

Determinantes de la brecha de género en los salarios de reserva en Colombia ¹.

Angie Milena Briceño²

Andrea Catalina Blanco Moreno³

Resumen.

El salario de reserva se conoce como el salario más bajo por el que una persona aceptaría realizar un trabajo específico. La brecha de género existe en la población ocupada. No obstante, no es claro si aun también persiste en la aspiración salarial, entendida esta como el salario de reserva. A pesar de su importancia, no existe el mismo número de estudios. Utilizando la Gran Encuesta Integrada de Hogares y realizando una descomposición de Oaxaca Blinder, se estudian posibles determinantes de la brecha del salario de reserva entre hombres y mujeres para la población desocupada en el año 2018. Los resultados muestran que a mayor nivel educativo se reduce la diferencia entre los salarios de reserva de hombres y mujeres, mientras que por cada hora dedicada al cuidado del hogar se aumenta la brecha entre estos dos salarios.

Palabras clave: Salarios de reserva, Brecha salarial de género, descomposición salarial

Códigos JEL: J31, J71, J16

Abstract

Reservation wages are the minimum wage that an individual would be willing to do a particular type of job. Gender gaps exist inside the labor force. However, it is unclear if this gap persists in the wage aspiration, those understood as the reservation wage. Despite its importance is not fully studied in the economic literature. Using the integrated household survey of Colombia (GEIH) in the period 2018. We did an Oaxaca Blinder decomposition to find some of the determinants of the differences in the reservation wages of men and women, for the subsample of unemployed population. The results show that an increase of one level in educational degree decreases the reservation wage gap, while for each hour dedicated to household tasks the gender gap increases.

Keywords: reservation wages, gender gap, wage decomposition.

JEL Codes: J31, J71, J16

¹ Artículo presentado como requisito de grado de la Maestría en Economía Universidad Jorge Tadeo Lozano.

² Administradora de negocios internacionales. Especialista en Gerencia de Proyectos en Inteligencia de negocios. MBA. Magister en Dirección de Recursos Humanos.

³ Directora de Tesis. PhD en economía. Profesora asistente II. Universidad Jorge Tadeo Lozano.
andrea.blancom@utadeo.edu.co

1. Introducción

A lo largo de la historia, la diferencia de la mujer con respecto al hombre ha sido muy evidente en diferentes aspectos como las oportunidades académicas, la validez de sus opiniones, la participación en ciertas actividades e incluso en las oportunidades laborales. Algunos aspectos evidenciados es que tanto la cultura, las creencias y el país, hacen que dicha diferencia sea en mayor o menor medida.

Sin embargo, lo que también vale la pena reconocer es que durante los últimos años también se han adelantado políticas y trabajos de inclusión, con el objetivo de que esta brecha disminuya y se logre algún día que, sin importar el género, las oportunidades sean las mismas para todos. Por ejemplo, uno de los ámbitos que durante muchos años ha generado dicha brecha es el laboral, donde la igualdad de oportunidades para el género femenino ha marcado una diferencia importante, no sólo de cara a las oportunidades, sino incluso en términos de remuneración económica y cantidad de horas laboradas. Es por ello por lo que el propósito de este estudio es analizar el avance histórico que ha existido con respecto a la brecha salarial de género, así como la participación en el mercado activo de la mujer desde el año 2018 a 2021 en Colombia y poder concluir las determinantes de esa brecha que impacta en los salarios de reserva.

El salario de reserva se conoce como el salario más bajo por el que una persona aceptaría realizar un trabajo específico. Es la disponibilidad por ofrecer de las personas como oferentes de trabajo y fuerza laboral. A pesar de su importancia, no es tan estudiado como otras condiciones de empleabilidad. Es por ello que este estudio se enfocará en analizar qué factores afectan el salario de reserva y como aportan a la brecha salarial que existe para las mujeres.

Si bien la economía laboral en el caso colombiano ha abordado el estudio de la brecha salarial de género, determinantes en la duración del desempleo, participación laboral, discriminación salarial, estimación del salario de reserva para población con diferentes niveles educativos y localizaciones, todos estos estudios se realizan en su mayoría para la población que ya pertenece a la fuerza laboral.

En contraste, es poco el número de estudios que muestren los determinantes del salario de reserva para la población que está en búsqueda de trabajo y en el caso de Colombia es aún menor si se reduce a explicar la brecha de género en este tipo de salario. En nuestro país un número importante de mujeres están fuera de la fuerza laboral, pero aun así quisiera retornar a trabajar, entender cómo se forma el mínimo salario por el que ofertarían su empleo, puede proveer información para disminuir desigualdades de género y diseñar políticas que incentiven el regreso de estas mujeres a la fuerza laboral. Es por esto que este estudio busca entender ¿Cuáles son los determinantes de la brecha que existe en los salarios de reserva de las mujeres y hombres en Colombia?

A pesar de que existe una importante cantidad de estudios acerca de la brecha salarial de género en Colombia, son bastante limitados los estudios que detallan cómo esta brecha también existe y afecta mayormente los salarios de reserva de las mujeres en el país. Es por ello por lo que basándonos en la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del período 2018 y utilizando los módulos de personas desocupadas, abordaremos este tema en la búsqueda de identificar aquellos aspectos que impactan en que las mujeres acepten realizar un trabajo por menor dinero de lo que un hombre en condiciones similares lo aceptaría y así mismo determinar los aspectos que la llevan a tomar esta decisión. En la literatura, el método más estudiado para estimar factores de diferenciación salarial es la descomposición de Oaxaca-Blinder (1973). Que es el método que utilizaremos para realizar la descomposición del salario de reserva de acuerdo con el género. Las hipótesis planteadas son las siguientes: (1) la brecha del salario de reserva entre hombres y mujeres es mayor cuando hombres y mujeres cuentan con el mismo nivel educativo. Esto puede también atribuirse al nivel educativo del jefe de hogar, ya que es el comportamiento de la población ocupada mostrado en la literatura. (2) la brecha entre el salario de reserva de hombres y mujeres se aumenta a medida que aumentan las horas dedicadas a las tareas del hogar, dicho de otra forma, las horas dedicadas a tareas del hogar afectan más a las mujeres que a los hombres.

La descomposición de Oaxaca Blinder permite descomponer y analizar las diferencias de resultados que puedan existir entre dos grupos. En nuestro caso el objetivo sería validar y comprender la diferencia en los resultados de salarios de reserva para hombres y mujeres, logrando identificar las determinantes existentes en esta brecha. Esta técnica se basa en que dicha diferencia se puede atribuir a características observables entre los individuos, tales como las consideradas en nuestra hipótesis como las disparidades en los niveles educativos y aquella en la que se cree que las mujeres prefieren dedicar mayor tiempo al hogar o economía del cuidado, más que al mundo laboral.

Las condiciones de empleabilidad de las mujeres en Colombia dan cuenta de las diferencias o posibles penalizaciones por género que pueden tener las mujeres al ingresar al mercado laboral, de acuerdo con el DANE en 2019, 13 de cada 100 mujeres que están en condiciones de trabajar y están buscando un empleo, no lo logran, mientras que de cada 100 hombres buscando empleo solo 8 logran ubicarse laboralmente. La desigualdad persiste no solo en las probabilidades sino también en la remuneración mientras un hombre gana 100 pesos por un trabajo específico, la mujer gana alrededor de 88 pesos, por desempeñar exactamente la misma labor. Ampliando el espectro a la medición de la pobreza encontramos que por cada 100 hombres que se encuentran en situación de pobreza, hay 118 mujeres pobres.

Este estudio se organiza de la siguiente forma, esta introducción corresponde a la primera sección, la segunda sección corresponde a un contexto sobre la brecha salarial de género utilizando los datos de la GEIH, la tercera sección corresponde a la revisión de literatura, la cuarta sección presenta los datos utilizados. La quinta sección presenta la estimación econométrica y los resultados, la sexta sección muestra las conclusiones y recomendaciones de política.

2. Revisión de Literatura.

La formación del salario de reserva es atribuible a características observables como el nivel educativo, periodos de desempleo anterior entre otros, sin embargo, las diferencias en el mismo también pueden explicarse a partir de variables no observables. Esta característica que ha llevado a que los investigadores empleen diferentes modelos para su análisis. Dentro de la bibliografía consultada se encontró que una de las herramientas econométricas utilizadas son los modelos de fronteras estocásticas (Flores, Melo-Becerra y Posada,2021) quienes estiman los salarios de reserva de varias ciudades del país, utilizando la información de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) para el período 2008-2019 para las 23 principales áreas urbanas de Colombia. Los resultados muestran que la población de mediana edad fija salarios de reserva superiores a los de los trabajadores más jóvenes. Al realizar un análisis por el género encontraron que los salarios de reserva de los hombres son más altos que los salarios de reserva de las mujeres, diferencia que persiste a pesar de controlar el nivel de educación y la presencia de niños en el hogar. En cuanto a este último punto y contrario a algunos resultados presentes en la literatura, la presencia de hijos reduce tanto el salario de reserva de hombres como el de mujeres. Un resultado destacable es que el salario de reserva incrementa con el nivel de productividad y desarrollo de las ciudades. Sobre esto hay que considerar que para los trabajadores con mayor educación ubicados en ciudades de baja productividad los salarios de reserva son más altos que los de trabajadores parecidos que están en ciudades de productividad media.

El salario de reserva puede estudiarse mediante otras fuentes de datos. Durán (2004) estudia la formación de salarios de reserva en Cali utilizando los datos del Centro de Información para el Empleo (CIE) del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). Mediante tres ejercicios econométricos: El primero es el análisis de salarios de reserva encontrando el peso de determinantes para la muestra. El segundo descompone las determinantes, realizando estimaciones independientes para hombres y mujeres, y el tercero separa las personas considerando el nivel de calificación. Los resultados muestran que aspectos personales como la edad, el nivel educativo y la experiencia, tienen un papel importante en la determinación del salario de reserva. Asimismo, los hallazgos del estudio muestran que el género también es un factor clave para la aspiración salarial, confirmando que el sexo masculino tiene ventajas en el incremento del salario de reserva sobre la mujer, lo que puede impactar en que las

mujeres se sientan discriminadas en el mercado laboral y esto las lleve tener menores aspiraciones salariales. (Durán, 2004, p.14). Asimismo, la edad no resulta estadísticamente significativa para explicar el salario de reserva de las mujeres, pero sí para los hombres.

