

Factores determinantes de la desigualdad salarial por género en los sectores público y privado: una revisión sistemática.

Autor:

Rubén Darío Pineda Medina

Asesora:

Julieth Alexandra Barón Bayona

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Maestría en Administración de Organizaciones

2024

Tabla de contenido

Introducción	11
Planteamiento del problema	13
Formulación del problema.....	16
Objetivo general.....	17
Objetivos específicos	17
Justificación	18
Marco referencial.....	20
Antecedentes.....	20
Marco teórico.....	23
Teorías sobre el salario	24
Desigualdades de género	28
Roles y Estereotipos de Género	31
Mujer y trabajo	32
Transformaciones Económicas y Género	33
Brecha Salarial de Género y Discriminación Laboral	34
Segregación Laboral	36
Modelos de discriminación salarial	37
Revisión sistemática	55

Marco conceptual.....	56
Marco normativo	60
Normas internacionales	60
Normas nacionales.....	64
Metodología.....	68
Tipo de investigación.....	68
Alcance	68
Diseño del estudio.....	69
Método de investigación.....	69
Población	70
Estrategia de búsqueda	71
Hipótesis	73
Variables	74
Variable Independiente	74
Variable Dependiente.....	74
Operacionalización de variables	74
Técnicas e instrumentos de recolección de información	76
Análisis estadístico de los datos	77
Resultados.....	78
Verificación de criterios de calidad.....	83

Factor de impacto e indicador de resultado	85
Análisis bibliométrico.....	86
Metodologías usadas por los estudios.....	86
Diferencias salariales totales.....	90
Descomposición salarial desagregada por variables.....	98
Efecto dotaciones o características	99
Efecto remuneración.....	109
Políticas y prácticas laborales.....	117
El caso colombiano: avances legales con impacto limitado	118
Prueba de hipótesis	119
Discusión	129
Conclusiones.....	137
Referencias	140
Anexos	160

Lista de Tablas

Tabla 1. Efecto de los estereotipos en la segregación ocupacional	47
Tabla 2. Operacionalización de las variables de investigación.....	75
Tabla 3. Ecuaciones de búsqueda en las bases de datos	78
Tabla 4. Artículos incluidos en la revisión sistemática	81
Tabla 5. Evaluación de calidad de los estudios.....	84
Tabla 6. Metodología usada por los artículos	87
Tabla 7. Diferencias salariales totales explicadas y no explicadas por autor y periodo	93
Tabla 8. Diferencias salariales totales por Gómez y Laverde (2020)	95
Tabla 9. Diferencias salariales totales por Borraz y Robano (2010)	96
Tabla 10. Diferencias salariales por país	98
Tabla 11. Diferencias salariales por edad y edad ²	101
Tabla 12. Diferencias salariales por Edad y Edad	103
Tabla 13. Diferencias salariales por Educación y Educación ²	105
Tabla 14. Diferencias salariales por Experiencia y Experiencia ²	107
Tabla 15. Diferencias salariales por Experiencia y Experiencia ²	109
Tabla 16. Diferencias salariales por sector laboral	110
Tabla 17. Diferencias salariales por sector laboral usando regresión por cuantiles	113
Tabla 18. Diferencias salariales por horas trabajadas y condición de jefe de hogar.....	115
Tabla 19. Resumen del modelo de regresión lineal de brecha salarial	120
Tabla 20. Coeficientes del modelo para brecha salarial.....	121
Tabla 21. Resumen del modelo para comprobación de hipótesis 1	122
Tabla 22. Coeficientes del modelo para variables predictoras de hipótesis 1.....	123

Tabla 23. Resumen del modelo para comprobación de hipótesis 2.....	127
Tabla 24. Coeficientes del modelo para variables predictoras de hipótesis 2.....	127

Lista de Figuras

Figura 1. Tipos de discriminación laboral	35
Figura 2. Grupos interesados en mantener las desigualdades laborales	50
Figura 3. Procesos de cribado de artículos	80
Figura 4. Indicadores de resultado según citaciones para cada publicación	85
Figura 5. Porcentaje de publicación por países	86

Lista de Apéndices

Apéndice A. Ecuaciones de búsqueda de artículos	160
Apéndice B. Resultado arrojados por las ecuaciones de búsqueda por base de datos	162
Apéndice C. Lista de verificación de criterios de la Escala EACSH	167
Apéndice D. Calidad de publicación de los artículos	170

Resumen

Este estudio tuvo como objetivo analizar los factores que determinan la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en los sectores público y privado, a través de una revisión sistemática de la literatura. La población estuvo constituida por estudios publicados entre 2010 y 2023, y la muestra incluyó 22 artículos seleccionados de las bases de datos Redalyc, Scielo, Dialnet y Google Académico, todos enfocados en la equidad salarial y el enfoque de género en estos sectores. La selección de los estudios se orientó por la estrategia PECO. La recolección de información se realizó mediante búsquedas en bases de datos, utilizando descriptores controlados y operadores booleanos para combinar términos relacionados con la desigualdad salarial. Para evaluar la calidad de los estudios, se empleó la Escala EACSH.

Los resultados indicaron que la desigualdad salarial persiste, especialmente por efectos no explicados como la discriminación estructural. Los estudios analizados muestran que factores como la educación y la experiencia pueden influir, pero la discriminación sigue siendo un obstáculo clave. Además, se identificó que la segregación sectorial y las restricciones laborales afectan particularmente a las mujeres, limitando su acceso a empleos mejor remunerados y a roles de liderazgo. La falta de políticas efectivas de transparencia salarial y de medidas que promuevan una redistribución equitativa de las responsabilidades laborales y de cuidado también contribuye a esta disparidad. Se concluye que es urgente implementar políticas que aborden las barreras estructurales, promuevan la igualdad salarial en ambos sectores y aseguren una mayor equidad en las oportunidades laborales.

Palabras clave: Brecha salarial, Discriminación salarial, Equidad, Revisión sistemática , Sector público.

Abstract

This study aimed to analyze the factors determining the gender wage gap in the public and private sectors through a systematic literature review. The population consisted of studies published between 2010 and 2023, and the sample included 22 articles selected from the Redalyc, Scielo, Dialnet, and Google Scholar databases, all focusing on wage equity and the gender perspective in these sectors. The selection of studies was guided by the PECO strategy. Information was collected through database searches using controlled descriptors and Boolean operators to combine terms related to wage inequality. The quality of the studies was assessed using the EACSH Scale.

The results indicated that wage inequality persists, particularly due to unexplained factors such as structural discrimination. The analyzed studies show that factors like education and experience may influence wages, but discrimination remains a key barrier. Additionally, sectoral segregation and labor restrictions particularly affect women, limiting their access to better-paying jobs and leadership roles. The lack of effective salary transparency policies and measures promoting an equitable redistribution of labor and care responsibilities also contributes to this disparity. The study concludes that it is urgent to implement policies that address structural barriers, promote wage equality in both sectors, and ensure greater equity in employment opportunities.

Keywords: Wage gap, Wage discrimination, Equity, Systematic review, Public sector.

Introducción

En las últimas décadas, el papel de la mujer en el ámbito laboral ha evolucionado significativamente, impulsado por su lucha por ganar espacios en el mercado de trabajo y desafiar las tradicionales expectativas de género. Sin embargo, a pesar de los avances, persisten barreras estructurales que perpetúan la desigualdad entre hombres y mujeres en términos de salarios y oportunidades. La discriminación laboral, la segregación sectorial y las restricciones legales continúan limitando la participación de las mujeres en ciertos sectores productivos y en posiciones de liderazgo.

El informe “Women, Business and the Law 2024” destaca que, a nivel mundial, muchas economías aún no garantizan la igualdad salarial por trabajo de igual valor y que existen restricciones que impiden a las mujeres acceder a trabajos nocturnos o en sectores industriales y peligrosos (World Bank Group, 2024).. Esta situación no solo perpetúa la brecha salarial de género, sino que también dificulta el desarrollo profesional de las mujeres, limitando sus posibilidades de progreso y acceso a empleos mejor remunerados. En este contexto, es crucial abordar las barreras legales y estructurales que afectan a las mujeres en el ámbito laboral para promover una mayor equidad y garantizar que el esfuerzo por la igualdad de género no quede incompleto.

Para abordar el objetivo general de este estudio, se estructuró el proyecto en seis capítulos, cada uno diseñado para explorar diferentes aspectos clave de la desigualdad salarial de género en los sectores público y privado. En el primer capítulo, se presenta el planteamiento del problema, incluyendo la formulación del mismo, los objetivos generales y específicos, así como la justificación del estudio, estableciendo el marco necesario para entender la importancia de abordar la desigualdad salarial.

El segundo capítulo desarrolla el marco referencial, donde se examinan antecedentes relevantes, el marco teórico, y se exploran las principales teorías y conceptos relacionados con la discriminación salarial y las desigualdades de género, así como los roles y estereotipos que han influido en la brecha salarial.

En el tercer capítulo, se detalla la metodología utilizada, explicando el tipo de investigación, el diseño del estudio y los métodos de recolección de datos. A continuación, se presentan los resultados obtenidos, que reflejan la persistencia de la brecha salarial y los factores estructurales que la perpetúan.

El capítulo de discusión interpreta estos hallazgos a la luz de las teorías y estudios previos, y se proponen posibles soluciones y políticas para abordar esta problemática. Finalmente, en las conclusiones, se sintetizan los principales hallazgos y se resaltan las implicaciones de la investigación, proponiendo recomendaciones para promover una mayor equidad salarial en el futuro.

Planteamiento del problema

El informe “Women, Business and the Law 2024” evalúa las leyes y regulaciones que afectan la participación económica de las mujeres en 190 economías, utilizando indicadores específicos como la igualdad salarial, las restricciones laborales y la participación en sectores industriales y productivos (World Bank Group, 2024).. El informe abarca datos detallados sobre la igualdad de género en el entorno laboral, identificando barreras legales y regulaciones restrictivas que limitan las oportunidades profesionales de las mujeres en diversos países.

Los datos indican una realidad compleja y desafiante para las mujeres en el ámbito laboral a nivel global. Según el informe, aún existen numerosas economías donde las leyes no garantizan la igualdad salarial entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor. Este problema se ve exacerbado por restricciones legales que limitan las opciones de trabajo de las mujeres, como la prohibición de trabajar de noche o en sectores considerados peligrosos.

Women, Business and the Law evalúa diez indicadores principales que son fundamentales para medir el entorno legal que afecta la participación económica de las mujeres (World Bank Group, 2024). Uno de esos indicadores es el de pago o remuneración salarial (*Pay*), el cual continúa examinando si existen leyes que aseguren la remuneración igualitaria entre mujeres y hombres por trabajo de igual valor, y si permiten a una mujer trabajar de noche, en empleos industriales y en trabajos considerados peligrosos de la misma manera que a un hombre.

A nivel mundial, 92 economías no tienen disposiciones legales que exijan la remuneración igualitaria por trabajo de igual valor, 77 economías imponen al menos una

restricción sobre los trabajos que las mujeres pueden realizar de noche, en trabajos considerados peligrosos, o en sectores industriales; específicamente, 20 economías prohíben a las mujeres trabajar de noche; 45 prohíben a las mujeres trabajar en trabajos considerados peligrosos; y 59 economías aún prohíben a las mujeres trabajar en ciertas industrias (World Bank Group, 2024). Abordar estas barreras al trabajo de las mujeres es crucial porque la segregación sectorial está estrechamente relacionada con la brecha salarial de género, y los salarios más bajos para las mujeres en comparación con los hombres pueden obstaculizar la capacidad de una mujer para avanzar en su carrera (Reshi & Sudha, 2023)

La segregación sectorial, destacada en el informe, juega un papel crucial en perpetuar la brecha salarial de género. Las mujeres enfrentan barreras significativas para acceder a ciertos sectores industriales y productivos, donde las oportunidades de empleo mejor remunerado suelen estar restringidas. Esto no solo afecta los ingresos individuales de las mujeres, sino que también influye negativamente en sus posibilidades de progresar profesionalmente y acceder a roles de liderazgo. Además, destaca que solo una minoría de economías han implementado medidas de transparencia salarial manera efectiva. Países como España y Perú han introducido requisitos específicos para la transparencia salarial, lo cual es un paso positivo hacia la igualdad salarial, pero sigue siendo necesario un esfuerzo más amplio y coordinado a nivel global.

En Colombia, un estudio realizado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) reveló que en 2021 las mujeres percibieron un salario un 6,3% inferior al de los hombres. En áreas urbanas del país, esta diferencia alcanzó el 11,0%, lo que indica que por cada 100 pesos que ganó un

hombre en promedio mensualmente, las mujeres ganaron 89 pesos. En zonas rurales, la brecha es aún mayor, llegando al 28,4% (DANE, 2022).

El estudio también reveló que, aunque tanto hombres como mujeres experimentan un aumento en sus ingresos mensuales promedio con mayor nivel educativo, las mujeres que no han completado ningún estudio enfrentan una brecha salarial del 39,3%. Esto significa que mientras los hombres sin estudios ganan 100 pesos, las mujeres en la misma situación ganan 60,7 pesos.

En términos de horas trabajadas, entre aquellos que dedican 20 horas semanales a trabajos remunerados (media jornada), las mujeres participan más pero ganan menos que los hombres, con una brecha del 34,2%. Las ramas de actividad con mayor presencia de mujeres trabajadoras, como las Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos, presentan brechas salariales significativas, alcanzando hasta un 43%. Lo mismo ocurre en el sector de Alojamiento y servicios de comida, con una brecha del 38% (DANE, 2022).

En un dato alentador, entre la población asalariada que trabaja tiempo completo (40 horas o más), las mujeres ganan un 4% más que los hombres, mostrando una brecha a favor de las mujeres en la mayoría de las desagregaciones. Además, se destaca que la fuerza laboral femenina en Colombia en enero de 2024 fue de 10,5 millones de mujeres, con más de 8,9 millones ocupadas y cerca de 1,6 millones desempleadas. La tasa de desempleo femenino alcanzó el 15,9%, mientras que para los hombres fue del 10,4%, evidenciando una brecha del 5,5% (DANE, 2022).

Si bien, el gobierno colombiano ha implementado medidas como la Ley de Equidad Salarial y la Política Nacional de Equidad de Género para abordar la brecha salarial, aún

queda un largo camino por recorrer para lograr una verdadera igualdad salarial y de oportunidades laborales para las mujeres en el país.

Para cerrar la brecha salarial de género de manera efectiva, es imperativo que los gobiernos y las empresas adopten políticas y prácticas que promuevan la igualdad de remuneración y eliminen las barreras legales y estructurales que perpetúan la desigualdad. Esto no solo beneficiará a las mujeres, sino que también fortalecerá las economías al aprovechar plenamente el talento y la capacidad de todas las personas, independientemente de su género.

Los hallazgos muestran disparidades significativas en los ingresos laborales entre hombres y mujeres en diferentes sectores y regiones. Estas diferencias destacan la persistencia de desigualdades salariales basadas en el género, a pesar de los esfuerzos regulatorios y políticos para abordar esta problemática. Ante este panorama, surge el interrogante de investigación

Formulación del problema

¿Cuáles son los factores determinantes de las diferencias salariales entre hombres y mujeres en los sectores público y privado?

Objetivos

Objetivo general

Analizar los factores que determinan la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en los sectores público y privado, mediante una revisión sistemática de la literatura, identificando los patrones y tendencias que han influido en esta disparidad.

Objetivos específicos

Identificar por medio de una revisión sistemática de literatura los aportes científicos sobre la desigualdad salarial de género en los sectores público y privado, con el propósito de obtener una visión integral de los aportes teóricos existentes en este tema.

Comparar los enfoques metodológicos empleados en estudios previos para el análisis y la cuantificación de las diferencias salariales por género en los sectores público y privado, evaluando los modelos utilizados y sus principales hallazgos.

Determinar, a partir de la revisión de la literatura, la relación entre la desigualdad salarial de las mujeres y las políticas y prácticas laborales en los sectores público y privado, identificando los factores específicos que influyen en esta disparidad.

Justificación

Realizar la investigación propuesta sobre la escala salarial con enfoque de género en tiene un impacto significativo en varios ámbitos, ya que no solo busca abordar la discriminación salarial por género, sino también examinar cómo esta discriminación contribuye a las brechas salariales en los sectores público y privado. A pesar de la abundante literatura sobre desigualdades de género en el mercado laboral, son pocas las investigaciones que integran explícitamente la discriminación salarial y la segregación laboral de manera que se puedan identificar claramente estas brechas salariales por género y por tipo de propiedad del sector. Comprender mejor estos fenómenos no solo ayudará a desarrollar políticas laborales más equitativas, sino que también podría tener un impacto positivo en la cohesión social, económica y en el desarrollo humano al promover condiciones laborales más justas y oportunidades equitativas para todos los trabajadores.

Investigar la discriminación salarial por género puede contribuir significativamente a identificar y mitigar injusticias sociales arraigadas. Comprender mejor las disparidades salariales entre hombres y mujeres facilita el desarrollo de políticas laborales más equitativas, promoviendo igualdad de oportunidades para todos los trabajadores. La discriminación salarial no solo afecta a los individuos y sus familias, sino que también tiene repercusiones económicas más amplias. Reducir esta brecha puede mejorar las condiciones económicas de las trabajadoras y contribuir a un crecimiento económico inclusivo y sostenible. Garantizar una remuneración justa para todos los trabajadores también puede aumentar la productividad y la eficiencia laboral.

La utilización de una revisión sistemática para abordar el tema de la discriminación salarial por género resulta altamente pertinente y beneficiosa por varias razones

fundamentales. Este enfoque metodológico permite recopilar de manera exhaustiva y estructurada la evidencia existente en la literatura científica sobre las brechas salariales entre hombres y mujeres en diferentes contextos y sectores. Al realizar una revisión sistemática, se puede identificar patrones comunes, inconsistencias en los resultados y áreas de investigación aún no exploradas completamente. Esto no solo fortalece la base de conocimiento sobre el tema, sino que también proporciona una visión integradora y comparativa que puede ayudar a informar políticas públicas, prácticas empresariales y futuras investigaciones de manera más informada y efectiva.

Los hallazgos de la investigación pueden informar directamente a formuladores de políticas, líderes empresariales y organizaciones no gubernamentales sobre acciones específicas para abordar la discriminación salarial. Desde ajustes en políticas de recursos humanos hasta programas de sensibilización en igualdad de género, estas acciones pueden tener un impacto práctico tangible. La falta de investigación podría perpetuar las inequidades existentes, dejando sin resolver problemas que afectan negativamente a millones de trabajadores. Esto podría resultar en pérdida de oportunidades para el desarrollo humano y económico, así como en un impacto negativo en la cohesión social y la justicia en general.

Marco referencial

Antecedentes

Corrales y Retamoza (2022) investigaron la desigualdad de género en el mercado laboral mexicano, enfocándose en la diferencia salarial entre hombres y mujeres. Utilizando datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo de 2005 a 2020, aplicaron la descomposición Oaxaca-Blinder para separar la diferencia salarial en una parte explicada y otra no explicada, atribuida a la discriminación. Además, corrigieron el sesgo de selección con el método de dos pasos de Heckman.

Los datos evidencian que trabajar en el sector servicios y como trabajador industrial aumenta la diferencia salarial, mientras que la educación la reduce. Aunque la diferencia salarial disminuyó a lo largo del periodo estudiado, una parte significativa de esta, alrededor del 6% en promedio, se debe a la discriminación. Esta discriminación está influenciada por roles de género y la división sexual del trabajo, que contribuyen a la segregación ocupacional.

Guillén y Ortiz (2022) investigaron las brechas salariales por género a nivel mundial, centrándose en el efecto de la escolaridad en las 24 provincias del Ecuador durante el período 2010-2020. Utilizando datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), aplicaron el método de descomposición salarial de Oaxaca-Blinder y el emparejamiento por puntaje de Propensity Score Matching (PSM) como procesos econométricos.

Los resultados indicaron una relación directa entre los ingresos y el nivel académico, y una relación indirecta entre los salarios y la experiencia. La descomposición

salarial de Oaxaca-Blinder confirmó la existencia de discriminación salarial en contra de las mujeres. Además, el emparejamiento por puntaje de PSM mostró que el nivel académico tiene un efecto contractivo sobre las brechas salariales. A partir de estos hallazgos, los autores recomiendan a los responsables de políticas fomentar una mayor participación de las mujeres en cargos administrativos mediante regulaciones, acuerdos estratégicos y cooperación público-privada, con el objetivo de reducir la desigualdad de género.

Tapia et al. (2022) examinan la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del cuarto trimestre de 2021 para obtener información estadística sobre las características ocupacionales de la población en México, centrándose en variables relacionadas con el ingreso como sexo, edad, escolaridad y experiencia. Utilizando una muestra nacional de 315,447 personas entre 15 y 75 años, de las cuales 165,526 son mujeres y 149,921 hombres, aplicaron un análisis basado en el modelo minceriano de teoría de salarios en cuatro variantes.

Los resultados mostraron que las mujeres percibían sueldos inferiores en casi todos los rubros que relacionan percepciones económicas con el nivel de escolaridad. La descomposición salarial de Blinder-Oaxaca reveló una discriminación salarial con un coeficiente de 42% desfavorable al género femenino. La conclusión sugiere que, aunque un mayor nivel educativo está directamente relacionado con el incremento de la percepción económica, este beneficio impacta en mayor medida a los hombres.

La investigación de Gorostiza (2021) aporta significativos hallazgos sobre la discriminación salarial por género en España. Utilizando datos de la Encuesta de Estructura Salarial del 2018, el estudio emplea la descomposición de Oaxaca y Blinder para analizar la brecha salarial. Se concluye que las mujeres ganan un 14.21% menos que los hombres, atribuible principalmente a la discriminación directa de género, que representa el 105.73%

de la diferencia salarial observada. Esto indica que, de no existir discriminación, las mujeres podrían percibir salarios superiores a los hombres, incluso considerando diferencias en dotaciones como la educación. Este trabajo subraya la necesidad de políticas efectivas para eliminar la discriminación de género en el mercado laboral español, promoviendo así una mayor equidad económica y social.

Salce (2021) realizó un estudio sobre la discriminación salarial de género en Chile, utilizando datos de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) para el período de 1990 a 2017. Aplicó la descomposición de Blinder y Oaxaca para medir la brecha salarial y descomponer sus posibles causas, corrigiendo las estimaciones por sesgo de selección y analizando la discriminación por cuantiles de ingreso.

Los resultados mostraron una disminución en la discriminación salarial entre 1990 y 2003, pero una relativa constancia desde entonces hasta 2017. En ese año, la discriminación alcanzó el 49.7%, con un 45.2% correspondiente al subpago de mujeres y un 4.5% al sobrepago de hombres. Se demostró que no corregir por sesgo de selección subestima la discriminación que sufren las mujeres. Además, la discriminación se concentró en los extremos de la distribución de ingresos. A pesar de tener más años de educación que los hombres, las mujeres seguían recibiendo salarios menores, un fenómeno no explicado completamente por la teoría clásica. Este estudio aporta evidencia crucial sobre la persistencia de la discriminación salarial de género en Chile y la necesidad de abordar los factores que perpetúan esta desigualdad.

Los antecedentes proporcionados por las investigaciones internacionales ofrecen importantes contribuciones para la investigación sobre la brecha salarial de género. Estos estudios emplean metodologías como la descomposición de Blinder-Oaxaca y el análisis con base en modelos econométricos avanzados para identificar y cuantificar los factores

que influyen en las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Los resultados destacan la persistencia de la discriminación salarial en diversos contextos, evidenciando cómo factores como el sector laboral, la educación y la experiencia contribuyen de manera significativa a estas disparidades. Además, subrayan la importancia de políticas públicas orientadas a combatir la discriminación de género y promover la igualdad en el acceso y remuneración laboral, ofreciendo insights valiosos para formular estrategias efectivas que reduzcan estas desigualdades en el mercado laboral.

Marco teórico

La brecha salarial de género ha sido objeto de estudio y debate en el ámbito académico y social durante décadas. Desde una perspectiva histórica y conceptual, este fenómeno presenta profundas inequidades arraigadas en las estructuras laborales y sociales. Adam Smith, en su obra seminal “La Riqueza de las Naciones” (1776), abordó los ingresos laborales desde una perspectiva de mercado, destacando cómo las diferencias de género en el acceso al empleo y la compensación salarial podían ser resultado de factores culturales y estructurales más que de diferencias intrínsecas en la productividad (Smith, 1983).

La teoría del capital humano, desarrollada posteriormente por Gary Becker, amplió esta visión al considerar la inversión en educación y habilidades como determinantes clave de los ingresos laborales. Becker argumentó que las disparidades salariales entre géneros podrían atribuirse en parte a diferencias en la inversión educativa y en capital humano, aunque también reconoció que factores como la discriminación podrían distorsionar estas relaciones.

El marxismo y las teorías feministas han proporcionado análisis críticos de la estructura económica que perpetúa la desigualdad de género en el mercado laboral. Marx,

en sus escritos sobre la alienación y la explotación laboral, señaló cómo las mujeres frecuentemente enfrentan condiciones laborales precarias debido a su doble rol en el hogar y en el trabajo asalariado. Las teorías feministas, por otro lado, han enfatizado las dinámicas de poder y los estereotipos de género que subyacen a las decisiones salariales y las oportunidades de carrera.

El surgimiento de la teoría de mercados segmentados de trabajo, formulada por Doeringer y Piore, ofreció una nueva perspectiva al señalar que el mercado laboral está estructurado en segmentos con diferentes condiciones de empleo y salariales. Esta teoría ha sido fundamental para comprender cómo la segregación ocupacional y la discriminación contribuyen a la persistencia de la brecha salarial de género.

El estudio de la brecha salarial de género ha evolucionado desde explicaciones basadas en diferencias de habilidades y capital humano hasta análisis críticos de las estructuras económicas y sociales que perpetúan la desigualdad. Este marco teórico y conceptual proporciona un contexto esencial para explorar las causas profundas y las posibles soluciones a este persistente problema social y económico.

Teorías sobre el salario

Teoría de los ingresos de Smith. Adam Smith, reconocido como el padre del liberalismo económico, aborda en su obra “La Riqueza de las Naciones” la relación entre el trabajo, su recompensa y la generación de riqueza. Smith afirma que es evidente que el trabajo es la medida más precisa y universal del valor, siendo la única regla confiable para comprar y evaluar los diferentes valores de las mercancías en cualquier momento y lugar. (1983, p. 82) Smith establece una relación directa entre los salarios, la riqueza y el progreso de las naciones, indicando que la abundancia de recompensa por el trabajo es un síntoma

seguro del progreso económico de una nación. Según él, cuando una nación crece y genera riqueza, también crea más trabajos mejor remunerados (Smith, 1983).

Teoría del precio natural. David Ricardo, en su obra “Principios de Economía Política y Tributación”, plantea que al igual que otros bienes que se compran y venden y cuya cantidad puede variar, la mano de obra tiene un precio natural y un precio de mercado. El precio natural de la mano de obra es aquel que permite a los trabajadores, en conjunto, subsistir y perpetuar su especie, sin aumento ni disminución (Ricardo, 1987). Ricardo sostiene que el valor de la mano de obra está influenciado por el valor de los productos de consumo. El precio del mercado de la mano de obra se determina por la interacción entre la oferta y la demanda, y él argumenta que los salarios deberían dejarse a la libre competencia en el mercado sin intervención legislativa (1987, p. 80).

Teoría del fondo de salarios. Esta teoría, desarrollada por John Stuart Mill (citado en Galvis, 2014), afirma que los salarios dependen de la oferta y la demanda de trabajo o de la proporción entre el monto de capital y la población. Según esta doctrina, el alza o baja en los salarios se origina por el aumento del capital circulante de los dueños del capital (fondo de salarios) o la disminución de la clase trabajadora. Rechaza la intervención de variables como el precio de los alimentos, la capacidad de generación de riqueza y la intervención estatal.

Adam Smith también contribuyó a esta teoría al crear el Fondo de Salarios en 1723, destinado a distribuirse entre los empleados según varias condiciones, como la dificultad del aprendizaje, la estabilidad en el empleo, la dificultad de las tareas, la eficiencia del trabajador y la conducta laboral y personal (García J. , 2020).

La doctrina de Malthus. Thomas Malthus, un religioso y economista del siglo XVIII, sostenía que <la clase trabajadora es responsable del valor de sus salarios, ya que

este depende del aumento o disminución de su propia clase y no del aumento de los ingresos vía capital. En su “Ley de la población”, Malthus afirmaba que la población crece geométricamente mientras los medios de subsistencia crecen aritméticamente (citado en Galvis, 2014, p. 76-77). Su planteamiento sobre los salarios no incluía directamente a los dueños del capital, sino que enfatizaba en la reducción de la oferta laboral mediante la reducción de la población.

La teoría de Marx. Karl Marx, desde una perspectiva crítica de la Economía Política, estudia el trabajo y los salarios. Para Marx, el trabajo produce valor, específicamente la fuerza de trabajo, que es comprada por el empresario en el mercado laboral y utilizada como una mercancía. Marx divide la jornada laboral en dos partes: una en la que el trabajador produce lo necesario para su subsistencia (salario) y otra en la que produce plusvalía, que es la renta del trabajo apropiada por el capitalista (Marx, 1946).

Teoría de mercados segmentados de trabajo. Fernández et al (2019) sostienen que la Teoría de Mercados Segmentados de Trabajo (TMST) ve el mercado laboral como dividido en segmentos, cada uno con sus propios mecanismos de asignación y formación salarial, donde los trabajadores enfrentan restricciones a la movilidad. Esta estructura segmentada se asocia con factores de oferta y demanda de trabajo, explicados por procesos históricos, el entorno social de los individuos y aspectos geográficos que los posicionan espacialmente.

La teoría de la segmentación propone que las diferencias salariales no resultan de las variaciones en cualificación, sino que son una consecuencia directa de la dualidad del mercado de trabajo (Martínez, 2008). Desde la perspectiva de la economía ortodoxa, centrada en el equilibrio, es difícil explicar fenómenos como la persistencia de la pobreza,

el desempleo, la discriminación y, especialmente, las desigualdades salariales entre individuos con características similares.

Pigou (1945), tal como se citó en Martínez (2008), argumentaba que el mercado laboral está segmentado no solo por diferencias en cualificación, experiencia y aptitudes personales, sino también por la limitada movilidad del trabajo entre y dentro de las industrias. Así mismo, Martínez, (2008), citando Reynolds (1951) señala que la información imperfecta y el acceso desigual a los puestos de trabajo, así como la movilidad, la promoción y otros atributos laborales, conducían a la segmentación del mercado laboral. Autores como Ramoni y Orlandoni (2017) afirman que el mercado laboral está segmentado, con claras diferencias en salarios, sectores y condiciones de empleo.

Doeringer y Piore (1971) describen la segmentación del mercado de trabajo como caracterizada por al menos dos subsectores: el primario o moderno y el secundario o tradicional. El sector moderno incluye los mejores puestos de trabajo, que son mejor pagados y estables, ofrecen seguridad social y oportunidades de avance, y presentan condiciones laborales preestablecidas con relaciones de empleo reguladas por un sistema de contratación explícito.

Neffa (2007) asegura que en el mercado laboral la relación salarial varía según el sector de actividad y la categoría socioeconómica del buscador de empleo. Además, en las unidades productivas prevalece una estructura jerárquica rígida y una creciente heterogeneidad en cuanto a relación salarial y protección social, lo que contrasta con los principios del enfoque ortodoxo.

Duarte (2017) explica que la segmentación ocurre cuando los trabajadores se dividen en diferentes “mercados de trabajo”, cada uno con su propio mecanismo de determinación de salarios. Esto provoca que trabajadores con características similares, pero

en diferentes segmentos, reciban salarios desiguales. El marco teórico de la segmentación (Doeringer y Piore, 1971; Neffa, 2007) es útil para criticar la teoría convencional de la determinación de salarios que postula una relación directa entre las “características productivas” (capital humano) de cada individuo y el rendimiento obtenido, reconociendo que individuos similares en diferentes segmentos pueden no recibir una remuneración equivalente.

Desigualdades de género

En el marco de la implementación de la perspectiva de género de la UNESCO (2003), se define la igualdad de género como la condición en la cual mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades para el ejercicio pleno de sus derechos humanos y para participar y beneficiarse de las actividades económicas, sociales, culturales y políticas. La igualdad de género implica una valoración equitativa de las similitudes y diferencias de hombres y mujeres, y de los roles que desempeñan en la sociedad, basándose en una asociación igualitaria tanto en el hogar, como en la comunidad y la sociedad en general (UNESCO, 2003, p. 17).

