

## ENSAYO

### BARRERAS INVISIBLES: ATRAPADOS EN LA DESIGUALDAD SALARIAL

**DIANA ROCÍO MATEUS GACHA\***  
Bogotá, Marzo de 2014

#### RESUMEN

El presente documento analiza el impacto que la integración económica mundial y el libre mercado han tenido en los niveles de desigualdad salarial y fluctuaciones en el mercado laboral. Para lo cual parte del estudio y análisis de reconocidas teorías y paradigmas publicados por diversos autores e investigadores conocedores del tema, quienes han aportado su visión y metodología para identificar los problemas causantes de las brechas salariales en el mundo. Este trabajo investigativo identifica de forma general los principales factores que revelan la diferencia en ingresos para las economías desarrolladas del mundo actual, pasando por Latinoamérica, para así analizar finalmente el caso colombiano en comparación con los demás países de la región, tomando como base los principales factores de incidencia en la desigualdad: apertura de mercados, avance tecnológico, género, niveles de cualificación y educación. El texto sugiere que dichos factores deben ser tenidos en cuenta por su importancia en la economía mundial y los retos que supone resolverlos, como parte de la explicación de la desigualdad en un mundo globalizado.

**Palabras clave:** Brechas salariales, desigualdad, libre mercado, educación.

#### ABSTRACT

This paper analyzes how the economic global integration impact and free trade have had on levels of wage inequality and labor market fluctuations. To which part of the study and analysis of theories and paradigms recognized published by various authors and researchers knowledgeable on the subject, who have contributed with their vision and methodology to identify the issues causing the wage gap in the world. This research work generally identifies the main factors that reveal the difference in revenue for the developed economies of the world nowadays, to Latin America, and finally to analyze the Colombian case compared to other countries in the region, based on the main factors impact on inequality: open markets, technological advancement, gender, education and skill levels. The text suggests that these factors must be taken into account for its importance in the world economy and the challenges of solving them as part of the explanation of inequality in a globalizing world.

**Key words:** Wage gap, inequality, free trade, education.

---

\* Profesional en Relaciones Económicas Internacionales. Ensayo para optar al título de Especialista de Gerencia en Comercio Internacional. E-mail: dianarmateus@hotmail.com

## INTRODUCCIÓN

La existencia de diferencias salariales en los distintos sectores de la economía es un fenómeno ampliamente observado y documentado en la literatura económica y académica. De hecho, a lo largo de la historia se ha documentado la existencia de diferencias salariales para los trabajadores con capacidades y oficios similares. Esta literatura se remonta a los primeros estudios realizados en los años 50, en donde se encontraron que la política de gestión es importante para determinar las diferencias salariales entre industrias.

Más tarde, en la década de 1980, estudios realizados por varios autores renovaron el interés en el tema, descubriendo que el patrón de las diferencias salariales entre industrias fue consistente entre los países y para los trabajadores de diferentes edades y grados de habilidad, y en diferentes grupos ocupacionales. Estudios recientes igualmente muestran que estas diferencias son persistentes en el tiempo y entre los países, y no necesariamente se relaciona con la existencia de capacidades u oficios similares entre los trabajadores.

En este trabajo analiza las principales anomalías de la desigualdad salarial tomando como referencia la teoría del modelo H-O y sus posibles resoluciones, debilitando además algunas críticas de explicaciones basadas en la relevancia del comercio para con los salarios y la desigualdad. Un número creciente de economistas argumentan que el efecto del comercio, aunque relativamente pequeño en comparación con la de los cambios tecnológicos, es más importante de lo que generalmente se cree. Aun así, desde años atrás varias teorías se han desarrollado en torno al tema.

Algunas de estas teorías indican que las diferencias salariales se presentan no sólo por las cualidades de los trabajadores, sino también por la industria y características de las empresas que no necesariamente afectan las utilidades de los trabajadores. Según estas teorías, las características de los distintos sectores económicos y las especiales condiciones de las empresas pueden desempeñar un papel en la explicación de las diferencias salariales, y como resultado, la débil relación entre los salarios y la productividad individual.