Los estudios sobre salario de reserva en otros países como Brasil y España relacionan el concepto de reserva con términos como oferta de empleo, oferta y discriminación salariales. En Brasil Aguiar et al, 2006 estiman la reserva salarial para individuos empleados, desempleados o económicamente inactivos en ese país. Utilizando la encuesta Nacional por Muestreo de Hogares (PNAD) de 2006. Mediante un modelo de determinación conjunta de la oferta laboral, el empleo y los salarios. Se realiza la corrección del sesgo de selección de la muestra involucrada tanto en la decisión de participación laboral como en la del proceso de búsqueda de empleo. En la estimación se descuenta el valor de la utilidad para la decisión de participación laboral de las predicciones lineales de los salarios condicionales. Los resultados muestran una relación positiva entre los salarios de reserva, el nivel educativo y la edad de los empleados de diferentes posiciones en el mercado laboral. Los resultados muestran que las probabilidades de que un empleador ofrezca trabajo y que un individuo logre conseguirlo están relacionadas de manera directa con el género, si se es hombre, la experiencia, el nivel de educación, la raza y si se es jefe de familia.

En España se proponen diferentes medidas para analizar las diferencias salariales por género tanto en términos de salarios ofertados o potenciales, como de salarios de reserva y de salarios observados. Se analiza el alcance de dichas medidas en términos del análisis de discriminación laboral utilizando la descomposición de Oaxaca (1973) y se aplica a las diferencias salariales (Arrazola y Hevia, 2010). Los resultados indican la importancia de distinguir entre los salarios ofertados y los observados al momento de realizar un análisis de las diferencias salariales por género, ya que las diferencias salariales observadas por género son menores en comparación con las diferencias salariales para los salarios ofertados o potenciales. Expresando que la selección es un factor determinante para estrechar las diferencias salariales observadas.

La brecha salarial de género es otro de los temas que se abordará en este proyecto de investigación y se analizará respecto al concepto de salario de reserva. Estudiar la brecha salarial entre hombres y mujeres en Latinoamérica es un reto importante. Siendo el objetivo principal la determinación del valor del trabajo. (OIT, XXX). Encontrar este valor requiere información de cada posición laboral u oferta de trabajo y no siempre se cuenta con esta información.

En Colombia, Gómez et al. (2018) estudian el fenómeno “techo de cristal” mediante un análisis de los determinantes de la brecha salarial por género en Colombia durante el periodo 2004-2012, utilizando las encuestas de Misión para el Empalme de las Series de Empleo, Pobreza y Desigualdad (MESEP) realizadas por el DANE para los periodos 2004, 2008 y 2012. Otros estudios muestran la Evolución de la brecha salarial por género en Colombia 2004-2012. Utilizando la descomposición de Oaxaca -Blinder (1973) para la brecha salarial en los diferentes puntos de la distribución incondicional de los salarios.

Los resultados muestran que existe un diferencial salarial promedio que favorece a los hombres, el cual incrementa con el paso del tiempo. El análisis de la brecha salarial bruta revela que esta aumenta a medida que se avanza en los diferentes niveles de ingresos laborales en cada año de estudio. En otras palabras, la diferencia salarial entre hombres y mujeres es mayor en los niveles de ingresos más altos. Esto respalda la hipótesis de que existen techos de cristal para las mujeres en cuanto a sus ingresos laborales. (Gómez et al., 2018). Algunas políticas como la ley 1496 de 2011 que busca garantizar la igualdad salarial entre mujeres y hombres y estableció mecanismos para erradicar cualquier discriminación en Colombia. Sobre esto se señala la utilidad de dichas políticas para combatir la discriminación laboral por género en sociedades donde hay limitaciones en el acceso a la educación y a oportunidades de empleo. Los autores señalan la dificultad para la estimación en estos modelos, debido a que existen los sesgos por variables omitidas no observables, afectando la distribución del salario. Esto significa que el efecto en las remuneraciones no se debe a la discriminación salarial. Sin embargo, controlar el sesgo de selección es un avance para mejorar el análisis de esta problemática en el mercado laboral.

El Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) desarrolla el documento “Brecha salarial de género en Colombia”, donde se caracteriza el fenómeno de las diferencias salariales entre hombres y mujeres desde un enfoque interseccional, considerando factores como el nivel educativo, edad, posición ocupacional y las horas laboradas semanalmente entre otros factores, utilizando la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) y el Registro Estadístico de Relaciones Laborales – RELAB. Este documento confirma que

existe una brecha salarial de género en Colombia, la cual afecta a las mujeres. Los datos muestran que para el total de la población ocupada que percibe ingresos laborales las mujeres percibieron 12,9% menos que los hombres en sus ingresos laborales promedios mensuales en 2019, pero perciben 2,3% más en el ingreso promedio por hora de trabajo remunerado (Dane, 2020). Esta diferencia se atribuye a que culturalmente las mujeres realizan la mayor parte del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado. En consecuencia, tiene menos horas para invertir en labores remuneradas. Adicionalmente, se debe tener presente que la brecha salarial de género en el total de población estudiada que percibe ingresos laborales afecta a algunos grupos de mujeres específicos como las mujeres rurales (34,5% -), mujeres mayores de 55 años (21,6%-), mujeres solteras (8,4%-), mujeres con hijo (14%-), mujeres con autorreconocimiento como indígenas (14,6%-), mujeres independientes (28,6%-), entre otras.

Los efectos de la economía del cuidado en la participación laboral de las mujeres en Colombia se estudian también en el documento “La participación laboral de las mujeres no jefes del hogar en Colombia y el efecto del servicio doméstico” también estudia cómo el papel de las mujeres como cuidadora de los niños es un factor importante en la participación laboral (2003).

La brecha salarial de género en personas con educación superior en Colombia también se estudia mediante la descomposición de Oaxaca-Blinder y regresión por cuantiles (condicionados y no condicionados), se analiza a partir de características asociadas tanto a los individuos como a los empleos de estos encontrando que existe una brecha salarial entre el 10% y el 50% a partir de la exploración en la distribución de los ingresos. Escobar (2016) explica que uno de los hallazgos principales de su investigación es que en la muestra analizada se observó que no hay diferencia en la proporción por género.

Aunque la mujer ha trabajado por tener participación laboral, hay un componente que persiste: Aunque las mujeres ahora participan en el mercado laboral y en los procesos educativos, siguen siendo las principales responsables de las tareas del hogar, lo cual afecta su productividad en el trabajo debido a las largas jornadas de actividades.

La ciudad como factor explicativo de la discriminación y segregación laboral también se estudia para el caso de las trece áreas metropolitanas en los periodos 2001, 2005 y 2009 Avendaño (2011). La metodología se concentró en el uso del índice de Duncan Modelo de Blinder y Oaxaca. desarrolló tres modelos de probabilidad estadística, uno por cada año de estudio. Los resultados muestran que la segregación genera brechas salariales. A pesar de que la cifra de desempleo femenino es mayor que la masculina, se encontró que los esfuerzos de las mujeres para tener participación laboral han contribuido a disminuir la brecha salarial entre las que pertenecen a sectores donde son segregadas y aquellas que no lo son.

Uno de los temas encontrados sobre el abordaje de la brecha salarial de género es la educación superior. Cepeda, Cardona y Barón (2014) analizan la brecha salarial de género entre recién graduados universitarios que tienen un empleo formal en Colombia, encontrando que el tipo de carrera universitaria elegida afecta la segregación y aumenta la brecha salarial de género desde las primeras etapas de la experiencia del mercado laboral. Los resultados muestran también efectos de techo de cristal, ya que las mujeres que se ubican en la parte superior de la distribución se enfrentan a brechas salariales más marcadas (15% en la parte superior). En esta parte de la distribución salarial, la brecha puede atribuirse en menor medida al campo de estudio (31%) en comparación con la parte central (42%).

El factor étnico también se estudia como determinante de la discriminación salarial por género para el caso de las mujeres afrocolombianas contrastando con las no afrocolombianas en el área metropolitana de Cali (González Rivas, 2012). Utilizando el método de Oaxaca-Blinder y ecuaciones de Mincer corrigiendo por sesgo de encontrando que el 48% de las diferencias salariales podrían estar asociadas a la discriminación étnico racial.

Por último, el salario de reserva también ha sido analizado desde la perspectiva de las políticas pasivas de empleo. En el caso de España, ya que no encuentran estudios para el caso colombiano, se estudia el efecto de las políticas pasivas de empleo sobre el esfuerzo en la búsqueda de empleo y los salarios de reserva, en donde se analiza las determinantes del salario de reserva de los desempleados en búsqueda de un empleo durante la crisis económica en España en el 2008. (Escot et al, 2022) utilizando una estimación probit en dos etapas, la primera una ecuación de selección y la segunda un modelo probit para la estimación de la probabilidad de ser desempleado en búsqueda de empleo. Esto con el fin de hallar relación entre el salario de aceptación y las variables que condicionan los costes para el parado de continuar con el proceso de búsqueda. Los resultados muestran que únicamente cuando se está recibiendo un subsidio de desempleo, que reduce el coste de oportunidad de estar desempleado, es cuando se genera una reducción del salario de reserva a medida que transcurre el tiempo y no se consigue una oferta de empleo aceptable, aumentando por consiguiente el riesgo de agotar los subsidios por desempleo. En el contexto colombiano los subsidios por desempleo no son tan frecuentes, conocidos o utilizados, mientras que podría evaluarse la posibilidad de tiempo de espera al no declararse jefe de hogar.

