



Revista Venezolana de Gerencia



Como citar: Vargas, D. F., Ríos, J. F., Rengifo, C. I. y Serna Muñoz, K. G. (2024). Brecha salarial de género: un análisis del mercado laboral de Cali-Colombia y su Área Metropolitana. *Revista Venezolana De Gerencia*, 29(Especial 11), 667-683. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.e11.40>

Universidad del Zulia (LUZ)
Revista Venezolana de Gerencia (RVG)
Año 29 No. Especial 11, 2024, 667-683
enero-junio
ISSN 1315-9984 / e-ISSN 2477-9423



Brecha salarial de género: un análisis del mercado laboral de Cali-Colombia y su Área Metropolitana

Vargas Calderón, Diego Fernando*
Rios Obando, Jose Fabian**
Rengifo Ortiz, Christian Isaac***
Serna Muñoz, Katherine Gisselle****

Resumen

Este estudio tiene como objetivo analizar la brecha salarial por género en el mercado laboral de Cali y su área metropolitana durante el tercer trimestre de 2023. Se utilizan los microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH, 2023) y se implementa el modelo econométrico Blinder & Oaxaca (1973) para calcular la diferencia de salarios. Las variables consideradas incluyen educación, experiencia laboral, horas de trabajo y dedicación al cuidado de niños. Los resultados indican que los hombres presentan características individuales más favorables, como mayor educación y experiencia, lo que se traduce en salarios más altos. Por otro lado, las mujeres enfrentan desventajas en estas características, lo que resulta en salarios más bajos. Aunque parte de la brecha salarial se explica por diferencias observables, la discriminación de género y las expectativas sociales también influyen. En conclusión, este estudio destaca la necesidad de políticas que promuevan la igualdad de oportunidades y sensibilización para lograr una distribución equitativa de los ingresos en el mercado laboral de Cali.

Palabras clave: mercado laboral; características productivas; horas trabajadas; educación; brecha salarial.

Recibido: 13.02.24

Aceptado: 29.05.24

* Economista, PhD en Desarrollo Sostenible, profesor de tiempo en la Facultad Ciencias Económicas, Universidad Libre Cali, Cali, Colombia. Email: diegof.vargasc@unilibre.edu.co.

** PhD en Administración Gerencial, Docente tiempo completo, Finanzas y Negocios Internacionales, Universidad San Buenaventura, Cali, Cali, Colombia. Email: jfriosos@usbcali.edu.co.

*** Profesional en Economía, Universidad Santiago de Cali, Cali, Colombia. Cargo: Egresado, Email: christian.rengifo01@usc.edu.co

**** Profesional en Economía, Universidad Santiago de Cali, Cali, Colombia. Cargo: Egresado, Email: katherine.serna00@usc.edu.co

Gender Wage Gap: A Labor Market Analysis of Cali-Colombia and its Metropolitan Area

Abstract

This study aims to analyze the gender wage gap in the labor market of Cali and its metropolitan area during the third quarter of 2023. Using microdata from the Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH, 2023), the Blinder & Oaxaca (1973) econometric model is implemented to calculate wage differences. Variables considered include education, work experience, working hours, and childcare responsibilities. The results indicate that men possess more favorable individual characteristics, such as higher education and experience, leading to higher wages. Conversely, women face disadvantages in these areas, resulting in lower wages. Although part of the wage gap is explained by observable differences, gender discrimination and social expectations also play a role. In conclusion, this study highlights the need for policies that promote equal opportunities and awareness to achieve equitable income distribution in Cali's labor market.

Keywords: labor market, productive characteristics, hours worked, education, wage discrimination.

1. Introducción

La diferencia de salarios que se presenta dentro del mercado de trabajo tiene un mayor efecto negativo en la población trabajadora, ya que su remuneración puede verse afectada por cierto tipo de discriminación. Por un lado, una discriminación salarial directa ocurre cuando en la gran mayoría de los puestos de trabajo, donde las mujeres logran tener la misma capacidad y cualificación que los hombres, son discriminadas con unos salarios inferiores.

Mientras, por otro lado, una discriminación salarial indirecta que además de incluir la discriminación salarial directa ocurre cuando se presenta un "sticky floor" (Berheide, 1992), un "glass ceiling" (Loden, 1978), una división sexual del trabajo, una segregación en las ocupaciones laborales, entre otros

tipos de discriminación. Con base en los autores que han desarrollado y discutido este tema, el género femenino continúa recibiendo un menor salario comparado al que recibe el género masculino con las mismas características (Galvis, 2010).

Es decir, existen diferencias salariales de género que tienen como origen los diferentes elementos del mercado laboral como el capital humano, la experiencia laboral y el nivel de educación, donde todo este conjunto de habilidades permite a los individuos ser más productivos cuando se realiza una actividad económica (Li et al, 2021).

Tanto los hombres como las mujeres presentan particularidades personales y laborales distintas. Las diferencias que se encuentran son que las féminas ejercen trabajos menos cualificados que los hombres, lo que podría explicar parte de esa brecha

(Hernández Colino, 2016). De manera que la desigualdad en los salarios se define como la diferencia entre los ingresos medios percibidos tanto por las mujeres como por los hombres, donde el género femenino gana de media menos que el género masculino.

El objetivo de este artículo es determinar la brecha salarial de género en el mercado laboral de Cali y su área metropolitana en el tercer trimestre de 2023. Es de destacar que la ciudad de Cali se encuentra ubicada en el sur occidental de Colombia, siendo la tercera en orden de importancia, por su contribución al producto interno bruto del país y su relevancia geoestratégica, toda vez que está cercana (116 kilómetros) al puerto Marítimo de Buenaventura, considerado el más importante de Colombia. El desarrollo de este manuscrito ayudará a dar respuesta a la pregunta de interés: ¿Cómo la brecha salarial de género distorsiona el mercado laboral de Cali y su área metropolitana en el tercer trimestre 2023?

