

Disparidad salarial de género entre jefes de hogar en Colombia

Gender Wage Disparities Among Household Heads in Colombia

Jenny E. Pérez Martínez¹ , Héctor Javier Fuentes López² , Erika Alejandra Suárez³ 

¹IE University, Madrid-España, je.perez@student.ie.edu, ²Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Bogotá-Colombia, hifuentesl@udistrital.edu.co, ³Universidad Santo Tomás, Tunja-Colombia, erika.suarez@usantoto.edu.co

Cómo citar

Pérez Martínez, J. E., Fuentes López, H. J., y Suárez, E. A. (2024). Disparidad salarial de género entre jefes de hogar en Colombia. *Revista CEA*, 10(24), e2942. <https://doi.org/10.22430/24223182.2942>

RESUMEN

Objetivo: verificar las disparidades de ingresos salariales de género en Colombia entre jefes de hogar, considerando factores como el nivel educativo, la edad, la experiencia laboral y el estado civil. Además, buscó determinar cómo persistían las diferencias salariales entre hombres y mujeres, incluso cuando tenían un nivel educativo similar.

Diseño/Metodología: se desarrollaron modelos de regresión lineal múltiple que incluían interacciones entre las variables de género y nivel educativo. Además, se utilizaron microdatos recientes de la Encuesta de Calidad de Vida del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) con el fin de proporcionar una base sólida y actualizada para el análisis.

Resultados: uno de los hallazgos más significativos de este estudio fue que en Colombia existía una disparidad salarial de género que aumentaba a medida que se incrementaba el nivel educativo. Este resultado subrayó la necesidad urgente de trabajar reducir esta diferencia y así mitigar su impacto socioeconómico en general.

Conclusiones: el estudio concluye que es imperativo implementar políticas y estrategias que aborden estas disparidades salariales para promover una mayor equidad de género en el ámbito laboral.

Originalidad: Esta investigación proporciona una visión integral de las disparidades salariales de género en Colombia, utilizando un enfoque cuantitativo robusto y datos actualizados. Su originalidad radica en identificar la creciente disparidad salarial con el aumento del nivel educativo, lo cual no solo refuerza la importancia de políticas de equidad de género, sino que también destaca la necesidad de intervenciones específicas en el ámbito educativo y laboral.

Palabras clave: disparidad salarial, capital humano, equidad de género, jefes de hogar.

Highlights

- Las mujeres, con el mismo nivel de educación superior, reciben menos ingresos que los hombres.
- Urgen políticas de equidad de género para reducir disparidades salariales.
- La educación superior no es suficiente para mitigar la disparidad salarial de género.
- Hombres con posgrado ganan significativamente más que las mujeres.
- Las disparidades salariales resaltan la necesidad de intervenciones específicas por parte del Estado para reducir estas desigualdades.

ABSTRACT

Objective: To investigate gender wage disparities among household heads in Colombia, with a focus on the influence of factors such as education, age, work experience, and marital status. In addition, this study seeks to understand why wage differences persist between men and women, even when they have comparable educational backgrounds.

Design/Methodology: The analysis used multiple linear regression models that incorporated interactions between gender and education. Additionally, the study employed recent microdata from the Quality-of-Life Survey conducted by Colombia's National Administrative Department of Statistics (abbreviated DANE in Spanish), providing a robust and up-to-date dataset for the analysis.

Findings: The results revealed a significant gender wage gap in Colombia, which becomes more pronounced at higher levels of education. This finding highlights the pressing need for initiatives aimed at reducing this gap and minimizing its socioeconomic impact.

Conclusions: The analysis underscores the importance of developing and implementing targeted policies and strategies to address wage inequality and advance gender equity in the workplace.

Originality: By employing a rigorous quantitative approach and recent data, this study offers an in-depth analysis of the gender wage gap in Colombia. Its novelty lies in identifying a widening wage gap that correlates with higher levels of educational attainment, stressing the urgent need for gender equity policies and specific interventions in the realms of education and labor.

Keywords: wage gap, human capital, gender equity, household heads.

Highlights

- Women with equivalent higher education levels earn less than men.
- Immediate action is required to implement gender equity policies aimed at bridging the wage gap.
- Higher education alone is insufficient to close the gender wage gap.
- Men with graduate degrees significantly out-earn women with similar qualifications.
- Government intervention is critical to address and reduce wage inequalities.

1. INTRODUCCIÓN

Diversos estudios sobre la disparidad salarial buscan explicar por qué las mujeres tienen menos retribuciones salariales que los hombres, y algunos se enfocan en indagar sobre el techo de cristal y la discriminación laboral (Blau y Kahn, 2017; Hedija, 2023), que generalmente favorece a los hombres. Para

el caso de América Latina se tiene que, aun cuando después de la pandemia laboralmente los mercados de la región se han ido recuperando y, en paralelo, las tasas de ocupación de hombres, mujeres y jóvenes ha ido aumentando, los salarios reales se reducen en la medida en que la inflación aumenta, lo que a su vez reduce la capacidad adquisitiva y perpetúa las disparidades salariales, que siguen beneficiando a los hombres, a pesar de que su tasa de ocupación no ha crecido en la misma proporción que para las mujeres (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2022).

En la región persiste un estancamiento en la incorporación de las mujeres en el mercado laboral, y aunque el porcentaje de mujeres empleadas se mantuvo alrededor del 45.8 % entre los años 2012 y 2017, cuando se mide el nivel de ingresos de hombres y mujeres en las mismas posiciones, son las mujeres quienes devengan menos dinero que los hombres y esto se acentúa todavía más cuando las mujeres acumulan más años de educación superior. A pesar de que las mujeres trabajan muchas horas más que los hombres, su ingreso promedio continúa siendo menor al de un hombre que trabaja menos horas (Somma, 2018).

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2017), las disparidades salariales para América Latina entre el periodo 2005-2015 se redujeron en cerca del 5 %, pero los salarios de las mujeres aún son menores al de los hombres. Sin embargo, luego de la pandemia, se tiene en la región que, aunque en varios de los países se evidencian que las mujeres a menudo tienen niveles de formación más completos que los hombres, la desigualdad salarial persiste y las afecta a ellas, encontrando en los análisis y técnicas de estimación que la disparidad salarial de género es, en promedio, del 10 % en la región (Urquidi y Chaplup, 2023)

En el caso concreto de Colombia, el panorama no dista mucho de las cifras que se dan en general en América Latina, ya que de acuerdo a la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) presentada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), en el primer trimestre de 2023 la tasa global de participación (TGP) ascendió en un 77 % para los hombres, mientras que en las mujeres aumentó solo un 53 %; respecto las tasas de ocupación, las cifras evidencian que estas son más altas en los hombres, donde el registro de ocupados es del 71.1 %, mientras que en las mujeres es de apenas el 46.8 %. Finalmente, respecto a la población sin empleo, sobresale de nuevo que las mujeres representan una mayor proporción con un registro del 58.4 % (DANE, 2023).

En los boletines de disparidad salarial del DANE, se tiene que antes y después de la pandemia, las disparidades salariales favorecen a los hombres, teniendo por ejemplo que, para el año 2019, fueron del 12.9 %, mientras que para el 2021 fue del 11 % y en el 2022 estuvo en cerca del 7 %, teniendo en cuenta que estas cifras se calculan para toda la fuerza laboral.

Las anteriores cifras demuestran que las disparidades salariales en América Latina y Colombia son persistentes. Estudios realizados sobre el tema reflejan cómo este fenómeno subsiste y que, a pesar de que las mujeres han aumentado su participación en el mercado laboral y cuentan con mayores niveles de escolaridad, siguen siendo los hombres quienes reciben una remuneración mayor que ellas (Herrera et al., 2019).

Buscando explicaciones a esto, se empieza por indagar sobre la disparidad salarial de género, la cual se mide a través de la diferencia salarial entre hombres y mujeres (Aavik et al., 2024); sin embargo, hay mucha controversia en los resultados de dichas cifras, porque las estimaciones dentro de un mismo país pueden llegar a variar sustancialmente. Estas variaciones pueden deberse a múltiples

razones, siendo las más comunes que dichas estimaciones se hagan sobre diferente de trabajadores y a las capacidades y experiencias que estos tengan.

