

TRABAJO DE GRADO

**Diferencia salarial por género en Cartagena 2001-2005,
¿Existe discriminación?**

María Alejandra Aguirre V.

**Asesor:
Aarón Espinosa E.**

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE BOLÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ECONOMÍA
CARTAGENA D. T. Y C.
2008**

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	7
INTRODUCCIÓN	8
0. ANTEPROYECTO	10
I. MARCO TEÓRICO	19
II. HECHOS ESTILIZADOS DE LA DISCRIMINACIÓN	31
III. METODOLOGÍA	50
IV. RESULTADOS	53
V. CONCLUSIONES	57
BIBLIOGRAFÍA	61
ANEXOS	63
LISTA DE TABLAS	3
LISTA DE ILUSTRACIONES	4
GLOSARIO	5

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Población total de Colombia	14
Tabla 2. Tamaño de la muestra	15
Tabla 3. Índice de la Brecha de Género (IBG) en un grupo de países	34
Tabla 4. Diferencias en los ingresos de hombres y mujeres, 2001 y 2005	36
Tabla 5. Logaritmo del ingreso mensual e ingreso mensual total según nivel educativo en Cartagena y 13 ciudades, 2001-2005.....	37
Tabla 6. Participación laboral (TGP) y tasa de ocupación por género en Cartagena y 13 ciudades, 2005	39
Tabla 7. Niveles educativos en Cartagena según género, 2005.....	40
Tabla 8. Porcentaje de participación del tipo de empleo en Cartagena según género, 2001-2005.....	43
Tabla 9. Porcentaje de participación del tipo de empleo en 13 ciudades según género, 2001-2005.....	44
Tabla 10. Ingreso mensual en las 13 principales ciudades según tipo de empleo, 2005	45
Tabla 11. Tipo de trabajo que realizó en Cartagena la última semana antes de la encuesta, 2005.....	46
Tabla 12. Ingreso mensual en 13 ciudades principales según estado civil, 2005.	47
Tabla 13. Ingreso mensual en Cartagena según estado civil y género, 2001-2005.....	48
Tabla 14. Cartagena y trece ciudades. Tasa de subempleo, insuficiencia de horas y empleo inadecuado por competencias, según grupos de edad y género, 2005.....	49
Tabla 15. Descomposición de Blinder-Oaxaca para diferencias por género en Cartagena	53
Tabla 16. Descomposición de Oaxaca-Blinder para posible discriminación y salario relativo por género en Cartagena.....	55
Tabla 17. Descomposición de Oaxaca-Blinder para posible discriminación y salario relativo por género en las 13 ciudades principales del país	55

LISTA DE ILUSTRACIONES

Gráfico 1	Líneas de predicción de productividad de hombres y mujeres.....	24
Gráfico 2	Trece ciudades. Diferencia entre el logaritmo natural del ingreso mensual por género, 2001-2005.....	36
Gráfico 3	Cartagena y trece ciudades. Diferencial de la tasa de desempleo por género, según nivel educativo. 2005	38
Gráfico 4	Cartagena. Relación entre el logaritmo natural del ingreso mensual y la edad, 2005	41
Gráfico 5.	Trece ciudades. Relación entre el logaritmo natural del ingreso mensual y la edad, 2005.....	41
Gráfico 6	Cartagena. Pirámide poblacional, 2005.....	42
Gráfico 7	Cartagena y trece ciudades. Logaritmo natural del ingreso mensual según tipo de empleo, 2005.....	45
Gráfico 8	Logaritmo natural del ingreso mensual según estado civil, 2005	47

LISTA DE ANEXOS

Anexo A 1	Legislación laboral en Colombia a favor de la mujer	63
Anexo A 2	Cartagena y trece ciudades. Diferencial de la tasa de desempleo por género y nivel educativo, 2005.	64
Anexo A 3	Cartagena. Edad en grupos decenales según género, 2005	64
Anexo A 4	Cartagena. Niveles educativos y años aprobados, según género y edad en grupos decenales.....	65
Anexo A 5	Cartagena. Clase de trabajo que realizó en la última semana, según género y edad en grupos decenales, 2005.....	66
Anexo A 6	Cartagena. Porcentaje de mujeres que realizó oficios del hogar y no trabajó ni buscó trabajo, según grupos decenales de edad, 2005.....	69
Anexo A 7	Descomposición de Blinder-Oaxaca para diferencias por genero, en Cartagena.....	69
Anexo A 8	Descomposición de Blinder-Oaxaca para diferencias por genero, para las trece ciudades principales del país.	70

GLOSARIO

- **Desocupado:** Son desocupadas las personas que en la semana de referencia (semana inmediatamente anterior a aquella en la cual se realiza la encuesta) buscaron ejercer una actividad en la producción de bienes y servicios, o las que durante el periodo de referencia no hicieron ninguna diligencia para buscar trabajo, pero que lo buscaron anteriormente alguna vez y aún están interesados en trabajar (empleo disfrazado). Son también personas sin empleo las que durante el periodo de referencia estuvieron esperando los resultados de solicitudes de un trabajo que deberán comenzar en posteriormente al periodo de referencia de la encuesta.
- **Desocupado aspirante:** es la persona que busca trabajo por primera vez.
- **Desocupado cesante:** es la persona que habiendo trabajado antes por lo menos por dos semanas consecutivas se encuentra desocupada.
- **Discriminación salarial:** efecto que separa las características en dotación de los individuos, como su educación y experiencia, en la determinación del salario.
- **Monopolio:** estructura de mercado en la que un único vendedor de un producto que no tiene sustitutivos cercanos abastece a todo el mercado.
- **Ocupación principal:** es el oficio o profesión -cuando se desempeña en ésta- de una persona, independientemente del sector en que pueda estar empleada o del tipo de estudio que hubiese recibido.
- **Ocupados:** Son las personas que durante el periodo de referencia se encontraban en una de las siguientes situaciones: ejercieron una actividad en la producción de bienes y servicios de -por lo menos- una hora remunerada a la semana; los trabajadores familiares sin remuneración que trabajaron por lo menos 15 horas a la semana; y las que no trabajaron pero tenían un empleo o trabajo (estaban vinculadas a un proceso de producción cualquiera).
- **Población Económicamente Activa (PEA):** también se le conoce como fuerza de trabajo y está conformada por las personas en edad de trabajar que en la semana de referencia ejercieron o buscaron ejercer una ocupación remunerada en la producción de bienes y servicios, y por

los ayudantes familiares que trabajaron sin remuneración en una empresa familiar por lo menos 15 horas semanales. Esta población se divide en ocupados y desocupados.

- **Posición ocupacional:** es la posición que la persona adquiere en el ejercicio de su trabajo, ya sea como trabajador familiar sin remuneración, obrero, empleado particular, empleado del gobierno, doméstico, trabajador por cuenta propia, patrón o empleador.
- **Población Económicamente Inactiva (PEI):** comprende a todas las personas en edad de trabajar que no participan en la producción de bienes y servicios por que no necesitan, no pueden o no están interesadas en tener actividad remunerada. A este grupo pertenecen: estudiantes, amas de casa, pensionados, jubilados, rentistas, inválidos, trabajadores familiares sin remuneración que se encuentran laborando menos de 15 horas semanales, y personas que no les llama la atención o creen que no vale la pena trabajar.
- **Rama de actividad:** es la actividad a la cual se dedica el establecimiento, fábrica, empresa, finca o taller, donde trabaja la persona.
- **Subempleados:** Son los ocupados que quieren y pueden trabajar más tiempo, porque: a) tienen una jornada de trabajo inferior a 2/3 partes de la jornada legal, b) consideran que sus ingresos no son suficientes para atender sus gastos normales, c) juzgan que la ocupación que están desempeñando no está de acuerdo con su profesión o entrenamiento, por lo cual pueden estar teniendo una baja productividad.
- **Segregación ocupacional:** posibilidad de que las mujeres se concentren en unas determinadas ocupaciones y los hombres en otras.
- **Tasa Global de Participación (TGP):** es la relación porcentual entre la PEA y la PET. Este indicador refleja la presión de la población en edad de trabajar sobre el mercado laboral.
- **Tasa de desempleo:** es la relación porcentual entre el número de personas que están buscando trabajo y el número de personas que integran la fuerza laboral (PEA).
- **Tasa de subempleo:** es la relación porcentual de la población ocupada que manifestó “querer y poder trabajar más horas a la semana” y el número de personas que integran la fuerza laboral (PEA).
- **Tasa de ocupación:** es la relación porcentual entre la población ocupada y el número de personas que integran la población en edad de trabajar.

RESUMEN

En el presente trabajo de grado se busca analizar la estructura del mercado laboral de Cartagena en el periodo 2001-2005 utilizando el enfoque de género, el cual permite responder al interrogante: ¿los hombres generan ingresos salariales más altos que las mujeres?. Esta investigación nace de la actual carencia de trabajos que estudien y comparen la población desde el punto de vista del género, específicamente lo relacionado con el mercado y las relaciones laborales en la ciudad. Para ello, se utilizan los datos de la Encuesta Continua de Hogares de los años 2001 a 2004, y el Censo de Población 2005. Por medio de la aplicación de la metodología *Oaxaca-Blinder*, se permite separar las diferencias salariales por género en dos partes: una, atribuida a las diferencias en características o dotaciones de los individuos; y otra, entendida como diferencias en los retornos a esas características o dotaciones, asimilándose como discriminación. Se encontró evidencia de que en Cartagena se presentaron en 2005 diferencias salariales por género del 14,91%, a favor de los hombres, frente al 5,41% de diferencial encontrado en el promedio de las 13 principales ciudades del país.

Palabras claves: discriminación salarial, mercado laboral, Cartagena de Indias

INTRODUCCIÓN

Desde el punto de vista de la equidad de género es posible analizar conceptual, metodológica y políticamente los valores y creencias de la cultura colombiana y cómo estas se reflejan en el funcionamiento de los mercados, e igualmente es factible establecer el comportamiento entre lo masculino y lo femenino. Por la naturaleza del enfoque, éste se puede analizar bajo distintas valoraciones -políticas, económicas, sociales, familiares y culturales- que dan explicaciones sobre las diferencias entre hombres y mujeres y su desarrollo en distintos ámbitos, en nuestro caso, el laboral.

Las inequidades entre hombres y mujeres se han creado a partir de diferencias físicas y por asignaciones inmediatas de características o juicios, asociados al género. Estas asignaciones generan inequidades. En nuestra sociedad se establecen relaciones de poder que favorecen a personas con determinadas características como el género, la raza, la riqueza, las relaciones o la educación, por encima de aquellas personas que no las poseen, considerándolas diferentes y generando comportamientos discriminatorios de subvaloración, irrespeto y explotación. Esto constituye un obstáculo para el progreso social¹.

Históricamente la mayoría de las sociedades convivía bajo un modelo patriarcal, donde predominaba el hombre; la mujer, era subordinada por aquél. Esta realidad ha venido cambiando, especialmente desde mediados del siglo XX, cuando se empezó a proclamar la existencia de normas y leyes que respaldan el derecho de igualdad de la mujer, donde el respeto y la valoración fueran imprescindibles. Desde 1948, año en que se proclamó la Declaración Universal de Derechos Humanos, y desde la década de los sesenta, en los comienzos del movimiento feminista, se empezaron a crear y establecer en los países, políticas, leyes, programas y proyectos que promovieron una sociedad más equitativa. Empezó entonces un proceso de reestructuración social, donde las mujeres empezaron a educarse, a trabajar en empleos diferentes a lo domésticos o tradicionales, a ser jefes de hogar, a tener independencia económica y a desarrollarse primordialmente de manera individual.

En el presente trabajo se analizarán este conjunto de factores, especialmente el laboral y social, estableciendo cuáles son los principales causantes que determinan que los hombres ganen –y aún sigan ganando- más que las mujeres.

1 Tomado de Turbay, María (2005). “Una mirada de género a la Encuesta de Calidad de Vida 2003: Jefatura de hogar y seguridad social en Colombia”. *Cuadernos PNUD*.

En la presente investigación se expone, primero, el marco teórico, donde se realiza un análisis detallado de la literatura económica y social acerca de la discriminación por género. Luego, en la segunda parte, se examinan los aspectos culturales y socio-demográficos, con enfoque de género, mostrando los hechos estilizados del fenómeno en Cartagena; en el tercer capítulo se explica la metodología propuesta; en el quinto se presentan los resultados de las estimaciones y, por último, las conclusiones y recomendaciones.

0. ANTEPROYECTO

0.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La investigación sobre la discriminación por género en el mercado laboral es amplia. En su trayecto, estas investigaciones han buscado dar respuesta a la brecha existente entre los ingresos de hombres y mujeres, estableciendo cuáles son los posibles causantes. Entre estos se encuentran las diferencias en las características individuales o capital humano, como educación y experiencia, y otras diferencias inexplicadas, que son tomadas como discriminación.

Dentro de los estudios e investigaciones de género se han adoptado herramientas conceptuales y metodológicas con el fin de facilitar la comprensión y entendimiento de las dinámicas de género y sus posibles transformaciones. El análisis de género constituye entonces un enfoque que – aplicado a la información estadística sobre población- revela muchos aspectos de las condiciones de vida de hombres y mujeres, los cuales son frecuentemente invisibles en otros tipos de análisis.

El análisis de género es un enfoque, es una forma de afrontar el estudio de las relaciones entre hombres y mujeres en una sociedad, a partir de los *roles* que desempeñan en esta, de su situación y de su condición de género. En Colombia las inequidades de género se reflejaban en aspectos como el derecho de las mujeres al voto, el cual ha sido exitosamente superado, pero todavía persisten otros igualmente importantes como las brechas salariales, la violencia contra la mujer, la subvaloración del trabajo doméstico, la doble jornada, entre otros².

En la actualidad, Cartagena dispone de pocos estudios del mercado laboral con un enfoque orientado al género, hecho que obstaculiza el planteamiento de políticas laborales más pertinentes. Esto ocasiona que, si se encuentra discriminación, las mujeres cartageneras sigan siendo afectadas, generando mayores brechas y diferencias en una ciudad donde éstas, como consecuencia de la crisis económica de 1999, han tenido que aumentar su participación laboral. Por lo tanto, se hace necesario la elaboración de un estudio del

² Tomado de Turbay (2005). "Una mirada de género a la Encuesta de Calidad de Vida 2003: Jefatura de hogar y seguridad social en Colombia". *Cuadernos PNUD*.

mercado de trabajo de la ciudad con el fin de determinar su estructura y establecer si existen diferencias salariales entre hombres y mujeres en el periodo de estudio comprendido entre 2001 y 2005.

Así, la formulación del problema del presente trabajo de grado pretende determinar si existe evidencia empírica para establecer la existencia de discriminación por género en el mercado laboral de Cartagena durante el periodo 2001-2005. Se escoge este periodo para analizar los posibles efectos que la crisis económica de finales de década de los noventa haya podido crear o profundizar, en este caso, si las brechas salariales entre hombres y mujeres aumentaron.

0.2 OBJETIVO GENERAL

Caracterizar la estructura del mercado laboral de Cartagena en el período 2001-2005 usando el enfoque de género, el cual permita conocer las condiciones a las cuales se enfrentan los trabajadores. Esto se realizará por medio de la identificación de las variables que afectan el ingreso de las personas y de la aplicación de una metodología que permita determinar la existencia de discriminación salarial.

0.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Realizar un análisis descriptivo con el fin de identificar la estructura básica del mercado de trabajo de Cartagena durante los últimos años.
- Revisar la literatura económica y social acerca de la discriminación por género y contextualizarlo al caso cartagenero.
- Presentar diferentes metodologías existentes que se utilizarán para determinar la presencia de discriminación; escoger la más adecuada y establecer cuáles son las variables explicativas críticas del esquema explicativo escogido.
- Identificar espacios de acción de la política laboral local que permitan reducir, si existe, el fenómeno de la discriminación laboral por género.

0.4 JUSTIFICACIÓN

La realización de la presente investigación tiene un carácter empírico, en el sentido que busca aplicar las herramientas que brinda la economía para analizar la problemática actual de la discriminación laboral por género. Es también importante para la sociedad en general, en especial para los agentes tomadores de decisiones, conocer cuáles son los determinantes que más influyen en las diferencias salariales de género, y así poder diseñar políticas públicas para enfrentarlas.

Como se dijo anteriormente, en la literatura económica existe amplio avance en la investigación de discriminación por género; en su desarrollo se han aplicado diferentes metodologías, puntos de vista y variables explicativas que tratan de argumentar de la mejor manera las diferencias en los ingresos de los hombres y mujeres. Por lo tanto, es importante aclarar que esta investigación se realiza con el fin de verificar si existe discriminación en la ciudad, por medio de la aplicación de una metodología econométrica validada, con el propósito de conocer la significancia de ciertas variables en el aumento o disminución de la brecha salarial entre hombres y mujeres. Básicamente se utilizan aspectos de la teoría de la discriminación y de la fuerza laboral.

La metodología a aplicar se desarrolló en la década de 1970; en este trabajo se aportará la descomposición del fenómeno de la discriminación; la nuestra no se basará en la media (como en varios trabajos se plantea), sino que se realizará en varios puntos de ésta. Esto se hace con el fin de establecer la brecha salarial, no de manera general, sino en cada uno de los niveles de ingreso, y así poder establecer no sólo la diferencia salarial entre hombres y mujeres, sino también entre hombres y mujeres de distintos niveles de ingreso.

0.5 MARCO TEÓRICO

Esta sección se divide en dos partes. La primera explica detalladamente, desde una perspectiva histórica, los distintos enfoques teóricos que abarcan los modelos de discriminación. La segunda, abarca la revisión bibliográfica que comprende los trabajos e investigaciones con mayores avances en el tema, realizados en Colombia y el mundo.

0.5.1 Enfoques teóricos: Existen diversas teorías que explican la discriminación salarial: los modelos de preferencia por discriminación, los de

discriminación estadística y el concepto de diferencias compensatorias. A continuación se presentan de manera más detallada.

0.5.1.1 Modelos de preferencia por discriminación: La **discriminación por gustos y preferencias**, desarrollada por Gary Becker (1985), expresa que existen personas que se oponen a contratar o a trabajar con otras, provenientes de un grupo minoritario, y que para esto están dispuestas incluso a incurrir en costos adicionales. En este tipo de discriminación se asume que las prácticas discriminatorias generan diferencias en los comportamientos entre las personas, sin importar su nivel de calificación o de productividad.

0.5.1.2 Modelos de discriminación estadística: Los modelos de **discriminación estadística**, desarrollados por Kenneth Arrow (1972) y Edmund Phelps (1972), se desarrollan como crítica a lo expuesto por Becker; ambos autores objetan la capacidad de aquel modelo para explicar la permanencia a largo plazo del fenómeno discriminatorio en el mercado. Esta teoría argumenta que la discriminación nace a partir de la limitación que tienen los empleadores de conocer o determinar los niveles de productividad de los trabajadores, a menos que incurran en costos adicionales; por lo tanto, las creencias, prejuicios y ciertos indicadores “observables” de carácter subjetivo promueven la discriminación.

Las características observables son las más notorias y superficiales, puesto que no generan costo alguno, como lo son la raza o género de la persona. Esto refleja las consecuencias de la información imperfecta, en el sentido en que los empleadores generalizan ciertas características a todo un grupo, ocasionando diferenciaciones.

0.5.1.3 Diferencias compensatorias: Por último, existen explicaciones que argumentan que no toda la diferencia salarial se atribuye a prácticas discriminatorias. Un aspecto que se debe tener en cuenta es que las personas de diferentes grupos tienen niveles de productividad diferentes; dependiendo del nivel social, estas diferencias en características podrán ser atribuidas o no a prácticas discriminatorias.

La anterior revisión bibliográfica ilustró cuáles han sido las metodologías aplicadas, los enfoques teóricos y los resultados obtenidos.

En las investigaciones realizadas se encontró evidencia de diferencias salariales tanto por género como por raza, pero que en algunos casos no se podría determinar si se deben a prácticas discriminatorias, a razones de diversa naturaleza asociadas al nivel de productividad, o a las diferencias compensatorias entre grupos.

Otros autores encontraron que las diferencias salariales se comportaban distintamente dependiendo del nivel de ingresos del individuo; específicamente,

se encontró evidencia que argumenta que la discriminación es mayor en los niveles más altos de ingreso.