2. Mercado de trabajo y brechas salariales: Fundamentación teórica

La brecha de salarios por sexo es un tema que perdura en la sociedad y ha estado en constante debate con el fin de buscar la igualdad de condiciones entre los hombres y las mujeres en el ámbito laboral. Algunos autores han abordado teóricamente dichos estudios desde diversas perspectivas, en donde autores como Smith (2005) precisan que la distribución de los ingresos en una sociedad capitalista se determina mediante la negociación entre empleador y empleado, donde se le asigna una remuneración por una actividad

productiva a realizar. Sin embargo, en la sociedad hay sesgos al momento de contratar a un individuo, y de acuerdo con sus características productivas y el grupo (sexo, etnia, etc.), presentan efectos que podrían ser negativos en el salario (Fine & Saad-Filho, 2018).

Así pues, que, en el complejo entramado del mercado de trabajo, las brechas salariales se manifiestan como diferencias significativas en los ingresos entre distintos grupos de trabajadores; estas disparidades pueden deberse a múltiples factores, como género, raza, educación, experiencia y habilidades (Sempat Assadourian, 2020; Francis, et al, 2022).

Se presenta una discusión sobre la evolución epistemológica asociada al mercado de trabajo y brechas salariales, en donde se reconoce la teoría del valor del trabajo, como uno de los primeros abordajes al respecto, la cual señalaba que el precio de la mano de obra está determinado por el costo de la canasta básica de alimentos y productos que son necesarios para la subsistencia de los trabajadores (Ricardo, 2005). Dicho constructo teórico sostiene que cada vez que aumente el precio de la canasta de bienes, el salario debería incrementarse en la misma proporción; en otras palabras, el salario no está definido por la oferta ni por la demanda laboral, sino por el precio de subsistencia (Jacobó, 2020, Cuellar y Moreno, 2022).

Se asuma entonces que el valor de un bien o servicio está intrínsecamente ligado al esfuerzo humano invertido en su producción (Ibarra-Olivo y Rodríguez-Pose, 2022); según esta perspectiva, cuanto más tiempo y trabajo se requieran para fabricar una mercancía, mayor será su precio; sin embargo, en la práctica, las brechas salariales no siempre se ajustan a esta lógica, en tanto persisten

otros temas estructurales y coyunturales por considerar (Jabbaz et al, 2019; Lin & Wang, 2024).

En ese sentido, los primeros estudios sobre la brecha salarial se centraron en documentar la disparidad y resaltar la necesidad de abordar la discriminación de género en el ámbito laboral (Quispe, 2024), estos análisis iniciales proporcionaron datos empíricos que respaldaron la existencia de diferencias salariales; no obstante, investigaciones posteriores profundizaron en las causas de las brechas, en donde se identificaron factores como la segregación ocupacional (donde las mujeres tienden a ocupar empleos en sectores con salarios más bajos), la penalización de la maternidad y los estereotipos de género que afectan las decisiones laborales (García-Cabrera & Cedres-Hernández, 2024).

La evolución epistemológica permite suponer entonces que las teorías clásicas se centraron en explicaciones económicas, como la oferta y la demanda laboral; sin embargo, estas teorías no lograron abordar completamente la brecha salarial de género. De tal suerte que en la década de los 60, la teoría del capital humano ganó prominencia, de la mano de autores como Becker (1971), quienes argumentaban que las diferencias salariales se debían a las inversiones en educación, experiencia y habilidades.

Dicha teoría ofrece una explicación sobre cómo las inversiones en educación y formación incrementan la productividad de los trabajadores y, consecuentemente, sus ingresos. Sin embargo, las brechas salariales persisten incluso cuando se controla por capital humano, lo que sugiere que otros factores también influyen, de tal suerte

que la brecha salarial podría explicarse por diferencias en la inversión en capital humano entre géneros (Greer & Carden, 2021).

Un problema asociado a la brecha salarial pueden ser los gustos o preferencias en las características observadas y no observadas de los individuos al momento de ser contratados y recibir un salario (Zhou, 2023). Lo anterior se explica desde el modelo de discriminación de Becker (1971; 1987), en donde las diferencias salariales entre grupos se deben, en parte, a la discriminación basada en características como género, raza o etnia, de tal suerte que los empleadores pueden tener prejuicios hacia ciertos grupos, lo que afecta sus decisiones de contratación y salarios (Alfani, 2022).

Así, pues, la evidencia teórica aportada por autores como Sie et al, (2021) señala que los empleadores tienen ciertos sesgos cuando deciden contratar a grupos diferentes denominados minorías (mujeres, indígenas, negros, etc.); para el empleador, el hecho de contratarlos significaría pérdidas de beneficios, por ende, si estas minorías quieren ganar la misma remuneración que el grupo dominante (hombres), deberán ser más productivos, o aceptar recibir un menor salario por el mismo nivel de productividad que el resto de los individuos (Rembeza & Radlińska, 2021).

La discriminación en el mercado laboral es un fenómeno relevante que afecta directamente las brechas salariales, autores como Edmund Phelps (1972) han explorado este tema desde diferentes perspectivas. Becker propuso el modelo de discriminación, que se basa en preferencias individuales y actitudes hacia ciertos grupos. Si suficientes personas tienen prejuicios contra ciertas

características (como género o raza), el mercado reflejará esas preferencias (Zhang et al, 2021). Por otro lado, Phelps abordó la discriminación desde la perspectiva de la información limitada, por lo que se asume que las empresas a menudo carecen de datos completos sobre las habilidades y características de los solicitantes de empleo, lo que lleva a decisiones basadas en características observables (como género o edad) como sustitutos de la información no muestreada (Perez-Laborda y Perez, 2020).

De forma complementaria, la teoría de discriminación estadística explica la desigualdad racial y de género en el mercado laboral; a diferencia de la discriminación basada en prejuicios abiertos, la discriminación estadística se refiere a decisiones que los empleadores toman utilizando señales observables (como características demográficas) como sustitutos para la información no muestreada sobre las habilidades y productividad de los trabajadores. En ese sentido, la discriminación estadística afecta las brechas salariales al influir en las decisiones de contratación y los salarios en el mercado laboral (Brands et al, 2022).

