

---

Revista Gestión y Desarrollo Libre, Año 3 N° 5, 2018. p.p. 146 - 168

ISSN 2539-3669

Universidad Libre Seccional Cúcuta, Facultad de Ciencias Económicas,  
Administrativas y Contables y Centro Seccional de Investigaciones

Análisis de la discriminación salarial en el mercado laboral a partir de las diferencias

de género: Cúcuta – Colombia

Nini Rocío Mora Durán

Liseth Katherin Panqueva

Mario de Jesús Zambrano Miranda

## **Análisis de la discriminación salarial en el mercado laboral a partir de las diferencias de género: Cúcuta – Colombia\***

Analysis of wage discrimination in the labour market based on  
gender differences: Cúcuta – Colombia

Recibido: Junio 04 de 2017 - Evaluado: Septiembre 05 de 2017 - Aceptado: Diciembre 09 de 2017

Nini Rocío Mora Durán\*\*

Liseth Katherin Panqueva\*\*\*

Mario de Jesús Zambrano Miranda\*\*\*\*

### **Para citar este artículo / To cite this Article**

Mora Durán, N. R., Panqueva, L. K., & Zambrano Miranda, M. D. J. (Enero-Junio de 2018). Análisis de la discriminación salarial en el mercado laboral a partir de las diferencias de género, en la ciudad San José de Cúcuta y su área metropolitana en el tercer trimestre del año 2011. *Revista Gestión y Desarrollo Libre*, 3(5), (146-168).

### **Resumen**

El presente trabajo refleja la discriminación en el mercado laboral a partir de las diferencias salariales por género en la ciudad de Cúcuta y su área metropolitana en el tercer trimestre del año 2011. Se evidencia a través del coeficiente de Theil, que existen diferencias de ingresos salariales entre hombres y mujeres en la ciudad,

\* Artículo inédito. Artículo de investigación e innovación. Artículo de investigación. Proyecto de investigación vinculado a la tesis del programa de Economía de la Universidad de Pamplona.

\*\* Economista de la Universidad de Pamplona, Colombia. Email: nini\_mora1990@hotmail.com.

\*\*\* Economista de la Universidad de Pamplona, Colombia. Email: katpan\_2209@hotmail.com.

\*\*\*\* Magister en Gobierno y Políticas Públicas por la Universidad Externado de Colombia, Grupo de investigación Crecimiento Económico y Desarrollo Territorial (CEDT), Docente de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP). Email: mariozambrano1883@hotmail.com.

como también la concentración del ingreso tiende a ser diferente entre grupos y al interior de los grupos.

**Palabras Clave:** Discriminación por Género, Desigualdad Salarial, Mercado Laboral, Brechas Salariales

## **Abstract**

This work reflects discrimination in the labor market from the wage gap by gender in the city of Cúcuta and its metropolitan area in the third quarter of 2011. It is evident through the coefficient of Theil, there are differences in wage income between men and women in the city, as well as the concentration of income tend to be different between groups and within groups.

**Key words:** Ender Discrimination, Wage Inequality, Labor Market, Wage Gaps

### SUMARIO

INTRODUCCIÓN. - ESQUEMA DE RESOLUCIÓN. - I. Problema de investigación. - II. Metodología. - III. Plan de redacción. - 1. Fundamentación teórica de la discriminación salarial. - 2. Resultados de investigación. - 2.1 Análisis descriptivo del mercado laboral en Cúcuta 2001 - 2010. - 2.2 Análisis de los datos del cálculo del índice de Theil. - 2.3 Análisis inferencial. - CONCLUSIONES. - REFERENCIAS.

## **Introducción**

A nivel internacional los mercados de trabajo se han caracterizado por la presencia mayoritaria de trabajadores de género masculino, lo cual ha condicionado a lo largo de mucho tiempo a las mujeres a luchar cuesta arriba en cuanto a logros laborales se refiere. Las condiciones laborales en muchas ocasiones han sido diversas y la empleabilidad de mujeres ha sido diferenciada con el trasegar de los años. El acceso a los mercados laborales de ellas ha evolucionado, las tasas de participación laboral femenina en las últimas décadas se han equiparado con respecto a los hombres. Este fenómeno de discriminación laboral se ha asociado por factores políticos, culturales, económicos y educativos que, en el mayor de los casos han distorsionado la equidad laboral en las sociedades.

Con base en esto, Meza, Mora, Chávez & Ríos (2014) afirman que: “Las investigaciones sobre este tema han argumentado que, en el mercado laboral, las mujeres tienden a sufrir mayor discriminación que los hombres. Esta situación, da lugar a que, en los análisis económicos, se establezcan mediciones y aproximaciones del problema que permitan presentar posibles soluciones en medio de la incertidumbre

de un mercado dinámico, donde ésta se convierte en una de las variables de mayor relevancia unida a los ciclos y estacionalidades de este mercado” (p.29). Esto abre el debate sobre la existencia de discriminación salarial en los mercados de trabajo vía género. El propósito del presente artículo, es analizar la discriminación en el mercado laboral a partir de las diferencias salariales por género, las cuales son explicadas por variables como el género, la edad y la experiencia, entre otras, en la ciudad de San José de Cúcuta y su Área Metropolitana durante el tercer trimestre del año 2011. Para ello, es necesario partir de una breve revisión del enfoque teórico “modelo del gusto por la discriminación” de Gary Becker, fundamentación en la que basa la investigación. Posteriormente se realiza una descripción del mercado laboral durante el periodo comprendido entre los años 2001-2010, allí se analizan variables como la Tasa Global de Participación, Tasa de Ocupación, Tasa de Desempleo, nivel de ingresos por género y rasgos característicos en el hogar.

Seguidamente se analizan y describen los datos utilizados para el cálculo del coeficiente de Theil; posteriormente se calcula el del Theil general y descompuesto, para observar la desigualdad y discriminación por género en el mercado laboral de la ciudad respectivamente, a partir de las diferencias salariales; finalmente se mostrarán los resultados de la estimación y se expondrán las conclusiones.

## **Esquema de resolución**

### **1. Problema de Investigación**

En los últimos años se ha reflejado un aumento en la población económicamente activa en la región, la población ocupada es mayor concretamente, y la participación laboral es creciente. Es notable el esfuerzo que han realizado las mujeres por ingresar a los mercados de trabajo y su lucha permanente por dar iniciativas para la obtención de niveles igualitarios de género y empleabilidad en la región. De lo anterior surge la siguiente pregunta ¿Existe discriminación salarial desde la perspectiva del género en la ciudad de San José de Cúcuta en el segundo trimestre del 2011?

### **2. Metodología**

La presente investigación es explicativa no experimental, la información utilizada correspondió a los datos arrojados por la Gran Encuesta Integrada de

Hogares (GEIH)<sup>1</sup> compilada por el Departamento Nacional de Estadística para el tercer trimestre del 2011. Las variables utilizadas son de corte cuantitativo y cualitativo para el análisis descriptivo<sup>2</sup>: ingreso, edad, experiencia laboral, nivel educativo, sexo y estado civil. Esto con el objeto de identificar descriptivamente la discriminación salarial a partir de las diferencias entre los salarios percibidos por los hombres y las mujeres; identificando así la existencia de la discriminación salarial en contra de las mujeres. Con el propósito de cumplir con los objetivos propuestos se realizó el cálculo del coeficiente de desigualdad de Theil, el cual pretende explicar la distribución del ingreso por género en el mercado laboral. En esencia se trata de una medida que es conveniente porque permite efectuar ejercicios de descomposición, y porque reúne las propiedades de ser invariante con respecto a la escala de medición del ingreso y de ser sensibles a las transferencias de ingresos entre individuos de diferentes niveles de ingreso (Lora, 1991).

