

Análisis de las brechas salariales en mujeres por etnicidad en Colombia para el año 2024

Juan Moises Zules Murcia¹ 

María José Borja² 

Nury Delgado³ 

Recibido: Septiembre 2023 • Evaluado: Noviembre 2023 • Aceptado: Diciembre 2023

Resumen

Esta investigación analiza las brechas salariales por etnicidad en la población femenina en Colombia durante 2024, con el objetivo de determinar en qué medida las diferencias de ingresos entre mujeres pertenecientes y no pertenecientes a grupos étnicos se explican por características observables o por factores estructurales asociados a la discriminación. Metodológicamente, se emplea la descomposición Oaxaca–Blinder utilizando datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) 2024 del DANE. Los resultados evidencian una brecha salarial promedio cercana a 737.000 pesos colombianos, donde aproximadamente el 45% se explica por diferencias en capital humano y condiciones laborales y cerca del 40% responde a diferencias en los retornos, lo que sugiere la presencia de discriminación estructural o segmentación laboral. Reducir esta brecha constituye un desafío clave para la equidad y el desarrollo económico inclusivo en Colombia.

Palabras clave: brecha salarial étnica; discriminación laboral; mercado de trabajo; mujeres; capital humano.

Este artículo se realiza a partir de un trabajo de grado, y puede encontrarse en el repositorio de la biblioteca de la Universidad de los Llanos.

¹ Estudiante del programa de Economía de la Universidad de los Llanos. Correo: jmzules@unillanos.edu.co

² Estudiante del programa de Economía de la Universidad de los Llanos. Correo: Maborja@unillanos.edu.co

³ Estudiante del programa de Economía de la Universidad de los Llanos. Correo: nydelgado.rodriguez@unillanos.edu.co

Analysis of the wage gap among women by ethnicity in Colombia for the year 2024

Abstract

This research analyzes wage gaps by ethnicity among the female population in Colombia during 2024, with the aim of determining to what extent income differences between women belonging to ethnic groups and those not belonging to them can be explained by observable characteristics or by structural factors associated with discrimination. Methodologically, the Oaxaca–Blinder decomposition is used, employing data from the 2024 Integrated Household Survey (GEIH) conducted by DANE. The results show an average wage gap of close to 737,000 Colombian pesos, approximately 45% of which is explained by differences in human capital and working conditions, and close to 40% by differences in returns, suggesting the presence of structural discrimination or labor segmentation. Reducing this gap is a key challenge for equity and inclusive economic development in Colombia.

Keywords: ethnic wage gap; labor discrimination; labor market; women; human capital.

Cómo citar: Zules Murcia, J. M., Borja, M. J., & Delgado, N. (2024). *Análisis de las brechas salariales en mujeres por etnicidad en Colombia para el año 2024*. 8(1), 14–29.

Introducción

Las brechas salariales no solo representan una diferencia en los ingresos entre grupos poblacionales, sino que reflejan una problemática social, económica y política de gran importancia para el desarrollo de las sociedades, en economía laboral, una *brecha salarial* se entiende como la diferencia promedio en los ingresos entre grupos de trabajadores que difieren en características observables o en factores estructurales del mercado (Ñopo, Atal, & Winder, 2010). Desde el marco laboral, la OIT (Ravest, 2025) señala que la brecha salarial es la diferencia en los ingresos entre distintos grupos, evidenciando así desigualdades estructurales en el mercado de trabajo. Estas brechas son también manifestaciones de discriminación histórica y social, pues, como señala (CCOO, 2022) representan la consecuencia económica de una cadena de discriminaciones que puede extenderse a factores como la etnicidad y el género.