Adicionalmente, puede existir discriminación en las diferencias de las oportunidades para acceder a un trabajo y ascender en él, pero este tipo de segregación es difícil de medir debido a la falta de indicadores. Es por lo que, al presentar diferencias considerables en la estimación de la disparidad salarial como evidencia empírica, estas se transforman en obstáculos, creando dificultades para los responsables de la formulación de políticas que buscan identificar los pasos apropiados que permiten ayudar a reducir esta brecha (OIT, 2018). Bajo este contexto, el objetivo principal de este artículo es hacer un análisis de la disparidad salarial de género en Colombia que permita verificar no solo si esta existe o no, sino también calcularla en diferentes niveles educativos, con el fin de demostrar que las personas con el mismo nivel educativo devengan más o menos salario según su género.

2. MARCO TEÓRICO O REFERENCIAL

La disparidad salarial de género es una problemática global que ha sido expuesta por parte de organizaciones gubernamentales y académicas (Antón et al., 2023; Harman y Bartůsková, 2024), con la necesidad de generar políticas públicas que la reduzcan. Con el paso de los años, varios estudios han centrado su atención en cómo están las condiciones de esta brecha y qué razones sustentan este comportamiento. A continuación, se presentan algunos estudios que analizan diversos factores que impactan la existencia de la disparidad salarial por género en distintos países de América, con un énfasis especial en los estudios realizados en Colombia.

Goldin et al. (2021) presentan un estudio sobre la desigualdad de salarios entre géneros; así, para este trabajo toman como información el censo de Estados Unidos y la Encuesta sobre la Comunidad Estadounidense, con el fin de determinar el comportamiento de la brecha entre hombres y mujeres que nacieron entre 1943 y 1983, por lo cual, el rango de edad objetivo de su población está entre veinte y sesenta años. Este grupo de interés fue desagregado en seis categorías de edad, empezando a partir de los treinta años y culminando en los cincuenta y nueve años. Entre los principales resultados se evidencian, a través de sus estimaciones econométricas del estudio, realizado mediante regresiones por MCO y por modelos de efectos fijos, que, con el paso de los años, la brecha va a aumentando, pero al alcanzar al grupo de los cincuenta y un años, se observa una tendencia a la reducción en la brecha, aunque sigue favoreciendo a los hombres. Por otro lado, al hacer la comparación de disparidad entre mujeres, mantenido los seis grupos de edades en análisis, las autoras obtienen mediante la estimación de efectos fijos que las madres de bebés y de niños que aún no han empezado la educación preescolar trabajan por lo menos ocho horas menos que las mujeres que no son madres, lo que demuestra las mujeres enfrentan restricciones en la oferta laboral cuando son madres, lo cual impacta la brecha entre mujeres y hombres, ya que en los primeros años de vida del niño los padres trabajan más horas mientras que las madres deben reducir su actividad laboral, sin embargo, a medida que los niños crecen, las horas que la madre no trabaja disminuyen; por ende, la brecha entre mujeres madres y las que no lo son, se va reduciendo.

Otro estudio importante sobre este tema en Estados Unidos fue el realizado por Goldin et al. (2017), quienes analizaron el Censo LEHD 2000, el cual recopila información de empresas del sector privado

en Estados Unidos entre el año 1985 y el 2008. En este estudio, los autores encuentran que la disparidad salarial crece en la medida que la edad entre hombres y mujeres aumenta, sin embargo, los autores señalan que la proporción de crecimiento de la brecha no crece en el mismo porcentaje con el paso de los años.

Cabe destacar, también, que un resultado significativo de los autores fue demostrar que la disparidad salarial entre hombres y mujeres aumenta cuando han transcurrido aproximadamente quince años, es decir, una vez terminada la formación educativa, y que esto se acentúa en las personas con formación universitaria que laboran en sectores específicos. De este modo, concluyen, hay una diferencia salarial cada año que favorece a los hombres, dadas sus habilidades para trasladarse a varios lugares, y conseguir empleos mejor remunerados, situación que no se da igual en las mujeres, debido a su rol crucial en las tareas del hogar. Lo anterior no significa que los hombres no tengan también sus propias obligaciones familiares (Goldin et al., 2017).

Ahora bien, un estudio importante entregado por la OIT (2018) señala en su informe de equidad de género que la discriminación e inequidad en el mercado laboral se ha disminuido en la región en décadas recientes, pero no de manera suficiente. Así, tras una encuesta realizada a sesenta y cuatro países, dicho informe indicó que los países con bajos niveles de inequidad salarial hacen parte de aquellos con mayores ingresos del mundo, mientras que los países con niveles más altos de desigualdad salarial hacen parte del grupo de países con menores ingresos. Por ejemplo, Suecia presenta una desigualdad salarial más baja, mientras que la más alta se encuentra en Chile.

Por su parte, el Foro Económico Mundial (FEM, 2016), en su reporte de equidad de género, indica que existe en promedio un 32 % de brecha de género en el mundo. Entre los ciento cuarenta y cuatro países cubiertos por el estudio, solo el 58 % han aportado a cerrar la brecha de género en temas de participación económica de las mujeres. La magnitud de la brecha de género en los diferentes países se debe a una combinación de varios resultados socioeconómicos, políticas públicas y variables culturales, los cuales hacen ver que existe una importante correlación entre los países con brecha de género y el perfil económico que desarrollan.

Con base en lo anterior, es importante citar que a la fecha hay varios estudios recientes que sobresalen en torno a la disparidad salarial en Latinoamérica, como el de Rodas (2023), quien en su trabajo hace un análisis para el periodo 2019-2020 de los determinantes de la disparidad salarial, tanto para el área rural como urbana de Perú. Para esto, hizo uso de las estadísticas de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG), que se obtuvo del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INE) del Perú. Para los años de análisis, se hace una estimación mediante mínimos cuadrados a dos etapas, usando la metodología Heckman, la cual busca evidenciar si hay sesgo o no en la selección de los individuos, dado un posible sesgo puede afectar los resultados de los coeficientes que se obtienen en la estimación. Entre los resultados más importantes se encuentran, que, para los años de estudio, se ratifica la disparidad salarial que desfavorece a las mujeres, esta es de 21.3 % y 30.7 % para cada año, respectivamente; además, concluyeron que bajo las mismas condiciones el retorno salarial de los hombres es mayor que el de las mujeres; finalmente, al hacer la comparación entre ámbito rural y urbano, la disparidad salarial favorece tanto a hombres como mujeres de la zona urbana por el beneficio que tienen de acceder a la educación más fácil. Por último, concluye que en la esfera rural la variable estado civil es determinante sobre los salarios, mientras que en la urbana son decisivas las variables educación y experiencia.

Otro trabajo importante en la región corresponde al de Linthon-Delgado y Méndez-Heras (2022), en el cual se enfocaron en Ecuador, cuyo objetivo era establecer qué variables son concluyentes sobre las disparidades salariales. Para esto, los autores toman como referencia los datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo del Instituto de Estadísticas del Ecuador; a estos datos se le hace un ajuste econométrico de la ecuación de Mincer mediante la metodología Blinder-Oaxaca y, con esta estimación, se obtuvieron como principales resultados que la disparidad salarial de género es de 35.6% en favor de los hombres, y atribuyen a esta brecha factores no observables como la discriminación, la educación y la experiencia, aun cuando los datos arrojan que las mujeres tiene más años de educación que los hombres; pero, por variables como la discriminación, los hombres se ven beneficiados. (Linthon-Delgado y Méndez-Heras, 2022).

En Argentina sobresale el trabajo de Paz (2019), quien hace un análisis de la disparidad salarial por género haciendo hincapié en el estado civil de los individuos que hacen parte del estudio. Para esto, el autor hizo uso de los registros de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), la cual es aplicada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos de ese país; los datos usados corresponden al año 2018. Para el análisis de la disparidad salarial, se hizo uso de la ecuación de Mincer, mediante una estimación de mínimos cuadrados ordinarios. Entre los resultados más significativos de este trabajo sobresale que, para el año de estudio, había disparidad salarial que favorecía a los solteros en comparación con aquellos que tenían pareja; también, se evidencia que los salarios de los empleados varían en función de las horas laboradas. Finalmente, respecto al género, se evidencia que los hombres ganan más que las mujeres, con una diferencia del 33%, la cual evidencia una significativa disparidad salarial.