Alva, Escot y Fernández (2022) señalan que el salario de reserva se incrementa con algunos factores como es la edad, el nivel educativo y el sector de actividad del último trabajo que tuvo el individuo. Asimismo, el salario de reserva es mayor para los desempleados que obtienen prestaciones de desempleo y son beneficiarios de las políticas pasivas de empleo. Las políticas pasivas influyen aumentando los salarios de reserva y, en consecuencia, en el esfuerzo en la búsqueda y la duración del desempleo. Como recomendación de política, las políticas pasivas de empleo deberían ir acompañadas de medidas compensatorias que mantengan los incentivos de los desempleados para continuar en el proceso de búsqueda propiciando el retorno de éstos al mercado laboral.

La revisión de literatura muestra el desbalance que existe entre la cantidad de estudios sobre la brecha salarial de género y la cantidad de estudios acerca de la formación y determinantes de las brechas en el salario de reserva de las mujeres. Este trabajo busca contribuir al estudio de la formación de salarios de reserva.

3. Contexto sobre la brecha salarial de género.

Una de las situaciones que se evidencia es el impacto que tienen las horas laboradas por hombres vs mujeres. Porque si bien existe brecha salarial de género, también estudios realizados, demuestran que están jugando un papel importante las horas laboradas tanto por las mujeres, como por los hombres. La información entregada precisamente por el Dane acerca de la Jornada Número de ocupados que trabajan una jornada completa a la semana (40 horas o más), según género (2008-2020) nos habla acerca del número de personas que trabajan la misma cantidad de las horas (En este caso 40 a la semana o incluso más). En los años de 2008 a 2020, existe una enorme diferencia, donde los hombres siempre están por encima de las mujeres que trabajan esas 40 horas o más.

En el 2008 mientras 9,1 millones de hombres laboraban en jornada completa, las mujeres eran casi la mitad de este valor, es decir 4,6 millones. Para el caso del 2014, las mujeres eran 5,7 millones, mientras que los hombres eran 10,5 millones laborando en jornada completa y ya en 2020 las mujeres eran 5,2 millones, mientras que para el caso de los hombres eran 10,2 millones.

La información donde evidenciamos que las mujeres se dedican más tiempo al cuidado de niños y del hogar, cobra sentido, no sólo para confirmar que puede impactar en el salario de reserva, sino que igualmente sucede para el caso de la brecha salarial de género en donde el impacto es evidente. Pues según estudio tomado como base de la Gran Encuesta integrada de hogares en el 2019 acerca de la brecha salarial en el ingreso laboral promedio según tenencia de hijos. Se puede evidenciar cómo la brecha salarial es mayor cuando las mujeres tienen un mayor número de hijos. Por ejemplo, cuando tienen 3 o más hijos, la brecha promedio es del 20,6%, cuando tienen 2 hijos es del 15,9%, con 1 solo hijo es del 11,7%, y cuando no tienen hijos baja al 7%.

Lo cual puede llevarnos a analizar que si existe una discriminación con las mujeres por el hecho de tener responsabilidades importantes como la de sus hijos o incluso más que discriminación que las mismas mujeres restan tiempo a un trabajo formal bien pago, por dedicar tiempo al cuidado de sus hijos.

Pero para tener una mayor certeza de las posibilidades comentadas anteriormente, vale la pena que realicemos un recorrido cronológico con estadísticas, avances y algunas cifras importantes que determinen las características presentadas en los últimos en cuanto a la brecha salarial de género se refiere. Al tomar información de la elaboración propia con base en los microdatos de la GEIH (Gran encuesta integrada de hogares) – DANE (2020), acerca de la

Tasa global de inactividad distribuida, según la razón por la cual la persona está inactiva y por género (2020). La cual nos permite comprender algunos de los motivos por los cuales hombres y mujeres, no se encuentran participando de manera activa en el mercado de trabajo. Es decir que todos los que se encuentran relacionados en dicha información, aunque están en edad de trabajar, se encuentran inactivos y no hacen parte del mercado laboral por diferentes razones.

Por ejemplo, si miramos de cerca, el caso de las mujeres el 12,8% no hace parte del mercado activo porque se encuentra estudiando y el gran porcentaje de 32,6% de la tasa total de 51,9% se encuentra concentrado en realizar labores del hogar. Porcentaje que además de ser bastante alto sobre la tasa total de las mujeres, también lo es a diferencia de los hombres que, en su caso, sólo equivale al 3,8% de los hombres que realizan esta actividad de oficios del hogar.

Otro dato importante de resaltar es que mientras la tasa de inactividad de las mujeres es del 51,9%, la de los hombres solo corresponde a 29,2%. Existiendo así una importante brecha que deja a la mujer en una clara desventaja en términos laborales.

Ahora hablaremos acerca de la cantidad de personas en edad de trabajar que para este caso era alrededor de 14,5 millones que, a pesar de estar en edad de trabajar, se encontraban inactivas en su momento y detallaremos un poco acerca de cómo estaba la distribución respectiva entre hombres y mujeres. En la distribución de las personas en edad de trabajar inactivas, según si ya ha trabajado antes, encontramos que 5.024.580 corresponde al total de hombres que estaban en edad de trabajar pero que se encontraban inactivos. Mientras que, para el caso de las mujeres, se trataba de 9.430.166 lo equivalente al 65,2% del total de inactivos. Casi el doble de lo que corresponde a los hombres quienes su participación era de 34,8%.

Por otro lado, de la totalidad de personas que se encontraban inactivas, 7,4 millones ya habían tenido un trabajo anteriormente. De las cuales el 56,3% que corresponde a 5.310.474 eran mujeres. Mientras que en el caso de los hombres 2.092.640 el equivalente al 41,6%, ya había laborado con anterioridad.

Algo que también es importante resaltar, gracias a la información que permite conocer la GEIH (Gran encuesta integrada de hogares), son los motivos más representativos que llevaron a esos 7,4 millones de personas que ya habían trabajado anteriormente a dejar de hacerlo. Entre la información validada, encontramos uno que llama mucho la atención y es que de los 5,3 millones de mujeres que trabajaban antes, 2,4 millones de ellas dejaron de hacerlo porque tuvieron que dedicarse a responsabilidades familiares. Mientras que de los casi 2,1 millones que dejaron de trabajar, tan solo 46.544, lo hicieron por esta misma razón de dedicarse a responsabilidades del hogar, cifra que equivale sólo al 2,17%.

En la información anterior, podemos evidenciar que, con el paso de los años, continúan ciertos sesgos y hasta temas de machismo en nuestra sociedad que llevan a que estas cifras tengan una diferencia enorme que continúa encasillando a las mujeres en labores de cuidado y en temas del hogar que incluso la llevan a perder o a desistir de sus trabajos.

Pero ya que estamos analizando el motivo que los llevó a perder o a desistir de sus trabajos, podremos detallar un poco acerca de cuáles fueron las otras razones.

Según información detallada en la distribución de los inactivos que alguna vez trabajaron, según la razón por la que dejaron de trabajar, una de las razones es por despido, donde 120.828 mujeres fueron despedidas, mientras que a 54,999 hombres les sucedió lo mismo. Nuevamente evidenciamos una gran diferencia para este punto. Otro de los motivos es por dedicarse a estudiar donde 185.790 equivale al número de mujeres y 218.035 fueron el número de hombres que se dedicaron a estudiar. Por enfermedad o accidente 740.597 hombres, mientras que en mayor medida un total de 943.716 mujeres. En cuanto los jubilados o retirados 519.581 hombres y 430.864 mujeres. En cuanto al punto de condiciones laborales insatisfactorias 98.878 hombres se retiraron por este motivo, mientras que la cifra de las mujeres prácticamente se triplica a 275.981. Lo cual nos puede llevar a pensar que incluso en el caso de los trabajos ofrecidos para las mujeres, pueden llegar a ser en condiciones menos favorables, puede ser por el tipo de actividad o por las condiciones ofrecidas para ellas en ciertas situaciones laborales. Por otro lado 273.093 mujeres se vieron afectadas por cierre o dificultades de las empresas, mientras que en el caso de los hombres 94.756.

Otro dato que nos brinda información importante es el de trabajo temporal terminado, lo cual sucedió para 238.056 hombres, mientras que las mujeres fueron 485.341 más del doble de la cifra de los hombres. Esto nos puede llevar a pensar que por las actividades que más desempeñan y por las contrataciones que pueden llegar a tener, las mujeres están más expuestas a realizar tipos de trabajo de manera temporal. Finalmente, en cuanto a los otros motivos no especificados aplica para 81.194 hombres, mientras tanto para 170.454 mujeres.

Como hemos podido evidenciar en las cifras de mujeres inactivas, ya podemos encontrar la diferencia que existe en la participación de las mujeres en el mercado laboral. Pero aún podemos tener aún más detalle, gracias a la información suministrada por la encuesta integrada de hogares, donde encontramos ahora los datos de las personas ocupadas entre 2001 y 2020. Dicha información, afortunadamente para nuestro estudio, se encuentra distribuida entre hombres y mujeres.

Allí encontramos que desde el 2001 hasta el 2020, se evidencia mayor participación de hombres ocupados a diferencia de las mujeres. De hecho, la tasa de hombres ocupados, por mujer ocupada en lugar de aumentar con los años, por el contrario, ha venido disminuyendo. Por ejemplo, en el 2008 encontramos que la tasa de hombre ocupado por mujer empleada era de 1,59, para el 2018 disminuyó un poco a 1,39, pero posterior a la pandemia volvió a incrementar 1,54. Mostrando siempre una afectación de las mujeres en la ocupación y participación laboral.

De hecho, en 2020 por cada hombre que perdió su trabajo, pasaba lo mismo con 1,4 mujeres. Llevando así a que las mujeres tuvieran una tasa de desempleo de 20,6%, mientras que los hombres una tasa menor del 12,8%.