Se observaron igualmente cuáles fueron las variables utilizadas en cada caso, como son: nivel educativo, experiencia, género, raza, estado civil, número de hijos, presencia de niños menores de cinco años, género del jefe del hogar, tipo de actividad laboral, entre otras.

Por último, también se observa la importancia que los autores le dan al factor institucional, social y cultural, que afecta el papel de la mujer de una manera histórica.

0.6 METODOLOGÍA PROPUESTA

0.6.1 Datos: Los datos utilizados en esta investigación provienen de la Encuesta Continua de Hogares (ECH), a partir del primer trimestre de 2001, hasta el tercer trimestre de 2005. Esta encuesta la realiza el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE).

Dentro de los objetivos de esta encuesta se encuentra proporcionar información básica acerca del tamaño y estructura de la fuerza de trabajo de la población (empleo, desempleo e inactividad). Así mismo, permite obtener datos de otras variables, como: género, edad, estado civil, educación, etc.

Los registros que se utilizan son: identificación, características generales-educación, fuerza de trabajo, ocupados-empleo principal, ocupados-empleo secundario, desocupados, e inactivos. También se incluye información del tipo de contrato (indefinido, temporal o sin contrato).

Población: La población objeto de la presente investigación es el número de habitantes de las 13 principales ciudades del país. En la Tabla 1 se presenta la población total estimada por el DANE para cada uno de los años de interés:

Tabla 1. Población total de Colombia

Año	Población total
2001	40.806.313
2002	41.327.459
2003	41.847.421
2004	42.367.528
2005	42.888.592

Fuente: DANE

Tamaño de la muestra: Para definir el tamaño de la muestra, se especifica el número de observaciones que el DANE utilizó en la ECH de cada uno de los años³ para las 13 principales ciudades del país: Cartagena, Barranquilla, Cali, Bogotá, Medellín, Bucaramanga, Manizales, Pasto, Montería, Villavicencio, Cúcuta, Pereira e Ibagué (Tabla 2).

Tabla 2. Tamaño de la muestra

Ciudad	2001	2002	2003	2004	2005*
Bogotá	28.962	27.011	30.112	27.682	21.505
Cali	28.143	27.422	29.656	27.186	20.928
Medellín	38.803	39.093	41.919	38.542	29.479
Barranquilla	33.783	31.495	33.481	29.452	21.998
Bucaramanga	26.479	24.449	29.530	24.355	17.964
Manizales	26.766	26.600	27.558	25.271	18.049
Pasto	25.034	23.598	24.591	22.758	17.163
Pereira	2.086	24.673	31.970	29.634	22.095
Cúcuta	24.139	23.826	25.865	23.662	17.004
Montería	24.869	23.929	25.348	22.687	17.838
Ibagué	24.686	24.850	26.954	23.764	17.072
Cartagena	28.479	27.988	30.183	26.181	18.932
Villavicencio	22.065	21.190	23.400	20.765	15.181

¹Fuente: DANE, ECH

²Para el año 2005 los datos corresponden a los tres primeros trimestres del año.

0.6.2 Metodología: Existen, entre otras, dos metodologías claras para estimar las diferencias salariales entre grupos. Estas son la descomposición de Oaxaca–Blinder (1973) y las ecuaciones de salario tipo Mincer⁴.

1. Descomposición de Oaxaca-Blinder: Esta metodología permite separar la brecha salarial en dos partes. La primera son las diferencias en características o dotaciones de los individuos, como por ejemplo, su capital humano. Esto implica que sin prácticas discriminatorias, el salario dependería sólo de las diferencias en dotaciones de capital de los trabajadores, es decir que si se compararan esas características junto con las diferencias compensatorias que presentan los grupos hacia determinadas actividades, las diferencias resultantes podrían atribuir a discriminación.

Así, la segunda parte es denominada discriminación y es estimada con un carácter residual después de haber abordado las diferencias del primer tipo.

³ Sin agregar el *factor expansivo*, el cual permite pronosticar los resultados muestrales a poblacionales. Este sí se utilizará en las estimaciones a realizar.

⁴ Nombre que se derive del economista polaco, Jacob Mincer.

En esta descomposición se encuentra la probabilidad de desempleo que tendrían las mujeres si sus coeficientes fueran los de los hombres, y luego se contrastan con las probabilidades originales de ambos grupos.

Se determina la diferencia entre los promedios del logaritmo de los ingresos entre hombres y mujeres, expresado así:

$$\bar{Y}_t^h - \bar{Y}_t^m = \bar{\beta}_t^h(\bar{x}_t^h - \bar{x}_t^m) + \bar{x}_t^m(\bar{\beta}_t^h - \bar{\beta}_t^m) \quad (7)$$

El primer componente del lado derecho de la ecuación (7) es la parte de la diferencia atribuida a las diferencias promedio entre los grupos (características o dotaciones). El segundo término es la parte atribuible a diferencias en los retornos a estas características, así como también, diferencias en la constante. Este último componente, denominado discriminación o componente inexplicado, es usualmente utilizado como estimador de la discriminación por género en el mercado laboral.

0.6.2.2 Ecuaciones de salario tipo Mincer: Esta metodología nace para contrarrestar el efecto de los ‘techos de cristal’ (*glass ceilings*), el cual asegura que la brecha salarial es diferente para cada nivel de ingresos, y que en los niveles más altos es donde se presentan las mayores diferencias. Este método permite analizar los efectos de las variables determinantes, no en la media de la distribución de los salarios, sino en cada nivel de ingreso.

Para realizar las estimaciones no se puede aplicar el método de regresión de Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO)⁵, sino las regresiones por percentiles desarrolladas por Koenker y Basset (1978). El algoritmo queda expresado de la siguiente manera, explicado detalladamente por Machado y Mata (2005):

$$Y_{H(\theta)} - Y_{M(\theta)} = \{Y_{H(\theta)} - Y_{(\theta)}^*\} + \{Y_{(\theta)}^* - Y_{M(\theta)}\} \quad (8)$$

En donde,

$Y_{H(\theta)}$ es el percentil θ de la distribución empírica de los salarios de los hombres;
 $Y_{M(\theta)}$ es el percentil θ de la distribución empírica de los salarios de las mujeres;
 y, $Y_{(\theta)}^*$ es el percentil θ de la distribución empírica de los salarios contrafactuales. El superíndice * indica la distribución contrafactual de los ingresos laborales; el subíndice θ denota cada percentil ($\theta = 0.01, 0.02, \dots, 0.99$). El primer término de la parte derecha de la ecuación (8), explica la parte de las diferencias salariales atribuida a diferencias en las variables productivas o explicativas; mientras que el segundo término, indica la parte de la brecha que se atribuye a diferencias en el pago o retorno de esas características.

⁵ Debido a la heterogeneidad interna del mercado de trabajo, y porque no todas las variables son observables.

El problema asociado con esta metodología es la existencia de variables omitidas, lo que puede generar inconsistencia en los estimadores.

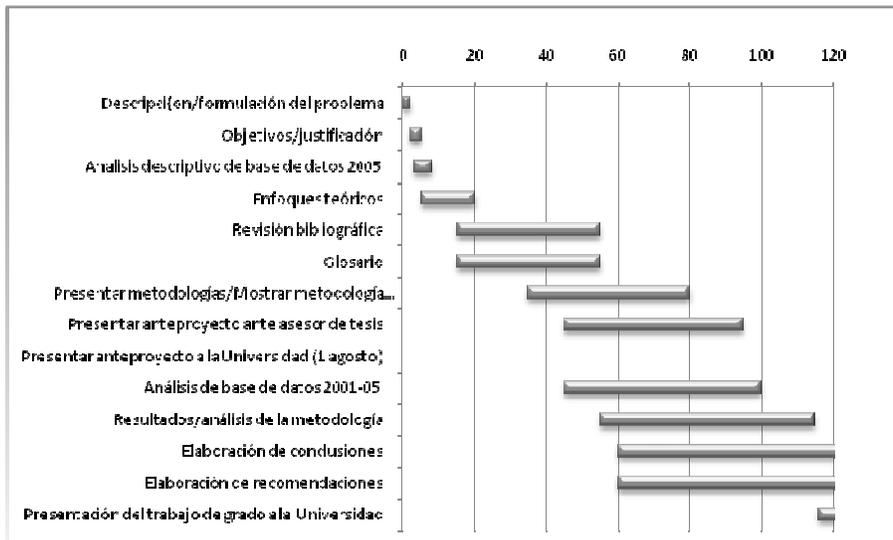
0.6.3 Definición de variables: Las variables que se utilizan en el modelo son:

- Logaritmo natural del ingreso laboral: variable dependiente.
- Edad
- Edad al cuadrado: se incluye esta variable para conocer los efectos no lineales de sus variaciones.
- Experiencia: determinada por la edad menos los años de educación, menos 5.
- Experiencia al cuadrado: se incluye esta variable para conocer los efectos no lineales de sus variaciones.
- Escolaridad: está determinado por el número de nivel educativo más alto alcanzado por el individuo.
- Estudia: variable dicotómica que toma valor uno si la persona se encuentra actualmente vinculado a un instituto de educación de cualquier tipo (técnico, formal, etc.).
- Estado civil: variable dicotómica que determine el estado civil del individuo: uno si es casado, cero si es soltero, divorciado, unión libre o viudo.
- Menores de seis años: variable dicotómica que toma valor uno si existen niños menores a 6 años en el hogar.
- Menores de 12 años: variable dicotómica que toma valor 1 si existen niños menores a 12 años en el hogar.
- Cabeza de familia: variable dicotómica que determina si la persona es cabeza de familia.
- Ingreso resto de familia: variable que mide el nivel de ingresos del resto de la familia con el fin de conocer el grado de presión o de necesidad que una persona puede tener, dependiendo de la situación económica de su hogar.
- Ciudad: se crearán 13 variables dicotómicas para especificar cada ciudad.

0.6.4 Software utilizado: El software que se utiliza para la estimación y procesamiento de los datos es Stata 10.0. Este es un paquete estadístico diseñado para investigadores profesionales.

0.7 ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

0.7.1 Cronograma: Eje horizontal expresado en días.



Fechas importantes:

Día cero: 15 de Mayo de 2008

Entrega anteproyecto: 1 de Agosto de 2008

Entrega trabajo de grado: 20 de Octubre de 2008

0.7.2 Presupuesto:

Transporte:	\$50.000
Copias, anillados, empastados:	\$50.000
Gastos varios:	\$100.000
	<hr/>
	\$200.000

I. MARCO TEÓRICO

Esta sección se divide en dos partes. La primera explica de manera detallada los distintos enfoques teóricos que abarcan los modelos de discriminación desarrollados históricamente. La segunda, abarcará una revisión bibliográfica que comprende los trabajos e investigaciones con mayores avances en el tema realizados dentro y fuera de Colombia.

1.1 ENFOQUES TEÓRICOS

Antes de analizar los avances previos en el tema, es importante tener claro ciertos aspectos de la discriminación. En primer lugar, no toda diferencia salarial corresponde a discriminación; son varios los factores que la pueden determinar. Según Tenjo, Ribero y Bernat (2005) estas son: la posibilidad de discriminación en el mercado laboral, las diferencias en la productividad (ya sean por diferencias en inversión o diferencias generadas por prácticas discriminatorias presentes en otros niveles de la sociedad), y por diferencias presentes en la oferta laboral y preferencias.

Existen diversas teorías que explican la discriminación salarial: los modelos de preferencia por discriminación, los de discriminación estadística y el concepto de diferencias compensatorias. A continuación se presentan más detalladamente.

1.1.1 Modelos de preferencia por discriminación: La **discriminación por gustos y preferencias**, concepto desarrollado por Gary Becker (1985), expresa que existen personas que se oponen a contratar o a trabajar con otras, provenientes de un grupo minoritario, y que para esto están dispuestas incluso a incurrir en costos adicionales. En este tipo de discriminación se asume que las prácticas discriminatorias generan diferencias en los comportamientos entre las personas, sin importar su nivel de calificación o de productividad.

Según Becker, la creación de los 'gustos' depende de tres causas: la primera, debido a las posibles diferencias físicas y sociales entre grupos (raciales o por género). La segunda, por el número de personas que cada grupo posea, estando en desventaja, generalmente, aquel que tenga menos individuos con relación a la población total; y tercero, el efecto 'sustitución' que tengan los trabajadores del grupo discriminado en relación con otros.

Este tipo de discriminación se puede presentar por parte de los trabajadores, de los empleadores o del consumidor. La de los empleadores es la más estudiada y consiste en que estos están dispuestos a pagar salarios más altos a aquellos individuos que no pertenezcan al grupo discriminado. En este caso, es posible que haya empleadores dispuestos a pagar un mayor salario a los hombres que a las mujeres, independientemente de su nivel de productividad. Esto les genera mayores costos y menores beneficios, lo que les resta competitividad. Por lo tanto, en presencia de competencia perfecta⁶, la permanencia de este tipo de empleadores será temporal, pues irán saliendo del mercado y serán reemplazados por empresarios más competitivos.

Sin embargo, cuando el caso es de competencia imperfecta, la presencia de prácticas discriminatorias puede ser más duradera, puesto que, en el monopolio, por ejemplo, los empresarios son los que tienen el control sobre cierta producción de bien o servicio, y estarán dispuestos a ceder parte de sus ganancias para auspiciar este tipo de discriminación salarial. El monopolista tendría que pagar un salario por encima del competitivo (en presencia de competencia perfecta) para poder atraer individuos del grupo deseado, generando con esto una pérdida de valor de la empresa.

De manera formal, supóngase que en el mercado existen dos grupos; pueden ser negros y blancos, u hombres y mujeres; en este caso nos concentraremos en la última especificación. Denomínese a los hombres como grupo mayoritario, y a las mujeres, minoritario, aunque en realidad la población femenina sea mayor que la masculina, se delimitan así gracias a las connotaciones sociales de grupo discriminado históricamente. En un mercado perfectamente competitivo, sin presencia de discriminación, el salario equilibrio de los dos grupos sería el mismo, puesto que se supone sustitución perfecta entre los individuos de un grupo y otro.

Ahora, denominemos el coeficiente de discriminación del mercado (d) como la agrupación de todos los coeficientes de los agentes que hacen parte de un grupo, y que representa los costos asociados a la discriminación, ya sea por parte del empleador, trabajador o consumidor⁷.

$$\begin{aligned} d_m &= \frac{w_H - w_M}{w_M} \\ d_h &= \frac{w_M - w_H}{w_H} \end{aligned} \quad (1)$$

La discriminación por parte del empleador establece que, bajo el modelo de discriminación de Becker, cuando el empleador realiza la discriminación las firmas buscan maximizar una función de utilidad que depende de sus

6 No hay barreras a la entrada, no hay poder de mercado, información perfecta, rendimientos constantes a escala, etc.

7 La siguiente explicación se basa en el trabajo "Mercado laboral y discriminación racial: una aproximación para Cali". Portilla, Darío (2003), pp. 8-11.

beneficios (π) y de la mano de obra, que en este caso puede ser masculina (L_H) o femenina (L_M).

$$\text{Max. } U(\pi, L_H, L_M), \text{ donde } \frac{\delta U}{\delta L_H} > 0 \text{ y } \frac{\delta U}{\delta L_M} < 0$$

Esto implica que el empleador pierde utilidad al contratar mano de obra femenina, y lo contrario si es masculina.

El modelo asume que la mano de obra masculina y femenina son sustitutos perfectos, por lo tanto, la función de mano de obra estará determinada de la manera $F(L) = F(L_H + L_M)$. No existe capital en el modelo⁸.

Al maximizar la función de beneficios, se encuentran las cantidades óptimas de mano de obra a contratar:

$$\text{Max. } \pi = I_T - C_T$$

$$I_T = P * Q$$

$$P = 1$$

$$I_T = Q$$

Donde:

I_T = Ingreso total

C_T = Costo total

L = Trabajo

W = Salario

Entonces:

$$\text{Max. } \pi = F(L_H + L_M) - W_H L_H - W_M L_M$$

En este modelo se presenta la discriminación cuando se evitan contratar trabajadores cuyo producto marginal del trabajo (*PMGL*) es mayor al costo marginal de ser contratados. Así, el salario de una persona contratada bajo este esquema estará determinado por el salario que obtendría sin presencia de discriminación (w), más el coeficiente de discriminación (d).

$$PMGL_i = w_i + d_i; \text{ para } i = H, M.$$

La condición de equilibrio estaría dada por: $w_H + d_H = w_M + d_M$

⁸ $Q=f(L)$ en contraste con $Q=f(K,L)$

El coeficiente de discriminación de una persona discriminada será entonces positivo ($d_M > 0$), y el de contratar personas del grupo mayoritario, por el que se tiene mayor preferencia, será negativo ($d_H \leq 0$):

$$d_i = -TMGS_{\pi,i} = -\frac{\delta U / \delta i}{\delta U / \delta \pi}; \quad i = H, M. \quad (2)$$

En presencia de firmas asimétricas⁹, que es un poco más cotidiano, los coeficientes de discriminación dependerán de la proporción de individuos de cada grupo, sobre el total de la fuerza laboral:

$$\frac{H}{L} = \frac{d_M}{w_H - w_M} \quad \text{y} \quad \frac{H}{M} = \frac{d_H}{w_H - w_M} \quad (3)$$

Esto significa que aquellas empresas que presenten un coeficiente de discriminación más bajo pueden aumentar su capital y nivel de beneficios por medio de la contratación de mano de obra femenina.

1.1.2 Modelos de discriminación estadística: Los modelos de **discriminación estadística** desarrollados por Kenneth Arrow (1972) y Edmund Phelps (1972), se elaboran como crítica a lo expuesto por Becker; éstos objetan la incapacidad de aquél modelo para explicar la permanencia a largo plazo del fenómeno discriminatorio en el mercado.

Esta teoría, argumenta que la discriminación se origina en la limitación que tienen los empleadores de conocer o determinar los niveles de productividad que tienen los trabajadores, a menos que se incurra en costos adicionales; por lo tanto, estos se basan en creencias, prejuicios y ciertos indicadores “observables” que resultan subjetivos y promueven la generación de discriminación.

Estas características observables son las más notorias y superficiales, puesto que no generan costo alguno, como la raza o el género de la persona. Esto refleja las consecuencias de la información imperfecta, en el sentido en que los empleadores generalizan ciertas características a todo un grupo, ocasionando diferenciaciones.

⁹ En este tipo de firmas, el capital se ajusta óptimamente al tamaño de la fuerza laboral, y las firmas presentarían coeficientes de discriminación diferentes, puesto que dependerían de la proporción de trabajadores de cada grupo respecto al total de la fuerza laboral.

Supóngase que los trabajadores le asignan a las mujeres una probabilidad menor de ser calificadas; entonces: $[p(h_q) > (m_q)]$. Así, los salarios pagados a cada grupo determinarán la proporción de trabajadores calificados:

$$h_q = (w_h) \quad m_q = (w_m)$$

Esto implica que las mujeres trabajadoras tendrán menos incentivos para calificarse debido a que los hombres perciben mejores ingresos, generando con ello que éstos sigan aumentando su calificación y consecuentemente sus salarios, explicación que parece revelar por qué persisten las prácticas discriminatorias a largo plazo.

Si el resultado que los empleadores obtienen de sus prejuicios y creencias es incorrecto, se obtendría un equilibrio por medio de la reducción de la discriminación y así mismo de dichos prejuicios. Y si, por el contrario, resultan acertadas, medidas como la intervención gubernamental se tornarían necesarias para la creación de normas antidiscriminatorias que no permitieran que predictores como la raza o el género permanecieran activos¹⁰.

De manera formal el modelo se explica así.

Supóngase que la producción de un individuo q_i se expresa:

$$q_i = \alpha + (\beta + \mu_i)d_i + \varepsilon_i \quad (4)^*$$

Donde,

α = constante o productividad media del grupo.

β = coeficiente que percibe las diferencias que el empleador tiene acerca de la productividad de hombres o mujeres.

μ = error asociado a la medición de la productividad de la mujer.

ε = error aleatorio.

d = variable dicotómica que toma los valores 1=mujeres, 0=hombres.