Por ello, el coeficiente Theil, se puede observar como un índice de la desigualdad que se presenta dentro y entre los grupos, para saber si esta se acentúa o disminuye. El intervalo del Theil oscila entre 0 y 1, cuando sus valores se acercan o son iguales a 0 se da una perfecta distribución de los ingresos de lo contrario se presenta la peor distribución de los ingresos, este coeficiente está dado por la siguiente fórmula:

$$T = \sum_i x_i * \ln(x_i/n)$$

Donde:

n: Total de los individuos.

$x_i$ : Participación de cada individuo  $i$  en el ingreso total.

$\ln(x_i/n)$ : Es la desviación; cuando dan valores (-) son menores que la media, por tanto cuando son (+) dan valores por encima de la media.

$x_i(\ln(x_i/n))$ : Son las transferencias de ingreso entre individuos de diferentes niveles de ingreso.

<sup>1</sup> DANE (2016) afirma que “El objetivo central de GEIH es proporcionar información básica acerca del tamaño y estructura de la fuerza de trabajo (empleo, desempleo e inactividad), de la estructura de ingreso y gasto de las condiciones de vida de los hogares”.

<sup>2</sup> Para realizar las estadísticas del mercado laboral de la población de Cúcuta y su Área Metropolitana, fue necesario seleccionar la población de la siguiente manera: población mayor a 12 años en edad de trabajar, que se encuentre ocupada y reciba un ingreso laboral. De acuerdo a lo anterior, se evidencian que del 100,00% de la población, los hombres representan un 55,30%, mientras las mujeres un representan el 44,70%, es decir, que los hombres a diferencia de las mujeres representan un 10,60% más de la población que participa en el mercado laboral.

La ventaja del coeficiente de desigualdad Theil radica en que puede ser descompuesto por grupos de individuos; donde la desigualdad total se puede expresar como el resultado de las desigualdades dentro de los grupos, T1, y las desigualdades entre los grupos, T2, la fórmula es:

$$T = T1+T2$$

Donde:

$$T1 = \sum_j v_j * \sum_i z_{ij} * \ln(z_{ij} * n_j)$$

$$T2 = \sum_j v_j * \ln(v_j * n / n_j)$$

Con la siguiente simbología:

$v_j$  = participación del grupo  $j$  en el ingreso total.

$z_{ij}$  = participación del individuo  $i$  en el grupo  $j$ .

$n_j$  = número de individuos del grupo  $j$ .

$n$  = número total de individuos.

En el momento de realizar los cálculos del coeficiente Theil se tomó en cuenta el ingreso laboral que percibe la población ocupada y su sexo, para la ciudad de San José de Cúcuta y su área metropolitana durante el tercer trimestre del año 2011. Por lo tanto, las diferencias salariales determinan la posición de desigualdad dentro y entre los grupos de la población de hombres y mujeres en el mercado laboral.

### 3. Plan de redacción

#### 3.1. Fundamentación teórica de la discriminación salarial

La discriminación se considera de carácter multidimensional y se manifiesta en la sociedad, afectando a sectores sociales, con excepción de grupos específicos privilegiados. En este caso se les da importancia a las características no económicas como el género, la edad y la experiencia entre otras; pero también a las económicas como el ingreso; las cuales, generan que individuos o grupos sufran situaciones desfavorables, discriminatorias y desiguales en el mercado laboral.

No es un tema nuevo en Colombia, pues se ha desarrollado una literatura importante, desde el análisis de las principales ciudades (Díaz, 2005), o por áreas geográficas (Barraza, 2010) centrándose en la discriminación por género para el acceso al trabajo y como explicación del desempleo (Pilonieta e Idarraga, 2006),

y de igual forma los planteamientos sobre la distribución desigual (Díaz, 2010). Aunque esta “ola” de trabajos abarca estudios de este fenómeno en América latina (Tenjo, Ribero & Bernat, 2005), suele centrarse los trabajos por países como el caso de Chile por ejemplo (Bravo, Contreras y Medrano 1999, Bravo, Contreras y Puentes 1999, Contreras y Puentes 2000, Benavente, Bravo y Montero 2003 & Contreras y Plaza 2003). En Uruguay (Rivas y Rossi 2000) y de igual forma México (De Oliveira y Ariza 2000, Martínez y Acevedo 2004, Rodríguez y Camberos 2007 & Mendoza y García 2009) y España, (Martínez 1995, Aller y Arce 2000, Gradín y Canto 2008, Peres y Castro 2014, Malo y Pagan 2015). Este florecimiento de trabajos sobre el tema también incluye análisis comparativos entre países (Valenzuela 2000, Contreras y Galván 2004, Salas y Leite 2007, Torres y Celton 2009, Rubli 2012 y Cacciamali & Tatei, 2013)<sup>3</sup>.

El mercado laboral es muy particular, la única mercancía que se puede intercambiar por dinero es el trabajo humano. Gracias a una serie de transformaciones políticas, económicas, sociales, culturales y tecnológicas, el aumento de la participación de la mujer en los diferentes entornos es cada vez mayor, esto es acaecido por diferentes condiciones como, mayor obtención de capital humano, más experticia laboral, el surgimiento de nuevas profesiones y ocupaciones, el aumento de las pequeñas empresas debido a la distribución productiva, la rígida competencia entre empresas, la necesidad de capacitación y adaptación a cambios tecnológicos en muchas profesiones u actividades laborales; trayendo consigo impactos que diferencian la remuneración de la fuerza de trabajo que ofrecen tanto los hombres como las mujeres.

El concepto de discriminación está determinado por el contexto en que vive el individuo, por ejemplo: no es lo mismo la situación de las mujeres en los años 20, que en los 90, la lucha por los derechos han sido clave para este proceso reivindicativo. Se puede mencionar que la mujer ha aumentado su inserción en el mercado laboral, sin embargo, existe pruebas que muestra una disminución no proporcional entre la brecha que existe en educación, edad, experiencia y salarios, entre hombres y mujeres que desean ofrecer su mano de obra. Es decir, que a pesar de que las mujeres cada vez participan más en el mercado laboral, todavía son las principales responsables de las labores del hogar y la familia, situación ante la cual la respuesta del mercado puede ser discriminación al recibir menores salarios o al no ser contratadas. Sin embargo, es importante tener en cuenta los ingresos femeninos;

<sup>3</sup> Se han desarrollado todo tipo de trabajos (Sara y Ugidos 1995, Jacques y Weber 1999, Arce 2003, Dorado y Lorens 2008, y Gradín y Canto 2011) con todas las matices y complejidades.

ya que hay un gran número de mujeres que sostienen a sus hogares como cabezas de familia o en muchos casos colaboran con sus ingresos en épocas de desempleo y caída del ingreso del hogar. En síntesis, los ingresos que perciben pueden influir sobre el mejoramiento del bienestar y la calidad de vida de sus hogares.

