

ENTRE BRECHAS Y DETERMINANTES: UN ESTUDIO DE LAS
DESIGUALDADES SALARIALES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN
COLOMBIA DESDE UNA PERSPECTIVA ECONÓMICA Y
SOCIODEMOGRÁFICA.



SANNDY LISSETH CABARCAS ARIAS

UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS CONTABLES Y ECONÓMICAS
ECONOMÍA
VALLEDUPAR, CESAR
2025-II

ENTRE BRECHAS Y DETERMINANTES: UN ESTUDIO DE LAS
DESIGUALDADES SALARIALES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN
COLOMBIA DESDE UNA PERSPECTIVA ECONÓMICA Y
SOCIODEMOGRÁFICA.

SANNDY LISSETH CABARCAS ARIAS

MONOGRAFÍA

TUTORES:

DANNYRA TATIANA MENDOZA CUELLO

ALBERTO LUIS CUELLO MENDOZA

UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS CONTABLES Y ECONÓMICAS
VALLEDUPAR, CESAR

2025-II

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	iii
RECONOCIMIENTO	iv
ÍNDICE DE CUADROS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
a. INTRODUCCIÓN	11
CAPITULO I	15
b. EL PROBLEMA	15
1) EL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
2) LA FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	20
3) OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	20
Objetivo general	20
Objetivos específicos	20
4) JUSTIFICACIÓN	20
5) DELIMITACIÓN	22
CAPITULO II	23
c. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	23
ANTECEDENTES	23
MARCO TEÓRICO	26
Teoría del capital humano	27
Teoría de la discriminación en el mercado laboral	28
MARCO CONCEPTUAL	30
Brecha salarial	30
Discriminación de género	31

Método Oaxaca-Blinder.....	32
Desigualdad en el mercado laboral.....	32
MARCO LEGAL.....	36
CAPITULO III.....	40
d. MARCO METODOLÓGICO	40
1) TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	41
2) POBLACIÓN Y MUESTRA.....	42
3) <i>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</i>	43
4) ANÁLISIS DE DATOS	44
5) PROCEDIMIENTO.....	49
6) <i>CONSIDERACIONES ÉTICAS</i>	52
CAPITULO IV	54
e. RESULTADOS.....	54
CAPITULO V	63
f. PROPUESTA.....	63
CAPITULO VI	65
g. CONCLUSIONES.....	65
RECOMENDACIONES.....	¡Error! Marcador no definido.
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	69
ANEXOS.....	72

Cabarcas Arias Sanndy Lisseth, Mendoza Cuello Dannyra Tatiana, Estrada López Mario. Entre brechas y determinantes: un estudio de las desigualdades salariales entre hombres y mujeres en Colombia desde una perspectiva económica y sociodemográfica. Universidad Popular del Cesar. Programa: Economía. Valledupar, 2025.

RESUMEN

En Colombia, la participación femenina en el mercado laboral ha crecido en las últimas décadas, alcanzando en 2023 una tasa del 52,6 %, frente al 64,1 % de los hombres (CEPAL). Sin embargo, este avance no ha significado equidad real, pues persisten brechas en salarios, tasas de desempleo y condiciones laborales. Las mujeres enfrentan menores rendimientos económicos, mayor vulnerabilidad y barreras asociadas a estereotipos de género y segregación ocupacional, lo que refuerza formas de exclusión social y contribuye a la reproducción de la pobreza. El presente estudio analiza las brechas salariales entre hombres y mujeres en el mercado laboral colombiano mediante el modelo de descomposición Oaxaca-Blinder. Esta metodología permite distinguir qué parte de la diferencia salarial se explica por características observables, como nivel de educación, edad, o estado civil, y cuál se debe a factores no observables, asociados a discriminación o barreras estructurales. La información proviene de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH, 2023). Los resultados muestran que, en promedio, las mujeres ganan un 5,43 % menos que los hombres. Factores como el matrimonio o un mayor nivel educativo, lejos de mejorar sus ingresos, profundizan la desigualdad, lo que refleja la persistencia de obstáculos estructurales en el acceso y permanencia de las mujeres en condiciones laborales equitativas.

Palabras Clave: Brecha salarial, división sexual del trabajo, Oaxaca-Blinder.

Cabarcas Arias Sanndy Lisseth, Mendoza Cuello Dannyra Tatiana, Estrada López Mario. Entre brechas y determinantes: un estudio de las desigualdades salariales entre hombres y mujeres en Colombia desde una perspectiva económica y sociodemográfica. Universidad Popular del Cesar. Programa: Economía. Valledupar, 2025.

ABSTRACT

In Colombia, female labor market participation has increased over the past decades, reaching 52.6% in 2023 compared to 64.1% for men (ECLAC). However, this progress has not translated into real equity, as significant gaps remain in wages, unemployment rates, and working conditions. Women face lower economic returns, greater vulnerability, and barriers linked to gender stereotypes and occupational segregation, which reinforce forms of social exclusion and contribute to the reproduction of poverty. This study analyzes wage gaps between men and women in the Colombian labor market using the Oaxaca-Blinder decomposition model. This methodology makes it possible to distinguish which part of the wage difference is explained by observable characteristics—such as education, age, or marital status—and which is due to unobservable factors, associated with discrimination or structural barriers. The information comes from the 2023 Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH). The results show that, on average, women earn 5.43% less than men. Factors such as marriage or higher educational attainment, rather than improving their earnings, actually deepen inequality, reflecting the persistence of structural barriers that limit women's access to and permanence in equitable labor conditions.