De igual forma, el papel fundamental que juega la educación en los actuales mercados laborales ha sido objeto de diversos estudios, que la ratifican como el principal potenciador para la obtención de más y mejores salarios, con lo cual se logra disminuir el desempleo y se contribuye a la estandarización de las ocupaciones de los trabajadores con mejor nivel educativo y de estudios.

Ligada a la educación, las investigaciones sobre productividad iniciaron en la década de los 50 gracias a que el aumento de esta última repercutía en la primera de forma sustancial. Los estudiosos de la época también mostraron gran interés en la divergencia de los salarios por ocupaciones y sectores de actividad.

Estas investigaciones hallaron como rasgo particular que las diferencias también se presentan de acuerdo al periodo de tiempo estudiado y por países, revelando fuertes

cambios en la estructura de los salarios y desigualdad de ingresos; tal como ocurre en los países miembros de la OCDE.

Si bien se identificaron reducciones en las brechas salariales de manera substancial durante la década de los 70, sobre todo en los países más desarrollados, tomando como medida el nivel educativo comparado con su ocupación, fue a partir de entonces cuando las divergencias se ensancharon en países como Estados Unidos y Reino Unido, suscitando diferentes teorías al respecto teniendo en cuenta la similitud en sus economías y dando paso a la investigación de los factores causantes de inequidad no solo en estos, si no en los demás países con menores recursos.

Dentro de los factores señalados como posibles causantes de inequidad, se destaca en primer lugar el libre mercado y su rol en la competencia por distribuir los recursos entre países. Este sin duda ha determinado otros elementos como la migración y la tercerización del empleo que han alterado el actual orden mundial. En segundo lugar se encuentra, la discriminación por género factor sobre el que se ha realizado todo tipo de investigaciones que han puesto en evidencia el rezago de varias economías, principalmente de las latinoamericanas. Un tercer factor lo constituyen los cambios tecnológicos que han potencializado la demanda de mano de obra con preferencia sobre la población más cualificada sobre la menos cualificada, dando una clara explicación del papel de la educación como motor de desarrollo.

Existen otras teorías relacionadas con la desigualdad, muchas de ellas encaminadas a descifrar el papel de los gobiernos y su acción en la toma de medidas que permitan una reducción de estas diferencias. Se presentan entonces casos de análisis y observación al interior de algunos países latinoamericanos para esclarecer los modelos aplicados en las decisiones de los empleadores quienes hacen uso de estos para la contratación de su personal.

El propósito del presente trabajo es proporcionar nuevas perspectivas para la comprensión de las diferencias salariales de acuerdo a la dinámica del mercado de trabajo. Para el caso colombiano, el estudio se realiza mediante el uso de una encuesta de fijación de salarios algunas empresas en diversos sectores, destacando su relevancia y reafirmando sus características como posibles factores determinantes de las diferencias salariales en el mercado laboral formal colombiano.

Este documento parte de lo general, enfocándose en teorías de varios autores, quienes han influenciado distintas investigaciones, y proporcionado información para el desarrollo del tema, basados en el estudio de las grandes economías y países altamente desarrollados, utilizando datos de los mismos, hasta llegar a los países latinoamericanos para finalizar con un análisis de las diferencias intersectoriales de salarios, sus principales hechos estilizados, y el papel de las características de las empresas en la determinación de tales diferencias en Colombia.

## **APROXIMACIONES ECONÓMICAS SOBRE LA DESIGUALDAD SALARIAL EN UN MUNDO GLOBALIZADO.**

Los primeros estudios sobre la diferencia salarial en el mundo están relacionados con la experiencia de economías industrializadas en las décadas de 1980 y 1990, basados en las teorías de Hecksher-Ohlin (H-O) y Stolper-Samuelson (St-Sam), en donde la liberalización del comercio y la fuerte competencia en los países en vía de desarrollo son la principal causa de la migración de trabajadores calificados hacia los países desarrollados (Parteka, 2010).

En consecuencia, la disminución relativa de los salarios de los trabajadores no calificados implicaría la ampliación de la desigualdad salarial en estos últimos países (Parteka, 2010).

Esta posición ha sido criticada por otros autores como Kurokawa (2012) quien además afirma que esta brecha salarial está estrechamente ligada con el aumento del producto interno bruto como sucedió con Estados Unidos y México en la década de los 80.