El modelo neoclásico analiza el comportamiento de los individuos que conforman el mercado de trabajo, partiendo de que son racionales, y las fuerzas de oferta y demanda del mercado funcionan con plena movilidad y elección de recursos. Los neoclásicos dicen, que el salario tiene origen en una decisión entre el trabajador y el patrón, en el que ambos maximizan sus beneficios. El individuo labora en función de la utilidad que esta actividad le representa, por lo que estar desempleado sería una opción. En esta situación el salario estaría determinado por la productividad del trabajador, dependiendo del empleado en el desempeño laboral y perjuicio del empleador bajo ciertas condiciones de mercado. Lo que supondría que las diferencias en las funciones de ganancias, en los niveles de productividad, los perjuicios o gustos por la discriminación, y en el poder de negociación de los individuos explicarían las diferencias salariales.

El análisis de discriminación a partir de las diferencias salariales en el mercado laboral de la ciudad de San José de Cúcuta y su Área Metropolitana, se basa en el modelo económico de la discriminación de carácter competitivo, en el cual los agentes actúan de manera individual; de esta manera se tendrá en cuenta, la teoría de discriminación basada en gustos desarrollada por Gary Becker (1971)<sup>4</sup>, el objetivo de este autor es remediar la negligencia por parte de los economistas, al desarrollar la teoría de la discriminación en el mercado laboral, la cual se complementa con los análisis hechos por psicólogos y sociólogos al examinar las consecuencias económicas. La teoría es aplicable a todo tipo de discriminación: sexo, religión, etnia, entre otros. En este contexto, la discriminación se define como una preferencia o gusto por parte de los empleados, empleadores o consumidores.

Al poner en marcha el modelo, se debe tener claro que existe un grupo superior conformado por hombres (H) y otro inferior conformado por mujeres (M). Además, se tiene en cuenta que el producto marginal del trabajo es el mismo para ambos grupos. Por tal motivo, cabe mencionar que, si el empleador no discrimina por gusto, contratará a mujeres cuando su salario sea igual a su producto marginal. En cambio, cuando el empleador discrimina por gusto contrastan los salarios entre género y de acuerdo a estos contratan a mujeres si, y solo si, el salario más el coeficiente

<sup>4</sup> Que además ha desarrollado todo un andamiaje investigativo en temas de capital humano, mercado laboral y comportamiento racional de los agentes económicos (Becker, 1957, 1982, 1983, 1993 y 2013).

de discriminación ( $S + DC$ ) es inferior a ( $S$ ). Por tanto, cuando el coeficiente de discriminación ( $DC$ ) es alto, menor será el número de trabajadores del grupo inferior que contrate el empresario, evidenciándose menores salarios para las mujeres.

A partir del enfoque del gusto por la discriminación, Becker (1971), considera que, si un individuo tiene un gusto por la discriminación, él debe actuar como si él estuviera dispuesto a pagar algo ya sea directamente o en forma de ingreso reducido, asociado a alguna persona en vez de a otros. Becker sugiere que usando el concepto de coeficiente de discriminación “ $DC$ ”, es posible dar una definición del gusto por la discriminación que puede ser usado equitativamente para empleadores, empleados y consumidores ya que a su vez permite desvelar monetariamente el trato diferencial en contra de los grupos de minoría; A continuación, se menciona la visión de Becker de cómo se presenta la discriminación en el mercado laboral (Tabla 1).

En la tabla 1 se manifiesta que los perjudicadas en este modelo son las mujeres, porque perciben salarios más bajos en comparación con el de los hombres, pero también cabe mencionar, que para Becker los empresarios con perjuicio saldrían afectados, debido a que inciden en costos salariales mayores más altos, con lo cual los costes totales medios y los precios de los productos de las empresas no discriminadoras serían inferiores a las que si incurrn en entornos discriminatorios.

**Tabla 1. Discriminación laboral por sector**

Empleadores	Empleados	Consumidores
Está dispuesto a tener pérdidas en su función de utilidad, debido al gusto por discriminar.	Si tiene prejuicios, los salarios son mayores, estos significan un costo más elevado para el empleador.	Si tiene prejuicios, estarán dispuestos a obtener bienes o servicios del grupo minoritario (mujer), solo si los precios de venta se reducen, es decir, que, a relación en el mercado, entre clientes y empleados discriminados (mujeres); provocaría una disminución de la rentabilidad del mercado laboral.
Si tiene prejuicios, solo estará dispuesto a contratar trabajadoras mujeres con baja remuneración, a cambio de un valor en indemnización.	si no tienen prejuicios, los salarios son menores, y estos le generan al empleador un costo menor	Hay reducción de los salarios para los trabajadores discriminados cuando solo les venden a los consumidores sin perjuicio.
A largo plazo se ve que:  Los empleadores que discriminan, obtienen beneficios más bajos, por que incurrn en mayores costos.		

**Fuente:** Elaboración propia a partir de La Economía de la Discriminación de Becker.

En síntesis, la discriminación por gusto o perjuicio para Becker se especifica por el coeficiente de discriminación “ $DC$ ”, que representa el costo no económico que se supone por contratar mujeres, las cuales son víctima del rechazo social. A pesar de que las condiciones entre los hombres y las mujeres son iguales, los empresarios



prefieren contratar a hombres, es decir, que la discriminación aumenta cuando las mujeres aceptan salarios más bajos que los hombres para acceder a trabajos de similares características. Expresado en forma cuantitativa, si los hombres recibieran un salario “S + DC” superior al de las mujeres, por lo tanto, el coeficiente de discriminación “DC” refleja las diferencias salariales que existen entre hombres y mujeres.

La teoría desarrollada por Becker, sugiere el supuesto de que hay empleadores a quienes les molesta adquirir mano de obra femenina, y éstos a cambios de estas decisiones están dispuestos a pagar por hacerlo, así les genere la adquisición de costes de mayores. Finalmente, Gary Becker, plantea que la discriminación se puede desdeñar desde la perspectiva del empleador, empleado o consumidor<sup>5</sup>.