Puesto que la productividad de las personas no se obtiene de manera directa, los empleadores se basan en indicadores como exámenes, hojas de vida, nivel educativo y entrevistas, los cuales están asociados con la productividad más un término de error aleatorio:

$$y_i = q_i + \eta_i = \alpha + \beta d_i + \mu_i d_i + \varepsilon_i + \eta_i = \alpha + \beta d_i + \lambda_i + \eta_i \quad (5)^*$$

$$\text{Donde, } \lambda_i = \mu_i d_i + \varepsilon_i \quad \text{y} \quad \beta < 0$$

El empleador se basa entonces en los indicadores de productividad y del género de la persona para establecer su salario. Si se analizan las

¹⁰ Tomado de Portilla, Darío (2003).

*Tomado de Tenjo, *et al* (2005), pp. 6-7.

desviaciones, la predicción de productividad estará determinada de la siguiente manera:

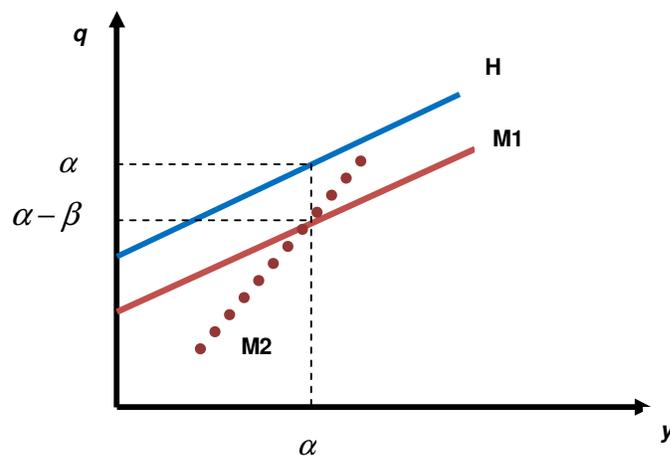
$$q_i' = \frac{\text{var}(\lambda_i)}{\text{var}(\lambda_i) + \text{var}(\eta_i)} y_i' + \frac{\text{var}(\eta_i)}{\text{var}(\lambda_i) + \text{var}(\eta_i)} \beta d_i \quad (6)^*$$

Si la varianza del error asociado a la mujer, μ , es cero, implica que los empleadores perciben que el promedio de las mujeres tiene una productividad más baja que el promedio de los hombres, y que dicha diferencia persiste y es constante en todos los niveles de dicho indicador. Esto indicaría que la varianza de λ es igual a la varianza de ε , y que la diferencia entre la productividad entre un hombre y una mujer sólo estaría determinada por el segundo término de la ecuación (3), es decir por el intercepto.

A continuación se plantea lo expresado de forma gráfica. El gráfico 1 presenta en el eje de las abscisas el indicador de productividad y en el eje de las ordenadas la predicción de productividad (que depende de estos indicadores). Cuando la varianza de μ es cero, la predicción de productividad entre hombres y mujeres (H y M1) es paralela entre sí, y la distancia entre ellas es el coeficiente β .

Pero cuando $\text{var}(\mu) > 0$, la pendiente de la línea de predicción de las mujeres (M2, línea punteada) es mayor que la de los hombres (H). Esto significa que en el caso de las mujeres, cuando las predicciones están lo más alejadas de la media, estas presentan mayor credibilidad comparadas con la de los hombres, dado que la varianza de las predicciones es mayor para ellas que para ellos¹¹.

Gráfico 1. Líneas de predicción de productividad de hombres y mujeres



Tomado de Tenjo, *et al.* (2005, p. 7)

1.1.3 Diferencias compensatorias: Por último, existen explicaciones que argumentan que no toda diferencia salarial se atribuye a prácticas discriminatorias. Un aspecto que se debe tener en cuenta es que las personas

¹¹ Tomado de Tenjo, *et al.* (2005).

de diferentes grupos tienen niveles de productividad diferentes; de esta forma, dependiendo del nivel social, estas diferencias en características podrán ser atribuidas o no a prácticas discriminatorias.

Bajo este punto de vista aparece el concepto de diferencias compensatorias, el cual hace referencia a que, en ciertos casos, aunque dos individuos tengan los mismos niveles de productividad, habrá ciertos trabajos con mejores o peores condiciones que afectarán la decisión de aceptar o no una determinada oferta laboral. Así, es posible que las mujeres tengan tendencia a preferir trabajos con mejores o más placenteras condiciones que los hombres. Por lo tanto, es posible que por la naturaleza de esos trabajos los hombres perciban mayor retribución económica. Entre estos trabajos encontramos los que representan un mayor riesgo o condiciones de trabajo duras como: largas jornadas de trabajo, horarios nocturnos, viajes frecuentes, peligro de accidentes, entre otros, que a la larga representan mayor compensación para los individuos que allí decidan trabajar.

Ciertos argumentos en relación con este hecho explican que las diferencias en las preferencias se deben a diferencias internas y personales de procesos como la educación, la cultura y la socialización de cada individuo. En este sentido, argumentan que debido a las diferencias en los procesos sociales y culturales entre hombres y mujeres, se obtienen diferencias en el tipo de trabajo y de condiciones que individuos de cada grupo están dispuestos a aceptar, trayendo como consecuencia las diferencias salariales.

1.2 REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

En el tema de la discriminación, el método comúnmente utilizado es el de la descomposición de Oaxaca (1973), establecido en un trabajo del mercado laboral en el año 1967 que tuvo en cuenta el género y la raza. En su trabajo, el autor establece que hay discriminación en contra de las mujeres cuando el salario relativo de los hombres supera el que hubiera prevalecido en las mujeres si a ambos géneros les pagaran igual. El cálculo de Oaxaca estima por medio de una regresión la proporción del diferencial salarial entre hombres y mujeres que no se atribuye a diferencias observables en su capital humano o en las capacidades de los trabajadores.

Establece que la cultura, la tradición y la discriminación tienden a restringir la participación de las mujeres en el mercado laboral, generando una distribución ocupacional desigual, desencadenando diferencias salariales, incluso en la misma ocupación. Los efectos discriminatorios son estimados como el residuo después de ajustar la diferencia por género en varias características.

Dentro de los resultados más importantes Oaxaca encuentra:

- i. Un coeficiente de discriminación (d) de 0.40 y 0.45 para mujeres blancas y negras, respectivamente;
- ii. Que los trabajadores casados tienden a ganar más que los solteros;
- iii. Los coeficientes de experiencia estimados muestran que los hombres invierten mayor cantidad inicial y por un periodo de tiempo más largo que las mujeres;
- iv. Que cada hijo disminuye el salario de una mujer blanca de un 2 a 3%, pero en las mujeres negras su efecto no es significativo, lo que puede significar que las mujeres negras no se quedan fuera del mercado laboral tanto tiempo como las mujeres blancas; y,
- v. Por último, el autor concluye que la concentración de mujeres en trabajos con bajos salarios es el principal determinante de la brecha salarial existente entre hombres y mujeres en EEUU.

En un estudio realizado en España, García, Hernández y López-Nicolás (2001) argumentan que utilizar la metodología usual (parte atribuible a características y el residuo como discriminación) resulta limitante, puesto que considera información de medias condicionales; esto implica que, tanto la brecha salarial como la significancia de las variables son constantes a lo largo de los distintos niveles de ingreso. Los autores buscaron contrarrestar esta limitación estimando una regresión por cuantiles, y obtuvieron que la brecha salarial aumentó a medida que lo hizo el nivel de ingreso. Además, se encontró por medio de la metodología de Oaxaca que la parte sin explicar (es decir, la discriminación) es mayor, tanto en términos absolutos como relativos, mientras se aumente el nivel de ingreso percibido o escala salarial; es decir que es en aquellas mujeres que tienen un nivel de ingresos más alto, es donde se presentan las mayores discriminaciones.

Entre las investigaciones realizadas en Colombia se encuentra la de Amador y Herrera (2006), quienes determinaron las variables que explican el desempleo mediante el uso de modelos logísticos. El trabajo incluye la descomposición sencilla, en dos y cuatro términos¹², de Oaxaca, así como el modelo de búsqueda de empleo. Dentro de los principales resultados se encuentran:

12 Cuando las personas entran al mercado de trabajo fijan un salario de reserva tal que aceptan una oferta salarial si y solo si, el ofrecido es igual o superior al de reserva. Supóngase que tanto el salario de reserva como las ofertas salariales se pueden expresar como una función lineal de las características de las personas, más un término aleatorio, que capta variaciones no observables en preferencias (salario de reserva) y, diferencias en la forma como los empresarios evalúan la productividad de los posibles trabajadores. La diferencia porcentual en la probabilidad de desempleo versus empleo, entre hombres y mujeres, se puede descomponer en dos términos: el primero mide el efecto de la diferencia en características promedio entre hombres y mujeres, y, el segundo se refiere a las diferencias en los parámetros de las ecuaciones. Esa ecuación determinará la *descomposición en dos términos*. Cuando se reemplazan los valores, una parte de la ecuación mide el efecto de la diferencia en salarios de reserva entre hombres y mujeres, y, la otra parte el efecto de las diferencias en salarios ofrecidos. Cada uno de estos componentes se pueden dividir en efecto de las características personales y de los coeficientes. Esto se denomina *descomposición en cuatro términos*. Amador y Herrera (2006).

- i. Tanto para hombres y mujeres estar casado disminuye su probabilidad de estar desempleado;
- ii. La riqueza¹³ aumenta la probabilidad de desempleo, en el sentido que puede tener un efecto positivo (oportunidades) y uno negativo (aspiraciones);
- iii. La presencia de niños menores de seis años afecta negativamente a los hombres, y positivamente a las mujeres¹⁴; y,
- iv. La educación tiene un efecto cuadrático en el desempleo, en la medida que aquellas personas con los más altos y más bajos niveles lo sobrellevan de una mejor manera que aquellos con educación media (forma de U invertida).

En términos generales, los autores argumentan que aunque el desempleo de la mujer ha sido siempre mayor que el del hombre, dicha diferencia presenta una tendencia a reducirse; y que tales diferencias se establecen por factores como el estado civil, la posición en el hogar, la presencia de niños, entre otros.

Un estudio realizado por Bernat (2005) analiza el diferencial salarial entre hombres y mujeres en los años 2000-2003, usando la Encuesta Continua de Hogares (ECH) en las siete principales ciudades del país¹⁵. La autora argumenta que existen tres posibles explicaciones para explicar la brecha salarial: las diferencias generadas por las compensaciones de acuerdo con el tipo de trabajo, las diferencias en capital humano y experiencia, y la discriminación que puede ser estadística o por gustos y preferencias.

Para estimar la parte asociada a diferencias en dotaciones y la atribuida a discriminación, Bernat utiliza un modelo de ecuaciones mincerianas (Mincer, 1974); por medio de la descomposición de Oaxaca, las estimaciones se hicieron sobre la ecuación de participación y de ingresos. Uno de los resultados encontrados es que, en promedio, los retornos a la educación fueron 2,2% más altos para las mujeres que para los hombres. Por su parte, encuentra que el mercado agregado de las siete ciudades ha incrementado, en promedio, 1,04% más el salario hora de un hombre que el de una mujer, cuando parten de un mismo nivel de experiencia y aumentan en un año su educación. También encuentra que la discriminación es más de tipo estadístico que de gustos.

En el análisis por ciudades se encuentra que en Manizales, Bogotá y Medellín se presenta el menor diferencial salarial.

La autora concluye que el componente discriminatorio existe y es persistente, lo que contradice lo expuesto por la teoría neoclásica. La evidencia ratifica las diferencias en la estructura de los mercados laborales de cada ciudad, generando comportamientos discriminatorios diferentes. Por último, Bernat

13 Para la variable riqueza se utilizó la *proxy* del ingreso del resto de la familia.

14 Esto significa que la presencia de niños demanda un mayor tiempo de dedicación por parte de las mujeres, ocasionando que su salario de reserva sea mayor y su probabilidad de desempleo superior. Mientras que para los hombres, la presencia de niños, ocasiona que su salario de reserva caiga, puesto que aumentan sus responsabilidades y lo establecen como cabeza de familia.

15 Bogotá, Medellín, Manizales, Pasto, Barranquilla, Cali y Bucaramanga.

plantea la necesidad de diferenciar esa discriminación estableciendo si ésta es de tipo estadístico o de gustos y preferencias para poder identificar las posibles soluciones. En este sentido, si la discriminación es de tipo estadístico, las políticas deberán estar orientadas a una mejor “señalización” de las características de las mujeres que hacen parte del mercado laboral; y si es de gustos, la solución implicará un cambio más que todo cultural.

Por su parte, Romero (2007) mostró que entre las ciudades colombianas Cartagena presenta las mayores inequidades tanto por género y raza. Este autor encuentra que aquellos cartageneros que se autoreconocen como negros, mulatos, afrocolombianos o palenqueros, reciben en promedio 32% menos de ingreso por hora laboral que el resto de la población. Encuentra además que en Cali, como en el resto de las principales ciudades, esta diferencia es cercana al 22%.

Así mismo, establece que dentro del porcentaje diferencial encontrado, entre el 24 y 25% corresponde a diferencias en dotaciones y no a su remuneración, por lo que no se puede atribuir a discriminación. Esto quiere decir que el 7-8% restante es el resultado de las diferencias en la valoración de las características de los individuos, es decir, es producto de la discriminación. Por último, encuentra que en cuanto al género Cartagena es la ciudad que presenta las mayores inequidades, ubicándose éstas en 13%.

El autor concluye que este diferencial existente entre la raza de los individuos se debe principalmente a que la población negra tiene un nivel educativo menor que el del resto de la población, y que para reducir esta inequidad lo más eficiente sería aumentar la productividad de esta población, mejorando así sus dotaciones.

Un punto importante a tener en cuenta en nuestra investigación es el papel que tienen las responsabilidades dentro del hogar y las posibles consecuencias de estas sobre los ingresos de las mujeres y hombres. Para esto, Hersch (1991) plantea que las responsabilidades del hogar tienen un efecto negativo en los ingresos de las mujeres, puesto que éstas pueden reducir la cantidad de esfuerzo disponible para ofrecer al mercado laboral, generando menores salarios.

Así, este autor argumenta que el trabajo en el hogar afecta los ingresos por dos razones: primero, en la medida que las mujeres adquieran mayores responsabilidades su experiencia en el mercado laboral se afectará y diferirá de la de los hombres, puesto que será discontinua y creará menores incentivos para futuros estudios o capacitaciones. Y, segundo, según Becker (1985), las responsabilidades en el hogar pueden afectar directamente la productividad de las mujeres, reduciendo la cantidad de energía física o esfuerzo disponible.

Dentro de sus resultados Hersch encuentra que:

- i. Los años de educación aumentan el salario de ambos géneros;
- ii. Los trabajadores blancos ganan más que el resto;

- iii. Estar casado aumenta los ingresos de los hombres, más no genera un cambio significativo para las mujeres;
- iv. Las responsabilidades del hogar no son significativas para los hombres, mientras que sí lo son el número de hijos, de manera positiva;
- v. Para las mujeres, el número de hijos está positivamente relacionado con sus ingresos y, por último,
- vi. El trabajo del hogar lo hace en forma negativa.

Así como otros autores, Hersch (1991) también argumenta que las mujeres ganan menos que los hombres por que están representadas en su mayoría en trabajos donde pagan menos, aunque las proveen de compensaciones no salariales, como condiciones de trabajo placenteras y horarios más flexibles.

Desde este punto de vista, se pueden alinear los resultados encontrados por Jones (1983), quien utilizó el censo de 1976 de Australia para realizar un estudio sobre la existencia de salarios discriminatorios entre hombres y mujeres. Jones argumenta que existe una división en el mercado laboral que destina socialmente algunas tareas como adecuadas ya sea para los hombres o mujeres, pero de una manera desigual para ambos. Esto desencadena en una remuneración distinta, que históricamente se ha presentado en todas las sociedades, discriminando a favor de los hombres.

Así, se argumenta que la división por género del mercado laboral presenta dos connotaciones: la primera es que el trabajo de las mujeres se dirige de una manera no proporcional a tareas sin remuneración dentro del trabajo doméstico, mientras que el trabajo de los hombres se dirige a trabajos remunerados en el mercado laboral. Y, segundo, que las mujeres se acumulan en un pequeño rango de ocupaciones que muchas veces son extensiones de trabajos domésticos (enfermeras, profesoras, modistas, etc.) y en los cuales es más fácil la entrada y salida de este.

Claramente esta situación se presenta cada vez menos en la actualidad, por que las mujeres gozan de niveles de educación más altos de los que podrían gozar en la década de 1970.

Por último, Jones concluye que la creciente incidencia de trabajos de medio tiempo más el costo creciente de trabajar intermitentemente y participar en el mercado laboral de manera discontinua conlleva a que persista una división del trabajo que produce menores ingresos a las mujeres.

En un estudio realizado en España, Gonzalo y Pons (2005) analizan la importancia que tienen las expectativas laborales de las mujeres con el salario que estas finalmente reciben. Por medio de una Encuesta de Estructura y Biografía de Clase (ECBC) de 1991, concluyen que “las mujeres hubieran ganado entre 24 y 27% más si hubieran nacidos hombres”; estos autores descomponen la diferencia de salario que percibe una mujer promedio en comparación con lo que hubiera recibido si hubiese sido tratada como hombre.

Los autores explican que estas inequidades se deben, en parte, a la diferencia en la expectativa de vida entre hombres y mujeres, puesto que tiene consecuencias en el nivel de productividad final. Así mismo, se argumenta que la discriminación salarial es mayor dependiendo del nivel de estudios, mientras que la discriminación ocupacional resulta no significativa para las mujeres con grado universitario. Argumentan que las mujeres ven como incentivo los altos niveles educativos para poder igualar los salarios más altos alcanzados por los hombres, es decir, asumen como una necesidad convertirse en “mejores trabajadoras”.

La anterior revisión bibliográfica ilustró cuáles han sido las metodologías aplicadas, los enfoques teóricos y los resultados obtenidos.

Dentro de los resultados observamos que en todas las investigaciones se encontró evidencia de diferencias salariales tanto por género como por raza, pero que, en algunos casos, no se podría determinar si éstas se debían a prácticas discriminatorias o a razones de diversa naturaleza asociadas al nivel de productividad o las diferencias compensatorias entre grupos.

Otros autores encontraron que las diferencias salariales se comportaban de manera diferente dependiendo del nivel de ingresos de la persona; específicamente, se encontró evidencia que argumenta que la discriminación es mayor en los niveles más altos de ingreso.

Se observaron igualmente cuáles fueron las variables utilizadas en cada caso, como son: nivel educativo, experiencia, género, raza, estado civil, número de hijos, presencia de niños menores de cinco años, género del jefe del hogar, tipo de actividad laboral, entre otras.

Por último, también se observa la importancia que los autores le confieren al factor institucional, a lo social y cultural, que históricamente han afectado el papel de la mujer.

II. HECHOS ESTILIZADOS DE LA DISCRIMINACIÓN

Desde mediados del siglo XX, se ha observado la creciente inclusión de la mujer en los ámbitos social, cultural y laboral. En particular, las causas del aumento de su participación en el mercado laboral de nuestro país corresponden a factores como la crisis económica de finales de la década de los noventa, donde los hogares presentaron fuertes choques en sus ingresos, hecho que fue promotor de un aumento de la mano de obra femenina. Así mismo, los cambios en la estructura y composición de las familias acentuaron el papel de la mujer.

Aspectos como el mayor acceso al sistema educativo y la autonomía económica, le proporcionaron a la mujer la generación de ingresos propios, la capacidad de fortalecer procesos de empoderamiento y posicionamiento económico y personal; en la actualidad, existen pruebas de que este proceso no ha terminado, pues las diferencias que tienen las mujeres frente a los hombres, en su ingreso laboral, persisten; es objeto de este trabajo, averiguar el por qué de esto.

2.1 LEGISLACIÓN LABORAL EN COLOMBIA

Dentro de los mandatos consagrados en la Constitución Política de Colombia, así como en los convenios y declaraciones internacionales liderados por la Corte Constitucional y los jueces laborales, en el país se promueve la igualdad de género por medio de la promoción y cumplimiento de ciertas acciones tales como la igualdad de remuneración¹⁶, la eliminación de prácticas discriminatorias en contra de las mujeres en el mercado laboral¹⁷, la promoción del empleo productivo de las mujeres¹⁸ y la igualdad de condiciones laborales para hombres y mujeres¹⁹. También se promueve la independencia económica de la mujer y se combate las causas estructurales de la pobreza con el fin de que certifiquen la igualdad de géneros.