El concepto feminista de igualdad de género difiere significativamente de esta perspectiva general. Según Sjoberg y Via (2010), citados por Edwardsson (2012), la igualdad de género desde una perspectiva feminista es compleja, multidimensional y fluida, y se puede interpretar de diversas maneras según el contexto, enfoque y objetivos del análisis. Diversas corrientes del feminismo, como el feminismo liberal, cultural y socialista, ofrecen diferentes enfoques teóricos sobre la igualdad de género. Wodak (2005) señala que la mayoría de las feministas coinciden en que la igualdad de género implica que “hombres

y mujeres deben tener los mismos derechos y oportunidades en la vida sin ser valorados de manera diferente”. (p. 20)

Obstáculos Estructurales de la Desigualdad de Género. Estudios de la CEPAL (2019) indican que América Latina y el Caribe es la región más desigual del mundo en términos de aspectos macroeconómicos, productivos, institucionales y socioculturales. En el Informe de la 58ª Reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, se presentaron indicadores como baja diversificación productiva, vulnerabilidad a choques externos, violencia de género, brechas salariales de género y leyes discriminatorias, entre otros. Estos factores actúan como obstáculos para una mayor participación de las mujeres en igualdad de condiciones. La presencia de obstáculos estructurales en las relaciones de poder desiguales entre hombres y mujeres en América Latina y el Caribe se puede resumir en cuatro aspectos clave según el Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (OIG):

Desigualdad socioeconómica y persistencia de la pobreza en la región. Este factor se evidencia en indicadores como la tasa de participación laboral promedio de las mujeres, que en 2018 fue del 51.4%, en comparación con el 76.6% de los hombres (CEPAL, 2018). Las mujeres suelen estar empleadas en sectores de baja productividad, como microempresas, empleo doméstico y trabajo independiente no calificado, con condiciones laborales precarias y mínimo acceso a nuevas tecnologías. En este contexto, una de cada tres mujeres en edad laboral no tiene ingresos propios, mientras que en el caso de los hombres, es uno de cada diez. Esto contribuye a la persistencia de la pobreza debido a los bajos niveles de ingreso y la falta de oportunidades laborales dignas para las mujeres (CEPAL, 2018).

Brecha de género en el trabajo y la injusta organización social del cuidado. La brecha de género en el trabajo y la organización social del cuidado se reflejan en indicadores del OIG que muestran que la carga total de trabajo de las mujeres es mayor que la de los hombres. Las mujeres dedican hasta un tercio de su tiempo al trabajo doméstico y de cuidados no remunerados, mientras que los hombres solo dedican un décimo. Además, la región ha experimentado un cambio demográfico, con una disminución de las tasas de fecundidad de 5.5 hijos por mujer a menos de 2.1, y un aumento en la longevidad de la población (CEPAL, 2018).

Patrones culturales, discriminatorios y violentos. Estos patrones se manifiestan en datos del OIG que muestran que en los últimos cinco años, al menos 16,000 mujeres han sido víctimas de feminicidio en la región. A pesar de las leyes para erradicar la violencia contra las mujeres, no se ha visto una disminución significativa en la violencia. La discriminación y el acoso sexual también han aumentado, especialmente en relación con aspectos étnicos, nivel socioeconómico y la lucha por tierras (CEPAL, 2018).

Concentración del poder y relaciones de jerarquía en el ámbito público. La concentración del poder en manos de hombres contribuye a la brecha de género y la desigualdad. Según datos del OIG, la participación de las mujeres en cargos públicos a nivel local no supera el 30%, a pesar de las leyes de participación paritaria. La participación de las mujeres en educación superior en carreras de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM) es baja, con solo el 34.6% de los graduados en estas áreas siendo mujeres (UNESCO, 2018). Además, con el avance de la tecnología, se prevé un desplazamiento de la fuerza laboral y un aumento en la desigualdad, ya que el 21.9% de las mujeres empleadas en la región trabajan en el sector comercio y el 11.6% en el sector

manufacturero, ambos con alto riesgo de automatización y consecuente pérdida de empleos (CEPAL, 2018).

La empresa 50&50 Gender Leadership identifica 12 obstáculos que impiden la efectiva y real presencia de las mujeres en todos los ámbitos: seguridad, corresponsabilidad, violencia, liderazgo, techos, derechos, oportunidades, brechas, conciliación, inclusión, empoderamiento y visibilidad (50&50GL, 2020).

Roles y Estereotipos de Género

Los roles de género son conductas estereotipadas aceptadas culturalmente, que pueden modificarse puesto que son tareas o actividades que se esperan según el sexo de la persona (Elejabeitia et al., 2003). Estos estereotipos son creencias sociales compartidas acerca de las características de un determinado grupo (hombres o mujeres) o categoría social. Elejabeitia et al. (2003) explican que los estereotipos de género establecen una dicotomía entre lo femenino y lo masculino. El estereotipo femenino incluye el cuidado de los demás, interés en relaciones interpersonales y la capacidad de mostrar emociones. En contraste, el estereotipo masculino se centra en la autoafirmación, control, dominio y la orientación hacia logros y metas .

Los estereotipos son la base de los prejuicios y prescriben conductas y actitudes. Una vez que una persona identifica su género, sigue las prescripciones culturales asociadas y aprende cuáles son las conductas apropiadas (Elejabeitia et al., 2003). Lamas (2002), citada por INMUJERES (2004), afirma que el rol de género se forma a partir de normas sociales y culturales sobre el comportamiento masculino y femenino, con variantes según cultura, clase social, grupo étnico y estrato generacional. Esta división tradicional asigna lo

doméstico a lo femenino y lo público a lo masculino, estableciendo estereotipos rígidos que limitan las potencialidades humanas (INMUJERES, 2004, p. 1).

INMUJERES (2004) explica que las diferencias anatómicas entre hombres y mujeres llevan a la creencia de que también existen diferencias en valores, capacidades intelectuales y actitudes, gobernadas por estereotipos que dictan cómo deben comportarse. Estos conceptos de masculinidad y feminidad determinan comportamiento, funciones y relaciones entre los géneros.

A pesar de los cambios en las creencias sobre lo que debe ser o hacer, los estereotipos de género persisten. Han sido obstáculos tanto para hombres como para mujeres. Para las mujeres, han limitado sus derechos a la igualdad de oportunidades en educación, trabajo, familia y sociedad. Para los hombres, han restringido la expresión de afectos bajo el supuesto de fortaleza e insensibilidad. Estos estereotipos se han erigido como agentes de desigualdad y discriminación, impidiendo el desarrollo personal e integral (Loria, 1998 citada en INMUJERES, 2004).

Mujer y trabajo

En las últimas décadas, el rol de la mujer en el ámbito laboral y su posición en la sociedad han experimentado una notable transformación, impulsada por la lucha de las mujeres por ganar espacios en el mercado laboral. Ya no se cuestiona lo que las mujeres pueden hacer física e intelectualmente; la experiencia ha demostrado claramente que las mujeres se adaptan perfectamente a una amplia gama de actividades, desafiando la idea tradicional de que son el “sexo débil” (Pineda , 2006).

Las tradiciones culturales también influyen en la posición de la mujer en la sociedad. En el pasado, las mujeres tenían un estatus claramente definido, centrado en el

cuidado de la familia y el hogar, una situación que aún persiste en cierta medida. Sin embargo, con el tiempo, las mujeres han incursionado en campos tradicionalmente reservados para los hombres, como el ámbito laboral. Esta incorporación ha traído consigo diversos problemas, entre ellos la discriminación por parte de las empresas, de sus compañeros masculinos e incluso de otras mujeres.

Transformaciones Económicas y Género

Una de las transformaciones significativas en la transición de la economía clásica a la neoclásica fue la sustitución de las clases sociales por “factores” de producción en el análisis económico (Gámez & Ángeles, 2006). Esto transformó a los agentes económicos en entidades abstractas, desprovistas de personalidad y contexto social o político. La racionalidad de los agentes económicos, definida como su capacidad para elegir entre diversas combinaciones de recursos escasos para maximizar la satisfacción, se convirtió en un rasgo clave del sistema económico. En este contexto, el trabajo dejó de ser visto como una fuente de valor y se consideró un factor de producción cuyo salario se determinaba por su productividad marginal. Así, las consideraciones de género quedaron fuera de la teoría económica predominante (Gámez & Ángeles, 2006).

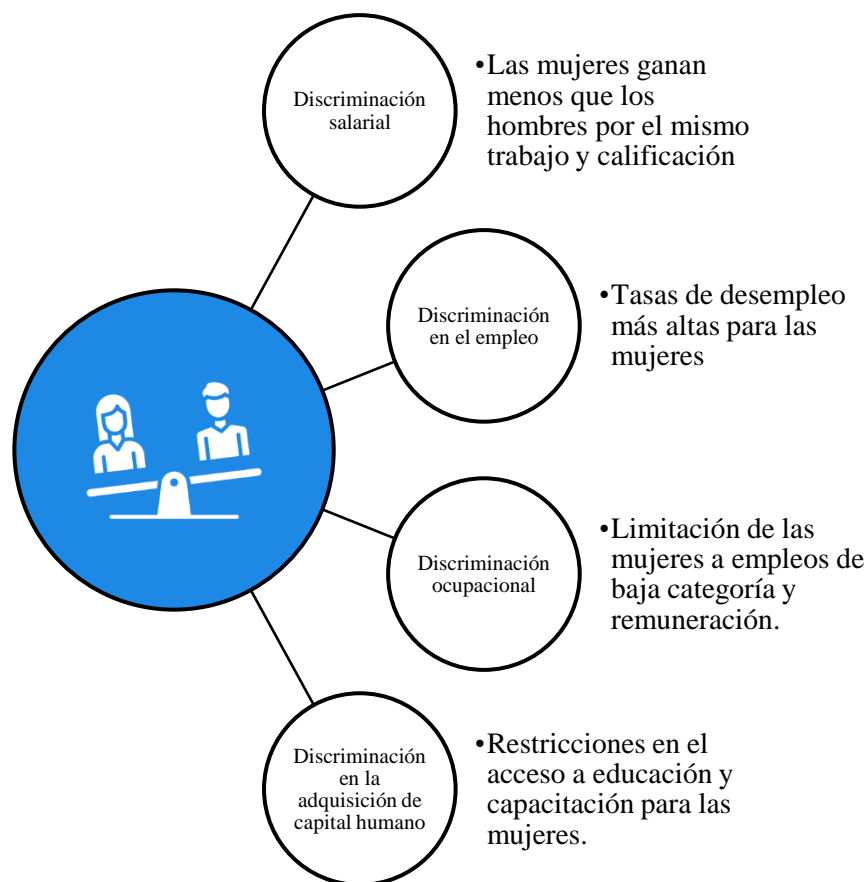
Durante la primera mitad del siglo XX, la diferencia salarial entre hombres y mujeres se estudió centrándose en la dinámica del mercado, sin considerar el género. En los años 50, se intentó explicar el aumento de la participación femenina en el trabajo pese al incremento del ingreso familiar, hallando que el costo de oportunidad de permanecer en casa era menor que la remuneración en el mercado laboral (Gámez & Ángeles, 2006). Autores como Lewis (1976) destacaron que el trabajo femenino impulsa el desarrollo económico, liberando a las mujeres del trabajo doméstico y permitiéndoles ser reconocidas

como seres humanos completos con la oportunidad de desarrollar sus talentos al igual que los hombres (Lewis W, 1976).

Brecha Salarial de Género y Discriminación Laboral

EUROSTAT define la brecha salarial de género como “la distancia en las retribuciones medias que reciben hombres y mujeres, calculada como la diferencia entre los ingresos medios de mujeres y hombres en porcentaje de los ingresos de los hombres”. (EUROSTAT, 2018). Según la ONU, la brecha salarial es “el porcentaje resultante de dividir la diferencia entre el salario de hombres y mujeres entre el salario de los hombres”. (ONU, 2021).

Guataquí et al. (2000) definen la discriminación laboral como el trato desigual a dos trabajadores con la misma capacidad productiva pero con diferencias en características no relacionadas con dicha capacidad, afectando sus oportunidades de empleo, educación y condiciones de trabajo (Guataquí et al., 2000). Identifican cuatro tipos de discriminación que se representan en la figura 1:

Figura 1*Tipos de discriminación laboral*

Fuente. Elaborado a partir de Guataquí et al (2000)

Causas de la Brecha Salarial y Discriminación. Existen diversas causas de la brecha salarial entre hombres y mujeres, algunas basadas en estereotipos o ideas preconcebidas, y otras más visibles, como habilidades innatas, características físicas, nivel y calidad de educación, inversiones no educativas, experiencia laboral y capacitación. Cuando estos factores no explican el sesgo salarial, se está ante un caso de discriminación (González & Sierra, 2017). El informe de la Fundación Mujeres (2019) también reconoce varias causas de las diferencias salariales por género, algunas no consideradas como discriminación retributiva, como:

- Menor tiempo remunerado: Las mujeres, a menudo responsables del cuidado doméstico y de dependientes, tienden a trabajar a tiempo parcial o con horarios reducidos, a diferencia de los hombres que suelen realizar horas extras.
- Diferentes puestos de trabajo: Los puestos mejor pagados suelen estar ocupados por hombres, tanto en la jerarquía vertical como horizontal.

Estas diferencias derivan de una discriminación previa que dificulta la participación igualitaria en el empleo, debido a la falta de corresponsabilidad en el cuidado de dependientes, la infravaloración de habilidades femeninas y las barreras de acceso a puestos de dirección para las mujeres, impidiendo su participación en igualdad de condiciones en el mercado laboral.

Segregación Laboral

La segregación del mercado laboral se refiere a la representación diferencial de mujeres y hombres en diversas ocupaciones, trabajando en sectores distintos y ocupando cargos diferentes (Barberá et al., 2011). Las mujeres suelen concentrarse sistemáticamente en ocupaciones con mayor inestabilidad, menor remuneración y menor reconocimiento. Aunque su participación en el mercado laboral remunerado ha aumentado significativamente, esto no ha llevado a una mayor igualdad, sino que hombres y mujeres continúan insertándose de manera desigual en el mercado de trabajo (Rubio , 2008)

El estudio de Anker (1997) documenta la segregación ocupacional por sexo, demostrando que es un problema común en todos los países del mundo. Anker explica esta segregación a través de tres teorías: la teoría del capital humano (las mujeres están menos cualificadas para ciertas ocupaciones), la segmentación del mercado de trabajo (que reduce los salarios en ocupaciones feminizadas) y una explicación más compleja basada en la

mayor responsabilidad de las mujeres en el cuidado de los hijos. Además, distingue dos formas de segregación ocupacional por género: la horizontal y la vertical (Anker, 1997).

Segregación Horizontal. La segregación horizontal se refiere a la concentración de mujeres en actividades vinculadas tradicionalmente con tareas femeninas según la división sexual del trabajo (Anker, 1997). Existe una tendencia generalizada a que las mujeres se incorporen a cinco sectores de actividad: asistencia sanitaria, servicios sociales, educación, administración pública y venta al detalle (Rubio , 2008). Esta distribución, según Torns et al. (2007), no ha cambiado significativamente en los últimos treinta años.

Segregación Vertical. La segregación vertical implica que los puestos más relevantes, que deberían estar al alcance tanto de hombres como de mujeres basándose en conocimientos, esfuerzo y habilidades, en realidad permanecen mayormente inalcanzables para la mayoría de las mujeres en roles directivos (Anker, 1997). La segregación vertical afecta a todos los tipos de trabajo. Sarrió et al. (2002) señalan que “sin importar el sector laboral analizado, incluso en los más feminizados, la proporción de mujeres disminuye a medida que se asciende en la jerarquía piramidal, resultando mínima su presencia en posiciones de poder y responsabilidad laboral”.(Sarrió et al., 2002, p. 56). Aunque el nivel educativo de las mujeres ha aumentado significativamente en las últimas décadas, la segregación vertical permanece sin cambios (Rubio , 2008).

Modelos de discriminación salarial

Un aspecto que actualmente captura la atención de los investigadores es la persistencia de las brechas salariales, señalando una falla en el análisis de los problemas del mercado laboral al no considerar adecuadamente la interacción social. La evidencia empírica indica que estas disparidades son el resultado de la discriminación hacia ciertos

grupos, incluso cuando su productividad es equivalente. En el corto plazo, la rigidez salarial impide que el mercado ajuste adecuadamente la oferta excedente de trabajo, contribuyendo así a desequilibrios macroeconómicos como el desempleo (Solow, 1992). Esta rigidez, según Cain (1984), se debe a factores microeconómicos y sociales que obstaculizan el ajuste de los salarios al nivel de equilibrio determinado por la oferta y la demanda, incluida la discriminación salarial. Cain define la discriminación económica como las diferencias injustas en el bienestar económico debido a características como el color de piel, raza, género, entre otros, así como las disparidades salariales entre individuos con igual nivel de productividad.

Para entender mejor la evolución del rol de la mujer en el ámbito laboral, es fundamental explorar las principales teorías que explican la participación de las mujeres en la economía y el mercado laboral, así como el origen de las diferencias de género en este contexto.

Teoría del capital humano. La teoría del capital humano, de origen neoclásico, fue desarrollada principalmente por Becker (1983), quien reformuló los planteamientos iniciales de Schultz (1972) sobre las diferencias en la inversión en capital humano para explicar las desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado laboral. Esta teoría busca responder a dos problemas principales que afectan a las mujeres en el ámbito laboral: la ocupación de los peores puestos y la baja remuneración salarial en comparación con los hombres.

La teoría del capital humano plantea la idea de considerar al trabajador como un tipo de capital, un concepto que se deriva del enfoque neoclásico. Este último se basa en suposiciones como la competencia perfecta y la homogeneidad del trabajo, es decir, que no hay diferencias significativas entre los trabajadores, lo que implica la ausencia de

diferencias salariales relevantes. En contraste, la teoría del capital humano reconoce la heterogeneidad en el factor trabajo, argumentando que las diferencias entre los trabajadores se originan en las distintas inversiones en educación que cada uno realiza. Estas inversiones en capital humano resultan en variaciones salariales, reflejando la diversidad en las habilidades y conocimientos adquiridos (Gámez et al., 2022).

Los trabajos pioneros de Schultz (1961) y Becker (1964) destacan la idea de que las personas invierten en sí mismas para adquirir conocimientos que tienen valor económico. Estos conocimientos y habilidades se consideran un tipo de capital cuyo rendimiento puede estimarse mediante las ecuaciones mincerianas (Mincer, 1974). Según esta teoría, las personas dedican diferentes cantidades de tiempo y recursos para adquirir cualificaciones o educación. Como señala Gámez (2019), los trabajadores ingresan al mercado laboral con diversas calificaciones, que dependen tanto de las cualidades innatas del individuo como del tiempo dedicado a adquirirlas, es decir, del tiempo invertido en capital humano. Estas capacidades pueden adquirirse en distintos contextos, ya sea a través de la educación formal o informal, en la escuela o en el entorno familiar, o mediante la experiencia laboral.

Lucas (1988) propone que el capital humano es un factor individual de cada miembro de la fuerza laboral. A diferencia del modelo de Solow, donde el progreso tecnológico impulsa el crecimiento económico, Lucas destaca que la inversión individual en capital humano es la principal fuente de dicho crecimiento.

Blaug (1983) describe el concepto de capital humano como la idea de que las personas invierten en sí mismas no para obtener satisfacción inmediata, sino para asegurar ingresos futuros, tanto monetarios como no monetarios. Estas inversiones pueden incluir cuidados médicos, educación adicional, búsqueda de empleos mejor remunerados, compra de información sobre oportunidades laborales, migración para acceder a mejores trabajos, y

selección de empleos con alto potencial de aprendizaje a pesar de salarios iniciales bajos. Todos estos aspectos —salud, educación, búsqueda de empleo, adquisición de información, migración y formación laboral— se consideran inversiones en lugar de consumo, ya sea realizadas por individuos o por la sociedad en beneficio de sus miembros (Blaug, 1983).

Aunque la educación es el principal enfoque de estas inversiones, también se invierte en salud, vivienda y bienestar personal, lo que permite a los individuos adquirir más conocimientos y habilidades. La elección económica de invertir en capital humano se basa en los posibles beneficios futuros. Este enfoque asigna al individuo la responsabilidad exclusiva de su nivel de ingresos, enfatizando la percepción de las personas como capitalizables. En este sentido, la educación es vista como una inversión con retornos futuros esperados, y no como un gasto (Gámez et al., 2022).

Mincer y Polacheck (1974) fueron los primeros en aplicar la teoría del capital humano, indicando que las mujeres ocupan los peores trabajos y reciben salarios inferiores debido a su menor productividad, causada por la escasa inversión en capital humano (Ribas & Sajardo, 2004). Esta inversión en capital humano se refiere a la educación, la formación y la experiencia laboral. El argumento se basa en la suposición de que las mujeres priorizan el ámbito familiar, lo que les impide integrarse plenamente al ámbito laboral, llevando a que elijan trabajos que puedan abandonar fácilmente sin grandes pérdidas ni inversiones en capital humano (Mincer & Polacheck, 1974).

En consecuencia, las mujeres sufren una mayor depreciación de su capital humano debido a las frecuentes interrupciones en su vida laboral, lo que dificulta su reincorporación después de un período de inactividad en el mercado de trabajo. Reskin y Padavick (1994) afirman que la diferente formación entre hombres y mujeres es en gran parte motivada por

los empresarios, quienes tienden a favorecer a los hombres y consideran que una mayor educación no garantiza una mayor productividad.

La teoría del capital humano ha recibido críticas significativas y, en el contexto actual, no se considera válida para explicar la desigualdad laboral entre sexos, la segregación ocupacional (England, 1982) o las diferencias salariales (De la Rica & Ugidos, 1995). Piore (1974) critica esta teoría desde un plano metodológico, argumentando que parte de supuestos que no reflejan la realidad y que se centra en aplicar ciertos principios sin buscar soluciones a problemas concretos. Finalmente, Bowles y Gintis (1975) rechazan la teoría del capital humano desde una perspectiva marxista, criticando la idea de presentar a los trabajadores como capitalistas sin analizar el papel y conflicto de clases, ofreciendo solo una aproximación parcial y limitada de la realidad.

La nueva economía de la familia. Esta teoría, desarrollada por Becker (1965; 1973; 1974; 1981a; 1981b), surge como un intento de abordar las limitaciones de la teoría neoclásica del capital humano. Este modelo introduce la noción de tiempo dedicado al trabajo no remunerado, dividido entre trabajo doméstico y tiempo de ocio, equiparando el valor del trabajo asalariado con el doméstico. Becker parte del supuesto de que los hombres distribuyen su tiempo entre trabajo remunerado y ocio, mientras que las mujeres lo dividen entre trabajo remunerado, trabajo doméstico y ocio (Ribas & Sajardo, 2004).

Según Borderías y Carrasco (1994), la función de utilidad en este modelo no es individual, sino familiar, ya que la familia como unidad maximiza su bienestar. Además, incorpora la función de producción doméstica, considerando a la familia como una unidad productiva que combina bienes adquiridos en el mercado con el tiempo dedicado por sus miembros. Las variables clave incluyen el salario del cónyuge, el número y la edad de los

hijos, la educación de la mujer y los ingresos no salariales (Borderías y Carrasco, 1994, p. 33 y ss.; 64-65).

Esta teoría ha sido objeto de críticas debido a su insuficiencia para explicar las ventajas comparativas individuales que llevan a que los hombres se especialicen en el mercado laboral y las mujeres en el doméstico. También se critica por considerar que la unidad familiar está exenta de conflictos, cuando en realidad las soluciones adoptadas por la familia no siempre son las mejores, ni se comportan de manera completamente racional (Ribas & Sajardo, 2004). Borderías y Carrasco (1994, p. 32-37) señalan que esta teoría solo aborda un factor exógeno para explicar las desigualdades, como la división sexual del trabajo, sin considerar otros factores sociales que influyen en las decisiones familiares.

Teoría del mercado dual y segmentación del mercado de trabajo. En la década de los sesenta surgió una preocupación por los problemas persistentes que la teoría neoclásica del capital humano no lograba resolver, como la pobreza persistente, las desigualdades salariales, la discriminación y los programas de formación fallidos, a pesar de su aumento evidente (Fernández H. , 2012).

Se comenzaron a desarrollar estudios empíricos, como los de Gordon (1972) sobre la pobreza y el subempleo en comunidades urbanas, especialmente entre afrodescendientes en guetos de Estados Unidos. La teoría neoclásica no proporcionaba un marco adecuado para estudiar estos fenómenos, ya que esta parte desfavorecida de la economía y la sociedad parecía operar bajo dinámicas diferentes al resto (Fernández, 2012, p. 43).

Se empezó a explorar la literatura sobre el dualismo económico o industrial, promovida principalmente por trabajos como los de Averitt (1968) y Galbraith (1967, 1973), quienes argumentaban que la evolución histórica había llevado a una duplicación de

la estructura económica en los países desarrollados, creando una separación entre un núcleo y una periferia, o entre un sector monopolístico y uno competitivo.

Piore (1974) introdujo la hipótesis de que los problemas de mano de obra en los guetos urbanos se podían entender mejor mediante la teoría del mercado laboral dual. Esto implica la existencia de un mercado primario que ofrece empleo estable y bien remunerado, con buenas condiciones laborales y oportunidades de ascenso, y un mercado secundario menos atractivo en todos estos aspectos, donde los trabajadores urbanos pobres están confinados, compitiendo con altos niveles de desempleo y vinculados a la delincuencia (Piore, 1974). Simultáneamente, Bluestone (1970) propuso un tercer sector económico que incluía el sector informal o economía irregular, justificando así la atrapada periférica en la que se encontraban muchos trabajadores.

Doeringer y Piore (1971) desarrollaron una teoría que distinguía entre un mercado laboral primario y secundario. Argumentaron que estos sectores se diferencian por niveles salariales, oportunidades de promoción y estabilidad laboral. La teoría de la segmentación del mercado de trabajo sostiene que la segregación ocupacional y las diferencias salariales entre hombres y mujeres, y otros grupos, están determinadas por aspectos no competitivos del mercado. En este contexto, las mujeres tienden a concentrarse en el sector secundario debido a interrupciones en sus carreras laborales y menor capital humano en comparación con los hombres.

Una crítica importante a este modelo es la supuesta neutralidad de sus presupuestos (Borderías & Carrasco, 1994) y el hecho de que ignora la oferta laboral, argumentando que las razones de las diferencias radican en la pertenencia a ciertos grupos (Humphries & Rubery, 1984).

Modelos de discriminación del lado de la demanda. Becker (1972) desarrolló un modelo que explicaba la discriminación experimentada por ciertos grupos desde la perspectiva de la demanda laboral, fundamentado en los prejuicios de los empleadores (Fernández H., 2012). Según el autor, existen tres posibles causas de esta discriminación:

- Los prejuicios de los empresarios.
- Los prejuicios de los trabajadores que se resisten a trabajar con ciertos grupos.
- La preferencia de los clientes por no adquirir bienes o servicios si son suministrados por ciertos grupos no deseados (Becker, 1972)

Estas ideas condujeron al desarrollo de un coeficiente de discriminación, que en términos monetarios representa el incremento en los salarios de los trabajadores preferidos para evitar contratar a grupos no deseados, incluidas mujeres y personas afrodescendientes, entre otros.

Los enfoques de discriminación estadística no consideran la productividad individual dentro de un grupo, lo que lleva a que los empleadores eviten los costos de adquirir información detallada sobre cada trabajador, basándose en promedios de productividad del grupo en general (Fernández H. , 2012). Además, este sistema puede permitir que trabajadores con baja productividad se beneficien de los promedios más altos de sus grupos, afectando así los salarios (Jacobsen, 1994).

El modelo de discriminación de Becker ha sido criticado por explicar la discriminación en base a prejuicios y por no sostener un mercado competitivo a largo plazo, ya que, según Jacobsen (1994), los empleadores que no discriminan y contratan a personas de grupos discriminados podrían reducir costos laborales y quedar fuera del modelo.

Teoría de la discriminación según el concepto Marxista. Desde la perspectiva marxista, la familia desempeña un papel crucial en la reproducción de la fuerza de trabajo y

el mantenimiento del sistema capitalista. Esta teoría incluye el ámbito doméstico, donde la familia realiza diversas funciones que benefician al capital, como la reproducción de la fuerza de trabajo y la socialización de los hijos e hijas (Fernández H. , 2012).

Marx (2000) en “El Capital” argumenta en contra del empleo remunerado de las mujeres y favorece el salario familiar bajo la premisa de que reducir la cantidad de trabajadores que venden su fuerza de trabajo puede disminuir la explotación laboral y proteger a las mujeres y sus hijos de dicha explotación (Marx, 2000 [1867], libro I, título II, p. 114-148). Además, Marx menosprecia el rendimiento de las mujeres, considerándolas más dóciles y menos exigentes que los hombres, lo que favorece la disciplina industrial (Bebel, 1997 [1878], p. 204-312).

Engels (1980) comparte esta postura, argumentando que el empleo de mujeres en fábricas tiene efectos desmoralizadores para esposos e hijos, ya que una madre que trabaja no puede dedicar tiempo suficiente al cuidado de sus hijos pequeños. Engels (1992) también establece una analogía entre las relaciones de producción capitalistas y las dinámicas familiares, describiendo al hombre como el “burgués” y a la mujer como el “proletario” dentro de la familia (Engels, 1992: 138). Estas ideas marxistas sentaron las bases para teorías feministas radicales y la explicación de la división sexual del trabajo, explorando las similitudes entre las relaciones sociales de producción y las dinámicas familiares internas.

Teorías feministas y sociosexuales. Las teorías feministas y sociosexuales se diferencian metodológicamente de las teorías económicas al fundamentar las desigualdades laborales de género en factores distintos al contexto laboral. En particular, estas teorías identifican la estructura patriarcal presente en la familia y la sociedad como la raíz que sitúa

a las mujeres en una posición de desventaja en todos los ámbitos: laboral, familiar y social (Ribas & Sajardo, 2004).

Anker (1997) argumenta que las preferencias tanto de los trabajadores en cuanto a qué trabajos desempeñar como de los empleadores en términos de a quiénes contratar están influenciadas por valores sociales y culturales arraigados. Estos valores frecuentemente implican una discriminación hacia hombres y mujeres, además de estereotipos que categorizan las ocupaciones como masculinas o femeninas (Anker, 1997).

Para Anker (1997), las teorías feministas y sociosexuales proporcionan una explicación más completa de la segregación ocupacional entre hombres y mujeres, destacando el alto grado de coincidencia entre las aptitudes y preferencias individuales de ambos géneros (p. 367). Anker identifica tres tipos de estereotipos según estas teorías que pueden influir en la segregación laboral: estereotipos positivos, negativos y otros estereotipos.

Los estereotipos positivos, según Anker (1997), tienden a calificar a las mujeres para profesiones consideradas asistenciales dentro de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones, como enfermeras, maestras, amas de casa, cocineras y camareras. Estos estereotipos sugieren que las mujeres poseen una disposición natural para cuidar a los demás, ser hábiles en las tareas del hogar y demostrar mayor empatía. En contraste, los estereotipos negativos obstaculizan la entrada de las mujeres en profesiones típicamente masculinas, al considerarlas débiles y menos inclinadas a asumir roles de liderazgo o responsabilidades que impliquen riesgos, como directores, ingenieros o legisladores. Finalmente, los estereotipos clasificados como “otros” influyen en características generales de las ocupaciones consideradas femeninas, como baja remuneración, flexibilidad laboral y escaso poder de decisión (Anker, 1997).

A partir del examen de estos tres conjuntos de estereotipos, se puede encontrar una potencial explicación para la existencia de ocupaciones definidas como femeninas y masculinas en el mercado laboral. En la Tabla 1 se ofrece un análisis más exhaustivo sobre cómo estos estereotipos impactan en la segregación ocupacional según la clasificación propuesta por Anker y Hein (1985;1986).

Tabla 1

Efecto de los estereotipos en la segregación ocupacional

Características estereotipadas de las mujeres	Impacto en la segregación ocupacional	Ejemplos de ocupaciones afectadas	Observaciones
Positivas			
1. Habilidad natural para el cuidado de otros	Propicia la calificación femenina para roles que implican cuidar a otros (niños, ancianos, enfermos, etc.)	Enfermera, Médico, Trabajadora Social, Maestra/Profesora	La percepción biológica de cuidado a otros a menudo define estas ocupaciones. Roles de autoridad como médicos y directores clínicos tienden a ser ocupados por hombres.
2. Destreza y experiencia en tareas domésticas	Facilita la calificación femenina para trabajos relacionados con el hogar y trabajo doméstico no remunerado	Ama de llaves, Limpiadora, Cocinera, Camarera, Lavandera, Peluquera, Hilandera, Costurera	Las habilidades adquiridas en el hogar hacen que las mujeres tengan más experiencia en estas áreas al ingresar al mercado laboral.
3. Agilidad manual superior	Califica a las mujeres para ocupaciones que requieren habilidades manuales específicas	Sastre, Tejedora, Mecnógrafa, Hilandera	Estas ocupaciones a menudo se asocian con tareas del hogar y se perciben ligadas a diferencias biológicas y sociosexuales.
Características estereotipadas de las mujeres	Impacto en la segregación ocupacional	Ejemplos de ocupaciones afectadas	Observaciones

4. Honestidad elevada	Contribuye a la calificación femenina en roles que implican manejo de dinero o confianza	Cajera, Empleada de contabilidad, Vendedora	Roles de mayor responsabilidad financiera, como contadores o auditores, generalmente son ocupados por hombres.
5. Atractivo físico	Facilita la calificación femenina para roles donde el aspecto físico es crucial para atraer clientes	Recepcionista, Vendedora, Auxiliar de vuelo, Empleada de comercio	La percepción de que el atractivo físico está vinculado a una personalidad agradable y servicial, adecuada para roles de ventas o atención al cliente.