### 3.2. Resultados de investigación

#### 3.2.1. Análisis descriptivo del mercado laboral en Cúcuta 2001 - 2010

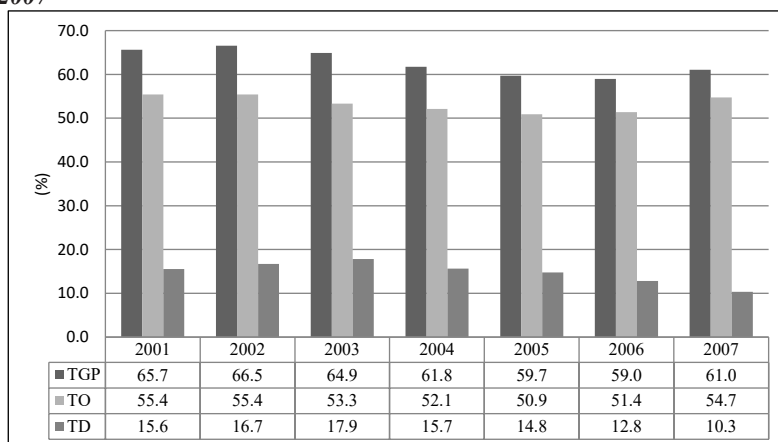
Se realiza un análisis descriptivo sobre el mercado laboral en la ciudad de San José de Cúcuta, utilizando una serie de indicadores laborales, tales como, la Tasa Global de Participación (TGP), Tasa de Ocupación (TO), Tasa de Desempleo (TD), y finalmente, la Tasa de Subempleo (TS), indicadores que evidencia el tamaño, las características y la calidad del mercado de trabajo en la región. De acuerdo a estos indicadores que proporciona el DANE sobre los indicadores mencionados anteriormente, que se encuentran dentro de la encuesta continua de hogares ECH y gran encuesta integrada de hogares GEIH se realizó una breve caracterización del mercado laboral de la ciudad de San José de Cúcuta y su área metropolitana donde se expone el comportamiento que este ha tenido a través de los años 2001 a 2011 aproximadamente.

El gráfico 1, ilustra para Cúcuta y su área metropolitana el comparativo entre 2001 y 2007 de la tasa de ocupación, y detalle que en el año 2001 fue del 55,40%, esto

<sup>5</sup> Las características del modelo de discriminación de Gary Becker tenemos: Puede iniciar en el empleador, empleado o consumidor; pertenece al modelo competitivo de Altonji y Blank (1999). Hay personas a quienes les desagrada trabajar, contratar o compartir espacios de trabajo con personas del grupo discriminado (mujeres) y están dispuestas a pagar por no hacerlo. Hace parte de modelos neoclásicos determinativos, basados en la clasificación de Caín (1986). No supone información imperfecta sobre la productividad del trabajador. Se desarrolla en estructuras de monopolios o competitivas. Los empleados se clasifican en dos grupos el discriminado (inferiores–mujeres-) y el que discrimina (superior –hombres-). Los empresarios pueden perjudicarse a sí mismos, ya que pagan un costo mayor (= salarios) el cual no es necesario, en cambio donde no existe discriminación no se presentarán estos mayores costos. El resultado bajo una estructura no competitiva es un pago desigual para los empleados con igual productividad.

es 6,7 puntos porcentuales inferior a la presentada en el 2007. El 2006 fue el año de más baja participación económica, se situó en el orden del 59,00%, posteriormente tuvo ascenso a 2007 del 3.27%. Por otro lado, la población ocupada reflejó un comportamiento variado, en promedio la tasa de ocupación fue del 53,00%; el año de más baja ocupación fue el 2005, estuvo 3,80 puntos porcentuales por debajo de la presentada en 2007. Por su parte, el desempleo evidenció cifras alarmantes de crecimiento, entre 2001 y 2007, el crecimiento entre estos años fue del 6,50%. La tasa media entre 2001 y 2007 fue del 14,80%.

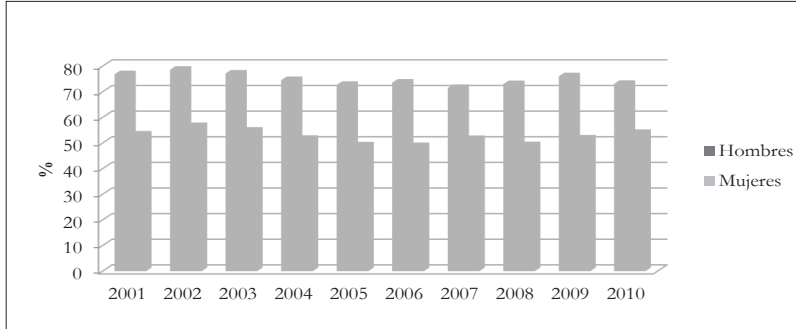
**Gráfico 1: Tasa Global de Participación, Tasa Ocupación, Tasa de Desempleo, comparativo 2011 - 2007**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de Geich del Dane, tercer trimestre 2011.

El gráfico 2 ilustra el comportamiento del nivel de participación de la población en edad trabajar para el grupo de hombres y mujeres en el mercado laboral de la ciudad de Cúcuta y su área metropolitana, durante el periodo 2001-2010; ésta refleja fluctuaciones en el nivel de participación laboral para ambos grupos. En el 2006, la participación de los hombres y mujeres fue del 73.57% y 48.81%, 24,76 puntos porcentuales superior en los hombres, lo cual data respectivamente. La participación dejando como resultado una variación de 24,76% la baja participación e inserción de la mujer en el mercado de trabajo de la ciudad. Igualmente se observa que, en promedio los hombres tienen mayor participación que las mujeres dentro del mercado de trabajo, 30.30% más comparativamente entre 2001 y 2010. Esto amplía el panorama sobre las características que subyacen en el mercado de trabajo en la región, y pone en manifiesto el acceso la participación laboral por género en la sociedad.

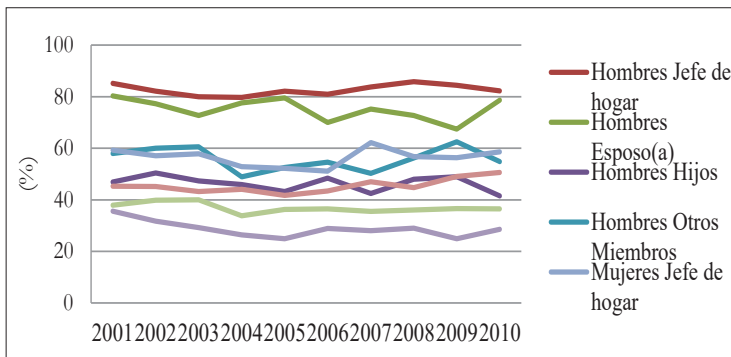
**Gráfico 2. Tasa Global de Participación por género, comparativo 2001 – 2010**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de Geich del dane, tercer trimestre 2011.

En el gráfico 3 se observa el porcentaje de la población ocupada según sexo y parentesco familiar en la ciudad de Cúcuta y su área metropolitana, durante el periodo 2001 y 2010. Refleja que, para ambos sexos, los niveles de ocupación laboral en cuanto al parentesco familiar fueron superior para el jefe del hogar, esposo e hijo para el caso de los hombres, con respecto a los mismos miembros del hogar femeninos. En el comparativo, los años de mayor ocupación laboral en el caso del jefe de hogar fue, para los masculinos en el 2008 con una tasa del 85,80%, y femeninos en el 2007 con el 62,20%; esto radica en una deferencia de 23,60 puntos porcentuales entre ocupados laborales por sexo en el caso de la jefatura del hogar. Esto ocurre de manera similar para cada uno de los parentescos mencionados, con lo cual evidencia las desventajas a las que están sujetas las mujeres frente a los hombres dentro del mercado laboral de la ciudad y su área metropolitana.