México es otro país en el que con el paso de los años han tomado fuerza los estudios respecto al mercado laboral, y puntualmente, a las disparidades salariales. Es así como, en la literatura reciente, son significativos los resultados del trabajo de Rodríguez Pérez y Soto (2021), quienes enfocan el análisis de la desigualdad salarial por género en la industria manufacturera de México, que es uno de los sectores económicos más grandes de este país. Su objetivo central recae en el hecho de evaluar el proceso cíclico que tiene la disparidad salarial en este país. Para esto, los autores hacen uso de la metodología Blinder-Oaxaca de descomposición salarial y el filtro H-P para medir el ciclo económico, y emplean estas metodologías a los datos de dos encuestas que aplica el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), las cuales son: Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU, periodo 1993-2004) y Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE, periodo 2005-2017). Las estimaciones obtenidas por los autores arrojan que, en efecto, los salarios en la industria manufacturera del país siguen un comportamiento procíclico cuando se evalúan factores como la producción, la inversión y las exportaciones, mientras que, si se evalúan a luz de variables como la productividad laboral y la inflación, se tiene que las desigualdades salariales por género son contracíclicas.

Finalmente, en el caso de Chile se rescata el artículo de Salce Díaz (2021), quien busca determinar el comportamiento histórico de la disparidad salarial de género en este país en el periodo 1990-2017, para lo cual hace uso de la metodología de descomposición de Blinder-Oaxaca y lo aplica a los datos de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (Casen), que se obtiene del Departamento Nacional de Estadísticas de Chile. A partir de la estimación por Binder y Oaxaca, se obtiene que la brecha de participación laboral en el periodos de estudio disminuye, del primer al último año de análisis, en cerca del 95%, sin embargo, sigue siendo alta y persistente respecto al

género, marcando disparidad salarial que beneficia a los hombres, y que para el periodo de estudio varía entre el 6% y el 16%; adicionalmente, sobresale dentro de los resultados del estudio que los niveles educativos también generan inequidad salarial, aunque se obtiene en la estimación que la mujeres deben tener más años de formación académica que los hombres, para recibir un salario proporcional.

En el caso de Colombia, destaca el trabajo de Galvis (2010), cuyo enfoque de estudio es el análisis de las disparidades salariales por género, y su enfoque está fundamentado en que las brechas en el país son profundas y persistentes, ya que los hombres reciben una remuneración mayor que las mujeres aun cuando estas han aumentado su participación en el mercado laboral y cuentan con más años de estudio que los hombres. El estudio fue realizado para las trece principales ciudades y utilizó la GEIH del año 2009. El autor optó por revisar la metodología de Blinder-Oaxaca y las variaciones de esta, adicionando correlaciones por sesgo de selección, e incluyendo los salarios medios y la distribución completa de los salarios explorados a través de la regresión por cuantiles. Al usar esta metodología se buscó tener en cuenta la heterogeneidad existente entre las asignaciones salariales, así como el diferente impacto que tienen los determinantes del salario.

Uno de los primeros estudios sobre disparidades salariales por género lo realizó Baquero (2001). La publicación fue hecha para el mercado salarial de los trabajadores asalariados urbanos colombianos entre los años 1984 a 1999. Los resultados presentados determinaron qué proporción era atribuida a la discriminación en el mercado en contra de las mujeres y cuáles factores estaban atribuidos al capital humano. Usando los datos de la Gran Encuesta de Hogares para el mes de septiembre de cada año, se encontró que, respecto al ingreso por hora, las mujeres experimentaron un aumento durante el periodo de estudio, aunque durante el tiempo de recesión económica, tanto los salarios de hombres y como de mujeres, se vieron afectados en igual medida. No obstante, las diferencias salariales presentadas continuaron favoreciendo a los hombres. Otro hallazgo importante fue la diferencia salarial encontrada a mediados de la década de los ochenta: en 1985 llegó al 29% y para 1987 cayó al 20%. Esta diferencia alcanzó su máximo valor del 34% en 1999, donde el componente explicado por la discriminación no mostró una tendencia a la baja.

El estudio de Chávez y Ríos (2014) estimó el grado de discriminación por sexo y la posibilidad de ascenso a cargos directivos, tomando como modelo la ecuación de Mincer para los años 1984, 1994 y 2004. Los resultados obtenidos mostraron que las mujeres reciben un nivel de aceptación diferente al de los hombres, y que el empleador prefiere contratar más hombres que mujeres, ya que asume que al contratar mujeres estas pueden tener limitaciones a ciertos cargos e implicarle más costos. Este estudio se enfocó en las siete áreas metropolitanas que tiene el país (Manizales, Bogotá, Cali, Bucaramanga, Medellín, Pasto y Barranquilla), ya que estas ciudades y sus áreas metropolitanas compilan la mayor proporción de personas económicamente activas en el país. Para el estudio se hizo uso de los datos de la Encuesta Nacional de Hogares, que es recogida por el DANE. Entre los resultados más importantes, los autores obtienen que, en los años de estudio, aunque el salario per cápita creció, la disparidad salarial persiste en beneficiar a los hombres, aun cuando el valor porcentual de la brecha disminuye. Finalmente, mediante la estimación de un modelo Probit, los autores, además de lo ya citado, concluyen la existencia de «Techo de Cristal» en los años de análisis, lo que corrobora la dificultad de las mujeres para alcanzar cargos directivos, incluso cuando invierten mayor tiempo en su formación o tiene mayor nivel de formación que los hombres.

Por su parte, Escobar Váquiro (2016) utiliza diferentes metodologías para analizar la disparidad salarial por género en individuos con educación superior en Colombia para el año 2014. Para este trabajo, la autora hace uso de los datos de la Gran Encuesta de Hogares, el tratamiento econométrico que se le hace a los datos es mediante las metodologías de Blinder-Oaxaca y la regresión por cuantiles. Entre los resultados más relevantes del estudio sobresale que si hay disparidad salarial de género, a pesar de que las mujeres alcancen altos niveles educativos similares a los de los hombres. Además, se evidencia la existencia de dos fenómenos entre los individuos de estudio: el «suelo pegajoso» y el «techo de cristal», lo anterior dado que, en los primeros percentiles, se tiene que la desigualdad salarial esta entre el 40 % y 50 %.

A su vez, Moreno Sierra y Santamaría Bejarano (2013), con su estudio sobre la disparidad salarial en Bogotá, hacen uso de un modelo hipotético deductivo para indagar la realidad de los servidores públicos de la capital. El estudio muestra que una de las características del mercado laboral del sector público es que la mayoría son mujeres: 58.29 %. Se destaca un alto nivel de formación académica, aunque el 64 % están concentradas en empleos de menor categoría y con bajos salarios. En la alta dirección, la proporción femenina es del 41 % con respecto a los hombres. En lo referente a la remuneración, se evidencia una diferencia salarial del 14.33 %; esta diferencia se presenta entre las remuneraciones percibidas dentro de las entidades comparando los niveles ocupacionales con el mismo nivel jerárquico y con iguales requisitos para su acceso, pero en los que se devengan salarios más altos.

Sabogal (2012) realiza una relación entre el ciclo económico y la disparidad salarial por sexo en Colombia. Para su estudio, la autora utiliza información de la Gran Encuesta de Hogares, y su periodo de análisis fue 1984-2016. Para el análisis de los datos, se hace la creación de un panel, ya que la encuesta usada se aplica de manera cronológica a los mismos individuos, pero como se busca determinar el comportamiento de la brecha, justifica la creación de dicho panel de datos, sobre el que la autora hace la estimación de dos regresiones, obtenido entre los resultados más sobresalientes que la disparidad salarial para el periodo de estudio, es procíclica, lo que significa que en los periodos de estudios siempre hay una disparidad salarial que perjudica a las mujeres, pero que la disminución o aumento de esta depende de la situación económica del país, por lo que, en un periodo regresivo, se espera que la disparidad salarial sea mayor.

