor Markets* (pp. 3-33). Princeton University Press.
- Becker, G. (1971). *The Economics of Discrimination*. University of Chicago Press.

- BID. (2021, agosto). *Desigualdad de género*. <https://www.iadb.org/es/noticias/estudio-revela-alta-desigualdad-de-genero-en-empresas-de-america-latina-y-el-caribe>
- CEPAL. (2016). *Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible*. Naciones Unidas. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40633/4/S1601248_es.pdf
- Chacón, C. (2022). *¿Qué está detrás de la variación en las brechas de género en los indicadores del mercado laboral en Barranquilla A.M., Cartagena, Bucaramanga A.M., y Pereira A.M. (2008-2019)?* [Trabajo presentado como requisito para optar por el título de Magíster en Estudios Políticos e Internacionales, Universidad del Rosario]. <https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/d840a78b-b6de-4ba1-836a-85d502c93ced/content>
- DANE. (2023). *Mujeres y Hombres: Brechas de Género en Colombia*. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/mujeres-y-hombre-brechas-de-genero-colombia-informe-2daEdicion.pdf>
- DANE. (2023, 10 de febrero). *Mercado Laboral según sexo*. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/segun-sexo>
- Doeringer, P. & Piore, M. (1971). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington Books.
- Flabbi, L., Macis, M., Moro, A. & Schivardi, F. (2019). Do Female Executives Make a Difference? The Impact of Female Leadership on Gender Gaps and Firm Performance. *The Economic Journal*, 129(622), 2390-2423. <https://doi.org/10.1093/ej/uez012>
- Folbre, N. (2001). *The Invisible Heart: Economics and Family Values*. New Press.
- Foro Económico Mundial. (2020). *Global Gender Gap Report 2020*. https://reliefweb.int/attachments/206d519d-beaa-3790-8d4d-0bc67552d0fc/WEF_GGGR_2020.pdf
- Francesconi, M. & Parey, M. (2018). Early gender gaps among university graduates. *European Economic Review*, 109, 63-82. <https://doi.org/10.1016/j.eurocorev.2018.02.004>

- Goldin, C. (2022). Understanding the Economic Impact of Covid-19 on Women. *Brookings Papers on Economic Activity*, Spring, 65-110 <https://scholar.harvard.edu/goldin/publications/understanding-economic-impact-covid-19-women>
- Goyes, I., Gallego, A. & Jaramillo, V. (2018). Autonomía económica de las mujeres: un reto para el Estado (Estudio de caso: el departamento de Nariño). *Amauta*, 16(32), 69-97. <http://dx.doi.org/10.15648/am.32.2018.5>
- Gronau, R. (1988). Sex-related wage differentials and women's interrupted labor careers. the chicken or the egg. *Journal of Labor Economics*, 6(3) 277-301. https://www.jstor.org/stable/2534826?read-now=1&seq=19#page_scan_tab_contents
- Kabeer, N. (2021). *Women's Economic Empowerment*. https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=8V5ygNoAAAAJ&citation_for_view=8V5ygNoAAAAJ:YfTjWGZx48AC
- Liévano, C. & Otálora, C. (7 de marzo de 2022). Brecha de género, mercado laboral y discriminación salarial. *Legis Ámbito Jurídico*. <https://www.ambitojuridico.com/noticias/columnista-impreso/brecha-de-genero-mercado-laboral-y-discriminacion-salarial>
- Marín, J. J., Valencia, S. F. & Buchelli, G. A. (30 de junio de 2020). Brechas de Género: Un análisis para el Mercado Laboral del Área Metropolitana Centro Occidente. *Entornos*, 33(1), 15-26. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8440273>
- Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience, and Earnings*. National Bureau of Economic Research.
- Oaxaca, R. (1973). Male - female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*, 14(3), 693-709. https://inequality.stanford.edu/sites/default/files/media/_media/pdf/Reference%20Media/Oaxaca_1973_Discrimination%20and%20Prejudice.pdf
- Pacto Mundial ONU. (s.f.). *ODS 5 Igualdad de género*. <https://www.pactomundial.org/ods/5-igualdad-de-genero/#:~:text=El%20ODS%205%20pretende%20facilitar,de%20decisiones%20pol%C3%ADticas%20y%20econ%C3%B3micas>

- Phelps, E. S. (1972). The Statistical Theory of Racism and Sexism. *The American Economic Review*, 62(4), 659-661.
- Prada-Hernández, J. F., Losada, O. H. C. & Barrera, C. J. (2020). La Brecha Salarial por género en Colombia y en el Departamento de Caldas. *Ánfora*, 113-136. <https://doi.org/10.30854/anf.v27.n48.2020.671>
- Ramos, L. V. (2021). Equidad de género y transformación: participación y liderazgo laboral de la mujer en Colombia. *Revista Jurídica Austral*, 2(01), 131-178. <https://doi.org/10.26422/rja.2021.0201.val>
- Reich, M., Gordon, D. & Edwards, R. (1973). Dual Labor Markets: A Theory of Labor Market Segmentation. *The American Economic Review*, 63(2), 359-365.
- SDGF. (22 de octubre de 2015). *Los ODS permitirán acortar las brechas de género*. <https://www.sdgfund.org/es/los-ods-permitir%C3%A1n-acortar-la-brecha-de-g%C3%A9nero>
- Schultz, T. (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1-17.
- Valencia, D. & Ordóñez, A. (2004). Informalidad en colombia. Causas, efectos y características de la economía del rebusque. *Estudios Gerenciales*, 90, 103-116. https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/127/html
- Vargas, P. J. (2018). La desigualdad de género en el mercado laboral. *Revista de información laboral*, 6, 65-77. <https://pensionesyproteccionsocial.com/wp-content/uploads/2021/12/Jimenez-La-desigualdad-de-genero.pdf>