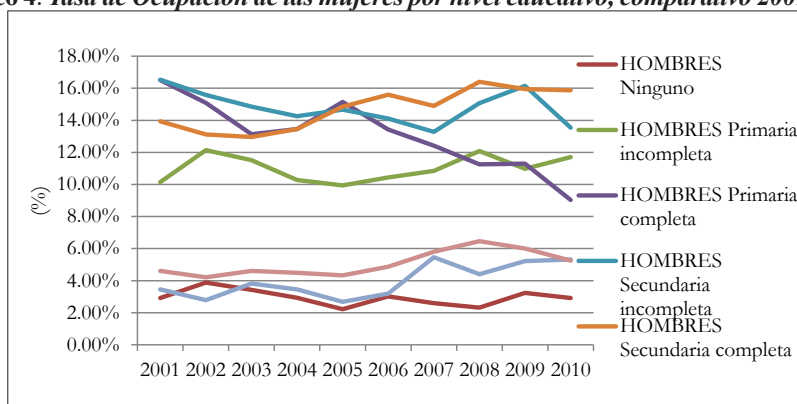
**Gráfico 3. Tasas de ocupación según género y parentesco familiar, comparativo 2001 - 2010**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de Geich del Dane, tercer trimestre 2011.

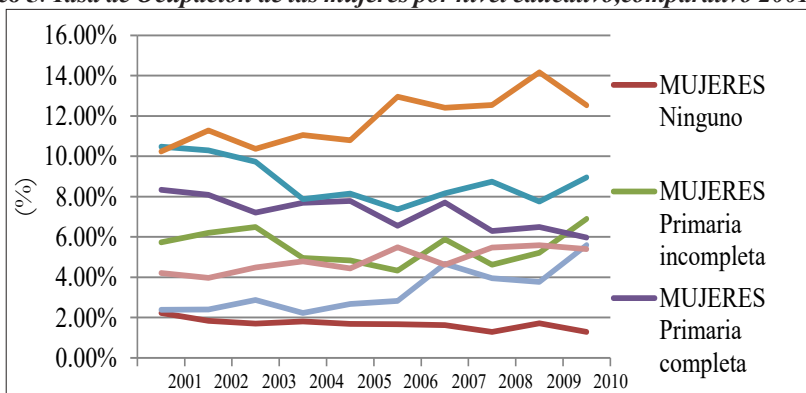
En los siguientes gráficos, 4 y 5 respectivamente, se muestra la participación de la población ocupada según el sexo y nivel educativo para la ciudad de Cúcuta y su Área Metropolitana en el periodo comprendido entre los años 2001 y 2010. En ellos se observa que, la tasa de ocupación laboral para hombres, que no posee ningún nivel educativo es más alta respecto a la población de las mujeres. Igualmente, la población ocupada que tiene grados educativos alcanzados a nivel de secundaria, para ambos sexos, refleja que, las tasas de ocupación laboral en promedio son mayor en los hombres, 16,40%, 3,80 puntos porcentuales superior a la de las mujeres. En cuanto al grado educativo de educación superior alcanzado por la población ocupada, las tasas de ocupación laboral fueron mayor para los hombres en los años 2007 y 2008. Las tasas de ocupación fueron del 5,80% y 6,46%, 1,18 y 0,99 puntos porcentuales superior con respecto a las mujeres

**Gráfico 4. Tasa de Ocupación de las mujeres por nivel educativo, comparativo 2001 - 2010**



Fuente: Elaboración propia a partir de Geich del Dane, tercer trimestre 2011.

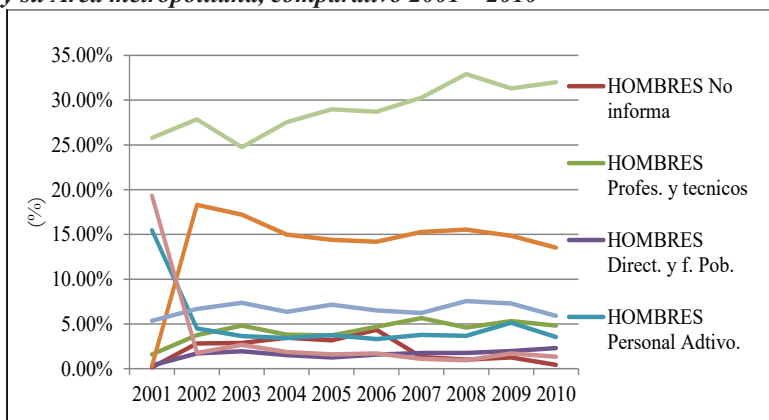
**Gráfico 5. Tasa de Ocupación de las mujeres por nivel educativo, comparativo 2001 - 2010**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de Geich del Dane, tercer trimestre 2011.

En los gráficos 6 y 7, se observa la población ocupada de la ciudad de Cúcuta y su área metropolitana, según el sexo y el grupo principal de ocupación durante, el periodo 2001-2010. Allí se constata que la mayor participación en cuanto al nivel de ocupación, para el caso de los hombres, se da en el grupo principal de ocupación Operadores no agrícolas, acompañado de pequeñas fluctuaciones que se presentaron dentro de los rangos 25,00% y 33,00% aproximadamente; igualmente, el grupo de Comerciantes y vendedores, y los trabajadores de servicios, presentaron tasas inferiores de ocupación.

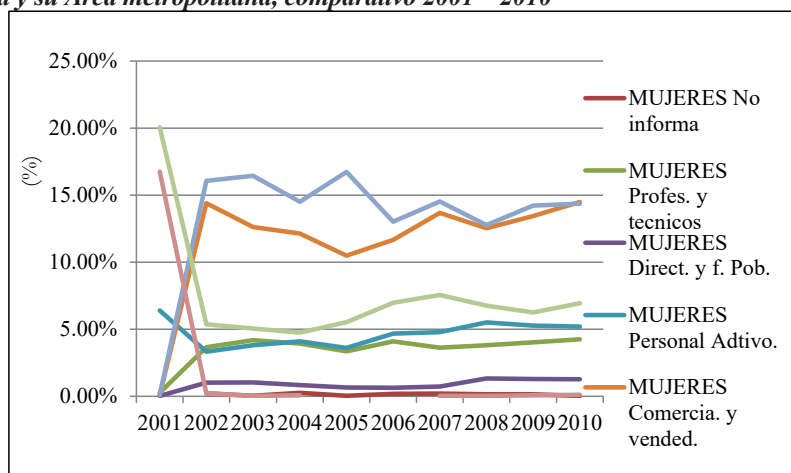
**Gráfico 6. Tasa de ocupación en los hombres según grupo principal de ocupación para Cúcuta y su Área metropolitana, comparativo 2001 - 2010**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de Geich del Dane, tercer trimestre 2011.

Por otra parte, las tasas de ocupación de los Trabajadores agrícolas y forestales descendieron drásticamente un 90,80%, al pasar del 19,33% en 2001 a 1,77% en 2010. El Personal administrativo, presentó un decrecimiento del 66,80% entre los años de comparación al respecto. En los grupos de ocupación laboral femeninos se refleja que, las Trabajadoras de servicios presentaron tasas de ocupación superiores a las de las Comerciantes y vendedoras, una diferencia superior de 0,10 puntos porcentuales en promedio durante los años 2001 y 2010.

**Gráfico 7. Tasa de ocupación en las mujeres según grupo principal de ocupación para Cúcuta y su Área metropolitana, comparativo 2001 – 2010**



Fuente: Elaboración propia a partir de Geich del Dane, tercer trimestre 2011.