Keywords: wage gap, sexual division of labor, Oaxaca-Blinder

a. INTRODUCCIÓN

La igualdad de género en el ámbito laboral continúa siendo uno de los desafíos más relevantes y persistentes para las economías contemporáneas. La brecha salarial entre hombres y mujeres no solo refleja diferencias en las características productivas de la fuerza laboral, sino también la manera desigual en que dichas características son valoradas por el mercado. En el contexto colombiano, a pesar de los avances normativos, sociales y educativos alcanzados en las últimas décadas, las mujeres siguen percibiendo ingresos inferiores a los de sus pares masculinos, incluso cuando poseen niveles de formación, experiencia y productividad iguales o superiores.

Este fenómeno no puede entenderse únicamente desde los factores observables tradicionales como la edad, la experiencia laboral, el nivel educativo o la zona de residencia. Detrás de las diferencias salariales persisten mecanismos estructurales, culturales y discriminatorios que limitan las oportunidades laborales de las mujeres y condicionan su desarrollo económico. Estas desigualdades no solo generan una pérdida de bienestar individual, sino que también implican una ineficiencia económica colectiva, pues el país desaprovecha una parte significativa del talento y la productividad de su población femenina.

La teoría económica ha abordado este fenómeno desde distintas perspectivas. La teoría del capital humano, propuesta por Becker (1964), sugiere que las diferencias salariales se explican por la inversión diferenciada en educación, experiencia y habilidades productivas. Sin embargo, múltiples estudios han demostrado que, aun controlando por estos factores, las mujeres continúan recibiendo salarios menores que los hombres. Este hecho llevó al propio Becker (1957) a plantear la teoría de la discriminación por gusto, según la cual algunos empleadores, por prejuicio o preferencia, optan por pagar menos a ciertos grupos, en este caso, las mujeres, incluso si ello implica asumir un costo económico.

Posteriormente, enfoques más amplios como la teoría institucional y la teoría cultural han señalado que las brechas de género en el mercado laboral se sostienen gracias a normas sociales y estructuras organizacionales que legitiman la desigualdad. Desde esta óptica, la discriminación no es un fenómeno aislado, sino un reflejo de la división sexual del trabajo y de la asignación desigual de roles entre hombres y mujeres, donde a las mujeres se les atribuye la responsabilidad principal del cuidado y los hombres ocupan los espacios de poder económico y político.

El fenómeno de la segregación ocupacional también desempeña un papel clave. En Colombia, las mujeres tienden a concentrarse en sectores de baja remuneración, como la educación, la salud y los servicios sociales, mientras los hombres predominan en sectores industriales, técnicos y de mayor valor agregado. Esta segmentación horizontal se complementa con la segregación vertical, o “techo de cristal”, que impide a muchas mujeres acceder a puestos directivos o de decisión, a pesar de tener las competencias necesarias.

En este contexto, el modelo de descomposición Blinder-Oaxaca (1973) se constituye como una herramienta idónea para analizar la brecha salarial entre hombres y mujeres, ya que permite cuantificar la diferencia total en ingresos y desagregarla en dos componentes: la parte explicada, asociada a características observables (como educación, edad, estado civil o experiencia), y la parte no explicada, atribuible a factores no observables, entre ellos la discriminación y los sesgos de género presentes en la valoración del trabajo.

La presente investigación aplica este modelo para examinar la brecha salarial de género en Colombia durante el año 2023, utilizando microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del DANE. El objetivo principal es identificar los determinantes más relevantes de las diferencias salariales y estimar la proporción atribuible a la discriminación estructural en el mercado laboral. De manera particular, se analizan las variables educación, edad, estado civil y zona de residencia, como factores explicativos del ingreso laboral promedio, evaluando su impacto diferencial por género.

Los resultados evidencian que un 40 % de la diferencia salarial puede explicarse por características observables, mientras que el 60 % restante obedece a factores no observados, relacionados con estereotipos de género, segmentación ocupacional y discriminación estructural. Este hallazgo confirma que, más allá de las capacidades individuales, el mercado laboral colombiano sigue respondiendo a lógicas de valoración desigual entre hombres y mujeres.

El estudio, además de cuantificar la brecha, busca aportar a la comprensión integral del fenómeno, resaltando que las desigualdades de género no son solo un asunto económico, sino también social, cultural y político. Por tanto, su reducción requiere de estrategias integrales que articulen políticas laborales, educativas y familiares, con enfoque de género y derechos humanos.

Asimismo, el análisis cobra especial relevancia en el contexto postpandemia. Los efectos del COVID-19 acentuaron la sobrecarga de trabajo doméstico no remunerado, afectando la participación femenina en el empleo y profundizando las desigualdades salariales. La recuperación económica, por tanto, debe contemplar medidas específicas que garanticen la inclusión laboral equitativa y la autonomía económica de las mujeres, evitando retrocesos en los avances logrados.