La primera anotación de Kurokawa (2012) se explica a través de la aplicación del modelo de H-O cómo la diferencia entre los salarios de la abundante población de trabajadores altamente cualificados en Estados Unidos aumentó, mientras que en la escasa población altamente cualificada en México disminuyó después de la liberalización del comercio en ambos países. A esta teoría se le conoce con el término de “anomalía de la inequidad en el salario comercial.”

Tres décadas después de la publicación de este estudio, la desigualdad se mantenía estable al punto que en Estados Unidos el 10% de la población más rica atesoró la mitad del ingreso en 2012. En los países miembros de la OCDE esta desigualdad fue mayor a finales de la primera década de este siglo que a finales de los noventa. Lo anterior, sin dejar de lado el aumento de la brecha que se registró en los últimos 20 años en las principales economías del mundo. (Furceri y Loungani, 2013).

Una segunda teoría nombrada "anomalía de precios y salarios" también basada en el modelo H-O, indica que un aumento en el salario relativo de los trabajadores altamente cualificados sobre los poco cualificados debe ser impulsado por un aumento en los precios relativos de los bienes que estos consumen. Esta relación entre salarios y precios se conoce como el teorema de Stolper-Samuelson sobre el modelo H-O. Sin embargo, para el caso de estudio los datos revelan que los precios relativos de los bienes de producción intensiva estaban disminuyendo constantemente durante la década de los 80s, mientras que el salario relativo de los trabajadores altamente cualificados aumentó en los EE.UU. (Lawrence y Masacre, 1993).

De otro lado, Krugman (1995) señala que el reducido volumen de comercio de los EE.UU. hace que sea poco probable su influencia en la variación de los salarios. Esta tercera crítica desarrollada a través de un modelo de equilibrio general computarizado del comercio mundial, determina el grado en que las crecientes exportaciones de las Nuevas Economías Industrializadas (NEI) afectan a los mercados laborales de los

países miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), conocidos como el “club de los países ricos”.

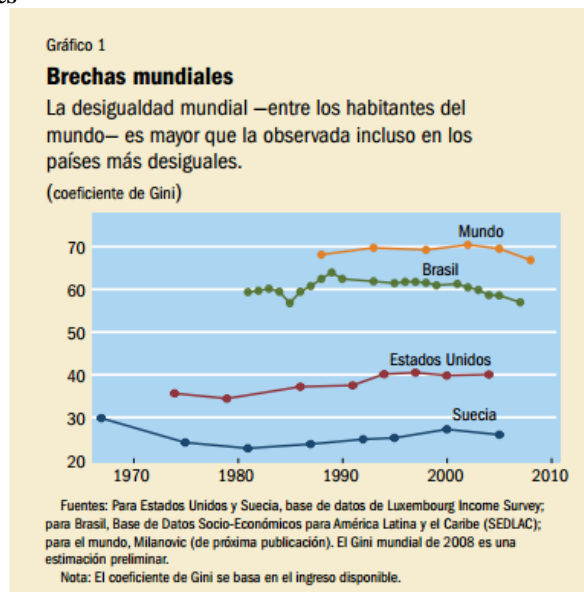
Este modelo reúne los dos grupos de países (miembros de la OCDE y miembros de las NEIs), dos tipos de bienes (baja y altamente desarrollados de forma intensiva), y dos factores (trabajadores de alta y baja calificación). De esta forma, los mercados resultan perfectamente competitivos, demostrando funciones de producción y utilidad al estilo del modelo Cobb-Douglas. (Krugman, 1995).

Habiendo comparado la situación de desigualdad laboral que presentaban México y Estados Unidos tres décadas atrás, es viable analizar como otros países de la talla de Reino Unido y China se han visto afectados por la desigualdad a través del factor conocido como el Coeficiente de Gini.

El coeficiente de Gini es el indicador de desigualdad más común. Teóricamente va de 0, cuando el ingreso es exactamente igual para todos, a 100 (ó 1), cuando una sola persona acapara todo el ingreso de una sociedad. Para el caso de países relativamente igualitarios, como Suecia y Canadá los Ginis oscilan entre 25 y 35. Sin embargo, la mayoría de países se rodean un Gini de 40. (Berg y Ostry, 2011)

Berg y Ostry revelan como en la actualidad países como de Estados Unidos, China y Rusia registran Ginis entre 40 y 45. Mientras que gran parte de los países africanos y latinoamericanos tienen Ginis un poco inferiores a 60, con algunas contadas excepciones. No hay casos confirmados ni prolongados de Ginis más altos. El rango real de desigualdad en los países es de 25 a alrededor de 60. Y la desigualdad mundial entre todos los habitantes del mundo está fuera de este rango, casi en 70 (gráfico 1).