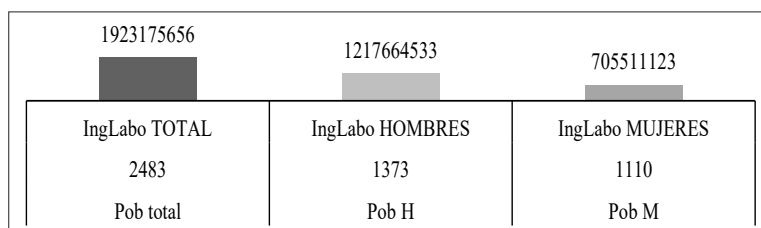
### 3.2.2. Análisis de los datos del cálculo del índice de Theil

Para poder observar claramente el ingreso laboral que perciben los hombres y las mujeres, a continuación, se describen los ingresos laborales de 2.483<sup>6</sup> individuos utilizados al momento de realizar el cálculo del índice Theil, para el tercer trimestre del 2011, y además, su ingreso desagregado por sexo. En la gráfica 8 se observa en detalle que el total de ingresos utilizados para la generación del índice de Theil fue de 1.923.175.656 (mil novecientos veintitresmil millones, ciento setenta y cinco mil, seiscientos cincuenta y seis pesos) correspondiente al total de la población. De

<sup>6</sup> Los datos utilizados corresponden a la información anonimizada obtenida por el DANE a través de la Gran Encuesta Integrada de Hogares. Su uso refleja la composición de los hogares, el nivel de relación de estos, y el comportamiento de los ingresos de los mismos. Esta información es la base de la estimación del índice de Theil.

ese conglomerado de ingresos, el 63,30% corresponde a los ingresos generados por la ocupación laboral masculina, y el 36,60% lo referente a las de género femenino. Esto indica que para el cálculo del índice de Theil la participación de los ingresos en los hombres fue superior en un 26.70% (gráfico 8).

**Gráfico 8. Ingresos laborales por género para Cúcuta y área metropolitana, tercer trimestre del 2011**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de Fuente: Geich del Dane, tercer trimestre 2011.

Respecto al nivel educativo, en la tabla 2 se puede la participación por género en cada una de las categorías.

**Tabla2. Nivel educativo por género, tercer trimestre de 2011**

Categorías	Hombres	Mujeres
Ninguno	1,9%	1,12%
Primaria	16,4%	10,51%
Secundaria	11,6%	7,24%
Media	13,8%	12,3%
Superior	11,5%	13,5%

**Fuente:** Elaboración propia a partir de Geich del Dane, tercer trimestre 2011.

La población de hombres que carecen de cualificación educativa es mayor con respecto a las mujeres, 0,78 puntos porcentuales superior respectivamente. A nivel de primaria, secundaria y educación, los logros educativos alcanzados por las personas de género masculino son mayor, la diferencia entre el grado educativo es del 5,89; 4,36 y 1,50 puntos porcentuales superior en los hombres. Contrario a la tendencia reflejada por grado educativo, a nivel de educación superior, las mujeres representaron un mayor grado de acceso a ésta, 13,50% comparativamente con los hombres. En cuanto al estado civil, se encuentra que la población soltera para los hombres y mujeres es del 14,60% y 10,30%, en comparación con la población casada, la cual representa el 1,60% y 9,80% respectivamente. Por otro lado, la

población que no está casada y vive en pareja representa el 19,60% para los hombres y 12,10% en las mujeres. La población que se encuentra separada o divorciada para las mujeres representa el 10,30%, aproximadamente 5,50 puntos porcentuales superior a la de los hombres. En lo que respecta a la posición en el hogar, la tabla 3 ilustra las categorías más representativas.

**Tabla 3. Posición en el Hogar**

<i>Categorías</i>	<i>Hombre</i>	<i>Mujer</i>
Jefe (a) del hogar	33,30%	14,17%
Hijo	12,90%	10,20%
Conyugue	2,50%	15,30%
Otro pariente	5,20%	3,30%

**Fuente:** Elaboración propia a partir de Geich del Dane, tercer trimestre 2011.

Las categorías hijo (a) y jefe (a) del hogar son las que presentan mayores porcentajes, respectivamente del 23,10% y 47,40%, y un 17,80% de conyugues de hombres y mujeres. Es claro que en jefes del hogar los hombres tienen mayor representación en cuanto a esta cualidad. Las demás categorías como nieto, otro pariente, otro no pariente y empleada del servicio doméstico no son representativas. Por último y no menos importante, en cuanto a la participación por género en la fuerza de trabajo, se observa que: La población masculina que se encuentra trabajando es mayor en un 51,60% a la de las mujeres, éstas representan el 34,20% de la fuerza laboral no subempleada. Se observa además que en los oficios del hogar las mujeres son la que presentan la mayor participación, 17,80% de la población femenina (tabla 4).

**Tabla 4. Fuerza de trabajo**

<i>Fuerza de trabajo</i>	<i>Hombre</i>	<i>Mujer</i>
Trabajando	1.282	850
Estudiando	19	26
Oficios del hogar	3	198
Otra actividad	42	30
Subempleados	27	6

**Fuente:** Elaboración propia a partir de Geich del Dane, tercer trimestre 2011.



### 3.2.3. Análisis inferencial

En el desarrollo del cálculo del Coeficiente de Desigualdad Theil se tuvo en cuenta variables: sexo e ingreso laboral que percibieron 2.483 individuos ocupados de la ciudad de Cúcuta y su área metropolitana para el tercer trimestre del año 2011 (tabla 5).

**Tabla 5. Coeficiente de Desigualdad Theil**

Ingreso de la población Total	19.231.75656	Ingreso de Población	H	12.176.64533		
			M	705.511.123		
		T. Descompuesto				
T. General	0,36635292		H	0,33014915		
			M	0,39280465		
			H	M	DESIGUALDAD	
		T1H+T1M=	0,20903494	0,14409919	0,353134126	T1
		T2H+T2M=	0,08574556	-0,07252676	0,013218798	T2
		T=T1+T2	0,2947805	0,07157243	0,366352925	T

**Fuente:** Elaboración propia a partir de Geich del Dane, tercer trimestre 2011.

En el cálculo del Theil General, se observó que los 2.483 individuos presentaron un ingreso laboral total de 1.923.175.656 millones de pesos, dando como resultado un Theil General de 0,36 evidenciando que se presenta una buena distribución de los ingresos percibidos por dicha población debido a que se acerca a cero "0". En contraste se calcula el Theil descompuesto, generando en dos categorías de acuerdo al sexo, para hombre (H) y mujer (M). La población masculina es de 1.373 y la población femenina es de 1.110, sus ingresos laborales respectivamente para cada grupo son de 1.217.664.533 y 705.511.123 millones de pesos respectivamente. Los hombres presentan un Theil más bajo, 0,33 por su parte, el Theil para el grupo femenino es 0,39280465. Esto indica que el Theil de los hombres es más cercano a cero (0) por ende presentan una mejor distribución de los ingresos, mientras el de las mujeres es más cercano a uno (1), esto es una peor distribución de los ingresos. Además, se puede observar la desigualdad dentro de los grupos; para el grupo de los hombres se presenta una desigualdad de T1 0,20 y una desigualdad de T2 0,08 dando como resultado una desigualdad total dentro del grupo 0,29.