Cortés Aguilar y Flórez Vera (2016) centran su estudio en el departamento de Santander para el periodo 2012-2014, utilizando los datos de la Gran Encuesta de Hogares del DANE; para la estimación econométrica, los autores emplean la ecuación de ingresos de Mincer, concluyendo que hay una disparidad salarial explicada por un factor de discriminación en contra de las mujeres que aumentó del 24.5 % en el 2012 al 30.4 % en el 2014, esto se atribuye a factores no observables en el mercado laboral, lo que lleva a que las mujeres reciban una proporción salarial menor en un rango entre el 25 % y 35 % respecto al salario que devenga un hombre en esta región del país.

Por su parte, Díaz Rodríguez (2014) mostró un análisis de la disparidad salarial por género en Colombia para el periodo comprendido entre 2010 y 2013, usando los datos de la Gran Encuesta Integrada de los Hogares (GEIH), la cual es aplicada por el DANE. Para su análisis, hizo uso de la ecuación de los ingresos de Mincer y hace una estimación de esta mediante una regresión lineal, con errores estándar robustos de dichos modelos econométricos, obteniendo que la disparidad salarial entre mujeres y hombres existe, pero que esta tiende a reducirse en la medida en que las

oportunidades de formación educativa en las mujeres aumentan. Además, argumenta que la brecha existente no necesariamente se explica solo por factores de discriminación, ya que en algunos escenarios se evidencia que a las mujeres no les interesa participar en el mercado laboral o su participación se limita por escenarios personales como el embarazo y la dedicación exclusiva a la crianza de los hijos, que en algunos casos se da por elección propia. En paralelo, se evidenció que las mujeres que viven en zonas rurales ganan salarios significativamente menores en comparación con los hombres, esto sustentado en que las labores en estas zonas implican mucho más esfuerzo físico, limitando las oportunidades de participación de las mujeres.

Suárez Díaz (2018) hace una caracterización respecto al comportamiento en la dinámica de los salarios de los jefes de hogar en Colombia para el periodo de estudio 2013-2015. Para su estudio, utiliza la ECV del DANE; para la estimación econométrica, parte de la ecuación de Mincer y hace uso de los modelos de *logit* y *multilogit* con el fin de establecer la probabilidad de que un jefe de hogar, en cada uno de los años de análisis, obtenga o no una mejor retribución salarial, para lo cual hace una discriminación por nivel educativo, género, estado civil, tipo de empleo del jefe de hogar, y experiencia, entre otras variables. Entre los resultados más relevantes del estudio se encuentra que un año más de educación aumenta la probabilidad de que un jefe de hogar devengue un mejor salario; además se encontró que incluso cuando los hombres y las mujeres tienen mismas condiciones en formación académica y otros factores, la disparidad salarial existe y pone en desventaja a las mujeres. Finalmente, se corrobora que un año más de experiencia garantiza mejores niveles salarios, hasta que el individuo alcance su experiencia potencial.

Por último, aparece el trabajo de Marciales-Hurtado et al. (2021), quienes hace un análisis de la inequidad salarial en Colombia en el periodo 2009-2019, con el propósito de identificar el comportamiento histórico de los distintos tipos de disparidad salarial en un periodo de diez años. Para el estudio, los autores usan los microdatos de la Gran Encuesta de Hogares y, a partir de estimaciones de la ecuación de Mincer, obtienen que durante el periodo analizado la disparidad salarial de género se mantiene, aun cuando los niveles de formación académica de las mujeres han aumentado y su accesibilidad a la educación ha aumentado progresivamente, lo cual evidencia que hay problemas relacionados con las políticas públicas de equidad de género en el mercado laboral. Finalmente, los registros de las estimaciones también exponen que un año más de educación impacta positivamente el salario devengado, aumentando aproximadamente un 7.8%.

3. METODOLOGÍA

La metodología utilizada en este trabajo es de carácter cuantitativo con elementos descriptivos. Se revisó la literatura existente y se estimaron modelos de corte transversal, considerando un conjunto de variables explicativas para cuantificar el grado de discriminación salarial entre hombres y mujeres, que no puede atribuirse a factores de oferta y demanda. Para ello, se generaron variables dicotómicas para sexo y educación, y se añadieron interacciones entre estas variables, permitiendo realizar comparaciones detalladas. Dado que los jefes de hogar son quienes presentan valores numéricos en la variable de ingresos, se optó por filtrar la variable dependiente según los ingresos de los jefes de hogar, ya que la mayoría de los otros integrantes registran ingresos nulos en la base de datos.

Para el análisis del grado de discriminación salarial entre hombres y mujeres en Colombia, se usaron datos de la ECV realizada por el DANE en 2022. Tras analizar la base de datos obtenida, se revisó el formato de la encuesta para identificar las variables y se hizo uso de los factores descritos a continuación:

- Características y composición del hogar: se analizaron variables relacionadas con el sexo, la edad (hombre jefe de hogar, mujer jefa de hogar) y el estado civil, así como la educación universitaria de la madre y el padre.
- Educación: se evaluaron los años de estudios superiores aprobados.
- Fuerza de trabajo: se examinaron variables relacionadas con el salario antes de descuentos (¿cuánto ganó el mes pasado?), la experiencia laboral (¿cuánto tiempo lleva en el trabajo actual?), la cantidad de horas trabajadas por semana (¿cuántas horas a la semana trabaja normalmente en ese trabajo?) y el tipo de contrato laboral (¿el contrato de trabajo es a término indefinido o a término fijo?).

Estos elementos se utilizaron para analizar y cuantificar la discriminación salarial entre hombres y mujeres en Colombia. Se aplicaron varios filtros a los datos registrados en cada uno de los factores utilizados con el fin de seleccionar las variables necesarias para el modelo, incluyendo sexo, edad y estado civil. Posteriormente, se realizó otro filtro para eliminar los valores atípicos, y finalmente, se excluyeron las variables que no tenían un significado estadístico relevante. En total, se emplearon 12 877 observaciones antes de la eliminación de valores atípicos.

Para llevar a cabo el análisis, se crearon variables dicotómicas para las variables cualitativas, como sexo, educación, estado civil y tipo de contrato. Esto permitió realizar comparaciones y confirmar las diferencias salariales observadas. Además, se incluyeron interacciones entre las variables, como Hombre*Universidad y Hombre*Posgrado, con el fin de evaluar y entender mejor los efectos. Posteriormente, se ejecutaron los modelos para el conjunto de datos de todo el país y para ciertos departamentos específicos con el propósito de discernir posibles efectos regionales, los cuales se detallan en el análisis econométrico.

Análisis econométrico

El propósito de este análisis es doble. Por un lado, busca identificar los principales factores que determinan los niveles de salario en Colombia, tanto en el ámbito nacional como en algunos de los departamentos más importantes, además de la capital, Bogotá. Por otro lado, se concentra en analizar las diferencias salariales relacionadas con el género (hombres versus mujeres), incorporando interacciones que involucran el género y los niveles de educación superior, desde formación técnica hasta estudios de posgrado.

Para llevar a cabo este análisis, se utilizan los microdatos de la ECV del DANE, correspondientes al año 2022. Se aplican modelos econométricos de datos de sección cruzada y se incluye un conjunto de variables explicativas que tienen como objetivo establecer una relación entre el salario y factores como el género y los diferentes niveles de educación superior, desde formación técnica hasta estudios de posgrado (Ver Tabla 1). Este enfoque proporciona una visión detallada de los determinantes salariales y las disparidades de ingresos en el contexto colombiano.

Cuantitativas:

- Salario, la cual es presentada como variable dependiente.
- Horas laboradas por semana.
- Experiencia: tiempo en meses en el empleo actual como *proxy* de la experiencia laboral.
- Variables dicótomas, expresadas de manera dicótoma.