Posteriormente, en los setenta, emerge la Teoría del Techo de Cristal, cuyos postulados afirman que algunas barreras son el resultado de una combinación de estereotipos de género, prácticas organizacionales discriminatorias y políticas inadecuadas. Morrison et al, (1987), en su trabajo seminal, identifican estos factores y argumentan que las mujeres enfrentan una serie de obstáculos sistémicos que limitan sus oportunidades de promoción. Los estereotipos de género, como el “think manager, think male” (Schein, 1973), perpetúan la creencia de que los

roles gerenciales están inherentemente vinculados a características masculinas, lo que desanima a las mujeres a aspirar a estos puestos y a las organizaciones a promoverlas.

El impacto del techo de cristal no solo se observa a nivel individual, sino también organizacional. Taparia y Lenka (2022) llevaron a cabo una revisión exhaustiva de la literatura sobre el techo de cristal y encontraron que estas barreras resultan en una falta de confianza y ambición entre las mujeres, exacerbando el conflicto entre trabajo y familia. Las políticas organizacionales que no apoyan adecuadamente la conciliación de estos dos ámbitos contribuyen a mantener estas barreras. Además, la ausencia de leyes y políticas estrictas para combatir la discriminación de género refuerza estas dificultades (Taparia & Lenka, 2022).

Para mitigar los efectos del techo de cristal, se han propuesto varias estrategias. En primer lugar, las organizaciones deben implementar programas de sensibilización de género que ayuden a los empleados a reconocer y desafiar sus estereotipos inconscientes (Taparia & Lenka, 2022). Estos programas son esenciales para crear una cultura corporativa más inclusiva y equitativa. En segundo lugar, es fundamental que las organizaciones desarrollen y apliquen procedimientos de evaluación del desempeño que sean imparciales y basados en criterios objetivos para asegurar que las decisiones de promoción se tomen de manera justa. (Morrison et al, 1987; Schein, 1973).

La teoría de sensibilidad cíclica en el mercado laboral analiza cómo las variaciones en la economía afectan de manera desproporcionada a diferentes sectores y grupos de trabajadores

(Wang & Cheng, 2024). Esta teoría se centra en cómo los cambios cíclicos en la economía, como los períodos de expansión y recesión, impactan el empleo, los salarios y las condiciones laborales (Hussain et al, 2023).

Arthur Okun, en su obra seminal "Prices and Quantities" (1981), exploró cómo los ciclos económicos afectan de manera diferente a los trabajadores según sus habilidades y sectores. Okun argumentó que, durante las recesiones, los sectores más sensibles a los ciclos económicos, como la construcción y la manufactura, experimentan mayores reducciones de empleo en comparación con sectores más estables, como los servicios públicos (Okun, 1981). Este fenómeno se debe a que la demanda de bienes y servicios en sectores cíclicos es más volátil, lo que provoca fluctuaciones más marcadas en la contratación y despidos (Yuan, et al, 2023; Bessen, et al, 2024).

Otro aspecto crucial de la sensibilidad cíclica es cómo afecta a diferentes grupos de trabajadores. Akerlof & Yellen (1986), discutieron cómo las empresas pueden mantener salarios por encima del nivel de equilibrio para incentivar la productividad y reducir la rotación laboral. Sin embargo, durante las recesiones, esta práctica puede llevar a despidos en lugar de reducciones salariales, afectando desproporcionadamente a los trabajadores menos cualificados y a aquellos con contratos temporales (Clark, 2023).

La teoría de sensibilidad cíclica también considera las políticas públicas y su capacidad para mitigar los efectos adversos de los ciclos económicos. Keynes (1936) enfatizó la importancia de la intervención del gobierno para estabilizar la economía durante las

recesiones, mediante políticas fiscales y monetarias expansivas que pueden ayudar a mantener el empleo y apoyar a los sectores más afectados. La implementación de programas de seguridad social y beneficios por desempleo puede reducir la volatilidad del ingreso y proteger a los trabajadores más vulnerables (Keynes, 1936).

Las teorías anteriormente mencionadas son importantes porque dan una visión amplia de la brecha salarial a través de enfoques distintos de los autores. Además, permite tener claridad para abordar el problema de esta investigación, identificando factores como: la discriminación, gustos o preferencias por parte de los empleadores, las ideas sociales como culturales que generan sesgos en los puestos de trabajo, la distribución del ingreso, en donde la negociación es entre empleadores y empleados (Samper-Gras et al, 2021), sin embargo, el trabajador no tiene las garantías necesarias para acceder a un salario que esté por encima del nivel de subsistencia; y cómo los hombres y mujeres distribuyen su tiempo entre las diferentes actividades del hogar y el trabajo del mercado (Chu et al, 2024).

Así, pues, la brecha salarial es un fenómeno complejo influenciado por una combinación de factores económicos, sociales, y culturales, en donde las teorías del capital humano, la discriminación, y la segmentación del mercado laboral proporcionan marcos importantes para entender sus causas y persistencia. Sin embargo, es esencial considerar un enfoque multifacético que incluya políticas públicas, reformas institucionales y cambios culturales para abordar efectivamente esta desigualdad persistente en el mercado laboral (Quiñones y Rodríguez, 2011).

3. Fundamentación metodológica

El estudio se fundamenta en la necesidad de determinar y analizar la diferencia de salarios entre el género masculino y el género femenino en el mercado laboral de Cali y su área metropolitana en el tercer trimestre 2023, utilizando como punto de referencia la GEIH (2023) realizada por el DANE (2021).

Esta investigación se desarrolla a partir de la metodología de descomposición propuesta por Blinder & Oaxaca (1973). Además de la respectiva revisión literaria, se determina la brecha salarial entre hombres y mujeres que serán explicadas por razones diferentes a la productividad y, posiblemente, podrían ser adjudicadas a características observables del género. A continuación, se señalan los principales aspectos considerados para desarrollar esta investigación.