Negativas

1. Resistencia a supervisar trabajo ajeno	Limita las oportunidades para mujeres en roles de supervisión y dirección	Dirección general de producción, de comercio, de hostelería; jefes de empleados de oficinas, ventas, producción; Personal superior de la administración pública; miembros de cuerpos legislativos	Impacta la segregación vertical en el empleo, relegando a las mujeres a roles de menor autoridad.
2. Menor fuerza física muscular	Excluye a las mujeres de trabajos que requieren fuerza física significativa	Trabajadores de la construcción, minero, cantero, sondista	Aunque algunas mujeres tienen fuerza física similar, la percepción general limita su acceso a estos trabajos.
3. Menor habilidad en ciencia y matemáticas	Restringe a las mujeres de empleos que requieren conocimientos avanzados en ciencias y matemáticas	Especialistas en ciencias físicas, químicas, matemáticas, ingenieros, arquitectos	Desde edades tempranas, las mujeres son desalentadas en estas áreas del conocimiento en el hogar y la escuela.

Negativas

4. Menos disposición para viajar	Reduce las oportunidades en roles que requieren frecuentes desplazamientos	Personal de vuelo, trabajos en la marina, conductores de vehículos de transporte	A pesar de excepciones como pilotos y azafatas, los roles de mayor prestigio en estas áreas son ocupados principalmente por hombres.
5. Menos disposición para riesgo y fuerza física	Excluye a las mujeres de trabajos con alto riesgo y exigencia física	Ejemplos no especificados	Esta percepción limita las oportunidades de las mujeres en roles que involucran peligro físico y fuerza.
Estereotipos comunes de las características femeninas	Efecto sobre la segregación ocupacional	Ejemplos de ocupaciones típicas afectadas	Observaciones
Otros			
1. Mayor disposición a recibir órdenes, mayor docilidad, y menor inclinación a quejarse del trabajo o de sus condiciones	Contribuye a calificar a las mujeres para ocupaciones en sectores informales con condiciones laborales deficientes y falta de aplicación de leyes laborales	Trabajos mal remunerados en el sector informal, repetitivos, rutinarios, de baja calificación, sin cumplir los mínimos requerimientos legales	Estos estereotipos reflejan roles aprendidos que sugieren una supuesta predisposición femenina hacia la subordinación.
2. Mayor disposición a aceptar un salario bajo. Menor necesidad de ingresos	Contribuye a calificar a las mujeres para trabajos en sectores informales con condiciones laborales deficientes y bajos salarios	Trabajos mal pagados en sectores informales, repetitivos, rutinarios, de baja calificación, sin cumplir los mínimos requerimientos legales	Aunque cada vez más mujeres son jefas de hogar, estos estereotipos persisten, perpetuando la percepción de que las mujeres aceptan ingresos secundarios.

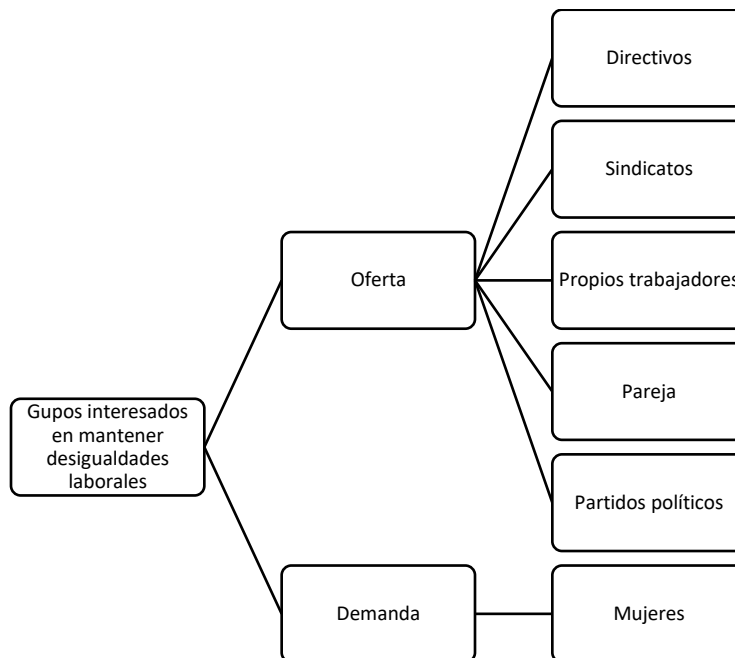
3. Mayor interés por trabajar en casa	Contribuye a calificar a las mujeres para trabajos en sectores informales con condiciones laborales deficientes y falta de aplicación de leyes laborales	Trabajo a domicilio, mal remunerado y basado en producción por contrato. A menudo utilizado para reducir costos laborales en industrias como la textil, ofreciendo bajos salarios a trabajadoras en casa.	Estos roles suelen ser poco valorados y están asociados con prácticas que explotan la mano de obra femenina en condiciones precarias.
---------------------------------------	--	---	---

Fuente. Elaborado a partir de Anker y Hein (1985; 1986).

Teorías institucionalistas. Las teorías institucionalistas sostienen que las desigualdades se perpetúan a través de la legislación y las normativas, dado que ciertos grupos tienen interés en mantener estas disparidades debido a los beneficios que obtienen de ellas. Krug (1997) identifica varios actores interesados en mantener estas desigualdades laborales, como se ilustra en la Figura 2.

Figura 2

Grupos interesados en mantener las desigualdades laborales



Fuente: Elaborado a partir de Krug (1997).

Desde el lado de la oferta laboral, las empresas y sus directivos buscan reducir costos de producción mediante la contratación de mano de obra barata. Los sindicatos pueden ver ciertas desigualdades como favorables para sus negociaciones, mientras que los propios trabajadores pueden temer la pérdida de empleos. Además, la pareja de la mujer y los partidos políticos también pueden influir en la institucionalización de estas desigualdades, configurando condiciones laborales más favorables para los empleadores a través del matrimonio, sistemas de negociación colectiva y legislación estatal en general (Ribas & Sajardo, 2004).

En el lado de la demanda, las propias mujeres pueden favorecer inadvertidamente legislaciones discriminatorias al aceptar trabajos mal remunerados y con condiciones laborales deficientes (Ribas & Sajardo, 2004). Al enfrentarse a limitadas oportunidades de empleo y necesidades económicas, muchas veces se ven obligadas a aceptar empleos que perpetúan las desigualdades laborales.

Teoría de la discriminación por gusto. Becker (1971) desarrolló esta teoría que postula que algunas personas tienen aversión a trabajar, contratar o compartir el lugar de trabajo con individuos de grupos minoritarios y están dispuestas a pagar para evitarlo. A diferencia de la discriminación estadística, la discriminación según Becker puede surgir de empleadores, trabajadores o consumidores.

Por parte del empleador. La discriminación por parte del empleador se manifiesta cuando algunos tienen prejuicios contra miembros de grupos minoritarios, lo que se refleja en la disposición a pagar salarios más altos a trabajadores del grupo mayoritario, incluso si la productividad es igual entre los grupos (Becker, 1971). Esto implica que los empleadores discriminatorios obtienen menores beneficios que aquellos que no discriminan, ya que estos últimos pagan menos por la fuerza laboral al contratar trabajadores de grupos minoritarios.

Esta situación beneficia a los hombres, cuyos salarios tienden a ser más altos debido a la protección de los empleadores discriminatorios, mientras que las mujeres resultan perjudicadas con salarios más bajos.

En un mercado laboral competitivo, la brecha salarial provocada por esta discriminación tiende a reducirse con el tiempo, ya que la competencia elimina a los empleadores que discriminan, promoviendo la equidad salarial (Becker, 1971). Por el contrario, en mercados no competitivos como los monopólicos, la discriminación puede persistir más tiempo debido a la uniformidad de gustos y a que los altos márgenes de ganancia permiten a los empleadores sacrificar parte de estos beneficios para emplear trabajadores del grupo mayoritario, aunque igualmente productivos que los del grupo minoritario. Sin embargo, a largo plazo, el valor de mercado de estas empresas tiende a disminuir, lo que las hace susceptibles a ser adquiridas por empresarios que no practican la discriminación, minimizando así las diferencias salariales (Abadía, 2005).

Según Becker (1971), en un contexto donde hombres y mujeres tienen la misma productividad, un empleador no discriminatorio los considerará como sustitutos perfectos y los contratará de manera equitativa si sus salarios son iguales. La intensidad del prejuicio del empleador contra las mujeres se cuantifica mediante el coeficiente de discriminación d , donde el costo de contratar a una mujer es el salario W_f más el costo psíquico representado por d . Por lo tanto, un empleador discriminatorio será indiferente entre contratar hombres y mujeres cuando el salario de las mujeres sea igual al de los hombres más el coeficiente de discriminación d , es decir, $W_m = W_f + d$ (Becker, 1971).

Por parte de los empleados. La discriminación por parte de los empleados se fundamenta en la percepción de que algunos miembros del grupo mayoritario tienen prejuicios contra los del grupo minoritario y prefieren no trabajar con ellos (Becker, 1971).

Este tipo de discriminación conduce a la segregación en el lugar de trabajo, donde se observa una separación en la fuerza laboral en términos de interacción y colaboración, más que en diferencias salariales directas.

Por parte de los consumidores. La discriminación por parte de los consumidores se manifiesta cuando estos prefieren obtener menos utilidad al comprar productos o servicios de personas del grupo minoritario en lugar del grupo mayoritario (Becker, 1971). Como resultado, estarán dispuestos a adquirir productos del grupo minoritario si el precio es reducido. En el mercado laboral, esto se traduce en salarios más bajos para los miembros del grupo minoritario que interactúan directamente con los consumidores. Este tipo de discriminación reduce los salarios hasta el punto en que los miembros del grupo minoritario solo pueden servir a consumidores que no tienen prejuicios o trabajar en ocupaciones que no implican contacto directo con los clientes. La segregación en el mercado laboral resulta de este tipo de discriminación, no tanto de las diferencias salariales entre grupos (Abadía, 2005).

Teoría de la discriminación estadística. El modelo desarrollado por Phelps (1972), Arrow (1972), Oaxaca (1973) y Aigner y Cain (1977) se basa en la premisa de que las empresas tienen información limitada sobre las habilidades y productividad de los aspirantes, especialmente de los jóvenes con poca experiencia laboral. En estas circunstancias, las empresas tienden a utilizar características fácilmente observables, como raza o género, para discriminar estadísticamente entre los trabajadores si esas características están correlacionadas con el desempeño laboral. Esto se debe a la gran incertidumbre que enfrentan las empresas respecto a la productividad de sus empleados.

En otras palabras, cuando hay información imperfecta sobre las características de los trabajadores, el mercado laboral opera de manera imperfecta y los empleadores se basan

en características visibles, como raza y género, para tomar decisiones salariales, además de otras predicciones imperfectas sobre productividad, como edad, nivel de estudios y experiencia. Esto se debe a que obtener información adicional sobre la productividad y fiabilidad de los individuos puede ser muy costoso (Abadía, 2005).

Conforme a lo señalado por Abadía (2005), la discriminación estadística se define cuando se juzga a una persona en función de las características promedio del grupo al que pertenece, en lugar de sus características personales. En este caso, los juicios son correctos en términos de las características atribuidas al grupo, pero incorrectos respecto a muchos individuos dentro del grupo. Por ejemplo, el sexo puede proporcionar información sobre el compromiso laboral, ya que las mujeres, en promedio, tienen mayores tasas de abandono voluntario de las empresas.

Según Tenjo et al (2002), la discriminación estadística también explica las diferencias en el trato que reciben hombres y mujeres en el mercado laboral debido a factores socioeconómicos relacionados con la posición de la mujer en la sociedad y los roles que se le asignan. Las mujeres suelen dividir su tiempo entre las actividades del hogar y del mercado laboral, lo que introduce un factor de riesgo e incertidumbre para los empleadores, quienes terminan penalizándolas con menores salarios.

Los empleadores no se ven perjudicados al practicar la discriminación estadística; de hecho, obtienen beneficios al minimizar los costos de contratación. Sin embargo, esta actitud perjudica a muchos trabajadores cuyas características individuales difieren de la media del grupo. Este tipo de discriminación predice que, con el tiempo, las empresas pueden verificar la verdadera productividad de los trabajadores, y a medida que esto sea posible, las diferencias salariales resultantes de la discriminación estadística deberían

desaparecer. Con la adquisición de experiencia, los salarios estarán más determinados por variables de productividad que por el sexo (Abadía, 2005).

Existen dos ramas principales en la literatura sobre discriminación estadística. La primera investiga cómo las creencias originales o a priori sobre la productividad de los miembros de un grupo pueden influir en las decisiones de empleo y pago. La segunda rama se preocupa por las consecuencias de las diferencias en la calidad de las señales emitidas por los trabajadores y recibidas por las empresas. Estas diferencias en la información afectan los resultados posteriores y el impacto del pago equitativo, ya que la precisión de la información que las empresas tienen sobre la productividad de los individuos varía entre los grupos (Abadía, 2005).

Revisión sistemática

Una revisión sistemática (RS) es un artículo que sintetiza la evidencia disponible, revisando tanto los aspectos cuantitativos como cualitativos de estudios primarios, con el propósito de resumir la información existente sobre un tema específico. Los investigadores recopilan los artículos relevantes, los analizan y comparan la evidencia que aportan con la de otros estudios similares. Las razones que justifican la realización de una RS incluyen: la existencia de incertidumbre sobre el efecto de una intervención debido a evidencia contradictoria sobre su utilidad real; el deseo de conocer el tamaño del efecto de una intervención; y la necesidad de analizar el comportamiento de una intervención en subgrupos específicos de sujetos (Manterola et al., 2011).

Empananza y Urreta (2005) señalan que las revisiones sistemáticas (RS) presentan dos beneficios principales: en primer lugar, al integrar información de varios estudios, permiten evaluar la consistencia de los resultados; muchos estudios individuales, debido a

su tamaño reducido, pueden no ser lo suficientemente robustos para detectar efectos modestos pero significativos, es decir, tienen una baja potencia estadística. Al combinar estudios que abordan la misma pregunta, se aumenta el tamaño de la muestra y, por consiguiente, se mejora la capacidad estadística para identificar efectos de magnitud moderada. Una segunda ventaja relevante es que la observación de un efecto similar en diferentes contextos y utilizando diseños diversos (por ejemplo, con criterios de inclusión y exclusión variables para los participantes de cada estudio) puede proporcionar una indicación de la robustez y la aplicabilidad de los resultados de la RS en otros escenarios. Si los resultados de los estudios individuales muestran una gran variabilidad, es necesario investigar las razones detrás de estas discrepancias entre los estudios (Emparanza & Urreta, 2005).

Sin embargo, una desventaja potencial es que si se incluyen estudios con un diseño deficiente que no controla adecuadamente posibles sesgos, la RS podría generar resultados combinados que no reflejen la realidad. Por esta razón, es esencial evaluar la calidad metodológica de los estudios para incluir únicamente aquellos que demuestren un nivel suficiente de calidad.

Marco conceptual

Sector doméstico. El trabajo doméstico puede considerarse como una forma de trabajo de cuidado. Según la Comisión Intersectorial de Economía del Cuidado, este tipo de labor abarca un conjunto de actividades humanas, tanto remuneradas como no remuneradas, que tienen como propósito ofrecer servicios destinados a satisfacer las necesidades básicas de otras personas o para el uso personal. Estas actividades se distinguen del ocio, ya que podrían ser suplidas por bienes o servicios del mercado si

factores como los ingresos, las condiciones económicas o las preferencias individuales permitieran delegar dichas tareas a terceros (DANE, 2017)

Sector público y privado. El sector público engloba todas las empresas e instituciones que son propiedad del Estado, las cuales están destinadas a servir al interés común y a ejecutar funciones gubernamentales como la implementación de políticas públicas, el cumplimiento de las leyes y la prestación de servicios básicos a la población (Indeed, 2022). Estos organismos son propiedad de todos los ciudadanos de un país, y sus ingresos provienen principalmente de los impuestos que recaudan. En contraste, el sector privado está conformado por agentes económicos que no pertenecen al Estado, como individuos, organizaciones, instituciones y empresas. Aunque comúnmente se asocia con entidades con fines de lucro, también incluye organizaciones sin ánimo de lucro, como las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) o las Organizaciones No Gubernamentales (ONG), que buscan defender y apoyar a grupos específicos sin vínculos políticos o religiosos, y obtienen ingresos de donaciones y la comercialización de bienes y servicios (Indeed, 2022).

Suelo pegajoso. Barrera sociocultural resultante de la interacción entre la división sexual del trabajo y los estereotipos de género en el ámbito productivo (Díaz et al., 2014). Las mujeres que enfrentan las barreras de suelo pegajoso son aquellas con un bajo nivel de educación e ingresos familiares bajos, su participación laboral es escasa, cuando están en el mercado laboral por lo general, se encuentran atrapadas en ocupaciones precarias como el servicio doméstico; la falta de disponibilidad de trabajos formales con protección social, sumado a la pesada carga de responsabilidades domésticas no remuneradas, y la maternidad temprana (por lo general sin ayuda de la pareja), restringen el empoderamiento económico y profesional de este grupo de mujeres (ONU MUJERES, 2017).

Techo de cristal. La incorporación de las mujeres al mercado laboral ha enfrentado diversos obstáculos relacionados con discriminación en términos de acceso, condiciones laborales, remuneración y estabilidad, factores que derivan, entre otros, de la división sexual del trabajo. Esto ha generado una marcada inequidad entre hombres y mujeres. Dichas desigualdades son especialmente evidentes en las promociones a niveles directivos, donde, como señalan Meza y Mora (2013), la proporción de mujeres que acceden a cargos decisorios y estratégicos disminuye a medida que se asciende en la jerarquía. Este fenómeno, conocido como el techo de cristal, alude a una barrera invisible que impide a las mujeres alcanzar las posiciones más altas, limitando su desarrollo profesional y perpetuando desigualdades salariales y ocupacionales (Bucheli & Sanromán, 2005)

El concepto de techo de cristal fue introducido por Morrison, White y Van Velsor en 1987, quienes analizaron las diferencias en el entorno ejecutivo entre hombres y mujeres. Identificaron que las mujeres enfrentan numerosos obstáculos a lo largo de su trayectoria profesional que les impiden ascender a niveles superiores en la jerarquía organizacional, a pesar de poseer las mismas competencias y capacidades que sus pares masculinos (Morrison, et al., 1987; Meza y Mora, 2013). Este término ha sido ampliamente adoptado para describir la segregación vertical que sufren las mujeres en su camino hacia roles jerárquicos de mayor responsabilidad.

Aunque no existen diferencias objetivas en el desempeño laboral entre hombres y mujeres que justifiquen disparidades salariales u ocupacionales (Bustos, 2002), las barreras invisibles no desaparecen por sí solas. Estas suelen perpetuarse a través de criterios aparentemente neutrales que colocan a las mujeres en desventaja frente a sus pares hombres (Barberá, et al., 2011).

Trabajo informal. El trabajo informal se refiere a aquellas actividades laborales que se desarrollan fuera del marco del control fiscal del Estado y sin adherirse a las normativas establecidas en los convenios laborales y las leyes nacionales (Merino, 2021). Este tipo de empleo, que afecta principalmente al trabajador, se caracteriza por salarios bajos y condiciones laborales precarias. Dado que los trabajadores informales, como los vendedores ambulantes o las trabajadoras del hogar, no cuentan con contratos laborales formales, carecen de seguridad social y estabilidad en sus empleos. Esto los expone a situaciones de impago, despidos inesperados y jornadas laborales excesivas. Además, el trabajo informal también tiene un impacto negativo en las finanzas públicas, ya que el Estado pierde una cantidad significativa de impuestos y contribuciones derivados de estas actividades laborales (Merino, 2021).

La principal diferencia entre un empleo público y uno privado radica en su origen y funciones. De acuerdo con Morad (2024), mientras que el empleo público se refiere a los trabajos dentro de las entidades estatales, donde los empleados son contratados para cumplir con tareas relacionadas con el bienestar y la administración pública, el empleo privado involucra a los trabajadores empleados por empresas o instituciones no estatales, cuyo objetivo es generar ganancias y beneficios para los propietarios o accionistas. Ambos tipos de empleo tienen características y beneficios distintos, siendo los trabajos en el sector público generalmente asociados con mayor estabilidad laboral, mientras que los del sector privado pueden ofrecer mayores incentivos financieros y oportunidades de crecimiento dependiendo del desempeño (Morad, 2024).

Marco normativo

A nivel tanto nacional como internacional, persisten profundas desigualdades en el ámbito laboral, las cuales se intensifican a través de factores de género, etnia, cultura, política y sociedad. Al mantener a las mujeres al margen, estas se ven forzadas a recurrir a trabajos precarios, como el trabajo doméstico, la preservación de la fuerza de producción y su participación en economías informales (Cabrera, 2011). Esto destaca la necesidad urgente de revisar la normativa vigente, que, aunque extensa, no siempre es considerada ni aplicada adecuadamente por los empleadores, y muchas veces las mujeres desconocen sus derechos para poder validarlos.

En cuanto a la equidad salarial, este tema ha ido ganando importancia en las últimas décadas, convirtiéndose en un punto clave dentro de la agenda política y jurídica de los gobiernos. A nivel internacional, se han promulgado diversas leyes que han sido integradas en los sistemas jurídicos nacionales (Stallings y Weller, 2003, p. 147). Colombia no ha sido ajena a estos cambios, ya que en los últimos 25 años se han implementado una serie de medidas derivadas de la Constitución de 1991, que establece un Estado social de derecho, donde la Corte Constitucional ha jugado un papel clave al emitir sentencias favorables en relación con los derechos laborales de las mujeres (Zúñiga, 2015).

Normas internacionales

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) tiene como objetivo principal “promover las oportunidades para que tanto hombres como mujeres puedan acceder a un trabajo digno y productivo, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana” (OIT, 2017, p. 5). En este contexto, existen varios convenios fundamentales destinados a garantizar la igualdad de género, entre ellos: el Convenio núm. 100 sobre

igualdad de remuneración (1951), el Convenio núm. 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958), el Convenio núm. 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981), el Convenio núm. 183 sobre la protección de la maternidad (2000) y el Convenio núm. 189 sobre los trabajadores y las trabajadoras domésticas (2011) (OIT, 2017).

En Colombia, el Convenio 100 está ratificado a través de la Ley 54 de 1962 (Congreso de Colombia, 1962), y se integra a la legislación interna según el artículo 53 de la Constitución Política (Corte Constitucional, 1991). Este Convenio promueve la aplicación del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor entre hombres y mujeres, utilizando métodos adaptados a los sistemas vigentes de fijación de remuneración (Bravo y Parra, 2013, p. 7).

El Convenio 100 hace énfasis en el derecho a la igualdad en la remuneración por igual trabajo, considerando que su cumplimiento es una responsabilidad compartida entre los gobiernos, las organizaciones de los trabajadores y los empleadores (Zúñiga, 2015). El no cumplimiento de este principio agrava la discriminación de género, lo que a su vez afecta negativamente a la sociedad y contribuye a la normalización de las segregaciones laborales basadas en género. A partir del Convenio 100, surge la Recomendación 90, un documento que establece las directrices de política para implementar las regulaciones sobre igualdad de género (Zúñiga, 2015). Esta recomendación insta a los gobiernos a crear mecanismos para promover y ascender a las mujeres en los mercados laborales tanto públicos como privados (OIT, 2017).

Reconociendo la necesidad de eliminar la discriminación en todas las esferas laborales para alcanzar la igualdad de remuneración, la OIT adoptó el Convenio 111 y la Recomendación 111, sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, siete años

después de la promulgación del Convenio 100. Este nuevo convenio amplió la cobertura de la discriminación laboral, abarcando una mayor variedad de motivos de discriminación (Bravo y Parra, 2013). En Colombia, este Convenio fue ratificado por la Ley 22 de 1967 (Congreso de Colombia, 1967).

Además, otro avance importante en la lucha contra la discriminación de género es la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), adoptada en Colombia bajo la Ley 51 de 1981. La CEDAW, que entró en vigor en 1981, ha sido un referente fundamental en la protección de los derechos de las mujeres, exigiendo a los países firmantes que implementen acciones concretas para erradicar todas las formas de discriminación (Zúñiga, 2015; IIDH, 2004).

En 2015, los 193 países miembros de las Naciones Unidas aprobaron la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, un plan integral que establece un nuevo modelo de desarrollo centrado en las personas, el planeta, la prosperidad, la paz y las alianzas (Naciones Unidas, 2018). Esta agenda se compone de 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), los cuales representan un marco de acción para abordar los principales desafíos globales que enfrentan las naciones en la actualidad. Los ODS, que guían las acciones de los países miembros, incluyen metas específicas en áreas críticas como la erradicación de la pobreza, la educación, la igualdad de género y el cambio climático (Naciones Unidas, 2015).

El Objetivo 5, específicamente enfocado en la igualdad de género, incluye metas claras y específicas para reducir la brecha de género a nivel mundial. Algunas de estas metas son:

- Erradicar todas las formas de discriminación contra mujeres y niñas.

- Eliminar la violencia de género en todas sus manifestaciones, incluyendo la trata y la explotación.
- Prohibir prácticas nocivas como el matrimonio infantil y la mutilación genital femenina.
- Reconocer el trabajo doméstico y de cuidados no remunerados mediante servicios públicos, políticas sociales y una mayor corresponsabilidad en el hogar.
- Garantizar la participación equitativa de las mujeres en posiciones de liderazgo político, económico y social.
- Asegurar el acceso universal a los servicios de salud sexual y reproductiva, así como a los derechos reproductivos, conforme a los acuerdos internacionales (Naciones Unidas, 2015).

Estas metas subrayan la importancia de la igualdad de género no solo como un objetivo en sí mismo, sino también como un pilar esencial para el desarrollo sostenible y la justicia social.

El Objetivo 1 de la Agenda 2030 establece como meta, para el año 2030, garantizar que todas las personas, especialmente las más vulnerables, puedan acceder equitativamente a recursos básicos, así como a derechos económicos iguales. Esto incluye la propiedad y el control de tierras, recursos naturales, tecnologías innovadoras y servicios financieros (Naciones Unidas, 2018).

En cuanto al Objetivo 4, relacionado con la educación, este busca asegurar que todos los niños y niñas tengan acceso a servicios de atención en la primera infancia, educación preescolar, primaria y secundaria gratuita y de calidad. Además, se enfoca en garantizar el acceso igualitario a la educación técnica, profesional y superior de calidad,

permitiendo a los estudiantes alcanzar oportunidades de empleo decente y emprendimiento (Naciones Unidas, 2018).

Por su parte, el Objetivo 8 promueve el logro del empleo pleno y productivo, así como condiciones de trabajo decente para todas las personas, incluidas mujeres, hombres, jóvenes y personas con discapacidad. Este objetivo también se orienta a fomentar la igualdad en la remuneración por trabajo de igual valor. Asimismo, impulsa la adopción de medidas para garantizar entornos laborales seguros y libres de riesgos, con especial atención a trabajadoras migrantes y personas en empleos precarios (Naciones Unidas, 2018).

Normas nacionales

Desde la década de 1980, la agenda internacional ha impulsado significativamente la lucha por la igualdad de derechos para las mujeres (CEPAL, 1997). Este esfuerzo ha generado cambios estructurales tanto sociales como normativos en Colombia, aunque persisten problemas relacionados con la discriminación y desigualdad hacia las mujeres (Zúñiga, 2015).

Normatividad desde la Constitución Política. La promulgación de la Constitución Política de Colombia en 1991 marcó un hito en la consolidación de derechos laborales, al elevar a nivel constitucional diversas conquistas obtenidas por los trabajadores a través de décadas de lucha obrera (Almario, 2006). Entre sus disposiciones, los artículos 53 y 93 establecen que los convenios internacionales del trabajo ratificados forman parte de la legislación interna del país, integrándose al bloque de constitucionalidad, lo que les otorga un carácter vinculante (Constitución Política de Colombia, artículos 53 y 93; Bravo & Parra, 2013).

El artículo 53 ofrece una protección especial a las mujeres trabajadoras, especialmente durante el embarazo, estableciendo un fuero transitorio para salvaguardar sus derechos laborales y de salud. Este fuero ha sido respaldado en diversas sentencias de la Corte Constitucional, como la T-739 de 1998, T-315 de 1999, T-778 de 2000, T-1223 de 2008 y T-368 de 2009 (Corte Constitucional, 1998, 1999, 2000, 2008, 2009). En estas decisiones se establece que las mujeres embarazadas no pueden ser despedidas ni ser objeto de medidas discriminatorias, garantizando la protección de sus derechos y los del neonato (Castro y Caballero, 2013).

Por su parte, el artículo 56 de la Constitución creó una comisión permanente destinada a concretar políticas laborales y salariales, promoviendo, entre otras cosas, la equidad salarial entre géneros (Corte Constitucional, 1991). En cumplimiento de este artículo, se promulgó la Ley 278 de 1996, que formalizó la creación de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales (Congreso de Colombia, 1996). Posteriormente, esta normativa fue reglamentada por el Decreto 427 de 2008 (Presidencia de la República, 2008).

Ley 581 de 2000. Conocida como la Ley de Cuotas, fue diseñada para promover la participación equitativa de las mujeres en roles de toma de decisiones dentro de las diferentes ramas del poder público, en consonancia con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución (Corte Constitucional, 1991). Esta ley establece que las mujeres deben ocupar al menos el 30% de los cargos de libre nombramiento y remoción, además de exigir la inclusión de al menos una mujer en las ternas y listas con igual número de candidatos hombres y mujeres (Congreso de Colombia, 2000).

Ley 731 de 2002. Esta ley fue promulgada con el objetivo de mejorar las condiciones de vida de las mujeres en las áreas rurales, dando prioridad a aquellas en

situación de bajos recursos. Además, establece medidas concretas para promover la equidad entre hombres y mujeres en dicho sector (Congreso de Colombia, 2002).

Ley 823 de 2003. Con el propósito de garantizar la equidad de género tanto en el ámbito público como privado, esta ley establece un marco institucional y orienta las políticas gubernamentales hacia este fin. Su artículo 11 dispone la implementación de planes de promoción y estímulo para las mujeres a nivel regional, los cuales deben ser elaborados por las autoridades municipales, departamentales y distritales, y sometidos a aprobación por las respectivas corporaciones administrativas (Congreso de Colombia, 2003).

Ley 1009 de 2006. Esta norma creó el Observatorio de Asuntos de Género (OAG), una entidad permanente dependiente de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, o de la institución encargada de la política pública en favor de la equidad de género. El observatorio tiene como finalidad diseñar un sistema de indicadores, categorías de análisis y mecanismos de seguimiento que permitan evaluar políticas, programas, planes, normativas y jurisprudencia, para avanzar en la situación de las mujeres y garantizar la equidad de género en el país (Congreso de Colombia, 2006).

Ley 1413 de 2010. Esta ley regula la incorporación de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales. Su principal objetivo es visibilizar y medir la contribución de las mujeres al desarrollo económico y social del país, lo que la convierte en una herramienta esencial para formular e implementar políticas públicas (Congreso de Colombia, 2010).

Ley 1496 de 2011. A través de esta norma, se introdujo en Colombia el principio de “Remuneración igual por trabajo de igual valor”, en línea con estándares internacionales (Bravo & Parra, 2013). La ley establece la obligatoriedad de garantizar la igualdad salarial

entre géneros, desarrollando criterios para valorar los salarios e implementando auditorías y sanciones para los empleadores que no cumplan con estas disposiciones (Congreso de Colombia, 2011).

La Ley 2114 de 2021. Introduce reformas al régimen de licencias parentales en Colombia, ampliando la licencia de paternidad, creando la licencia parental compartida y la licencia parental flexible de tiempo parcial, y modificando el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo (Congreso de Colombia, 2021). En cuanto a la licencia de paternidad, esta se amplió de 8 días a 2 semanas, incluyendo domingos y festivos. Por su parte, la madre mantiene su derecho a 18 semanas de licencia de maternidad, aunque se establece que las últimas 6 semanas pueden ser compartidas con el padre bajo condiciones específicas (parágrafo 4, Ley 2114 de 2021). Esto permite que el padre extienda su licencia hasta un máximo de 4 semanas, mientras la madre disfrute de 16 semanas.

La licencia parental flexible de tiempo parcial permite que tanto la madre como el padre cambien una parte de su licencia parental por un período equivalente de trabajo de medio tiempo. Este ajuste equivale al doble del tiempo correspondiente al período cedido. Es importante destacar que, en el caso de la madre, esta licencia no afecta el derecho al permiso de lactancia (Ley 2114 de 2021, parágrafo 5, pág. 4).