Tabla 1. Descripción de las variables dicótomas empleadas en este estudio

Table 1. Overview of the dichotomous variables employed in this study

Variable	Dicótoma
Hombre	1: hombre, 0: mujer
Viudo	1: viudo, 0: otro
Divorciado	1: divorciado, 0: otro
Soltero	1: soltero, 0: Otro
Casado	1: casado, 0: otro
Unión libre	1: unión libre, 0: otro
Técnico	1: técnico, 0: otro
Tecnológico	1: tecnológico, 0: otro
Universidad	1: universidad, 0: otro
Posgrado	1: posgrado, 0: otro
Tipo de contrato	1: indefinido, 0: Fijo
Universidad padres	1: si el padre, la madre o ambos tienen educación universitaria, 0: no

Fuente: elaboración propia.

Utilizando estas variables, se pasó a estimar los salarios con el fin de medir los cambios porcentuales que generan las variables explicativas sobre los salarios de los jefes de hogar.

$$\begin{aligned}
 \ln \text{salarios} = & \beta_0 + \beta_1 \text{Experiencia} + \beta_2 \text{hombre} + \beta_3 \text{tipo de contrato} + \beta_4 \text{experiencia} + \\
 & \beta_5 \text{Horas} + \beta_6 \text{Universidad Padres} + \beta_7 \text{Casado} + \beta_8 \text{Soltero} + \beta_9 \text{Separado} + \beta_{10} \text{viudo} + \\
 & \beta_{11} \text{tecnico} + \beta_{12} \text{tecnologico} + \beta_{13} \text{Universidad} + \beta_{14} \text{Posgrado} + \beta_{15} \text{Hombre} * \text{Universidad} + \\
 & \beta_{16} \text{Hombre} * \text{Posgrado} + u_i.
 \end{aligned}$$

Siguiendo esta ecuación, se procede a estimar un modelo mediante regresiones robustas, lo que permite abordar problemas de heterocedasticidad. En este modelo, se analizan los salarios de los jefes de hogar en Colombia, teniendo en cuenta diversas variables determinantes, como el género, la edad, la estabilidad en el empleo, el estado civil, los niveles de educación, las horas de trabajo y la educación de los padres. Además, se incorporan interacciones entre el género y los niveles de educación universitaria y de posgrado, ya que esto forma parte de los objetivos de este trabajo.

Finalmente, es importante señalar que, como indica Greene (2003), la estimación de la ecuación de regresiones por mínimos cuadrados ordinarios utilizando ajustes log-lineales es fundamental para reducir problemas de heterocedasticidad. Este enfoque no solo mejora la precisión y fiabilidad de los resultados, sino que también permite que en ecuaciones como la de salarios de Mincer los coeficientes representen cambios porcentuales de las variables independientes sobre la dependiente. Esto facilita la interpretación de las elasticidades, permitiendo entender mejor cómo

variaciones en factores como la educación o la experiencia laboral afectan proporcionalmente el salario.

El uso de ajustes log-lineales es particularmente relevante en estudios de economía laboral, donde las relaciones entre variables pueden presentar heterocedasticidad debido a la naturaleza intrínseca de los datos salariales y las diferencias individuales entre los trabajadores. Al aplicar este método, se logra una representación más precisa de las influencias de las variables independientes, lo que es crucial para formular políticas efectivas y estrategias de intervención. Además, esta técnica proporciona una base sólida para comparar los resultados con otros estudios similares, fortaleciendo así la validez y la comparabilidad de los hallazgos. Por ejemplo, Wooldridge (2010) enfatiza en la importancia de corregir la heterocedasticidad para obtener estimaciones imparciales y eficientes en modelos econométricos. De manera similar, Gujarati y Porter (2009) destacan que los ajustes log-lineales son esenciales para interpretar adecuadamente los coeficientes en términos de elasticidades, especialmente en el contexto de estudios salariales.

4. RESULTADOS

A continuación, se muestra la salida estimada del modelo previamente mencionado. En la Tabla 2 se presenta el cálculo de coeficientes junto con sus respectivos errores estándar y su significancia estadística. La Tabla consta de cuatro columnas. Las dos primeras, representan las estimaciones del modelo a través de mínimos cuadrados ordinarios, mientras que las dos últimas, son estimaciones robustas que corrigen el problema de heterocedasticidad verificados por la prueba Goldfeld-Quandt y causados por el gran tamaño de la muestra, lo que las hace más fiables que las estimaciones iniciales. Es importante resaltar que los modelos estimados no presentan problemas de multicolinealidad fuerte, lo cual se validó mediante el factor promedio de inflación de varianza (VIF). Esto garantiza que los coeficientes estimados son estables y que las relaciones entre las variables independientes y la dependiente son válidas y significativas.

Tabla 2. Coeficientes MCO y robustos de los salarios de los jefes de hogar en Colombia 2022

Table 2. OLS and robust coefficients for household heads' wages in Colombia, 2022

	Discriminación de salarios Colombia			
	Variable Dependiente			
	Salarios	Ln salarios	Salarios	Ln salarios
	MCO	MCO	Regresión robusta	Regresión robusta
	(1)	(2)	(3)	(4)
Experiencia	2.059.09*** (72.96)	0.001*** (0.0000)	1.618.34*** (45.10)	0.001*** (0.0000)
Hombre	57.443.96*** (13.877.27)	0.03*** (0.01)	35.778.20*** (8.577.28)	0.03*** (0.01)
Tipo_contrato	-25.736.95* (15.069.33)	-0.05*** (0.01)	-47.738.69*** (9.314.06)	-0.05*** (0.01)
Unión libre	-43.446.57 (33.931.35)	-0.02 (0.02)	-29.584.45 (20.972.33)	-0.02 (0.02)
Horas	1.632.20***	0.001***	1.196.49***	0.001***

Discriminación de salarios Colombia				
	Variable Dependiente			
	Salarios	Ln salarios	Salarios	Ln salarios
	<i>MCO</i>	<i>MCO</i>	<i>Regresión robusta</i>	<i>Regresión robusta</i>
	(1)	(2)	(3)	(4)
	(425.72)	(0.0002)	(263.13)	(0.0002)
Universidad padres	419.885.20*** (31.618.07)	0.16*** (0.02)	299.955.30*** (19.542.53)	0.16*** (0.02)
Casado	52.144.92 (35.097.12)	0.02 (0.02)	19.900.42 (21.692.87)	0.01 (0.02)
Soltero	-3.520.00 (34.405.14)	-0.02 (0.02)	-25.944.58 (21.265.16)	-0.03* (0.02)
Separado	-39.601.66 (35.593.55)	-0.04** (0.02)	-39.884.07* (21.999.70)	-0.04** (0.02)
Viudo	-94.900.65** (42.388.02)	-0.06*** (0.02)	-77.925.38*** (26.199.23)	-0.07*** (0.02)
Técnico	300.898.70*** (18.935.36)	0.23*** (0.01)	243.581.10*** (11.703.59)	0.22*** (0.01)
Tecnológico	475.498.00*** (26.969.36)	0.34*** (0.01)	375.044.60*** (16.669.25)	0.32*** (0.01)
Universidad	1.169.127.00*** (25.014.56)	0.72*** (0.01)	1.028.837.00*** (15.461.03)	0.73*** (0.01)
Posgrado	2.350.074.00*** (41.641.43)	1.18*** (0.02)	2.384.075.00*** (25.737.78)	1.19*** (0.02)
Hombre_universidad	77.873.06** (32.662.66)	0.04** (0.02)	129.223.60*** (20.188.17)	0.05*** (0.02)
Hombre_posgrado	740.560.50*** (55.090.14)	0.10*** (0.03)	562.589.00*** (34.050.17)	0.09*** (0.03)
Constante	912.285.30*** (41.272.68)	13.73*** (0.02)	943.304.80*** (25.509.86)	13.74*** (0.02)
Observaciones	12.877	12.514	12.877	12,514
GQ test p-valor	5.146e-10	2.2e-16		
VIF test (porcentaje)	2.3478	4.5398	2.275	5.485
R²	0.58	0.63		
R² Ajustado	0.58	0.63		

Fuente: cálculos hechos por los autores, a partir de la ECV (DANE, 2022).

Nota: *p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01

En cuanto a la Tabla 3, esta presenta las estimaciones para varios departamentos del país, lo que sirve para ilustrar los efectos regionales en las diferencias salariales de los jefes de hogar. En este caso, las estimaciones son estándar, ya que las muestras departamentales no muestran problemas de heterocedasticidad según la prueba de Goldfeld-Quandt, la cual se puede verificar debajo de cada uno de los modelos.