En términos académicos, este trabajo contribuye al debate sobre la eficiencia y equidad del mercado laboral colombiano, desde una perspectiva sociodemográfica y de economía. Los resultados no solo permiten comprender la magnitud y las causas de la brecha salarial, sino que también ofrecen elementos para la formulación de políticas públicas más justas e inclusivas, que reconozcan la igualdad salarial como una condición esencial del desarrollo sostenible.

En suma, esta investigación parte del supuesto de que el trabajo, como derecho fundamental y expresión de la dignidad humana, no debe valorarse en función del género. La persistencia de brechas salariales evidencia la necesidad de repensar las estructuras laborales y sociales, promoviendo un modelo de desarrollo que

garantice igualdad real de oportunidades, equidad en la remuneración y justicia en la valoración del esfuerzo de todas las personas.

CAPITULO IV

e. RESULTADOS

Los resultados obtenidos (ver Tabla 4) permiten ver que las variables fueron escogidas por su capacidad para contribuir de manera sustancial a la explicación de la brecha salarial entre hombres y mujeres en Colombia. Esto permite afirmar que dichas variables contribuyen de manera importante a explicar las brechas salariales entre hombres y mujeres en Colombia. Asimismo, muestra los efectos de la descomposición del modelo Oaxaca-Blinder, en primer lugar, el *efecto coeficientes* refleja la parte no explicada de la brecha, seguidamente, el *efecto dotaciones*, refleja la parte explicada de la brecha por las distintas características observables (experiencia, educación, edad, etc.) y, por último, el *efecto interacción* que combina los efectos anteriores cuando cambian simultáneamente. En conjunto, los resultados confirman la existencia de una brecha salarial entre hombres y mujeres en el mercado laboral colombiano, donde las mujeres, en promedio, reciben una menor remuneración que los hombres, incluso cuando poseen características similares.

Tabla 4: Resultados del modelo Oaxaca-Blinder.

<i>Variables</i>	<i>Efecto de dotaciones</i>	<i>Efecto de coeficientes</i>	<i>Efecto de Interacción</i>
<i>Intercepto</i>	0.0000	-0.533	0.000
<i>Edad</i>	-11.500	25.621	-2.111
<i>Zona de residencia</i>	0.012	0.064	0.006
<i>Educación Media</i>	-0.012	0.041	-0.004

<i>Postgrado</i>	0.057	0.040	-0.024
<i>Universitaria</i>	0.069	-0.029	0.012
<i>Experiencia Potencial</i>	11.550	-25.467	0.232

Fuente: elaboración propia de los autores.

De acuerdo a los resultados del modelo, las mujeres son quienes se ven mayormente representadas en casi todos los niveles educativos, lo que sugiere que la situación socioeconómica de las mujeres no es explicada solamente por su nivel educativo, como se puede notar en la *Figura 4*, ya que estos no han sido suficientes para cerrar la brecha, lo cual resulta especialmente preocupante porque revela que la inversión educativa de las mujeres no se traduce en retornos salariales equitativos para ellas.

Seguidamente, en la educación media se evidencia que, existe una ligera ventaja en las características observables, con un efecto estimado de -0.0122, lo que se traduce en -19.293 pesos colombianos. Lo cual indica que las mujeres colombianas cuentan con mejores características frente a los hombres, esto debería traducirse en salarios mayores. Sin embargo, el *efecto coeficientes* asciende a 67.636 pesos colombianos, sugiriendo que las mujeres reciben un mayor retorno salarial que los hombres, es decir, que el mercado valora ligeramente mejor su formación en la educación media.

Por último, la interacción refleja que para mujeres con educación media es negativa -479 pesos colombianos, aunque es poco, indica que la combinación de sus características y los retornos asociados a ellas no se traduce en un beneficio salarial. Por el contrario, este componente amplifica la desventaja, revelando que, aunque las mujeres puedan contar con calificaciones similares o superiores, el mercado laboral no remunera esas calificaciones de forma equitativa.

En el caso de las mujeres con educación técnica-universitaria, de acuerdo con los datos, presentan una ventaja viéndose favorecidas y representadas en este nivel con un índice de 0.0690 lo que equivale a 114.370 pesos colombianos, evidenciando que una mayor proporción de mujeres ha alcanzado ese nivel en contraste a los hombres. No obstante, el *efecto coeficientes* revela una penalización, es decir, que aun cuando poseen el mismo o mayores niveles de educación que los hombres sus retornos no son iguales. A esto se le suma una interacción positiva de 0.0129 que se traduce en 20.762 pesos colombianos, aunque esto no es suficiente para compensar las desventajas en los retornos, lo cual demuestra que las mujeres universitarias reflejan barreras estructurales en términos de reconocimiento salarial pese a su sobrerrepresentación en la educación técnica universitaria en Colombia.

Por último, las mujeres con educación de postgrado, también se ven representadas en este nivel de educación, tienen mayores características observables frente a los hombres, con un coeficiente de 0.0575 lo cual se traduce en 94.639 pesos colombianos, asimismo, estas tienen retornos de 65.245 pesos colombianos. Lo que sugiere que un nivel de formación más alto tiende a ser mejor reconocido por el mercado laboral colombiano. Sin embargo, la interacción de los coeficientes es negativa -38.925, esto se puede relacionar con la baja representación de las mujeres en altos cargos. A pesar de ello, la educación en postgrado sigue representando una de las vías más eficaces para la reducción de la brecha salarial en Colombia.