En el contexto colombiano actual, la sociedad en general se encuentra con un marcado enfoque en la equidad y el reconocimiento de la diversidad en todas sus formas, en este sentido el análisis de las brechas salariales por etnicidad cobra una especial relevancia. Según cifras recientes del (DANE, 2022), en 2021 persistían brechas salariales según el autorreconocimiento étnico. Ese año, las personas afrodescendientes registraron una brecha en el ingreso laboral mensual promedio del 20,4%, lo que representa una reducción de 7,3 p.p. frente al 27,7% observado en 2020, equivalente a una disminución del 26% en la diferencia. En el caso de las personas con autorreconocimiento indígena, la brecha fue de 12,8%. A su vez, los hombres con autorreconocimiento étnico presentaron un ingreso mensual desfavorable en 5,7% frente a quienes no se reconocen étnicamente.

Sin embargo, el análisis realizado por el (DANE, 2022) muestra que, aunque las brechas tienden a disminuir, la desigualdad continúa siendo estructural y afecta de manera diferenciada a las mujeres. Esto se explica porque las brechas de ingreso se amplían cuando confluyen factores como el género y el autorreconocimiento étnico, lo que sitúa a las mujeres en condiciones de mayor desventaja frente al mercado laboral, por lo que se constata que aquellas personas, especialmente mujeres, pertenecientes a un grupo étnico, siguen enfrentando discriminación, aun cuando presentan niveles similares de capital humano.

De este modo, a pesar de que en el país existe un marco regulatorio (Constitución Política de Colombia, 1991; Código Sustantivo del Trabajo, s.f.; Ley 581 de 2000; Ley 823 de 2003; Ley 1482 de 2011; Ley 1496 de 2011) que propende por mantener el principio de igualdad en el ámbito laboral y prohíbe cualquier tipo de discriminación por motivos de género, etnia u otras condiciones personales, lo expuesto en líneas anteriores muestra que estas disposiciones tienen un bajo nivel de cumplimiento en la práctica, puesto que persisten brechas salariales significativas y barreras de acceso que afectan de manera particular a las mujeres, especialmente a aquellas que pertenezcan a un grupo de vulnerabilidad adicional, como los grupos étnicos. Esta brecha entre la legislación y la realidad se debe, en parte, a la insuficiente implementación y fiscalización de las normas, así como a la falta de mecanismos efectivos para denunciar y sancionar prácticas discriminatorias.

Por otro lado, es importante entender que, en la práctica, cuando hablamos de “brechas” lo que estamos señalando es una desigualdad entre distintos grupos poblacionales que, en última instancia, se comporta como una práctica discriminatoria. Por ello, resulta esencial abordar la temática desde esta perspectiva y es que, según (Rodríguez, 2007) la discriminación, en su acepción más amplia, puede definirse como cualquier trato desfavorable, desigual o excluyente hacia una persona o grupo, fundamentado en sus características sociales, religiosas, culturales o identitarias. Este fenómeno, constituye una práctica que reproduce lastres históricos de poder y dominación que enraízan el aislamiento involuntario de ciertos grupos colectivos en diversos aspectos, en la mayoría de los casos, esenciales para un desarrollo social y cognitivo apropiado, como el acceso a educación y salud, hasta la participación política y económica.

Desagregando conceptualmente, la discriminación puede adoptar formas específicas, como la capacidad de impactar, de manera directa, las trayectorias ocupacionales en la sociedad, por ejemplo, la discriminación laboral que limita la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo puede expresarse en múltiples mecanismos que pueden trascender las capacidades de cada persona. Dentro de este marco, la discriminación salarial, constituye una expresión particular, limitada a la dimensión económica de la relación laboral, dónde, por razones vinculadas a categorías sociales como el género, la etnicidad o hasta el pertenecer a un grupo etario determinado, puede producir desigualdades en la remuneración, ajenas a factores productivos o de desempeño (Palaz, 2002)

Al desplazar la mirada al panorama nacional, esta investigación busca demostrar que las brechas salariales que afectan a las mujeres pertenecientes a grupos étnicos no constituyen un fenómeno regional aislado, pues si bien la distribución poblacional de estos grupos puede concentrarse en ciertas regiones, —cuya configuración geográfica ha influido en su asentamiento— también es importante comprender que la discriminación es una problemática estructural que escala al mercado laboral nacional.