En términos de las interacciones entre género y nivel educativo, específicamente para las variables de hombre-universidad y hombre-posgrado, se encontró que estas son significativas al 10 %, 5 % y 1 % en todos los modelos considerados. Estos resultados reflejan una clara diferencia en los ingresos

entre hombres y mujeres con niveles educativos equivalentes, destacando que los hombres con educación universitaria y de posgrado tienden a ganar significativamente más que sus contrapartes femeninas.

Esta significancia estadística en las interacciones sugiere que el género no solo es un factor determinante en los salarios, sino que su impacto se amplifica con niveles educativos más altos. En otras palabras, la disparidad salarial de género se ensancha a medida que aumenta el nivel educativo, lo cual es consistente con la literatura existente que documenta cómo las disparidades salariales se incrementan en los estratos más altos de educación y calificación profesional. Este hallazgo subraya la necesidad de políticas específicas que aborden estas inequidades en los niveles más avanzados de educación y en ocupaciones de alta calificación.

Con base en los resultados de las anteriores Tablas 2 y 3, se pueden observar los modelos para Colombia (Tabla 2) y los modelos para los departamentos seleccionados (Tabla 3). Estos departamentos se eligieron para realizar una discriminación espacial, y en ellos se encontraron significancias estadísticas al 1%, 5% y 10%, respectivamente. Es relevante destacar que los modelos presentan un ajuste entre el 50% y el 63%, lo que indica una buena capacidad de los modelos para explicar la variabilidad de los datos en el contexto del análisis de disparidades salariales de género. Estos niveles de ajuste reflejan que los modelos son robustos y fiables para interpretar las diferencias salariales de género, tanto en el ámbito nacional, como en el regional. Además, la identificación de significancias estadísticas en los diferentes niveles de confianza resalta la importancia de considerar variaciones espaciales en el estudio de las disparidades salariales. Esto sugiere que las políticas y estrategias para abordar las disparidades salariales de género podrían necesitar ajustes específicos según las características regionales para ser más efectivas.

Tabla 3. Coeficientes de los salarios de los jefes de hogar para algunos departamentos, año 2022

Table 3. Wage coefficients for household heads in some departments of Colombia, 2022

Variable Dependiente: Ln_salarios						
	Bogotá	Cundinamarca	Antioquia	Valle	Atlántico	Boyacá
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Experiencia	0.001*** (0.0002)	0.001*** (0.0002)	0.001*** (0.0002)	0.001*** (0.0001)	0.001*** (0.0002)	0.001*** (0.0002)
Hombre	0.05* (0.03)	0.08*** (0.03)	0.06** (0.03)	0.06** (0.03)	-0.04 (0.04)	0.07* (0.03)
Tipo contrato	-0.02 (0.04)	0.03 (0.03)	-0.07** (0.03)	-0.01 (0.03)	0.02 (0.05)	0.04 (0.03)
Unión	-0.13* (0.08)	0.01 (0.06)	-0.01 (0.06)	0.01 (0.08)	-0.02 (0.10)	0.10 (0.09)
Horas	0.003** (0.002)	0.002* (0.001)	0.01*** (0.001)	0.003*** (0.001)	0.003** (0.002)	0.01*** (0.002)
Universidad padres	0.28*** (0.06)	0.32*** (0.07)	0.34*** (0.07)	0.74*** (0.11)	0.40*** (0.08)	0.27*** (0.09)
Casado	-0.10 (0.08)	0.10 (0.07)	-0.03 (0.06)	0.07 (0.08)	0.07 (0.11)	0.02 (0.09)
Soltero	-0.09 (0.08)	-0.01 (0.06)	0.03 (0.06)	-0.01 (0.08)	-0.09 (0.11)	0.02 (0.09)

Variable Dependiente: Ln_salarios						
	Bogotá	Cundinamarca	Antioquia	Valle	Atlántico	Boyacá
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Separado	-0.15*	0.01	-0.03	-0.03	-0.07	-0.01
	(0.08)	(0.07)	(0.06)	(0.08)	(0.11)	(0.10)
Viudo	-0.06	0.01	-0.13	-0.003	0.08	-0.01
	(0.11)	(0.08)	(0.08)	(0.09)	(0.12)	(0.12)
Técnico	0.15***	0.24***	0.23***	0.19***	0.14***	0.14***
	(0.05)	(0.04)	(0.04)	(0.04)	(0.05)	(0.05)
Tecnológico	0.27***	0.20***	0.50***	0.25***	0.25***	0.36***
	(0.07)	(0.05)	(0.06)	(0.05)	(0.07)	(0.08)
Universidad	0.81***	0.56***	0.79***	0.51***	0.59***	0.44***
	(0.04)	(0.03)	(0.04)	(0.04)	(0.05)	(0.04)
Posgrado	1.25***	1.44***	1.30***	1.11***	1.51***	0.89***
	(0.05)	(0.07)	(0.07)	(0.08)	(0.15)	(0.07)
Constante	13.82***	13.67***	13.58***	13.58***	13.64***	13.47***
	(0.11)	(0.09)	(0.08)	(0.10)	(0.14)	(0.12)
Observaciones	699	696	656	589	400	430
GQ test p-valor	0.1129	0.0545	0.8997	0.1591	0.8594	0.7131
VIF test (porcentaje)	8.54	3.45	6.21	2.39	3.29	4.67
R2	0.63	0.55	0.62	0.50	0.54	0.51
R2 Ajustado	0.62	0.54	0.61	0.49	0.53	0.50

Fuente: cálculos hechos por los autores, a partir de la ECV (DANE, 2022).

Nota: *p<0.1; **p<0.05; ***p<0.01

De acuerdo con los modelos nacional y departamental estimados, se destaca la presencia de discriminación salarial a favor de los hombres y en detrimento de las mujeres. Específicamente, el modelo log-lin estimado con corrección robusta para los jefes de hogar en todo el país revela un diferencial salarial de aproximadamente un 3% a favor de los hombres.

Uno de los hallazgos más representativos es el incremento en el diferencial salarial para hombres con niveles de educación universitaria y posgrado. Los resultados muestran un diferencial adicional del 4% para hombres con educación universitaria y un 10% adicional para aquellos con posgrado. Estos resultados, que son estadísticamente significativos, demuestran que las diferencias salariales persisten incluso cuando hombres y mujeres tienen niveles de educación similares, siempre con una ventaja para los hombres.

Las otras variables, como la experiencia en el empleo actual, las horas de trabajo y la educación de los padres, muestran efectos consistentes. La mayor educación de los padres, especialmente universitaria, se correlaciona con salarios promedio más altos para los jefes de hogar. De igual manera, un mayor número de meses en el empleo actual, que actúa como indicador de la experiencia laboral, se asocia con salarios promedio más altos.

Las categorías de «separado» y «viudo» muestran salarios promedio más bajos en comparación con «casado» y «unión libre». Este hallazgo es consistente de manera general, aunque no es tan evidente en los modelos departamentales, siendo significativo solo para la categoría «separado» en Bogotá.

En cuanto a la educación, se observa un patrón coherente donde los salarios aumentan con el nivel educativo. Esto confirma que la educación desempeña un papel fundamental en la determinación de los niveles salariales de los jefes de hogar en Colombia. A medida que este aumenta, también lo hace el diferencial salarial, manteniéndose constante, tanto en los modelos generales de Colombia, como en los modelos específicos por departamentos.

Es importante destacar que todas las variables en el análisis presentan el signo esperado, indicando que la dirección del cambio en las variables concuerda con lo que se esperaba teóricamente. Los modelos nacionales muestran ajustes del 58 % y 62 %, sugiriendo un buen ajuste a los datos. Además, los modelos son estadísticamente significativos, como lo confirma la prueba de significancia global F de Fisher, respaldando la validez del modelo en la explicación de las disparidades salariales observadas.