16 Convenio OIT 100, Ley 54 de 1962

17 Convenio OIT 111, Ley 22 de 1967

18 Convenio OIT 168

19 Art. 11 de la CEDAW. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer

En función de explicar las diferencias que las leyes generan entre hombres y mujeres en el mercado laboral, es necesario mencionar que, bajo el pronunciamiento de que todo trabajador merece estabilidad en el mercado laboral, el caso de la mujer embarazada pasa a ser preferente y se hace necesaria una estabilidad laboral “reforzada”. Las leyes establecen que una mujer en estado de embarazo no puede ser despedida, sin importar el tipo de contrato que se trate²⁰. Si el despido se llevara a cabo, la mujer cuenta con herramientas como la tutela, siempre y cuando cumpla con ciertos requisitos²¹. Así, la estabilidad laboral reforzada respalda a la mujer en la totalidad de su embarazo. En esos casos donde es efectivo el despido, se incluyen acciones como el reintegro, el pago de la indemnización por despido ilegal, y el pago de salarios y prestaciones sociales que se dejan de pagar hasta el reintegro efectivo²².

El objetivo de mostrar esta parte, es contextualizar las distintas opciones que las mujeres tienen en el mercado laboral, pero que hacen que estas participen significativamente menos que los hombres; esto no quiere decir que no deban tener hijos, sino que tal vez deban incluir más el hecho de ser madres, en contra de su éxito laboral. En el Anexo 1 se encuentran la legislación laboral en Colombia para beneficio de las mujeres.

En este espacio se podría argumentar si las exenciones en beneficio de las mujeres son demasiadas, puesto que si se quiere dar mayor igualdad entre género, ¿por qué las leyes amparan tan marcadamente la desigualdad por medio de aspectos como la maternidad, e incluso los años necesarios para la jubilación²³? ¿Es entonces posible pensar que mujeres pueden incluir, en situaciones de riesgo moral, donde algunas podrían considerar embarazarse para no perder su empleo? ¿O pensar si es posible que estas mujeres disminuyan sus niveles de productividad cuando saben que están ampliamente escudadas por la ley? El hecho no es cuál es el beneficio que obtiene la mujer en la situación descrita; el hecho es responder el interrogante de que si ésta tiene demasiados, esto no hace que se generen marcadas diferencias frente al desempeño laboral de los hombres?.

20 T-1323 de 2000. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que la Corte, frente al contrato a término fijo, ha señalado que el fuero de maternidad se mantiene si persisten las causas que dieron lugar al contrato; de lo contrario no puede mantenerse a la mujer si no existe ninguna labor o funciones que realizar. Por el contrario, si examinadas las causas que dan lugar al contrato, se determina que permanecen las labores o funciones, el despido es nulo.

21 i. Que el despido se ocasione durante el período amparado por el fuero de la maternidad. ii. que a la fecha del despido el empleador conozca o deba conocer la existencia del estado de gravidez. iii. Que el despido sea consecuencia del embarazo y por ende que no esté directamente relacionado con una causal objetiva y relevante que lo justifique. iv. Que no medie autorización expresa del inspector del trabajo, si se trata de trabajadora oficial o privada, o resolución motivada del jefe del respectivo organismo, si se trata de empleada pública. v. que el despido amenace el mínimo vital de la actora o de la criatura que está por nacer. Ver sentencias: T-375, T-1121, T-1558 de 2000, T-040A, T-367, T-467, T-664 de 2001, T-1245 de 2000, T-161 de 2002.

22 T-904 de 2004 y T-308 de 2002

23 Régimen solidario de prima media con prestación definida: 55 años de edad para la mujer y 60 años para el hombre. A partir del año 2014 la edad de pensión se incrementará 57 años y 62 respectivamente; Régimen de ahorro individual: 60 años para la mujer y 62 años para el hombre

2.2 ÍNDICE DE BRECHA DE GÉNERO

Mediante la construcción de un índice compuesto por cuatro variables, el WEF (World Economic Forum) presenta desde hace varios años el *Reporte de la brecha global por género (Global Gender Gap Report)*. Los resultados muestran, en general, que en ningún país estudiado se han reducido totalmente las inequidades entre hombres y mujeres. Este reporte trata de incluir mayor número de países; para esto, los países deben cumplir con 12 de los 14 indicadores que mide el índice. En 2007 se incluyeron en total 128 países, 13 más que el año anterior.

En el reporte se examinan cuatro áreas críticas de inequidad entre hombres y mujeres:

- Participación en la economía y en el nivel de oportunidades: se mide por medio de los salarios, niveles de participación y acceso a empleos de alta calidad.
- Nivel educativo: resultados del acceso a niveles básicos y altos educativos.
- Empoderamiento político: resultados representativos en la estructura de la toma de decisiones.
- Salud y supervivencia: resultados de la expectativa de vida.

El Índice de la Brecha de Género (IBG) muestra cuán bien los países están repartiendo recursos y oportunidades entre la población femenina y masculina, sin importar los niveles de ambos. En la Tabla 3 se presentan los resultados.

Como se puede apreciar, Colombia ocupa el lugar 24, tres lugares por encima que el ranking obtenido en el 2006. Pero aún así, ocupa los niveles más altos en el ranking dentro de los países latinoamericanos, seguido de Costa Rica, Argentina, Panamá y Ecuador. Dentro de los que ocupan los lugares más bajos en la clasificación, se encuentran México y Guatemala. Por último, el país en el mundo que presenta las mayores disparidades por género es Yemen.

Tabla 3. Índice de la Brecha de Género (IBG) en un grupo de países

Suiza	1	0,8146	6	27	73	1
Noruega	2	0,8059	10	17	51	3
Finlandia	3	0,8044	22	21	1	2
Islandia	4	0,7836	23	67	95	4
Nueva Zelanda	5	0,7649	8	19	67	9
Filipinas	6	0,7629	2	1	1	14
Alemania	7	0,7618	29	35	56	6
Dinamarca	8	0,7519	18	1	96	13
Irlanda	9	0,7457	48	1	80	8
España	10	0,7444	84	39	74	5
Reino Unido	11	0,7441	32	1	67	12
Canadá	18	0,7198	13	26	51	36
Sur África	20	0,7194	85	52	65	10
Cuba	22	0,7169	39	55	69	23
Colombia	24	0,7090	35	16	1	33
Costa Rica	28	0,7014	95	36	1	16
Estados Unidos	31	0,7002	14	76	36	69
Argentina	33	0,6982	75	33	1	25
Panamá	38	0,6954	54	40	1	40
Ecuador	44	0,6881	65	42	1	44
El Salvador	48	0,6853	91	66	1	26
Venezuela	55	0,6797	68	25	1	62
Honduras	68	0,6661	98	1	1	48
Paraguay	69	0,6659	83	95	1	45
Brasil	74	0,6637	62	84	1	96
Perú	75	0,6624	103	80	85	34
Bolivia	80	0,6574	77	85	107	79
Chile	86	0,6482	105	78	1	58
Nicaragua	90	0,6458	117	51	60	28
México	93	0,6441	109	49	1	57
Guatemala	106	0,6144	112	102	1	61
Yemen	128	0,4510	128	127	1	127

¹ Fuente: Gender Gap Report, 2007.

² 0 = desigualdad, 1 = igualdad

En la actualidad se necesita la creación y promoción de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, para poder acceder a un empleo digno y remunerado, por medio de marcos normativos laborales que tengan en cuenta el desempeño de hombres y mujeres en la sociedad contemporánea.

En el mercado laboral es quizás donde se evidencian más notablemente los factores que profundizan las diferencias y desigualdades por género, y donde también se hace más complejo el intento por erradicarlos.

Para encontrar cuáles son los factores que afectan estas diferencias es indispensable incluir las actividades no remuneradas de los hogares, en especial, la forma como este trabajo puede ser contabilizado en la fuerza laboral, el porcentaje de mujeres trabajadoras en relación con los hombres, las causas que determinan una tasa de desempleo entre hombres y mujeres diferente, y por último, analizar si en el sector privado la equidad de género es significativa.

Después de la introducción al esquema social, cultural y legal en que conviven hombres y mujeres en nuestro país, se presentan a continuación ciertos hechos estilizados que reflejan el estado de las variables explicativas del modelo relacionados con la variable dependiente o explicada.

2.3 INGRESOS

Estudios realizados por la CEPAL y la OIT para América Latina plantean una diferencia entre el 20% y 30% de los ingresos de hombres y mujeres, a favor de los primeros; para Colombia se reconoce la misma tendencia. Los mencionados estudios argumentan que las mujeres destinan la mayor parte de sus salarios para gastos dentro del hogar, más que los hombres.

La situación descrita implicaría que el salario de la mujer ya no sólo cumple un papel complementario sino también se constituye como ingreso único o más alto en el hogar. Así mismo argumenta el aumento en la contribución económica de las mujeres, siendo un factor determinante el aumento de la proporción de éstas como jefes del hogar.

Romero (2007) encontró para Cartagena diferencias cercanas al 13% entre los ingresos percibidos entre hombres y mujeres, desfavoreciendo a estas últimas. Mostró que es la ciudad con mayores inequidades salariales, seguida por Cali (8%), en contraste con el resto de ciudades principales (3%).

La tabla 4 muestra el promedio del ingreso mensual [1] en los años 2001 y 2005, en las ciudades donde se encontraron las mayores diferencias. Este primer vistazo permite percibir diferencias en el promedio aritmético de dicha variable, y representa diferencias considerables para la ciudad (de 0,15 en 2005, en comparación al promedio de las 13 ciudades, que oscila en 0,06).

En cuanto al promedio del ingreso total mensual [2], se encuentran diferencias por género en las ciudades descritas y las 13 principales urbes del país; aunque muestre a Cartagena en una situación menos desfavorable, esta variable no cumple con una distribución normal y, por lo tanto, las conclusiones que se obtengan no son las más confiables. Consiguientemente, se muestran las diferencias en las horas promedio trabajadas [3], y se encuentra que tanto en las 13 ciudades, como en Cartagena, los hombres trabajan en promedio entre 5 y 9 horas más que las mujeres; esta es una de las razones que justifican la diferencia salarial por género.

Al analizar la diferencia del logaritmo del ingreso mensual comprendido en los años 2001 y 2005 para las 13 ciudades principales, se encuentra que Cartagena, de acuerdo con este promedio aritmético, presenta las diferencias

salariales más altas en comparación con las demás, y que esta brecha se acentuó en los últimos años (Gráfico 2).

Tabla 4. Diferencias en los ingresos de hombres y mujeres, 2001 y 2005

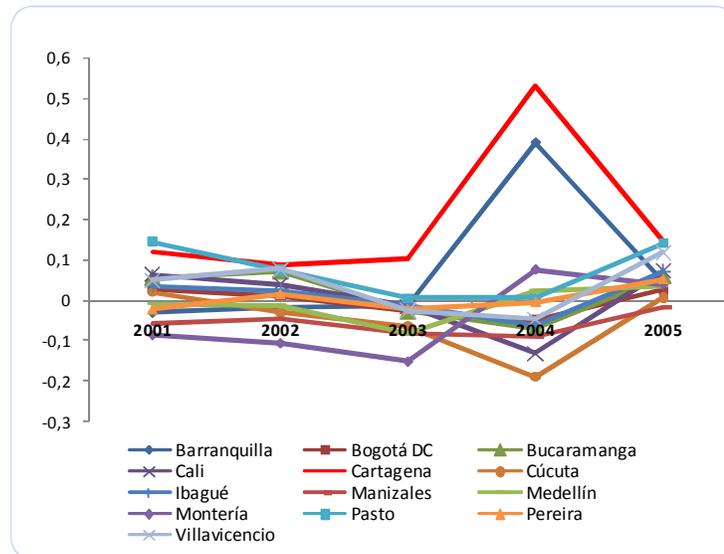
		2001			2005		
		H	M	Dif.	H	M	Dif.
Cartagena	1	8,86	8,74	0,12	9,22	9,07	0,15
	2	560.987	524.893	36.094	910.181	858.061	52.121
	3	49,55	44,77	4,78	48,68	43,31	5,37
Pasto	1	8,62	8,48	0,15	8,94	8,79	0,14
	2	581.091	513.875	67.215	828.057	758.715	69.342
	3	48,80	42,03	6,78	48,74	41,09	7,65
Villavicencio	1	8,80	8,75	0,05	9,01	8,89	0,12
	2	594.474	547.870	46.603	878.187	806.166	72.021
	3	54,59	43,91	10,69	56,50	46,32	10,18
13 ciudades	1	8,77	8,74	0,02	9,06	9,00	0,06
	2	593.453	550.230	43.223	907.198	843.551	63.647
	3	51,30	41,98	9,31	52,16	43,10	9,06

¹ En el 2005 los datos solo incluyen hasta el mes de septiembre

² 1=Logaritmo del ingreso mensual, 2=promedio del ingreso laboral total y 3=horas semana promedio.

Fuente: Cálculos realizado por el autor con base a las ECH del 2001 al 2004, y el Censo General de Población, 2005.

Gráfico 2. Diferencia entre el logaritmo natural del ingreso mensual por género en las 13 principales ciudades, 2001-2005



¹ En el 2005 los datos solo incluyen hasta el mes de septiembre

² El gráfico se obtuvo restando el logaritmo natural del ingreso mensual de los hombres menos el de las mujeres.

Fuente: Cálculos realizados por el autor con base a las ECH del 2001 al 2004, y el Censo General de Población, 2005.

2.4 EDUCACIÓN

De acuerdo con la ECH del periodo de estudio, comprendido entre 2001 y 2005, se presenta la tendencia de niveles educativos cada vez más altos en las mujeres. Este alto y creciente nivel educativo de la población femenina refleja el aumento en el mercado laboral de dicho grupo, más no mayores ingresos o mejores puestos de trabajo.

Al analizar los promedios, tanto del logaritmo natural del ingreso como del ingreso total para Barranquilla, Bogotá, Cartagena y el promedio de las 13 ciudades principales, se observa que a medida que el nivel educativo aumenta, el ingreso salarial es mayor; en contraste con 2001, el año 2005 presenta niveles salariales más altos. Se encuentra, por ejemplo, que en Cartagena una persona que alcance un nivel de educación superior, obtendrá un salario más alto (9,77; 2005) que aquella persona que no tenga ningún nivel educativo (8,60; 2005) o que aquella que sólo alcanza la secundaria (8,88; 2005). (Tabla 5).

Tabla 5. Logaritmo del ingreso mensual e ingreso mensual total según nivel educativo en Cartagena y 13 ciudades, 2001-2005

Ciudades	2001						
	Ninguno	No informa	Preescolar	Primaria	Secundaria		Superior
Barranquilla (4)	8,16	8,04		8,38	8,63		9,62
(5)	383.235	394.926	720.468	473.212	599.967		1.191.350
Bogotá DC(4)	8,14	8,58		8,46	8,74		9,82
(5)	314.588	481.601	887.353	448.942	608.887		1.352.628
Cartagena (4)	8,19	8,39		8,34	8,71		9,65
(5)	327.067	468.742	62.007	379.913	490.503		936.202
13 ciudades (4)	8,13	8,36		8,35	8,65		9,64
(5)	300.145	417.579	657.247	389.319	518.246		1.056.256
Ciudades	2005						
	Ninguno	No informa	Preescolar	Primaria	Secundaria	Sec, Técnica	Superior
Barranquilla (4)	8,38	8,74		8,66	8,74	8,96	9,71
(5)	640.392	628.452	270.835	661.836	765.119	844.139	1.486.253
Bogotá DC (4)	8,47	9,00		8,41	8,75	8,86	10,01
(5)	517.280	903.943	541.044	771.162	976.999	1.064.262	2.349.440
Cartagena (4)	8,60	8,71		8,76	8,88	9,10	9,77
(5)	579.434	786.706	515.544	652.593	730.185	803.863	1.396.817
13 ciudades (4)	8,33	8,68		8,61	8,73	8,98	9,81
(5)	466.277	649.193	652.672	589.929	714.300	822.917	1.504.941

¹ En el 2005 los datos solo incluyen hasta el mes de septiembre

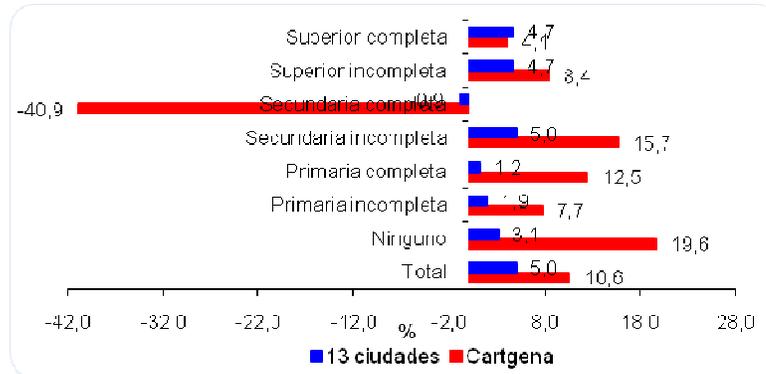
² 4 = promedio del logaritmo del ingreso mensual y, 5 = promedio del ingreso total mensual

³ [5] Los valores se encuentran a pesos corrientes. Fuente: Realizado por el autor, de acuerdo a las ECH del 2001 al 2004, y el Censo General de población 2005

En el gráfico 3 se presenta el diferencial de la tasa de desempleo por género según nivel educativo; en este se observa que en todos los niveles educativos,

con excepción de la secundaria completa, el diferencial presentado en Cartagena fue en 2005 notablemente mayor que el correspondiente al promedio de las 13 ciudades. Cada valor presentado en el gráfico representa el porcentaje de desempleo que la mujer excede en comparación con el hombre, y en aquellas personas con niveles más bajos de educación (ninguno, primaria completa e incompleta, y secundaria incompleta) estas diferencias se hacen mayores.

Gráfico 3. Diferencial de la tasa de desempleo por género en Cartagena y 13 ciudades, según nivel educativo. 2005



¹ La diferencia se halla por medio de la resta del dato correspondiente de la mujer, menos el del hombre. ² Los datos corresponden al tercer trimestre del 2005. ³ Ver Anexo A 2. Fuente: Cálculos de la autora con base en Censo General de Población, 2005.

La Tasa Global de Participación (TGP) representa la relación porcentual entre la Población Económicamente Activa (PEA) y la Población en Edad de Trabajar (PET) y refleja la presión de la PET sobre el mercado laboral²⁴. La tabla 7 muestra que en el tercer trimestre de 2005 en Cartagena y las 13 ciudades la participación laboral es mayor en hombres que en mujeres, en un porcentaje superior a 17 puntos porcentuales.

Si se descompone esta tasa según nivel educativo, se encuentra que Cartagena sigue el patrón de las 13 ciudades, puesto que las mayores diferencias se encuentran en los niveles educativos más bajos (hasta la secundaria incompleta). Así mismo, la tasa de ocupación muestra notables diferencias entre hombres y mujeres; esta tasa, que es la relación porcentual entre la población ocupada (OC) y el número de personas que integran la PET, refleja que en Cartagena las mayores diferencias se presentan en las personas con menor capital educativo; sin embargo, muestra que en las 13 ciudades estas brechas no sólo se presentan en los niveles más bajos de educación sino también en mujeres que tienen un nivel superior de educación completo. (Tabla 6).

²⁴ Según ficha metodológica Encuesta Continua de Hogares, DANE.

