

# Brecha Salarial por Género en Colombia y el departamento de Caquetá 2015

*Salary gap by gender in Colombia and the department of Caquetá 2015*

**Cristian José Arias Barrera<sup>1</sup>**  
**Leidy Tatiana Arias Ibáñez<sup>2</sup>**  
**Oscar Hernán Cerquera Losada<sup>3</sup>**

Recibido 03 de agosto de 2017  
Aceptado 10 de octubre de 2017

<sup>1</sup>Economista de la Universidad Surcolombiana. Integrante del grupo de investigación IGUAQUE.

<sup>2</sup>Economista de la Universidad Surcolombiana. Integrante del grupo de investigación IGUAQUE.

<sup>3</sup>Economista de la Universidad Surcolombiana. Magister en Economía por la Universidad de Buenos Aires, Argentina. Docente tiempo completo de Economía de la Universidad Surcolombiana e Integrante del grupo de investigación IGUAQUE.

## Resumen

El presente trabajo analiza los determinantes del diferencial salarial por género en Colombia y el departamento de Caquetá 2015, utilizando las encuestas empalmadas MESEP, se emplea la descomposición de Blinder-Oaxaca con corrección de sesgo de selección. Los resultados de la aplicación de la metodología BO reflejan que la brecha bruta en el departamento Caquetá se encuentra por encima de la media nacional con una diferencia del 24,5% y al momento de controlar por las características productivas se obtiene que el efecto característica durante el periodo 2015 está a favor de las mujeres en los tres casos de estudio, es decir los componentes que mejoran la productividad son mayores en las mujeres con relación a los hombres.

**Palabras clave:** brecha salarial, sesgo de selección, efecto característica, efecto remuneración.

## Abstract

This paper analyzes the determinants of the wage gap by gender in Colombia and the department of Caquetá 2015. Decomposition of blinder Oaxaca with selection bias correction is used according to surveys based on MESEP. The results of the implementation of the BO methodology show an abrupt change in the department of Caquetá which is below the national average with a difference of 24,5% by the moment a control is required with productive characteristics, is clearly shown that characteristic effect during the 2015 period is in on women side, in few words, components that improves productivity are higher in relation to men.

**Key words:** wage gap, selection bias, characteristic effect, remuneration effect.

## Introducción

La brecha salarial de género se define como “la diferencia entre las ganancias brutas promedio que se pagan a los hombres y las que se pagan a las mujeres”. Esta brecha existe cuando hombres y mujeres reciben diferente remuneración económica por realizar un mismo trabajo. La brecha salarial de género significa que las mujeres que laboran, tienen menor remuneración por hora que sus contrapartes masculinas.

En términos económicos la desigualdad salarial puede ser entendida como aquella situación en la que algunas características de las personas, y que no están relacionadas con una asignación eficiente de los recursos, afectan su remuneración. De esta manera la compensación de esos individuos no está acorde con su productividad. Una de las razones por las que existe discriminación es la posición dominante de un grupo respecto a los demás miembros de una sociedad en el reparto y aprovechamiento de las oportunidades económicas, políticas y sociales, que se dan de forma limitada para el grupo en desventaja. Según (Becker, 1971).

La brecha salarial es el resultado de las preferencias, como por ejemplo la percepción que tenga un empleador sobre la

productividad de sus trabajadores. Si los empleadores están convencidos de que dicha productividad de los individuos de cierto grupo es menor que la productividad de los demás, sólo estarían dispuestos a contratarlos ofreciéndoles un salario menor.

En el caso colombiano el diferencial salarial es profundo y persistente además que su composición en el territorio nacional es heterogéneo, esto justifica un análisis detallado de lo que ocurre en cada una de las regiones del país (Galvis, 2010). Todos los estudios encuentran que los hombres reciben una remuneración mayor que las mujeres, sin embargo en los últimos años las mujeres han aumentado su capital humano (experiencia laboral y educación) y por ende su participación en el mercado laboral.