Las estimaciones cuantitativas indican que:

- Un aumento de un año en la experiencia laboral del jefe de hogar incrementa el salario en un 0.1%.
- Un aumento de una hora en las horas de trabajo semanales incrementa el salario en un 0.1%.
- En cuanto al estado civil, los jefes de hogar viudos o separados tienen en promedio un salario un 4 % y 7 % inferior, respectivamente, en comparación con los casados o aquellos en unión libre. La educación de los padres también influye significativamente: los jefes de hogar, cuyos padres tienen educación universitaria tienden a ganar un 16 % más en comparación con aquellos cuyos padres no tienen este nivel de educación.
- El nivel de educación del jefe de hogar muestra que tener estudios universitarios puede aumentar el salario en un 73% en comparación con aquellos sin educación universitaria, y para los posgrados, esta diferencia puede aumentar hasta un 119 %. En Antioquia y Bogotá, esta brecha es aún mayor, con un 79 % y 81 %, respectivamente.
- En términos de género, los hombres tienden a ganar más que las mujeres en todos los niveles de educación. La disparidad salarial favorece a los hombres tanto nacionalmente como en casi todos los departamentos analizados. En Cundinamarca, esta diferencia es del 8 %, mientras que en Atlántico no se observa una diferencia significativa.

5. DISCUSIÓN

Los resultados de este estudio indican que persisten disparidades salariales significativas entre hombres y mujeres en Colombia, incluso cuando se controlan variables como la educación, la experiencia laboral y el estado civil. El análisis de regresión mostró que los hombres ganan significativamente más que las mujeres, especialmente cuando poseen títulos universitarios o de posgrado. Este hallazgo refuerza la existencia de una discriminación salarial basada en el género que no se ve mitigada por la obtención de niveles educativos más altos. Es notable que la interacción entre género y educación universitaria resultó ser significativa, lo que sugiere que las mujeres, a pesar de alcanzar altos niveles de educación, no reciben las mismas recompensas salariales que sus pares masculinos.

Además, la comparación con otros estudios resalta coincidencias y divergencias. Por ejemplo, los hallazgos coinciden con los de Goldin et al. (2021), que documentan un aumento en la disparidad

salarial de género con niveles educativos más altos. Sin embargo, el presente estudio destaca una brecha aún más pronunciada en posgrados, indicando que la educación superior por sí sola no es suficiente para cerrar la disparidad salarial de género. Estos resultados sugieren la necesidad de políticas públicas más efectivas y específicas que aborden la discriminación salarial y promuevan la equidad de género en el mercado laboral. Además, se requiere una mayor conciencia y cambios culturales para eliminar las barreras sistémicas que perpetúan estas desigualdades.

Los estudios de Suárez Díaz (2018) y Díaz Rodríguez (2014) también respaldan estos hallazgos, demostrando que en Colombia la disparidad salarial de género persiste a pesar de los altos niveles de educación alcanzados por las mujeres. Suárez Díaz (2018) evidenció que un año más de educación aumenta la probabilidad de que un jefe de hogar devengue un mejor salario, pero esta ventaja no se traduce igual para las mujeres. Díaz Rodríguez (2014), por su parte, encontró que la disparidad salarial disminuye con mayores oportunidades de formación educativa; sin embargo, los hombres continúan percibiendo salarios más altos que las mujeres en contextos similares. Estos estudios subrayan la necesidad de enfoques multifacéticos que incluyan tanto reformas políticas como esfuerzos para cambiar las percepciones sociales sobre el trabajo de las mujeres y su valor en el mercado laboral. También estos resultados están en línea con el estudio de Suárez-Díaz y Fuentes-Lopez (2020), que afirma que la educación genera diferencias salariales entre jefes de hogar con y sin educación. Según este estudio, un jefe de hogar con educación tiene aproximadamente 1.2 veces más probabilidades de ganar un salario más alto que uno sin educación, lo que resalta la importancia de la educación en la determinación de los niveles salariales.

Estos resultados coinciden con estudios como los de Chávez y Ríos (2014) y Escobar Váquiro (2016), que han demostrado que las mujeres, a pesar de invertir en niveles más altos de educación, siguen recibiendo salarios más bajos en comparación con los hombres. Estos hallazgos subrayan la persistencia de disparidades salariales basadas en el género y la importancia de abordar esta cuestión en el ámbito laboral. La consistencia de estos resultados con los estudios mencionados refuerza la necesidad urgente de implementar políticas que promuevan la igualdad de género en el mercado laboral y de crear una mayor conciencia sobre las barreras sistémicas que enfrentan las mujeres.

6. CONCLUSIONES

Del análisis presentado se identificó que, en el año 2022, los hombres percibían en promedio un salario un 4% superior al de las mujeres en el ámbito nacional. Sin embargo, estas disparidades salariales pueden ser más pronunciadas en regiones específicas, como en el departamento de Antioquia, donde la diferencia llega al 8%. En comparación con investigaciones previas que reportaban una brecha del 9.8% en años anteriores, se evidencia una reducción en la disparidad, lo que sugiere un posible cierre progresivo de la misma de forma general.

A pesar de estas mejoras en la equidad salarial nacional, persisten importantes variaciones regionales que requieren atención específica. La reducción de la disparidad salarial es un avance positivo, pero estos resultados subrayan la necesidad de continuar implementando políticas públicas que aborden las disparidades de género de manera integral. Es crucial promover la igualdad de oportunidades en todas las regiones del país, asegurando que los beneficios del desarrollo económico y social sean equitativamente distribuidos entre hombres y mujeres.

Es imperativo continuar trabajando en la reducción de las disparidades salariales de género en Colombia, especialmente donde, a pesar de la igualdad educativa, persisten notables desigualdades, particularmente en el campo universitario y de posgrado. Los análisis resaltan la necesidad de impulsar políticas públicas con perspectiva de género, dirigidas a mitigar la discriminación salarial en diferentes niveles educativos y regionales del país. Además, es esencial concienciar sobre las disparidades salariales y sus impactos socioeconómicos, tanto en lo laboral, como en la sociedad en general. Las políticas deben incluir programas de capacitación y desarrollo profesional que fomenten la equidad de género, así como mecanismos de monitoreo y evaluación para asegurar su efectividad.

El fortalecimiento de la legislación laboral y la implementación de incentivos para las empresas que promuevan la igualdad de género pueden contribuir significativamente a cerrar la disparidad salarial. Asimismo, es fundamental que las instituciones educativas promuevan la equidad, asegurando que los currículos y oportunidades de desarrollo estén alineados con los principios de igualdad de género.

CONFLICTOS DE INTERÉS

Los autores declaran que no presentan conflictos de interés financiero, profesional o personal que pueda influir de forma inapropiada en los resultados obtenidos o las interpretaciones propuestas.

CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA

Para el desarrollo de este proyecto, todos los autores han realizado una contribución significativa, especificada a continuación:

Jenny E. Pérez Martínez: Idea inicial y generación de la estructura del artículo: concibió y desarrolló la idea principal del estudio, así como el esquema inicial del manuscrito, asegurando una estructura coherente y lógica. Revisión teórica y metodológica: realizó una exhaustiva revisión de la literatura existente y estableció las bases metodológicas del estudio, garantizando la validez y fiabilidad de los métodos utilizados. Complementó y validó los ajustes y sugerencias requeridos por revisores y editores de la revista.

Héctor Javier Fuentes López: Elaboración de los modelos econométricos: desarrolló y aplicó los modelos econométricos necesarios para el análisis de los datos, asegurando la precisión y robustez de los resultados obtenidos. Interpretación y discusión: analizó los resultados obtenidos a partir de los modelos econométricos, interpretándolos en el contexto del estudio y discutiendo sus implicaciones teóricas y prácticas. Gestión de la publicación ante la revista: coordinó el proceso de envío del manuscrito a la revista, manteniendo la comunicación con los editores y gestionando las respuestas a las revisiones. Correcciones solicitadas: se encargó de realizar las correcciones y ajustes requeridos por los revisores y editores, asegurando que todas las sugerencias fueran adecuadamente incorporadas.

Erika Alejandra Suárez Díaz: Elaboración del marco teórico final: redactó el marco teórico definitivo del artículo, integrando las revisiones y comentarios de los coautores y revisores para fortalecer la base conceptual del estudio. Ajustes solicitados por la revista: apoyó la implementación de los ajustes y modificaciones solicitadas por la revista, garantizando que el manuscrito cumpliera con los estándares y requisitos establecidos por la publicación.