Teniendo en cuenta lo anterior, este estudio busca identificar en qué medida las desigualdades salariales observadas entre mujeres que se identifican con algún grupo étnico y las que no, pueden explicarse por diferencias en características que estén asociadas al capital humano, como el nivel

educativo, la experiencia laboral o la edad, y en qué medida responden a características no observables, como percepciones, factores culturales, o discriminación directa.

Marco teórico

Tomando el segmento secundario de (Piore, 1983) que señala a aquellos empleos que no requieren un nivel educativo alto que son inestables y que no representan un nivel de bienestar monetario y social significativo, es posible determinar que este segmento agrupa a un conjunto de trabajadores que están sujetos a ocupaciones de baja productividad, expectativas de avance profesional escasas y a una contribución perpetua en la desigualdad salarial.

Los modelos alineados con la teoría de los mercados laborales segmentados (Doeringer & Piore, 1971), destacan que la existencia de grupos de trabajadores con mayores dificultades para reasignarse y con movilidad más restringida indica la limitada libertad que tienen los trabajadores para elegir si efectuar un cambio ocupacional y en qué dirección hacerlo. Esto limita el acceso a empleos mejor remunerados a ciertos tipos de trabajadores, independientemente de su nivel de cualificación, debido a factores como la discriminación y la segmentación en el mercado laboral. Varios estudios empíricos han respaldado esta perspectiva, demostrando, en línea a las brechas de género del mercado laboral, que las mujeres enfrentan mayores dificultades para salir de ocupaciones de bajos ingresos (Holzer, Lane, & Vilhuber, 2003)

En cuanto a los efectos de la movilidad sobre los salarios, algunos investigadores han encontrado una relación positiva entre los cambios ocupacionales y el aumento salarial, así como una reducción de las diferencias salariales entre grupos de trabajadores. No obstante, también argumentan que la segmentación ocupacional limita los beneficios de la movilidad, especialmente para las mujeres (Bichara, Robayo, & Delgado, 2021)

Es importante tener en cuenta que la teoría del capital humano nace a raíz del enfoque neoclásico de crecimiento económico y del estudio del mercado laboral, donde se plantea que la educación, la experiencia y la edad, influyen directamente en la productividad y en consecuencia en los ingresos laborales. Según Becker (1964) y Mincer (1974), las diferencias en los salarios se explican principalmente por la acumulación desigual de conocimientos y habilidades entre los

trabajadores, diciendo así que no todas las personas con una misma edad, pueden tener el mismo nivel de experiencia o conocimientos; por su parte, otros autores de la época como Schultz (1961) y Denison (1962) resaltan el rol fundamental que tiene la educación y lo plantean como el motor del desarrollo económico, al tecnificar la eficiencia y la capacidad productiva de la fuerza laboral del país. Lo que en todo caso nos lleva a concluir que el capital humano no solo representa una ventaja individual sino también un elemento indispensable para el progreso y la competitividad de la sociedad colombiana. (Herrera, 2010)

Si bien la teoría del capital humano propone que los ingresos laborales responden a variables como la educación, la experiencia y las habilidades, estudios como el de (Burbano, Burbano-Rojas, & Burbano-Rojas, 2024) se enfocan en el caso colombiano donde se explica que no solo estas variables disminuyen la pobreza, la desigualdad y la exclusión a nivel regional, pues, aunque son relevantes, no bastan por si solas para explicar el fenómeno en el plano nacional. De esta manera, el autor encuentra que los niveles educativos en el país no se distribuyen de forma homogénea entre regiones, lo que limita así la eficacia del capital humano en contextos de desigualdad territorial. De este modo, se entiende que la persistencia de brechas en dichos casos muestra que existe una serie de mecanismos de exclusión estructurales más profundos como la discriminación y la segmentación laboral, que para efectos del presente estudio afectan con mayor intensidad a las mujeres indígenas y afrodescendientes.