En contraste, el grupo de las mujeres presenta una desigualdad de T1 0,14 y una desigualdad de T2 de -0,07 al sumar T1+T2 da como resultada una desigualdad total dentro del grupo de 0,07 es decir, que la desigualdad dentro de los grupos es

más alta en los hombres debido a que no todos perciben el mismo ingreso, y además, es más heterogénea su distribución dentro del grupo porque su población es mayor a la de las mujeres. Por el contrario, el grupo femenino por tener una participación menor en el mercado laboral recibe ingresos más bajos y por tanto un poco más homogéneos dentro del grupo; la suma de la desigualdad dentro de los grupos es de 0,35. También se puede observar la desigualdad entre los grupos, en este caso el grupo de mujeres presenta una desigualdad de -0,07 es decir, que presenta una mala distribución de los ingresos en comparación con el grupo de los hombres, el cual equivale a 0,08. es decir, que entre los grupos las mujeres son las que presentan mayor desigualdad al percibir ingresos. La sumatoria total de la desigualdad entre el grupo de H y M es de 0,01.

En síntesis, se puede decir, que al calcular el coeficiente de desigualdad Theil se obtiene como resultado, el total de la desigualdad que se presentó dentro de cada grupo de la población ocupada entre hombres y mujeres, donde el promedio de transferencias en ingreso laboral fue de  $T1=0,35$  y la contribución a la desigualdad total de las desigualdades entre cada grupo de hombres y mujeres fue de  $T2=0,01$ . En conclusión, el coeficiente de desigualdad del tercer trimestre del año 2011 fue 0,36.

Finalmente se puede concluir que en la ciudad de San José de Cúcuta y su área metropolitana en el tercer trimestre del año 2011, se presentan desigualdades en el ingreso laboral de las mujeres con respecto al ingreso laboral que reciben los hombres, esto indica que existe discriminación salarial en el mercado de trabajo.

## Conclusiones

La investigación tiene como objetivo el análisis de la discriminación salarial dentro del mercado laboral en Cúcuta y su área metropolitana durante el tercer trimestre del año 2011, logrando identificar en qué medida los diferentes factores no económicos y económicos influyen en las diferencias entre hombres y mujeres. Se puede concluir que los hombres tienen 20% y 25% más de participación que las mujeres dentro del mercado de trabajo en la ciudad excepto en el 2006. Las mujeres ganan menos que los hombres, esto se evidencia en la desigualdad de ingresos presentados por el Theil, igualmente, el logro educativo en las mujeres es más a nivel de educación primaria, básica y media, salvo, en educación superior, donde las mujeres tienen un porcentaje más alto.

Se observa que, existe diferencia en el nivel de ingresos, lo cual, permite conceptualizar que en el mercado laboral para el tercer trimestre de 2011 presenta discriminación salarial, que afecta principalmente a la mujer en su integridad

económica, y, por ende, margina la mano de obra que ofertan éstas. Debido a la persistente discriminación en contra de los grupos minoritarios, en el momento de contratarlos en este caso la mujer, se generan un costo psicológico, ya sea por parte del empleador, empleado o consumidor, debido a su gusto o perjuicio en el momento de contratar. Dejan de lado la capacidad y habilidad, y así generan una afectación al desarrollo integral dentro del mercado laboral. Esto desde la perspectiva discriminatoria en la mujer, que, así tenga la misma fuerza productiva que un hombre ésta es discriminada por una característica no económica como género, estado civil, posición en el hogar, nivel educativo, su actividad en la fuerza de trabajo, la religión, la raza, entre otros factores más.

La desigualdad en la participación e ingreso en el mercado laboral de las mujeres reside en la discriminación, y sobre todo en aspectos sociales y culturales que limitan no solo la inserción a las actividades productivas, sino al desarrollo pleno de su humanidad, Cúcuta y su Área metropolitana no es ajena a este fenómeno y por lo tanto exigen y demanda unas políticas no solo locales, sino nacionales que se articulen y eliminen estos cuellos de botella para las mujeres en el mercado laboral.

## Referencias

- Aller, R. A., & Arce, M. U. (2000). Discriminación salarial por sexo: un análisis del sector privado y sus diferencias regionales en España. *ICE, Revista de Economía*, 789, 117-138.
- Altonji, J. G., & Blank, R. M. (1999). Race and gender in the labor market. *Handbook of labor economics*, 3, 3143-3259.
- Balquero, J. (13 de junio de 2001). *Estimación de la discriminación salarial por Género para los trabajadores asalariados urbanos de Colombia (1984-1989)*. Colombia: Universidad del Rosario.
- Barraza, N. (2010). *Discriminación salarial y segregación laboral por género en las áreas metropolitanas de Barranquilla, Cartagena y Montería. Serie documento IEEC, (31)*. Colombia: Universidad del Norte.
- Bernat Díaz, L. F. (2005). *Análisis de género de las diferencias salariales en las siete principales áreas metropolitanas colombianas*. Colombia: Cuadernos PNUD.
- Bernat Díaz, L. F. (2007). ¿Quiénes son las Mujeres Discriminadas?: enfoque distributivo de las diferencias salariales por género. *Borradores de Economía y Finanzas*, 13, 1-31.

- Becker, G. S. (1971). *The Economics of Discrimination*. United States: The University of Chicago Press.
- Becker, G. S. (1957). *La economía de la discriminación*. United States: Universidad de Chicago.
- Becker, G. S. (1983). *Inversión en capital humano e ingresos en Luis Toahria. El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*. Madrid: Alianza Editorial.
- Becker, G. R., Sowell, T., Vonnegut, K., Block, W. E., & Walker less, M. A. (1982). *Discrimination, affirmative action, and equal opportunity*. Canada: Fraser Institute.
- Becker, G. S. (2013). *The economic approach to human behavior*. United States: University of Chicago press.
- Becker, G. S. (1993). Nobel lecture: The economic way of looking at behavior. *Journal of political economy*, 101(3), 385-409.
- Benavente, J.; Bravo, D., & Montero, R. (2003). *Salarios y uso del computador en el trabajo en Chile*. Chile: Departamento de Economía Universidad de Chile.
- Bravo, D., Contreras, D. y Medrano, P. (1999). *Measurement error, unobservables and skill bias in estimating the return to education in Chile*. Chile: Departamento de Economía, Universidad de Chile.
- Bravo, D.; Contreras, D., & Puentes, E. (1999). *Tasa de Participación Femenina: 1957-1997. Un Análisis de Cohortes Sintéticos. Documento de Trabajo N° 170*. Chile: Departamento de Economía Universidad de Chile.
- Cacciamali, M. C., & Tatei, F. (2013). Género y salarios de la fuerza de trabajo calificada en Brasil y México. *Problemas del desarrollo*, 44(172), 53-79.
- Cain, G. G. (1986). The economic analysis of labor market discrimination. *A Survey Handbook of Labor Economics*, 1, 693-785.
- Chávez, N. M., & Ríos, H. (2014). Discriminación salarial por género “efecto techo de cristal”. Caso: siete áreas metropolitanas de Colombia. *Dimensión Empresarial*, 12(2), 29-45.
- Contreras, D., & Plaza, G. (2004). *Participación laboral femenina en el mercado laboral chileno. ¿Cuánto importan los factores culturales?* Chile: Departamento de Economía Universidad de Chile.