La descomposición de Blinder & Oaxaca (1973) tiene como objetivo determinar la brecha de salarios comparando dos grupos de poblaciones, en la cual se observan las diferencias entre las características observadas y no observadas. Lo primordial radica en la descomposición y calcular la diferencia entre variables endógenas masculinas y femeninas, debido a la diferencia entre variables de la regresión consideradas en el modelo.

En el modelo Blinder & Oaxaca (1973), a continuación, se plantea la construcción de ecuaciones semilogarítmicas de la renta para cada grupo de individuos (hombres y mujeres):

$$\ln(w_{ij}) = X_{ij}\beta_{ij} + e_{ij} \quad (\text{Ecuación 1})$$

Donde w_{ij} representa el salario,

los subíndices i y j representan el sexo de cada grupo de individuos. X_{ij} es la variable independiente la cual refleja la medida del capital humano de cada trabajador, en este modelo la escolaridad y experiencia de cada individuo. β_{ij} es el parámetro de cada una de las variables independientes. e_{ij} es el error aleatorio del modelo. Este modelo toma el valor promedio de logaritmo natural del salario y de las variables independientes X

$$\ln w_m = X_m \beta_m + e_m \quad (\text{Ecuación 2})$$

$$\ln w_h = X_h \beta_h + e_h \quad (\text{Ecuación 3})$$

El resultado, al descomponer el modelo en función del promedio de cada variable, da como logaritmo promedio del salario, es el valor promedio de las variables explicativas y el será el coeficiente estimado para cada grupo de individuos según su sexo.

$$\ln w_h - \ln w_m = (X_h - X_m) \beta_h + (\beta_h - \beta_m) X_m \quad (\text{Ecuación 4})$$

Cuando se igualan la ecuación de ambos sexos, se obtiene la diferencia porcentual de los salarios que está descompuesto en dos partes: $(X_h - X_m) \beta_h$ explica la diferencia del promedio salarial de los hombres y el término contrafactual de las mujeres si estas son remuneradas como sus compañeros hombres. Por ende, esta parte explica la brecha de salarios por las diferencias en las características productivas entre el género masculino y el género femenino, el cual se conoce como el efecto característico. La segunda parte $(\beta_h - \beta_m) X_m$ explica la diferencia del salario en promedio contrafáctico y el salario promedio observado de las féminas, debido a que solo interesa la diferencia de la remuneración en las características observables. A este

promedio observado se le conoce como efecto remuneración, donde se evalúa la posible discriminación salarial.

resultados de la descomposición logarítmica de salarios que han sido estimados tanto para el grupo 1 (hombres) como para el grupo 2 (mujeres), con las contribuciones individuales de los componentes de la descomposición de Blinder & Oaxaca (1973), de los diferentes predictores agrupados.

4. Grado de discriminación salarial en media entre hombres y mujeres en Cali, Colombia: Resultados

En la tabla 1 se presenta los

Tabla 1
Descomposición Logarítmica de los Salarios Estimada para Hombres y Mujeres (Modelo Blinder-Oaxaca)

Log_Salario	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
Blinder-Oaxaca decomposition						
				Number of obs	=	23,359
				Model	=	linear
Group 1: Sexo = 0				N of obs 1	=	12828
Group 2: Sexo = 1				N of obs 2	=	10531
overall						
group_1	13.86372	.0055985	2476.34	0.000	13.85274	13.87469
group_2	13.768	.0072888	1888.93	0.000	13.75371	13.78228
difference	.0957225	.0091907	10.42	0.000	.077709	.1137359
endowments	-.0237743	.0070926	-3.35	0.001	-.0376756	-.009873
coefficients	.1518441	.0079515	19.10	0.000	.1362595	.1674288
interaction	-.0323473	.004808	-6.73	0.000	-.0417709	-.0229238
endowments						
Educación	-.1340051	.0060023	-22.33	0.000	-.1457693	-.1222409
Experiencia	.0019756	.000847	2.33	0.020	.0003155	.0036356
Horas_laborales	.1005432	.0040174	25.03	0.000	.0926692	.1084172
Cuidado_de_niños	.0077119	.0017181	4.49	0.000	.0043446	.0110793
coefficients						
Educación	-.3591706	.0296954	-12.10	0.000	-.4173725	-.3009687
Experiencia	.0714034	.0137837	5.18	0.000	.0443878	.098419
Horas_laborales	-.4532284	.0264704	-17.12	0.000	-.5051094	-.4013474
Cuidado_de_niños	-.1753101	.0290313	-6.04	0.000	-.2322103	-.1184099
_cons	1.06815	.0538055	19.85	0.000	.962693	1.173607
interaction						
Educación	.0285461	.0026549	10.75	0.000	.0233427	.0337496
Experiencia	.0012422	.0005726	2.17	0.030	.0001198	.0023645
Horas_laborales	-.0474388	.0032164	-14.75	0.000	-.0537428	-.0411348
Cuidado_de_niños	-.0146968	.0025031	-5.87	0.000	-.0196027	-.0097909

La descomposición lo que muestra son los valores esperados de cada grupo y su brecha en la primera parte del panel. Se observó que la media estimada del salario en términos logarítmicos para el género masculino es de 13,86372, mientras para el género femenino es de 13,768, con una diferencia significativa en los ingresos de 0,0957.

El efecto generado por las características productivas de los grupos, y que miden un incremento promedio de los ingresos de las mujeres si estas tuvieran las mismas características productivas de los hombres, es negativo, pero es estadísticamente significativo al 0,0237. Esto significaría que, si el género femenino tuviera las mismas características productivas que el género masculino, recibirían menos salarios que los observados.