Tabla 6. Participación laboral (TGP) y tasa de ocupación por género en Cartagena y 13 ciudades, 2005

Nivel educativo	TGP			Tasa de ocupación Cartagena		
	H	M	Dif.	H	M	Dif.
<i>Total</i>	63,60	46,40	-17,20	56,90	36,70	-20,20
<i>Ninguno</i>	40,70	21,10	-19,60	38,90	16,10	-22,80
<i>Primaria incompleta</i>	65,30	39,00	-26,30	62,80	34,40	-28,40
<i>Primaria completa</i>	64,70	38,50	-26,20	61,30	31,70	-29,60
<i>Secundaria incompleta</i>	54,30	32,60	-21,70	49,60	24,60	-25,00
<i>Secundaria completa</i>	24,90	23,20	-1,70	11,30	20,00	8,70
<i>Superior incompleta</i>	67,90	63,50	-4,40	51,80	43,10	-8,70
<i>Superior completa</i>	90,00	87,50	-2,50	82,90	77,00	-5,90

Nivel educativo	Trece ciudades			H	M	Dif.
	H	M	Dif.			
<i>Total</i>	72,50	55,00	-17,50	64,30	46,00	-18,30
<i>Ninguno</i>	52,40	30,80	-21,60	47,60	27,10	-20,50
<i>Primaria incompleta</i>	64,90	41,30	-23,60	59,30	37,00	-22,30
<i>Primaria completa</i>	69,80	44,60	-25,20	62,70	39,50	-23,20
<i>Secundaria incompleta</i>	58,00	40,70	-17,30	51,10	33,80	-17,30
<i>Secundaria completa</i>	39,40	40,00	0,60	29,10	29,90	0,80
<i>Superior incompleta</i>	71,80	66,40	-5,40	61,30	53,50	-7,80
<i>Superior completa</i>	72,60	55,50	-17,10	64,50	46,70	-17,80

¹ La diferencia se halla por medio de la resta del dato correspondiente de la mujer, menos el del hombre. ² En negrilla se sobresaltan las mayores diferencias por género. ³ Los datos corresponden al tercer trimestre del 2005. Fuente: Censo General de población 2005 y cálculos del autor.

Cuando se relacionan el nivel educativo y la escolaridad según el género, se encuentra que en todos los niveles educativos, exceptuando la transición, las mujeres presentan el mayor porcentaje de participación en el nivel educativo promedio, en comparación con los hombres; en otras palabras, en Cartagena las mujeres se encuentran en iguales –o mejores- condiciones educativas que los hombres. (Tabla 7).

Tabla 7. Niveles educativos en Cartagena según género, 2005

<i>Nivel educativo</i>	<i>Hombres</i>		<i>Mujeres</i>		<i>Total</i>
	<i>No. De personas</i>	<i>% H</i>	<i>No. De personas</i>	<i>% M</i>	
Transición	23.686	51,5	22.334	48,5	46.020
Primaria	108.626	47,7	119.272	52,3	227.898
Secundaria	88.212	47,5	97.338	52,5	185.550
Técnica y normalista	77.540	48,8	81.438	51,2	158.978
Superior y postgrado	67.701	45,0	82.908	55,0	150.609
Ninguno	26.409	48,7	27.848	51,3	54.257
No informa	9.542	50,7	9.270	49,3	18.812
Total	401.716	47,7	440.408	52,3	842.124

¹ % H y % M es el porcentaje de la población masculina o femenina, respectivamente, sobre el total de cada nivel educativo.

² Transición= Pre jardín + jardín + transición; Primaria= Básica primaria 1 hasta Básica primaria 5; Secundaria= básica secundaria 6 hasta básica secundaria 9; Técnica y normalista= media académica clásica 10 + media académica clásica 11 + media técnica 10 + media técnica 11 + normalista 10/ normalista 13.

³ En negrilla se sobresaltan aquellos donde los niveles educativos de las mujeres son más altos que los correspondientes a los hombres.

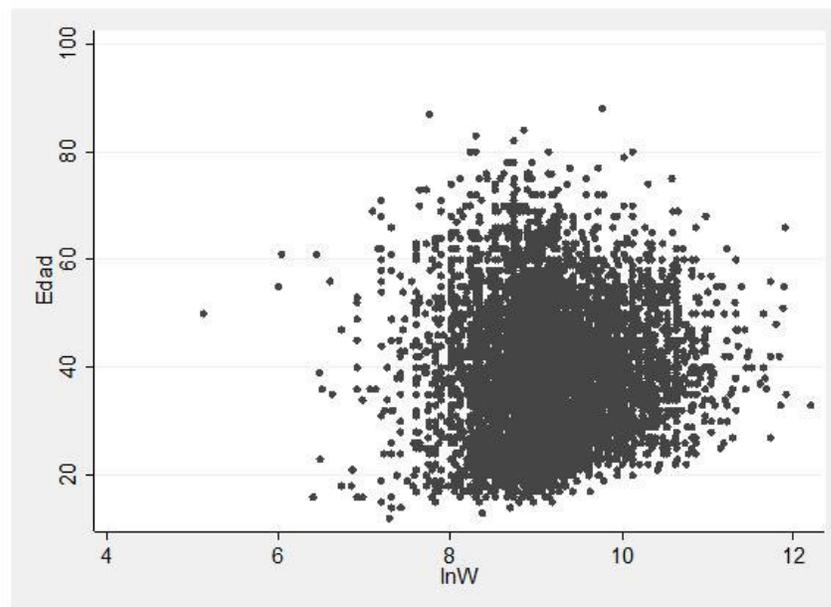
⁴ Los datos corresponden al tercer trimestre del 2005. Ver Anexo A 4.

Fuente: Cálculos de la autora con base en Censo General de Población, 2005.

2.5 EDAD

Al analizar la relación existente entre la edad del individuo y su ingreso, se genera un gráfico de dispersión que refleja unos mayores niveles salariales en la medida que la edad aumenta. Esto se debe en mayor medida a los niveles de experiencia y educación que la persona obtiene a medida que transcurre su vida laboral; en la mayoría de los puestos de trabajo se exigen niveles mínimos de experiencia al trabajador y, por lo tanto, aquel que tenga unos niveles más altos obtendrá empleos mejor remunerados. Se observa que tanto en Cartagena como en las 13 ciudades principales existe relación directa entre edad y nivel de ingresos (Gráficos 4 y 5).

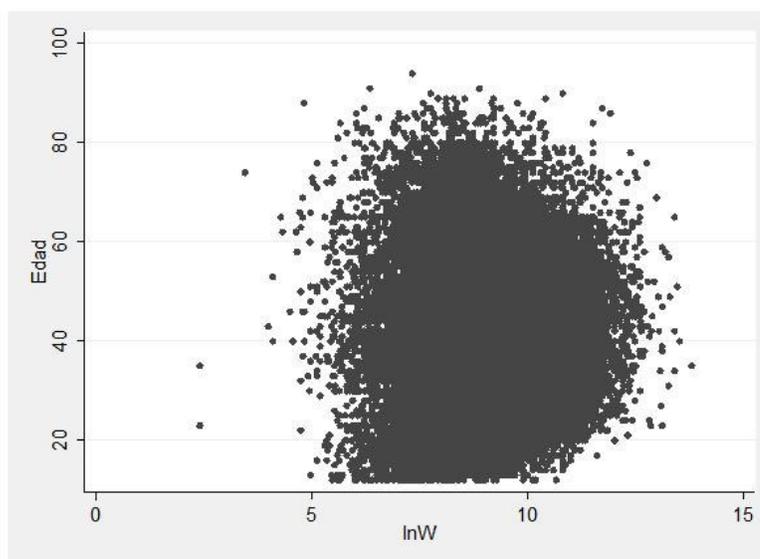
Gráfico 4. Relación entre el ingreso y la edad en Cartagena, 2005



¹ Los datos solo incluyen hasta el mes de septiembre

Fuente: Cálculos de la autora con base al Censo General de Población del 2005.

Gráfico 5. Relación entre ingreso y edad en las 13 principales ciudades, 2005.



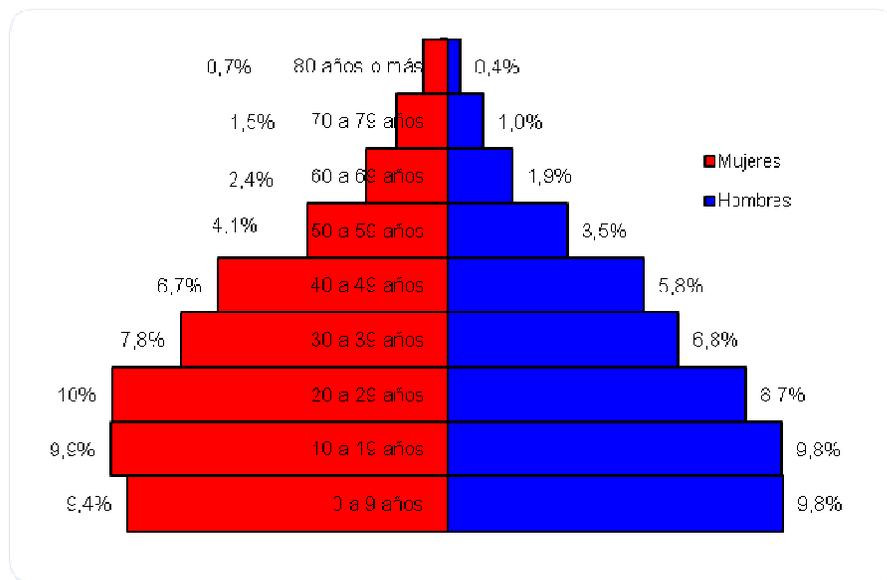
¹ Los datos solo incluyen hasta el mes de septiembre

Fuente: Cálculos de la autora con base al Censo General de Población del 2005.

A manera de conocer la estructura demográfica de Cartagena, se presenta a continuación el porcentaje de personas correspondientes a hombres o mujeres, según su nivel de edad. Como se aprecia, en todos los niveles de edad, con

excepción de 0 a 9 años, las mujeres superan el porcentaje de participación de los hombres. (Gráfico 6).

Gráfico 6. Pirámide poblacional en Cartagena, 2005



¹ Ver Anexo A 3. ² Los datos corresponden al tercer trimestre del 2005.
Fuente: Cálculos de la autora con base en Censo General de Población, 2005.

2.6 TIPO DE ACTIVIDAD

Según Abramo (2003), en Colombia se observa que existe menor concentración de las mujeres en ramas de mayor dinámica económica como construcción, transporte y comunicaciones; mientras que su distribución es significativamente amplia en los sectores de servicios, comercio, industria y agricultura. Esto se conoce como *segmentación horizontal*, caracterizada por condiciones laborales peores que el promedio, con menor reconocimiento económico y social. Así mismo, se presenta la *segmentación vertical*, que argumenta que la concentración de las mujeres es mayor en los niveles de menor jerarquía en cada ocupación.

Según este autor, “las ocupaciones *masculinas* son siete veces más diversificadas que las *femeninas*. Esto significa que hay más oportunidades para los hombres que para las mujeres. Además de poco diversificadas, las ocupaciones *femeninas* tienden a ser menos prestigiosas, por lo cual generan menor ingreso y menos oportunidades de desarrollo profesional que las *masculinas*” (Abramo, 2003).

Según el análisis del tipo de trabajo desempeñado por hombres y mujeres, se observa que la tendencia es similar; existe mayor proporción en los trabajos por cuenta propia en ambos, seguidos de los empleados particulares. Sin embargo, en cuanto al porcentaje de participación, en el tipo de empleo de trabajador por cuenta propia se encuentra que tanto en 2001 como en 2005, existe notable diferencia entre la participación porcentual del hombre y la mujer, puesto que esta última participa en casi la mitad de la participación de los hombres; por ejemplo, en el 2005 participaron 20 puntos porcentuales (pp.) por debajo de estos.

Otra diferencia se encuentra en el tipo de empleo particular, donde la participación de los hombres supera en casi siete puntos porcentuales la de mujeres. Por último, en el tipo de empleo doméstico, los hombres participan con menos del 1% mientras que las mujeres aportan 7,2% en 2001 y 5,6% en 2005. En el promedio de las 13 ciudades estas diferencias se mantienen, lo que se atribuye principalmente al cuidado doméstico y familiar asignado a las mujeres.

Es importante anotar que el papel doméstico es diferente de acuerdo con el nivel socioeconómico de la mujer, en el sentido que el valor esperado de aquellas que son de estratos más bajos, es más limitado, puesto que estas tienen este tipo de actividad como herramienta de trabajo, mientras que las de mayores estratos, lo pueden considerar parte de su papel de ama de casa. Esto puede deberse a patrones culturales que conllevan a su permanencia en el hogar y cumplimiento de ciertas responsabilidades de tipo doméstico (Tablas 8 y 9).

Tabla 8. Porcentaje de participación del tipo de empleo en Cartagena según género, 2001-2005

Tipo de empleo	2001		2005	
	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres
Empleado doméstico	0,23	7,22	0,12	5,66
Empleado gobierno	4,41	3,91	4,11	3,78
Empleado particular	18,72	12,95	16,62	12,59
Familiar no remunerado	0,28	0,87	0,21	0,37
Otro	0,01	0,02	-	-
Patrón o empleador	1,97	1,02	1,25	0,72
Trabajador por cuenta propia	32,67	15,73	37,06	17,51
Total	58,3	41,7	59,4	40,6

Los datos solo incluyen hasta el mes de septiembre.
Fuente: Realizado por el autor, de acuerdo a la ECH del 2001 y al Censo General del 2005.

Tabla 9. Porcentaje de participación del tipo de empleo en 13 ciudades según género, 2001-2005

Tipo de empleo	2001		2005	
	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres
Empleado doméstico	0,23	5,75	0,19	5,06
Empleado gobierno	3,62	3,31	3,15	2,85
Empleado particular	24,11	16,38	24,88	17,70
Familiar no remunerado	1,17	2,35	1,05	2,34
Otro	0,18	0,08	0,23	0,10
Patrón o empleador	3,76	1,29	4,17	1,52
Trabajador por cuenta propia	22,00	15,78	21,06	15,70
Total	55,1	44,9	54,7	45,3

¹ Los datos solo incluyen hasta el mes de septiembre.

Fuente: Realizado por el autor, de acuerdo a la ECH del 2001 y al Censo General del 2005. Ver Anexo 6.

Si se analiza el promedio del ingreso mensual (medido a través del logaritmo) según el tipo de empleo del trabajador, se encuentra que en 2005, tanto en Cartagena como en las 13 ciudades principales, los empleados del gobierno obtuvieron los ingresos salariales más altos, seguidos del patrón o empleador, del empleado particular, luego el trabajador por cuenta propia y, por último, los empleados domésticos (Gráfico 7).

Según el tipo de empleo y ciudad, en 2005 los empleados del gobierno ganan más en Cali, Bucaramanga y Bogotá, respectivamente; los empleados particulares lo hacen, en su orden, en Bogotá, Cartagena y Barranquilla; los patrones o empleadores en Cartagena, seguidos de Manizales y Bogotá; el trabajador por cuenta propia gana más en Bogotá, Cartagena y Bucaramanga; y por último el trabajador doméstico que genera salarios más altos en Bogotá, Cali y Medellín (Tabla 10).

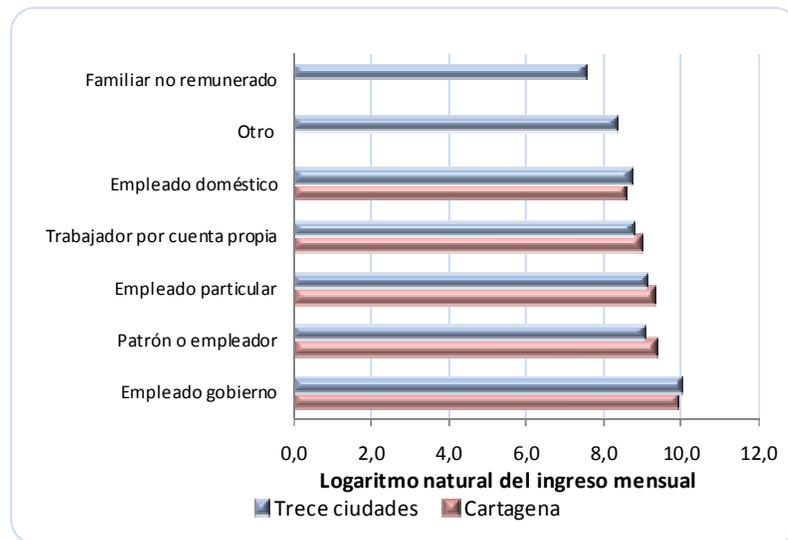
Tabla 10. Ingreso mensual en las 13 principales ciudades según tipo de empleo, 2005

Ciudades	Empleado doméstico	Empleado gobierno	Empleado particular	Familiar no remunerado	Otro	Patrón o empleador	Trabajador por cuenta propia
Barranquilla	8,8330	9,9215	9,2926		8,3832	9,2340	8,7812
Bogotá DC	9,0805	10,1389	9,3882	7,9699	8,2494	9,2695	9,0118
Bucaramanga	8,8052	10,1411	9,0715	7,3201	8,0906	9,0739	8,8967
Cali	9,0618	10,2127	9,2886	6,9643	8,5584	9,1399	8,8731
Cartagena	8,6176	9,9559	9,3613			9,3830	8,9909
Cúcuta	8,5141	10,0344	8,8360	7,2462	8,0744	8,8197	8,7296
Ibagué	8,6776	10,0179	8,9977	7,4305	8,2644	8,7256	8,7049
Manizales	8,7932	10,0313	9,1227	8,3926	8,6068	9,3018	8,5676
Medellín	9,0410	10,0812	9,2789	7,8594	8,5443	9,1359	8,8367
Montería	8,6953	10,1319	9,0039	7,7440	8,7212	8,9996	8,5905
Pasto	8,3883	10,0921	8,9298	7,3728	8,1193	8,9070	8,6241
Pereira	8,7790	10,0764	9,1192	7,4089	8,0940	9,1284	8,8786
Villavicencio	8,7399	9,9423	9,0551	7,6175	8,6084	8,8987	8,7147
Trece ciudades	8,7713	10,0598	9,1343	7,5751	8,3595	9,0782	8,7847

¹ Los datos solo incluyen hasta el mes de septiembre.

Fuente: Realizado por el autor, de acuerdo a la ECH del 2001 y al Censo General del 2005.

Gráfico 7. Ingreso mensual en Cartagena y 13 ciudades según tipo de empleo, 2005



¹ Los datos solo incluyen hasta el mes de septiembre.

Fuente: Realizado por el autor, de acuerdo a la ECH del 2001 y al Censo General del 2005.

En la siguiente tabla se encuentran las actividades que realizaron hombres y mujeres en la semana inmediatamente anterior (semana de referencia) de la realización de la encuesta de hogares del DANE. En ese lapso la población masculina que trabajó fue del 60,3%, en contraste con el 39,7% restante de las mujeres. Por su parte, las mujeres participan con el 93,8% de la población que se dedica a oficios del hogar y no trabajó ni buscó trabajo. El grupo que

contribuyó a este resultado fue el correspondiente a 20-29 años (22,5%), seguido de 30-39 años (21,5%).

En cuanto a las personas que buscaron trabajo y que habían trabajado antes, los hombres intentaron buscar oportunidades laborales 23% más que las mujeres, lo que aumenta su mayor probabilidad de ser contratado y de obtener ingresos correspondientes. Una última diferencia se concentra en el 22,2% de hombres, por encima de las mujeres, que vivió de jubilación o renta y no trabajó ni buscó emplearse. (Tabla 11).

Tabla 11. Tipo de trabajo que realizó en Cartagena la última semana antes de la encuesta, 2005.

<i>Clase de trabajo que realizó última semana</i>	H	% H	M	% M	Dif.
No Informa	9.128	50,28	9.027	49,72	-101
Trabajó	150.152	60,31	98.823	39,69	-51.329
No trabajó pero tenía trabajo	7.322	59,37	5.011	40,63	-2.311
Buscó trabajo pero había trabajado antes	18.692	61,53	11.689	38,47	-7.003
Buscó trabajo por primera vez	4.763	55,98	3.745	44,02	-1.018
Estudió y no trabajó ni buscó trabajo	104.142	49,74	105.227	50,26	1.085
Realizó oficios del hogar y no trabajó ni buscó trabajo	7.839	6,16	119.515	93,84	111.676
Incapacitado permanentemente para trabajar	3.321	52,11	3.052	47,89	-269
Vivió de jubilación o renta y no trabajó ni buscó trabajo	11.774	61,12	7.491	38,88	-4.283
Estuvo en otra situación	44.805	54,05	38.091	45,95	-6.714

¹ H = hombres, M = mujeres; Dif. Corresponde a la resta entre la columna M y H.