Durante los últimos años se presentaron grandes transformaciones demográficas, sociales y culturales, las cuales han determinado cambios en la composición, tamaño y función de la familia (Florez, 2004). En muchos estudios se ha demostrado que un condicionante significativo de la participación de las mujeres en el mercado laboral es la presencia de personas dependientes en los hogares, principalmente de hijos menores, situación que afecta el tiempo del que ellas disponen para desarrollar

\*Autor para Correspondencia: oscar.cerquera@usco.edu.co

Como citar: Arias-Barrera, C. J., et al. 2017. Brecha salarial por género en Colombia y el departamento de Caquetá 2015. Revista FACCEA 7(2): 144 - 149 pp.

actividades generadoras de ingresos. Por consiguiente, el descenso de la fecundidad, mediante la reducción del número de dependientes en los hogares, las habilita para incrementar su participación en la actividad laboral. En estas transformaciones se ha generado mayores niveles educativos, una transición demográfica, la tercerización del empleo (división del trabajo) y el proceso de urbanización.

Según (Santamaria & Norberto, 2001) señalan que el aumento de la participación laboral femenina no es solo un fenómeno que se viene presentando en Colombia; América Latina ha experimentado lo mismo, teniendo efectos importantes en la Tasa Global de Participación, este aumento en la participación laboral en Colombia ha sido determinado por la evolución de la contribución de las mujeres, quienes han incrementado su participación en el mercado de trabajo de manera continua en los últimos 20 años, debido a cambios demográficos, culturales, institucionales y económicos.

El incremento sostenido de la participación laboral femenina en el mercado de trabajo tiene diversas explicaciones; La reducción de las tasas de fertilidad y el acceso más igualitario a la educación han aumentado su disponibilidad de tiempo y mejorado sus credenciales para acceder al trabajo asalariado, al mismo tiempo han ampliado sus aspiraciones individuales. Esto es explicado por los cambios culturales, institucionales y económicos que han puesto a la mujer en un lugar que le corresponde dentro de la sociedad. Se está superando la tradicional especialización del trabajo al interior del hogar que le atribuía el papel del cuidado de los hijos y de las tareas domésticas.

El impacto final del incremento en la actividad femenina sobre la pobreza depende del grado en que la mujer logre vincularse efectivamente a empleos de calidad y, por lo tanto, mejorar sus ingresos, lo que lleva a considerar el papel de la educación. Al tiempo que propicia la participación laboral de las mujeres, la baja fecundidad les permite acceder en mayor medida al sistema educativo, permanecer en él por más tiempo y, en consecuencia, aspirar a empleos mejor remunerados, ejercer mayor autonomía en las decisiones económicas y aportar al mejoramiento de las condiciones de vida de sus hogares. Por el contrario, la alta fecundidad, debido a que supone una mayor presencia de dependientes menores en los hogares, tiende a mantener el nivel educativo de las mujeres en valores más bajos, limitando de esa manera su acceso a la información y a los servicios de salud sexual y reproductiva, lo que redundará en la permanencia de estos mayores niveles de fecundidad y genera "núcleos duros de reproducción de la pobreza".

Según estadísticas del Ministerio de Trabajo, en los últimos 6 años, a nivel nacional la tasa de participación global

femenina se ha comportado de la siguiente manera; para el año 2010 la tasa de participación femenina para Colombia fue de 51,8%, en 2011 fue 52,8% para Colombia y, durante el 2012 fue de 54,1%, en el año 2013 fue de 53,9%, el 2014 representó un 54% y finalmente para el año 2015 un 54,8%. Para el caso del departamento de Caquetá, la tasa de participación global para el año 2010 fue de 33,2%, 2013 del 31% y la del 2015 de 37,9%, con una variación promedio anual positiva de 3%.

Si bien, los cambios en la tasa de participación han estado marcados por la dinámica de ingreso de la mujer a la población económicamente activa, pero teniendo en cuenta estos cambios, los hombres siguen remunerando más que las mujeres reflejándose una creciente discriminación salarial.

El propósito de esta investigación es la de analizar los determinantes del diferencial salarial por género para Colombia y el departamento de Caquetá durante el año 2015, permitiendo obtener una serie de resultados que pueden ser tenidos en la toma de decisión en las políticas públicas encaminadas a erradicar la discriminación en contra de las mujeres.