Es decir, al ajustarse las características productivas de las mujeres al mismo nivel de los hombres, disminuirá el salario de ellas. Sin embargo, en promedio las mujeres tienen mejores características productivas a nivel grupal, y están asociadas a mayores salarios, debido a que, si se desagrega el coeficiente de las características, se observa que el género femenino en términos de educación es superior al género masculino, lo que indicaría que están mejor calificadas para realizar una actividad productiva, conforme a los planteamientos teóricos de Goldin (2014).

El término que cuantifica cuál es el cambio en los ingresos de las mujeres, cuando se aplica los coeficientes o remuneración productiva de las características femeninas, los cambios en las diferencias del ingreso de las características, el efecto es positivo y estadísticamente significativo al 0,15. Esto implicaría que gran parte de la

diferencia (brecha) no está explicada por las diferencias en las características productivas entre los grupos.

El coeficiente interactivo es negativo y significativo al -0.032, por lo que, el género femenino en conjunto aporta un poco más al conjunto de características productivas que el género masculino. Sin embargo, si se analiza el coeficiente *endowments* se observa que, las mujeres de Cali en conjunto tienen mayores niveles de educación en comparación con sus compañeros hombres y, al observar las interacciones, se encuentra que las mujeres dedican más horas al cuidado de niños, incluyendo los quehaceres del hogar, del cual será explicado más adelante a detalle en este documento, donde se analiza el panorama de que la transición del trabajo pagado/remunerado y no remunerado del género femenino en el mercado laboral es más lenta en comparación con el género masculino, lo que podría explicar por qué ellas ganan de media menos salario, además, del porqué en algunos casos existen problemas a la hora de ascender a puestos de trabajo con mayores responsabilidades y salarios.

Lo dicho anteriormente se podrá asociar a un sesgo discriminatorio en términos de salarios y participación laboral, en el que las mujeres se les dificulta salir de los puestos de trabajo menos remunerados (Berheide, 1992; Cerezo García, 2023) y la existencia de barreras invisibles que no les permiten obtener puestos de trabajo con mayores responsabilidades y salarios a las mujeres (Loden, 1978; Blau & Kahn, 2017).

Los resultados anteriormente fueron expresados en escala logarítmica, es necesario reexpresarlos en la escala original (\$ pesos). En la tabla 2, presenta

los valores de la descomposición salarial en términos monetarios. El promedio de los ingresos laborales es de \$1.309.701 pesos para los hombres y \$1.265.155 pesos para las mujeres, lo que implicaría una diferencia o brecha salarial del 3,5%. Cuando se ajustan los niveles en las características productivas del género femenino a los mismos niveles del género masculino, su salario disminuirá

en 2,37%. Además, existe una brecha (discriminación salarial) del 14,13% que no está explicada por el diferencial en las características productivas entre los grupos, sino que esta se explica por las diferencias en la remuneración de las características productivas. El efecto interactivo es estadísticamente significativo al 3.2%.

Tabla 2
Descomposición Salarial Estimada para Hombres y Mujeres
(Modelo Blinder- Oaxaca)

Ingresos_Labor~s	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
overall					
group_1	1309701	9881.53	132.54	0.000	1290334 1329069
group_2	1265155	11059.21	114.40	0.000	1243479 1286830
difference	44546.48	14830.74	3.00	0.003	15478.77 73614.18
endowments	-123365.2	10052.78	-12.27	0.000	-143068.2 -103662.1
coefficients	185131.7	13492.3	13.72	0.000	158687.3 211576.1
interaction	-17220.07	7532.353	-2.29	0.022	-31983.21 -2456.93
endowments					
Educación	-205280.9	9267.255	-22.15	0.000	-223444.4 -187117.5
Experiencia	4666.466	1976.975	2.36	0.018	791.6662 8541.266
Horas_laborales	72248.11	4173.72	17.31	0.000	64067.77 80428.45
Cuidado_de_niños	5001.2	2808.49	1.78	0.075	-503.3388 10505.74
coefficients					
Educación	-287569	50957.32	-5.64	0.000	-387443.5 -187694.5
Experiencia	83627.65	23701.68	3.53	0.000	37173.21 130082.1
Horas_laborales	-267067.9	45659.3	-5.85	0.000	-356558.5 -177577.3
Cuidado_de_niños	-161948.1	50329.54	-3.22	0.001	-260592.2 -63304.06
_cons	818089.1	93264.56	8.77	0.000	635294 1000884
interaction					
Educación	22855.39	4165.322	5.49	0.000	14691.51 31019.27
Experiencia	1454.824	735.5005	1.98	0.048	13.26921 2896.378
Horas_laborales	-27953.64	4875.083	-5.73	0.000	-37508.63 -18398.65
Cuidado_de_niños	-13576.64	4253.737	-3.19	0.001	-21913.81 -5239.472

El efecto de las características es negativo, lo que indicaría que las mujeres tienen mejores características productivas a nivel grupal en comparación con los hombres, pero a nivel individual, no tienen mejores características productivas. Por lo tanto, en ausencia de otros factores, la remuneración del género femenino debería ser mayor.

Sin embargo, como se menciona anteriormente en la tabla 1, cuando se desagrega el coeficiente *endowments*, se observa que las féminas tienen mayores niveles de estudio/educación y menores niveles de experiencia, lo que significaría, según la teoría del capital humano de Becker (1964), si un individuo o grupo de individuos tienen una combinación poco eficiente entre educación y experiencia en el mercado de trabajo, el ingreso de estos será menor en comparación con otros grupos con mejor combinación de estas variables.

Por ende, las mujeres perciben menores ingresos que los hombres debido a que estos presentan mejores combinaciones en sus dotaciones productivas. Según el modelo, en el mercado laboral de Cali, existe un efecto el cual se denomina brecha salarial en el mercado de las características productivas del capital humano y que ha sido comprobado en estudios como el de Simó-Noguera (2023).

Con respecto a las contribuciones individuales de los predictores agrupados a cada componente de la descomposición, se observa que la variable que más contribuye negativamente al salario de las mujeres

son las horas trabajadas y el cuidado de niños, donde éstas reciben en promedio un 32,8% menos salario que los hombres por cada hora laboral que renuncia para dedicarla al cuidado de niños y quehaceres del hogar.