- Contreras, G., & Galván, M. (2003, April). ¿Ha disminuido la discriminación salarial por género y etnia en Bolivia? *En IV Reunión sobre Pobreza y Distribución del Ingreso*. Argentina, La Plata.
- Contreras, D., & Puentes, E. (2000). *Is Gender Wage Discrimination Decreasing In Chile? Thirty Years of "Robust" Evidence*. Chile: Departamento de Economía, Universidad de Chile.
- De Oliveira, O., & Ariza, M. (2000). Género, trabajo y exclusión social en México. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 15(1), 11-33.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (septiembre de 2011). Obtenido de <http://www.dane.gov.co/index.php/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (6 de 12 de 2016). Gran Encuesta Integrada de Hogares. Cúcuta, Colombia. Obtenido de [http://www.dane.gov.co/files/faqs/faq\\_ech.pdf](http://www.dane.gov.co/files/faqs/faq_ech.pdf)
- Escot, L., Fernández, J., Gonzales, A., Infestas, M., & Martínez, T. (2006). Discriminación salarial de género en el mercado laboral español: Un análisis comparativo por comunidades autónomas. Obtenido de <http://www.ruct.uva.es/pdf/Revista%207/7207.pdf>.
- Espinoza, N. (2008). Estimación de la brecha salarial entre mujeres y hombres. Un análisis por cuantiles en el Ecuador. Obtenido de <https://www.dspace.espol.edu.ec/bitstream/123456789/21079/1/Estimaci%C3%B3n%20de%20la%20Brecha%20Salarial%20entre%20Hombres%20y%20Mujeres%20Un%20An%C3%A1lisis%20por%20Cuantiles%20para%20el%20Ecuador.pdf>.
- Fuentes, J., Palma, A., & Montero, R. (Diciembre de 2005). Discriminación salarial por género en Chile: una mirada global. Obtenido de <http://www.econ.uchile.cl/uploads/publicacion/0b1a71bf-9e1b-4aa4-9167-51a5895c7fc7.pdf>.
- Del Río, C., Gradín, C., & Cantó, O. (2008). Pobreza y discriminación salarial por razón de género en España. *Revista de Economía Pública*, 184, 67-98.
- Hernández Beltrán, M. (16 de Noviembre de 2013). Discriminación de mujeres en el ámbito laboral. Obtenido de <http://hgfgfhjkhkhjgvfn.blogspot.com.co/>.
- Lora, E. (1991). Técnicas de medición económica: metodología y aplicaciones en Colombia. Obtenido de [http:// https://es.scribd.com/doc/7422112/Lora-Eduardo-Tecnicas-de-Medicion-Economica](http://https://es.scribd.com/doc/7422112/Lora-Eduardo-Tecnicas-de-Medicion-Economica)

- Malo, M. Á., & Pagán, R. (2015). ¿Existe la doble discriminación salarial por sexo y discapacidad en España?: Un análisis empírico con datos del Panel de Hogares. España: Moneda y Crédito.
- Martínez, P. J. H. (1995). Análisis empírico de la discriminación salarial de la mujer en España. *Investigaciones económicas*, 19(2), 195-215
- Martínez Jasso, I., & Acevedo Flores, G. J. (2004). La brecha salarial en México con enfoque de género: capital humano, discriminación y selección muestral. *Ciencia uanl*, 7(1), 66-71.
- Mendoza, J., & García, K. (9 de Febrero de 2009). Discriminación salarial por género en México. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11820096006>.
- Meza, C., Mora, Y., Chávez, N., & Ríos, H. (Diciembre de 2014). Discriminación salarial por género “Efecto techo de cristal”. Caso siete Áreas metropolitanas de Colombia. Obtenido de [https://www.uac.edu.co/images/stories/publicaciones/revistas\\_cientificas/dimension-empresarial/volumen-12-no-2/articulo02.pdf](https://www.uac.edu.co/images/stories/publicaciones/revistas_cientificas/dimension-empresarial/volumen-12-no-2/articulo02.pdf).
- Pilonieta, M. A., & Idárraga, P. H. (2006). *Diferencias en el desempleo por género: ¿hay discriminación en el acceso al trabajo?* Colombia: Pontificia Universidad Javeriana.
- Rica, S., & Ugidos, A. (1995), “¿Son las diferencias en capital humano determinantes de las diferencias salariales observadas entre hombres y mujeres?”. *Investigaciones Económicas*, 19 (3), 395-414.
- Rica, S., Dolado, J., & Llorens, V. (2008), ¿“Ceiling of floors? Gender wage gaps by education in Spain”. *Journal of Population Economic*, 21, 751-776.
- Río Coral, C. G., & Cantó, O. (2011). “The measurement of gender wage discrimination: the distributional approach revisited”. *Journal of Economic Inequality*, 9, 57-86.
- Rivas, M. F., & Rossi, M. (2000). *Discriminación salarial en el Uruguay 1991-1997*. Montevideo: Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República.
- Rodríguez Pérez, R., & Camberos Castro, M. (2007). Análisis de la discriminación de la mujer en Hermosillo, Sonora. *Revista Política y Cultura*, 28, 219-250.
- Rodríguez Pérez, R., & Castro Lugo, D. (2014). Análisis de la discriminación salarial en Saltillo y Hermosillo: un análisis comparativo en la industria manufacturera. *Revista Nóesis*, 23 (46), 82-113.

- Rubli, A. (2012). La importancia de corregir por el sesgo de selección en el análisis de las brechas salariales por género: un estudio para Argentina, Brasil y México. *Ensayos Revista de Economía*, 0(2), 1-36.
- Salas, C., & Leite, M. (2007). Segregación sectorial por género: una comparación Brasil-México. *Cuadernos PROLAM/USP*, 6(11), 241-259.
- Jacques, S., & Weber, M. (1999). Labour market discrimination: Are there significant differences between the various decomposition procedures? *Applied Economics*, 31(3), 359-365
- Tenjo, J., Ribero, R., & Bernat, L. F. (2005). *Evolución de las diferencias salariales por sexo en seis países de América Latina un intento de interpretación*. Colombia: Universidad de Los Andes.
- Torrescano, D. (2008). Análisis empírico de la discriminación salarial por género y etnia en el Ecuador. Quito, Ecuador. (*tesis de maestría*). España: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Torres, V. E., & Celton, D. E. (2009). Discriminación salarial en Argentina entre nativos y paraguayos. *Cuadernos geográficos de la Universidad de Granada*, 45(2), 263-285.
- Ullibarri Arce, M. (2003). Diferencias salariales entre los sectores públicos y privados por género, escolaridad y edad. El caso de España. *El Trimestre Económico*, 70 (2), 233-253.
- Valenzuela, M. E. (2000). La calidad del empleo de las mujeres en los países del Cono Sur. Más y mejores empleos para las mujeres. *Proposiciones*, 32, 25-44.