Si bien es cierto, la educación es uno de los elementos claves con los que cuenta la sociedad para disminuir las brechas entre hombres y mujeres, los retornos salariales no son homogéneos, el hecho de que las mujeres tengan mayores niveles educativos no responde a mayores salarios, lo cual evidencia que la brecha no responde solamente a diferencias de capital humano, sino también a discriminaciones y sesgos estructurales persistentes en el mercado laboral colombiano. Estas desigualdades se manifiestan en diferentes etapas de los procesos en la educación colombiana; desde las barreras de acceso, la deserción

escolar de las mujeres a edades tempranas, hasta la elección de las carreras universitarias. La educación se reconoce como un factor clave en la trasmisión de códigos de género, ya que no solo forma académicamente, sino que perpetúa construcciones sobre los roles y estereotipos de género, a través de la legitimización de normas tradicionales, valorando según el sexo las capacidades y aspiraciones, lo cual limita las oportunidades reales de las mujeres y profundiza la división sexual.

La variable edad, se considera un factor importante para explicar la brecha salarial entre hombres y mujeres, al abarcar cómo la experiencia o la antigüedad laboral afecta el ingreso de manera no lineal e influyendo en la participación de oportunidades y condiciones de trabajo en el mercado laboral. El efecto dotaciones de la edad presenta un valor de -11.5005 , lo que implica que las mujeres poseen mejores características relacionadas con la edad que los hombres. Esta ventaja estructural contribuye a reducir la brecha salarial, lo cual equivale a una diferencia de aproximadamente $-\$173.408$ pesos colombianos, favoreciendo a las mujeres.

Por su parte, el componente de coeficientes muestra un valor de 25.6212 , lo que refleja que, si las mujeres recibieran los mismos retornos que los hombres por su edad, su salario promedio sería 466.131 pesos colombianos más alto. En otras palabras, las mujeres están siendo subvaloradas en el mercado laboral respecto al retorno por su edad, lo que pone en evidencia una forma de discriminación estructural. Finalmente, el componente de interacción tiene un valor de -2.1118 , lo que indica que la combinación entre dotaciones y retornos termina favoreciendo a los hombres, aunque su efecto es menor en comparación con los otros dos componentes. La edad, también se considera un factor de discriminación afectando el acceso al empleo, las oportunidades de ascenso y la permanencia en este, esto se conoce como edadismo laboral. Según Mincer, el ingreso aumenta debido a la acumulación de capital humano (experiencia), pero se ralentiza con el tiempo.

En el caso de los jóvenes, presentan discriminación al momento de ingresar al mercado laboral, debido a su inexperiencia o inmadurez, lo cual limita su acceso a posiciones de responsabilidad o desarrollo profesional. La pandemia del COVID-19

jugó un papel importante en el empleo juvenil y el de las mujeres, intensificando problemas estructurales preexistentes y generando nuevos obstáculos para ellos. Es por ello por lo que se adoptaron nuevas modalidades de trabajo en plataformas o lo que se conoce como la *gig economy*¹, estos empleos, aunque en el momento pueden ser de utilidad para generar ingresos y son valorados por su flexibilidad, estos muchas veces no cuentan con seguridad social o estabilidad económica. Las personas mayores enfrentan barreras específicas para su permanencia o inserción en el mercado laboral remunerado, debido a percepciones generalizadas que los consideran menos innovadores o más costosos para las organizaciones. Estas percepciones pueden traducirse en prácticas discriminatorias asociadas al edadismo laboral, las cuales inciden en una menor empleabilidad de estos. Como consecuencia, en algunos casos tienen una salida anticipada del mercado laboral, incluso cuando las personas cuentan con la capacidad y el interés de continuar trabajando.

La experiencia potencial, resulta ser una característica primordial para explicar la brecha salarial entre hombres y mujeres en el año 2023. Según los resultados de las características observables, esta variable refleja una brecha de 11.550. Dicha diferencia puede explicarse a partir de las distintas trayectorias que siguen hombres y mujeres. En el caso de ellas, su carrera profesional suele verse interrumpida por factores como la maternidad, la doble carga en el hogar o cuidado a terceros. Como resultado, esta dotación actúa a favor de los hombres, representando 173.400 pesos colombianos de ventaja salarial atribuible a los años de experiencia acumulada de los hombres.

Por el contrario, el componente de coeficientes tiene un valor negativo de -25.467, lo que indica que las mujeres reciben mayores retornos salariales que los hombres por su experiencia potencial. Esta diferencia equivale a -463.057 pesos

¹ Rodríguez Tapia, C., & Azuara, O. (2022, junio 24). Gig economy: el nuevo paradigma para la generación de ingresos. Blog del Banco Interamericano de Desarrollo. <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/gig-economy-el-nuevo-paradigma-para-la-generacion-de-ingresos/>

colombianos, evidenciando que, cuando la trayectoria laboral de las mujeres no es interrumpida, su experiencia es mejor valorada en el mercado. Sin embargo, esta mayor valoración no logra compensar completamente las desigualdades estructurales en la acumulación de la experiencia.