## Metodología

En esta parte del documento, se describe la metodología utilizada para el desarrollo del estudio propuesto, trata de encontrar cuáles son los determinantes de la brecha salarial por género en Colombia y el departamento de Caquetá para el año 2015. El propósito de esta investigación es identificar los factores que determinan la brecha salarial que existe entre hombres y mujeres a nivel nacional y departamental. Para ello se utilizó la Misión para el Empalme de las Series de Empleo y Desigualdad - MESEP suministrada por el DANE, en la cual se recoge información de carácter personal y económico de los hogares que fueron entrevistados.

Una vez organizada la base de datos, se caracterizó cada una de las variables estudiadas, de esta forma fue posible obtener un análisis más detallado de la población objeto de estudio. Es decir, se aplicó la estadística descriptiva para analizar cada una de las variables del estudio así como la relación entre ellas. Posteriormente se analizó el grado de asociación entre las variables para proceder a generar el modelo econométrico, la metodología Oaxaca-Blinder, que permitió obtener los resultados finales.

La metodología que se utilizó en este estudio fue propuesta inicialmente por (Blinder, 1973) y (Oaxaca, 1973) se basará en la estimación de una ecuación de salarios. El procedimiento consiste en evaluar la diferencia salarial en un determinado período de tiempo y descomponerla en una parte que está relacionada a las diferencias en la productividad de los atributos observables del individuo

conocido como efecto dotación o características y otro componente que resulta luego de controlar estas características productivas y que a su vez comprende demasiados factores, entre los cuales se encuentra las diferencias en habilidades innatas de los individuos (inobservables), preferencias de los individuos, capacitaciones en el trabajo, como también diferencias en la remuneración de sus características productivas y discriminación salarial conocido como efecto remuneración o discriminación.

La discriminación existe en el mercado de trabajo por razones de género cuando dos individuos con la misma calificación son tratados de un modo distinto sólo por su género (Blau, 1998). La existencia de discriminación estaría asociada a diferencias en las remuneraciones a los atributos no observados. El paso inicial consiste en formular una ecuación tipo Mincer para el logaritmo natural de los salarios de los hombres y las mujeres:

$$\ln w_i = X_i\beta_i + \mu_i \quad (1)$$

La matriz X contiene las variables que afectan la productividad de los trabajadores y por ende, sus salarios. El vector  $\mu$  es un término de error aleatorio que se asume normalmente distribuido con media cero y varianza  $\sigma^2$ . El diferencial salarial se obtiene descomponiendo el logaritmo natural de los salarios por hora ( $w$ ) para los hombres ( $i=h$ ) y las mujeres ( $i=m$ ) estimando una ecuación tipo Mincer para cada grupo y restando uno del otro

$$(\ln w_h - \ln w_m) = (X_h\beta_h + X_m\beta_m) + (\mu_h - \mu_m) \quad (2)$$

Construyendo un término contrafactual el cuál indique el salario que obtendrían las mujeres si tuvieran las remuneraciones de los hombres  $X_m\beta_h$ . Se obtendría el diferencial de salarios atribuido a los diferenciales de características,  $(X_h - X_m)\beta_h$  y el diferencial de salarios atribuido a las diferentes remuneraciones para cada género,  $X_m(\beta_h - \beta_m)$ :

$$(\ln w_h - \ln w_m) = \underbrace{(X_h - X_m)\beta_h}_{\text{Efecto Características}} + \underbrace{X_m(\beta_h - \beta_m)}_{\text{Efecto Remuneración}} + (\mu_h - \mu_m) \quad 3$$

El primer término se denomina efecto dotación o características el cual explica la brecha salarial según las características productivas entre hombres y mujeres, el segundo componente se conoce como efecto remuneración el cual evalúa la posible discriminación salarial. El último término tiende a ser cero, pues al evaluar la ecuación 3 en la media de la distribución del logaritmo del salario, la combinación lineal de los términos de error se hace cero.