Para ello podemos analizar la siguiente información en la que encontramos dichas brechas presentadas en los últimos años. Tomado de Tasa de desempleo (TD) y brechas según género (2001-2020) cifras en porcentaje, elaboración propia con base en los microdatos de la GEIH (Gran encuesta integrada de hogares) – DANE (2001-2020).

Donde se evidencia que la brecha de desempleo para las mujeres con respecto a la de los hombres ha sido mayor entre el 2001 y el 2020. Con el agravante de que en definitiva la pandemia devolvió las cifras casi a dos décadas atrás, ya que los picos de desempleo para las mujeres volvieron a incrementar de manera importante.

Para el 2009 la tasa de desempleo de los hombres era 9,3%, mientras que para las mujeres era de 15,8%, se logra una leve disminución para 2019, donde los hombres tienen una tasa de desempleo 8,2% y para el caso de las mujeres es de 13,6%. Sin embargo, el 2020 trae consigo unas cifras demasiado elevadas, considerando que repercute en los estragos dejados por la pandemia. Pero una vez más las mujeres siguen siendo las más afectadas con una tasa del 20,6%, muy por encima de la de los hombres que fue de 12,8%.

Todos los puntos anteriores son bastante relevantes debido a que el hecho de que exista esta brecha también repercute en que las mujeres mantengan un salario de reserva menor al de los hombres debido a que su tasa de desempleo es superior a la de ellos, probablemente por todos los aspectos que hemos evidenciado hasta el momento.

Otro punto importante que analizar es cómo se encuentra distribuido entre hombres y mujeres esos trabajos que por cultura, costumbre o tipo de actividad no resultan ser remunerados.

Veamos la gráfica:

Gráfico 1. Tiempo diario dedicado al trabajo (remunerado y no remunerado) hombres y mujeres



Fuente: ENUT – DANE (2018).

Las actividades de trabajo no remunerado incluyen: suministro de alimentos al hogar, mantenimiento de vestuario, limpieza y reparación del hogar, compras y administración del hogar, cuidado de menores de 5 años, cuidado físico a miembros del hogar, apoyo a miembros del hogar, voluntariado, cuidado pasivo y transporte.

Algo que es importante aclarar es que si bien, durante muchos años, hemos visto que un gran porcentaje de las mujeres se ha dedicado al cuidado de familiares, hijos, labores del hogar, etc. También es cierto que estas actividades se incrementaron para las mujeres posterior a la pandemia. Esto lo podemos confirmar con la información previa, donde tanto para el año 2016 como 2020 (donde incluso hay incremento), las mujeres dedican más tiempo en trabajo no remunerado que los hombres. Por ejemplo, para 2016 entre septiembre y diciembre, los hombres dedicaron 9:14 horas en trabajo remunerado, mientras que las mujeres 7:38 horas. En el caso del trabajo no remunerado en estas mismas fechas los hombres dedicaron 3:13 horas, mientras que las mujeres en su lugar dedicaron más del doble que los hombres con un total de 6:50 horas.

Y tal como lo hemos enunciado en varias ocasiones la pandemia disparó aún más estas actividades de trabajo no remunerado para las mujeres quienes 8 horas en esta labor, mientras que los hombres solo dedicaron 3:07 horas.

Otro punto que también llama mucho la atención es que para los años 2016 y 2020. Las mujeres dedicaron mayor tiempo al trabajo tanto remunerado como no remunerado, pues mientras en la muestra de 2016 laboraron un total de 14:28 horas, los hombres lo hicieron 12,27 (2 horas de diferencia). Lo mismo para la muestra de 2020, las mujeres trabajaron 15:49, mientras que los hombres casi 4 horas menos.

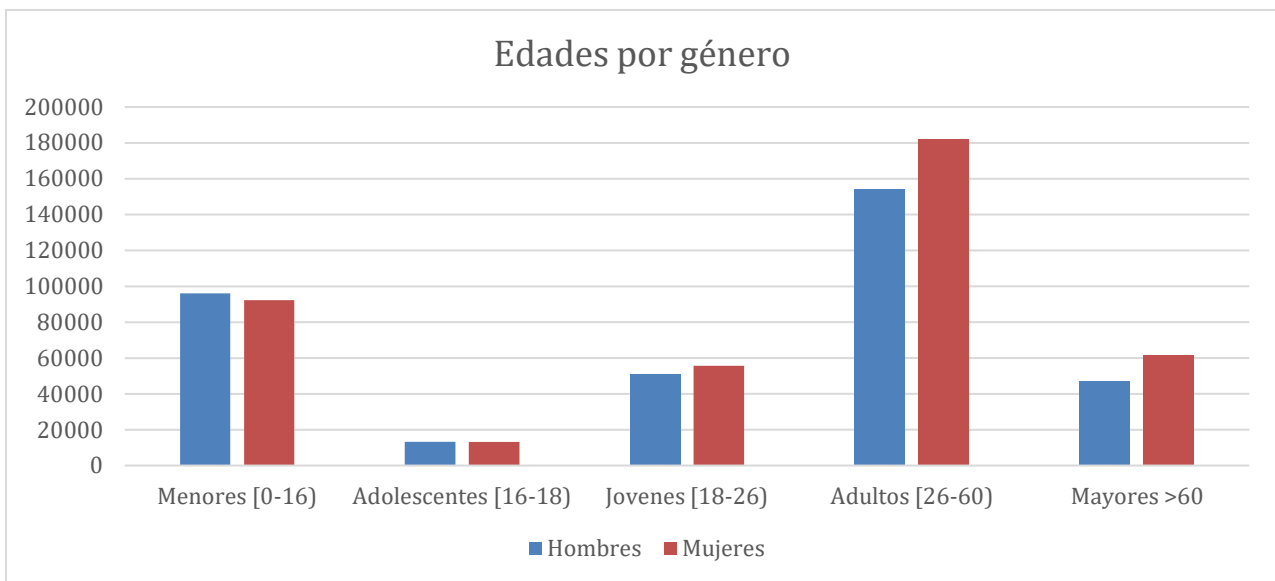
El contexto presentado muestra varias de las características que enfrentan las mujeres que hacen parte de la fuerza laboral, lo que muestra posibles determinantes para la determinación de la aspiración salarial, es decir la formación de los salarios de reserva. A continuación se presenta la revisión de literatura en donde se profundiza sobre estos determinantes.

4. Datos

Es importante resaltar que la problemática que se está abordando, pretende visualizar las determinantes en los salarios de reserva de las mujeres. Para lograr concluirlo nos apoyaremos en la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) de los años 2018, 2019 y 2021, suministrada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). En este caso se estudiaron las respuestas generadas por las personas que informaron estar desocupados. Es decir, que en la semana que se encuestaron se encontraban desempleados, buscando de manera activa trabajo o disponibles para laborar, pero no ocupadas en un empleo en ese momento. Dentro del estudio de la encuesta se consideran como relevantes aquellas preguntas en las que se puede identificar la remuneración mínima por la que aceptarían un trabajo, el motivo principal por el que dejaron su último empleo, el género, la edad, el tiempo de inactividad laboral, nivel educativo, tiempo dedicado en la economía del cuidado, horas laboradas a la semana y el sector o área en la que se encuentra buscando la oportunidad laboral.

Según datos tomados del año 2018 encontramos lo siguiente: Para el 2018, se encuestaron 361.822 hombres y 404.954 mujeres. Correspondiendo las mujeres a la mayoría de la muestra total con un 53% y un 47% para los hombres. Igualmente, se realizan los respectivos estadísticos de las edades registradas, Encontrando que la media de edad de los encuestados es de unos 33,55 años y la mediana es de 31 años. Si realizamos un breve comparativo entre edad y género como se observa en el siguiente gráfico se encuentra que:

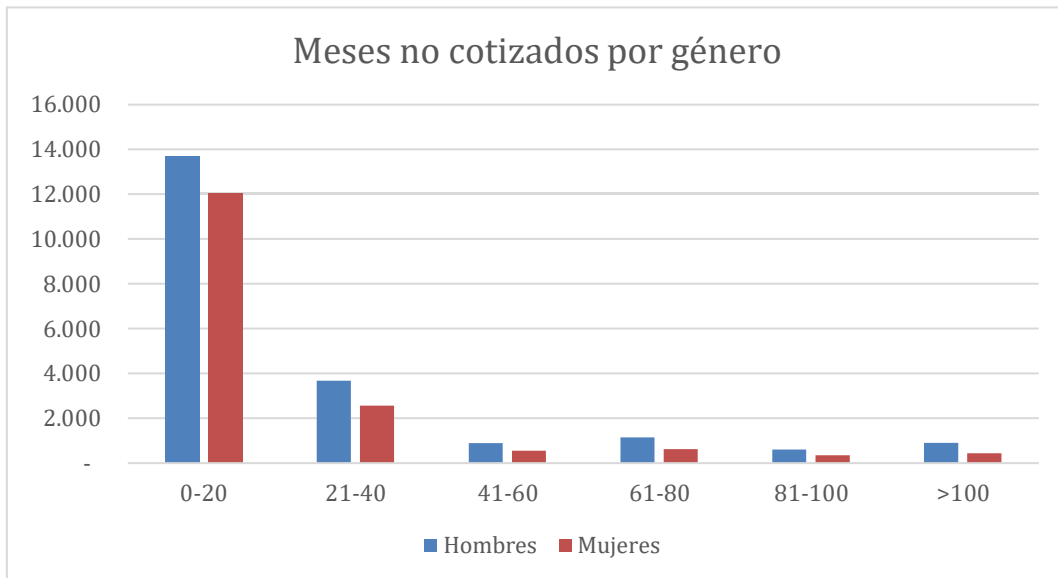
Gráfico 2. Edades por género



Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la GEIH.