La discriminación en el mercado laboral afecta profundamente las oportunidades de las personas. Según lo planteado por Becker, algunos empleadores incurren en decisiones discriminatorias por prejuicio, prefiriendo no contratar o pagar menos a ciertos grupos, incluso si esto les resulta económicamente ineficiente. A su vez, los modelos de Arrow y Phelps hablan de la discriminación estadística, donde los empleadores ante la falta de información individual precisa generalizan expectativas a partir de estereotipos. Así, si se asume que las mujeres tendrán interrupciones laborales por motivos familiares, podrían ofrecerles menores oportunidades de desarrollo o remuneración, incluso si tienen igual o mayor capacidad que sus homólogos.

El problema de fondo es que estas prácticas generan un efecto en cadena, esto quiere decir cuando a un grupo se le niegan oportunidades de crecimiento o se les relega a trabajos con salarios más bajos, se refuerzan los mismos estereotipos que originaron la discriminación en primer lugar. Si las mujeres o ciertos grupos minoritarios tienen menos acceso a empleos bien pagados, se crea la falsa impresión de que no son aptos para ellos, cuando en realidad el sistema está diseñado para mantener esas barreras. Esto también impacta a nivel económico y social, porque si el talento de muchas personas se desperdicia simplemente por prejuicios, la productividad y la innovación se ven afectadas.

Respecto al estado civil, aunque es una de las variables con menor efecto, los resultados indican que las mujeres casadas presentan una ventaja salarial significativa de -0.0110. lo cual indica que incluso si los hombres y mujeres casados tuvieran las mismas características observables como edad, educación, experiencia, etc., las mujeres seguirían enfrentando una ventaja de aproximadamente el 1.1% en su ingreso mensual atribuido a esas características, lo que se traduce en 25.288

pesos colombianos, lo cual no es así, ya que el *efecto dotaciones* muestra que los retornos no son favorable para ellas, con una diferencia de 56.549 pesos colombianos frente a los hombres casados pertenecientes al mercado laboral colombiano, aunque esta característica no debería ser un filtro para ingresar al mercado laboral, los resultados muestran que también es una variable importante para acceder a este. Las que las mujeres casadas presentan trayectorias laborales interrumpidas, menor acumulación de experiencia, o menor disponibilidad para ciertos tipos de empleo debido a las cargas domésticas, lo que evidencia que las condiciones estructurales y las responsabilidades impuestas socialmente a las mujeres casadas generan desventajas acumuladas que afectan su posición en el mercado laboral.

Esta desigualdad se enmarca en un contexto sociocultural en el que, a pesar de los avances en la incorporación de la mujer en el mundo laboral, persiste la división sexual del trabajo, la cual asigna a los hombres el rol de proveedores y a las mujeres las tareas del hogar. Como señala Montali (2006), “la participación de las esposas y madres en el trabajo remunerado se ve afectada por las representaciones sociales sobre el papel de la mujer”, lo cual restringe sus oportunidades de acceso a empleos de calidad. Esta situación se traduce en una mayor concentración de mujeres casadas en actividades precarias, como el trabajo doméstico, el autoempleo informal o el trabajo familiar no remunerado, con ingresos bajos y sin protección social.

En el caso colombiano, esto se ve agravado por un mercado laboral con altos niveles de informalidad y brechas estructurales que limitan la movilidad ascendente de las mujeres, especialmente de aquellas con cargas familiares. Así, aunque ha habido un incremento en la participación femenina, las mujeres casadas enfrentan mayores barreras para acceder a empleos estables y con seguridad social, lo que perpetúa la desigualdad entre hombres y mujeres y restringe el crecimiento económico inclusivo.

En términos de zona de residencia, en Colombia los ingresos varían de acuerdo con el sexo, aunque habiten en zonas geográficas similares, aunque, mayormente los habitantes de las zonas rurales son los que se ven afectados en gran medida. En 2019 la Tasa de Ocupación de las mujeres resultó ser más baja en las zonas urbanas 48,7%, en contraste a la de las mujeres rurales con un 34,6% frente a la de los hombres rurales de 71,9% y los urbanos de 66,6%, lo cual indica una brecha evidente en la tasa de ocupación entre los hombres y mujeres no solo en zonas urbanas, sino aun mayormente pronunciada en zonas rurales, de esta manera, en los últimos diez años, la diferencia en la tasa de ocupación en las áreas rurales ha promediado 38,4 puntos porcentuales, mientras que en las zonas urbanas dicha brecha ha sido de 18,1 puntos porcentuales, (DANE, 2020)

Las mujeres de zonas rurales realizan una amplia gama de actividades mayormente no remuneradas o con escasa retribución económica y cuando acceden a empleos remunerados, estos suelen estar marcados por la informalidad, condiciones precarias, salarios bajos y la inexistencia de sistemas de seguridad social. Según los resultados del modelo se muestra que zona de residencia tiene una incidencia significativa en la brecha salarial entre hombres y mujeres.

En el *efecto dotaciones* sugiere que una parte de la brecha es explicada por características observables entre hombres y mujeres por el área en el que residen, este componente de las características observables, se identifica un efecto positivo de 0.012, lo que indica que, por su localización geográfica, los hombres tienen una ventaja salarial de 1,2%, traducido a 19.154 pesos colombianos como resultado de su ubicación salarial ventajosa.