² En negrilla se sobresaltan aquellas observaciones donde las diferencias son grandes en comparación con las demás. ³ Los datos corresponden al consolidado de la tabla presentada en el Anexo A 5, donde se encuentra dividida por decenios de edad. Fuente: Cálculos de la autora con base en Censo General de Población 2005.

2.7 ESTADO CIVIL

Con el fin de analizar las diferencias salariales según el estado civil de las personas, en Cartagena y el promedio de las 13 ciudades principales del país, las personas casadas son las que generan, en promedio, los mayores ingresos mensuales. En Cartagena los solteros obtienen el segundo salario más alto, seguido de los separado-divorciados, y por los de unión libre y los viudos (Gráfico 8).

Desagregando estos datos, la ciudad con más altos para las personas casadas son, en su orden, Bogotá, Cali y Cartagena; en cuanto a los solteros y separados, estos consiguen salarios más altos en Bogotá, Medellín y Cali, respectivamente. Los que están en unión libre y los viudos obtienen ingresos más altos en Bogotá, Cali y Cartagena (Tabla 12).

Tabla 12. Ingreso mensual en 13 ciudades principales según estado civil, 2005.

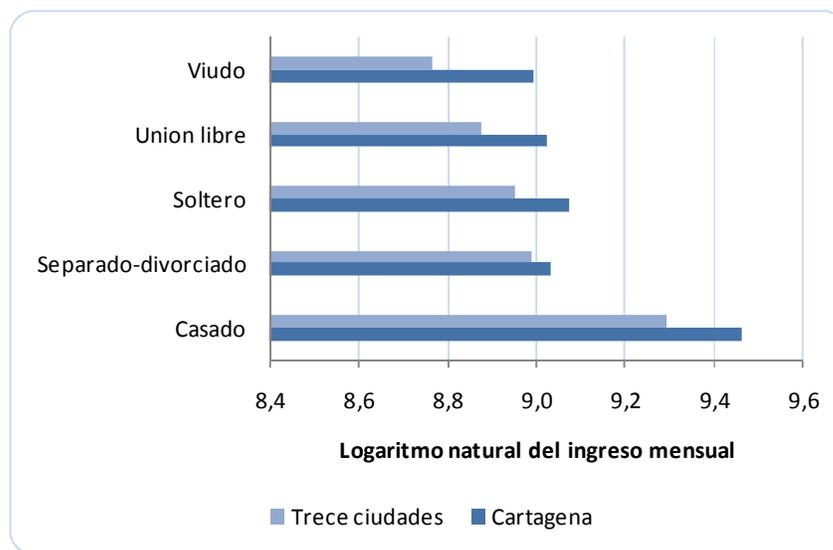
Ciudad	Estado civil				
	Casado	Separado-divorciado	Soltero	Unión libre	Viudo
Barranquilla	9,306	8,956	8,962	8,841	8,864
Bogotá DC	9,598	9,295	9,280	9,055	9,032
Bucaramanga	9,280	8,960	8,935	8,899	8,820
Cali	9,470	9,096	9,123	9,022	9,013
Cartagena	9,462	9,031	9,073	9,021	8,993
Cúcuta	9,049	8,853	8,687	8,780	8,550
Ibagué	9,177	8,884	8,848	8,826	8,506
Manizales	9,201	8,915	8,939	8,792	8,713
Medellín	9,329	9,135	9,141	9,015	8,942
Montería	9,295	8,839	8,781	8,694	8,503
Pasto	9,117	8,922	8,740	8,603	8,577
Pereira	9,293	9,069	9,000	8,957	8,892
Villavicencio	9,216	8,897	8,871	8,875	8,554
13 ciudades	9,292	8,989	8,952	8,875	8,766

Los datos solo incluyen hasta el mes de septiembre.

Fuente: Realizado por el autor, de acuerdo a la ECH del 2001 y al Censo General del 2005.

El análisis previo contrastó el estado civil contra el logaritmo natural mensual; en orden de analizar esta misma variable, ahora se hace la distinción por género, y se encuentra que los hombres casados, separados, de unión libre y viudos ganan más que las mujeres de similar estado civil; mientras que las mujeres solteras ganan más que los hombres solteros en 2001 y 2005. Sin embargo, sigue siendo más rentable para una mujer ser casada que soltera, pues sus ingresos promedio resultarían mayores (Tabla 13).

Gráfico 8. Ingreso mensual en Cartagena y 13 ciudades según estado civil, 2005



¹ Los datos solo incluyen hasta el mes de septiembre.

Fuente: Realizado por el autor, de acuerdo a la ECH del 2001 y al Censo General del 2005.

Tabla 13. Ingreso mensual en Cartagena según estado civil y género, 2001-2005

	2001		2005	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Casado	9,19	9,01	9,54	9,32
Separado-divorciado	8,73	8,66	9,13	8,99
Soltero	8,68	8,83	9,03	9,13
Unión libre	8,64	8,40	9,09	8,83
Viudo	8,70	8,65	9,14	8,94

¹ Los datos solo incluyen hasta el mes de septiembre.

Fuente: Realizado por el autor, de acuerdo a la ECH del 2001 y al Censo General de Población del 2005.

2.8 DESEMPLEO ¿SUBEMPLEO?

Este es uno de los fenómenos que más identifica el comportamiento reciente del mercado laboral local, y refleja el deterioro de la calidad del trabajo.

La tasa de subempleo corresponde a la proporción de aquellas personas que se consideran subempleadas ya sea por insuficiencia de horas trabajadas, por empleo inadecuado por competencias o por empleo inadecuado por ingreso; el

diferencial de la tasa de subempleo total de Cartagena, en el periodo referenciado, fue del 3,2% a favor de las mujeres. En particular, es en los rangos de edad de 12 a 24 años, donde los hombres presentan las más altas tasas de subempleo (10-23%), en contraste con las encontradas en el promedio de las trece ciudades (2-4%), y siempre por encima del género femenino. Sin embargo, si se analiza el desempleo inadecuado por competencias, se obtiene que en las mujeres, tanto en Cartagena como en las 13 ciudades, esta diferencia es positiva, lo que significa que existe una mayor proporción de mujeres que sienten que trabajan en un área distinta a su profesión o competencias. (Tabla 14).

Tabla 14 Cartagena y trece ciudades. Tasa de subempleo, insuficiencia de horas y empleo inadecuado por competencias, según grupos de edad y género, 2005.

	<i>Tasa de subempleo</i>			<i>Insuficiencia de horas con limite</i>			<i>Empleo inadecuado por competencias</i>		
	H	M	Dif.	H	M	Dif.	H	M	Dif.
	<i>Cartagena</i>								
Total	26,90	23,70	-3,20	2,80	5,90	3,10	2,40	3,20	0,80
De 12 a 17	44,90	21,90	-23,00	17,60	10,40	-7,20	0,00	6,30	6,30
De 18 a 24	27,70	16,80	-10,90	3,30	4,20	0,90	1,60	2,40	0,80
De 25 a 55	26,90	25,10	-1,80	2,50	6,30	3,80	2,80	3,50	0,70
De 56 y más	24,00	25,60	1,60	2,10	4,10	2,00	0,50	2,20	1,70
	<i>Trece ciudades</i>								
Total	32,60	33,30	0,70	10,60	15,60	5,00	3,40	4,30	0,90
De 12 a 17	32,70	28,30	-4,40	13,20	17,10	3,90	1,30	1,80	0,50
De 18 a 24	34,90	32,80	-2,10	12,00	14,30	2,30	5,20	5,50	0,30
De 25 a 55	33,10	34,40	1,30	10,00	15,90	5,90	3,50	4,40	0,90
De 56 y más	25,50	25,90	0,40	11,40	15,20	3,80	0,50	0,50	0,00

¹ La diferencia se halla por medio de la resta del dato correspondiente de la mujer, menos el del hombre. ² En negrilla se sobresaltan las mayores diferencias por género. ³ Los datos corresponden al tercer trimestre del 2005. Fuente: Censo General de Población del 2005 y cálculos del autor.

III. METODOLOGÍA

3.1 SESGO DE SELECCIÓN

De acuerdo con el proceso de diseño metodológico del trabajo, hasta el momento la base de datos del DANE ha sufrido los siguientes cambios:

- Organización de las bases de datos. Se descriptaron los datos del código DANE con que son identificados. Se escogió, según los formularios de preguntas, las variables que se tomarán o que son importantes en la estimación a realizar.
- Creación de variables dicotómicas para las ciudades, tipo de empleo, estado civil y una nueva variable "mujer" que tomará valor 1 cuando la observación sea mujer, y cero lo contrario.
- Se corrigen aquellas observaciones donde el encuestado no responde²⁵.

El siguiente paso es estimar la ecuación de salarios; al realizarla, se utilizan observaciones de personas que efectivamente se encuentran dentro del mercado de trabajo, lo que genera un sesgo de selección.

El sesgo de selección consiste en que el salario de las personas que se toma para realizar la estimación corresponde al valor calculado de una muestra observada de aquellas que se encuentran *dentro* del mercado laboral y no de la totalidad de la población. Es así como los datos de la muestra resultan sesgados negativamente, puesto que existe una proporción de la muestra que puede ganar salarios más altos, pero que se encuentra fuera del mercado laboral.

Esto significa que el valor medio de los salarios es menor que aquel resultante donde se incluya la población antes mencionada. Si, por el contrario, el sesgo fuera negativo se "sobrestimaría" la brecha salarial, puesto que al incorporarse al mercado laboral el grupo autoseleccionado, el salario promedio sería más alto.

El sesgo de selección se produce entonces porque la información utilizada puede no corresponder a una muestra aleatoria de la población, ya que sólo incluye el ingreso de aquellas personas que se encuentran, con éxito, en el

²⁵ En las encuestas, el DANE valora con un punto (.) aquellas observaciones donde el encuestado no responde, por lo tanto, se hace necesario darle un valor, en este caso de cero.

mercado de trabajo, mas no muestra el salario de los desempleados, ni tampoco aquel que podrían percibir aquellos que no se encuentran participando activamente en el mercado en el momento que se encuestó.

El método de Heckman (1979) propone el tratamiento para corregir el sesgo de selección, lo que permitirá obtener unos resultados eficientes y una medida justa y bastante acertada de la discriminación laboral que se busca probar. La técnica propuesta por Heckman consiste, primero, en estimar una función *probit*²⁶ de participación laboral, que no es más que una regresión de la probabilidad de estar ocupado. Cuando se estima esa ecuación, con base en sus residuos, se calcula el inverso del ratio de Mills (λ), y se incorpora como un nuevo regresor en las funciones de ingreso a estimar.

Formalmente el modelo se expresa de la siguiente manera, incluyendo el nuevo término:

$$Y_h = X'_h \beta_h + \sigma_h \lambda_h + \mu_h \quad (7)$$

$$Y_m = X'_m \beta_m + \sigma_m \lambda_m + \mu_m \quad (8)$$

Si la variable (λ) es significativa, significa que existe sesgo de selección y que se deben escoger aquellos coeficientes “corregidos” por sesgo para el cálculo de la discriminación. Si no es significativa, se toman los coeficientes de la primera estimación sin corregir.

Los subíndices *h* y *m* indican hombre o mujer, respectivamente. *Y* es el logaritmo del ingreso salarial por hora, *X* es el vector de características individuales y laborales, β es el vector de parámetros, λ es la inversa del ratio de Mills, σ es la covarianza entre los factores inobservables que afectan la participación laboral y aquellos que influyen en el salario y μ es el término de error aleatorio²⁷.

3.2 DESCOMPOSICIÓN DE OAXACA-BLINDER

La descomposición de Oaxaca consiste en dividir o descomponer el diferencial salarial, en este caso por género, en la parte que se debe a diferencias en las dotaciones o características de los hombres y mujeres, y la parte que corresponde a diferencias en los retornos a estas dotaciones.

26 Un modelo probit es un modelo econométrico no lineal, que mide la probabilidad de que ocurra un evento, de acuerdo con una distribución normal, y generalmente es estimado por máxima verosimilitud.

27 Tomado de Hernández, P. y Méndez, I. (2005), p. 182

La expresión formal de dicha descomposición es la siguiente:

$$\hat{Y}_h - \hat{Y}_m = \hat{\beta}_h(\bar{X}_h - \bar{X}_m) + (\hat{\beta}_h - \bar{\beta}_m)\bar{X}_m \quad (9)$$

Donde \hat{Y}_h y \hat{Y}_m es el ingreso promedio estimado para hombres y mujeres, $\hat{\beta}_h$ y $\bar{\beta}_m$ son los vectores de los coeficientes o parámetros a estimar, y \bar{X}_h y \bar{X}_m son el promedio de las dotaciones para hombres y mujeres de cada una de las características laborales que posean²⁸.

El término $\hat{\beta}_h(\bar{X}_h - \bar{X}_m)$ explica las diferencias que son determinadas por distintos niveles de dotaciones o características. El segundo término, $(\hat{\beta}_h - \bar{\beta}_m)\bar{X}_m$ presenta las diferencias en la remuneración de esas dotaciones, denominado por la literatura económica, *posible* discriminación.

La descomposición de Oaxaca-Blinder se puede hacer desde el punto de vista de la mujer en comparación con el hombre, o al contrario, el de los hombres en comparación con las mujeres. Las ecuaciones que determinan lo anterior son²⁹:

$$Y_h - \hat{Y}_m = \bar{X}_h\beta_h - \bar{X}_m\beta_m + \bar{X}_h\beta_m - \bar{X}_h\beta_m \quad (10)$$

Factorizando:

$$= \bar{X}_h(\beta_h - \beta_m) + (\bar{X}_h - \bar{X}_m)\beta_m \quad (11)$$

[a] [b]

$$= \bar{X}_m(\beta_h - \beta_m) + (\bar{X}_h - \bar{X}_m)\beta_h \quad (12)$$

[c] [d]

Las ecuaciones [1] y [3] son el efecto remuneración, y las [2] y [4] el efecto dotaciones, de las mujeres en comparación con los hombres y los hombres en comparación con las mujeres, respectivamente.

28 Tomado de Fernández (2006), p. 17.

29 La definición de las variables utilizadas en las estimaciones, se encuentra en la p. 20 del presente trabajo.

IV. RESULTADOS

En los resultados que se muestran en la tabla 16, se presentan las estimaciones de las ecuaciones correspondientes a la descomposición de Oaxaca-Blinder para Cartagena, en el año 2005. En esta se encuentra que las mujeres que participaron en el mercado laboral ganaron 14,9% menos que los hombres. Al dividir ese diferencial, se encuentra que la posible discriminación corresponde a un rango entre el 2,6 y 8,8% del total del diferencial; y que las diferencias en las dotaciones generan entre el 12,1 y el 5,9% restante. Estos rangos se presentan dependiendo desde qué punto de vista se analice la discriminación.

Un aspecto importante es el resultado de la escolaridad en las dotaciones, pues demuestra que los hombres ganan cerca del 6% menos por diferencias con las mujeres en los niveles de educación (Tablas 15 y 16). Al contrastar estos resultados con los del total de las 13 ciudades principales, se encuentra que las mujeres ganan el 5,4% menos que los hombres; es decir, una diferencia de 9,5 puntos porcentuales, que van en contra de las mujeres cartageneras, en comparación con las del resto del país. Para las 13 ciudades se encuentra que la posible discriminación está entre -9,6 y 3,5%, y por su parte, las dotaciones en un rango de 15,1 y 1,9%. Una diferencia en contraste con los resultados de Cartagena, es que estos presentan un rango más amplio, lo que puede significar que en ciertas ocasiones la discriminación puede ser muy alta y en otras, baja. Los resultados encontrados en la variable escolaridad son los mismos que en Cartagena, así como la constante y la participación (Tabla 17).

Tabla 15. Descomposición de Blinder-Oaxaca para diferencias por genero en Cartagena

Variable	Salario					
	Remuneraciones			Dotaciones		
	Hombre	Mujer	Dif.	Hombre	Mujer	Dif.
InW				9,2243	9,0752	0,1491
				-0,6181	-0,7133	-0,6714
Exp	0,0099	-0,008	0,0179	23,8457	22,9748	0,8709
	-0,0023	-0,0034	-0,0029	-13,2751	-13,4824	-13,388
Exp2	0	0,0003	-0,0003	744,8104	709,5634	35,247
	0	-0,0001	-0,0001	-771,8121	-770,9703	-771,3556
Escolaridad	0,1064	0,1063	0,0001	9,7045	10,2719	-0,5674
	-0,0019	-0,0034	-0,0028	-4,1288	-4,3645	-4,2583
Lambda	-0,2315	-0,3726	0,141	0,3815	0,8588	-0,4773
	-0,0222	-0,0481	-0,0385	-0,3306	-0,3302	-0,3304

Tabla 15. Descomposición de Blinder-Oaxaca para diferencias por género en Cartagena.
(Continuación)

Variable	Salario					
	Remuneraciones			Dotaciones		
	Hombre	Mujer	Dif.	Hombre	Mujer	Dif.
_cons	8,0254	8,273	-0,2476			
	-0,0384	-0,1015	-0,0791			
Selección						
Ingreso resto familia	0	0	0	121962,3	154771,6	-32809,3
	0	0	0	-200855,1	-182663,8	-191201,7
Escolaridad	-0,0158	0,0485	-0,0643	9,3714	9,1201	0,2514
	-0,0045	-0,004	-0,0042	-3,984	-4,0588	-4,0247
Estudia	-1,2944	-0,8797	-0,4148	0,2183	0,1868	0,0314
	-0,0616	-0,062	-0,0618	-0,4131	-0,3898	-0,4006
Edad	0,2053	0,1498	0,0555	35,358	36,8397	-1,4818
	-0,0068	-0,0059	-0,0063	-17,0669	-17,8913	-17,5189
Edad2	-0,0026	-0,0018	-0,0007	1541,4	1677,2	-135,8
	-0,0001	-0,0001	-0,0001	-1444,2	-1598,2	-1529,6
Casado	-0,1618	-0,1839	0,0222	0,2595	0,2217	0,0378
	-0,0476	-0,0362	-0,0418	-0,4384	-0,4154	-0,4261
Cabeza	0,5539	0,4543	0,0997	0,4481	0,1637	0,2844
	-0,0467	-0,04	-0,0432	-0,4973	-0,37	-0,4329
Niños6	0,1589	-0,1091	0,268	0,3126	0,332	-0,0194
	-0,0495	-0,0376	-0,0435	-0,4636	-0,471	-0,4676
Niños12	0,0755	-0,0804	0,1559	0,5272	0,5419	-0,0147
	-0,0454	-0,036	-0,0406	-0,4993	-0,4983	-0,4987
_cons	-3,079	-3,3583	0,2792			
	-0,1317	-0,1229	-0,127			
Observaciones	8.662	10.270				

Fuente: cálculos de la autora con base en Censo General de Población 2005.

Notas: Las estimaciones se calcularon por medio de máxima verosimilitud, teniendo en cuenta el sesgo de selección. Se encuentran subrayadas en negrilla las observaciones significativas al 5%. (Desviaciones estándar). H y M: hombres y mujeres, respectivamente. Ver Anexo A 7.

Tabla 16. Descomposición de Oaxaca-Blinder para posible discriminación y salario relativo por género en Cartagena

Variable	Discriminación		Salario relativo	
	Remuneración		Dotaciones	
	H [a]	M [c]	M [b]	H [d]
Total	2,64%	8,80%	12,12%	5,96%
Experiencia	42,66%	41,10%	-0,69%	0,86%
Escolaridad	0,10%	0,10%	-6,03%	-6,04%
λ (Participación)	5,38%	12,11%	17,78%	11,05%
Constante	-24,76%	-24,76%	0,00%	0,00%

Fuente: cálculos de la autora con base en Censo General de Población 2005.

Notas: [a], [b], [c] y [d] corresponden a las ecuaciones presentadas en la página 56. H y M: hombres y mujeres, respectivamente.

Tabla 17. Descomposición de Oaxaca-Blinder para posible discriminación y salario relativo por género en las 13 ciudades principales del país

Variable	Posible discriminación		Salario relativo	
	Remuneración		Dotaciones	
	H [a]	M [c]	M [b]	H [d]
Total	-9,64%	3,51%	15,11%	1,96%
Experiencia	66,94%	63,49%	-0,66%	2,79%
Escolaridad	19,73%	20,44%	-3,93%	-4,65%
λ (Participación)	19,87%	32,26%	17,43%	5,05%
Constante	-79,53%	-79,53%	0,00%	0,00%

Fuente: cálculos de la autora con base en Censo General de Población 2005. Ver Anexo A 8.