El gráfico 2 nos muestra que la mayoría de la población pertenece a la edad adulta que se encuentra entre los 26 y 60 años. Donde alrededor de 182.000 son mujeres y 154.000 son hombres. Vale la pena resaltar que la misma dinámica se mantiene en los 3 años estudiados. Otra variable relevante es la permanencia en el sistema de seguridad social, el análisis de hace cuántos meses las personas no están afiliadas o cotizan a la seguridad social o salud muestra lo siguiente:

Gráfico 3. Meses sin cotizar a la seguridad social o salud por género

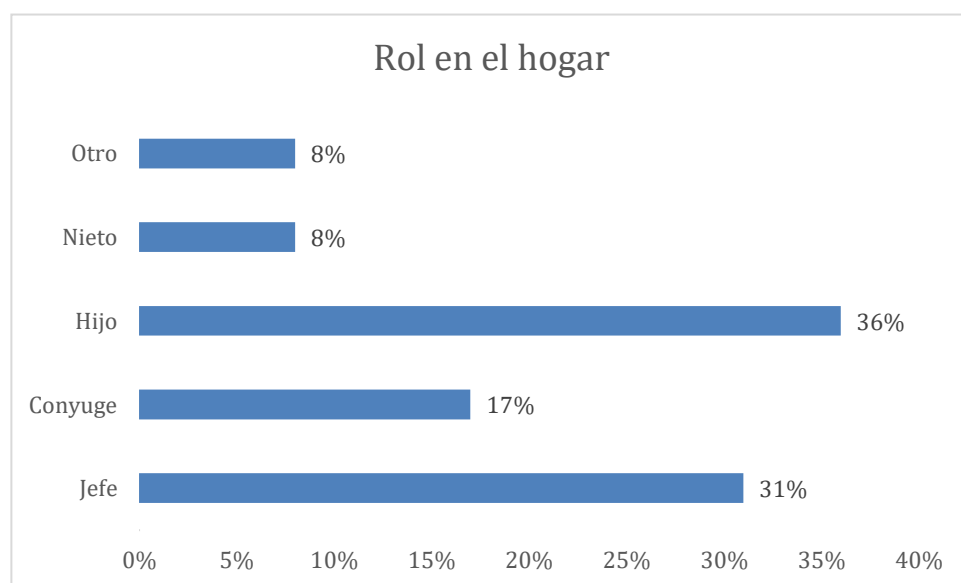


Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la GEIH.

Como se puede evidenciar en el gráfico 3, la mayoría de los encuestados se encuentra entre los 0 y 20 meses sin cotizar. Donde además se evidencia que los hombres son los que más tienen inactividad en este rango (alrededor de 13.700), mientras que en este rango sin cotizar se encuentran 12.051 mujeres. Algo que llama mucho la atención es que a pesar de que la mayoría de los encuestados son mujeres, para esta pregunta fueron 20.922 los que respondieron acerca de su inactividad en la cotización respectiva, mientras que las mujeres fueron un total de 16.548. Esto puede ser un indicio de que, aunque hay un gran número de mujeres en la encuesta, sus actividades pueden estar desligadas a trabajos formales que lleven a una cotización en seguridad y salud.

- El estudio entre el rol y el parentesco con el jefe de hogar, encontramos que de 750.044 personas que respondieron esta pregunta en la encuesta del año 2018, Es decir el 31% de las personas cumple una función en su casa como jefes de hogar. Como lo muestra el grafico 4.

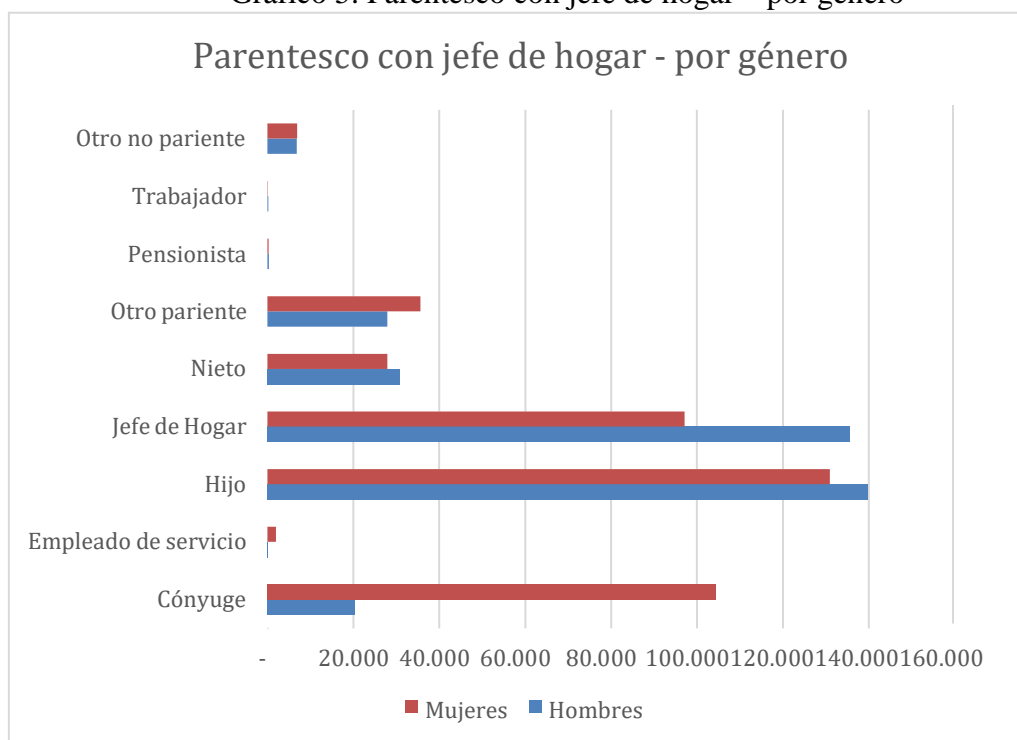
Gráfico 4. Parentesco con el jefe o la jefa de hogar.



Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la GEIH.

Este resultado es muy similar al evidenciado en las encuestas de los años 2019 y 2021. En cuanto, al parentesco con jefe de hogar especificado por género, el gráfico número 5 nos muestra que:

Gráfico 5. Parentesco con jefe de hogar – por género

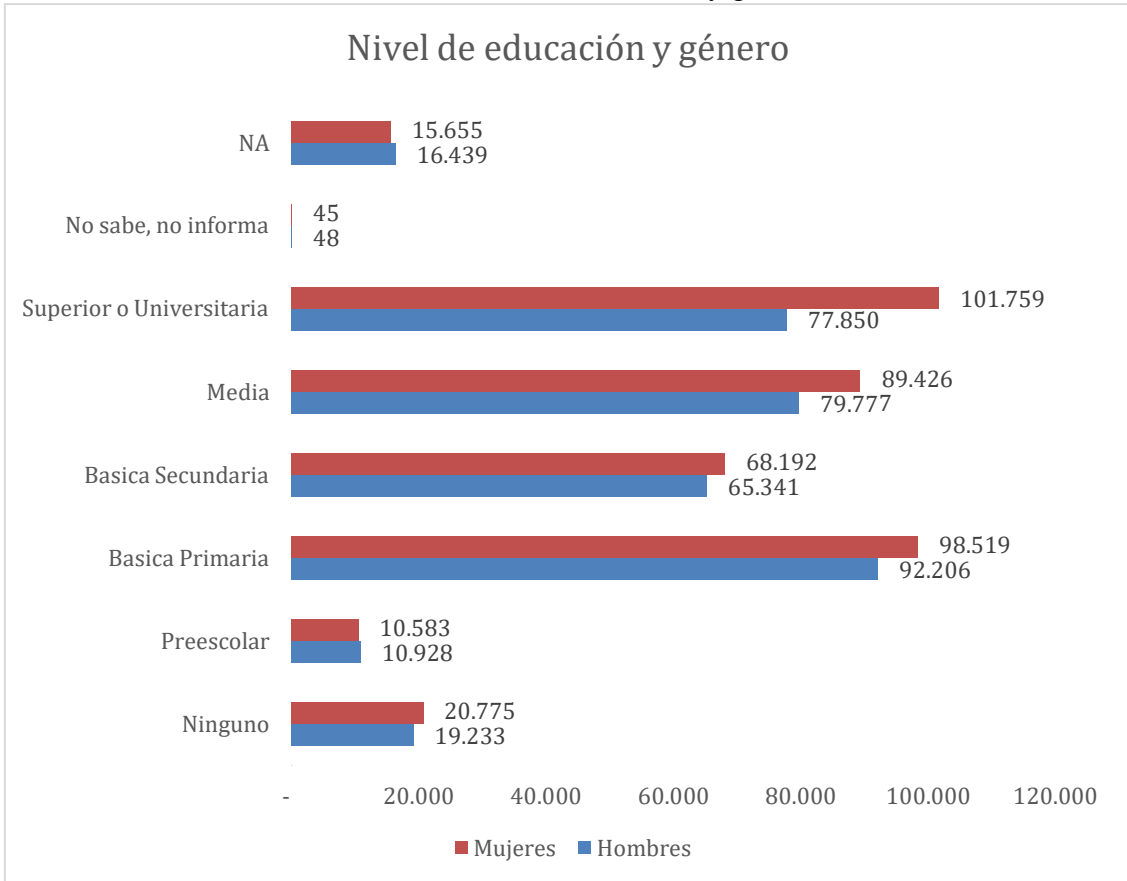


Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la GEIH.

cerca del 18% de los hombres, tiene la figura de jefe de hogar, mientras que alrededor del 13% de las mujeres cumplen con este mismo rol. Tendencia que es repetitiva en los 3 años estudiados.