REFERENCIAS

- Aavik, K., Ubakivi-Hadachi, P., Raudsepp, M., y Roosalu, T. (2024). The gender pay gap—What's the problem represented to be? Analyzing the discourses of Estonian employers, employees, and state officials on pay equality. *Gender, Work & Organization*, 31(1), 171-191. <https://doi.org/10.1111/gwao.13061>
- Cortés Aguilar, A., y Flórez Vera, M. A. (2016). Diferencias salariales por género en el departamento de Santander, Colombia. *Revista CENES*, 35(61), 267-302. <http://www.scielo.org.co/pdf/cenes/v35n61/v35n61a10.pdf>
- Antón, J.-I., Grande, R., Muñoz de Bustillo, R., y Pinto, F. (2023). Gender gaps in working conditions. *Social Indicators Research*, 166(1), 53-83. <https://doi.org/10.1007/s11205-022-03035-z>
- Baquero, J. (2001). Estimación de la discriminación salarial por género para los trabajadores asalariados urbanos de Colombia (1984 -1999). *Borradores de Investigación - Economía*, (13). <https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/4bd34913-9370-4fb5-8a56-3398e28e264a/content>
- Blau, F. D., y Kahn, L. M. (2017). The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789-865. <https://doi.org/10.1257/jel.20160995>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2022). *Dinámica de la productividad laboral en América Latina*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe y Organización Internacional del Trabajo. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/739ae556-32a5-42d9-911d-e8ad320acd11/content>
- Chávez, N. M., y Ríos, H. (2014). Discriminación salarial por género “efecto techo de cristal”. Caso: Siete áreas metropolitanas de Colombia. *Revista Dimensión Empresarial*, 12(2), 29-45. <http://www.scielo.org.co/pdf/diem/v12n2/v12n2a03.pdf>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas. (2022). *Encuesta nacional de calidad de vida (ECV)*. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/pobreza-y-condiciones-de-vida/calidad-de-vida-ecv>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas. (2023). *Mercado Laboral por Sexo*. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/segun-sexo>
- Díaz Rodríguez, M. A. (2014). *Brecha Salarial por Género en Colombia* [Tesis Pregrado]. Universidad de la Sabana. <https://intellectum.unisabana.edu.co/handle/10818/11203?show=full>
- Escobar Váquiro, N. (2016). *Brechas salariales por género en individuos con educación superior en Colombia: un análisis multi-metódico* [Tesis de maestría]. Universidad del Valle. <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/server/api/core/bitstreams/39f5f530-4918-446e-8e05-7e1e74787e39/content>
- Foro Económico Mundial. (2016). *Closing the gender pay gap in Latin America – why is progress so slow?* <https://www.weforum.org/agenda/2016/03/closing-the-gender-pay-gap-in-latin-america-why-is-progress-so-slow/>

- Galvis, L. A. (2010). Diferenciales salariales por género y región en Colombia: Una aproximación con regresión por cuantiles. *Revista De Economía Del Rosario*, 13(2), 235-277. <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/economia/article/view/2193>
- Greene, W. H. (2003). *Econometric Analysis* (Fifth Edition). Prentice Hall. https://www.ctanujit.org/uploads/2/5/3/9/25393293/_econometric_analysis_by_greence.pdf
- Goldin, C., Kerr, S. P., y Olivetti, C. (2021). *The other side of the mountain: women's employment and earnings over the family cycle*. IFS Deaton Review of Inequalities. <https://ifs.org.uk/inequality/wp-content/uploads/2021/12/IFS-Inequality-Review-womens-employment-and-earnings-over-the-family-cycle.pdf>
- Goldin, C., Kerr, S. P., Olivetti, C., y Barth, E. (2017). The Expanding Gender Earnings Gap: Evidence from the LEHD-2000 Census. *American Economic Review: Papers & Proceedings*, 107(5), 110-114. <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/aer.p20171065>
- Gujarati, D. N., y Porter, D. C. (2009). *Basic Econometrics* (5th ed.). McGraw-Hill.
- Harman, J., y Bartůšková, L. (2024). The gender pay gap in the Visegrad Groups. *Journal of Economic Studies*, 51(4), 733-763. <https://doi.org/10.1108/JES-02-2023-0072>
- Hedija, V. (2023). Gender pay gap in the Czech Republic: focused on management. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 36(3). <https://doi.org/10.1080/1331677X.2023.2263510>
- Herrera, C., Dijkstra, G., y Ruben, R. (2019). Gender segregation and income differences in Nicaragua. *Feminist Economics*, 25(3), 144-170. <https://doi.org/10.1080/13545701.2019.1567931>
- Linthon-Delgado, D. E., y Méndez-Heras, L. B. (2022). Descomposición de la brecha salarial de género en el Ecuador. *Revista Mexicana de Economía y Finanzas*, 17(1), 1-25. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-53462022000100002
- Marciales-Hurtado, D. C., Angarita-Pinzón, E. C., y Lesmes-Silva, A. K. (2021) Análisis comparativo de la discriminación salarial por género en Colombia, año 2009 y 2019. *Revista Perspectivas*, 8(1), 50-60. <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/perspectivas/article/view/3493/5333>
- Moreno Sierra, D. y Santamaría Bejarano, S. (2013). *¿Inequidad de género? La brecha salarial en Bogotá* [Tesis de Maestría, Universidad Libre]. <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/7585/MorenoSierraDenise2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps*. International LABOUR OFFICE. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_650553.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Panorama Laboral 2017: América Latina y el Caribe*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms_613957.pdf

- Paz, J. A. (2019). La brecha salarial por género en Argentina: un análisis acerca de la segmentación laboral. *Sociedade e Cultura*, 22(1), 157-178. <https://www.redalyc.org/journal/703/70361437010/70361437010.pdf>
- Rodas, A. (2023). *Determinantes de la brecha salarial por género en el Perú urbano y rural, 2019-2020* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Trujillo]. <https://dspace.unitru.edu.pe/server/api/core/bitstreams/4312b4db-360a-465d-a540-5f59a59cd243/content>
- Rodríguez Pérez, R. E., y Soto, V. G. (2021). Desigualdad salarial por género y ciclo económico en las manufacturas mexicanas. *Economía: teoría y práctica*, 29(54), 61-88, https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0188-33802021000100061&script=sci_arttext
- Sabogal, A. (2012). Brecha salarial entre hombres y mujeres y ciclo económico en Colombia. *Coyuntura económica: investigación económica y social*, 42(1), 53-91. https://repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/272/Co_Eco_Sem1_2012_Sabogal.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Salce Díaz, F. (2021). Evolución y análisis de la discriminación salarial por género en Chile. *El trimestre económico*, 88(349), 39-75. <https://doi.org/10.20430/ete.v88i349.984>
- Somma, L. S. (2018). *Transformaciones en el mercado laboral y autonomía económica de las mujeres*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/mesa_1_l_sкуро.pdf
- Suárez Díaz, E. A. (2018). *Análisis de los retornos de la educación de los jefes de hogar en Colombia (2013-2015), a partir de modelos probabilísticos* [Tesis de maestría, Universidad Pedagógica y Tecnología de Colombia]. <https://repositorio.uptc.edu.co/handle/001/9655>
- Suárez-Díaz, E.-A., y Fuentes-Lopez, H.-J. (2020). Análisis de los retornos de la educación para los jefes de hogar en Colombia. *Revista Saber, Ciencia y Libertad*, 15(2), 218-233. <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/saber/article/view/6730/6060>
- Urquidi, M., y Chalup, M. (2023). *Brecha de ingresos laborales por género en América Latina y el Caribe: un análisis de sus componentes*. Banco Interamericano de Desarrollo. <https://publications.iadb.org/es/brecha-de-ingresos-laborales-por-genero-en-america-latina-y-el-caribe-un-analisis-de-sus-diferentes>
- Wooldridge, J. M. (2010). *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data* (2nd ed.). MIT Press.

REVISTA
cea

SE PARTE DE
NUESTRA COMUNIDAD EN



@sistemaderevistasITM



@sistemaderevistasITM



@sistemaderevistasITM