Sin embargo, la aprobación de esta modalidad de licencia depende del empleador, quien puede aceptarla o negarla basándose en razones objetivas. En caso de negarse, debe justificar claramente su decisión o proponer términos alternativos que permitan la concesión de la licencia parental flexible.

Metodología

Tipo de investigación

En el marco de esta investigación, se eligió un enfoque cuantitativo debido a la necesidad de recolectar y analizar datos basados en variables previamente definidas. Este tipo de estudio, según explican Hernández y Mendoza (2018), se distingue por su carácter estructurado y secuencial, donde cada etapa antecede a la siguiente en un orden estricto. Aunque este enfoque exige el cumplimiento riguroso de cada paso, permite la posibilidad de redefinir alguna fase si es necesario

Alcance

Esta investigación tiene un alcance exploratorio, descriptivo y correlacional, ya que busca analizar los factores que influyen en la desigualdad salarial de género en los sectores público y privado. Aunque la desigualdad salarial ha sido ampliamente estudiada, se ha identificado en la literatura la necesidad de un análisis más detallado y metodológico. De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), el carácter exploratorio del estudio radica en que la combinación de un enfoque sectorial y una revisión sistemática cuantitativa aporta una perspectiva innovadora que aborda vacíos específicos en el conocimiento existente (p. 106).

El estudio exploratorio resulta adecuado cuando se pretende profundizar en aspectos poco investigados, caracterizados por enfoques generales y la falta de análisis sectoriales detallados que permitan comprender la desigualdad de manera contextualizada. En este marco, el componente descriptivo tiene como objetivo exponer y analizar las características de los factores vinculados a la desigualdad salarial, proporcionando una visión detallada de las dinámicas y patrones presentes en cada sector productivo. Según lo señalado por

Hernández y Mendoza (2018), los estudios descriptivos buscan detallar las propiedades y características de conceptos, fenómenos, variables o hechos dentro de un contexto específico. Por último, el alcance correlacional se centra en examinar las relaciones entre los factores determinantes y los niveles de desigualdad salarial por género, facilitando la identificación de asociaciones estadísticamente significativas que contribuyan a una comprensión más profunda de este fenómeno (p. 108).

Diseño del estudio

El diseño de esta investigación es de tipo analítico documental, ya que como lo plantean Sarmiento y Tovar (2007) está fundamentado en diversas técnicas para localizar y recopilar datos, así como en el análisis de documentos y contenidos (p. 57). Este enfoque se apoya en procedimientos lógicos y mentales comunes en toda investigación, como el análisis, la síntesis, la deducción y la inducción, con el propósito de relacionar categorías de análisis mediante un proceso de abstracción científica centrado en aspectos clave. Además, implica una adecuada recolección de datos que permite redescubrir hechos, formular problemas, dirigir la atención hacia nuevas fuentes de investigación, explorar formas innovadoras de desarrollar instrumentos, plantear hipótesis, entre otros aspectos relevantes (Sarmiento & Tovar, 2007).

Método de investigación

Según Zhang y Alibabar (2011), la revisión sistemática se define como un enfoque metodológico riguroso destinado a identificar, evaluar y sintetizar la evidencia obtenida de estudios primarios. Este método, ampliamente aplicado en campos como la medicina y la sociología, desempeña un rol fundamental al consolidar el conocimiento en un área específica. Su utilidad radica en señalar direcciones futuras para la investigación, abordar

preguntas que no pueden resolverse mediante estudios individuales, detectar limitaciones en la investigación primaria, y desarrollar o examinar teorías relacionadas con fenómenos relevantes. De este modo, las revisiones sistemáticas producen conocimiento valioso para diversos públicos, incluyendo pacientes, profesionales, investigadores y responsables de la formulación de políticas (Zhang & Alibabar, 2011).

La Revisión Sistemática se realiza conforme a las directrices de la Declaración PRISMA, una herramienta diseñada para garantizar que estas revisiones sean relevantes y comprensibles para sus destinatarios (Page et al., 2021). Esta guía facilita a los autores la elaboración de publicaciones claras, detalladas y precisas, que explican de manera transparente el objetivo de la revisión, los métodos utilizados (como los criterios para identificar y seleccionar estudios) y los resultados obtenidos, incluyendo las características de los estudios analizados y los análisis efectuados (Bravo R. , 2021).

Población

La población estuvo constituida por estudios publicados entre los años 2010 y 2023 en las bases de datos Redalyc, Scielo, Dialnet, Google Académico. Estos estudios abordan las variables relacionadas con la equidad salarial y el enfoque de género en los sectores público y privado. Para la selección de los estudios, se empleó la estrategia PECO, la cual es una adaptación del acrónimo PICOT descrito por primera vez por Richardson et al (1995), ampliamente utilizado a nivel mundial especialmente en el sector de la salud, pero aplicable a todas las ciencias sociales. Cada elemento de PECO puede reinterpretarse para ajustarse a los objetivos de esta investigación de la siguiente manera:

- Población (P): La población aquí se refiere a las personas trabajadoras, en particular las mujeres, en los sectores público y privado.

- Exposición (E): En este contexto, la intervención se entiende como los factores estructurales y socioeconómicos que determinan la desigualdad salarial por género (por ejemplo, nivel educativo, políticas laborales, roles tradicionales de género, etc.).
- Comparación (C): La comparación se da entre diferentes sectores o entre hombres y mujeres en términos de sus salarios. También incluye comparaciones entre diferentes periodos de tiempo, regiones o políticas implementadas.
- Resultado (O): El resultado se refiere a los hallazgos sobre las diferencias salariales por género, incluyendo la identificación de brechas salariales, tendencias salariales a lo largo del tiempo, o los factores determinantes de estas diferencias.

Aplicando esta estrategia en la revisión sistemática se buscaron estudios que analizaran las brechas salariales por género en diversos sectores, las exposiciones o políticas que han influido en estas diferencias, y las comparaciones entre salarios de hombres y mujeres, todo dentro del marco temporal definido.

Estrategia de búsqueda

Se emplearon descriptores y términos de búsqueda en todas las bases de datos utilizando un lenguaje controlado y libre. La búsqueda sistemática de la literatura fue guiada por las preguntas PECO, con el objetivo de identificar estudios que examinaran la relación entre las diferencias salariales por género en los sectores público y privado, a partir de la pregunta de investigación, se realizó una búsqueda exhaustiva en bases de datos combinando términos específicos y lenguaje libre. Para la construcción de las ecuaciones de búsqueda, se utilizaron operadores booleanos “AND” y “OR”, lo que permitió integrar

las diferentes variables relacionadas con la equidad salarial, los factores determinantes y las tendencias observadas en los últimos 25 años.

Los criterios de inclusión para la selección de artículos fueron:

- CI1: Estudios que analicen la equidad salarial de género utilizando instrumentos seleccionados para esta revisión.
- CI2: Artículos especializados en economía laboral, estudios de género, política laboral, salud pública, sociología, psicología organizacional y gestión de recursos humanos.
- CI3: artículos o investigaciones que incluyan población de trabajadores de los sectores público y privado, con un enfoque en la comparación de salarios entre géneros.
- CI4: Área geográfica mundial, abarcando estudios realizados en diversos contextos y países.
- CI5: Artículos de revistas indexadas en las bases de datos seleccionadas, garantizando calidad y relevancia.

Por su parte, los criterios de exclusión fueron:

- CE1: Estudios que no proporcionen datos suficientes o relevantes sobre la equidad salarial de género en sectores público y privado.
- CE2: Publicaciones que carezcan de rigor metodológico o que no presenten un diseño de investigación adecuado.
- CE3: Artículos que se enfoquen únicamente en poblaciones específicas o en sectores que no sean representativos en el análisis de la brecha salarial de género.

- CE4: Investigaciones no publicadas en revistas científicas revisadas por pares, excluyendo literatura gris o documentos no evaluados.
- CE5: Estudios que no estén disponibles en formato completo o accesible para su revisión y análisis.
- CE6: Publicaciones basadas principalmente en revisiones bibliográficas o metanálisis sin aportar datos originales sobre la equidad salarial.
- CE7: Investigaciones que no aborden explícitamente la relación entre la escala salarial y el enfoque de género, o que se centren en aspectos tangenciales o irrelevantes para la revisión.
- CE8: Investigaciones previas al año 2000.

Hipótesis

Hipótesis 1

Ha: Los factores de discriminación de género explican en gran medida la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en los sectores público y privado.

H0: Los factores de discriminación de género no explican en gran medida la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en los sectores público y privado.

Hipótesis 2

Ha: El sector económico (público, privado) tiene un impacto significativo en la brecha salarial entre hombres y mujeres

H0: El sector económico (público, privado) no tiene un impacto significativo en la brecha salarial entre hombres y mujeres

Variables

Variable Independiente

La variable independiente en esta revisión sistemática es aquella cuyas características se consideran que influyen o alteran los atributos de una segunda variable. Esta variable representa la causa genuina o presunta de un fenómeno y se presenta temporalmente antes de la variable dependiente. También es conocida como variable explicativa o predictora (X). En el contexto de este estudio, las variables independientes son la escala salarial y el enfoque de género, las cuales se analizarán en relación con las diferencias salariales en los sectores público y privado.

Variable Dependiente

La variable dependiente (Y) es aquella que cambia según los valores de otras variables o se ve influenciada por ellas, y representa el resultado o fenómeno que se busca comprender. Esta variable es el efecto observado, el comportamiento o la alteración que está siendo analizada en el estudio (Battyány et al., 2011). En esta revisión, la variable dependiente son las diferencias salariales entre géneros en los sectores público y privado, que se examinarán para entender cómo el enfoque de género afecta la equidad salarial.

Operacionalización de variables

En la Tabla 2 se hace la operacionalización de las variables de investigación.

Tabla 2*Operacionalización de las variables de investigación*

Variable	Definición conceptual	Subvariable	Dimensión	Indicador	Fuente de datos
Variable dependiente					
Desigualdad salarial	Diferencia promedio en los ingresos entre hombres y mujeres, ajustada por características observables e inobservables.	Brecha salarial	Público/Privado	Diferencia promedio en ingresos por género según sector.	Artículos revisados
		Efecto dotaciones	Público/Privado	Variación atribuida a características como educación, experiencia, etc., según sector.	Artículos revisados
		Efecto remuneraciones	Público/Privado	Variación atribuida a diferencias en la valorización de las características según sector.	Artículos revisados
Variables independientes					
Capital humano	Conjunto de características individuales que influyen en la productividad y los ingresos laborales.	Nivel educativo	Público/Privado	Proporción de hombres y mujeres con diferentes niveles educativos, según sector.	Artículos revisados
Capital humano	Conjunto de características individuales que influyen en la productividad y los ingresos laborales.	Experiencia laboral	Público/Privado	Años promedio de experiencia laboral de hombres y mujeres, según sector.	Artículos revisados
		Edad	Público/Privado	Edad promedio por género en el mercado laboral, según sector.	Artículos revisados
		Horas trabajadas	Público/Privado	Diferencia en horas laborales semanales entre hombres y mujeres, por sector.	Artículos revisados
Características laborales	Factores relacionados con el empleo que influyen en la brecha salarial.	Tipo de contrato	Público/Privado	Brecha según contrato permanente o temporal, por sector.	Artículos revisados
		Sector económico	Público/Privado	Brecha salarial por sector económico (primario, secundario,	Artículos revisados

				terciario) dentro de los sectores público y privado.	
Controles contextuales	Factores externos que condicionan las diferencias salariales.	Normativas laborales	Público/Privado	Existencia de políticas o leyes de igualdad salarial en cada sector.	Artículos revisados
		Contexto geográfico	Público/Privado	Comparación por país o región dentro del sector público o privado.	Artículos revisados
		Periodo de tiempo	Público/Privado	Comparación en diferentes periodos (antes/después de reformas) en cada sector.	Artículos revisados

Fuente: Autoría propia

Técnicas e instrumentos de recolección de información

Para la revisión sistemática sobre la se utilizaron técnicas de búsqueda bibliográfica y revisión de literatura. La búsqueda bibliográfica implica la recopilación de literatura existente en bases de datos académicas y científicas como Redalyc, Mendeley, Dialnet, Google Scholar, Scielo y Eric. También se utilizaron métricas de citación a través de herramientas como Google Scholar o Web of Science para evaluar el impacto y la relevancia de los artículos seleccionados.

Para la revisión de literatura se llevó a cabo un análisis crítico de los artículos, donde se resumió la información clave de cada estudio, incluyendo objetivos, metodología, resultados y conclusiones. Para ello, se diseñó una matriz de datos que permitió comparar y organizar los hallazgos de diferentes estudios. El análisis se llevó a cabo de manera cuantitativa, utilizando métodos estadísticos para identificar tendencias y patrones en la información recopilada. Además, se emplearon criterios de calidad, como los establecidos por la Escala para Evaluar Artículos Científicos en Ciencias Sociales y Humanas (EACSH),

desarrollada por López et al. (2019), para garantizar la validez de los artículos incluidos. También se revisó que las revistas fueran de calidad, verificando su indexación en bases de datos reconocidas como SCImago, Master Journal List, Pubindex y Latindex para publicaciones en español. Esto aseguró una recolección de información exhaustiva y rigurosa para la revisión sistemática.

Análisis estadístico de los datos

Se utilizaron los programas excel y SPSS para comparar los resultados de los artículos que aplicaran ecuaciones de Mincer o la descomposición Oaxaca-Blinder en el análisis. Se realizó un análisis de regresión que permitió combinar y comparar las estimaciones de efecto, específicamente los coeficientes de salario reportados en los distintos estudios. Este enfoque proporcionó un estimador global que refleja la magnitud de la desigualdad salarial de género en los sectores analizados.

Resultados

Para dar cumplimiento al primer objetivo específico. “Identificar por medio de una revisión sistemática de literatura los aportes científicos sobre la desigualdad salarial de género en los sectores público y privado, con el propósito de obtener una visión integral de los aportes teóricos existentes en este tema”, la revisión sistemática empezó con el proceso de búsqueda de artículos para lo cual se fueron creando las ecuaciones de búsqueda que incluyeran los términos clave identificados con la estrategia PECO, y con el apoyo de los operadores booleanos “AND”, “OR”, tal como se muestra en la Tabla 3.

Tabla 3

Ecuaciones de búsqueda en las bases de datos

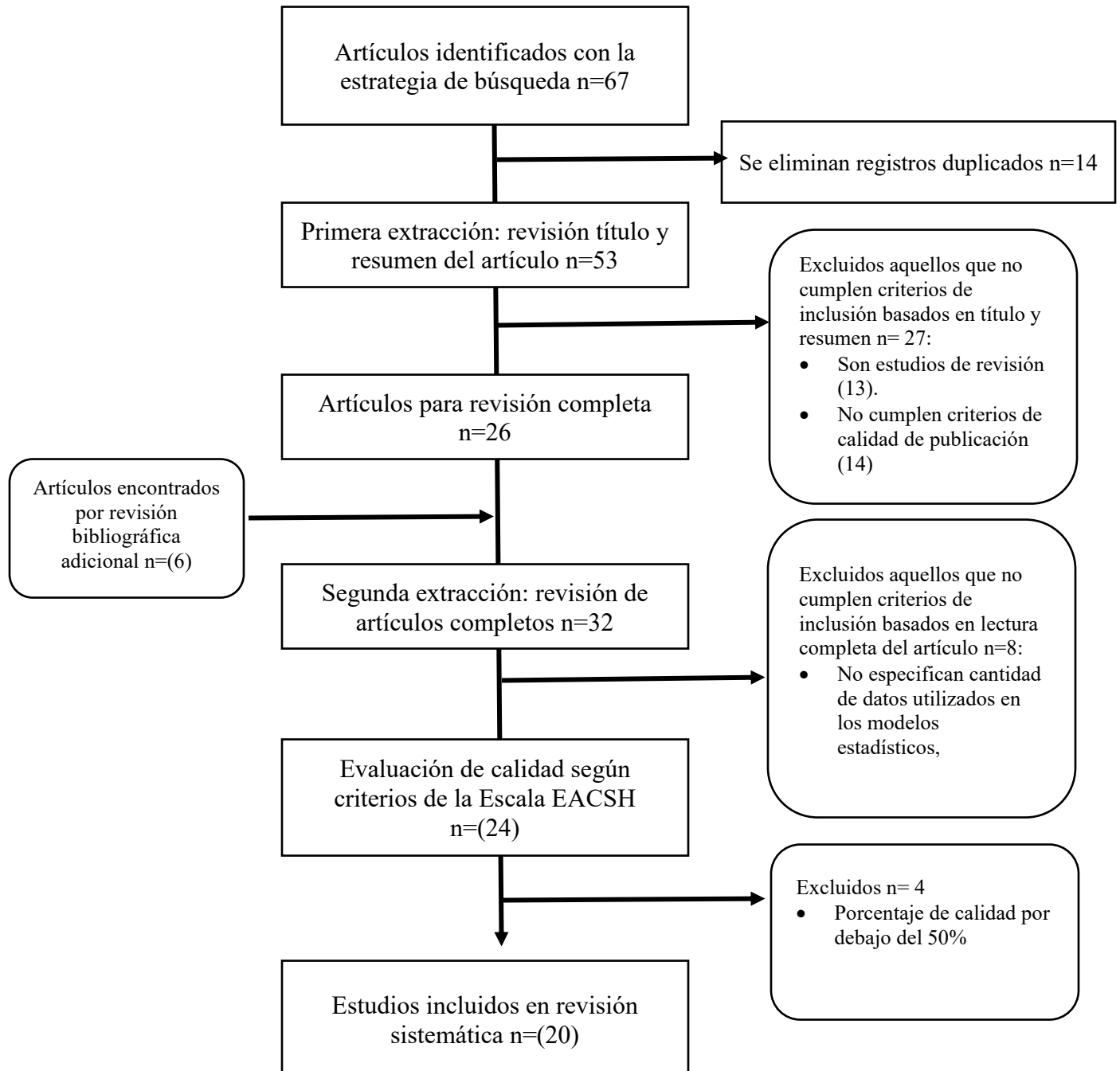
Elemento PECO	Descripción	Términos de búsqueda en inglés	Términos de búsqueda en español
Población (P)	Mujeres y hombres en el sector público y privado	(“gender” OR “women” OR “female” OR “men” OR “male” OR “gender equality” OR “gender gap”) AND (“workers” OR “employees” OR “labor force” OR “workforce”) AND (“public sector” OR “private sector”)	(“género” OR “mujeres” OR “femenino” OR “hombres” OR “masculino” OR “igualdad de género” OR “brecha de género”) AND (“trabajadores” OR “empleados” OR “fuerza laboral”) AND (“sector público” OR “sector privado”)
Exposición (E)	Factores estructurales, normativos y socioeconómicos que determinan la desigualdad salarial	(“gender wage gap” OR “salary inequality” OR “income disparity” OR “gender pay gap”) AND (“employment policies” OR “labor market conditions” OR “socioeconomic factors” OR “structural inequalities”)	(“brecha salarial de género” OR “desigualdad salarial” OR “disparidad de ingresos” OR “brecha de ingresos de género”) AND (“políticas laborales” OR “condiciones del mercado laboral” OR “factores socioeconómicos” OR “desigualdades estructurales”)
Elemento PECO	Descripción	Términos de búsqueda en inglés	Términos de búsqueda en español

Comparación (C)	Comparación de salarios entre hombres y mujeres, y entre el sector público y privado	("gender comparison" OR "wage differences" OR "income comparison") AND ("sectoral comparison" OR "industry comparison")	("comparación de género" OR "diferencias salariales" OR "comparación de ingresos") AND ("comparación sectorial" OR "comparación del sector público" OR "comparación del sector privado")
Resultado (O)	Brechas salariales, impacto de factores, desigualdad de ingresos	("wage gap" OR "income inequality" OR "salary disparities" OR "pay gap") AND ("effects of socioeconomic factors" OR "outcomes of structural conditions")	("brecha salarial" OR "desigualdad de ingresos" OR "disparidades salariales") AND ("efectos de factores socioeconómicos" OR "resultados de condiciones estructurales")

Nota. Ver tabla completa de ecuaciones de búsqueda en el Anexo 1. *Fuente:* Autoría propia.

Inicialmente la búsqueda arrojó 2.634 artículos en Pubmed, 1.678.013 en Redalyc, 221.679 en Eric, 18.073 en Google Scholar y 43 en Mendeley (ver Anexo 2). Se fueron eliminando artículos por estar repetidos, porque no ser de acceso libre, por no estar relacionados con la temática del proyecto o por estar incompletos.

De cada base de datos se fueron seleccionando artículos hasta completar un grupo de 67 artículos a los que se les aplicaron los criterios de inclusión y exclusión (ver Figura 3). Durante el primer filtro se eliminaron 14 registros duplicados; después se descartó otro grupo de 27 artículos que no cumplían con los criterios de inclusión, de estos, 13 correspondían a estudios de revisión que no aportaban datos originales, lo cual los excluía automáticamente del análisis (CE6) y 14 artículos no estaban publicados en revistas indexadas (CI5).

Figura 3*Procesos de cribado de artículos**Fuente: Autoría propia.*

Tras esta depuración inicial, 26 artículos avanzaron a la revisión completa, paralelamente, se identificaron 6 artículos adicionales mediante una revisión bibliográfica complementaria, lo que elevó el número total de estudios a revisar a 32. En la segunda fase de extracción, se procedió con la revisión completa de estos artículos, se aplicaron nuevamente los criterios de inclusión y exclusión, lo que resultó en la eliminación de 8 artículos que no especificaban la cantidad de datos utilizados en los modelos estadísticos o utilizaban modelos estadísticos que no eran fácilmente comparables, lo que ponía en duda la validez de sus conclusiones (CE1). Tras esta depuración, se sometieron 24 artículos a una segunda evaluación de calidad metodológica basada en la Escala para Evaluar Artículos Científicos en Ciencias Sociales y Humanas (EACSH).

Finalmente, 4 artículos adicionales fueron excluidos por no cumplir con los estándares mínimos de calidad, ya que su porcentaje de calidad estaba por debajo del 50%. Este proceso riguroso aseguró que solo los 20 estudios más relevantes y de mayor calidad fueran incluidos en la revisión sistemática.

Tabla 4

Artículos incluidos en la revisión sistemática

#	Título del artículo	Autor	Año de publicación
1	Diferenciales salariales por género y región en Colombia: Una aproximación con regresión por cuantiles.	Galvis, L.A	2010
2	Brecha salarial en Uruguay	Borraz, F; Robano, C	2010
3	Teoría y Práctica de la Discriminación en el Mercado Laboral Ecuatoriano (2007-2012)	Rivera, J	2013
4	¿Existe una ventaja de salario para los habitantes de la región de magallanes? Análisis a partir de un enfoque por género	Ferrada, L.M; Montaña, V	2014
5	Brecha Salarial por Género en Colombia y el departamento de Caquetá 2015	Arias Barrera, J.A; Arias Ibáñez, L.T; Cerquera Losada, O.H	2015

#	Título del artículo	Autor	Año de publicación
6	El análisis de las diferencias salariales y discriminación por género por áreas profesionales en México, abordado desde un enfoque regional, 2015	Rodríguez Pérez, R.E; Limas Hernández, M	2016
7	Brechas salariales por género en individuos con educación superior en Colombia: análisis multimetódico	Escobar, N	2016
8	Brecha salarial por género en los mercados de trabajo público y privado en México	Rodríguez-Pérez, R; Ramos-Lobo, R; Castro-Lugo, D	2017
9	Diferencial salarial por género: un análisis comparativo entre departamentos de la costa atlántica colombiana	Cerquera Losada, O; Arias Barrera, C	2019
10	La Brecha Salarial por género en Colombia y en el Departamento de Caldas	Cerquera Losada, O; Arias Barrera, C; Prada Hernández, J.F.	2019
11	Análisis de la brecha salarial entre hombres y mujeres en el Área Metropolitana de Bucaramanga	Marín Fernández, J.S	2020
12	Análisis de la brecha salarial por género en Colombia para el año 2018 utilizando la descomposición Oaxaca Blinder y la corrección de sesgo de selección de Heckman	Hurtado Cepeda, C.	2020
13	Brecha Salarial de Género en los Sectores Público y Privado del Ecuador	Vera Carpio, A,J; Rodríguez-Moreno, J; Lara, J	2020
14	Estimación de la brecha de ingreso entre la mujer y el hombre. Provincia de Misiones, República de Argentina	Díaz, D.E; Ojeda, M.N	2020
15	Determinantes de la brecha salarial de hombres y mujeres en Colombia en el periodo 2010 - 2019.	Gómez, D; Laverde, M.C	2020
16	Diferencial Salarial por Género en Colombia: Un análisis comparativo entre los departamentos de Huila y Nariño	Cerquera Losada, O; Arias Barrera, C; Rincón Trujillo, V.	2020
17	Análisis y cuantificación de la discriminación salarial por género en el sector turístico de México	Martínez Sidón, G; Morones Carrillo, A.L	2019
18	La Brecha Salarial de Género en Chile: un enfoque de industrias	Apablaza, V; Fantoni, D	2022
19	Descomposición de la brecha salarial de género en el Ecuador	Linthon-Delgado, D.E; Méndez-Heras, L.B	2022
20	Análisis comparativo de la discriminación salarial por género en Colombia, año 2009 y 2019	Marciales-Hurtado D.C. Angarita-Pinzón. E.B. Lesmes-Silva. A.K	2023

Fuente: Autoría propia.

Verificación de criterios de calidad

Para evaluar la calidad de los artículos científicos incluidos en la revisión sistemática se utilizó la Escala para Evaluar Artículos Científicos en Ciencias Sociales y Humanas (EACSH), desarrollada por López et al. (2019). Esta herramienta fue seleccionada debido a su diseño riguroso y a su validación estadística, que garantizan su capacidad para evaluar artículos de manera estandarizada y objetiva en el ámbito de las ciencias sociales y humanas.

La EACSH fue sometida por López et al (2019) a un proceso de validación que incluyó la participación de un grupo de 14 expertos en investigación y docencia. En la evaluación de validez de contenido, la escala obtuvo valores de V de Aiken superiores a 0,80 en la mayoría de los ítems, lo que evidencia su pertinencia para el propósito planteado. Aunque dos ítems (2 y 12) presentaron valores entre 0,75 y 0,80, estos no fueron eliminados, sino que se ajustaron según las recomendaciones de los expertos, mejorando su redacción y precisión.

El análisis factorial exploratorio confirmó la estructura unidimensional del instrumento, con un coeficiente KMO = 0,911 y una prueba de esfericidad de Bartlett significativa ($X^2 = 1.578.180$; $p < 0,00001$). Además, se identificó un único factor con un autovalor superior a uno, capaz de explicar más del 64% de la varianza, mientras que el 90% de los ítems presentó cargas factoriales representativas mayores a 0,50.

El uso de la EACSH fue particularmente adecuado para esta revisión sistemática, ya que permitió evaluar aspectos clave de los artículos incluidos, como la calidad de la redacción, la pertinencia de las metodologías y la relevancia de los resultados. La escala EACSH está conformada por 21 ítems que evalúan 7 dimensiones con un a escala de

puntuación cinco puntos: 1=nivel muy bajo; 2=nivel bajo; 3=nivel medio; 4=nivel medio alto; y 5=nivel muy alto (ver Anexo 3).

Siguiendo el enfoque de Bernal et al. (2015), los estudios fueron clasificados como de alta calidad si alcanzaban al menos el 80% de la puntuación máxima, de calidad media si el puntaje estaba entre el 70% y el 79%, y de baja calidad si era inferior al 70%. Como se observa en la Tabla 5 ninguno de los artículos tuvo puntuaciones por debajo del 80%, razón por la cual fueron aptos para ser incluidos dentro de la revisión sistemática.

Tabla 5

Evaluación de calidad de los estudios

Autor	Año de publicación	Puntaje obtenido	% calidad
Galvis, L.A	2010	93	89%
Borraz, F; Robano, C	2010	98	93%
Rivera, J	2013	98	93%
Ferrada, L.M; Montaña, V	2014	84	80%
Arias Barrera, J.A; Arias Ibáñez, L.T; Cerquera Losada, O.H	2015	86	82%
Rodríguez Pérez, R.E; Limas Hernández, M	2016	93	89%
Escobar, N	2016	100	95%
Rodríguez-Pérez, R; Ramos-Lobo, R; Castro-Lugo, D	2017	99	94%
Cerquera Losada, O; Arias Barrera, C	2019	96	91%
Cerquera Losada, O; Arias Barrera, C; Prada Hernández, J.F.	2019	98	93%
Marín Fernández, J.S	2020	89	85%
Hurtado Cepeda, C.	2020	99	94%
Vera Carpio, A,J; Rodríguez-Moreno, J; Lara, J	2020	99	94%
Díaz, D.E; Ojeda, M.N	2020	93	89%
Gómez, D; Laverde, M.C	2020	87	83%
Cerquera Losada, O; Arias Barrera, C; Rincón Trujillo, V.	2020	98	93%
Martínez Sidón, G; Morones Carrillo, A.L	2019	90	86%
Apablaza, V; Fantoni, D	2022	84	80%
Linthon-Delgado, D.E; Méndez-Heras, L.B	2022	100	95%
Marciales-Hurtado D.C. Angarita-Pinzón. E.B. Lesmes-Silva. A.K	2023	99	94%

Nota. El puntaje total esperado por artículo era de 105 (21 criterios por el nivel 5 de puntuación), el cual da el porcentaje máxima de puntuación alcanzable. *Fuente:* Autoría propia.

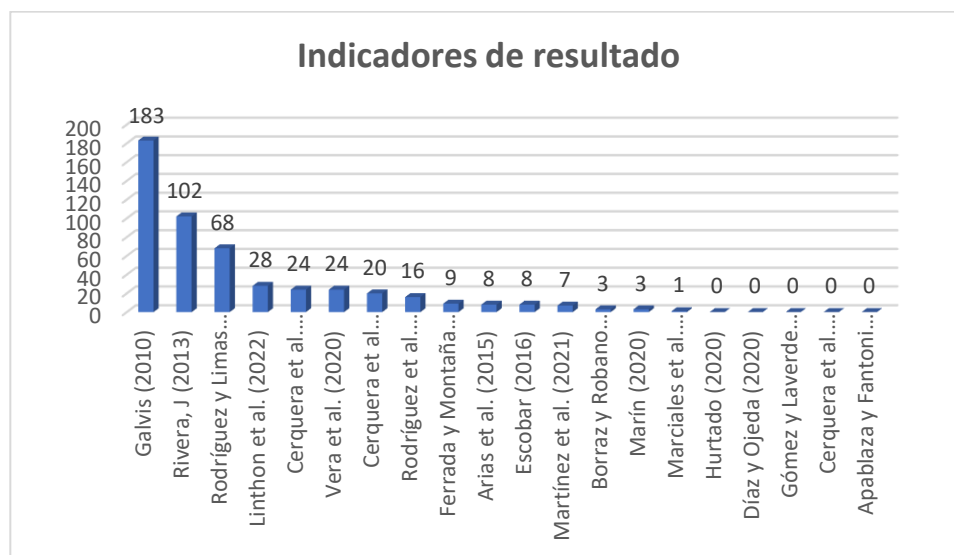
Factor de impacto e indicador de resultado

La calidad de la publicación de los artículos se midió verificando que los artículos hubiesen sido publicados en revistas indexadas, para lo cual se buscó en los sistemas de información de revistas como SCImago, Publindex, Master Journal List, Latindex y repositorios de las universidades (ver Anexo 4).

El indicador de resultado se midió según la cantidad de citas, para lo cual se tomó como referencia Google Scholar. Las publicaciones con un indicador de resultado mayor en su orden fueron: Galvis (2010) con 183 citas; Rivera (2013) con 102 citas; Rodríguez y Limas (2016) con 68 citas. En la Figura 4 se evidencia la cantidad de citas por cada publicación.

Figura 4

Indicadores de resultado según citas para cada publicación



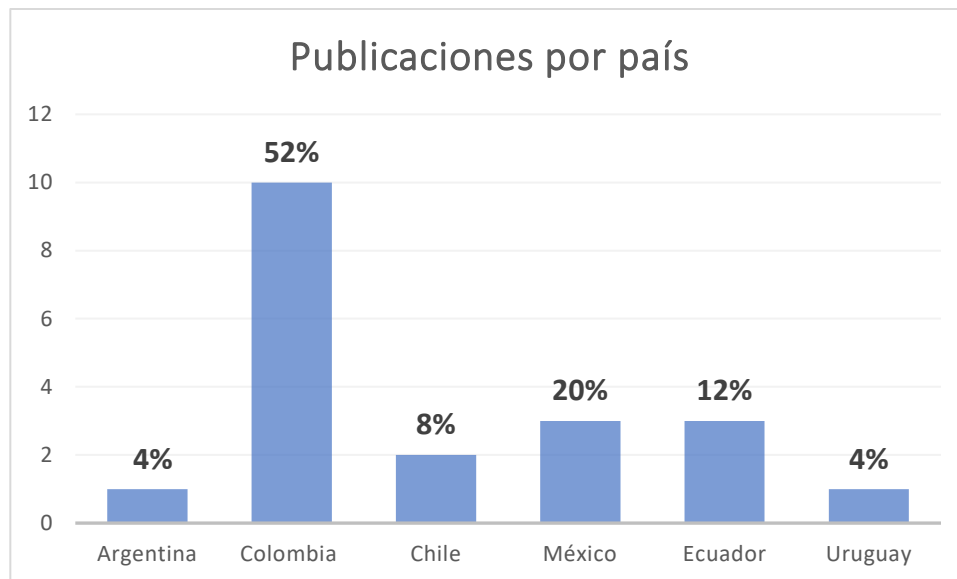
Fuente: Autoría propia.