**Gráfico 1. Brechas Mundiales**



Fuente: Berg, A. y Ostry, J. (2011). Igualdad y eficiencia ¿Son antagónicas o van de la mano? Finanzas & Desarrollo. Publicación trimestral del Fondo monetario internacional. Septiembre de 2011, Volumen 48, Número 3.

Otros economistas como el premio nobel holandés de economía, Jan Tinbergen, afirman que la desigualdad es el resultado de una carrera entre la tecnología y la educación. En las primeras décadas del siglo XX esto favoreció a los trabajadores menos calificados, pero esta situación cambió cuando con la revolución tecnológica volvió a favorecer a los trabajadores calificados. (Haveman, 1977)

Lo anterior encuentra fundamento igualmente al estudiar las afirmaciones de Parteka (2010), quien relacionando los demás escritos sobre el tema coincide en afirmar que el papel desempeñado por el movimiento de fronteras tecnológicas se ha ocasionado principalmente por la difusión de las computadoras en todas las esferas dentro y fuera del ámbito económico.

*Los avances tecnológicos de las últimas décadas han beneficiado a los adeptos a la tecnología de la información. Las cadenas mundiales de oferta han sacado las tareas rudimentarias de las economías avanzadas, elevando la demanda de trabajadores calificados en esas economías y sus ingresos frente a los de los menos calificados.*(Milanovic; 2011, p.25).

Sumado a los anteriores análisis, Karabarbounis (2011) asevera que otro de los casos de desigualdad en el mundo se desarrolla sobre la base de las decisiones de carácter político. Es decir, propone que los votantes con mayor influencia en las elecciones electorales corresponden a aquellos con ingresos más altos y están por encima de los votantes promedio, incentivando así todo tipo de oposición bajo la premisa: “un dólar, un voto”.

De vuelta a los ejemplos entre países y sin dejar de lado las teorías que los sustentan, China es el claro ejemplo de cómo un país históricamente pobre ha ampliado ostensiblemente sus desigualdades desde su ingreso con mayor fuerza en los mercados mundiales a través de un claro progreso sostenido. Así, las divergencias de un país tienden a crecer en la medida en que la baja productividad agrícola de sus habitantes da paso al desarrollo del sector industrial, con ingresos medios más altos y salarios menos cada vez menos semejantes (Kutznets, 1971).

En el caso de Rusia, quién también sufrió el aumento de desigualdad salarial luego de la abolición de la URSS a inicios de los años noventa, la privatización de las compañías fue una de las principales causas y la descentralización de los recursos que anteriormente manejaba directamente el Estado (Milanovic, 2012).

El único país latinoamericano que ha demostrado una reducción de la desigualdad es Brasil, quien en los últimos años ha despertado la curiosidad mundial al presentar Ginis entre 60 y 57 representados en mejoras y ampliación al sistema educativo, además de programas sociales (Gasparini et al., 2011).

Para el caso de América Latina, el fomento de la educación ha contribuido a explicar la dispersión salarial de comienzos del presente siglo, a razón de un 38%, aun cuando no

es el ideal educativo en esta región que hasta hace poco permitía un promedio de escolaridad alrededor de 10 años, según informe de la CEPAL (2011).

Cabe precisar que la educación está estrechamente ligada con la productividad como elemento de competencia internacional y como uno de los principales factores que influyen en la remuneración salarial, razón por la cual muchos de los países latinoamericanos tienen salarios mucho más bajos que países industrializados como Estados Unidos y Alemania y relativamente menores con respecto a países como la República de Korea en Asia Oriental; aun cuando estos últimos manejan altos estándares de productividad. (Klein y Tokman, 1999, p.11).