Es importante considerar que los resultados de este tipo de regresión están sesgados debido a que las funciones de los

salarios pueden explicarse por elementos no observables como habilidades innatas, preferencias, calidad educativa, etc. Por esa razón se incluye la probabilidad de emplearse, teniendo en cuenta un sistema de ecuaciones donde:

$$\begin{aligned} \ln w_i &= X_i\beta_i + \mu_i \\ P_i &= Z_i\theta + \mu_i \end{aligned} \quad (4)$$

Se estima paramétricamente el término de corrección por sesgo de selección ( $\lambda_i$ ), que se obtiene como resultado de  $\lambda_i = \Phi(Z\theta) / \Phi(Z\theta)$ , siendo el numerador y el denominador la normal estándar y la normal acumulada, respectivamente. Este término se conoce como la inversa de Mills.

La ecuación de selección corresponde a un modelo de variable dependiente discreta y mide la probabilidad de estar en la muestra. El problema del sesgo de selección fue desarrollado por (Heckman, 1979), resulta fundamental para obtener conclusiones acertadas con estimadores insesgados, consistentes y eficientes sobre las características de la población o la muestra en estudio. El ejemplo típico considerado por Heckman en su trabajo es el mercado laboral. En este caso las personas que trabajan son una submuestra de la población potencialmente activa, que puede trabajar.

$$\ln w_i = X_i\beta_i + \theta\lambda_i + \mu_i \quad (5)$$

La descomposición de BO tendría dos nuevos elementos:  $\theta_h(\lambda_h - \lambda_m)$  y  $\lambda_m(\theta_h - \theta_m)$

$$\ln w_h - \ln w_m = (X_h - X_m)\beta_h + X_m(\beta_h - \beta_m) + \theta_h(\lambda_h - \lambda_m) + \lambda_m(\theta_h - \theta_m) + (\mu_h - \mu_m) \quad (6)$$

Por lo tanto la descomposición de la brecha salarial entre hombres y mujeres es explicada por el efecto características y el efecto remuneración a través del método de Oaxaca - Blinder controlando por sesgo de selección, esta diferencia difiere a la estimación de la brecha de los salarios observados, ya que los diferenciales promedio de las variable independientes difieren del diferencial salarial promedio de la variable dependiente (Neuman, 2004).

$$(\ln w_h - \ln w_m) - (\theta_h\lambda_h - \theta_m\lambda_m) = (X_h - X_m)\beta_h + X_m(\beta_h - \beta_m) + (\mu_h - \mu_m) \quad (7)$$

Como se propone analizar el diferencial salarial por género para Colombia y el departamento de Caquetá, de acuerdo a la base de datos de la MESEP, las estimaciones se realizaron tomando como variable dependiente el Ln salario hora. Estos modelos se estimaron utilizando el software Stata 13.

## Resultados y discusión

El salario horario promedio por género y nivel educativo para el periodo 2015 para el caso de Colombia y el

departamento de Caquetá (Tabla 1). El ingreso laboral horario está a favor de los hombres con un 28,01% y 15,84% respectivamente. Así mismo, con el propósito de establecer la diferencia entre ambos casos de estudio para diferentes puntos de la distribución de puntajes, se estimaron los cuantiles 10 y 90. Para el cuantil 10 (agrupa el 10% de los individuos con menores ingresos) se encuentra que el departamento de Caquetá tiene en promedio 0,08 puntos menos que Colombia. En el caso del cuantil 90 (agrupa el 10% de los individuos con mayores ingresos) esta diferencia es de 8,53 puntos en promedio favor de Colombia., es decir, la diferencia en el salario horario promedio para Colombia y el departamento de Caquetá es variable en los puntos extremos de la distribución del salario.

Para analizar la desigualdad del puntaje, se genera un rango intercuantílico 90-10. El rango intercuantílico 90-10 corresponde al intervalo entre el 10% de los mayores y menores ingresos, es decir, es una medida que puede resumir la dispersión en la distribución del salario horario promedio, a nivel nacional se encuentra mayor desigualdad con 28,91% respecto a 19,72% a regional.

En cuanto a la desigualdad salario horario promedio por género y nivel educativo, se obtuvo que los hombres en todo nivel educativo remuneran más ingreso laboral por hora en relación a las mujeres en todo nivel educativo, aunque la brecha disminuye cuando el nivel educativo incrementa de educación media a educación superior; esto quiere decir que existe una relación directa entre el nivel de escolaridad y el ingreso por trabajo. Los resultados

muestran que a mayor nivel educativo menor es la brecha para el caso del departamento de Caquetá y sucede lo contrario para el caso de Colombia. En Colombia y el departamento de Caquetá, el diferencial salarial en el nivel de básica primaria es de 15,51% y 41,16%, en media es de 25,75% y 23,52%, en superior 38,16% y 15,90% respectivamente.