Análisis bibliométrico

Según el lugar de publicación, fueron identificados diez (10) artículos en Colombia, tres (3) en México; tres (3) en Ecuador; dos (2) en Chile; uno (1) en Argentina; y uno (1) en Uruguay, tal como se observa en la Figura 5.

Figura 5

Porcentaje de publicación por países



Fuente: Autoría propia.

Metodologías usadas por los estudios

El segundo objetivo específico estuvo orientado a “Comparar los enfoques metodológicos empleados en estudios previos para el análisis y la cuantificación de las diferencias salariales por género en los sectores público y privado, evaluando los modelos utilizados y sus principales hallazgos”; por ello se revisaron todos los artículos para identificar las metodologías que utilizaron los diversos autores para estimar la brecha salarial y hacer la descomposición salarial.

La Tabla 6 detalla las metodologías empleadas por los autores de los artículos seleccionados para analizar la desigualdad salarial por género en diferentes países y contextos, con un enfoque particular en los sectores público y privado. En los estudios se utilizaron métodos de estimación variados, entre los que destacan la descomposición de Oaxaca-Blinder, las ecuaciones de Mincer, los modelos de regresiones cuantílicas y las descomposiciones de Machado-Mata, entre otros. Además, la mayoría de los artículos aplicaron correcciones por sesgo de selección, como el método de Heckman o la inversa de Mills, lo que refuerza la robustez de los análisis.

Las fuentes de datos utilizadas incluyen encuestas nacionales de empleo y hogares, como la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) en Colombia, la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) en México y la Encuesta Continua de Hogares en Uruguay. El tamaño de las muestras varió significativamente, desde estudios con menos de 20.000 observaciones hasta aquellos que analizaron millones de registros, reflejando la diversidad en los enfoques y escalas de los análisis realizados.

Tabla 6

Metodología usada por los artículos

Autor	Año	País	Método de estimación	Población	Muestra
Galvis (2010)	2010	Colombia	Descomposición de Blinder-Oaxaca en el contexto de regresión por cuantiles.	Gran Encuesta Integrada de Hogares, GEIH 2009	N.E
Borraz y Robano (2010)	2010	Uruguay	Regresiones cuantílicas, Descomposición de Machado-Mata, corrección de sesgo de selección	Encuesta Continua de Hogares del 2007 del Instituto Nacional de Estadística	18259

Autor	Año	País	Método de estimación	Población	Muestra
Rivera, J (2013)	2013	Ecuador	Descomposición de Oaxaca-Blinder Ecuación semilogarítmica,	Encuesta de Empleo y Desempleo Urbano y Rural (ENEMDUR)	76.922 en 2007 y 73.686 en 2012
Ferrada y Montaña (2014)	2014	Chile	Modelo de Mincer	Base de datos de encuesta CASEN para el trimestre móvil Octubre-Diciembre de 2009	15.049
Arias et al. (2015)	2015	Colombia	Descomposición de Blinder-Oaxaca con corrección de sesgo de selección	Misión para el Empalme de las Series de Empleo y Desigualdad – MESEP suministrada por el DANE	N.E
Rodríguez y Limas (2016)	2016	México	Modelo de Mincer y el Método Di Nardo, Fortín, Lemieux (1996) para su análisis	Datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2015	10577
Escobar (2016)	2016	Colombia	Ecuación de Mincer, Densidad de Kernel, Descomposición de Oaxaca-Blinder y regresión por cuantiles condicionados y no condicionados	Gran Encuesta Integrada de los Hogares (GEIH) 2014	25205
Rodríguez et al. (2017)	2017	México	Descomposición de Oaxaca-Blinder, Juhn-Murphy-Pierce	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) de 2005, 2009 y 2015	30564768 en 2005; 33370145 en 2009; 36402279 en 2015
Cerquera et al. (2019)	2019	Colombia	Descomposición de Oaxaca-Blinder, corrección de sesgo por inversa de Mills	GEIH del DANE 2017 Colombia y Costa Atlántica	N.E

Autor	Año	País	Método de estimación	Población	Muestra
Cerquera et al (2019b)	2019	Colombia	Descomposición de Oaxaca-Blinder	Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE de 2017	31360
Marín (2020)	2020	Colombia	Modelo de Mincer	Microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE)	12596 PEA
Hurtado (2020)	2020	Colombia	Modelo de Mincer	Gran Encuesta Integrada De Hogares (GEIH) entre los años 2008 y 2018	273886
Vera et al. (2020)	2020	Ecuador	Descomposición de Oaxaca-Blinder, MCO, y Descomposición por cuantiles	Datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) del 2016	323700
Díaz y Ojeda (2020)	2020	Argentina	Modelo probit, Metodología de Oaxaca y Blinder con corrección del sesgo por selección de Heckman.	Microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares, correspondientes al segundo trimestre del año 2018	112555
Gómez y Laverde (2020)	2021	Colombia	Ecuación de Mincer, Regresión por Mínimos Cuadrados Ordinarios MCO	Datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) a partir del mes de octubre de 2010 a 2019	132827
Cerquera et al. (2020)	2021	Colombia	Descomposición de Oaxaca-Blinder, corrección de sesgo por inversa de Mills	GEIH del DANE 2018 Colombia, Huila y Nariño	N.E

Autor	Año	País	Método de estimación	Población	Muestra
Martínez et al. (2021)	2021	México	Descomposición de Oaxaca-Blinder, corrección de sesgo por inversa de Mills	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) para el cuarto trimestre del 2019	48766
Apablaza y Fantoni (2022)	2022	Chile	Modelo de Mincer	Encuesta CASEN del año 2017	50348
Linthon et al. (2022)	2022	Ecuador	Modelo probit, Metodología de Oaxaca y Blinder con corrección del sesgo por selección de Heckman.	Datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) de septiembre de 2020	4812
Marciales et al. (2023)	2022	Colombia	Modelo de Mincer básico	Microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE)	2019: 83,634 2009: 71,350

Nota. N.E =No especifica. *Fuente.* Autoría propia.

Diferencias salariales totales

El análisis de las diferencias salariales totales se hizo con 17 de los 20 artículos, ya que 3 de ellos no presentaron datos generales sino desagregados por subvariables, los cuales se analizarán más adelante. De los 17 artículos, 15 utilizaron la metodología de descomposición de Oaxaca-Blinder; uno (1) utilizó mínimos cuadrados ordinarios (MCO) y uno (1) regresión por cuantiles. La descomposición de Oaxaca-Blinder permite separar las

brechas en una parte explicada por características observables, como educación o experiencia, y una parte no explicada atribuida a diferencias en remuneraciones, evidenciando posibles desigualdades estructurales. Por su parte, el método de MCO ofrece una visión global promedio de las brechas, pero puede perder de vista las variaciones en diferentes puntos de la distribución salarial. En contraste, la regresión por cuantiles destaca cómo las diferencias salariales varían a lo largo de esta distribución, mostrando con precisión cómo ciertos segmentos, como los trabajadores con salarios más altos o más bajos, enfrentan dinámicas distintas. Juntas, estas metodologías permiten un análisis más robusto y detallado, proporcionando bases para políticas públicas más específicas y efectivas.

Los resultados reportados en la Tabla 7 reflejan la descomposición de las diferencias salariales utilizando la metodología de Oaxaca-Blinder. A continuación, se presenta un análisis descriptivo considerando los periodos observados del 2007 al 2019 y los efectos descompuestos. El análisis de los resultados muestra variaciones significativas en las diferencias salariales observadas entre los estudios y periodos analizados. En general, las diferencias totales reportadas presentan una amplitud considerable, desde valores negativos, como en el caso de las mujeres en Chile según Ferrada y Montaña (2014) con -16,03, hasta valores positivos destacados, como en el estudio de Galvis (2010) para Colombia, con 24,5. Estas diferencias plantean disparidades visibles en las brechas salariales según el contexto y grupo poblacional evaluado.

En cuanto a los componentes explicados por dotaciones o características, se observan valores predominantemente negativos, indicando que, en varios casos, las diferencias en las características observables (como educación, experiencia, etc.) favorecen al grupo en desventaja. Por ejemplo, Rivera (2013) reporta para Ecuador en 2012 un efecto

de -0,113, mientras que Escobar (2016) en Colombia encuentra un valor de -0,106. Sin embargo, algunos estudios como el de Hurtado (2020) en Colombia para 2018 destacan una contribución positiva significativa de las dotaciones (1,745), lo que refleja una heterogeneidad en la explicación de las brechas.

El efecto no explicado, generalmente asociado a la remuneración o los coeficientes, muestra una contribución predominantemente positiva en los estudios analizados. Esto quiere decir que gran parte de las diferencias salariales puede atribuirse a desigualdades en la forma en que se recompensan las características de los trabajadores, como lo indican los estudios de Rivera (2013) para 2007 (0,348) y 2012 (0,390), así como el de Cerquera et al. (2020) con 0,425. Este patrón refuerza la idea de que las prácticas discriminatorias o no observables desempeñan un papel central en las disparidades salariales.

Al considerar los efectos interactivos o residuales, su contribución es generalmente menor y a menudo no reportada en todos los estudios. Donde está disponible, como en Rivera (2013) y Marín (2020), estos valores son positivos pero relativamente pequeños (0,009 y 0,0199 respectivamente), sugiriendo un impacto limitado en la explicación total de las brechas.

Los resultados por subgrupos, como hombres y mujeres, muestran variaciones interesantes. En Chile, Ferrada y Montaña (2014) identifican una disparidad significativa en las mujeres (-16,03) frente a una menor en hombres (1,21). Este patrón también es visible en estudios más recientes, como Hurtado (2020), donde las diferencias salariales son más pronunciadas en hombres (14,03) en comparación con mujeres (11,95).

Tabla 7

Diferencias salariales totales explicadas y no explicadas por autor y periodo

Autor	Periodo observado	Subvariab.	Diferencia	Explicada por dotación o características	Explicada por rendimiento	No explicada (remuneración, coeficientes)	No explicada (Interacción)
Galvis (2010)	2009	Diferencia total	24,5	-8,2		30,4	
Rivera (2013)	2007	Diferencia total	0,266 *	-0,091 *		0,348	0,009 *
	2012	Diferencia total	0,300 *	-0,113 *		0,390 *	0,020 *
Ferrada y Montaña (2014)	2009	Mujeres	-16,03	-8,61	-8,12		
		Hombres	1,21	-2,33	3,63		
Arias et al, (2015)	2015	Diferencia total	0,229 ***	-0,195 ***		0,425 ***	
Escobar (2016)	2014	Diferencia total	-0,2384662 ***	-0,1060909 ***	-	-0,1130976 ***	-0,0192777 **
Cerquera et al. (2019)	2017	Diferencia total	0,1436 ***	-0,1295 ***		0,2731 ***	
Cerquera et al. (2019b)	2017	Diferencia total	0,1436 ***	-0,1295 ***		0,2731 ***	
Marín (2020)	2018	Hombres	14,1856 0.1831***	-	-	-	
		Mujeres	13,4397 0.0125***	-	-	-	
		Diferencia total	0,7460 0.1835***	-0,0692 0.0123***	-	0,7952 0.1879***	0,0199 0.0400
Hurtado (2020)	2018	Hombres	14,03 (0.0105)***	-	-	-	-
		Mujeres	11,95 (0.0503)***	-	-	-	-
		Diferencia total	2,075 (0.0514)***	1,745 (0.0184)***	-	0,434 (0.0523)***	-0,105 (0.0211)***
Vera et al. (2020)	2016	Hombres	6,872 0,003***	-	-	-	
		Mujeres	6,628 0,003***	-	-	-	
		Diferencia total	0,244 0,004***	0,029 0,002***	-	0,208 0,004***	0,005 0,002***
Cerquera et al. (2020)	2018	Diferencia total	0,229***	-0,195***		0,425**	
Martínez et al. (2021)	2019	Hombres	1,8688	-	-	-	
		Mujeres	1,1925	-	-	-	
		Diferencia total	0,6762	0,4771	-	0,2135	-0,0144
Apablaza y Fantoni (2022)	2017 con E.S	Hombres	7,73	-	-	-	
		Mujeres	7,48	-	-	-	
		Diferencia Total	0,25 ***	0,03 ***		0,22 ***	
		Hombres	8,59	-	-	-	

	2017 sin E.S	Mujeres	8,23				
		Diferencia	0,36	0,08		0,28	
			***	***		***	
Linthon et al. (2022)	2020	Diferencia total	0,4537518	-0,3328401	-	0,6523371	0,1342547
			*	**		**	**
Marciales et al. (2023)	2009	Hombres	13,39766	-	-	-	
		Mujeres	13,35737	-	-	-	
		Diferencia total	0,040287	-0,66753		0,1069675	0,0000725
	2019	Hombres	13,90848				
		Mujeres	13,86385				
		Diferencia total	0,0446634	-0,600117		0,1051418	-0,0004936

Nota. Diferencias salariales calculadas con la Descomposición de Oaxaca Blinder con Corrección de Sesgo de Heckman. * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$. Fuente. Autoría propia

El análisis de los resultados presentados por Gómez y Laverde (2020) que se presenta en la tabla 8 muestra la evolución de la diferencia salarial en Colombia entre 2010 y 2019, utilizando el método de Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO). En términos generales, se observa una tendencia descendente en las diferencias salariales negativas durante los primeros años del periodo analizado, que finalmente cambia a diferencias positivas en 2018 y 2019.

En los primeros años, desde 2010 hasta 2016, las diferencias salariales son negativas y disminuyen de manera constante, pasando de -0,455 en 2010 a -0,143 en 2016, lo que implica una reducción paulatina en la brecha salarial desfavorable. Este cambio sugiere una posible mejora en las condiciones de equidad salarial durante este tiempo. A partir de 2018, las diferencias cambian a valores positivos, comenzando con 0,029 y aumentando a 0,092 en 2019, lo que indica un posible cambio en las dinámicas del mercado laboral, beneficiando al grupo con mayores ingresos.

Los errores estándar son constantes en todos los años analizados, con un valor de 0,012, lo que sugiere un alto nivel de precisión y estabilidad en las estimaciones del modelo. Además, la significancia estadística indicada por los asteriscos refuerza la validez de los resultados, destacándose que todas las diferencias reportadas son significativas al menos al nivel del 5%.

Tabla 8

Diferencias salariales totales por Gómez y Laverde (2020)

Autor	Periodo observado	Diferencia	Error estándar
Gómez y Laverde (2020)	2010	-0,455 ***	0,012
	2011	-0,441 ***	0,012
	2012	-0,385 ***	0,012
	2013	-0,317 ***	0,012
	2014	-0,265 ***	0,012
	2015	-0,222 ***	0,012
	2016	-0,143 ***	0,012
	2018	0,029 **	0,012
	2019	0,092 ***	0,012

Nota: Diferencias salariales calculadas con Mínimos Cuadrados ordinarios MCO. * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$. Fuente. Autoría propia.

Borraz y Robano (2010) emplearon la metodología de regresión por cuantiles para analizar las diferencias salariales en Uruguay durante 2010, destacando las variaciones a lo largo de la distribución salarial (ver Tabla 9). Los resultados muestran que en los cuantiles más bajos (0,05 a 0,25), las diferencias salariales son positivas y significativas, impulsadas

principalmente por un efecto de remuneración positivo que contrarresta el impacto negativo de las dotaciones. En el cuantil 0,5, correspondiente a la mediana, las diferencias se tornan negativas, lo que indica que las características observables reducen la brecha más de lo que las diferencias en valorización logran ampliarla. En los niveles superiores de la distribución (0,75 a 0,95), las brechas vuelven a ser positivas y significativas, alcanzando su máximo en el cuantil 0,95, donde el efecto de remuneración amplifica considerablemente las diferencias, mientras que el impacto negativo de las dotaciones es menor. Este enfoque permite identificar una marcada heterogeneidad en las brechas salariales, subrayando la importancia de estrategias ajustadas según el segmento del mercado laboral.

Tabla 9

Diferencias salariales totales por Borraz y Robano (2010)

Autor	Periodo observado	Cuantil	Diferencia	Efecto dotación	Efecto remuneración
Borraz y Robano (2010)	2010	Cuantil 0,05	0,063***	-0,05***	0,117***
		Cuantil 0,1	0,058***	-0,071***	0,128***
		Cuantil 0,25	0,028***	-0,101***	0,130***
		Cuantil 0,30	0,018**	-0,110***	0,127***
		Cuantil 0,40	0,001	-0,124***	0,125***
		Cuantil 0,5	-0,014	-0,138***	0,124***
		Cuantil 0,60	-0,022*	-0,149***	0,127***
		Cuantil 0,75	-0,1	-0,155***	0,145***
		Cuantil 0,80	0,003	-0,152***	0,155***
		Cuantil 0,9	0,056***	-0,137***	0,193***
		Cuantil 0,95	0,108***	-0,115***	0,223***
		Cuantil 0,99	-	-	-

Nota: Diferencias salariales calculadas con Regresión por cuantiles. * p<0,05, **

p<0,01, *** p<0,001. Fuente. Autoría propia.

Al analizar las diferencias salariales por país se observan tendencias y variaciones significativas que reflejan dinámicas laborales distintas (ver tabla 10). En Colombia, los estudios muestran resultados variados, destacando valores altos en las diferencias salariales

totales, como los reportados por Galvis (2010) con una brecha de 24,5, y diferencias significativas desglosadas entre hombres y mujeres en estudios más recientes como los de Marín (2020), Hurtado (2020) y Marciales et al. (2023). Estos últimos reportan consistentemente valores altos para hombres (por encima de 13) y mujeres, aunque con brechas ligeramente menores. En contraste, estudios como el de Escobar (2016) presentan una diferencia total negativa (-0,238), lo que indica posibles características particulares en la población o el periodo analizado.

En Ecuador, los resultados son más consistentes, con diferencias salariales totales menores en comparación con Colombia. Rivera (2013) muestra valores de 0,266 y 0,300 para distintos periodos, mientras que Vera et al. (2020) reporta diferencias ligeramente mayores para hombres (6,872) y mujeres (6,628), lo que refleja una brecha más homogénea entre géneros. Por su parte, Linthon et al. (2022) presenta un valor más alto (0,4537518), lo que podría indicar un aumento en las desigualdades salariales en este país.

En Chile, se presentan diferencias notables. Ferrada y Montaña (2014) reportan una disparidad significativa en contra de las mujeres (-16,03), mientras que los hombres muestran una ligera ventaja (1,21). En estudios más recientes, como el de Apablaza y Fantoni (2022), las diferencias totales oscilan entre 0,25 y 0,36, con valores más altos para hombres (7,73 y 8,59) que para mujeres (7,48 y 8,23), lo que sugiere una tendencia sostenida hacia brechas salariales de género desfavorables para las mujeres.

En México, los valores presentados son relativamente bajos en comparación con otros países. Martínez et al. (2021) reporta una diferencia total de 0,6762, con valores menores tanto para hombres (1,8688) como para mujeres (1,1925), lo que refleja una menor dispersión en las brechas salariales, aunque siguen siendo significativas.

Tabla 10*Diferencias salariales por país*

País	Autor	Diferencia Total	Mujeres	Hombres
Colombia	Galvis (2010)	24,5	-	-
		0,266	-	-
Ecuador	Rivera (2013)	0,300	-	-
Chile	Ferrada y Montaña (2014)	-	-16,03	1,21
Colombia	Arias et al, (2015)	0,229	-	-
Colombia	Escobar (2016)	-0,2384662	-	-
Colombia	Cerquera et al. (2019)	0,1436	-	-
Colombia	Cerquera et al. (2019b)	0,1436	-	-
Colombia	Marín (2020)	0,7460	14,1856	13,4397
Colombia	Hurtado (2020)	2.075	11.95	14,03
Ecuador	Vera et l. (2020)	0,244	6,628	6,872
Colombia	Cerquera et al. (2020)	0,229	-	-
México	Martínez et al. (2021)	0,6762	1,1925	1,8688
		0,25	7,48	7,73
Chile	Apablaza y Fantoni (2022)	0,36	8,23	8,59
Ecuador	Linthon et al. (2022)	0,4537518	-	-
		0,040287	13,35737	13,39766
Colombia	Marciales et al. (2023)	0,0446634	13,86385	13,90848

Fuente. Autoría propia.

Descomposición salarial desagregada por variables

La descomposición salarial se presenta en función de dos efectos principales: efecto dotaciones o características y efecto remuneración, con el objetivo de entender de manera más clara las causas que subyacen a las diferencias salariales observadas. El efecto dotaciones o características se refiere a las diferencias salariales explicadas por las características observables de los trabajadores, como su nivel educativo, edad, experiencia,

género y otras variables sociodemográficas. Este enfoque permite identificar cómo estas características afectan el acceso a distintos tipos de trabajos y, por lo tanto, los salarios. Por otro lado, el efecto remuneración analiza cómo el mercado laboral remunera estas características, considerando aspectos como la pertenencia al sector público o privado, el trabajo formal o informal, y otros factores que determinan cómo se valoran las características de los trabajadores en términos salariales. Esta división permite un análisis más detallado y preciso de las brechas salariales, facilitando la identificación de las variables que inciden directamente en las disparidades salariales.

Efecto dotaciones o características

Edad y Edad². En el análisis de las diferencias salariales por efecto de dotaciones utilizando la metodología de regresión por cuantiles, se presenta una comparación entre los resultados de los autores Galvis (2010) y Borraz y Robano (2010), quienes analizaron las variables de edad y edad cuadrada en la brecha salarial de hombres y mujeres (ver Tabla 11).

En el caso de Galvis (2010), los hombres presentan un efecto positivo de la edad en los cuantiles más altos de la distribución salarial (0,25, 0,40, 0,50, 0,75 y 0,90), lo que indica que los hombres más grandes en edad tienden a tener mayores salarios. Este efecto es estadísticamente significativo en la mayoría de los cuantiles intermedios y altos, lo que refuerza la idea de que la experiencia vinculada con la edad tiene un efecto favorable sobre el salario. Sin embargo, el efecto edad cuadrada (Edad²) es negativo en todos los cuantiles observados, lo que indica que la relación entre la edad y el salario no es lineal, y después de cierto punto, el salario de los hombres disminuye a medida que aumenta la edad.

Por otro lado, Borraz y Robano (2010) también encontraron efectos significativos de la edad en la distribución salarial, pero los resultados mostraron un patrón ligeramente distinto. Los hombres tienen efectos positivos de la edad en los cuartiles más bajos y medios (0,01, 0,05, 0,1, 0,25), pero estos efectos disminuyen o se vuelven negativos en los cuartiles más altos (0,75, 0,95), lo que implica que para los hombres con salarios más altos, el aumento de la edad no necesariamente conlleva un aumento salarial. Además, el efecto de la edad cuadrada en los hombres es consistente con el patrón observado en Galvis (2010): negativo y estadísticamente significativo, indicando una disminución en el salario conforme la edad sigue aumentando, particularmente en los cuartiles más altos.

Para las mujeres, Galvis (2010) muestra un efecto positivo pero de menor magnitud que en los hombres, en los cuartiles más bajos y medianos (0,25, 0,40), lo que sugiere que la edad tiene un impacto más modesto en las mujeres en términos salariales. Además, el efecto edad cuadrada también es negativo, similar al caso de los hombres, indicando que para las mujeres mayores, el aumento de la edad podría ser perjudicial para sus salarios.

En comparación, Borraz y Robano (2010) encuentran que para las mujeres, la edad tiene un efecto positivo en los cuartiles más bajos y medios de la distribución salarial (0,05, 0,10, 0,25), pero este efecto se reduce o incluso se vuelve negativo en los cuartiles más altos (0,75, 0,95). De nuevo, el efecto edad cuadrada es negativo en todos los cuartiles, sugiriendo que a medida que las mujeres aumentan de edad, sus salarios tienden a disminuir, especialmente en los niveles salariales más altos.

Tabla 11*Diferencias salariales por edad y edad2*

Autor/Cuantil	Edad				Edad2			
	Hombre		Mujer		Hombre		Mujer	
	Galvis (2010)	Borraz y Robano (2010)	Galvis (2010)	Borraz y Robano (2010)	Galvis (2010)	Borraz y Robano (2010)	Galvis (2010)	Borraz y Robano (2010)
Cuantil 0,01	0,066*		0,05	-	-0,828*	-	-0,555	-
Cuantil 0,05	-	0,059***	-	0,036***	-	-	-	0***
Cuantil 0,1	0,025***	0,047***	0,014	0,046***	-	0***	-0,136	0***
Cuantil 0,25	0,021***	0,049***	0,017***	0,047***	0,281***	0***	-	0***
Cuantil 0,30	-	-	-	-	0,231***	-	0,174**	-
Cuantil 0,40	-	-	-	-	-	-	-	-
Cuantil 0,5	0,021***	0,058***	0,009**	0,055***	-	-	-0,069	-
Cuantil 0,60	-	-	-	-	0,198***	0,001***	-	0,001***
Cuantil 0,75	0,030***	0,06***	0,017**	0,068***	-	0***	-0,145*	-
Cuantil 0,80	-	-	-	-	0,282***	-	-	0,001***
Cuantil 0,9	0,034***	0,057***	0,019**	0,073***	-0,301**	0***	-0,148	-
Cuantil 0,95	0,083***	0,058***	0,043	0,077***	-0,901**	0***	-0,383	0,001***
Cuantil 0,99	-	-	-	-	-	-	-	0,001***

Nota. Datos tomados de Galvis (2010) y Borraz y Robano (2010). * p<0,05, ** p<0,01, *** p<0,001. Fuente. Autoría propia.

Los autores Escobar (2016), Cerquera et al. (2019), Marín (2020), Hurtado (2020), Vera et al. (2020) y Marciales et al (2023), utilizaron la descomposición Oaxaca-Blinder (B.O.) para estimar las diferencias salariales, desagregadas por edad, donde se observa que la relación entre edad y salario tiende a ser positiva en la mayoría de los estudios, aunque con variaciones según el género y el año (ver Tabla 12). Escobar (2016) encontró un efecto positivo en hombres y mujeres, siendo más notable para los hombres. En contraste, Hurtado (2020) reportó un impacto positivo significativo de la edad para los hombres, pero negativo para las mujeres, indicando una disparidad de género en el efecto de la edad sobre los salarios. Cerquera et al. (2019) y Vera et al. (2020) también mostraron efectos positivos en la relación entre edad y salario, aunque con magnitudes menores. Los hallazgos señalan que, en algunos casos, el aumento de la edad se asocia con un salario más alto, pero este efecto no es uniforme y varía considerablemente según el género y el año.

En cuanto al efecto de la edad cuadrada (Edad²), la mayoría de los estudios encontraron efectos negativos, indicando que el salario aumenta con la edad hasta un cierto punto, después del cual comienza a disminuir. Sin embargo, Cerquera et al. (2019) mostró un efecto positivo, lo que contrasta con la tendencia general. En Hurtado (2020), el efecto de la edad cuadrada fue negativo para los hombres, pero positivo para las mujeres, destacando una diferencia en la relación entre edad y salario según el género.

Tabla 12*Diferencias salariales por Edad y Edad*

Autor	Año	Edad		
		General	Hombres	Mujeres
Escobar (2016)	2014		0,03716***	0,02308***
Cerquera et al. (2019)	2017	-0,0329***		
Marín (2020)	2018		0.0471	
Hurtado (2020)	2018		0.110***	-0.209***
Vera et al. (2020)	2016	0,157		
Marciales et al. (2023)	2019	0,0102852		
Marciales et al. (2023)	2009	0,0077994		
Edad2				
Autor	Año	General	Hombres	Mujeres
Escobar (2016)	2014		-0,00036***	-0,00022***
Cerquera et al. (2019)	2017	0,0223***		
Marín (2020)	2018		-0.0005	
Hurtado (2020)	2018		-0.00321***	0.00108***
Vera et al. (2020)	2016	-0,108*		

Nota. * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$. Fuente. Autoría propia.

Educación y Educación². En el estudio de Rivera (2013), tanto en 2012 como en 2007, la educación tiene un efecto positivo sobre la brecha salarial, con las mujeres mostrando una diferencia ligeramente mayor que los hombres. Por otro lado, Cerquera et al. (2019) presentan un valor negativo de -0,1047*, indicando que el nivel educativo por sí solo no es suficiente para reducir las diferencias salariales, señalando que existen otros factores, como la discriminación o las diferencias en ocupaciones, que inciden en la desigualdad salarial. En el análisis de Hurtado (2020), se observa una diferencia más marcada entre géneros, ya que las mujeres tienen un valor positivo de 0,939*, lo que refleja un impacto mucho mayor de la educación en sus salarios, mientras que para los hombres, el efecto es negativo con -0,250*.

Vera et al. (2020) encuentran un valor positivo moderado de 0,085*, mostrando que la educación tiene un efecto positivo en la reducción de las diferencias salariales, pero en menor medida. Martínez et al. (2021) presentan un valor positivo para el total de 0,0452*, pero para los hombres este valor es negativo, -0,0097, lo que indica que la educación no tiene un impacto positivo sobre sus salarios en este contexto. En el estudio de Linthon et al. (2022), los efectos de la educación son significativamente positivos tanto para hombres como para mujeres, con valores de 0,109 y 0,185 respectivamente, sugiriendo que el nivel educativo tiene un impacto considerable en la diferencia salarial entre géneros.

En cuanto a la variable Educación², que se refiere a la educación avanzada, Ferrada y Montaña (2014) encuentran que la diferencia salarial asociada a la educación avanzada es similar para hombres y mujeres, con valores cercanos. Escobar (2016) muestra un efecto positivo tanto para hombres como para mujeres, con un valor de 1,08811, mientras que Hurtado (2020) encuentra un efecto mucho mayor para las mujeres (1,202) en comparación con los hombres (0,0992). Martínez et al. (2021) presentan un valor positivo moderado para los hombres (0,5144), pero más significativo para las mujeres (0,3750). En general, los resultados muestran que, aunque la educación avanzada tiene un efecto positivo en la diferencia salarial, este efecto tiende a ser más pronunciado para las mujeres que para los hombres, aunque existen excepciones como el caso de Hurtado (2020), donde los efectos son negativos para los hombres.

Tabla 13*Diferencias salariales por Educación y Educación²*

Autor	Año	Educación		
		General	Hombres	Mujeres
	2012	0,054*	0,048*	0,065*
Rivera (2013)	2007	0,070*	0,062*	0,089*
Cerquera et al. (2019)	2017	-0,1047***		
Hurtado (2020)	2018		-0.250***	0.939***
Vera et al. (2020)	2016	0,085***		
Díaz y Ojeda (2020)	2018		0,13847	0,021438
Gómez y Laverde (2020)	2019	0,039***		
Martínez et al. (2021)	2019		0,0452***	-0,0097
Apablaza y Fantoni (2022)	2017	-0,01***		
Linthon et al. (2022)	2020	0,1150296**	0,1093383**	0,1853757 **
	2009	0,0802093		
Marciales et al. (2023)	2019	0,78509		

Autor	Año	Educación ²		
		General	Hombres	Mujeres
Ferrada y Montaña (2014)	2009		10,126	10,027
Escobar (2016)	2014		1,08811***	1,08785***
Hurtado (2020)	2018		0.0992	1.202***
Díaz y Ojeda (2020)	2018	-0,0055507	1,051384	0,6136415
Martínez et al. (2021)	2019		0,5144*	0,3750***

Nota. * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$. Fuente. Autoría propia.

Experiencia y Experiencia². La experiencia tiene un impacto positivo en los salarios en la mayoría de los estudios, por ejemplo, Rivera (2013) encuentra incrementos salariales significativos para hombres y mujeres en Ecuador en ambos períodos analizados (2007 y 2012), aunque ligeramente mayores para las mujeres en 2007 (0,022*) frente a los hombres (0,018*), tal como se muestra en la Tabla 14. De manera similar, Martínez et al. (2021) observa que la experiencia influye de manera positiva y significativa para ambos géneros, aunque con un impacto mayor en las mujeres (0,0285***) que en los hombres

(0,0235***). Este patrón sugiere que, en algunos casos, las mujeres podrían beneficiarse más proporcionalmente de su experiencia en términos salariales.

Por otro lado, se presentan resultados que apuntan a efectos negativos o insignificantes. Díaz y Ojeda (2020) encuentran coeficientes negativos para la experiencia general y específica por género en su análisis, lo que lleva a señalar que en ciertos contextos la experiencia no es suficientemente recompensada o podría estar asociada con factores como la informalidad o la discriminación laboral. Linthon et al. (2022) reporta valores positivos y significativos, destacando que el impacto es más alto en hombres (0,0371**) que en mujeres (0,0264**), lo que refleja una posible disparidad en la valoración de la experiencia laboral entre géneros.