Desde la economía laboral, se han desarrollado teorías que explican la discriminación en términos de preferencias o percepciones. Becker (1957) propuso que ciertos empleadores, consumidores o compañeros de trabajo pueden tener una “aversión” hacia determinados grupos, lo que conduce a decisiones de contratación, promoción o remuneración sesgadas e injustas, planteando que la discriminación persiste principalmente en contextos con baja competencia, donde las preferencias personales pueden sostenerse sin sanciones del mercado. En línea con ello, estudios empíricos recientes, como el de (Hirata & Soares, 2016) en Brasil, muestran que cuando la competencia en el mercado final de bienes aumenta, disminuye la brecha salarial entre grupos raciales, respaldando la idea de la discriminación *taste-based*, o basada por gusto/afinidades que respalda Becker.

Por otra parte, Phelps (1972) formuló la teoría de la discriminación estadística, que surge cuando los empleadores enfrentan información imperfecta sobre la productividad individual y recurren a características grupales promedio como indicadores sustitutos. En este caso, la discriminación es necesariamente originada por una preferencia negativa, sino por un sesgo racional basado en expectativas o estereotipos históricos. Sin embargo, este mecanismo reproduce desigualdades estructurales, pues penaliza a trabajadores de grupos tradicionalmente marginados, como mujeres o minorías étnicas, cuyas capacidades individuales son subestimadas por los prejuicios o lastres sociales.

Posteriormente, autores como (Arrow, 1973), alimentaron la idea al incluir el concepto de *retroalimentación endógena*, que se refiere a cómo la discriminación reduce las oportunidades de ciertos grupos, encarándolos a menos incentivos o posibilidades de acumular capital humano, perpetuando las brechas de productividad. En este sentido, se demuestra que la discriminación no sólo refleja percepciones individuales, sino también fallas de mercado y de información que limitan la asignación eficiente de talento humano.

Aunado a ideas anteriores, es posible inferir, con base en la *retroalimentación endógena*, que los mercados laborales imperfectos no penalizan adecuadamente a los empleadores que ejercen estas prácticas discriminatorias, especialmente en sectores con poca competencia o escasa movilidad laboral, lo que da lugar a que las preferencias personales se traduzcan en decisiones económicas ineficientes sin repercusiones tangibles. Adicional a ello, la asimetría de información entre empleadores y trabajadores alimenta un círculo vicioso en el que las percepciones erróneas sobre la productividad de ciertos grupos reducen su contratación, limitándoles su experiencia laboral y reforzando las creencias iniciales de un menor desempeño.

Por último, enfoques contemporáneos dentro de la economía conductual han enfatizado que los prejuicios implícitos y las normas sociales también pueden influir en las decisiones económicas, incluso sin intención consciente de discriminar (Kahneman, 2011; Bertrand & Mullainathan, 2004). Este enfoque amplía las teorías clásicas hacia una comprensión más institucional y estructural de la discriminación, en la que las identidades sociales y las expectativas normativas configuran los resultados del mercado laboral (Akerlof & Kranton, 2000; Bertrand & Duflo,

2017), ya que impide que individuos con las mismas capacidades, pero distintas condiciones físicas o culturales, que, evidentemente, son factores que no proponen una idea directa o incisiva sobre sus capacidades reales, no puedan acceder a los mismos puestos o salarios, afectando la productividad agregada y el crecimiento económico.

Metodología

Esta investigación busca identificar los factores que inciden en la brecha salarial entre grupos étnicos, diferenciando por segmentación laboral. Para ello, se utilizará la metodología de descomposición de Oaxaca-Blinder para analizar las diferencias salariales en componentes explicados por características observables y no observables.

En general, la metodología de descomposición de diferencias salariales propuesta (Oaxaca, 1973) & (Blinder, 1973) es especialmente adecuada para analizar los determinantes de la desigualdad salarial entre trabajadores formales e informales de Colombia. Según Oaxaca, esta técnica permite descomponer la diferencia salarial observada en dos componentes: uno que se debe a las diferencias en las características productivas de los trabajadores, y otro que se atribuye a la discriminación o a factores no observables. Blinder destaca que la metodología de descomposición de Oaxaca-Blinder facilita la identificación y cuantificación de las contribuciones individuales de diferentes variables explicativas a la brecha salarial. Al aplicar esta técnica, es posible comprender con mayor precisión cómo las diferencias en educación, experiencia, género y otras características afectan los salarios de los trabajadores formales e informales, así como determinar cuánto de la desigualdad se debe a factores estructurales y discriminatorios en el mercado laboral de Colombia.