Además, si se observa el efecto total que disminuye el salario de las féminas en las características productivas, ellas pierden en promedio el 35,33% de su salario. Por lo tanto, y en consonancia con Goldin (2017), se dice que las diferencias salariales entre el género masculino y el género femenino están ligadas al efecto creado por la brecha de salarios en el mercado de las características productivas del capital humano.

La tabla 3, muestra que los efectos de la selección muestral, la correlación es positivo y estadísticamente significativa, lo que implica la existencia de variables omitidas de forma positiva y correlacionadas con el sexo al momento de participar en el mercado de trabajo. Por otro lado, está negativamente correlacionada con la remuneración salarial. De acuerdo con lo anterior, las características no observadas hacen al individuo sin importar el sexo, lo más probable es que tenga una tendencia negativa en el ingreso salarial, dependiendo de las características de los individuos y el tipo de actividad que realiza en el mercado laboral, ya sea remunerada o no remunerada (trabajo en el hogar); los grupos de individuos están propensos a recibir menor salario, lo que significaría que, existe un sesgo de selección negativo en las remuneraciones observadas.

Tabla 3
Corrección de Sesgo, Heckman

Heckman selection model -- two-step estimates	Number of obs	=	5,557
(regression model with sample selection)	Selected	=	3,322
	Nonselected	=	2,235
	Wald chi2(4)	=	2690.63
	Prob > chi2	=	0.0000

	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
Log_Salario						
Educación	.1367888	.0046317	29.53	0.000	.1277108	.1458667
Experiencia	.0054866	.0015676	3.50	0.000	.0024141	.008559
Horas_laborales	.0238031	.0007105	33.50	0.000	.0224106	.0251956
Cuidado_de_Niños	.003191	.0033493	0.95	0.041	-.0033734	.0097555
_cons	10.55903	.2031967	51.96	0.000	10.16078	10.95729
Sexo						
Educación	.0322581	.0057994	5.56	0.000	.0208916	.0436246
Experiencia	-.0054097	.0024415	-2.22	0.027	-.010195	-.0006244
Cuidado_de_Niños	.0409008	.0019175	21.33	0.000	.0371425	.044659
_cons	-.6752519	.0960391	-7.03	0.000	-.8634851	-.4870188
/mills						
lambda	.3810591	.1768329	2.15	0.031	.034473	.7276452
rho	0.61373					
sigma	.62089152					

Por lo tanto, aquellos individuos que no están en el mercado de trabajo, y de entrar a este, tendrían la probabilidad de que les permita percibir salarios más altos al que perciben los ocupados actuales.

Esto se debe al alto nivel de educación que presentan algunos individuos que no participan activamente en el mercado laboral. Por ende, podrían existir variables no observadas que disminuyen el ingreso y aumentan la probabilidad de que los individuos entren a participar activamente en el mercado remunerado, ya sea por un salario bajo o alto, dependiendo también de la cantidad de mano de obra en un x sector determinado. Finalmente, el concepto

de aglomeración en el mercado laboral supone que, entre menos individuos estén en un sector económico y sean mano de obra cualificada, mayor será el salario y la renta de las firmas, pero, entre más alto sea el número de manos de obra altamente cualificada en un sector, menor será el salario y renta de este, lo que supone un argumento a favor de otros autores como Heiskala, et al, (2021), quienes aportan suficiente evidencia empírica al respecto.

5. Conclusiones

La brecha salarial de género es un tema fundamental en la política pública de los estados, toda vez que sus

acciones deben encaminarse a resolver las asimetrías, generando mejores condiciones para los grupos más vulnerables. Para dar una posible solución a esta problemática, se implementó la metodología de descomposición Blinder & Oaxaca (1973), para determinar la brecha que hay en los ingresos medios percibidos tanto por los hombres como por las mujeres. Además, se utilizaron variables como: Educación, experiencia, horas laborales (dedicadas al trabajo remunerado), y horas dedicadas al cuidado de niños, con el fin de conocer el porqué, y a qué se debe esta brecha de salarios.

Al estimar la brecha, se obtuvo como resultado que, el género masculino en promedio tiene mejores características a nivel individual, en comparación con el género femenino, por ende, mayores salarios; en cuanto a las féminas, fueron las más afectadas en el conjunto de las características productivas, no les favorecen, por lo tanto, reciben menos salario.

En los resultados del modelo Blinder & Oaxaca (1973) y con la corrección de sesgo de Heckman (1979), se concluye que, existe una diferencia (brecha) del 3,5%, en donde los salarios medios para los hombres son de \$1.309.701, mientras para las mujeres, los salarios medios son de \$1.265.155, con una diferencia en promedio de \$44.546 para el año 2023.

De acuerdo con lo anterior, la brecha de salarios existe bajo 2 condiciones, la primera es que la diferencia de salarios entre el género masculino y el género femenino están definidas tanto por la combinación de las características individuales en el capital humano como por los requerimientos del empleador, que se traducen en altos, medios o bajos salarios, dependiendo de la dotación

de cada individuo. En otras palabras, cuando se igualan las dotaciones de dos grupos de individuos, estos no recibirán la misma remuneración, debido a los sesgos de selección presentes en el mercado de trabajo.

La segunda condición tiene que ver con la existencia de la discriminación (brecha salarial no explicada) generada, ya sea por sexo, tradición, cultura, estado civil, hijos, etc. Esto ocasiona una diferencia en los ingresos de ambos sexos (hombres y mujeres), debido a que, algunos empleadores podrían tener sesgos de selección a la hora de contratar o ascender de puesto a los trabajadores. Sin embargo, el género femenino ha sido el más afectado, ya que a las mujeres se les han condicionado con ciertos roles, dependiendo del estado civil, los hijos y actividades no remuneradas en el hogar; que, para algunos empleadores, estas condiciones no les permiten tener la libertad necesaria para ejercer un puesto de trabajo con altas responsabilidades y demanda de tiempo que les permita obtener altos ingresos.