El nivel educativo es otra de las variables sobre las cuales queremos tener control en la estimación ya que pueden ayudar a explicar la diferencia en los salarios de reserva. Los siguientes resultados, muestran las tendencias del nivel de estudio de las personas que aparecen en la base de datos:

Gráfico 6. Nivel de educación y género

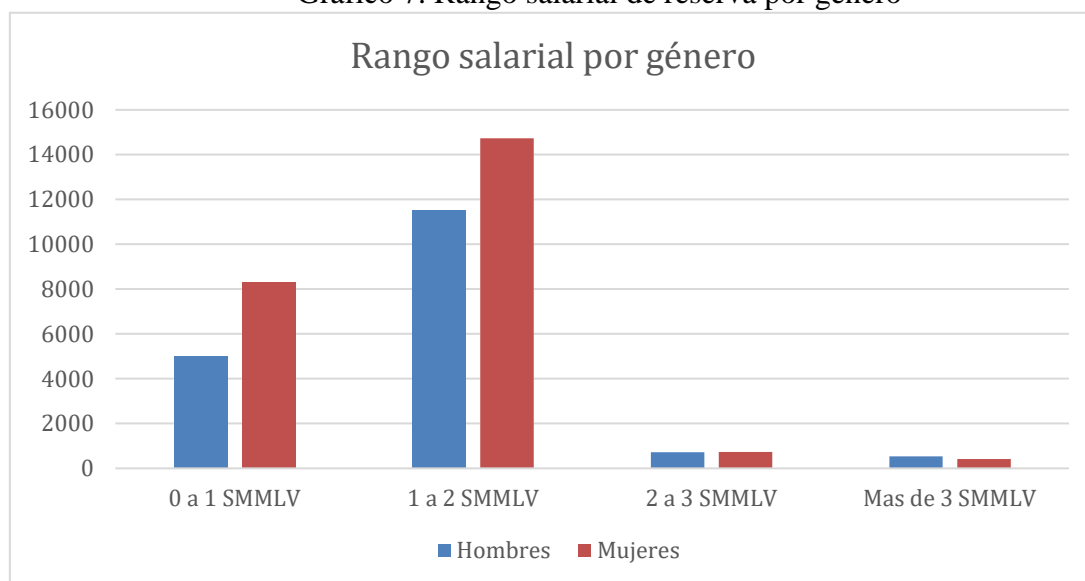


Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la GEIH.

Como se puede observar en el gráfico 6, las mujeres cuentan con un mejor nivel de estudio de educación superior, con un total de 101.759 mujeres, mientras que 77.850 hombres cuentan con este nivel de estudio.

A continuación, en el gráfico 7, se presenta un comparativo entre el salario de reserva entre hombres y mujeres.

Gráfico 7. Rango salarial de reserva por género

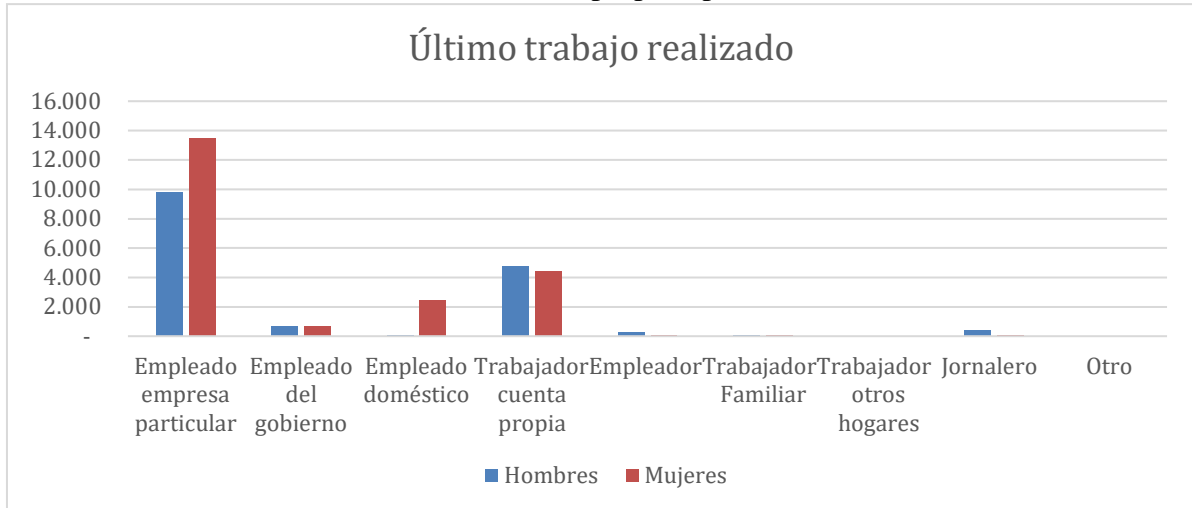


Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la GEIH.

Algo que nos permite evidenciar el gráfico 7 es que las mujeres tienen un salario de reserva superior al de los hombres, cuando este no supera los 3 salarios mínimos vigentes. Sin embargo, cuando se habla de salario superior a los 3 SMMLV, ya se puede observar que los hombres tienen salarios de reserva mayores. Analizando el rango salarial por edad, la mayoría de la población se encuentra en la edad adulta (26-60) y se concentra entre 1 y 2 salarios mínimos. Menos de 2000 personas cuentan con salarios mayores a 3 salarios mínimos legales.

Como podemos ver, los adultos son los que llevan la delantera en todos los rangos salariales expuestos, sin embargo, algo a destacar es que son los únicos que cuentan con participación en el salario de reserva superior a 3 SMMLV. Al analizar cual fue el último trabajo realizado por los encuestados se encuentra que la gran mayoría está empleado al interior de una empresa, como lo muestra el gráfico a continuación.

Gráfico 8. Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la GEIH.

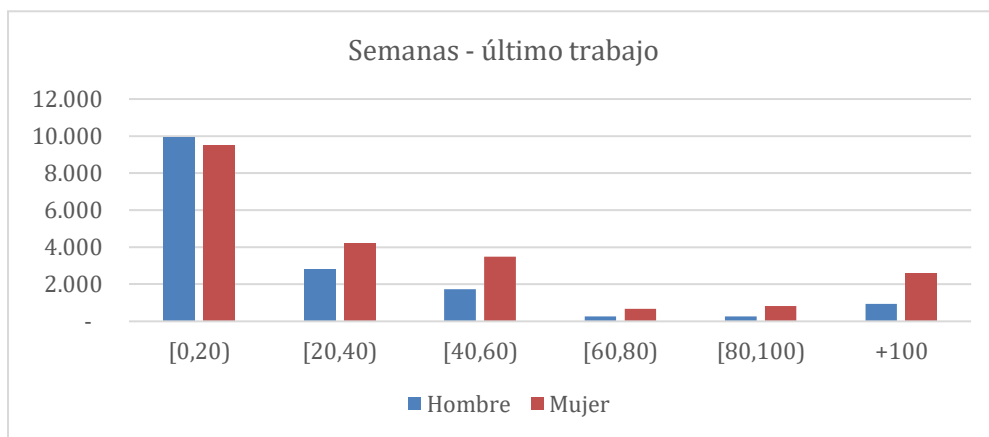


Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la GEIH.

Encontramos que varios datos que nos suministra el gráfico 8 son importantes, sin embargo, una de las más relevantes es el hecho de que 2.475 mujeres coinciden en que su último trabajo fue como empleada doméstica. Mientras tanto, esta actividad solo fue realizada en su último trabajo por 55 hombres.

El tiempo de desempleo es relevante, por tal motivo exploramos el número de semanas desde que se dejó de trabajar, como se observa en la gráfica a continuación.

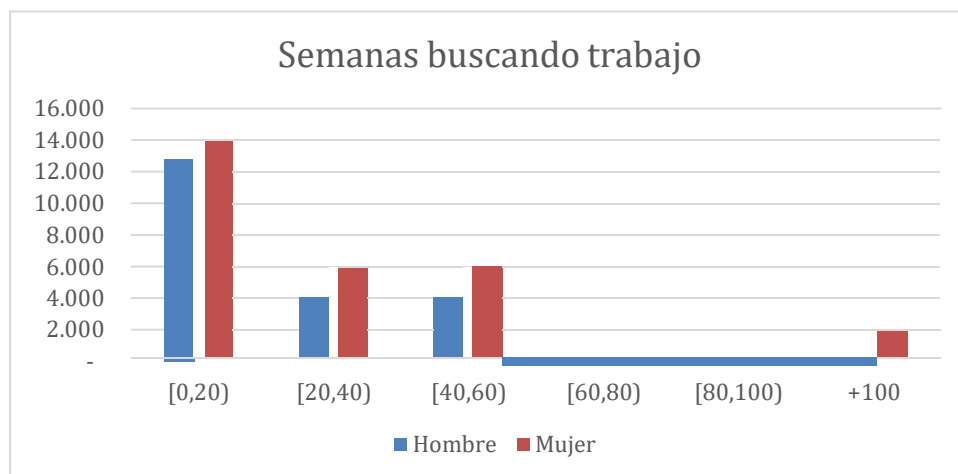
Gráfico 9. Rango de semanas en las que realizó el último trabajo



Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la GEIH.