Con respecto a la Experiencia², que captura la posible disminución de los rendimientos de la experiencia con el tiempo, los resultados muestran que este efecto generalmente es negativo o insignificante. Esto es evidente en el trabajo de Gómez y Laverde (2020), donde el coeficiente es negativo y significativo (-0,001***), lo que confirma que los beneficios salariales de la experiencia tienden a reducirse en las etapas más avanzadas de la carrera. Ferrada y Montaña (2014), en cambio, presentan valores altos para hombres (0,9921) y mujeres (0,9978), lo que indica que, en su contexto, la experiencia acumulada sigue siendo altamente valorada, aunque estos resultados destacan por su magnitud atípica en comparación con otros estudios.

Finalmente, estudios como los de Hurtado (2020) resaltan diferencias entre géneros: mientras que la experiencia tiene un impacto positivo significativo en hombres (0,117***) y mujeres (0,232***), la experiencia al cuadrado reduce este efecto en las mujeres (-0,00226***), lo que refleja barreras estructurales o discriminación acumulada en ciertos puntos de la trayectoria laboral.

Tabla 14*Diferencias salariales por Experiencia y Experiencia²*

Autor	Año	Experiencia		
		General	Hombres	Mujeres
	2012	0,014*	0,013*	0,014*
Rivera (2013)	2007	0,021*	0,018*	0,022*
Ferrada y Montaña (2014)	2009		10.186	0,9997
Marín (2020)	2018	0.0021		
Hurtado (2020)	2018		0.117***	0.232***
Vera et al. (2020)	2016	0,004		
Díaz y Ojeda (2020)	2018	-0,51285	-0,015082	0,0072404
Gómez y Laverde (2020)	2019	0,042***		
Martínez et al. (2021)	2019		0,0235***	0,0285***
Apablaza y Fantoni (2022)	2017	0,001***		
Linthon et al. (2022)	2020	0,0319673**	0,0371307**	0,0264173**
	2009	0,0021933		
Marciales et al. (2023)	2019	0,0015396		

Autor	Año	Experiencia ²		
		General	Hombres	Mujeres
	2012	0,014*	-0,000*	-0,000*
Rivera (2013)	2007	-0,000*	-0,000*	-0,000*
Ferrada y Montaña (2014)	2009		0,9921	0,9978
Marín (2020)	2018	0.0000		
Hurtado (2020)	2018		0.000514***	-0.00226***
Vera et al. (2020)	2016	0,014**		
Gómez y Laverde (2020)	2019	-0,001***		
Martínez et al. (2021)	2019		0,0005***	-0,0005***
Apablaza y Fantoni (2022)	2017			
Linthon et al. (2022)	2020	-0,0003901**	-0,0004345**	-0,000356
	2009	-3,68-e-06		
Marciales et al. (2023)	2019	-2,28-e-06		

Nota. * p<0,05, ** p<0,01, *** p<0,001. Fuente. Autoría propia.

Estado civil. El análisis de los datos sobre estado civil muestra cómo este factor influye en los ingresos laborales y cómo estas diferencias pueden variar según el género y el estado civil específico.

Los datos presentados en la Tabla 15 muestran que el estado civil tiene un impacto diferenciado para las mujeres. En el estudio de Escobar (2016), las mujeres presentan un efecto positivo significativo (0,06771***), lo que sugiere que, en general, el estado civil favorece los ingresos de este grupo. Sin embargo, en Hurtado (2020), se observa un efecto negativo sustancial (-0,671***), lo que indica que las mujeres pueden enfrentar penalizaciones salariales dependiendo de su estado civil. Este resultado contrasta con el de Martínez et al. (2021), donde el impacto es nuevamente positivo (0,0269**), aunque menos marcado. Estas discrepancias podrían reflejar diferencias en los mercados laborales o roles culturales asociados al estado civil de las mujeres en los distintos contextos analizados.

Para los hombres, el efecto del estado civil también varía entre estudios, mientras Escobar (2016) identifica un impacto positivo significativo (0,0584***), similar al observado en mujeres, Hurtado (2020) reporta un efecto negativo mucho más pronunciado (-1,069***). En contraste, Martínez et al. (2021) muestra un impacto positivo considerable (0,2816***), lo que lleva a pensar que, en ciertos contextos, el estado civil podría ser un factor que favorezca los ingresos de los hombres de manera más consistente que en el caso de las mujeres.

El análisis de los estados civiles específicos, basado en los datos de Marín (2020) y Vera et al. (2020), ofrece más detalles sobre estas diferencias. Para los solteros, el impacto es negativo (-0,077***) según Vera, mientras que Marín no presenta resultados específicos para esta categoría. Los casados muestran un efecto positivo (0,1077) en el estudio de Marín, sugiriendo que esta condición podría estar asociada con mayores ingresos. Para las

personas en unión libre, el efecto es menor (0,0742 en Marín y 0,000 en Vera), lo que indica una menor asociación con mayores ingresos. Los divorciados tienen resultados más mixtos, con efectos negativos leves en Vera (-0,016***), mientras que los viudos presentan valores cercanos a cero (-0,001*** en Vera y 0,0012 en Marín).

Tabla 15

Diferencias salariales por Experiencia y Experiencia²

Autor		General	Soltero(a)	Casado(a)	U. libre	Divorciado(a)	Viudo(a)
Escobar (2016)	Mujeres	0,06771***					
	Hombres	0,0584***					
Marín (2020)	General			0.1077	0.0742	0.0667	0.0012
Hurtado (2020)	Mujeres		-0.671***	-0.947***	0.732***		
	Hombres		-1.069***	0.220***	0.279***		
Vera et al. (2020)				-0,077***	0,000	-0,016***	-0,001***
Martínez et al. (2021)	Mujeres	0,0269**					
	Hombres	0,2816***					

Nota. * p<0,05, ** p<0,01, *** p<0,001. Fuente. Autoría propia.

Efecto remuneración

En este apartado se presenta el efecto remuneración, que refleja cómo las diferencias salariales no explicadas por las características individuales se relacionan con la valoración desigual del trabajo en diversos contextos. Se analizaron variables como el sector público y privado, el sector formal e informal, el sector independiente y doméstico, las horas trabajadas y la condición de jefe del hogar. Estas variables permitieron identificar disparidades estructurales en el mercado laboral y cómo las mismas habilidades o condiciones fueron valoradas de manera diferente según el entorno laboral y social, contribuyendo así a la brecha salarial observada en los diversos artículos revisados.

La tabla 16 presenta una visión detallada sobre la remuneración y participación laboral en diversos sectores (público, privado, formal, informal, doméstico e independiente), con un enfoque central en los sectores público y privado. El sector público muestra mayores ventajas en términos de remuneración en comparación con otros sectores, particularmente para los hombres. En el análisis de Rivera (2013), los resultados indican que los hombres en 2012 tienen un coeficiente de 0,418* y las mujeres 0,291*, lo que evidencia una disparidad favorable para los hombres. Esta tendencia persiste en 2007, aunque con valores más bajos (0,347* para hombres y 0,125* para mujeres). Díaz y Ojeda (2020) también destacan que el sector público ofrece mejores condiciones en general, con coeficientes de 0,2978367 para hombres y 0,1920978 para mujeres, reafirmando la brecha de género.

En contraste, el sector privado presenta una brecha significativa y, en algunos casos, desfavorable. Escobar (2016) reporta valores negativos en este sector, con un coeficiente de -0,107995 para hombres y 0,16926*** para mujeres, sugiriendo condiciones más desventajosas para los hombres en esta muestra específica. Cerquera et al. (2019b) encuentra un valor negativo (-0,0188***) en el sector privado, lo que señala menores beneficios o ingresos en comparación con el sector público.

El sector formal muestra un desempeño superior al informal en términos de remuneración. Marín (2020) reporta un coeficiente de 0,3525 para el sector formal frente a 0,1826 para el sector informal. En el sector informal, Hurtado (2020) destaca diferencias evidentes por género: las mujeres tienen un coeficiente positivo (0,267***), pero los hombres presentan un resultado negativo (-0,421*), lo que quiere decir que las condiciones para los hombres en este sector son menos favorables en este caso específico.

Tabla 16

Diferencias salariales por sector laboral

Autor	Año	Género	Público	Privado	Formal	Informal	Doméstico	Ind/te
Rivera (2013)	2012	Hombres	0,418*					
		Mujeres	0,291*					
		General	0,377*					
	2007	Hombres	0,347*					
		Mujeres	0,125*					
		General	0,286*					
Ferrada y Montaña (2014)	2009	Hombres		10.216				
		Mujeres		10.231				
Escobar (2016)	2014	Mujeres	0,16926***			-		0,04047**
		Hombres	-0,107995			-0,530125		-0,295647
Cerquera et al. (2019b)	2017	General		-				
			0,0023***	0,0188***				-0,0128***
Marín (2020)	2018	General	0.3525			0.1826	0.2319	
Hurtado (2020)	2018	Mujeres	-1.684***				0.267***	-2.232***
		Hombres	-0.0305				-0.421*	-0.723***
Vera et al. (2020)	2016	Hombres		6,872***				
		Mujeres		6,628***				
Díaz y Ojeda (2020)	2018	Hombres	0,2978367					
		Mujeres	0,1920978					
		General	0,04323					
Martínez et al. (2021)	2019	Mujeres				1,8852***		
		Hombres				1,2822***		

Nota. * p<0,05, ** p<0,01, *** p<0,001. Fuente. Autoría propia

El sector doméstico se caracteriza por condiciones laborales particularmente adversas. Escobar (2016) reporta coeficientes negativos significativos (-0,16711*** para mujeres y -0,530125 para hombres), lo que confirma las desventajas inherentes a este sector. Este resultado se alinea con las expectativas generales sobre la precariedad en este ámbito laboral. En el sector independiente, los datos también reflejan resultados dispares. Martínez et al. (2021) encuentra coeficientes elevados tanto para mujeres (1,8852***)

como para hombres (1,2822***), indicando ventajas en términos de ingresos para aquellos que logran éxito en esta modalidad laboral. Sin embargo, Hurtado (2020) muestra desventajas significativas en el mismo sector para ambos géneros, con valores negativos tanto para hombres (-0,723***) como para mujeres (-2,232***).

Los autores Galvis (2010) y Borraz y Robano (2010), utilizaron regresión por cuantiles para determinar las diferencias en el sector público y el doméstico. Ambos enfoques (Oaxaca Blinder y Regresión por cuantiles) coinciden en que el sector público ofrece mejores condiciones salariales, especialmente para las mujeres, mientras que el sector doméstico presenta una penalización significativa, afectando más a las mujeres que a los hombres. Sin embargo, la regresión por cuantiles permite ver que las ventajas del sector público no son uniformes, disminuyendo en los niveles salariales más altos, y que las penalizaciones en el sector doméstico son más severas en los extremos de la distribución, especialmente para las mujeres con los salarios más bajos, tal como se muestra en la tabla 17 .

Tabla 17. Fuente. El autor*Diferencias salariales por sector laboral usando regresión por cuantiles*

Autor/cuantil	Sector público				Sector doméstico	
	Hombre		Mujer		Hombre	Mujer
	Galvis (2010)	Borraz y Robano (2010)	Galvis (2010)	Borraz y Robano (2010)	Galvis (2010)	Galvis (2010)
Cuantil 0,01	0,436***	-	0,680***	-	-0,304***	-0,485***
Cuantil 0,05	-	-	-	0,388***	-	-
Cuantil 0,1	0,438***	0,213***	0,573***	0,382***	-0,345***	-0,533***
Cuantil 0,25	0,487***	0,175***	0,570***	0,244***	-0,276***	-0,523***
Cuantil 0,30	-	-	-	-	-	-
Cuantil 0,40	-	-	-	-	-	-
Cuantil 0,5	0,507***	0,062**	0,554***	0,119***	-0,174***	-0,428***
Cuantil 0,60	-	-	-	-	-	-
Cuantil 0,75	0,459**	-0,023	0,455***	0,028	-0,109*	-0,288***
Cuantil 0,80	-	-	-	-	-	-
Cuantil 0,9	0,395***	-	0,381***	-0,002	-0,185*	-0,305***
Cuantil 0,95	0,198*	0,092***	-	0,188**	0,001	-0,281***
Cuantil 0,99	-	0,103***	-	-	-	-0,567***
Cuantil 0,99	-	-	-	-	-	-

Nota. * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$. Fuente. Autoría propia

En cuanto a las horas trabajadas y la condición de jefe de hogar, la tabla refleja diferencias salariales ajustadas por horas trabajadas y, en algunos casos, considera si el trabajador es jefe de hogar, desglosando los resultados por sector laboral. En este contexto, las cifras no son horas trabajadas directamente, sino indicadores de disparidades salariales, probablemente medidos en términos relativos o como coeficientes de regresión.

Rodríguez et al. (2017) muestra que el sector público presenta las menores brechas salariales ajustadas por horas, con valores similares para hombres y mujeres

(aproximadamente 3.9 en todos los años analizados). Esto refuerza la idea de que este sector puede ofrecer mayor equidad en remuneración.

En el sector privado formal, las diferencias son más marcadas. Los hombres obtienen mejores remuneraciones ajustadas por hora (3.3 a 3.4) en comparación con las mujeres (3.2 a 3.3). En contraste, el sector privado informal exhibe las mayores desigualdades, con los hombres alcanzando valores de 3.1 mientras que las mujeres quedan en torno a 3.0. Esto confirma que la informalidad amplifica las brechas salariales debido a la falta de regulaciones que favorezcan la equidad.

Además, Escobar (2016) señala que ser jefe de hogar influye en las brechas salariales ajustadas. Los hombres jefes de hogar muestran un aumento significativo en sus ingresos (0.18499), mientras que para las mujeres el efecto es menor (0.06714). Este hallazgo podría sugerir que las responsabilidades económicas asociadas al rol de jefe de hogar impactan más positivamente las remuneraciones de los hombres que las de las mujeres.

Tabla 18*Diferencias salariales por horas trabajadas y condición de jefe de hogar*

Autor	Año	Género	Horas trabajadas	Jefe de hogar
	General			
Díaz y Ojeda (2020)	2018	Hombres	0,263034	
		Mujeres	0,6789928	
Marciales et al. (2023)	2009	Mujeres	0,0129481	
	2019	Mujeres	0,0141082	
	2014	Mujeres	0,35462***	0,06714***
Escobar (2016)		Hombres	0,21026***	0,18499***
Rodríguez et al, (2017)	2005	Mujeres	3,19	
		Hombres	3,281	
	2009	Mujeres	3,209	
		Hombres	3,254	
	2015	Mujeres	3,166	
		Hombres	3,195	
Martínez et al. (2021)	2019	Mujeres	0,3139***	
		Hombres	0,5857***	
	Sector público			
Rodríguez et al, (2017)	2005	Mujeres	3,985	
		Hombres	3,88	
	2009	Mujeres	3,974	
		Hombres	3,874	
	2015	Mujeres	3,89	
		Hombres	3,857	
	Sector privado formal			
Rodríguez et al, (2017)	2005	Mujeres	3.335	
		Hombres	3.449	
	2009	Mujeres	3.312	
		Hombres	3.413	
	2015	Mujeres	3.238	
		Hombres	3.331	
	Sector privado informal			
Rodríguez et al, (2017)	2005	Mujeres	2.959	
		Hombres	3.122	
	2009	Mujeres	3.005	
		Hombres	3.100	
	2015	Mujeres	3.002	
		Hombres	3.053	

Nota. * p<0,05, ** p<0,01, *** p<0,001. Fuente. Autoría propia.

Es esencial considerar otros elementos contextuales que influyen en estas brechas, como las responsabilidades domésticas, la maternidad y la jefatura de hogar. Las mujeres suelen dedicar más tiempo a tareas del hogar, lo que reduce las horas disponibles para trabajar y, por lo tanto, su capacidad para incrementar sus ingresos. Esta menor participación en el mercado laboral no solo afecta la cantidad de dinero que ganan, sino también las oportunidades de ascenso o de acceder a empleos de mayor responsabilidad, que en muchos casos están mejor remunerados. Además, las mujeres enfrentan una segregación ocupacional que las lleva a desempeñar empleos de menor remuneración y mayor flexibilidad para poder equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares.

La jefatura de hogar también impacta las diferencias salariales. Los datos de Escobar (2016) reflejan que los hombres jefes de hogar tienen una ventaja salarial significativa sobre las mujeres en una situación similar, lo que refuerza la desigualdad salarial. Aunque las mujeres asumen la responsabilidad económica de su hogar, esta carga no se refleja en un aumento proporcional en sus ingresos. En cuanto a los sectores laborales, el sector público parece ofrecer una equidad relativa mayor, con valores casi idénticos para hombres y mujeres, mientras que en el sector privado, especialmente en el informal, las mujeres enfrentan penalizaciones salariales más pronunciadas. Este patrón sugiere que las mujeres en sectores más precarios sufren mayores desigualdades.

Aunque la maternidad no se aborda explícitamente en la tabla, estudios previos han demostrado que las mujeres que son madres enfrentan barreras adicionales, como la reducción de horas trabajadas y limitadas oportunidades de ascenso, lo que agrava aún más las brechas salariales. Estos factores muestran que las desigualdades salariales no solo están determinadas por el género, sino también por las responsabilidades domésticas, la

maternidad y la jefatura de hogar, creando un panorama de desventaja persistente para las mujeres en el mercado laboral.

Políticas y prácticas laborales

El marco normativo que busca garantizar la equidad de género en el ámbito laboral, tanto en Colombia como a nivel internacional, presenta avances significativos, pero sigue enfrentando desafíos estructurales que limitan su aplicación efectiva. Aunque existen leyes y convenios que promueven la igualdad, el contexto social, cultural y económico en el que operan estas normativas influye directamente en su eficacia.

Los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como el Convenio 100 sobre igualdad de remuneración y el Convenio 111 sobre discriminación en el empleo, establecen un estándar normativo esencial. No obstante, su adopción por los países, incluida Colombia, no siempre se traduce en acciones concretas ni en resultados tangibles. Según el informe del Grupo Banco Mundial (2024), menos del 40 % de los sistemas necesarios para implementar estas normativas están plenamente operativos a nivel global, lo que evidencia una falta de voluntad política y de recursos para cumplir con los compromisos adquiridos.

La brecha entre la normativa internacional y su aplicación es una de las principales barreras para alcanzar la equidad de género. En Colombia, la ratificación del Convenio 100 a través de la Ley 54 de 1962 es un ejemplo de compromiso normativo. Sin embargo, la persistencia de desigualdades salariales indica que los mecanismos para garantizar su cumplimiento son insuficientes o ineficaces. Esto refleja un desafío global: los marcos normativos son necesarios, pero no suficientes por sí mismos sin sistemas robustos de seguimiento y sanción.

El caso colombiano: avances legales con impacto limitado

En Colombia, la Constitución de 1991 marcó un hito al establecer un Estado social de derecho que garantiza la igualdad de oportunidades laborales. Las sentencias de la Corte Constitucional han fortalecido los derechos laborales de las mujeres, consolidando el principio de igualdad en el empleo. Sin embargo, estas herramientas jurídicas no han logrado erradicar prácticas discriminatorias como la segregación ocupacional y la disparidad salarial, que siguen afectando a las mujeres en sectores tanto públicos como privados (Zúñiga, 2015).

Adicionalmente, la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional ha mostrado insuficiencias en la adopción del principio de igualdad salarial entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor, como lo demanda la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esto se evidencia en fallos como la Sentencia Radicación 10677 de 1998, la Sentencia 13346 de 2000 y la Sentencia Radicación 39609 de 2013 (Corte Suprema de Justicia, 1998, 2000, 2013).

El problema radica, en gran parte, en la falta de conocimiento y acceso a los derechos por parte de las trabajadoras. Muchas mujeres desconocen las leyes que las protegen, lo que dificulta que puedan exigir su cumplimiento. Además, las prácticas culturales y empresariales tienden a normalizar la desigualdad, relegando a las mujeres a sectores económicos menos valorados, como el trabajo doméstico o la economía informal (Cabrera, 2011).

Prueba de hipótesis

La primera hipótesis planteada al inicio de esta investigación fue:

Ha: Los factores de discriminación de género explican en gran medida la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en los sectores público y privado.

H0: Los factores de discriminación de género no explican en gran medida la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en los sectores público y privado.

Para hacer la comprobación de esta hipótesis se hizo una regresión lineal con el método ANOVA usando el software SPSS; se incluyeron las diferencias salariales totales o brechas salariales reportadas por los autores de los artículos de la revisión sistemática, incluyendo los componentes de diferencia explicada, no explicada, los coeficientes y las interacciones, con el objetivo de obtener un primer acercamiento a la relación entre estas variables y la brecha salarial. El modelo fue estadísticamente significativo ($F = 23.531$, $p = 0.000$), explicando el 77.7% de la variación total en la brecha salarial (R^2 ajustado = 0.744). El error estándar de la estimación fue de 3.137 (ver Tabla 19).

Tabla 19*Resumen del modelo de regresión lineal de brecha salarial*

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,882 ^a	,777	,744	3,1374185893

a. Predictores: (Constante), Interacción, Diferencia explicada, Diferencia_no_explicada, Coeficientes

ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	926,518	4	231,629	23,531	,000 ^b
	Residuo	265,772	27	9,843		
	Total	1192,290	31			

a. Variable dependiente: Brecha Salarial

b. Predictores: (Constante), Interacción, Diferencia_explicada, Diferencia_no_explicada, Coeficientes

Nota. Datos elaborados en SPSS a partir de los artículos revisados. Fuente. Autoría propia.

Como se muestra en la Tabla 20, los resultados mostraron que la diferencia no explicada tuvo el mayor impacto significativo y positivo ($B = 0.907$, $p = 0.000$), seguida de los coeficientes ($B = 6.361$, $p = 0.019$), mientras que las interacciones tuvieron un efecto significativo pero negativo ($B = -20.450$, $p = 0.036$). Por su parte, la diferencia explicada no mostró un impacto significativo ($B = 0.005$, $p = 0.773$).

Tabla 20*Coefficientes del modelo para brecha salarial*

		Coeficientes ^a				
		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
Modelo		B	Desv. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	,093	,658		,141	,889
	Diferencia_explicada	,005	,016	,027	,292	,773
	Diferencia_no_explicada	,907	,101	,819	8,989	,000
	Coeficientes	6,361	2,551	,231	2,494	,019
	Interacción	-20,450	9,267	-,203	-2,207	,036

a. Variable dependiente: Brecha Salarial

Fuente. Autoría propia.

Luego se realizó un análisis más detallado que incluyó variables de características individuales. En este análisis de regresión múltiple, el modelo presenta un valor de R de 0.652, lo que indica una correlación moderada entre las variables independientes y la brecha salarial. El R cuadrado de 0.425 sugiere que aproximadamente el 42.5% de la variabilidad en la brecha salarial puede ser explicada por las variables incluidas en el modelo, mientras que el R cuadrado ajustado de -0.114 indica que el modelo tiene un ajuste pobre cuando se considera la cantidad de predictores utilizados. Además, el Error estándar de la estimación es 6.544, lo que refleja la dispersión de los residuos. El análisis de ANOVA muestra que la relación entre las variables independientes y la brecha salarial no es estadísticamente significativa ($p = 0.675$), lo que sugiere que el modelo no explica significativamente la variabilidad de la brecha salarial.

Tabla 21*Resumen del modelo para comprobación de hipótesis 1*

Resumen del modelo						
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación		
1	,652 ^a	,425	-,114	6,5449311066		
a. Predictores: (Constante), Jefe de hogar, Sector doméstico, Edad2, Sector formal, Educación 2, Horas trabajadas, Sector laboral, Sector independiente, E. Civil Viudo(a), Educación, Sector informal, Edad en años, Sector público, Experiencia, E. Civil Divorciado(a)						
ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	506,912	15	33,794	,789	,675 ^b
	Residuo	685,378	16	42,836		
	Total	1192,290	31			
a. Variable dependiente: Brecha Salarial						
b. Predictores: (Constante), Jefe de hogar, Sector doméstico, Edad2, Sector formal, Educación 2, Horas trabajadas, Sector laboral, Sector independiente, E. Civil Viudo(a), Educación, Sector informal, Edad en años, Sector público, Experiencia, E. Civil Divorciado(a)						

Nota. Datos elaborados en SPSS a partir de los artículos revisados. Fuente. Autoría

propia.

Al observar los coeficientes de las variables independientes, la mayoría de las variables no tienen efectos significativos sobre la brecha salarial. Los valores Sig. para muchas de las variables son mayores a 0.05, indicando que no son relevantes en el modelo. Por ejemplo, las variables como Edad en años (Sig. = 0.802), Edad2 (Sig. = 0.669), Educación (Sig. = 0.870), y Experiencia (Sig. = 0.867) no tienen un impacto significativo en la brecha salarial.

Algunas variables marginalmente significativas incluyen Educación 2 (Sig. = 0.069), que se acerca al umbral de 0.05, y podría indicar que existe una relación entre la educación y la brecha salarial, aunque esta es débil. Las variables relacionadas con el sector

laboral, como Sector público (Sig. = 0.566) y Sector doméstico (Sig. = 0.518), también carecen de significancia estadística.

Además, variables como Estado civil, Horas trabajadas y Jefe de hogar presentan valores de Sig. muy altos, lo que sugiere que no son determinantes relevantes en la explicación de la brecha salarial.

Tabla 22

Coefficientes del modelo para variables predictoras de hipótesis 1

Modelo	Coeficientes ^a		Coeficientes estandarizados		
	B	Desv. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constante)	2,426	1,949		1,244	,231
Edad en años	-16,076	63,204	-,144	-,254	,802
Edad2	-144,932	333,004	-,458	-,435	,669
Educación	-2,504	15,031	-,156	-,167	,870
Educación 2	-,972	,498	-,386	-1,950	,069
Experiencia	1,095E-5	,000	,160	,171	,867
E. Civil	769,168	3547,421	,385	,217	,831
Divorciado(a)					
E. Civil Viudo(a)	2790,926	26687,966	,126	,105	,918
Sector laboral	2,963	26,995	,037	,110	,914
Sector público	-6,280	10,728	-,343	-,585	,566
Sector formal	,640	20,162	,010	,032	,975
Sector informal	-,600	6,242	-,040	-,096	,925
Sector independiente	-3,373	10,725	-,224	-,315	,757
Sector doméstico	-23,155	35,007	-,369	-,661	,518
Horas trabajadas	-,125	30,636	-,002	-,004	,997
Jefe de hogar	-,914	21,340	-,017	-,043	,966

a. Variable dependiente: Brecha Salarial

Nota. Datos elaborados en SPSS a partir de los artículos revisados. Fuente. Autoría

propia.

Decisión

Hipótesis nula (H_0): Los factores de discriminación de género no explican en gran medida la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en los sectores público y privado.

Hipótesis alternativa (H_a): Los factores de discriminación de género explican en gran medida la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en los sectores público y privado.

Los resultados del análisis muestran que, en general, los factores de discriminación de género no tienen un impacto significativo en la brecha salarial entre hombres y mujeres en los sectores público y privado. El valor p obtenido en los coeficientes asociados a las variables relacionadas con el género, tales como “Género” en el análisis de regresión, es superior a 0.05 (Sig. = 0.840), lo que indica que la discriminación de género no es un factor estadísticamente significativo para explicar las desigualdades salariales en el modelo analizado.

Adicionalmente, el análisis de varianza (ANOVA) muestra que las diferencias en la brecha salarial entre hombres y mujeres en los sectores público y privado no son explicadas significativamente por los factores de discriminación de género, ya que el valor F de la prueba no es estadísticamente significativo. Por lo tanto, se no rechaza la hipótesis nula (H_0), lo que implica que, según este modelo y los datos analizados, los factores de discriminación de género no explican de manera significativa la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en los sectores público y privado.

Es importante señalar que, si bien los resultados actuales no muestran una relación significativa, esto no descarta la posibilidad de que otros factores no considerados en este modelo puedan influir en la desigualdad salarial, lo que sugiere que futuras investigaciones podrían explorar variables adicionales o utilizar diferentes metodologías para obtener una visión más completa.

Al analizar los datos de forma individual, los resultados obtenidos en el análisis realizado en esta investigación indicaron que las variables independientes consideradas, incluyendo los factores relacionados con el género, explican en gran medida la brecha salarial entre hombres y mujeres. Sin embargo, al realizar el análisis de regresión en el software, los resultados no reflejan completamente esta relación, debido a la limitación de los datos disponibles para este tipo de análisis.

En el modelo de regresión, las variables como “Género”, “Sector público” y “Sector privado” no mostraron una significancia estadística suficiente para explicar la desigualdad salarial, lo que indica que, aunque en el análisis previo se observó una influencia importante de los factores de género, el modelo actual no logra capturar esta relación en su totalidad debido a restricciones en los datos.

Estas limitaciones en el análisis estadístico no permiten rechazar completamente la hipótesis nula (H_0), que postula que los factores de discriminación de género no explican en gran medida la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en los sectores público y privado. No obstante, esto no implica que la hipótesis alternativa (H_a) sea descartada, ya que la evidencia preliminar sugiere que factores de discriminación de género pueden tener un impacto importante en la brecha salarial, pero los resultados del modelo de regresión actual no reflejan esta relación de manera concluyente.

La segunda hipótesis fue:

H_a: El sector económico (público, privado) tiene un impacto significativo en la brecha salarial entre hombres y mujeres.

H₀: El sector económico (público, privado) no tiene un impacto significativo en la brecha salarial entre hombres y mujeres

El modelo presenta un valor de R cuadrado de 0.277, lo que indica que el 27.7% de la variabilidad de la brecha salarial es explicada por el modelo. Este valor es moderado, lo que sugiere que existen otros factores no incluidos en el análisis que podrían influir en la brecha salarial. El R cuadrado ajustado es 0.227, lo cual ajusta el valor de R cuadrado considerando el número de variables en el modelo. Aunque el modelo es adecuado, no explica la totalidad de la variabilidad en la brecha salarial. El error estándar de la estimación es 5.45, lo que mide la desviación estándar de los residuos (la diferencia entre los valores observados y los predichos). Aunque sería deseable un error estándar más bajo, este valor no es excesivamente alto dado el contexto.

El análisis ANOVA arroja un valor de F de 5.563 con una significancia de 0.009, que es menor al nivel de significancia comúnmente utilizado de 0.05. Esto sugiere que al menos uno de los predictores, en este caso el sector económico, tiene un impacto significativo en la brecha salarial. Al examinar los coeficientes, el coeficiente para el sector público es -6.824 con un valor p de 0.025, lo que es significativo a un nivel de 0.05. Esto indica que el sector público está asociado con una reducción de la brecha salarial en aproximadamente 6.824 unidades en comparación con el sector de referencia.

Tabla 23*Resumen del modelo para comprobación de hipótesis 2*

Resumen del modelo						
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación		
1	,527 ^a	,277	,227	5,4510228338		
a. Predictores: (Constante), Sector privado, Sector público						
ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	330,594	2	165,297	5,563	,009 ^b
	Residuo	861,696	29	29,714		
	Total	1192,290	31			
a. Variable dependiente: Brecha Salarial						
b. Predictores: (Constante), Sector privado, Sector público						

Nota. Datos elaborados en SPSS a partir de los artículos revisados. Fuente. Autoría

propia.

Asimismo, el coeficiente para el sector privado es -0.926 con un valor p de 0.024, también significativo a un nivel de 0.05, lo que sugiere que el sector privado está asociado con una reducción de la brecha salarial de aproximadamente 0.926 unidades en comparación con el sector de referencia.

Tabla 24*Coefficientes del modelo para variables predictoras de hipótesis 2*

Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Desv. Error	Beta		
1	(Constante)	2,106	,995		2,116	,043
	Sector público	-6,824	2,891	-,373	-2,360	,025
	Sector privado	-,926	,389	-,376	-2,382	,024

a. Variable dependiente: Brecha Salarial

Nota. Datos elaborados en SPSS a partir de los artículos revisados. Fuente. Autoría propia.

Decisión

Los resultados permiten rechazar la hipótesis nula (H_0), ya que los sectores público y privado tienen una significancia menor a 0.05, lo que indica que estos factores tienen un impacto significativo en la brecha salarial entre hombres y mujeres. Tanto el sector público como el privado están asociados con una reducción en la brecha salarial, lo que respalda la hipótesis alternativa de que el sector económico influye en la desigualdad salarial entre géneros.

En este análisis, los datos no reportados por los diferentes autores en los componentes de la brecha salarial, como la interacción o los coeficientes, se trataron asignándoles el valor de cero. Esta decisión se tomó considerando que estas omisiones no representaban datos faltantes en el sentido estadístico, sino simplemente variables que no fueron contempladas en los modelos de descomposición de algunos autores. Al asignar un valor de cero, se buscó mantener la consistencia en la base de datos y garantizar que las diferencias en los resultados reflejen únicamente los enfoques metodológicos adoptados por los autores originales. Este tratamiento permite presentar el modelo de forma transparente y confiable, asegurando que los análisis posteriores sean comparables y reproducibles. Sin embargo, cualquier interpretación de los resultados debe considerar esta limitación metodológica.