Notas: [a], [b], [c] y [d] corresponden a las ecuaciones presentadas en la página 56. H y M: hombres y mujeres, respectivamente.

Por último es importante analizar cuáles son las variables que influyen en las mujeres para participar en el mercado laboral: en las 13 ciudades las variables de educación (escolaridad y estudia) favorecen más a las mujeres que a los hombres, y generan que estas participen positivamente en el mercado. Por su parte, si la mujer es casada o tiene niños menores de 6 o de 12 años, su participación disminuirá. En contraste, la presencia de niños menores de 12 años incrementa la participación del hombre (Anexo A7).

En Cartagena, las variables del nivel educativo muestran efectos positivos en la participación femenina, pero negativos en la masculina; la edad muestra que a medida que aumenta incrementa la participación en el mercado laboral, pero que cada vez ese incremento va a ser menor (efecto cuadrático de la variable Edad²); así como en el promedio de las 13 ciudades, las mujeres cartageneras con niños menores de 12 años disminuyen su participación (con efecto

contrario para los hombres); para ambos géneros disminuye su participación el estar casado, y aumenta al ser jefes de hogar (Tabla 15).

Estos resultados, reflejan una situación parecida a la encontrada por Romero (2007) tanto para Cartagena, como para el resto de ciudades; él encuentra que en la ciudad existe un alto nivel de discriminación en contra de la población *afrocartagenera* (32,6%) y en un ejercicio conjunto, el mismo resultado pero en menor medida para las mujeres (13%).

Sin embargo, una diferencia clara se encuentra en las recomendaciones y conclusiones propuestas por el autor, que argumentan que la mejor solución o recomendación para disminuir la discriminación racial, es aumentando el nivel educativo de esta población; en contraste, en el caso de género, las mujeres presentan incluso, niveles educativos más altos que los hombres, lo que indica que dicha recomendación no aplica para este caso. Es entonces, en los niveles de participación de las mujeres donde se debe mejorar; por una parte, se debería analizar la tendencia de estudio de las mujeres en comparación con los hombres; por ejemplo analizar, si en Cartagena la población masculina que estudia, se encamina a carreras como ingenierías, mientras que la mujer lo hace a carreras administrativas o artísticas. Esto implicaría que se necesitan más mujeres que estudien ese tipo de carreras en la ciudad, puesto que muy probablemente, si se analiza en ciudades como Bogotá y Medellín, la proporción entre hombres y mujeres en este tipo de carreras, resultaría más parecida. En un segundo aspecto, las mujeres deben mejorar, sin importar su tipo de educación, su participación en el mercado laboral, porque eso está haciendo que disminuya su probabilidad de participar en el mercado laboral y que por lo tanto obtenga un menor ingreso o no lo tenga en absoluto.

V. CONCLUSIONES

La razón principal de esta investigación está ligada a la preocupación sobre la naturaleza del diferencial salarial por género, en especial, en determinar si corresponde a prácticas discriminatorias en el mercado de trabajo de Cartagena, comparándolo con el promedio de las 13 ciudades principales del país. El objetivo principal fue caracterizar el mercado laboral cartagenero bajo el enfoque de género, y establecer la existencia o no de prácticas discriminatorias. No es objeto del trabajo tratar de solucionar el problema, puesto que considero esto demandaría no solo el trabajo de un economista, sino de profesionales en otras ciencias, que permitan analizar no solo el aspecto económico de la mujer, sino otros, como el cultural, social y antropológico, que brevemente se tocan en el presente trabajo.

Las regresiones que se realizaron al aplicar la metodología Oaxaca-Blinder, permitieron observar que en el año 2005 en Cartagena, las mujeres trabajadoras, recibieron en promedio, salarios 14,9% más bajos que los hombres trabajadores; en comparación con el 5,4% que se presentó en el promedio de las trece ciudades principales del país. Así mismo se encontró que la razón principal de este rezago en Cartagena, es la pobre participación en el mercado laboral que presenta este grupo poblacional.

Es importante también incluir que el número de horas puede ser un factor explicativo acerca de la diferencia entre los ingresos de hombres y mujeres; una de las razones para manifestar esto sería el trabajo “invisible” que las mujeres desempeñan en sus casas y que les resta el número de horas que estas normalmente podrían ofrecer.

Con este trabajo se puede concluir que, en efecto, existen diferencias salariales por género y que éstas poseen un componente discriminatorio y otro que va de acuerdo con las características o dotaciones. Aunque se evidencie la existencia de discriminación en el mercado laboral de la ciudad, se hace necesaria la identificación del tipo de discriminación que se presenta; si la discriminación es basada en gustos y preferencias (Becker), se deben corregir factores culturales asociados que los mercados de trabajo necesitan cambiar para poder disminuir este fenómeno. Estos factores culturales pueden variar de acuerdo con la ciudad que se estudie, puesto que en cada una puede ser diferente la concepción que se tiene de la mujer y de sus capacidades.

Si, por el contrario, la discriminación es estadística y el problema es de información, las soluciones deberían incluir una correcta especificación acerca

de las características de las mujeres que se encuentran dentro del mercado laboral.

Los conocimientos que resultaron de la investigación realizada, me permiten rechazar que en Cartagena se presente los tipos de discriminación antes mencionados, puesto que la sociedad parece valorar equitativamente los niveles educativos por género, y por lo tanto su productividad. Pienso que el problema va más encaminado por las diferencias compensatorias que generan los distintos tipos de trabajo, en el sentido que socialmente las mujeres están predestinadas a sacrificar en mayor cantidad su trabajo al momento de formar una familia, y que por esa razón escogerá ciertos tipos de trabajo que le permitan una mayor flexibilidad. Por su parte es probable que existan empleadores que se vean sesgados negativamente a contratar mujeres por estas mismas razones, pero pienso que las leyes en el país se encargan de tratar de aminorar tal situación, así que su ocurrencia, posiblemente, no sea tan grave.

Por último es importante contextualizar la presencia de discriminación en Cartagena, puesto que es probable que muchas mujeres que tengan niveles educativos altos, deseen dedicarse a la vida familiar y doméstica, a costas de la laboral; resulta entonces imposible capturar el número de mujeres que desee esto, más sí asegurar, que ese porcentaje de mujeres, más aquellas que no participan por otras razones, están haciendo que las mujeres trabajadoras obtengan salarios más bajos que los hombres -los cuales participan en comparación, con mucha más proporción-.

VI. RECOMENDACIONES

Las estimaciones demuestran que los niveles educativos entre hombres y mujeres son equilibrados y que no explican en lo absoluto las diferencias salariales por género. Esto refleja que la solución de mejorar los niveles educativos de las mujeres no tendría como efecto mayores ingresos. El problema parece estar en la participación de las mujeres: es probable que los hombres participen más activamente en el mercado laboral debido a razones culturales; las mujeres tal vez no se ven obligadas a trabajar una vez terminen el bachillerato o universidad, sino que escogen el trabajo que quieren desempeñar, dejando pasar otras oportunidades; así mismo, las mujeres por su papel histórico de madres de familia y amas de casa en una región matriarcal como la caribeña, dedican parte de su tiempo a estas labores, lo que genera una oferta de horas disponibles menor a la que los hombres están dispuestos a ofrecer.

Tal vez una recomendación sería la creación de campañas publicitarias, que fomentaran la participación de las mujeres, argumentando que la discriminación es un fenómeno que se presenta en nuestros días y que afecta negativamente a más de la mitad de la población cartagenera. En Bogotá la participación de estas campañas ha aumentado notablemente, con la inclusión de nuevas figuras políticas femeninas que fomentan la solución a este problema, alegando la poca participación que tiene este grupo poblacional, en cargos políticos. En Cartagena se debería aprovechar un poco más el hecho de tener un alcaldeza vigente, puesto que dentro de sus políticas podrían figurar múltiples proyectos a favor de la mujer en campos como la creación de empresas y capacitaciones.

En Cartagena existen pocas políticas que traten de disminuir este tipo de discriminación; instituciones del gobierno y fuera de este han gestado en la ciudad proyectos que promueven el desarrollo económico y social de la mujer por medio de trabajos en el área de la confección y la maquila, por ejemplo. Pienso que es momento de extender la capacitación en otro tipo de profesión, que les permita a estas mujeres generar unos ingresos mayores y un posicionamiento social más alto, como por ejemplo ciencias técnicas y tecnológicas, asociadas por ejemplo con la informática. Lo ideal es que no sean trabajos que les demanden tanto tiempo y trabajo de esa índole (modistas, empleadas de servicio y domésticas), porque la remuneración que obtienen es demasiado baja; en contraste, si los programas a esta población fueran encaminados a una capacitación en un área diferente y un poco más especializado, las mujeres tendrían la capacidad de aspirar a otros tipos de trabajo. Por ejemplo, son muy pocas las mujeres electricistas, mecánicas,

técnicas en computadores, que se ven. Tal vez una gran razón, es la determinación social que estas actividades tienen a ser desarrolladas por hombres.

Por último es de gran importancia comentar que, existirán un sinnúmero de recomendaciones o de formas para aumentar la participación femenina en el mercado laboral, pero se debe tener muy en cuenta que existe un trasfondo cultural, históricamente muy grande, y que el problema es así convertido en algo totalmente invisible para la sociedad, puesto que tanto hombres y mujeres consideran que el papel de ésta última siempre deberá estar ligado a su papel doméstico y cuidado de los hijos de manera **principal y primordial**, mientras que el del hombre tenderá más a trabajar para mantener dicha familia. El problema entonces es de una gran magnitud, si se quiere tratar de cambiar la mentalidad de las personas y la forma en como estas dividen los cargos dentro de la familia.

BIBLIOGRAFÍA

Abramo, L. (2003) “Notas sobre la incorporación de la dimensión de género a las políticas de empleo y erradicación de la pobreza en América Latina”, *OIT*, (agosto), p. 6.

Amador, Mauricio; Herrera, Paula (2006). “Diferencias en el desempleo por género. ¿Hay discriminación en el acceso al trabajo?”, *Documentos de economía*, Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.

Becker, Gary (1985). “Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor”, *Journal of Labor Economics*, vol. 3, No. 1, (enero), pp.S33-S58.

Bernat, Luisa (2005). “Análisis de género de las diferencias salariales en las siete principales áreas metropolitanas”, *Cuadernos PNUD*, (marzo), pp. 65-144.

CEDAW. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, (2005), *United Nations*, (Abril), CEDAW/C/COL/5-6.

García, Jaume; Hernández, Pedro; López-Nicolás, Ángel (2001). “How Wide is the gap? An investigation of gender wage differences using quantile regression”, *Empirical Economics*, vol. 26, pp. 149-167.

Gonzalo, María; Pons, Empar (2005). “Importancia de las expectativas laborales en el salario finalmente obtenido por las mujeres”, *Universitat de Valencia*, DT 01-05.

Heckman, James (1979). “Sample Selection Bias as an Specification Error”, *Econometrica*, Vol. 47, No. 1, pp. 153-161.

Hernández, Pedro; Méndez, Ildefonso (2005). “La corrección del sesgo de selección en los análisis de corte transversal de discriminación salarial por sexo: estudio comparativo en los países de la Unión Europea”, *Estadística Española*, Vol. 47, Núm. 158, pp. 179-214.

Hersch, Joni (1991). “Male-Female Differences in Hourly Wages: The Role of Human Capital, Working Conditions, and Housework”, *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 44, No. 4, (julio), pp. 746-759.

Jones, F. L. (1983). "On Decomposing the Wage Gap: A Critical Comment on Blinder's Method", *The Journal of Human Resources*, vol. 18, No. 1, pp. 126-130.

Koenker, Roger; Bassett, G. (1978). "Regression Quantiles". *Econometrica*, Vol. 46, No. 1, pp. 33-50.

Machado J.; Mata, J. (2005). "Counterfactual Decomposition of Changes in Wage Distributions Using Quantile Regression". *Journal of Applied Econometrics*, Vol. 20, No. 4, pp. 445-465.

Mincer, Jacob (1974). "Schooling, Experience and Earnings", Columbia University Press, New York.

"Mujeres colombianas en la fuerza laboral" (2005). *Observatorio de Asuntos de Género*, Boletín No. 4, ISSN 1794-4082.

Oaxaca, Ronald (1973). "Male-female Wage Differentials in Urban Labor Markets", *International Economic Review*, vol. 14, núm. 3, (octubre), pp. 693-709.

Observatorio de Asuntos de Género, Boletín No. 4, "Mujeres colombianas en la fuerza laboral, Septiembre a Junio de 2005. ISSN 1794-4082.

Portilla, Darío (2003). "Mercado laboral y discriminación racial: una aproximación para Cali", *Documento CEDE 2003-14*, Universidad de los Andes, (junio), edición electrónica ISSN 1657-7191.

Romero, Julio (2007). "¿Discriminación laboral o capital humano? Determinantes del ingreso laboral de los afrocartageneros", *Documentos de trabajo sobre Economía Regional*, Banco de la República, (diciembre), No. 98, ISSN 1692-3715.

Tenjo, Jaime; Ribero, Rocío; Bernat, Luisa (2005). "Evolución de las diferencias salariales por sexo en seis países de América Latina un intento de interpretación", *Documento CEDE 2005-18*, Universidad de los Andes, (marzo), edición electrónica ISSN 1657-7191.

Turbay, María (2005). "Una mirada de género a la Encuesta de Calidad de Vida 2003: Jefatura de hogar y seguridad social en Colombia". *Cuadernos PNUD*.

Anexos

Anexo A 1 Legislación laboral en Colombia a favor de la mujer

Normas	Tema
Artículos 236 al 245 del Código Sustantivo del Trabajo	Se desarrolla la protección constitucional a la maternidad, consagrando los derechos: a no perder el empleo, prohibición de ciertos tipos de trabajos, el derecho a gozar de una licencia de maternidad y a un tiempo de descanso en la jornada laboral, en el período de lactancia.
Ley 82 de 1993	Para las mujeres cabeza de familia, se establece su ingreso a la seguridad social, textos escolares para los menores dependientes, el derecho a la educación y salud de manera prioritaria.
Ley 581 del 2000	Ley de cuotas: reglamenta la adecuada y efectiva participación de las mujeres en un mínimo del 30% de los cargos públicos de libre nombramiento y eliminación del máximo nivel decisorio.
Ley 590 del 2000	Ley MIPYME: Brinda un trato especial a las mujeres.
Ley 755 del 2002	Ley María: donde se concede al esposo o compañero permanente, la licencia de paternidad por 8 días, si ambos cotizan al sistema de seguridad social o de 4 días si sólo la madre es cotizante.
Ley 789 del 2002	Para el establecimiento de programas de microcrédito y capacitación para los/las desempleados.
Ley 823 del 2003	Promueve la igualdad de oportunidades para las mujeres, por medio de la creación de un marco sólido, que impulsa el desarrollo y adelanto de ellas, tales como: ampliar la cobertura de la seguridad social para el sector informal; flexibilizar los requisitos para el acceso a los créditos del sector informal y democratizar el trabajo doméstico y familiar.
Ley 931 del 2004	Dicta normas sobre el derecho al trabajo, en condiciones de igualdad a razón de la edad, con el propósito de ofrecer condiciones equitativas a todos los ciudadanos.

¹Las sentencias reseñadas fueron estudiadas en la investigación sobre los fallos de la Corte Constitucional en temas directamente relacionados con la mujer, período 1998-2004, realizado por la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer-Observatorio de Asuntos de Género, con el apoyo de la Agencia Española de Cooperación Internacional y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo.

² Fuente: Observatorio de asuntos de género, p. 9.

Anexo A 2 Cartagena y trece ciudades. Diferencial de la tasa de desempleo por género y nivel educativo, 2005.

<i>Nivel educativo</i>	<i>Tasa de desempleo</i>			<i>Desempleo abierto</i>			<i>Desempleo oculto</i>		
	H	M	Dif.	H	M	Dif.	H	M	Dif.
	Cartagena								
Total	10,40	21,00	10,60	10,30	20,00	9,70	0,10	0,90	0,80
Ninguno	4,30	23,90	19,60	4,30	23,90	19,60	0,00	0,00	0,00
Primaria incompleta	3,90	11,60	7,70	3,90	10,60	6,70	0,00	1,00	1,00
Primaria completa	5,30	17,80	12,50	5,30	17,30	12,00	0,00	0,50	0,50
Secundaria incompleta	8,70	24,40	15,70	8,50	22,40	13,90	0,20	2,00	1,80
Secundaria completa	54,60	13,70	-40,90	54,60	13,70	-40,90	0,00	0,00	0,00
Superior incompleta	23,70	32,10	8,40	23,70	30,90	7,20	0,00	1,20	1,20
Superior completa	7,90	12,00	4,10	7,60	12,00	4,40	0,30	0,00	-0,30
	Trece ciudades								
	H	M	Dif.	H	M	Dif.	H	M	Dif.
Total	11,40	16,40	5,00	10,90	15,10	4,20	0,50	1,30	0,80
Ninguno	9,10	12,20	3,10	8,20	10,20	2,00	0,90	2,00	1,10
Primaria incompleta	8,50	10,40	1,90	7,90	9,10	1,20	0,60	1,30	0,70
Primaria completa	10,20	11,40	1,20	9,90	10,80	0,90	0,30	0,60	0,30
Secundaria incompleta	11,90	16,90	5,00	11,30	15,70	4,40	0,60	1,20	0,60
Secundaria completa	26,20	25,30	-0,90	25,50	23,00	-2,50	0,70	2,40	1,70
Superior incompleta	14,70	19,40	4,70	14,10	18,40	4,30	0,60	1,00	0,40
Superior completa	11,10	15,80	4,70	10,50	14,60	4,10	0,50	1,20	0,70

1 H: hombre; M: mujer. La columna *Dif.* se halla por medio de la resta de la observación de la mujer, menos el correspondiente al hombre. 2 En negrilla se sobresaltan las mayores diferencias. 3 Los datos corresponden al tercer trimestre del 2005. Fuente: Censo General de Población 2005.

Anexo A 3 Cartagena. Edad en grupos decenales según género, 2005

	<i>Número de personas</i>				
	<i>H</i>	<i>M</i>	<i>Total</i>	<i>% H</i>	<i>% M</i>
0 a 9 años	83.271	79.354	162.625	9,85%	9,38%
10 a 19 años	82.999	83.402	166.401	9,81%	9,86%
20 a 29 años	73.879	83.035	156.914	8,73%	9,82%
30 a 39 años	57.280	65.795	123.075	6,77%	7,78%
40 a 49 años	48.729	56.620	105.349	5,76%	6,69%
50 a 59 años	29.825	34.817	64.642	3,53%	4,12%
60 a 69 años	16.171	20.220	36.391	1,91%	2,39%
70 a 79 años	8.839	12.494	21.333	1,05%	1,48%
80 años o más	3.249	5.822	9.071	0,38%	0,69%
Total	404.242	441.559	845.801		

1 %H y %M es el porcentaje de la población masculina o femenina, respectivamente, sobre la población total. Fuente: Censo General de Población 2005.