No obstante, el *efecto coeficientes* aumenta a 0.0640, lo que se traduciría en 105.445 pesos colombianos, lo cual muestra que, aunque ambos vivan en zonas similares, los hombres tienen retornos más altos que los de las mujeres, lo que refleja que una gran parte de la brecha responde a aquellas diferencias en los

retornos que el mercado otorga a esas características asociadas a discriminación estructural o sesgos de género. El efecto interacción agrava esta situación, porque la ventaja estructural de los hombres y la valoración de esas zonas cuando las habitan, se combinan amplificando la brecha, lo cual no solo evidencia una discriminación entre hombres y mujeres sino también de territorio.

Las desigualdades son algo que acompañan al ser humano aún antes del nacimiento, por lo cual existen muchos tipos, sin embargo, la desigualdad entre hombres y mujeres es una de las más profundas y persistentes en el mercado laboral colombiano. Se estima por medio del modelo Oaxaca Blinder que las mujeres perciben ingresos mensuales promedio 86.695 pesos menores que los hombres lo que significa en promedio un 5.43% en las diferencias salariales. Estos hallazgos confirman la persistencia de una brecha salarial estructural en el mercado laboral colombiano para el año 2023 y un 40% de esta brecha puede explicarse por diferencias en características observables como experiencia y edad, mientras que el 60% restante se atribuye a diferencias en los retornos que el mercado laboral asigna a esas características, lo que sugiere la existencia de discriminación estructural entre los hombres y mujeres del mercado laboral colombiano.

CAPITULO V

f. PROPUESTA

Dicha propuesta se desarrolla mediante estrategias vinculadas con los objetivos específicos de la investigación, que buscan promover una mayor igualdad de oportunidades, fortalecer la participación laboral femenina y fomentar la corresponsabilidad entre el ámbito laboral y familiar.

Tabla 5: Estrategias para la reducción de la brecha salarial entre hombres y mujeres en Colombia

OBJETIVOS		
Determinar las brechas salariales entre hombres y mujeres considerando características sociodemográficas y económicas.	Describir un panorama del mercado laboral colombiano entre hombres y mujeres para el año 2023.	Cuantificar las brechas salariales entre hombres y mujeres en el mercado laboral colombiano, distinguiendo la parte explicada por diferencias en características productivas (como educación, experiencia, etc) y la parte no explicada, atribuible potencialmente a discriminación salarial, mediante la aplicación del modelo de descomposición de Blinder-Oaxaca.
PROPUESTA		
Fomentar la implementación de auditorías salariales internas en instituciones públicas y privadas, con el fin de identificar y corregir posibles desigualdades salariales entre hombres y mujeres que desempeñan funciones equivalentes,	Implementar programas de formación técnica y profesional no tradicional dirigidos a mujeres en áreas como ingeniería, tecnología y ciencias aplicadas, acompañados de campañas de orientación vocacional libres de sesgos de género que	Promover políticas de corresponsabilidad familiar y laboral, que incluyan la ampliación de licencias de paternidad y la creación de incentivos para empresas que adopten esquemas de teletrabajo y horarios flexibles.

fortaleciendo la transparencia, la equidad retributiva y la gestión responsable del talento humano.	promuevan la participación femenina en estos campos.	

CAPITULO VI

g. CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos en esta investigación confirman la persistencia de una brecha salarial de género del 5,43 % en el mercado laboral colombiano para el año 2023. Si bien este porcentaje puede parecer moderado en comparación con décadas anteriores, su existencia demuestra que la igualdad salarial aún no es una realidad tangible. Esta diferencia no se explica únicamente por características observables, como la educación o la experiencia laboral, sino también por factores estructurales, institucionales y culturales que continúan moldeando las oportunidades y las trayectorias laborales de hombres y mujeres.

Uno de los hallazgos más significativos es el papel del estado civil como determinante de la desigualdad. En el caso de las mujeres, estar casadas o en unión libre representa una desventaja económica, ya que las responsabilidades domésticas y de cuidado, tradicionalmente asignadas al género femenino, siguen afectando su inserción y su valoración en el mercado laboral. Esto evidencia una distribución desigual del tiempo entre las esferas productiva y reproductiva: mientras los hombres destinan la mayor parte de su tiempo al trabajo remunerado, las mujeres deben dividir su jornada entre el empleo y el cuidado del hogar. Esta doble carga limita su capacidad para acceder a empleos de tiempo completo, ascender a cargos de mayor jerarquía o acumular experiencia continua, lo que, a su vez, repercute en sus ingresos y estabilidad laboral.

El análisis también demuestra que, aunque las mujeres colombianas han alcanzado niveles educativos iguales o incluso superiores a los de los hombres, esa ventaja formativa no se traduce en una mejora proporcional de sus salarios. La educación, que debería funcionar como una herramienta de movilidad social y de cierre de brechas, se enfrenta a un techo invisible cuando las mujeres intentan transformar su preparación académica en oportunidades reales de desarrollo profesional. Los estereotipos de género, la segregación ocupacional y la infravaloración del trabajo

femenino continúan restringiendo el reconocimiento económico de las mujeres, especialmente en profesiones vinculadas con el cuidado, la docencia o los servicios, tradicionalmente feminizadas y peor remuneradas.