Es importante destacar que, para esta investigación, la técnica de descomposición Oaxaca-Blinder, permitió descomponer las diferencias en un resultado continuo, como los ingresos, entre dos grupos, que, en este caso, son mujeres que pertenecen a un grupo étnico y las que no, viéndose el MCO previo a la descomposición de la siguiente manera:

$$INGLABO_i = \beta_0 + \beta_1niveledu_i + \beta_2jefe_hogar_i + \beta_3edad_i + \beta_4estadocivil_i + \beta_5contrato_i + \varepsilon_i$$

Dónde:

- *INGLABO*: Ingreso laboral del individuo *i*.
- β_0 : Término constante de la regresión o intercepto.
- *niveledu_i*: Nivel educativo del individuo *i*.
- *jefe_hogar_i*: Variable dicotómica que indica si la persona es o no jefe de hogar (1= Sí ; 0= No).
- *edad_i*: Edad del individuo en años.
- *estadocivil_i*: Variable dicotómica que indica si la persona está casada o no (1= Sí ; 0= No).
- *contrato_i*: Variable dicotómica que indica si la persona tiene un contrato o no (1= Sí ; 0= No).
- ε_i : Término de error que representa aquellos factores no observados que afecten a la variable dependiente (*INGLABO*)

Posteriormente a la estimación de la regresión lineal, se calcularon las medias de las variables independientes y se aplicó la fórmula de descomposición para separar las diferencias explicadas e inexplícadas en los ingresos logarítmicos:

$$\Delta\bar{Y} = (\bar{X}_1 - \bar{X}_2) \beta + \bar{X}_2(\beta_1 - \beta_2) + (\bar{X}_1 - \bar{X}_2) (\beta_1 - \beta_2)$$

Dónde:

- $\Delta\bar{Y}$: Es la diferencia promedio en el resultado *Y* (*INGLABO*) entre los grupos G_1 y G_2 .
- \bar{X}_1 y \bar{X}_2 : Son los promedios de las características de los dos grupos, X_1 y X_2 , respectivamente.
- β_1 y β_2 : Son los coeficientes de las regresiones estimadas para los mismos dos grupos G_1 y G_2 .

G_2 , respectivamente.

Esta fórmula descompone la diferencia observada en tres componentes: endowments (efecto de las diferencias en características observables), coefficients (efecto de las diferencias en los coeficientes de regresión) e interaction (interacción entre las diferencias en características y coeficientes).

Discusión de resultados

Los resultados obtenidos permiten analizar cuáles son las diferencias, en el ingreso laboral, para los grupos comparados, así como los factores que explican dichas brechas. A partir de la estimación del modelo de regresión y la posterior descomposición Oaxaca-Blinder, es posible identificar qué proporción de la diferencia observada se puede atribuir a características individuales y qué parte a diferencias en los retornos a esas características.

Antes de interpretar el modelo econométrico usado, es importante establecer la credibilidad del mismo, es por esto que, en los *Anexo 1*, *Anexo 2* y *Anexo 3*, se elaboraron los supuestos correspondientes, de acuerdo con la metodología paramétrica; donde en primer lugar, la normalidad de los residuos se evaluó mediante la prueba de Shapiro-Wilk, y dado que la muestra supera las 2000 observaciones, esta prueba se da por superada (véase Anexo 2). En segundo lugar, la colinealidad entre las variables explicativas se evaluó mediante el factor de inflación de la varianza (VIF), donde se evidenció que, ninguna de las variables independientes del modelo presentó valores cercanos a los umbrales comúnmente asociados con colinealidad moderada o severa, ya que, todos los valores VIF se mantuvieron por debajo de 1.2. por lo que se concluye la ausencia de problemas de multicolinealidad (véase Anexo 3).