La descomposición Oaxaca - Blinder del salario horario promedio por género en Colombia y el departamento de Caquetá durante el año 2015 (Tabla 2). Como se puede observar la brecha bruta del salario laboral horario promedio a Nivel departamental es mayor que la media Nacional, representando una diferencia de 1,6%. Por su parte, el efecto características el cual determina la diferencia de la productividad por género en este caso refleja que está a favor de las mujeres principalmente en Colombia la cual cuenta con (-10,8%) frente a (-9,76%) en el departamento de Caquetá, es decir, las mujeres presentan mayor capital humano con relación a los hombres.

La descomposición de la brecha salarial por género corrigiendo por sesgo de selección aumenta en relación a la descomposición sin corregir por sesgo, tabla 3. Para el caso de Colombia los efecto características y efecto remuneración sin corrección por sesgo reflejan (-10,8%) y (33,8%) al momento de realizar la corrección por sesgo se incrementa la brecha salarial ya que los dos efectos características y remuneración incrementaron en (8,7%), del mismo modo se presenta para el departamento de Caquetá, el efecto características y efecto remuneración sin corrección por sesgo reflejan (-9,76%) y (34,29%) al

**Tabla 1.** Salario horario promedio por género y nivel educativo.

Total	Colombia			Caquetá		
	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia
Salario Horario Promedio	5003,64	6950,38	28,01%	5374,47	6386,36	15,84%
Quantil 10	721,15	989,58	27,13%	977,94	1340,58	27,05%
Quantil 90	11081,18	15562,5	28,80%	14237,9	17857,14	20,27%
R. intercuantílico (90-10)	10360,03	14572,92	28,91%	13260	16516,56	19,72%
<b>Básica Primaria</b>						
Salario Horario promedio	2136,33	2528,54	15,51%	2018,22	3429,91	41,16%
Quantil 10	500	714,28	30%	863,63	1147,95	24,77%
Quantil 90	4176,81	4464,28	6,44%	3181,81	5000	36,36%
R. intercuantílico (90-10)	3676,81	3750	1,95%	2318,18	3852,05	39,82%
<b>Media</b>						
Salario horario promedio	3185,36	4289,87	25,75%	2981,9	3899,08	23,52%
Quantil 10	690,78	1136,36	39,21%	1000	1201,29	16,76%
Quantil 90	5746,97	8415,17	31,71%	6213	6330,72	1,86%
R. intercuantílico (90-10)	5056,19	7278,81	30,54%	5213	5129,43	-1,63%
<b>Superior</b>						
Salario horario promedio	9946,5	16083,23	38,16%	12047	14324,25	15,90%
Quantil 10	1968,39	3333,33	40,95%	1203,7	3240,74	62,86%
Quantil 90	21875	31250	30%	30259,3	26515,15	-14,12%
R. intercuantílico (90-10)	19906,61	27916,67	28,69%	29055,6	23274,41	-24,84%

**Nota:** Individuos entre 18 y 65 años con ingresos laborales positivos. El nivel educativo básica primaria incluye los individuos con preescolar y primaria (1 grado - 5 grado), el nivel educativo media incluye los individuos con secundaria (6 grado - 9 grado) y educación media (10 grado - 11 grado), y el nivel educativo contiene los individuos con educación universitaria o superior. Fuente: Elaboración propia con base en las encuestas del programa MESEP - DANE.

**Tabla 2.** Brecha bruta. Descomposición de Oaxaca – Blinder.

	Colombia	Caquetá
Brecha bruta	0,229*** (0,0018)	0,245*** (0,0231)
Efecto características	-0,108*** (0,0011)	-0,0976*** (0,0241)
Efecto remuneración	0,338*** (0,0014)	0,3429*** (0,0268)

Nota: \*P<0,1; \*\*P<0,05; \*\*\*P<0,01. Individuos entre 18 y 65 años  
Fuente: Elaboración propia con base MESEP 2015 – DANE.