Al igual, existe una cierta tendencia en los sectores de la economía, en donde la segregación, al tener mayor mano de obra dentro de un sector, los salarios serán menores. Es decir, los individuos tienen cierta tendencia a elegir sectores económicos, carreras técnicas, tecnológicas o universitarias, donde hay mayor aglomeración existente. Por lo tanto, estos recibirán, en la mayoría de los casos, salarios bajos y medios debido a la alta competitividad, resultándoles difícil adquirir salarios altos.

Referencias bibliográficas

Alfani, G. (2022). Epidemics, Inequality, and Poverty in Preindustrial and Early Industrial Times. *Journal of*

Economic Literature, 60(1), 3–40.
<https://doi.org/10.1257/jel.20201640>

Akerlof, G. A., & Yellen, J. L. (1986). *Efficiency Wage Models of the Labor Market*. Cambridge University Press.

Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education* (1ª ed.). Columbia University Press, for the National Bureau of Economic Research, New York. <http://www.nber.org/books/beck-5>

Becker, G. S. (1971). *The Economics of Discrimination* (2ª ed.). The University of Chicago Press, Chicago.

Becker, G. S. (1987). *Tratado Sobre la Familia*. Alianza Editorial.

Berheide, C. (22 of november of 1992). At work; And now the 'sticky floor'. *The New York Times*, pág. 23. <https://www.nytimes.com/1992/11/22/business/at-work-and-now-the-sticky-floor.html>

Bessen, J., Denk, E., & Meng, C. (2024). Perpetuating wage inequality: evidence from salary history bans. *The Journal of Economic Inequality*. <https://doi.org/10.1007/s10888-023-09610-9>

Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789-865. doi:10.1257/jel.20160995.

Blinder, A., & Oaxaca, R. (1973). *The Blinder–Oaxaca decomposition for linear regression models*. *The Stata Journal*, 8(4), 453-479. <https://www.stata-journal.com/article.html?article=st0151>

Brands, R., Ertug, G., Fonti, F., y Tasselli, S. (2022). Theorizing gender in social network research: What we do and what we can do differently. *Academy of Management Annals*, 16(2),

588-620. <https://doi.org/10.5465/annals.2020.0370>

Cerezo García, V., & Landa Díaz, H. O. (2023). El teorema Stolper-Samuelson, brecha salarial y liberalización comercial: análisis comparativo de México y Estados Unidos, 1990-2020. *Investigación económica*, 82(323), 105-131. <https://doi.org/10.22201/fe.01851667p.2023.323.84380>

Chu, Y., Li, Y., & Che, M. (2024). Population aging and the dynamics of the skill income gap: An analysis of a multiple mediation effect. *Finance Research Letters*, 62, 105242. <https://doi.org/10.1016/j.frl.2024.105242>

Clark, R. (2023). Within, Between, and Beyond: A New Approach to Examining World Income Inequality. *Social Forces*, 102(2), 403–429. <https://doi.org/10.1093/sf/soad051>

Cuellar, C. Y., & Moreno, J. O. (2022). Employment, wages, and the gender gap in Mexico: Evidence of three decades of the urban labor market. *Latin American Journal of Central Banking*, 3(2), 100055. <https://doi.org/10.1016/j.latcb.2022.100055>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística- DANE (2023). *Gran Encuesta Integrada de Hogares-GEIH [Base de datos]*. https://microdatos.dane.gov.co/catalog/701/get_microdata

Francis, D. V., Hardy, B. L., & Jones, D. (2022). Black Economists on Race and Policy: Contributions to Education, Poverty and Mobility, and Public Finance. *Journal of Economic Literature*, 60(2), 454–493. <https://doi.org/10.1257/jel.20211686>

Fine, B., & Saad-Filho, A. (2018). Marx 200: the abiding relevance of the labour theory of value. *Review of Political Economy*, 30(3), 339-354.

- García-Cabrera, A. M., & Cedres-Hernández, Y. (2024). Igualdad de género en el mercado laboral: Retos y cambio institucional. *Revista De Ciencias Sociales*, 30(1), 77-96. <https://doi.org/10.31876/rcs.v30i1.41639>
- 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>
- Greer, T. W., y Carden, L. L. (2021). Exploring the gender wage gap among project managers: A multinational analysis of human capital and national policies. *International Journal of Project Management*, 39(1), 21-31. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2020.09.004>
- Goldin, C. (2014). A grand gender convergence: Its last chapter. *American Economic Review*, 104(4), 1091-1119. <https://doi.org/10.1257/aer.104.4.1091>
- Goldin, C., Kerr, S. P., Olivetti, C., & Barth, E. (2017). The expanding gender earnings gap: Evidence from the LEHD-2000 Census. *American Economic Review*, 107(5), 110-114. <https://www.jstor.org/stable/44250371>
- Heiskala, L., Erola, J., & Kilpi-Jakonen, E. (2021). Compensatory and multiplicative advantages: Social origin, school performance, and stratified higher education enrolment in Finland. *European Sociological Review*, 37(2), 171-185. <https://doi.org/10.1093/esr/jcaa046>
- Heckman, J. (1979). Sample Selection Bias as a Specification Error. *Econometrika*, 47(1), 153-161. <https://doi.org/10.2307/1912352>
- Hernández Colino, G. (2016). *Brecha salarial de género en la Unión Europea [Tesis de grado, Universidad de La Laguna]*. RIULL- Repositorio Institucional Universidad de La Laguna. <http://riull.ull.es/xmlui/handle/915/2724>
- Hussain, H. I., Kamarudin, F., Anwar, N. A. M., Ali, M., Turner, J. J., & Somasundram, S. A. (2023). Does income inequality influence the role of a sharing economy in promoting sustainable economic growth? Fresh evidence from emerging markets. *Journal of Innovation & Knowledge*, 8(2), 100348.
- Ibarra-Olivo, J. E., & Rodríguez-Pose, A. (2022). *FDI and the growing wage gap in Mexican municipalities. Papers in Regional Science*, 101(6), 1411-1440. <https://doi.org/10.1111/pirs.12707>
- Jacobo, J. E. (2020). Labor theory of value and the principle of maximum entropy. *Revista de Economía Institucional*, 22(43), 119-135.
- Jabbaz, M., Samper-Gras, T., & Díaz, C. (2019). La brecha salarial de género en las instituciones científicas. Estudio de caso. *Convergencia*, 26(80), 1-24. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-14352019000200008
- Keynes, J. M. (1936). *The General Theory of Employment, Interest, and Money*. Macmillan.
- Li, L., Zeng, Y., Ye, Z., & Guo, H. (2021). E-commerce development and urban-rural income gap: Evidence from Zhejiang Province, China. *Papers in Regional Science*, 100(2), 475-495. <https://doi.org/10.1111/pirs.12571>
- Lin, B., & Wang, Y. (2024). How does the natural disasters affect urban-rural income gap? Empirical