Anexo A 4 Cartagena. Niveles educativos y años aprobados, según género y edad en grupos decenales

		<i>Edad en grupos decenales</i>				
		0 a 9 años	10 a 19 años	20 a 29 años	30 a 39 años	40 a 49 años
<i>Nivel educativo</i>						
Hombres	Transición	23.431	201	52	2	-
	Primaria	27.904	26.956	9.073	11.874	11.596
	Secundaria	-	38.130	13.526	13.992	12.299
	Técnica y normalista	-	15.622	26.919	15.967	11.194
	Superior y postgrado	-	4.902	25.115	15.092	11.863
	Ninguno	10.114	1.667	2.149	2.310	2.826
	No informa	327	1.182	1.486	1.458	1.445
	Total Hombres	61.776	88.660	78.320	60.695	51.223
Mujeres	Transición	22.169	119	36	10	-
	Primaria	27.532	22.636	8.281	13.527	14.894
	Secundaria	-	39.767	14.433	16.520	14.906
	Técnica y normalista	-	17.167	27.906	16.848	11.613
	Superior y postgrado	-	6.951	33.719	18.973	13.239
	Ninguno	9.383	1.074	1.646	2.028	3.027
	No informa	260	1.187	1.434	1.371	1.404
	Total Mujeres	59.344	88.901	87.455	69.277	59.083
Total	121.120	177.561	165.775	129.972	110.306	
		50 a 59 años	60 a 69 años	70 a 79 años	80 años o más	Total
Hombres	Transición	-	-	-	-	23.686
	Primaria	9.640	6.279	3.752	1.552	108.626
	Secundaria	6.103	2.603	1.170	389	88.212
	Técnica y normalista	4.840	1.921	813	264	77.540
	Superior y postgrado	6.749	2.757	950	273	67.701
	Ninguno	2.543	1.993	1.901	906	26.409
	No informa	1.436	1.427	744	37	9.542
	Total Hombres	31.311	16.980	9.330	3.421	401.716
Mujeres	Transición	-	-	-	-	22.334
	Primaria	13.359	9.426	6.438	3.179	119.272

Anexo A 4 Cartagena. Niveles educativos y años aprobados, según género y edad en grupos decenales. (Continuación)

	Nivel educativo	Edad en grupos decenales				
		0 a 9 años	10 a 19 años	20 a 29 años	30 a 39 años	40 a 49 años
Mujeres	Secundaria	6.781	2.941	1.462	528	97.338
	Técnica y normalista	4.725	1.823	953	403	81.438
	Superior y postgrado	6.639	2.335	817	235	82.908
	Ninguno	3.317	3.076	2.647	1.650	27.848
	No informa	1.413	1.456	700	45	9.270
	Total Mujeres	36.234	21.057	13.017	6.040	440.408
Total	67.545	38.037	22.347	9.461	842.124	

* % H y % M es el porcentaje de la población masculina o femenina, respectivamente, sobre el total de cada nivel educativo.

**Transición= Pre jardín + jardín + transición; Primaria= Básica primaria 1 hasta Básica primaria 5; Secundaria= básica secundaria 6 hasta básica secundaria 9; Técnica y normalista= media académica clásica 10 + media académica clásica 11 + media técnica 10 + media técnica 11 + normalista 10/ normalista 13;

*** Los datos corresponden al tercer trimestre del 2005. Fuente: *Censo General 2005*.

Anexo A 5 Cartagena. Clase de trabajo que realizó en la última semana, según género y edad en grupos decenales, 2005.

	Clase de trabajo	Hombre	Mujer	Dif.
10 a 19 años	No Informa	1.209	1.235	26
	Trabajó	5.077	3.198	-1.879
	No trabajó pero tenía trabajo	650	528	-122
	Buscó trabajo pero había trabajado antes	1.103	665	-438
	Buscó trabajo por primera vez	1.012	685	-327
	Estudió y no trabajó ni buscó trabajo	59.357	59.552	195
	Realizó oficios del hogar y no trabajó ni buscó trabajo	1.525	7.184	5.659
	Incapacitado permanentemente para trabajar	313	242	-71
	Vivió de jubilación o renta y no trabajó ni buscó trabajo	10	5	-5
	Estuvo en otra situación	12.743	10.108	-2.635
20 a 29 años	No Informa	1.415	1.411	-4
	Trabajó	40.197	27.805	-12.392
	No trabajó pero tenía trabajo	1.833	1.423	-410
	Buscó trabajo pero había trabajado antes	6.345	4.977	-1.368
	Buscó trabajo por primera vez	2.462	2.071	-391
	Estudió y no trabajó ni buscó trabajo	11.311	12.101	790
	Realizó oficios del hogar y no trabajó ni buscó trabajo	1.497	26.901	25.404
	Incapacitado permanentemente para trabajar	379	322	-57
Vivió de jubilación o renta y no trabajó ni buscó trabajo	43	46	3	
Estuvo en otra situación	8.397	5.978	-2.419	
30 a 39 años	No Informa	1.370	1.345	-25
	Trabajó	43.638	29.223	-14.415

Anexo A 5 Cartagena. Clase de trabajo que realizó en la última semana, según género y edad en grupos decenales, 2005. (Continuación)

	<i>Clase de trabajo</i>	<i>Hombre</i>	<i>Mujer</i>	<i>Dif.</i>
<i>30 a 39 años</i>	No trabajó pero tenía trabajo	1.505	1.135	-370
	Buscó trabajo pero había trabajado antes	4.416	3.244	-1.172
	Buscó trabajo por primera vez	572	544	-28
	Estudió y no trabajó ni buscó trabajo	555	1.104	549
	Realizó oficios del hogar y no trabajó ni buscó trabajo	919	25.640	24.721
	Incapacitado permanentemente para trabajar	373	281	-92
	Vivió de jubilación o renta y no trabajó ni buscó trabajo	118	85	-33
	Estuvo en otra situación	3.814	3.194	-620
<i>40 a 49 años</i>	No Informa	1.347	1.357	10
	Trabajó	36.178	24.656	-11.522
	No trabajó pero tenía trabajo	1.467	928	-539
	Buscó trabajo pero había trabajado antes	3.621	1.988	-1.633
	Buscó trabajo por primera vez	382	305	-77
	Estudió y no trabajó ni buscó trabajo	189	398	209
	Realizó oficios del hogar y no trabajó ni buscó trabajo	878	23.584	22.706
	Incapacitado permanentemente para trabajar	419	309	-110
	Vivió de jubilación o renta y no trabajó ni buscó trabajo	765	296	-469
Estuvo en otra situación	3.483	2.799	-684	
<i>50 a 59 años</i>	No Informa	1.390	1.356	-34
	Trabajó	17.919	11.066	-6.853
	No trabajó pero tenía trabajo	999	480	-519
	Buscó trabajo pero había trabajado antes	2.292	645	-1.647
	Buscó trabajo por primera vez	219	88	-131
	Estudió y no trabajó ni buscó trabajo	67	150	83
	Realizó oficios del hogar y no trabajó ni buscó trabajo	886	16.872	15.986
	Incapacitado permanentemente para trabajar	364	287	-77
	Vivió de jubilación o renta y no trabajó ni buscó trabajo	2.631	1.680	-951
Estuvo en otra situación	3.058	2.193	-865	
<i>60 a 69 años</i>	No Informa	1.359	1.337	-22
	Trabajó	5.433	2.249	-3.184
	No trabajó pero tenía trabajo	427	195	-232
	Buscó trabajo pero había trabajado antes	724	136	-588
	Buscó trabajo por primera vez	71	20	-51
	Estudió y no trabajó ni buscó trabajo	30	97	67
	Realizó oficios del hogar y no trabajó ni buscó trabajo	895	11.143	10.248
Incapacitado permanentemente para trabajar	395	324	-71	

Anexo A 5 Cartagena. Clase de trabajo que realizó en la última semana, según género y edad en grupos decenales, 2005. (Continuación)

	<i>Clase de trabajo</i>	<i>Hombre</i>	<i>Mujer</i>	<i>Dif.</i>
	Vivió de jubilación o renta y no trabajó ni buscó trabajo	4.366	2.534	-1.832
<i>60 a 69 años</i>	Estuvo en otra situación	2.471	2.185	-286
	No Informa	705	666	-39
	Trabajó	1.455	506	-949
	No trabajó pero tenía trabajo	207	107	-100
<i>70 a 79 años</i>	Buscó trabajo pero había trabajado antes	166	25	-141
	Buscó trabajo por primera vez	25	9	-16
	Estudió y no trabajó ni buscó trabajo	13	25	12
	Realizó oficios del hogar y no trabajó ni buscó trabajo	577	5.940	5.363
	Incapacitado permanentemente para trabajar	576	589	13
	Vivió de jubilación o renta y no trabajó ni buscó trabajo	2.789	1.922	-867
	Estuvo en otra situación	2.326	2.705	379
	No Informa	21	17	-4
	Trabajó	194	60	-134
	No trabajó pero tenía trabajo	52	49	-3
<i>80 años o más</i>	Buscó trabajo pero había trabajado antes	16	1	-15
	Buscó trabajo por primera vez	-	2	2
	Estudió y no trabajó ni buscó trabajo	8	24	16
	Realizó oficios del hogar y no trabajó ni buscó trabajo	199	1.771	1.572
	Incapacitado permanentemente para trabajar	363	583	220
	Vivió de jubilación o renta y no trabajó ni buscó trabajo	1.052	923	-129
	Estuvo en otra situación	1.344	2.392	1.048

*H = hombres, M = mujeres; Dif. Corresponde a la resta entre la columna M y H

**En negrilla se sobresaltan aquellas observaciones donde las diferencias son grandes en comparación con las demás.

*** Los datos corresponden al tercer trimestre del 2005.

Fuente: Censo General 2005 y cálculos del autor.

Anexo A 6 Cartagena. Porcentaje de mujeres que realizó oficios del hogar y no trabajó ni buscó trabajo, según grupos decenales de edad, 2005

<i>Grupo edad</i>	<i>No. Mujeres</i>	<i>%</i>
0 a 9 años	480	0,4
10 a 19 años	7.184	6,0
20 a 29 años	26.901	22,5
30 a 39 años	25.640	21,5
40 a 49 años	23.584	19,7
50 a 59 años	16.872	14,1
60 a 69 años	11.143	9,3
70 a 79 años	5.940	5,0
80 años o más	1.771	1,5
Total	119.515	100,0

*No. Mujeres corresponde al número de mujeres que realizaron oficios del hogar y no trabajó ni buscó trabajo, de acuerdo a la tabla Anexo A 4.

En negrilla se sobresaltan aquellas observaciones donde las diferencias son grandes en comparación con las demás. * Los datos corresponden al tercer trimestre del 2005.

Fuente: *Censo General* 2005 y cálculos del autor.

Anexo A 7 Descomposición de Blinder-Oaxaca para diferencias por genero, en Cartagena.

<i>Variable</i>	Salario					
	Remuneraciones			Dotaciones		
	<i>Hombre</i>	<i>Mujer</i>	<i>Dif.</i>	<i>Hombre</i>	<i>Mujer</i>	<i>Dif.</i>
InW				9,2243	9,0752	0,1491
				-0,6181	-0,7133	-0,6714
Exp	0,0099	-0,008	0,0179	23,8457	22,9748	0,8709
	-0,0023	-0,0034	-0,0029	-13,2751	-13,4824	-13,388
Exp2	0	0,0003	-0,0003	744,8104	709,5634	35,247
	0	-0,0001	-0,0001	-771,8121	-770,9703	-771,3556
Escolaridad	0,1064	0,1063	0,0001	9,7045	10,2719	-0,5674
	-0,0019	-0,0034	-0,0028	-4,1288	-4,3645	-4,2583
Lambda	-0,2315	-0,3726	0,141	0,3815	0,8588	-0,4773
	-0,0222	-0,0481	-0,0385	-0,3306	-0,3302	-0,3304
_cons	8,0254	8,273	-0,2476			
	-0,0384	-0,1015	-0,0791			
	Selección					
Ingreso resto familia	0	0	0	121962,3	154771,6	-32809,3
	0	0	0	-200855,1	-182663,8	-191201,7
Escolaridad	-0,0158	0,0485	-0,0643	9,3714	9,1201	0,2514
	-0,0045	-0,004	-0,0042	-3,984	-4,0588	-4,0247
Estudia	-1,2944	-0,8797	-0,4148	0,2183	0,1868	0,0314
	-0,0616	-0,062	-0,0618	-0,4131	-0,3898	-0,4006
Edad	0,2053	0,1498	0,0555	35,358	36,8397	-1,4818
	-0,0068	-0,0059	-0,0063	-17,0669	-17,8913	-17,5189

**Anexo A 7 Descomposición de Blinder-Oaxaca para diferencias por genero, en Cartagena.
(Continuación)**

Variable	Selección					
	Remuneraciones			Dotaciones		
	Hombre	Mujer	Dif.	Hombre	Mujer	Dif.
Edad2	-0,0026	-0,0018	-0,0007	1541,4	1677,2	-135,8
	-0,0001	-0,0001	-0,0001	-1444,2	-1598,2	-1529,6
Casado	-0,1618	-0,1839	0,0222	0,2595	0,2217	0,0378
	-0,0476	-0,0362	-0,0418	-0,4384	-0,4154	-0,4261
Cabeza	0,5539	0,4543	0,0997	0,4481	0,1637	0,2844
	-0,0467	-0,04	-0,0432	-0,4973	-0,37	-0,4329
Niños6	0,1589	-0,1091	0,268	0,3126	0,332	-0,0194
	-0,0495	-0,0376	-0,0435	-0,4636	-0,471	-0,4676
Niños12	0,0755	-0,0804	0,1559	0,5272	0,5419	-0,0147
	-0,0454	-0,036	-0,0406	-0,4993	-0,4983	-0,4987
_cons	-3,079	-3,3583	0,2792			
	-0,1317	-0,1229	-0,127			
athrho	-0,5116	-0,7077	0,1961			
	-0,0528	-0,0962	-0,0794			
Insigma	-0,7104	-0,4917	-0,2187			
	-0,0129	-0,0315	-0,0248			
sigma	0,4914	0,6116	-0,1201			
	-0,0063	-0,0193	-0,0148			
rho	-0,4712	-0,6092	0,138			
	-0,0411	-0,0605	-0,0525			
Observaciones	8.662	10.270				

Notas: Las estimaciones se calcularon por medio de máxima verosimilitud, teniendo en cuenta el sesgo de selección. Se encuentran subrayadas en negrilla las observaciones significativas al 5%. (Desviaciones estándar). Fuente: *Censo General 2005* y cálculos de la autora.

Anexo A 8 Descomposición de Blinder-Oaxaca para diferencias por genero, para las trece ciudades principales del país.

Variable	Salario					
	Remuneraciones			Dotaciones		
	Hombre	Mujer	Dif.	Hombre	Mujer	Dif.
lnW				9,2023	9,1481	0,0541
				-0,8916	-0,9053	-0,8991
Exp	0,0235	-0,0056	0,029	23,0684	21,8804	1,188
	-0,001	-0,0009	-0,001	-14,4834	-13,8688	-14,151
Exp2	-0,0002	0,0003	-0,0005	741,9181	671,0922	70,8259
	0	0	0	-853,8625	-775,8452	-812,178
Escolaridad	0,1303	0,1101	0,0201	9,7937	10,1504	-0,3566
	-0,0007	-0,0009	-0,0008	-4,6089	-4,5944	-4,6009

Anexo A 8 Descomposición de Blinder-Oaxaca para diferencias por genero, para las trece ciudades principales del país. (Continuación)

		Salario					
Variable	<i>Remuneraciones</i>			<i>Dotaciones</i>			
	<i>Hombre</i>	<i>Mujer</i>	<i>Dif.</i>	<i>Hombre</i>	<i>Mujer</i>	<i>Dif.</i>	
λ	-0,1743	-0,6018	0,4276	0,4648	0,7544	-0,2896	
	-0,0159	-0,0112	-0,0136	-0,3197	-0,3124	-0,3157	
_cons	7,5943	8,3896	-0,7953				
	-0,0198	-0,0219	-0,021				
		Selección					
Variable	<i>Remuneraciones</i>			<i>Dotaciones</i>			
	<i>Hombre</i>	<i>Mujer</i>	<i>Dif.</i>	<i>Hombre</i>	<i>Mujer</i>	<i>Dif.</i>	
Ingreso familia	0	0	0	194290	212182,4	-17892,4	
	0	0	0	-683806,1	-624074,1	-651858,6	
Escolaridad	0,0155	0,0338	-0,0184	9,293	9,0345	0,2585	
	-0,00102	-0,00093	-0,00097	-0,4073	-0,3834	-0,3944	
Estudia	-0,9758	-0,5951	-0,3807	0,2099	0,1791	0,0309	
	-0,01423	-0,01265	-0,01339	-0,4073	-0,3834	-0,3944	
Edad	0,139	0,139	0	36,2173	37,7289	-1,5116	
	-0,00152	-0,0014	-0,00146	-17,5387	-17,9399	-17,759	
Edad2	-0,0018	-0,0018	0	1619,296	1745,309	-126	
	-0,00002	-0,00002	-0,00002	-1515,263	-1601,896	-1563,1779	
Casado	-0,1012	-0,2193	0,1181	0,2892	0,245	0,0443	
	-0,01194	-0,00902	-0,01045	-0,4534	-0,4301	-0,4408	
Cabeza	0,3992	0,2924	0,1068	0,4879	0,2035	0,2844	
	-0,01159	-0,00975	-0,01063	-0,4999	-0,4026	-0,4493	
Niños6	0,1386	-0,0635	0,2021	0,2713	0,2919	-0,0206	
	-0,01298	-0,00971	-0,01131	-0,4447	-0,4547	-0,4501	
Niños12	0,0397	-0,1043	0,1441	0,4678	0,4935	-0,0257	
	-0,01156	-0,00903	-0,01025	-0,499	-0,5	-0,4995	
Cali	0,0209	0,0199	0,0009	0,1249	0,1267	-0,0018	
	-0,01386	-0,0108	-0,01228	-0,3306	-0,3327	-0,3318	
Medellín	-0,0787	-0,1261	0,0474	0,1547	0,1589	-0,0042	
	-0,01286	-0,01001	-0,01139	-0,3616	-0,3656	-0,3638	
Barranquilla	-0,1257	-0,397	0,2714	0,0878	0,0835	0,0043	
	-0,01651	-0,01322	-0,0148	-0,283	-0,2767	-0,2796	
Bucaramanga	-0,0816	-0,0457	-0,0359	0,0502	0,0524	-0,0022	
	-0,02003	-0,01571	-0,0178	-0,2184	-0,2228	-0,2208	
Manizales	-0,2364	-0,3179	0,0815	0,02	0,0204	-0,0004	
	-0,03062	-0,02453	-0,02746	-0,1399	-0,1414	-0,1407	
Pasto	-0,1309	-0,1783	0,0474	0,0188	0,0188	0	
	-0,03237	-0,02559	-0,02886	-0,1359	-0,136	-0,136	

Anexo A 8 Descomposición de Blinder-Oaxaca para diferencias por genero, para las trece ciudades principales del país. (Continuación)

Variable	Selección					
	Remuneraciones			Dotaciones		
	Hombre	Mujer	Dif.	Hombre	Mujer	Dif.
Pereira	-0,0977	-0,1968	0,0991	0,0333	0,0338	-0,0005
	-0,0239	-0,01894	-0,02134	-0,1795	-0,1808	-0,1802
Cúcuta	-0,0891	-0,2279	0,1388	0,0438	0,0424	0,0014
	-0,02175	-0,01754	-0,01956	-0,2046	-0,2015	-0,2029
Montería	-0,0928	-0,1323	0,0395	0,0137	0,0142	-0,0006
	-0,03757	-0,02892	-0,03313	-0,1161	-0,1184	-0,1173
Ibagué	-0,2075	-0,2132	0,0057	0,0214	0,0216	-0,0003
	-0,02972	-0,02394	-0,02672	-0,1446	-0,1454	-0,145
Cartagena	-0,0862	-0,3707	0,2845	0,047	0,0464	0,0005
	-0,02121	-0,01682	-0,01894	-0,2116	-0,2105	-0,211
Villavicencio	-0,0619	-0,1591	0,0972	0,0161	0,0159	0,0001
	-0,03416	-0,02746	-0,03068	-0,1257	-0,1252	-0,1254
_cons	-2,0978	-2,5338	0,436			
athrho	-0,03086	-0,02875	-0,02973			
	-0,2534	-0,8582	0,6048			
Insigma	-0,02353	-0,01775	-0,02057			
	-0,3534	-0,1444	-0,209			
sigma	-0,00362	-0,006	-0,00506			
	0,7023	0,8655	-0,1632			
rho	-0,00254	-0,00519	-0,0042			
	-0,2481	-0,6953	0,4472			
	-0,02208	-0,00917	-0,01634			
Observaciones	115.811	139.397				

Notas: Las estimaciones se calcularon por medio de máxima verosimilitud, teniendo en cuenta el sesgo de selección. Se encuentran subrayadas en negrilla las observaciones significativas al 5%. (Desviaciones estándar). Fuente: *Censo General* 2005 y cálculos de la autora.