Debido al uso de factores de expansión (pweights), el software no permite ejecutar las pruebas tradicionales de heterocedasticidad, como Breusch-Pagan o White, sin embargo, considerando la posible presencia de altos grados de heterocedasticidad, gracias a las varianzas que generalmente presentan los modelos elaborados con encuestas de alta densidad de datos, y tras del hecho, con sus correspondientes ponderaciones, el modelo se estimó con errores estándar robustos, lo cual constituye una corrección metodológicamente adecuada para este tipo de diseños muestrales.

Tabla 1. Resultados del Oaxaca – Blinder estimado

INGLABO	Coefficient	Std. err.	z	P>z	[95% conf. interval]	
overall						
group_1	2050858	16.941.450	121.060	0.000	2017653	2084062
group_2	1313666	30.296.640	43.360	0.000	1254285	1373046
difference	7.37e+05	34.711.660	21.240	0.000	6.69e+05	8.05e+05
endowments	3.34e+05	21.741.300	15.370	0.000	2.92e+05	3.77e+05
coefficients	296120	28.565.480	10.370	0.000	2.40e+05	3.52e+05
interaction	1.07e+05	17.116.040	6.250	0.000	73.386.880	1.40e+05
endowments						
niveledu	2.68e+05	20.677.660	12.980	0.000	2.28e+05	3.09e+05
jefe_hogar	-1.58e+04	5.974.580	-2.640	0.008	-2.75e+04	-4.043.292
edad	3.348.311	1.890.796	1.770	0.077	-357.580	7.054.203
estadocivil	1.542.668	1.821.357	0.850	0.397	-2.027.126	5.112.462
contrato	76.674.750	7.231.999	10.600	0.000	62.500.290	90.849.210
coefficients						
niveledu	9.50e+05	1.45e+05	6.550	0.000	6.66e+05	1234352
jefe_hogar	13.261.560	41.149.920	0.320	0.747	-6.74e+04	93.913.920
edad	2.92e+05	1.09e+05	2.680	0.007	78.648.510	5.05e+05
estadocivil	-4.80e+04	44.772.890	-1.070	0.284	-1.36e+05	39.790.350
contrato	-6.41e+04	30.729.990	-2.090	0.037	-1.24e+05	-3.910.783
_cons	-846591	1.46e+05	-5.780	0.000	-1133508	-5.60e+05
interaction						
niveledu	113574	18.235.640	6.230	0.000	77.832.820	1.49e+05
jefe_hogar	-1.990.757	6.181.217	-0.320	0.747	-1.41e+04	10.124.200
edad	3.413.738	1.992.955	1.710	0.087	-492.383	7.319.859
estadocivil	2.009.334	2.010.350	1.000	0.318	-1.930.880	5.949.548
contrato	-1.01e+04	4.892.415	-2.060	0.040	-1.97e+04	-483.655

Fuente: (Cálculos propios con datos del DANE-GEIH-2024)

Gracias a la metodología Oaxaca-Blinder (*Tabla 1*), más específicamente, en el componente “overall” se puede evidenciar una brecha salarial promedio de 737.192 pesos entre mujeres que no pertenecen a un grupo étnico (Grupo1) y las que si (Grupo2), dicha diferencia es estadísticamente significativa ($p < 0,05$), ahora bien, dicha metodología permite identificar cuanto de esta brecha se debe a diferencias observables “endowments” (dotaciones distintas en capital humano o distintas características) y cuanto se explica por diferencias en los retornos a estas mismas características “coefficients” comúnmente interpretadas como posibles indicios de discriminación o segmentación laboral (Blinder, 1973; Oaxaca, 1973)

Continuando con el apartado “endowments” el cual explica la parte de la brecha correspondiente a que hay mujeres en ambos grupos con características productivas distintas, como el nivel educativo, posición en el hogar, estado civil, etc. Este apartado explica cerca del 45% de la brecha total, lo que implica que menos de la mitad de la brecha en ingresos laborales es explicada por diferencias reales en el capital humano y la inserción laboral.