La experiencia laboral se erige como otro factor determinante en la brecha identificada. En el caso de los hombres, la continuidad en sus trayectorias laborales se traduce en mayores ingresos acumulados, con una ventaja aproximada de 173.408 pesos mensuales respecto a las mujeres. En contraste, las mujeres enfrentan interrupciones laborales asociadas a la maternidad, el trabajo doméstico no remunerado o el cuidado de personas dependientes, lo que impacta negativamente en su experiencia potencial y, por ende, en sus retornos salariales. Sin embargo, un dato revelador de este estudio es que cuando las mujeres logran mantener una trayectoria laboral constante, sus retornos por experiencia son incluso superiores a los de los hombres de -463.057 peso, lo que sugiere que el mercado sí valora el aporte femenino, pero que la desigualdad en la acumulación de experiencia limita la posibilidad de materializar ese reconocimiento.

La investigación también invita a reflexionar sobre los efectos persistentes de la pandemia del COVID-19, la cual agravó las desigualdades existentes. Durante este periodo, el incremento del trabajo de cuidado no remunerado recayó desproporcionadamente sobre las mujeres, reduciendo su participación laboral y afectando su capacidad para mantener ingresos estables. Además, se profundizaron otras desigualdades de género, como la brecha digital, el limitado acceso a servicios financieros y activos productivos, y las barreras en la formalización laboral. Este escenario evidenció que, en tiempos de crisis, las mujeres son las más afectadas por la precarización y las primeras en ser desplazadas de los empleos formales, situación que prolonga la vulnerabilidad económica y social.

Desde una perspectiva estructural, los resultados del modelo Oaxaca-Blinder confirman que las brechas salariales son el reflejo de una desigual valoración del trabajo femenino, donde los factores culturales y las normas sociales juegan un

papel determinante. El modelo permite diferenciar entre los componentes explicados (educación, edad, experiencia, estado civil, tipo de ocupación) y no explicados, estos últimos asociados a la discriminación o a las reglas informales del mercado laboral. Es precisamente esta porción no explicada la que revela que, incluso cuando las mujeres poseen iguales características productivas, el sistema económico continúa remunerándolas de forma desigual.

En consecuencia, la brecha salarial debe interpretarse no solo como un problema económico, sino como una manifestación de inequidades estructurales más amplias. La desigualdad de género en el mercado laboral refleja patrones históricos de discriminación que atraviesan las instituciones, la familia y la cultura. Estas desigualdades no solo afectan los ingresos individuales, sino que también perpetúan ciclos de dependencia económica, limitan la autonomía de las mujeres y restringen el crecimiento económico sostenible del país.

Superar esta brecha requiere una visión integral y de largo plazo. No basta con medidas aisladas o reformas parciales: se necesitan políticas públicas con enfoque de género que aborden simultáneamente las causas económicas y culturales de la desigualdad. Entre las estrategias prioritarias se destacan: Promover la corresponsabilidad en los cuidados, ampliando las licencias de paternidad y fomentando políticas laborales que reconozcan el valor del tiempo dedicado al hogar y la crianza y fortalecer la educación con perspectiva inclusiva, incorporando contenidos que rompan estereotipos de género desde las etapas tempranas de formación.

De igual manera, la articulación entre Estado, empresas, academia y sociedad civil es fundamental para generar un cambio cultural que promueva la igualdad sustantiva. La equidad de género no se logra únicamente con leyes, sino con transformaciones en las mentalidades, las prácticas laborales y las estructuras organizacionales que perpetúan las diferencias.

Finalmente, los resultados de esta investigación invitan a reconocer que la igualdad salarial no es solo una cuestión de justicia social, sino también un imperativo económico y ético. Reducir la brecha de género contribuye a mejorar la productividad, la competitividad y la cohesión social. En un país como Colombia, donde las mujeres representan más de la mitad de la población y una parte creciente de la fuerza laboral calificada, ignorar las desigualdades implica desperdiciar un enorme potencial de desarrollo.

En conclusión, la brecha salarial entre hombres y mujeres es el reflejo de una sociedad que aún no valora de manera equitativa el trabajo femenino. Su reducción exige una acción decidida, sostenida y colectiva que combine políticas efectivas, voluntad institucional y cambios culturales profundos. Alcanzar una verdadera igualdad de oportunidades implica reconocer que el trabajo, la educación y la familia son espacios interdependientes donde debe prevalecer la equidad. Solo así será posible avanzar hacia una Colombia más justa, donde el género no determine el valor del esfuerzo, la retribución del talento ni el acceso al bienestar.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agencia de Educación Postsecundaria de Medellín - Sapiencia. (2021). Brechas de género en la educación superior: Un análisis desde los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Sapiencia.

Bernat Díaz, L. F. (2007). ¿Quiénes son las mujeres discriminadas?: Enfoque distributivo de las diferencias salariales por género.

Colombia, O. (2020). Mujeres y hombres: Brechas de género en Colombia.