**Tabla 3.** Brecha bruta. Descomposición de Oaxaca – Blinder con corrección por sesgo de selección.

	Colombia	Caquetá
Brecha bruta	0.229*** (0.0018)	0.245*** (0.0231)
Efecto características	-0.195*** (0.0020)	-2.25*** (0.1857)
Efecto remuneración	0.425*** (0.0022)	2.50*** (0.1861)

Nota: \* p<0,1; \*\* p<0,05; \*\*\*p<0,01. Individuos entre 18 y 65 años  
Fuente: Elaboración propia con base MESEP 2015 – DANE.

momento de realizar la corrección por sesgo se incrementa la brecha salarial ya que los dos efectos características y remuneración incrementaron. Esto quiere decir que se cerró el sesgo que existía incluyendo a las personas que no fueron incluidas en este caso en la muestra pero que aportan en la explicación de la brecha salarial. Los resultados reflejan que existe una alta discriminación en contra de las mujeres.

En la figura 1 presenta funciones de densidad del logaritmo natural del salario horario en hombres y mujeres para el año 2015. Se observa que la densidad en el salario de los hombres tiene una diferencia positiva con respecto a la densidad del salario de las mujeres para los individuos con menores ingresos, lo cual indica una diferencia en el

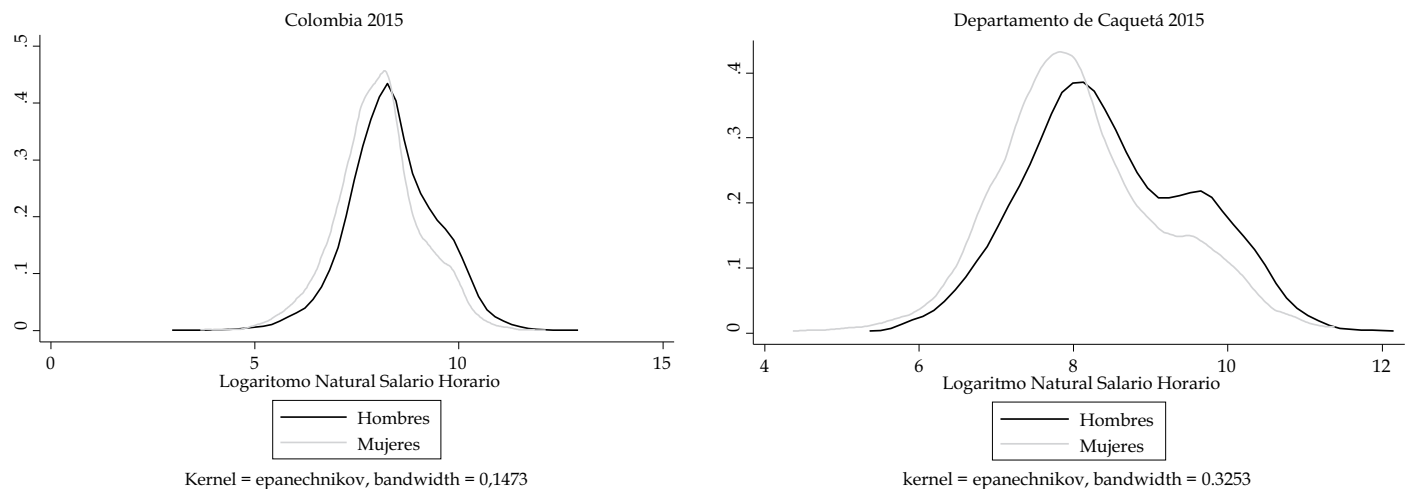
promedio del salario horario entre género.