En este apartado, son de especial relevancia: el nivel educativo (268.326 pesos), por lo que las mujeres no étnicas presentan, en promedio, mayores niveles de escolaridad, lo cual está asociado a salarios más altos debido al mayor capital humano acumulado (Mincer, 1974), ahora bien la magnitud indica que la brecha educativa estructura una parte sustancial de la desigualdad salarial entre grupos. El hecho de tener o no Contrato laboral (76.675 pesos), ya que las mujeres del grupo 1 cuentan con mayor probabilidad de contar con un contrato en comparación con las mujeres del grupo 2, lo que incrementa el ingreso promedio de las mujeres del grupo 1, esto es sustentado ya que, la formalidad ofrece estabilidad y acceso a mejores salarios, en la mayoría de los casos y en línea con la teoría de segmentación del mercado laboral (Fields, 2005). Y por último, la jefatura del hogar (-15.753 pesos), el signo negativo sugiere una reducción de la brecha, aunque con un coeficiente prácticamente despreciable, ya que en la tasa de jefatura de hogar es mayor en el grupo 2 con respecto al grupo 1, lo que se ve representado en mayores ingresos en promedio por parte de las mujeres que pertenecen a un grupo étnico. Otros factores como edad y estado civil no presentan significancia estadística dentro de este apartado.

Dando paso al componente de “coefficients” (296.120 pesos), el cual mide cuanto de la brecha se debe a que las mujeres del grupo 2 reciben menores retornos salariales por las mismas características de las mujeres del grupo 1, en la literatura, esto suele llamarse indicio de

discriminación salarial o barreras estructurales en el mercado laboral (Cain, 1986), para este caso, el componente representa cerca del 40% de la brecha.

Para este apartado las variables de relevancia son; de nuevo el nivel educativo (949.937 pesos), lo que indica que, a igual nivel educativo, las mujeres étnicas reciben retornos laborales significativamente menores, dicho hallazgo es consistente con fenómenos de discriminación estructural y segmentación ocupacional por origen étnico (Becker, 1971). También la edad (291.615 pesos), pues la experiencia, aproximada por la edad, se remunera menos en el grupo étnico, lo que sugiere que la acumulación de experiencia no se traduce en aumentos salariales para este grupo, posiblemente por limitaciones en el acceso a ascensos o empleos de mayor productividad. Y el hecho de contar o no con contrato (-64.140 pesos), lo que indica que, aunque la formalidad laboral está asociada a mayores ingresos, este retorno es significativamente menor para las mujeres pertenecientes al grupo 1.

Para finalizar, el componente de “interaction” (106.934 pesos) Este componente captura cómo las diferencias en dotaciones combinadas con las diferencias en retornos producen interacciones adicionales, para este caso, representa un 14% de la brecha, ahora bien, los efectos significativos aparecen principalmente en nivel educativo y contrato, lo que confirma que la desigualdad opera simultáneamente a través de diferencias en características y en la valoración de esas características.

Conclusiones

Los resultados obtenidos mediante la descomposición Oaxaca-Blinder, permiten evidenciar que en Colombia, para el 2024, las mujeres que pertenecen a un grupo étnico, incluso después de un intento de controlar por características de capital humano, condiciones laborales y posición en el hogar, se enfrentan a un brecha considerable, donde el 40% de dicha brecha es causada por factores estructurales asociados con la discriminación salarial y la segmentación del mercado laboral, tal como lo han planteado Becker (1971), Cain (1986) y Phelps (1972).

Estos hallazgos son de suma importancia, ya que reflejan la realidad de múltiples mujeres que se enfrentan a dinámicas de exclusión al momento generar sus ingresos laborales, y dejan una tarea importante para los organismos estatales encargados de reducir este tipo de brechas, es por esto que, frente a este escenario, se hace muy necesario avanzar en políticas públicas que combinen estrategias, tanto de corto como de largo plazo, en el corto plazo es fundamental fortalecer la

inspección laboral, exigir reportes de brechas salariales por parte de las empresas y desarrollar una serie de mecanismos sancionatorios y efectivos para los casos de discriminación. En el mediano plazo se recomienda ampliar programas de formación y acceso a educación técnica y universitaria para mujeres de comunidades étnicas, de la mano con incentivos a empleadores para su contratación formal. Finalmente, en el largo plazo, el país necesita políticas que se orienten a transformar los estereotipos y sesgos culturales que, en la actualidad, siguen sosteniendo la discriminación estructural, tal como lo plantea Bertrand y Mullainathan (2004) y Akerlof y Kranton (2000).