*Cuello, D. M., & Vieira, J. M. (2023). Tensões entre responsabilidades familiares e laborais: Fatores associados ao trabalho precário feminino na Colômbia e no Brasil. *Novos Estudos CEBRAP*, 42(3), 425-446.*

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2018). Resultados del Censo Nacional de Población y Vivienda 2018.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2022). Brecha salarial de género en Colombia: Una mirada desde las estadísticas laborales. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/dic-brecha-salarail-genero-2022-v3.pdf>

DANE – Gran Encuesta Integrada de Hogares. (2023). <https://microdatos.dane.gov.co/index.php/catalog/782>

DANE, E. D. (2020). MUJERES RURALES EN COLOMBIA. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/sep-2020-%20mujeres-rurales.pdf>

Departamento Nacional de Planeación. (2023). Mapeo de políticas públicas de equidad de género en el nivel territorial. Recuperado de

- CEPAL. (2024). *Base de datos CEPALSTAT. Comisión Económica para América Latina y el Caribe.*
- García, H. A. (2015). *Políticas de paridad de género en Colombia: Interpretaciones, avances y retrocesos. Género & Direito, 4(1).*
- Goldin, C. (1990). *Understanding the Gender Gap.*
- Gotfried, H. (2013). *Gender, Work and Economy Unpacking the Global Economy. 2013.*
- González, J. (2012). *Solución familiar o desfamiliarización: Pros y contras de los modos de compatibilizar trabajo y familia en los países de la OCDE.*
- Hirata, H. (2014). *Gênero, classe e raça: Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. Tempo Social, 26, 61-73.*
- Hlavac, M. (2014). *Oaxaca: Descomposición de Blinder-Oaxaca en R. SSRN 2528391.*
- Mendoza Cuello, D. T., & Melo Vieira, J. (2024). *Penalización salarial femenina en Brasil y Colombia: Tensiones en la conciliación trabajo-familia. Desarrollo y Sociedad, (97), 11-31.*
- Ministerio de Educación Nacional. (2020). *Boletín estadístico de educación en Colombia.*
- Ministerio de Igualdad y Equidad. (2024). *Informe de avance en la transversalización del enfoque de género en el PMI.*
- Montali, L. (2003). *RELACIÓN FAMILIA-TRABAJO reestructuración productiva y desempleo.*
- Montali, L. (2006). *Proveedoras y co-proveedoras: mujeres cónyuges y mujeres de*

familia bajo la precariedad laboral y el desempleo.

Moyser. (2020). *BRECHA SALARIAL DE GENERO EN COLOMBIA*. Obtenido de DANE:

<https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/nov-2020-brecha-salarial-de-genero-colombia.pdf>

ONU Mujeres. (2022). *Mujeres y hombres: Brechas de género en Colombia 2022*.

[https://colombia.unwomen.org/sites/default/files/2022-](https://colombia.unwomen.org/sites/default/files/2022-11/MyH%20BrechasColombia-NOV5-17Nov%20%284%29.pdf)

[11/MyH%20BrechasColombia-NOV5-17Nov%20%284%29.pdf](https://colombia.unwomen.org/sites/default/files/2022-11/MyH%20BrechasColombia-NOV5-17Nov%20%284%29.pdf)

ONU Mujeres. (2022, febrero 18). *Necesitamos más mujeres en carreras STEM*. ONU Mujeres.

Otero, J. V. (2012). *Descomposición Oaxaca-Blinder en modelos lineales y no lineales*.

Instituto LR Klein-Centro Gauss.

Radio Nacional de Colombia. (2022, marzo 8). *Día de la mujer: las luchas que han librado por sus derechos*. Radio Nacional de Colombia

Romero-Prieto, J. E. (2018). *La maternidad y el empleo formal en Colombia*. Documento de Trabajo sobre Economía Regional y Urbana (No. 268).

Sieglin, V. (2012). *El 'techo de cristal' y el acoso laboral*.

Universidad EAFIT. (2020, septiembre 15). *Ni siervas ni esclavas, ciudadanas al igual que los hombres*. EAFIT.

Verde, P. D. C. CONPES

ANEXOS

```
modelo4<- oaxaca(formula = lsal ~ edad2 + zona_dummy + educnivel +  
exp_potencial + Casado | P3271, data = data_ocupados, R = 100)
```

```
oaxaca: oaxaca() performing analysis. Please wait.
```

```
Bootstrapping standard errors:
```

```
1 / 100 (1%)
```

```
10 / 100 (10%)
```

```
20 / 100 (20%)
```

```
30 / 100 (30%)
```

```
40 / 100 (40%)
```

```
50 / 100 (50%)
```

```
60 / 100 (60%)
```

```
70 / 100 (70%)
```

```
80 / 100 (80%)
```

```
90 / 100 (90%)
```

```
100 / 100 (100%)
```

```
> summary(modelo4)
```

```
$beta
```

```
$beta$beta.A
```

```
(Intercept)
```

```
12.27826978
```

```
zona_dummy
```

```
0.21955982
```

```
edad2
```

```
0.08557800
```

```
educnivelMedia
```

```
0.47728233
```

educnivelPosgrado educnivelTécnico_Universitaria

1.81965589 0.59109257

exp_potencial Casado

-0.08558413 0.09633987

\$beta\$beta.B

(Intercept) edad2

12.81177272 0.07230156

zona_dummy educnivelMedia

0.14418507 0.35931028

educnivelPosgrado educnivelTécnico_Universitaria

1.63656753 0.46511978

exp_potencial Casado

-0.07232125 0.21099585

\$beta\$beta.diff

(Intercept) edad2

-0.53350294 0.01327644

zona_dummy educnivelMedia

0.07537475 0.11797205

educnivelPosgrado educnivelTécnico_Universitaria

0.18308836 0.12597280

exp_potencial Casado

-0.01326288 -0.11465598