- evidence from China. *Energy*, 295, 131067. <https://doi.org/10.1016/j.energy.2024.131067>
- Loden, M. (1978). *Marilyn Loden, the woman who invented the expression "glass ceiling"*. BBC News Mundo. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-42338736#:~:text=La%20consultora%20de%20%C3%A1mbito%20laboral,las%20aspiraciones%20de%20las%20mujeres>
- Morrison, A. M., White, R. P., & Van Velsor, E. (1987). *Breaking the glass ceiling: Can women reach the top of America's largest corporations?* Addison-Wesley.
- Okun, A. M. (1981). *Prices and Quantities: A Macroeconomic Analysis*. Brookings Institution Press.
- Perez-Laborda, A., & Perez-Sebastian, F. (2020). Capital-skill complementarity and biased technical change across US sectors. *Journal of macroeconomics*, 66, 103255. <https://doi.org/10.1016/j.jmacro.2020.103255>
- Phelps, E. S. (1972). The Statistical Theory of Racism and Sexism. *The American Economic Review*, 62(4), 659-661. <https://www.jstor.org/stable/1806107>
- Quiñones Domínguez, M., & Rodríguez Sinisterra, J. A. (2011). Rendimiento de la educación en las regiones colombianas: un análisis usando la Descomposición Oaxaca-Blinder. *Sociedad y Economía*, (20), 37-68.
- Quispe Ortogorin, D. (2024). Brecha salarial de género y violencia doméstica contra las mujeres: el caso peruano. *Revista Desarrollo Y Sociedad*, 96, 39-63. <https://doi.org/10.13043/DYS.96.2>
- Rembeza, J., y Radlińska, K. (2021). Labor market discrimination—are women still more secondary workers? *Journal of Business Economics and Management*, 22(1), 77-97. <https://doi.org/10.3846/jbem.2020.13648>
- Ricardo, D. (2005). La teoría del valor trabajo. En R. B. Ekelund, & R. F. Hébert, *Historia de la teoría económica y de su método*. (3ª ed.) (págs. 159-162). McGRAW-HILL.
- Samper-Gras, T., Jabbaz, M., Tomás, S., & Ferrer, A. (2021). ¡No son las criaturas, es la Academia! Brechas salariales de género y carrera investigadora en la Universidad. *Asparkia*, (39), 165-184. <https://doi.org/10.6035/asparkia.4600>
- Schein, V. E. (1973). The relationship between sex role stereotypes and requisite management characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 57(2), 95-100. <https://doi.org/10.1037/h0037128>
- Sempat, C. (2020). The problem of theoretical practice in Marxist historical production. *El trimestre económico*, 87(347), 837-856. <https://doi.org/10.20430/ete.v87i347.1118>
- Simó-Noguera, C. X., Mondragón-García, E., Carbonell-Asins, J. A., & Romero-Crespo, J. A. (2023). La observación de la brecha salarial de género ajustada. En busca de la discriminación directa en España. *Revista Internacional de Sociología*, 81(3), e233-e233. <https://doi.org/10.3989/ris.2023.81.3.22.00490>
- Si, C., Nadolnyak, D., & Hartarska, V. (2021). The gender wage gap in developing countries. *Applied Economics and Finance*, 8(1), 1-12. <https://doi.org/10.11114/aeef.v8i1.5082>
- Smith, A. (2005). La teoría del valor-teoría de la distribución. En R. B. Ekelund, & R. F. Hébert, *Historia de la teoría económica y de su método*

- (3ª ed.) (págs. 113-129). McGRAW-HILL.
- Taparia, M., & Lenka, U. (2022). An integrated conceptual framework of the glass ceiling effect. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 9(3), 372-400. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-06-2020-0098>
- Wang, S., & Cheng, C. (2024). Opportunity or exploitation? A longitudinal dyadic analysis of flexible working arrangements and gender household labor inequality. *Social Forces*, 102(4), 1446-1466. <https://academic.oup.com/sf/article-abstract/102/4/1446/7301284>
- Yuan, F., Cooke, F. L., Fang, X., An, F., & He, Y. (2023). Can female executives improve employment relations outcomes? Empirical evidence from China with gender implications. *Employee Relations: The International Journal*, 46(1), 76-98. <https://doi.org/10.1108/er-01-2023-0001>
- Zhang, R. P., Holdsworth, S., Turner, M., y Andamon, M. M. (2021). Does gender really matter? A closer look at early career women in construction. *Construction Management and Economics*, 39(8), 669-686. <https://doi.org/10.1080/01446193.2021.1948087>
- Zhou, Y., Liu, Z., Wang, H., & Cheng, G. (2023). Targeted poverty alleviation narrowed China's urban-rural income gap: A theoretical and empirical analysis. *Applied Geography*, 157, 103000. <https://doi.org/10.1016/j.apgeog.2023.103000>