Para Colombia, reducir la brecha salarial étnica no es únicamente un desafío de justicia social, sino también una estrategia de desarrollo económico, puesto que limitar el retorno al capital humano de mujeres étnicas implica desperdiciar talento, reducir productividad y profundizar desigualdades territoriales, por todo esto, avanzar hacia un mercado laboral más equitativo constituye una condición.

Referencias

- Akerlof, G. A., & Kranton, R. E. (2000). Economics and identity. *Quarterly Journal of Economics*, 115(3), 715–753.
- Arrow, K. J. (1973). *The theory of discrimination*. Princeton University Press.
- Becker, G. S. (1971). *The economics of discrimination* (2nd ed.). University of Chicago Press.
- Bertrand, M., & Mullainathan, S. (2004). Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination. *American Economic Review*, 94(4), 991–1013.
- Bichara, J. D., Robayo, C. C., & Delgado, J. L. (2021). La informalidad y la duración del desempleo de los jóvenes en Latinoamérica: Especial referencia a Ecuador. *Revista de Economía Mundial*, 60.

- Blinder, A. S. (1973). Wage discrimination: Reduced form and structural estimates. *Journal of Human Resources*, 8(4), 436–455.
- Burbano, P., Burbano-Rojas, P., & Burbano-Rojas, Z. (2024). Educación, capital humano y desarrollo territorial. *HOLOPRAXIS. Revista de Ciencia, Tecnología e Innovación*, 27.
- Cain, G. (1986). The economic analysis of labor market discrimination. En O. Ashenfelter & R. Layard (Eds.), *Handbook of labor economics* (pp. 693–785). North-Holland.
- CCOO. (2022). *La brecha salarial, factor de quiebra democrática*.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2022). *Brecha salarial de género en Colombia: Nota estadística, 49*.
- Doeringer, P. B., & Piore, M. J. (1971). *Internal labor markets and manpower analysis*. Lexington Books.
- Fields, G. S. (2005). *A guide to multisector labor market models* (Social Protection Discussion Paper No. 0505). World Bank.
- Herrera, S. (2010). *La importancia de la educación en el desarrollo: La teoría del capital humano y el perfil edad-ingresos por nivel educativo en Viedma y Carmen de Patagones, Argentina*.
- Hirata, G., & Soares, R. R. (2016). *Competition and the racial wage gap: Testing Becker's model of employer discrimination* (IZA Discussion Paper No. 57).
- Holzer, H. J., Lane, J. I., & Vilhuber, L. (2003). *Escaping low earnings: The role of employer characteristics and changes* (Discussion Paper No. 1269-03). Institute for the Study of Labor (IZA).
- Mincer, J. (1974). *Schooling, experience, and earnings*. Columbia University Press.
- Ñopo, H., Atal, J. P., & Winder, N. (2010). *New century, old disparities: Gender and ethnic wage gaps in Latin America* (IZA Discussion Paper No. 5085).

- Oaxaca, R. (1973). Male–female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*, 14(3), 693–709.
- Palaz, S. (2002). Discrimination against women in Turkey: A review of the theoretical and empirical literature. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 13.
- Phelps, E. S. (1972). The statistical theory of racism and sexism. *American Economic Review*, 62(4), 659–661.
- Piore, M. J. (1983). Labor market segmentation: To what paradigm does it belong? *American Economic Review*, 73.
- Ravest, S. G. (2025). *Brechas salariales de género en América Latina*. International Labour Organization.
- Rodríguez, Z. J. (2007). ¿Qué es la discriminación y cómo combatirla? En M. Carbonell et al. (Eds.), *Discriminación, igualdad y diferencia política* (p. 69). Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal & Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.