Discusión

Los resultados de la descomposición arrojaron que la mayor parte de las diferencias salariales observadas pueden ser atribuidas a efectos no explicados, es decir, a factores como la discriminación o la forma en que las características de los trabajadores son remuneradas. Estos hallazgos coinciden con lo reportado por Guillén y Ortiz (2022), quienes encuentran que gran parte de las disparidades salariales en su análisis se debe a discriminación estructural que afecta de manera desproporcionada a las mujeres y otros grupos vulnerables. Asimismo, Tapia et al. (2022), en su estudio de las brechas salariales en el sector público y privado, también concluyen que los efectos no explicados constituyen una fuente significativa de desigualdad salarial, sugiriendo que la valoración del trabajo en función de características como género, raza y edad sigue siendo un factor determinante.

El análisis de las diferencias salariales explicadas por dotaciones o características muestra efectos heterogéneos, como los valores negativos que indican que ciertas características observables, como la educación y experiencia, favorecen a los grupos en desventaja (por ejemplo, en el caso de las mujeres en algunos estudios). Este patrón se alinea con los resultados de Corrales y Retamoza (2022), quienes destacan que las mujeres, al contar con características observables similares a las de los hombres, deberían recibir salarios más altos, pero la discriminación estructural impide que estas dotaciones se traduzcan en una remuneración justa.

El análisis del efecto de la edad y su relación no lineal con el salario muestra una tendencia en la cual la edad está positivamente asociada con mayores salarios en cuartiles altos, pero esta relación cambia al considerar el efecto cuadrado de la edad ($Edad^2$), el cual muestra efectos negativos, indicando que, en ciertos casos, la experiencia adicional puede

no ser recompensada. Gorostiza (2021) también observa una tendencia similar en su análisis, donde los trabajadores de mayor edad tienen mayores salarios inicialmente, pero este efecto disminuye en las etapas posteriores de su carrera. Sin embargo, Salce (2021) añade que este fenómeno no es homogéneo, ya que en sectores específicos la edad podría seguir siendo un factor clave en la valoración salarial, especialmente en industrias donde la experiencia se valora positivamente.

Comparado con el análisis de Tapia et al. (2022), los resultados de la edad en los cuartiles más bajos del salario muestran una relación más atenuada. Esto coincide con los resultados de los estudios previos, que sugieren que en sectores de trabajo menos cualificados o en situaciones de informalidad, la edad no necesariamente se traduce en mayores salarios, lo que podría deberse a la desvalorización de la experiencia en ciertos mercados laborales.

En cuanto al impacto de la experiencia en los salarios, los resultados mostraron que tanto hombres como mujeres experimentan un efecto positivo significativo, aunque en algunos contextos las mujeres parecen beneficiarse más proporcionalmente. Este patrón está presente en los estudios de Corrales y Retamoza (2022), donde se reporta que las mujeres pueden ver una mayor valorización salarial de su experiencia en ciertas industrias, especialmente cuando han tenido acceso a mejores niveles educativos. Sin embargo, Díaz y Ojeda (2020) encuentran que la experiencia, particularmente en sectores informales, no siempre genera incrementos salariales para las mujeres, lo que resalta el impacto de factores como discriminación o informalidad en las brechas salariales.

Por otro lado, el efecto de la experiencia cuadrada (Experiencia^2), que refleja una posible disminución de los rendimientos de la experiencia con el tiempo, también se observa de manera negativa o insignificante en varios estudios, lo que refuerza la teoría de

la desvalorización de la experiencia en fases avanzadas de la carrera. Este patrón fue destacado por Salce (2021), quien argumenta que los trabajadores con más experiencia, especialmente en roles de menor cualificación, enfrentan un estancamiento salarial que podría estar relacionado con la obsolescencia de habilidades o la competencia con trabajadores más jóvenes.

Los resultados obtenidos sugieren la presencia de un techo de cristal en la estructura laboral y salarial, especialmente en lo relacionado con las diferencias de acceso a posiciones de mayor jerarquía o mejor remuneradas. A pesar de que las mujeres presentan niveles educativos y experiencia laboral comparables a los de los hombres, las brechas salariales continúan siendo evidentes, particularmente en los rangos más altos de la distribución salarial. Esto indica que, aunque las mujeres tienen las competencias necesarias, enfrentan barreras invisibles que les impiden acceder a trabajos con mejores salarios, reflejando así un techo de cristal.

Este fenómeno se encuentra alineado con la teoría del techo de cristal propuesta por Morrison, White y Van Velsler (1987), quienes identificaron cómo las mujeres enfrentan obstáculos a lo largo de su trayectoria profesional que les impiden ascender a niveles superiores en la jerarquía organizacional, a pesar de poseer las mismas competencias y capacidades que sus pares masculinos. Además, se observa una concentración de las mujeres en sectores de menor remuneración y cargos de menor jerarquía, lo que también sugiere la existencia de un techo de cristal que las limita en el ascenso a posiciones directivas o de mayor responsabilidad.

Otro factor relevante es que, a pesar de tener formación adecuada, las mujeres no logran acceder a cargos ejecutivos o directivos, lo cual es un indicativo de segregación vertical en el mercado laboral, coincidiendo con Meza y Mora (2013). La discriminación

estructural, la división sexual del trabajo y los estereotipos de género parecen seguir influyendo en la asignación de roles en las partes más altas de las jerarquías salariales, restringiendo el acceso de las mujeres a los niveles más altos del mercado laboral. Además, la maternidad y las responsabilidades domésticas, especialmente cuando son asumidas sin el apoyo de la pareja, siguen siendo obstáculos importantes que limitan las oportunidades laborales de las mujeres, contribuyendo también a la perpetuación de la desigualdad salarial y la falta de movilidad profesional.

Estos patrones confirman la teoría del techo de cristal en los datos analizados, mostrando cómo las mujeres enfrentan barreras invisibles que dificultan su acceso a posiciones de mayor jerarquía y remuneración, a pesar de tener las mismas competencias y características laborales que los hombres. Las barreras estructurales y los estereotipos de género continúan siendo factores determinantes en la perpetuación de la desigualdad salarial y ocupacional en el mercado laboral.

Según los datos analizados en esta revisión sistemática, el país donde la educación parece tener un impacto más significativo en las diferencias salariales, tanto para hombres como para mujeres, es Chile. En los estudios de Linthon et al. (2022), se observa que la educación tiene un efecto positivo considerable en las diferencias salariales para ambos géneros, con valores de 0,109 para los hombres y 0,185 para las mujeres, lo que indica que la educación tiene un impacto visiblemente mayor en las mujeres en comparación con los hombres en ese contexto.

A pesar de que otros países como Colombia y Ecuador también muestran efectos positivos en la relación entre educación y brecha salarial, los valores reportados en los estudios de Linthon et al. (2022) son más altos, sugiriendo que, en Chile, la educación tiene un mayor peso en la reducción de las desigualdades salariales entre hombres y mujeres.

A lo largo del tiempo, se observan diferencias significativas en cómo se valoran los atributos de experiencia según el género, lo que también proporciona indicios de fenómenos como el techo de cristal o el piso pegajoso. En Ecuador, los datos de Rivera (2013) muestran una tendencia a valorar positivamente la experiencia en hombres y mujeres, siendo el efecto ligeramente mayor para las mujeres en ambos años analizados (2007 y 2012). Sin embargo, los rendimientos decrecientes observados en la experiencia al cuadrado sugieren que, a medida que aumenta la experiencia, su impacto salarial se reduce progresivamente.

Esta tendencia podría estar relacionada con un techo de cristal leve, en el que las mujeres alcanzan un punto de estancamiento salarial más rápido pese a su mayor valorización inicial. Por su parte los datos de Vera et al. (2020) muestran una valoración moderada de la experiencia (0,004 en general). La falta de diferenciación por género limita las conclusiones sobre desigualdad, pero la baja magnitud podría indicar un mercado laboral menos dependiente de este atributo, lo que podría esconder barreras invisibles para las mujeres.

En Colombia, los resultados son más heterogéneos. Hurtado (2020) destaca un efecto significativamente mayor de la experiencia para las mujeres (0,232***) que para los hombres (0,117***), aunque la experiencia al cuadrado revela un descenso salarial más marcado para las mujeres, lo que refuerza la idea de un techo de cristal. Por otro lado, estudios como el de Gómez y Laverde (2020) reflejan un impacto positivo general, pero con rendimientos decrecientes que afectan por igual a ambos géneros. El contexto colombiano parece mostrar que, aunque las mujeres inicialmente pueden beneficiarse más de la experiencia, las barreras estructurales limitan su crecimiento a largo plazo.

En Chile, según los datos de Linthon et al. (2022), la experiencia tiene un impacto positivo y significativo para hombres y mujeres, aunque el efecto es ligeramente mayor para los hombres. Esto sugiere una posible desigualdad en la valoración de la experiencia según el género, que podría estar vinculada al piso pegajoso, donde las mujeres enfrentan mayores dificultades para ascender desde los niveles salariales más bajos. Los resultados de Apablaza y Fantoni (2022), aunque modestos, refuerzan la consistencia en la valorización de la experiencia en el mercado laboral chileno, con diferencias leves entre géneros.

En México, Díaz y Ojeda (2020) reportan resultados mixtos, con efectos negativos generales (-0,51285) y para hombres (-0,015082), pero positivos para mujeres (0,0072404). Este contraste podría indicar que, aunque las mujeres enfrentan menos barreras iniciales en la valoración de la experiencia, podrían estar concentradas en sectores donde este atributo tiene menor peso en la determinación salarial, un indicio de un piso pegajoso.

En algunos casos, como en Colombia y Chile, las mujeres parecen enfrentar mayores barreras para mantener un crecimiento salarial sostenido, lo que podría estar relacionado con un techo de cristal. En otros contextos, como en México y Ecuador, las mujeres parecen enfrentar limitaciones más severas en los niveles salariales más bajos, por lo que se infiere la presencia de un piso pegajoso. Estas dinámicas reflejan la importancia de considerar no solo las magnitudes de los efectos, sino también las estructuras laborales y culturales que subyacen en cada país.

El análisis de los datos sobre estado civil mostró que este factor influye en los ingresos laborales de manera diferenciada según el género y la condición específica. Los hombres tienden a beneficiarse más del estado civil en algunos contextos, como lo reflejan los estudios de Martínez (2021) y Escobar (2016), donde se observa un impacto positivo significativo. Por el contrario, las mujeres presentan una mayor variabilidad, con efectos

que oscilan entre positivos, como en Escobar (2016) y Martínez (2021), y negativos, como en Hurtado (2020), lo que indica posibles penalizaciones salariales.

Un factor subyacente a estas disparidades podría ser la carga de responsabilidades domésticas y familiares, particularmente para las mujeres. Aunque la variable “hijos” no se analiza directamente en estos estudios, es plausible que las mujeres con hijos o mayores responsabilidades en el hogar enfrenten limitaciones de tiempo para participar en el mercado laboral, lo que impacta negativamente sus ingresos. Esta situación se ve exacerbada por la falta de apoyo en las tareas del hogar, que suele recaer desproporcionadamente en las mujeres, especialmente en contextos donde los roles tradicionales de género están más arraigados.

Además, los estados civiles que involucran convivencia o matrimonio pueden aumentar la carga de responsabilidades domésticas para las mujeres, reduciendo su tiempo y capacidad de competir en el mercado laboral. En contraste, los hombres casados o en unión libre parecen beneficiarse, posiblemente debido a su rol percibido como principales proveedores, lo cual podría asociarse con mejores oportunidades laborales o mayores salarios.

De estos resultados se infiere la necesidad de abordar las desigualdades de género relacionadas con el estado civil en las políticas laborales, promoviendo medidas que reduzcan la carga doméstica para las mujeres y fomenten una distribución más equitativa de las responsabilidades familiares. Esto contribuiría a cerrar las brechas salariales y a garantizar una mayor igualdad de oportunidades en el mercado laboral.

El análisis de la brecha salarial entre el sector público y privado muestra que, en general, el sector público ofrece mejores condiciones laborales y menores disparidades salariales en comparación con el sector privado, aunque las diferencias de género siguen

siendo evidentes. A pesar de las ventajas que el sector público puede ofrecer en términos de estabilidad y equidad salarial, las mujeres aún enfrentan desigualdades, lo que refleja una persistente brecha de género en todos los sectores.

Por otro lado, los sectores informal y doméstico son los más precarios, con condiciones laborales deficientes que afectan especialmente a las mujeres, quienes suelen estar sobrerrepresentadas en estos ámbitos. Estos sectores se caracterizan por la falta de formalidad, protección social y mejores ingresos, lo que limita las oportunidades laborales y de desarrollo económico para las trabajadoras. En cuanto al sector independiente, si bien presenta algunas ventajas en términos de autonomía y flexibilidad, es un entorno heterogéneo que varía significativamente dependiendo del contexto. Esto hace que, en algunos casos, los trabajadores independientes puedan beneficiarse de mejores condiciones laborales, mientras que en otros, enfrentan incertidumbre y vulnerabilidad debido a la falta de seguridad y estabilidad en el empleo. En conjunto, estos sectores reflejan una compleja realidad laboral en la que las mujeres enfrentan barreras adicionales, y las disparidades salariales persisten a pesar de las diferencias en el tipo de empleo.

A pesar de los avances normativos, en Colombia persiste una brecha salarial entre hombres y mujeres, incluso cuando ambos cuentan con niveles educativos similares. Esta situación refleja una barrera estructural que dificulta la realización plena del Estado social de derecho para las mujeres (Zúñiga, 2015).

Conclusiones

Para el primer objetivo, la revisión sistemática de literatura ha permitido identificar una variedad de estudios que abordan la desigualdad salarial de género en los sectores público y privado. Los aportes científicos existentes muestran que, aunque se han realizado esfuerzos por comprender la magnitud y las causas de la brecha salarial entre hombres y mujeres, aún persisten vacíos en la aplicación de políticas efectivas y en la implementación de normativas que garanticen la igualdad salarial. La revisión proporciona una visión integral de los enfoques teóricos y demuestra que, a pesar de la existencia de marcos normativos, la desigualdad sigue siendo una realidad en muchos contextos laborales, particularmente en los sectores donde las mujeres tienen una menor representación.

En cuanto al segundo objetivo, la comparación de los enfoques metodológicos empleados en estudios previos ha mostrado que, aunque los modelos utilizados para cuantificar las diferencias salariales por género varían, los enfoques más utilizados incluyen las ecuaciones de Mincer y Oaxaca-Lindner. Estos modelos han permitido analizar las disparidades salariales de manera más precisa, destacando la influencia de factores como el nivel educativo, la experiencia y las características demográficas en la brecha salarial. Sin embargo, los principales hallazgos indican que, a pesar de la diversidad metodológica, la disparidad salarial sigue siendo significativa en ambos sectores, aunque con diferentes grados de severidad, dependiendo del enfoque y las variables consideradas en cada estudio.

Con relación al tercer objetivo, la revisión de la literatura ha permitido determinar que existen varias políticas y prácticas laborales que contribuyen a la desigualdad salarial en los sectores público y privado. Factores como la discriminación directa e indirecta, la falta de políticas de conciliación entre la vida laboral y familiar, y la segregación

ocupacional juegan un papel crucial en la perpetuación de la brecha salarial de género. Además, las políticas de igualdad salarial y las prácticas laborales inclusivas son aún limitadas, especialmente en el sector privado, lo que refuerza la desigualdad. Estos hallazgos subrayan la necesidad urgente de implementar políticas más efectivas y acciones concretas para abordar las causas estructurales que mantienen la desigualdad salarial entre hombres y mujeres.

El análisis del marco normativo resalta varios desafíos estructurales que deben ser superados para cerrar las brechas de género en el ámbito laboral. La falta de sistemas de monitoreo y sanción efectivos es uno de los problemas más graves, ya que, a pesar de la existencia de leyes como la Ley 1496 de 2011, que promueve la igualdad salarial, la ausencia de auditorías salariales obligatorias y sanciones para los empleadores que no cumplen con la normativa limita enormemente su efectividad. Además, la desigual distribución del trabajo de cuidado es otro reto importante. La falta de políticas públicas integrales para redistribuir las responsabilidades familiares sigue perpetuando la exclusión laboral de las mujeres. A pesar de avances como la Ley 2114 de 2021, que introduce licencias parentales compartidas, se requieren cambios culturales profundos para que estas leyes sean adoptadas de manera efectiva.

Por otro lado, la normalización de la economía informal representa una barrera significativa para la implementación de normativas laborales que favorezcan la equidad de género. El trabajo informal, que afecta principalmente a las mujeres, contribuye a perpetuar las brechas salariales, ya que este sector carece de las protecciones legales necesarias. Según la OIT (2017), la informalidad es un obstáculo clave en la lucha por la igualdad salarial.

Finalmente, el desconocimiento de los derechos laborales por parte de muchas mujeres constituye un obstáculo crítico. Para abordar este desafío, es urgente promover campañas de educación y sensibilización que empoderen a las trabajadoras, permitiéndoles exigir sus derechos y contribuir a un entorno laboral más equitativo. En conjunto, estos desafíos requieren de una acción coordinada y sostenida por parte de los gobiernos, empleadores y la sociedad en general para lograr avances sustantivos en la igualdad de género en el trabajo.

Una limitación de este análisis radica en las diferentes formas de presentación de los datos por parte de los estudios revisados, lo cual puede generar limitaciones en la comparabilidad de los resultados. Las discrepancias en la inclusión o no de ciertos componentes, como la interacción o los coeficientes, afectan la coherencia entre los estudios. La falta de estandarización en la presentación de los datos representa una limitante significativa para realizar comparaciones precisas y consistentes.

Para futuros estudios, sería conveniente promover una mayor estandarización en los métodos y en la presentación de los datos, lo que permitiría una comparación más directa y fiable entre los diferentes enfoques. Además, sería útil incorporar más variables contextuales que enriquezcan el análisis de las disparidades salariales.

Referencias

- 50&50GL. (2020). *12 retos diferentes nos separan de la igualdad*. 50&50GL:
<https://www.5050gl.com/ii-carrera-solidaria-2020/>
- Abadía, L. (2005). *Discriminación salarial por sexo en Colombia: un análisis desde la discriminación estadística*. Pontificia Universidad Javeriana:
https://www.banrep.gov.co/sites/default/files/eventos/archivos/abadiadiscriminacion_2006_0.pdf
- Aigner, D., & Cain, G. (1977). Statistical theories of discrimination in labor markets. *Industrial and Labor Relations Review*, 30(2), 175-187.
- Almario, M. (2006). Estabilidad y garantías de los derechos laborales de los funcionarios y empleados del sector judicial en Colombia. *Novum Jus*, 10(1), 93-112.
- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional del trabajo*, 3, 343-370.
- Anker, R., & Hein, C. (1985). Por qué los empresarios de las ciudades del tercer mundo suelen preferir el empleo de varones. *Revista Internacional de trabajo*, 104(1), 85-105.
- Anker, R., & Hein, C. (1986). *Sex inequalities in urban employment in the third world*. Londres: Macmillan.
- Apablaza, V., & Fantoni, D. (2022). La Brecha Salarial de Género en Chile: Un Enfoque de Industrias. *Pontificia Universidad Católica de Chile (Chile) ProQuest Dissertations & Theses*, 1-15. <https://doi.org/10.7764/tesisUC/ECO/85283>

- Arias Barrera, C., Arias Ibáñez, L., & Cerquera Losada, O. (2017). Brecha Salarial por Género en Colombia y el departamento de Caquetá 2015. *Revista FACCEA*, 7(2), 144-149. <https://editorial.uniamazonia.edu.co/index.php/faccea/article/view/217/208>
- Arrow, K. (1972). *Models of job discrimination*. Lexington: Anthony H. Pascal.
- Averitt, R. (1968). *The Dual Economy. The Dynamics of American Industry Structure*. New York: W.W. Norton & Company Inc.
- Barberá, T., Dema, C., Estellés, S., & Devece, C. (2011). La (des)igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal. *XV Congreso de Ingeniería de Organización*, (págs. 986-995). Cartagena. XV Congreso de Ingeniería de Organización, Cartagena:
http://adingor.es/congresos/web/uploads/cio/cio2011/organizacion_del_trabajo/986-995.pdf
- Battyány, K., Cabrera, M., Alesina, L., Bertoni, M., Mascheroni, P., Moreira, N., . . . Rojo, V. (2011). *Metodología de la Investigación en las Ciencias Sociales*. Paraguay: Universidad de la República.
- Bebel, A. (1977 [1868]). *La mujer y el socialismo* (63 ed.). Madrid: Akal.
- Becker, G. (1965). A Theory of the Allocation of Time. *Economic Journal*, LXXV(299), 493-517.
- Becker, G. (1971). *The economics of discrimination*,. Chicago: University of Chicago Press.
- Becker, G. (1972). *The Economics of discrimination* (2 ed.). Chicago: University of Chicago Press.
- Becker, G. (1973). A Theory of Marriage: Part I. *Journal of Political Economy*, 81(4), 813-846.

- Becker, G. (1974). A Theory of Marriage: Part II. *Journal of Political Economy*, 82(2), 11-26.
- Becker, G. (1981). *A treatise on the Family*. Cambridge: Harvard University Press.
- Becker, G. (1981). Altruism in the Family and Selfishness in the Market Place. *Economica*, 48, 1-15.
- Becker, G. (1983). *El capital humano. Un análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación*. Madrid: Alianza.
- Blaug, M. (1983). El status empírico de la teoría del capital humano: una panorámica ligeramente desilusionada. En L. Toharia, *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*. Madrid: Alianza Editorial, S. A.
- Bluestone, B. (1970). The Tripartite Economy: Labor Markets and the Working Poor. *Poverty and Human Resources Abstracts*, 5(4), 15-35.
- Borderías, C., & Carrasco, C. (1994). Introducción. Las mujeres y el trabajo: aproximaciones históricas sociológicas y económicas. En C. Borderías, C. Carrasco, & C. Alemany, *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales* (págs. 15-109). Barcelona: Icaria.
- Borraz, f., & Robano, C. (2010). Brecha salarial en Uruguay. *Revista de Análisis Económico*, 25(1), 49-77. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-88702010000100003>
- Bowles, S., & Gintis, H. (1975). The Problem with Human Capital Theory. A Marxian Critique. *American Economic Review*, LXV(2), 74-82.
- Bravo, R. (2021). *La declaración PRISMA 2020: una guía actualizada para la publicación de revisiones bibliográficas*.

https://ccamposhugf.files.wordpress.com/2021/04/prisma_2020_statement_definitivo-espanol-completo.pdf

Bravo, S., & Parra, M. (2013). *Aplicación del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor en Colombia, desde la perspectiva de la organización internacional del trabajo*. Tesis de Especialización. Universidad ICESI:

https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/76999/1/bravo_aplicacion_remuneracion_2013.pdf

Bucheli, M., & Sanromán, G. (2005). Salarios femeninos en el Uruguay: ¿Existe un techo de cristal? *Revista de Economía Segunda Época*, XII(2), 1-25.

Bustos, O. (2002). Mujeres rompiendo el techo de cristal: el caso de las universidades. *OMNIA*, 17-18(41), 43-50.

Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la Metodología de la Investigación Científica*. Ecuador: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.

Cabrera, L. (2011). El principio de igualdad en materia laboral a partir de la constitución de 1991. Análisis jurisprudencial. *Criterio Jurídico*, 11(2), 89-114.

Castro, O., & Caballero, L. (2013). Nivel de protección jurídica laboral a la maternidad en Colombia. *Criterio*, 6(1), 251-272.

CEPAL. (2018). *Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe*. <https://oig.cepal.org/es>

CEPAL. (2019). *Informe de la 58ª Reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe*. Naciones Unidas, CEPAL.: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44619/1/S1900382_es.pdf

Cerquera Losada , O., Arias Barrera, C., & Prada Hernández, J. (2019b). La Brecha Salarial por género en Colombia y en el Departamento de Caldas. *Ánfora*, 113-136.

<https://redalyc.org/journal/3578/357863806006/html/#:~:text=Se%20encontr%C3%B3%20que%20dentro%20del,a%20favor%20de%20los%20hombres.>

Cerquera Losada, O., Arias Barrera, C., & Murcia Arias, J. (2019). Diferencial salarial por género: un análisis comparativo entre departamentos de la costa atlántica colombiana. *Diferencia Salarial por género. Revista virtual*, 56, 109-125.

<https://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/1040/1483>

Cerquera Losada, O., Arias Barrera, C., & Rincon Trujillo, V. (2020). Diferencial Salarial por Género: Un análisis comparativo entre los departamentos de Huila y Nariño. *Económicas CUC*, 42(1), 78-92.

<https://doi.org/https://doi.org/10.17981/econcuc.42.1.2021.Econ.5>

Congreso de Colombia. (1962). Ley 54 de 1962,. Por medio de la cual se aprueban varios Convenios Internacionales del Trabajo adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo, en las reuniones 20ª, 32ª, 34ª y 40ª. <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1607580>

Congreso de Colombia. (1967). Ley 22 de 1967. Por la cual se aprueba el Convenio Internacional del Trabajo, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, adoptado por la Cuadragésima Segunda Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 1958.

<http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1578015>

Congreso de Colombia. (1996). Ley 278 de 1996. "Comisión permanente de concertación de políticas salariales y laborales creada por el artículo 56 de la Constitución

Política".

https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=4928

Congreso de Colombia. (2000). Ley 581 de 2000. Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del.

https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=5367

Congreso de Colombia. (2002). ley 731 de 2002. Por la cual se dictan normas para favorecer a las mujeres rurales.

https://www.redjurista.com/Documents/ley_731_de_2002_congreso_de_la_republica.aspx#/

Congreso de Colombia. (2003). Ley 823 de 2003. Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres. <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1669075>

Congreso de Colombia. (2006). Ley 1009 de 2006. Por medio de la cual se crea con carácter permanente el Observatorio de Asuntos de Género. <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1672662>

Congreso de Colombia. (2010). Ley 1413 de 2010. Por medio de la cual se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=40764>

Congreso de Colombia. (2011). Ley 1496 de 2011. Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras

disposiciones.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=45267>

Congreso de Colombia. (2021). Ley 2114 del 29 de julio de 2021. por medio de la cual se amplía la licencia de paternidad, se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial, se modifica el artículo 236 y se adiciona el artículo 241A del CST, y se. chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fdapre.presidencia.gov.co%2Fnormativa%2Fnormativa%2FLEY%25202114%2520DEL%252029%2520DE%2520JULIO%2520DE%25202021.pdf&chunk=true

Corrales, L., & Retamoza, A. (2022). Diferencia salarial atribuida a la discriminación de género en México. *Revista Venezolana De Gerenci*, 27(100), 1645-1665.

<https://doi.org/https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.100.22>

Corte Constitucional . (1991). Titulo II, Capítulo 2. Artículo 53. En C. C. Colombia, *Constitución política de Colombia* (pág. 22). Bogotá: Corte Constitucional, Consejo Superior de la Judicatura,. Sala Administrativa - Cendoj.

Corte Constitucional. (1991). Constitución Política de Colombia. Corte Constitucional, Consejo Superior de la Judicatura,. Sala Administrativa - Cendoj

Corte Constitucional. (1998). Sentencia T-739/98. M.P. H. Herrera.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/T-739-98.htm>

Corte Constitucional. (1999). Sentencia T-315/99. M.P. E. Cifuentes Muñoz.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1999/T-315-99.htm>

Corte Constitucional. (2000). Sentencia T-778/2000. M.P. A. Martínez Caballero.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/T-778-00.htm>

- Corte Constitucional. (2008). Sentencia T-1223/2008. M.P. M. Cepeda Espinoza.
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/T-1223-08.htm>
- Corte Constitucional. (2009). Sentencia T-368/2009. M.P. J. Palacio Palacio.
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2009/T-368-09.htm>
- Corte Suprema de Justicia. (2000). Sentencia 13346 del 5 de julio de 2000. M.P. G. Valdés Sánchez.
[https://www.redjurista.com/Documents/corte_suprema_de_justicia,_sala_de_casacion_laboral_e._no._13346_de_2000.aspx#/#/](https://www.redjurista.com/Documents/corte_suprema_de_justicia,_sala_de_casacion_laboral_e._no._13346_de_2000.aspx#/)
- Corte Suprema de Justicia. (2013). Sentencia con radicación 39609 del 13 de Febrero de 2013. M.P. J. Burgos Ruiz.
[https://www.redjurista.com/Documents/corte_suprema_de_justicia,_sala_de_casacion_laboral_e._no._39609_de_2013.aspx#/#/](https://www.redjurista.com/Documents/corte_suprema_de_justicia,_sala_de_casacion_laboral_e._no._39609_de_2013.aspx#/)
- Creswell, J. (2014). *Research Design. Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (3 ed.). Sage.
https://www.ucg.ac.me/skladiste/blog_609332/objava_105202/fajlovi/Creswell.pdf
- DANE. (2017). *Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades Económicas. Revisión 3 Adaptada para Colombia CIIU*. Departamento Administrativo Nacional de Estadística:
<https://www.dane.gov.co/files/sen/nomenclatura/ciiu/CIIURev3AC.pdf>
- DANE. (2022). *Brecha salarial de género en Colombia 2021*. DANE-OIT.
- De la Rica, S., & Ugidos, A. (1995). ¿Son las diferencias en capital humano determinantes de las diferencias salariales observadas entre hombres y mujeres? *Investigaciones Económicas*, XIX(3), 395-414.

- Díaz, D., & Ojeda, M. (2020). Estimación de la brecha de ingreso entre la mujer y el hombre. Provincia de Misiones, República de Argentina. *Revista Electrónica iberoamericana*, 14(1), 77-117. file:///D:/Datos/Downloads/Dialnet-EstimacionDeLaBrechaDeIngresosEntreLaMujerYElHombr-7556555%20(2).pdf
- Díaz, I., Verján, R., & Castrejón, B. (2014). Estereotipos de género y turismo: análisis cualitativo del suelo pegajoso en 4 hoteles de 4 y 5 estrellas en Tijuana (México). *TuryDes. Revista Turismo y Desarrollo Social*, 7(17), 2-15.
- Doeringer, P., & Piore, M. (1971). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington (Massachusetts: Heath Lexington Books and D.C. Heath and Company.
- Duarte, C. (2017). *Segmentação e desigualdade salarial nos mercados de trabalho regionais no Brasil*. Tesis de Maestría. Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia. Campinas.
- Elejabeitia, C., & López-Sáenz, M. (2003). *Mujeres en la educación con estudios tradicionalmente masculinos. Trayectorias personales y profesionales*. Madrid: Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales) y CIDE (Ministerio de Educación Cultura y Deporte).
- Emparanza, J., & Urreta, I. (2005). Hablemos de...La revisión sistemática. *An Pediatr Contin*, 3(6), 379-383. file:///D:/Datos/Downloads/S169628180574779X.pdf
- Engels, F. (1980). *La situación de la clase obrera en Inglaterra*. Madrid: Júcar.
- Engels, F. (1992). *El origen de la familia, la propiedad privada y el Estad*. Barcelona: Planeta-Agostini.
- England, P. (1982). The Failure of Human Capital Theory to Explain Occupational Sex Segregation. *Journal of Human Resources*, XVII(3), 358-370.

- Escobar Vaquiro, N. (2016). *Brechas salariales por género en individuos con educación superior en Colombia: análisis multimetódico*. Tesis de Maestría. Universidad del Valle: <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/server/api/core/bitstreams/39f5f530-4918-446e-8e05-7e1e74787e39/content>
- EUROSTAT. (2018). *La brecha salarial de género en España*. Comisión Europea: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/equalpayday_factsheets_2018_country_files_spain_es.pdf
- Fernández, A., Riquelme, P., & López, M. (2020). El enfoque de los mercados de trabajo segmentados: origen y evolución. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 38(1), 167-187.
- Fernández, H. (2012). *La teoría de la segmentación del mercado de trabajo. Una reconsideración desde la perspectiva institucionalista postkeynesiana*. Tesis doctoral. Universidad de León: <https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/3179/2012FERN%C3%81NDEZ%20HUERGA%2C%20EDUARDO%20C..pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ferrada, L., & Montaña, V. (2014). ¿Existe una ventaja de salario para los habitantes de la región de magallanes? Análisis a partir de un enfoque por género. *Magallania*, 42(1), 93-109. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=50631449006>
- Fundación Mujeres. (2019). *Brecha y discriminación salarial en las Administraciones Públicas: Aspectos clave para su detección e intervención*. Fundación Mujeres: <https://www.observatorioigualdadyempleo.es/brecha-y-discriminacion-salarial-en-las-administraciones-publicas/>
- Galbraith, J. (1967). *The New Industrial State*. Boston: Houghton.
- Galbraith, J. (1973). *Economics and the Public Purpose*. Boston: Houghton.