Estos resultados son acorde a la teoría y demuestran que existen grandes diferencias en la remuneración, a pesar de que las mujeres sean en promedio más educadas que los hombres. Además, a partir de estos se pueden diseñar estrategias de intervención y medidas destinadas a garantizar a las mujeres su derecho al trabajo, al acceso y control de recursos económicos en condiciones de igualdad y libre de toda forma de discriminación principalmente a nivel departamental, puede que sea útil promover parvularios con el fin de que las mujeres tengan la oportunidad de que sus hijos sean cuidados mientras laboran. Esta iniciativa mencionada promueve la inserción y la permanencia laboral de las mujeres. Este conjunto de esfuerzos significativos abre el camino para que las mujeres puedan tener un trabajo decente, digno, y de calidad y una trayectoria laboral equivalente. Por eso, es necesario continuar desarrollando investigaciones acerca de las diferencias en contra de las mujeres en el mercado laboral, de esta forma se pueden desarrollar métodos y políticas encaminadas en la reducción de las brechas existentes.

### Conclusiones

En este estudio se presenta una evidencia sobre el diferencial salarial por género en Colombia, el departamento de Caquetá en el año 2015. La brecha bruta a nivel regional se encuentra por encima de la media nacional, con una diferencia del 24,5%, esto indica que en este departamento existe menos discriminación salarial en contra de las mujeres.

La existencia de diferencias de salarios por género es un fenómeno que, al igual que en muchas otras regiones, está presente en el mercado laboral colombiano. Esas



**Figura 1.** Funciones de densidad del salario horario para hombres y mujeres. Nota: Individuos entre 18 y 65 años con ingresos laborales.  
Fuente: Elaboración propia con base en las encuestas del programa MESEP – DANE.

diferencias no son indistintas a través del territorio y ello justifica un análisis detallado de lo que ocurre a nivel Nacional y departamental, además de la no existencia de muchos trabajos que exploren esta temática en estas dos regiones en especial. Los hallazgos encontrados permiten demostrar la brecha de salarios a favor de los hombres. Para comprender de una mejor manera, se aplica la descomposición de Blinder - Oaxaca, BO. Los resultados insinúan que las diferencias salariales no están expresadas principalmente por las características observables de los individuos. Estas brechas son en su mayoría explicadas por el efecto de diferencias en la remuneración a los atributos y a elementos no observados, que se agregan en el efecto remuneración.

### Literatura citada

- Anderson, D., Binder, M., & Krause, K. (2003, Jan). The Motherhood Wage Penalty Revisited: Experience, Heterogeneity, Work Effort, And Work-Schedule Flexibility. *Industrial and Labor Relations Review*.
- Abadía, L. K. (2005, Mayo). *Discriminación Salarial por Género en Colombia: Un Análisis desde la Discriminación Estadística*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.
- Alejo, J. (2006, Mayo). *Desigualdad Salarial en el Gran Buenos Aires: Una Aplicación de Regresión por Cuantiles en Microdescomposiciones*. CEDLAS.
- Alesina, A. F., Giuliano, P., & Nunn, N. (2011, May). *On the Origins of Gender Roles: Women and the Plough*. National Bureau of Economic Research.
- Alvear, M. (2011). *Estructura del hogar y su efecto sobre la participación laboral de las mujeres y las decisiones de fecundidad en Colombia*. Bogota D.C.
- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación, introducción a la metodología científica*. Caracas: Episteme.
- Arrow, K. (1971). *The Theory of Discrimination*. Princeton University. Working Paper.
- Atal, J. P., Ñopo, H., & Winder, N. (2009, October). *Gender and Ethnic Wage Gaps in Latin America*. Inter-American Development Bank.
- Baquero, J. (2001, Junio). *Estimación de la Discriminación Salarial por Género para los Trabajadores Asalariados Urbanos de Colombia 1984-1999*. Universidad del Rosario.
- Becker. (1971). *The Economics Of Discrimination*
- Blau, F. &. (1998). *The Economics of Women, Men and Work*.
- Blinder. (1973). *Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates*.
- Florez, C. (2004). *La transformación de los Hogares: Una visión de Largo plazo*. *Coyuntura Social*, 23-49.
- Galvis, L. A. (2010). *Diferenciales salariales por género y región en Colombia: Una aproximación con regresión por cuantiles*. Banrep.
- Heckman, J. (1979). *Sample Selection Bias as a Specification Error*.
- Neuman, S. y. (2004). *Wage Decompositions with Selectivity-Corrected Wage*.
- Oaxaca, R. (1973). *Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets*.
- Santamaria, M., & Norberto, R. (2001). *La participación laboral ¿que ha pasado y que podemos esperar?*