Donde podemos evidenciar que la mayoría de los encuestados se encuentra en el rango de 0 a 20 semanas, es decir que no ha cumplido un semestre sin trabajo. Donde los hombres son los que tienen una mayor participación en este rango que es el mínimo, mientras que en la medida en que incrementan el rango de número de semanas, las mujeres tienen mayor participación. Lo que se puede concluir es que las mujeres duran más tiempo sin poder trabajar que los hombres. Ahora, si analizamos por edad, hace cuántas semanas tuvo el último trabajo, encontramos que adultos y jóvenes son quienes llevan el menor número de semanas sin trabajar, es decir hace relativamente poco salieron de la fuerza de trabajo. Si se analiza desde el número de semanas que llevan buscando trabajo. Encontramos:

Gráfico 10. Semanas buscando trabajo

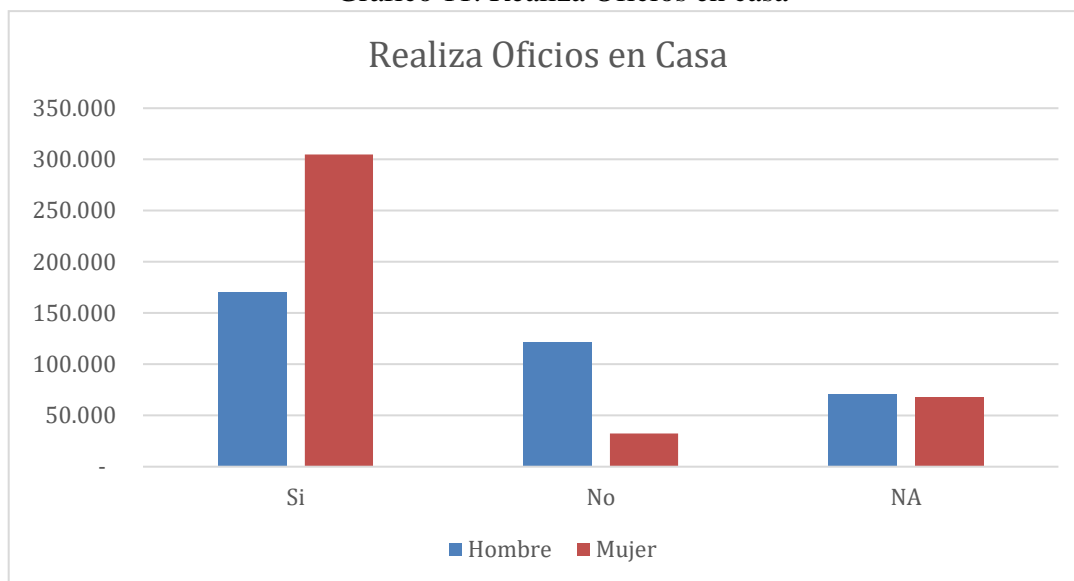


Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la GEIH.

Que las mujeres tienen mayor participación en todos los rangos. Es decir que se encuentran activamente en la búsqueda. Se puede concluir que tanto los adultos como los jóvenes son los que se encuentran de manera activa buscando trabajo y que son los adultos los que menos semanas duran en dicha búsqueda.

Otra de las hipótesis es la relevancia que pueda tener el tiempo que invierten las mujeres en la economía del cuidado. Es por esto que se analizan las preguntas realizadas en la encuesta que direccionan a confirmar o descartar dicha hipótesis. El primer ítem que encontramos es si los encuestados realizan oficios en casa:

Gráfico 11. Realiza Oficios en casa



Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la GEIH.

Donde se puede observar, que las mujeres tienen una mayor participación dedicando su tiempo a oficios realizados en el hogar. Encontrando que las mujeres encuestadas dedican en promedio alrededor de 20 horas semanales, mientras que los hombres solo dedican 8 horas en la semana a oficios del hogar. Mientras que participar como cuidadores sigue en su gran mayoría un oficio realizado por mujeres, este caso, aunque en menor proporción que con oficios del hogar, dado que alrededor de 14 mil mujeres se dedican a esta actividad dedicando un tiempo promedio de 20 horas a la semana, mientras que solo 4.761 hombres dedican unas 15 horas a la semana en este ítem de la economía del cuidado. Si observamos el cuidado de niños. Evidenciamos que existe una mayor cantidad de mujeres que se dedican a cuidar niños, esto mismo obedece a que sean las mujeres, las que destinen mayor tiempo (22 horas) en la semana a esta actividad, mientras que los hombres dedican solo 12 horas en promedio.

Por otro lado, algo que también se considera puede afectar el salario de reserva de las mujeres y luego de lo evidenciado anteriormente en las variables de la economía del cuidado es que precisamente como las mujeres dedican un mayor tiempo a estas actividades de oficios del hogar, cuidado de ancianos, niños etc. Esto puede generar un impacto en que cuando se encuentran laborando realicen un menor número de horas en sus empleos, tal como muestra a continuación. Esta gráfica nos permite concluir que, si bien existe brecha salarial de género, también están jugando un papel importante las horas laboradas tanto por las mujeres, como por los hombres. La información que nos aclara la gráfica hace referencia al número de personas que trabajan la misma cantidad de las horas (En este caso 40 a la semana o incluso más).

Tal como vemos, durante todos los años de 2008 a 2020, existe una enorme diferencia, donde los hombres siempre están por encima de la cantidad de mujeres que trabajan esas 40 horas o más. Por tomar 3 ejemplos, en el 2008 mientras 9,1 millones de hombres laboraban en jornada completa, las mujeres eran casi la mitad de este valor, es decir 4,6 millones. Para el caso del 2014, las mujeres eran 5,7 millones, mientras que los hombres eran 10,5 millones laborando en jornada completa y ya en 2020 las mujeres eran 5,2 millones, mientras que para el caso de los hombres eran 10,2 millones.

La información donde evidenciamos que las mujeres se dedican más tiempo al cuidado de niños y del hogar, cobra sentido, no sólo para confirmar que puede impactar en el salario de reserva, sino que igualmente sucede para el caso de la brecha salarial de género en donde el impacto es evidente:

5. ESTIMACIÓN ECONOMETRICA

El método propuesto es la descomposición de Oaxaca- Blinder (1973), Esta descomposición es típica de la economía laboral para explicar diferencias salariales. En esta descomposición asume dos grupos. En general se supone la existencia de dos grupos de individuos A y B, en este caso hombres y mujeres que cuentan con diferencias en los salarios percibidos. Estas diferencias están en función del conjunto de variables explicativas o predictores. El objetivo entonces es determinar que parte de la diferencia en la variable endógena entre los dos grupos, es decir que parte de la diferencia de los salarios se debe a las diferencias existentes entre las variables explicativas y que parte a otras variables.

En parte la econometría tradicional estudia estas diferencias mediante la inclusión de una variable dicotómica que señalice con 1 el grupo de estudio. Pero esta diferenciación no logra explicar cuanto del cambio en la variable endógena (Salarios) en cada uno de los dos grupos, esto solo es posible al incluir interacciones.

La descomposición busca entonces expresar la diferencia entre los salarios mediante la diferencia entre las dos esperanzas matemáticas de las dos variables (Vicens- Otero, 2012).

$$E(Y_A) - E(Y_B)$$

En un modelo lineal general obtendremos qué:

$$Y_g = X_g\beta_g + \varepsilon_g; E(\varepsilon_g) = 0 \quad g \in \{A, B\}$$

De tal manera que la variable R puede reexpresarse como

$$R = E(Y_A) - E(Y_B) = E(X_A\beta_A) - E(X_B\beta_B)$$

Sin embargo al utilizar la media de las variables tenemos que

$$R = \bar{Y}_A - \bar{Y}_B$$

y que parte a otros factores o variables.

Recordemos que podemos reexpresar las diferencias en salarios para los grupos A y B de la siguiente forma

$$Y_A = X_A\beta_A + \varepsilon_A$$

$$Y_B = X_B\beta_B + \varepsilon_B$$

Incluyendo esto en la ecuación de diferencia salarial encontramos que

$$R = \bar{Y}_A - \bar{Y}_B = \overline{X_A\hat{\beta}_A} - \overline{X_B\hat{\beta}_B}$$

Sumar $\overline{X_A\hat{\beta}_A}$ a ambos lados de la ecuación nos deja con la expresión

$$R = \overline{X_A\hat{\beta}_A} - \overline{X_B\hat{\beta}_B} + \overline{X_B\hat{\beta}_A} - \overline{X_B\hat{\beta}_A}$$

Y reordenando esta ecuación encontramos que

$$R = (\overline{X_A} - \overline{X_B})\hat{\beta}_A + \overline{X_B}(\hat{\beta}_A - \hat{\beta}_B) \quad (1)$$

Esta ecuación nos muestra que la diferencia en salarios está explicada como la suma de dos componentes, el primero es la parte atribuible a la diferencia entre las variables observadas y el segundo el componente atribuible a las variables no observadas.

A continuación, se muestran los resultados de la descomposición de Oaxaca-Blinder. La variable dependiente es el salario de reserva, se presentan dos grupos: el grupo con la variable 0 que corresponde a los hombres y el grupo 1 que corresponde a las mujeres. Las variables dependientes son el ranking del nivel educativo entre 1 y 6 en donde el valor 1 es ninguno y 6 es grado universitario, el ranking del tipo de trabajo realizado donde 1 es obrero o empleado de una empresa particular y 5 es patrón o empleador. Finalmente, el número de horas dedicadas a las tareas del hogar.

Tabla 1. Resultados descomposición de Oaxaca Blinder para los salarios de Reserva de Hombres y Mujeres año 2018

	Coefficiente	Error estándar	z	P valor	Intervalo de confianza	
Resultado Agregado						
Hombres	973743.1	5.721.802	170.18	0,000	962528.6	984957.7
Mujeres	859627.2	3.656.563	235.09	0,000	852460.5	866793.9
Diferencia de salario	114115.9	6.790.396	16.81	0,000	100807	127424.9
Retornos (dotaciones)	-5.692.669	4730.64	-1.20	0,229	-14964.55	3.579.215
Coefficientes	161411	10996.48	14.68	0,000	139858.3	182963.7
Retornos Monetarios						
Tipo ultimo trabajo	1.225.966	4.557.433	2.69	0,070	332.725	2.119.206
Nivel educativo (Ranking)	-31172.52	2.042.113	-15.26	0,000	-35174.99	-27170.05
Cantidad horas semanales dedicadas a oficios en el hogar	24253.88	4131.84	5.87	0,000	16155.63	32352.14
Coefficientes						
Tipo ultimo trabajo	13011.28	8.497.909	1.53	0,126	-3.644.313	29666.88
Nivel educativo (Ranking)	-13689.4	30703.27	-0.45	0,656	-73866.71	46487.9
Cantidad horas semanales dedicadas a oficios en el hogar	80554.07	18048.96	4.46	0,000	45178.76	115929.4
Constante	81535.05	35976.01	2.27	0,023	11023.36	152046.7

Los resultados muestran que la diferencia entre los salarios de reserva entre hombres y mujeres son estadísticamente significativos, en el componente agregado, se encuentra que la diferencia entre los dos grupos es significativa, así como los coeficientes que indican para cada unidad de los determinantes en cuanto se afecta el salario de reserva.