- Galvis, J. (2014). Antecedentes, Teorías y Concepciones sobre el salario. *Revista Páginas*, 95, 71-88.
- Galvis, L. (2010). *Diferenciales salariales por género y región en Colombia: Una aproximación con regresión por cuantiles*. Banco de la República.
<https://www.banrep.gov.co/es/diferenciales-salariales-genero-y-region-colombia-aproximacion-con-regresion-cuantiles>
- Gómez, A., & Ángeles, M. (2006). El trabajo femenino en el contexto de la reestructuración económica mundial de fines del siglo XX. *Foro Internacional*, XLV(2), 249-271.
- Gómez, J. (2019). *Impactos de la estructura y localización empresarial en la diferenciación salarial en México*. México: Tesis doctoral UNAM.
- Gómez, J., Rosas, E., & Lapa, J. (2022). Diferencias salariales por capital humano y por condiciones laborales. *RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Infomática*, 11(32), 39-50.
<https://doi.org/https://doi.org/10.36677/recai.v11i32.19395>
- García, J. (2020). *Diseño de una Escala Salarial en la Cámara de Comercio de Santa Rosa de Cabal*. Universidad Tecnológica de Pereira:
<http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/5479/6583222G216.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García, V. (2006). La desigualdad laboral entre hombres y mujeres. *En La Calle: Revista Sobre Situaciones de Riesgo Social*, 5, 9-13.
- Gómez Pérez, D., & Laverde González, M. (2020). *Determinantes de la brecha salarial de hombres y mujeres en Colombia en el periodo 2010 - 2019*. Trabajo de grado. Universidad EAFIT:

<https://repository.eafit.edu.co/server/api/core/bitstreams/1a71b5e1-b5e3-4759-a789-5b6f99f11491/content>

González, Y., & Sierra, T. (2017). *Brechas en remuneración salarial entre hombres y mujeres en el sector público en el periodo 2012-2016*. Tesis de pregrado.

Universidad de La Salle:

<https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1514&context=economia>

Gordon, D. (1972). *Theories of Poverty and Underemployment*. . Lexington, Mass: D.C. Heath and Co. .

Gorostiza, M. (2021). *Desigualdad y discriminación salarial por razón del género en el mercado de trabajo Español*. Universidad del país Vasco:

https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/55294/TFG_MatxalenGorostizaOdrizola.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Guataquí, J., Baquero, J., & Sarmiento, L. (2000). Un marco analítico de la discriminación laboral. *Economía, Borradores de investigación. Universidad del Rosario*(8), 1-41.

Guba, E., & Lincoln, Y. (2002). Paradigmas en competencia en la investigación cualitativa. En D. Denman, & J. Haro, *Por los rincones. Antología de métodos cualitativos en la investigación social* (págs. 113-146). El Colegio de Sonora.

https://biblioteca.colson.edu.mx/e-docs/RED/Por_los_rincones-DENMAN_HARO.pdf

Guillén, M., & Ortiz, C. (2022). Impacto de la escolaridad en las brechas salariales por género en Ecuador durante 2010-2020. *ADGNOSIS*, *II*(1), 1-23.

<https://doi.org/https://doi.org/10.21803/adgnosis.11.11.553>

Hernández Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill Interamericana.

<https://doi.org/https://doi.org/10.22201/fesc.20072236e.2019.10.18.6>

Humphries, J., & Rubery, J. (1984). La autonomía relativa de la reproducción social: su relación con el sistema de producción. En C. Borderías, C. Carrasco, & C. Alemany, *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales* (págs. 393-423). Barcelona: Icaria.

Hurtado Cepeda, C. (2020). *Análisis de la brecha salarial por género en Colombia para el año 2018 utilizando la descomposición salarial de Oaxaca-Blinder y la corrección de sesgo de selección de Heckman*. Trabajo de Grado. Universidad de la Salle:

<https://ciencia.lasalle.edu.co/server/api/core/bitstreams/4f5f3f52-6558-40ee-81bb-c5f38df790c6/content>

IIDH. (2004). *Convención CEDAW y Protocolo Facultativo. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. Instituto Interamericano de Derechos Humanos:

<https://www.iidh.ed.cr/IIDH/media/1838/convencion-cedaw-protocolof-2004.pdf>

Indeed. (2022). *Cuál es la diferencia entre sector público y privado*.

<https://mx.indeed.com/orientacion-profesional/como-encontrar-empleo/diferencia-sector-publico-privado>

INMUJERES. (2004). *El impacto de los estereotipos y los roles de género en México*.

Instituto Nacional de las Mujeres México:

http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100893.pdf

Jacobsen, J. (1994). *The Economics of Gender*. Oxford: Blackwel.

- Krug, B. (1997). Discrimination against women: a neo-institutional perspective. En A. Dijkstra, & J. Plantega, *Gender and Economics. A European Perspective* (págs. 54-72). London: Routhledge.
- Lewis W, A. (1976). *Teoría del Desarrollo Económico*. Bogotá: FCE.
- Linthon Delgado, D., & Méndez Heras, L. (2022). Descomposición de la brecha salarial de género en el Ecuador. *Revista Mexicana de Economía y Finanzas, Nueva Época*, 17(1), 1-25. <https://doi.org/https://doi.org/10.21919/remef.v17i1.706>
- López-López, E., Tobón, S., & Juárez-Hernández, L. (2019). Escala para Evaluar Artículos Científicos en Ciencias Sociales y Humanas- EACSH. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 111-125. <https://www.redalyc.org/journal/551/55166992007/html/>
- Lucas, R. (1988). On the Mechanics of Economic Development. *Journal of Monetary Economics*, 22, 3-42.
- Manterola, C., Astudillo, P., Arias, E., Claros, N., & MINCIR, G. (2011). Revisiones sistemáticas de la literatura. Qué se debe saber acerca de ellas. *Cirugía Española*, 91(3), 149-155. <https://www.elsevier.es/es-revista-cirugia-espanola-36-pdf-S0009739X11003307>
- Marciales Hurtado, D., Angarita Pinzón, E., & Lesmes Silva, A. (2023). Análisis comparativo de la discriminación salarial por género en Colombia, año 2009 y 2019. *Revista perspectivas UFPS*, 8(1), 50-60. <https://doi.org/10.22463/25909215.3493>.
- Marín Fernández, J. (2020). *Análisis de la brecha salarial entre hombres y mujeres en el*. Tesis de Maestría. Universidad Autónoma de Bucaramanga:

https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/12157/2020_Tesis_John_Sebastian_Marin_Fernandez.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Martínez Sidón, G., & Morones Carrillo, A. (2021). Análisis y cuantificación de la discriminación salarial por género en el sector turístico de México de México. *Revista de Economía*, 38(97), 88-113.
<https://doi.org/https://doi.org/10.33937/reveco.2021.215>
- Martínez, J. (2008). *Empleo informal y segmentación del mercado de trabajo urbano en México*. Tesis doctoral. Universidad Autónoma de Barcelona. España.
- Merino, A. (2021). *El trabajo informal en el sector público y privado*. EOM El orden Mundial: <https://elordenmundial.com/mapas-y-graficos/trabajo-informal-sector-publico-privado/>
- Meza, C., & Mora, Y. (2013). *Discriminación salarial por género "Efecto Techo de Cristal": Estudio para las siete áreas metropolitanas de Colombia (1984:2010)*. Tesis de pregrado. Universidad de la Salle:
<https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1066&context=economia>
- Mincer, J., & Polacheck, S. (1974). Family Investments in Human Capital: Earnings of Women. *Journal of Political Economy*, 82(2), 76-108.
- Morad Acero, J. (2024). *Empleo en Colombia: ¿qué diferencia a los trabajadores públicos de los privados?* Revista Ámbito Jurídico:
<https://www.ambitojuridico.com/noticias/analisis/administracion-publica/empleo-en-colombia-que-diferencia-los-trabajadores>
- Morrison , A., White, R., & Van Velsor, E. (1987). *Rompiendo el techo de cristal: ¿Pueden las mujeres alcanzar la cima de las corporaciones estadounidenses?* New York: Addison-Wesley.

Naciones Unidas. (2015). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*.

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/sustainable-development-goals/>

Naciones Unidas. (2018). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Una oportunidad para América Latina y el Caribe*. Repositorio CEPAL:

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141_es.pdf

Neffa, J. (2007). *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo II. Neoclásicos y nuevos keynesianos*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

Oaxaca, R. (1973). Male-female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*, 14(3), 673-709.

OIT. (2017). *R090 - Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 90)*.

Organización Internacional del Trabajo:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R090

ONU. (2021). *Conoce más sobre brecha salarial: causas, cifras y por qué hay que combatirla*. ONU Mujeres, América Latina y el Caribe:

<https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial>

ONU MUJERES. (2017). *El progreso de las mujeres en América Latina y el Caribe 2017*.

Transformar las economías para realizar los derechos. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20americas/documentos/publicaciones/2017/07/un16017_web.pdf?la=es&vs=4654&la=es&vs=4654

Page, M., McKenzie, E., Bossuyt, P., Boutron, I., Hoffmann, T., Mulrow, C., . . . Moher, D. (2021).

- Declaración PRISMA 2020: una guía actualizada para la publicación de revisiones sistemáticas. *Revista Española de Cardiología*, 74(9), 790-799.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.recesp.2021.06.016>
- Phelps, E. (1972). The statistical theory of racism and sexism. *American Economic Review*, 62(4), 659-66.
- Pineda, R. (2006). *Estudio jurídico acerca de la discriminación de la mujer en el ámbito laboral y sus consecuencias en la aldea Santo Tomás milpas Altas Departamento de Sacatepéquez*. Universidad de San Carlos de Guatemala:
http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_5805.pdf
- Piore, M. (1974). *The Importance of Human Capital Theory to Labor Economics. A Dissenting View*. Madison, Wis: Proceedings of the Twenty-Sixth Annual Winter Meeting, Industrial Relations Research Association, 1973.
- Presidencia de la República. (2008). Decreto 427 de 2008. por medio del cual se Reglamenta la Ley 278 de 1996.
https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=28904
- Ramoni, J., & Orlandoni, G. (2017). Análisis de la estructura del mercado laboral en Colombia: un estudio por género mediante correspondencias múltiples. *Cuadernos de Economía*, 40(113), 110-114.
- Ramos, C. (2015). Los paradigmas de la investigación científica. *Avances en Psicología*, 23(1), 9-17. <https://doi.org/https://doi.org/10.33539/avpsicol.2015.v23n1.167>
- Reshi, I., & Sudha, T. (2023). The Gender Pay Gap and Its Impact on Women's Economic Empowerment. *Morfai Journal*, 3(1), 9-16.
- Reskin, B., & Padavic, I. (1994). *Women and Men at Work*. Thousand Oaks, California: Pine Forge Press. Tesis doctoral. Universitat de Valencia.

- Ribas, M., & Sajardo, M. (2004). La desigual participación de hombres y mujeres en la economía social: teorías explicativas. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*(50), 77-103.
- Ricardo, D. (1987). *Principios de economía política y tributación*. Fondo de Cultura Económica.
- Richardson, W., Wilson, M., Nishikawa, J., & Hayward, R. (1995). The well-built clinical question: a key to evidence-based decisions. *ACP Journal Club*, 123(3), A12-3.
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/7582737/>
- Rivera, J. (2013). Teoría y Práctica de la Discriminación en el Mercado Laboral Ecuatoriano (2007-2012). *Analitika*, 5(1), 7-22.
https://www.researchgate.net/publication/339512540_Teoria_y_practica_de_la_discriminacion_en_el_mercado_laboral_ecuatoriano_2007-2012
- Rodríguez Pérez, R., & Limas Hernández, M. (2016). El análisis de las diferencias salariales y discriminación por género por áreas profesionales en México, abordado desde un enfoque regional, 2015. *Estudios Sociales*, 27(49), 123-150.
<https://www.scielo.org.mx/pdf/estsoc/v27n49/0188-4557-estsoc-27-49-00121.pdf>
- Rodríguez Pérez, R., Ramos Lobo, R., & Castro Lugo, D. (2017). Brecha salarial por género en los mercados de trabajo público y privado en México. *Panorama Económico*, 25(2), 149–172. <https://doi.org/https://doi.org/10.32997/2463-0470>
- Rubio, F. (2008). *La Bastida. Desigualtats de gènere. Mercat de treball*. Barcelona: Fundació Surt.
- Salce, F. (2021). Evolución y análisis de la discriminación salarial por género en Chile. *El trimestre económico*, 88(349), 39-75.
<https://doi.org/https://doi.org/10.20430/ete.v88i349.984>

- Sarmiento, P., & Tovar, M. (2007). El análisis documental en el diseño curricular: Un desafío para los docentes. *Colombia médica*, 38(4), 54-63.
<http://www.scielo.org.co/pdf/cm/v38n4s2/v38n4s2a6.pdf>
- Schultz, T. (1961). Investment in Human Capital. *American Economic Review*, 51(1), 1-17.
- Schultz, T. (1972). "Inversión en capital humano". En M. Blaug, *Economía de la Educación*. Madrid: Tecnos.
- Smith, A. (1983). *La riqueza de las naciones*. Barcelona: Ediciones Orbis.
- Stallings, G., & Weller, J. (2003). la generación de empleo en América Latina en los años noventa: base fundamental de la política social. En A. Puyana, & G. Farfán, *Desarrollo, equidad y ciudadanía: las políticas sociales en América Latina* (págs. 143-180). México: Plaza y Valdés.
- Tapia, L., Vásquez, J., & González, H. (2022). Análisis de la discriminación salarial en México con perspectiva de género. *Revista Legislativa de Estudios Sociales y de Opinión Pública*, 15(32), 41-67.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8578001>
- Tenjo, J., Rivero, R., & Bernat, L. (2002). *Evolución de las diferencias salariales por sexo en seis países de América Latina*. Bogotá: Documentos de Economía. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Pontificia Universidad Javeriana.
- Torns, T., Carrasquer, P., Parella, S., & Recio, C. (2007). *El treball de les dones a Catalunya: mites i certeses*. Barcelona: Institut Català de les Dones, Col. Estudis, n°2.
- UNESCO. (2003). *UNESCO's Gender Mainstreaming Implementation Framework (GMIF) for 2002-2007*. UNESDOC Biblioteca digital:
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000131854>

- UNESCO. (2018). *Datos para objetivos de desarrollo sostenible*. <http://uis.unesco.org/>
- Vera Carpio, A., Rodríguez-Moreno, J., & Lara, J. (2020). Brecha Salarial de Género en los Sectores Público y Privado del Ecuador. *X-Pedientes económicos*, 4(9), 1-18. <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/392/3921939003/index.html>
- Wodak, R. (2005). Discourse. En P. Essed, D. Goldberg, & A. Kobayashi, *A Companion to Gender Studies*. Malden, MA: Blackwell Publishing.
- World Bank Group. (2024). *Women, Business and the Law*. Washington, DC: World Bank Publications.
- Zhang, H., & Alibabar, M. (2011). An empirical Investigation of Systematic Reviews in Software Engineering. *International Symposium on Empirical Software Engineering and Measurement (ESEM)*, IEEE (págs. 88-96). Banff, AB, Canada: IEEE.
- Zúñiga, N. (2015). *Cuáles han sido los avances que se registran en la normatividad expedida desde la Constitución de 1991 hasta la actualidad, sobre equidad salarial en Colombia*. Tesis de pregrado. Universidad Católica de Colombia: <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/15104/1/AVANCES%20%20NORMATIVOS%20%20SOBRE%20LA%20EQUIDAD%20SALARIAL.pdf>

Apéndices

Apéndice A

Ecuaciones de búsqueda de artículos

Elemento PECO	Descripción	Términos de búsqueda en inglés	Términos de búsqueda en español	Pubmed	Redalyc	Eric	Google Scholar	Mendeley
Población (P)	Mujeres y hombres en el sector público y privado	("gender" OR "women" OR "female" OR "men" OR "male" OR "gender equality" OR "gender gap") AND ("workers" OR "employees" OR "labor force" OR "workforce") AND ("public sector" OR "private sector")	("género" OR "mujeres" OR "femenino" OR "hombres" OR "masculino" OR "igualdad de género" OR "brecha de género") AND ("trabajadores" OR "empleados" OR "fuerza laboral") AND ("sector público" OR "sector privado")	1787	170163	5544	17800	22
Exposición (E)	Factores estructurales, normativos y socioeconómicos que determinan la desigualdad salarial	("gender wage gap" OR "salary inequality" OR "income disparity" OR "gender pay gap") AND ("employment policies" OR "labor market conditions" OR "socioeconomic factors" OR "structural inequalities")	("brecha salarial de género" OR "desigualdad salarial" OR "disparidad de ingresos" OR "brecha de ingresos de género") AND ("políticas laborales" OR "condiciones del mercado laboral" OR "factores socioeconómicos" OR "desigualdades estructurales")	56	433193	102485	1760	9
Comparación (C)	Comparación de salarios entre hombres y mujeres, y entre el sector público y privado	("gender comparison" OR "wage differences" OR "income comparison") AND ("sectoral comparison" OR "industry comparison")	("comparación de género" OR "diferencias salariales" OR "comparación de ingresos") AND ("comparación sectorial" OR "comparación del sector público" OR "comparación	0	118278	73698	147	6

			del sector privado”)					
Elemento PECO	Descripción	Términos de búsqueda en inglés	Términos de búsqueda en español	Pubmed	Redalyc	Eric	Google Scholar	Mendeley
Resultado (O)	Brechas salariales, impacto de factores, desigualdad de ingresos	(“wage gap” OR “income inequality” OR “salary disparities” OR “pay gap”) AND (“effects of socioeconomic factors” OR “outcomes of structural conditions”)	(“brecha salarial” OR “desigualdad de ingresos” OR “disparidades salariales”) AND (“efectos de factores socioeconómicos” OR “resultados de condiciones estructurales”)	261	78582	72269	4150	7
Total artículos por base de datos				2104	800216	253996	23857	44

Apéndice B*Resultado arrojados por las ecuaciones de búsqueda por base de datos*

NIH National Library of Medicine
National Center for Biotechnology Information Log in

PubMed® ("gender" OR "women" OR "female" OR "men" OR "male" OR "gender equali" X Search
Advanced Create alert Create RSS User Guide

Save Email Send to Sort by: Best match Display options

MY CUSTOM FILTERS 1,790 results Page 1 of 179

NIH National Library of Medicine
National Center for Biotechnology Information Log in

PubMed® ("gender wage gap" OR "salary inequality" OR "income disparity" OR "gende" X Search
Advanced Create alert Create RSS User Guide

Save Email Send to Sort by: Best match Display options

MY CUSTOM FILTERS 56 results Page 1 of 6

NIH National Library of Medicine
National Center for Biotechnology Information Log in

PubMed® ("wage gap" OR "income inequality" OR "salary disparities" OR "pay gap") A1 X Search
Advanced Create alert Create RSS User Guide

Save Email Send to Sort by: Best match Display options

MY CUSTOM FILTERS 791 results Page 1 of 80

**Sistema de Información Científica Redalyc**Red de revistas científicas de Acceso Abierto diamante
Infraestructura abierta no comercial propiedad de la academia

Búsqueda de artículos

("género" OR "mujeres" OR "femenino" OR "hombres" OR "masculino" OR "igualdad de género" OR "brecha de género")

Resultados para " ("género" OR "mujeres" OR "femenino" OR "hombres" OR "masculino" OR "igualdad de género" OR "brecha de género") AND ("trabajadores" OR "empleados" OR "fuerza laboral") AND ("sector público" OR "sector privado")"

Artículos por página 10

1 a 10 de 352700 artículos < >

**Sistema de Información Científica Redalyc**Red de revistas científicas de Acceso Abierto diamante
Infraestructura abierta no comercial propiedad de la academia

Búsqueda de artículos

("brecha salarial de género" OR "desigualdad salarial" OR "disparidad de ingresos" OR "brecha de ingresos de género")

Resultados para " ("brecha salarial de género" OR "desigualdad salarial" OR "disparidad de ingresos" OR "brecha de ingresos de género") AND ("políticas laborales" OR "condiciones del mercado laboral" OR "factores socioeconómicos" OR "desigualdades estructurales")"

Artículos por página 10

1 a 10 de 433193 artículos < >

**Sistema de Información Científica Redalyc**Red de revistas científicas de Acceso Abierto diamante
Infraestructura abierta no comercial propiedad de la academia

Búsqueda de artículos

("comparación de género" OR "diferencias salariales" OR "comparación de ingresos") AND ("comparación sectorial" OR "comparación del sector público" OR "comparación del sector privado")

Resultados para " ("comparación de género" OR "diferencias salariales" OR "comparación de ingresos") AND ("comparación sectorial" OR "comparación del sector público" OR "comparación del sector privado")"

Artículos por página 10

1 a 10 de 669922 artículos < >

Búsqueda de artículos

("brecha salarial" OR "desigualdad de ingresos" OR "disparidades salariales") AND ("efectos de factores socioeconómicos"

Resultados para " ("brecha salarial" OR "desigualdad de ingresos" OR "disparidades salariales") AND ("efectos de factores socioeconómicos" OR "resultados de condiciones estructurales")

Artículos por página 10

1 a 10 de 222198 artículos < >

PUBLICATION DATE

Collection Thesaurus
("gender" OR "women" OR "female" (Search Advanced Search Tips
 Peer reviewed only Full text available on ERIC

Notes FAQ Contact Us

Showing 1 to 15 of 5,544 results Save | Export

PUBLICATION DATE

Collection Thesaurus
("gender wage gap" OR "salary inequ Search Advanced Search Tips
 Peer reviewed only Full text available on ERIC

Notes FAQ Contact Us

Showing 1 to 15 of 102,485 results Save | Export

PUBLICATION DATE

Collection Thesaurus
("gender comparison" OR "wage diff Search Advanced Search Tips
 Peer reviewed only Full text available on ERIC

Notes FAQ Contact Us

Showing 1 to 15 of 73,698 results Save | Export

PUBLICATION DATE

Collection Thesaurus
("wage gap" OR "income inequality" (Search Advanced Search Tips
 Peer reviewed only Full text available on ERIC


Notes FAQ Contact Us

Showing 1 to 15 of 39,952 results Save | Export

 Mendeley

("gender" OR "women" OR "female" OR "men" OR "male" OR "gender ei" × Search

22 results

Sort by Most relevant Most recent Most cited Mendeley

("gender wage gap" OR "salary inequality" OR "income disparity" OR "ge" × Search

9 results

Sort by Most relevant Most recent Most cited Mendeley

("gender comparison" OR "wage differences" OR "income comparison") × Search

6 results

Sort by Most relevant Most recent Most cited Mendeley

("wage gap" OR "income inequality" OR "salary disparities" OR "pay gap" × Search

7 results

Sort by Most relevant Most recent Most cited Google Académico

("género" OR "mujeres" OR "femenino" OR "hombres" OR "masculino" OR "ig" 🔍

 Artículos

Aproximadamente 16.300 resultados (0,03 s)

 Google Académico

("brecha salarial de género" OR "desigualdad salarial" OR "disparidad de ingr" 🔍

 Artículos


Aproximadamente 1.760 resultados (0,03 s)

 Google Académico

("comparación de género" OR "diferencias salariales" OR "comparación de in" 🔍

 Artículos

10 resultados (0,09 s)

☰ Google Académico ("brecha salarial" OR "desigualdad de ingresos" OR "disparidades salariales" 

◆ Artículos 3 resultados (0,10 s)

Apéndice C

Lista de verificación de criterios de la Escala EACSH

I. Portada y resumen	1	El título describe el tema esencial del artículo, es sencillo y claro, atractivo y breve, tiene menos de 16 palabras, está centrado y las palabras de más de cuatro letras empiezan con mayúscula
	2	Se indican los nombres de los autores después del título, los apellidos van unidos con guion (a menos que se trate de un único apellido), se agrega la afiliación institucional y el correo electrónico de cada autor.
	3	El resumen está en español e inglés y se presenta con máximo 250 palabras (o el número de palabras permitido por la revista en la cual se espera publicar). Además, describe brevemente el problema, objetivo, metodología, principales resultados y conclusiones del estudio.
	4	El número de palabras clave está entre 4 y 8 (o dentro del rango que permite la revista en la cual se espera publicar), fueron extraídas de un tesoro de la disciplina, están escritas con minúscula, separadas con coma y en orden alfabético.
II. Introducción	5	Se inicia con algunos párrafos atractivos que presentan la relevancia, justificación, y el contexto del tema, centrando al lector en el problema de estudio y motivando a la lectura del artículo.
	6	Se hace una revisión crítica sobre los principales estudios realizados sobre el problema, considerando los propósitos del estudio, desde lo más general a lo particular. Además, se basa en citas parafraseadas en la mayoría de los casos, integrando información reciente con información histórica.
	7	Los objetivos son relevantes, se relacionan con el problema de investigación expuesto y están redactados con claridad (poseen un verbo en infinitivo, objeto, sujeto y contexto del estudio).
III. Metodología	8	Se describe el tipo de estudio llevado a cabo como, por ejemplo, si fue cuantitativo, cualitativo o mixto; el alcance (descriptivo o descriptivo-correlacional), la lógica de análisis utilizada (deductiva o inductiva), y el tiempo de realización de la investigación (transversal o longitudinal)
III. Metodología	9	Se describen los participantes, con elementos tales como: el tamaño de la muestra, el tipo de personas que hicieron parte del estudio y sus datos demográficos, la forma de obtención de la muestra, y los criterios de inclusión y exclusión
	10	Se describe el instrumento o instrumentos empleados, indicando sus autores y los datos de validez y confiabilidad que se posean. Si no se aplicaron instrumentos, entonces se indica la técnica de recolección de los datos empleada en el estudio y la forma cómo se llevó a cabo

	11	Se describen las técnicas utilizadas para el análisis de los datos recolectados (técnicas estadísticas o cualitativas), así como también los criterios éticos aplicados.
IV. Resultados	12	Los resultados se describen de forma sistemática, organizada y sintética, mostrando los aspectos más relevantes y originales del estudio, considerando, en lo posible, el mismo orden de los propósitos establecidos. Se organizan desde lo más general a lo más particular.
	13	Se emplean tablas y figuras que ayudan a sintetizar, contextualizar, clarificar o ilustrar los propósitos del estudio. La información contenida en las tablas y figuras no se repite en el texto
	14	Se presentan análisis de los datos de acuerdo con el tipo de estudio; por ejemplo, en los estudios descriptivos cuantitativos es común emplear porcentajes, medias y desviaciones estándar, análisis de cuartiles, diferencias de medias, y análisis de regresión, etc.
	15	Se presenta una conclusión por cada uno de los propósitos del estudio, con base en los resultados obtenidos, y esta conclusión se analiza con detalle mediante la comparación con estudios similares, que la apoyen o la controvertan, con análisis crítico.
V. Discusión	16	Se describen las contribuciones más originales o de mayor impacto del estudio, las posibles aplicaciones prácticas de los resultados y también las limitaciones de la investigación (por ejemplo, dificultades metodológicas, deficiencias en el muestreo, problemas con el diseño de la investigación, posibles sesgos, etc.).
V. Discusión	17	Se brindan recomendaciones para futuros estudios, considerando la experiencia de la investigación llevada a cabo, y teniendo en cuenta las tendencias en el área. En lo posible, esto debe ser con base en argumentos y considerando las propuestas de otros autores.
VI. Referencias	18	Se describen todas las referencias citadas en el texto, acorde con el estilo APA en su última edición, o considerando las normas de la revista en la cual se espera publicar el artículo. Todas las referencias poseen DOI, o, en su defecto, el link de donde se pueden descargar.
VII. Apéndices	19	Se presentan los apéndices cuando el tipo de estudio lo requiere, mediante información extra al final del artículo o mediante archivos complementarios al texto (subidos a la revista o en forma de links a páginas web externas). La información que va en los apéndices no ha sido publicada

VIII. Estilo y formato	20 El artículo sigue las normas APA en su última edición, o las normas de la revista en la cual se espera publicar. Además, cumple con las normas gramaticales de la lengua española. La redacción es en forma impersonal, atractiva desde el inicio hasta el final, girando todo en torno a los propósitos del estudio. Cada párrafo es argumentativo y se conforma con al menos 7 líneas.
------------------------	---

21 El formato está acorde con las normas de la revista cuyas consideraciones pueden ser, en términos generales: interlineado a espacio y medio, márgenes de 2.54 cm, letra Times New Roman 12 y numeración continua en la parte superior derecha. En el texto no aparecen los nombres de los autores ni información que los pueda identificar.
--

Apéndice D

Calidad de publicación de los artículos

#	Título del artículo	Autor	Año	País	Revista	Calidad de publicación	Indicadores de resultado	Base de datos
1	Diferenciales salariales por género y región en Colombia: Una aproximación con regresión por cuantiles.	Galvis, L.A	2010	Colombia	Revista del Banco de la República	Latindex	183	Redalyc
2	Brecha salarial en Uruguay	Borraz, F; Robano, C	2010	Uruguay	Revista de Análisis Económico o Analítika	Scimago	3	Scielo
3	Teoría y Práctica de la Discriminación en el Mercado Laboral Ecuatoriano (2007-2012)	Rivera, J	2013	Ecuador		Ideas	102	Dialnet
4	¿Existe una ventaja de salario para los habitantes de la región de magallanes? Análisis a partir de un enfoque por género	Ferrada, L.M; Montaña, V	2014	Chile	Magallanía	Latindex	9	Scielo
5	Brecha Salarial por Género en Colombia y el departamento de Caquetá 2015	Arias Barrera, J.A; Arias Ibáñez, L.T; Cerquera Losada, O.H	2015	Colombia	Revista FACCEA	Publindex	8	Google académico
6	El análisis de las diferencias salariales y discriminación por género por áreas profesionales en México, abordado desde un enfoque regional, 2015	Rodríguez Pérez, R.E; Limas Hernández, M	2016	México	Estudios Sociales	Latindex	68	Redalyc

7	Brechas salariales por género en individuos con educación superior en Colombia: análisis multimetódico	Escobar, N	2016	Colombia	Universidad del Valle	Universidad del Valle	8	Google académico
8	Brecha salarial por género en los mercados de trabajo público y privado en México	Rodríguez-Pérez, R; Ramos-Lobo, R; Castro-Lugo, D	2017	México	Panorama económico	Universidad de Cartagena	16	Dialnet
9	Diferencial salarial por género: un análisis comparativo entre departamentos de la costa atlántica colombiana	Cerquera Losada, O; Arias Barrera, C	2019	Colombia	Revista Virtual Universidad Católica del Norte,	Latindex	24	Redalyc
10	La Brecha Salarial por género en Colombia y en el Departamento de Caldas	Cerquera Losada, O; Arias Barrera, C; Prada Hernández, J.F.	2019	Colombia	Ánfora	Latindex	20	Redalyc
11	Análisis de la brecha salarial entre hombres y mujeres en el Área Metropolitana de Bucaramanga	Marín Fernández, J.S	2020	Colombia	UNAB	Red Colombiana de información Científica	3	Google Académico
12	Análisis de la brecha salarial por género en Colombia para el año 2018 utilizando la descomposición Oaxaca Blinder y la corrección de sesgo de selección de Heckman	Hurtado Cepeda, C.	2020	Colombia	Universidad de La Salle	Universidad de La Salle	0	Google Académico
13	Brecha Salarial de Género en los Sectores Público y Privado del Ecuador	Vera Carpio, A,J; Rodríguez-Moreno, J; Lara, J	2020	Ecuador	X-Pedientes Económicos	No	24	Google Académico

14	Estimación de la brecha de ingreso entre la mujer y el hombre. Provincia de Misiones, República de Argentina	Díaz, D.E; Ojeda, M.N	2020	Argentina	Revista Electrónica Iberoamericana	Latindex	0	Dialnet
15	Determinantes de la brecha salarial de hombres y mujeres en Colombia en el periodo 2010 - 2019.	Gómez, D; Laverde, M.C	2020	Colombia	Universidad EAFIT	Universidad EAFIT	0	Google académico
16	Diferencial Salarial por Género en Colombia: Un análisis comparativo entre los departamentos de Huila y Nariño	Cerquera Losada, O; Arias Barrera, C; Rincón Trujillo, V.	2020	Colombia	Económicas CUC	Latindex	0	Google académico
17	Análisis y cuantificación de la discriminación salarial por género en el sector turístico de México	Martínez Sidón, G; Morones Carrillo, A.L	2019	México			7	Redalyc
18	La Brecha Salarial de Género en Chile: un enfoque de industrias	Apablaza, V; Fantoni, D	2022	Chile	Revista de economía Pontificia Universidad Católica de Chile	Universidad Católica de Chile	0	Google académico
19	Descomposición de la brecha salarial de género en el Ecuador	Linthon-Delgado, D.E; Méndez-Heras, L.B	2022	Ecuador	Revista Mexicana de Economía y Finanzas, Nueva Época	SCImago	28	Scielo
20	Análisis comparativo de la discriminación salarial por género en Colombia, año 2009 y 2019	Marciales-Hurtado D.C. Angarita-Pinzón. E.B. Lesmes-Silva. A.K	2023	Colombia	Revista Perspectivas UFPS	UFPS	1	Google académico