Los retornos monetarios o dotaciones muestran que el tipo del último de trabajo aumenta la brecha del salario de reserva en 1.255 pesos del 2018, mientras que la cantidad de horas semanales dedicadas a tareas del hogar aumenta la brecha de salarios en 24.253 pesos. El nivel educativo reduce la brecha salarial entre hombres y mujeres en 13, 689 pesos.

Al evaluar el valor de los coeficientes es posible ver que cada hora que se dedica a los oficios del hogar aumenta la brecha de los salarios de reserva entre hombres y mujeres en 80.554 pesos del 2018. A precios del 2024, cada hora dedicada a trabajos del hogar, aumenta la brecha de trabajo en el equivalente monetario de 1.2 salarios mínimos diarios.

Tabla 2. Resultados descomposición de Oaxaca Blinder para los salarios de Reserva de Hombres y Mujeres año 2018

Salario_reserva	Coefficient	Std. err.	z	P>z	[95% conf.	interval]
Resultado						
Hombres	999880.3	11689.66	85.54	0.000	976969	1022792
Mujeres	921534.2	9,297,106	99.12	0.000	903312.2	939756.2
Diferencia de salario	78346.13	14936.01	5.25	0.000	49072.1	107620.2
Retornos Monetarios	-4,635,124	10931.18	-0.42	0.672	-26059.84	16789.59
Coeficientes	115981.2	21554.19	5.38	0.000	73735.73	158226.6
interaction	-32999.9	18935.32	-1.74	0.081	-70112.45	4,112,653
Retornos Monetarios						
ultimo_trabajo	1,192,413	8,559,922	1.39	0.164	-4,853,009	2,870,127
nivel_educativo_num	-44182.46	5,428,708	-8.14	0.000	-54822.53	-33542.38
Cantidad de horas semanales dedicadas a t	41791.31	9056.04	4.61	0.000	24041.8	59540.82
Cantidad_meses_nocotiza_salud	-2,431,875	1,405,752	-1.73	0.084	-5187.1	3,233,486
semanas_buscando_trabajo	-1702.8	9,536,152	-1.79	0.074	-3,571,851	1,662,514
Ha_buscado_trabajo	698,283	6,821,524	1.02	0.306	-6,387,112	2,035,277
Coeficientes						
ultimo_trabajo	-6815.76	20228.51	-0.34	0.736	-46462.9	32831.38
nivel_educativo_num	-115600.1	80100.93	-1.44	0.149	-272595	41394.81
Cantidad_horas_semanales_hogar	74384.61	35783.45	2.08	0.038	4,250,339	144518.9
Cantidad_meses_nocotiza_salud	2,132,223	7,211,335	0.30	0.767	-12001.73	16266.18
semanas_buscando_trabajo	7,232,115	10082.04	0.72	0.473	-12528.32	26992.55
Ha_buscado_trabajo	-7,059,559	21345.57	-0.33	0.741	-48896.12	34777
_cons	161707.6	92563.19	1.75	0.081	-19712.87	343128.2

En la tabla 2 se incluyen nuevas variables en la descomposición: la cantidad de meses que no ha estado afiliado o que no cotiza a la seguridad social o salud, las semanas que lleva buscando trabajo y en qué ha buscado trabajo.

Lo que podemos observar es que sigue existiendo una brecha salarial de reserva por género, pero que en este caso al incluir las nuevas variables, la diferencia de salario se reduce a 78346.

Cuando pasamos a los retornos monetarios, el último trabajo por ejemplo mantiene una brecha que aunque disminuye un poco, no varía mucho con respecto al primera análisis.

En cuanto al nivel educativo, el resultado sigue siendo estadísticamente significativo y la brecha salarial de reserva disminuye aún más.

Cuando observamos las semanas buscando trabajo, encontramos que disminuye la brecha salarial de reserva en -1702. Sin embargo, es un resultado que debe tomarse con cautela porque solo es significativo en un 10%.

Al revisar los coeficientes vemos que el que sigue siendo considerado el mayor estadístico significativo es cuando las mujeres dedican horas a oficios en el hogar, generando una brecha salarial de reserva de 74384. Siendo esta variable, en conclusión, la que continúa generando un mayor impacto.

6. CONCLUSIONES

Recomendaciones que aportarían a la ocupación y disminución de salarios de reserva en las mujeres:

La brecha de género persiste no solo en los salarios de aquellas mujeres que pertenecen a la fuerza laboral, sino también en el precio mínimo por el cual estarían dispuestas a ofertar su trabajo. La disminución de la brecha de salario de reserva en las mujeres es un objetivo complejo de alcanzar. La tarea principal es eliminar los sesgos que impiden que la mujer aún sea vista con desigualdad ante los hombres y que la lleva a realizar mayores actividades de economía del cuidado, incluso por el hecho de considerarse una posible licencia de maternidad a futuro lo que implica costos que algunas empresas no desean asumir y llevan a que las mujeres disminuyan su salario de reserva.

Estrategias de política como los jardines infantiles de apoyo y centros de cuidado para los niños, son un gran aporte para que las mujeres puedan estar activas en el mercado laboral. Se conoce que en promedio hay 4,4 millones de niños que son menores de 5 años. Por lo tanto, si se garantiza que en todos los territorios existan estos centros de cuidado, se aporta para que las mujeres puedan descontar estas horas del total de horas dedicadas al cuidado, además para que la distribución de tareas entre hombres y mujeres sea más equitativa. Una tarea pendiente es estudiar el efecto de estigmatización que se tiene por tener hijos menores que requieran de mayor atención y cuidado por parte de sus madres.

Por otro lado, la educación siempre seguirá siendo un aliado, es por esto que generar oportunidades, para las mujeres que tienen un difícil acceso a la educación superior sería de gran ayuda. Como todos sabemos hoy en día la entidad que realiza esta labor es el Servicio nacional de Aprendizaje (SENA). Pero, aun así, este apoyo podría ser brindado por más entidades que impulsen la educación de las mujeres de bajos ingresos y a su vez, aportar al incremento de la participación en el mercado activo laboral de las mujeres. Los resultados muestran que a medida que aumenta el nivel educativo la brecha entre los salarios de reserva se disminuye, esto podría dar mayor negociación a las mujeres desocupadas que reingresan a la fuerza laboral, aportando también a mejorar la cantidad de ingreso disponible en el hogar.

Finalmente, el costo de cada hora dedicada a tareas del hogar muestra la penalización que existe para las mujeres en su aspiración salarial. Políticas que concienticen sobre la distribución equitativa de estas labores entre los miembros del hogar generaría un gran cambio, permitiendo a las mujeres dedicar un mayor tiempo, tanto a la educación como a las oportunidades laborales y de crecimiento salarial.

Otros factores importantes podrían ser incrementar políticas de inclusión e igualdad, entregar capacitación a las mujeres acerca de negociación salarial, para evitar subestimaciones de parte del género femenino y por supuesto promover salarios de manera transparente,

7. BIBLIOGRAFIA

- Alva, A., Escot, L., & Fernández, M. (2022). Efectos de las políticas pasivas de empleo sobre el esfuerzo en la búsqueda de empleo y los salarios de aceptación.
- Arrázola, M y De Hevia, J. (SF). Discriminación salarial, oferta salarial y salarios de reserva en España.
<https://burjcdigital.urjc.es/bitstream/handle/10115/2785/Arrazola-Hevia-2009.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Banco de la República de Colombia (2012) La brecha salarial de género entre universitarios recién titulados.
https://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/3080/dtser_162.pdf
- Banco de la República de Colombia (2021). Estimación del salario de reserva por grupo de ciudades en Colombia: un enfoque de frontera estocástica.
<https://www.banrep.gov.co/es/borrador-1163#:~:text=de%20frontera%20estoc%C3%A1stica-,Estimaci%C3%B3n%20del%20salario%20de%20reserva%20por%20grupo%20de%20ciudades%20en,un%20enfoque%20de%20frontera%20estoc%C3%A1stica&text=La%20serie%20Borradores%20de%20Econom%C3%ADa,los%20empleados%20de%20la%20instituci%C3%B3n>
- Banco de la República de Colombia (2003). La participación laboral de las mujeres no jefes del hogar en Colombia y el efecto del servicio doméstico
<https://repositorio.banrep.gov.co/handle/20.500.12134/5280>
- Durán, J. (2004) Determinantes del salario de reserva en el mercado laboral de Cali en el año 2004 <http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/colombia/cidse/doc85.pdf>
- Gómez, C, Cerquera, O, Orjuela, C (2018) Evolución de la brecha salarial por género en Colombia 2004-2012. Un análisis del fenómeno “techo de cristal”.
<https://revistas.udem.edu.co/index.php/economico/article/view/2766/2553>
- Escobar (2016). Brechas salariales por género en individuos con educación superior en Colombia: un análisis multi-metódico.
<https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/id/39f5f530-4918-446e-8e05-7e1e74787e39/0534131-P-ME-2016-1.pdf>

Paulo, A, Martins, H, De lima, M. (2011). O salário de reserva e a oferta de trabalho: evidências para o Brasil.

<https://www.scielo.br/j/ecoa/a/MbTvVSGhJNKVfDYTgcyvFC/?lang=pt&format=pdf>

Sabogal, A. (2012) Brecha salarial entre hombres y mujeres y ciclo económico en Colombia

Organización Internacional del Trabajo (OIT), Oficina Regional para América Latina y el Caribe. (2019). *La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina: En el camino hacia la igualdad salarial* (Informe Técnico No. 2019/16). Lima: Autor. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_697670.pdf

Vicens Otero J. (2012) Descomposición Oaxaca-Blinder En Modelos Lineales Y No Lineales. Instituto L.R. Klein – Centro Gauss Facultad de CC.EE. y EE. Universidad Autónoma de Madrid