En este orden de ideas, la Secretaría de la Conferencia de Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo, UNCTAD (1997) ha identificado los costos labores que representan estos salarios para conocer la inversión que deben hacer los empleadores y la forma en que han desarrollado su estructura de producción; como en el caso de los países de Asia Oriental, quienes se han enfocado en la exportación de bienes con mano de obra poco calificada y han redireccionado el sector productivo hacia los sectores mayormente calificados. (Tabla 1).

**Tabla 1. Costos de mano de obra.**

<b>País</b>	<b>Salario por hora (US\$)</b>	<b>Costos laborales por hora (US\$)</b>
<b>Argentina</b>	4.6	6.5
<b>Brasil</b>	3.7	5.9
<b>Chile</b>	2.5	3.5
<b>México</b>	1.9	2.8
<b>Perú</b>	1.3	2.1
<b>E.E.U.U</b>	12.6	17.7
<b>Alemania</b>	16.1	28.7
<b>República de Korea</b>	6.8	8.2

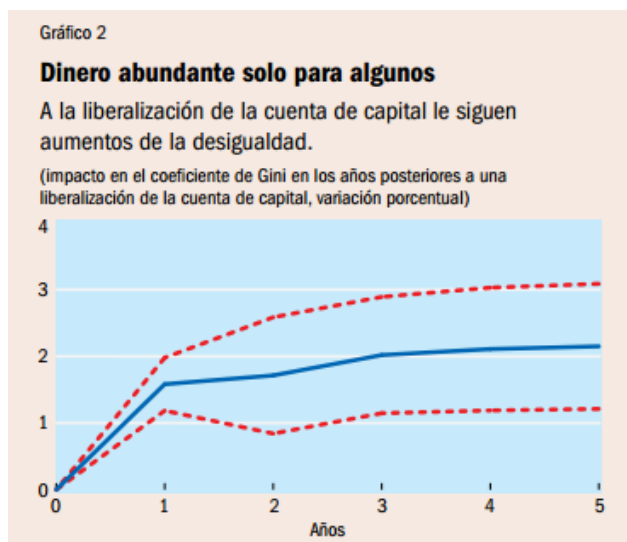
Fuente: Klein, Emilio y Tokman, Víctor (2000). La estratificación social bajo tensión en la era de la globalización.

La adecuada puesta en marcha de políticas relacionadas con temas sociales y recursos humanos, ha permitido que estos países presenten tendencias que convergen con los niveles salariales y en un aumento de la productividad. Sistema adoptado por los países latinoamericanos, aun cuando su política no va ligada al fortalecimiento de sus industrias. (UNCTAD, 1997).

Recientes estudios del Fondo Monetario Internacional (FMI) enseñaron dos nuevos factores de gran influencia en la desigualdad mundial. El primero es la apertura de los mercados de capital al exterior más conocida como la “liberalización de la cuenta de capital”. El segundo corresponde a las políticas que los gobiernos adoptan para reducir sus déficits presupuestarios, o “consolidación fiscal” ligadas a políticas de austeridad. (Furceri et al, 2013).

Si bien no es posible evitar cualquiera de los dos, es la apertura de la cuenta de capital la de mayor influencia en la desigualdad, al punto que al compararla con el coeficiente de Gini se demostró que este tiende a aumentar en 1,5% luego de la liberalización y 2% al cabo de dos años, tal como lo muestra el siguiente gráfico en sus estimaciones puntuales y bandas de error con desviación estándar de 1.

**Gráfico 1. Dinero Abundante solo para algunos.**



Fuente: Furceri et al., (2013). ¿A dónde fue a parar la igualdad? Finanzas & Desarrollo Publicación trimestral del Fondo monetario internacional. Diciembre de 2013. P.26.

Además, Furceri et al (2013) atribuyen este impacto de la liberalización de la cuenta de capital a la desigualdad aun después de incluir otros factores como el producto interno bruto, apertura comercial, variaciones demográficas, tamaño del gobierno, y estructura industrial y regulación de los mercados de productos, mano de obra y crédito.

Otra forma de amplificación de la desigualdad a manos de las cuentas de capital se da cuando las empresas con restricciones financieras obtienen capital del extranjero, utilizando la nueva capacidad de pago de los empleadores, lo que les permite contratar mano de obra calificada para complementar sus actividades y, por ende, se incrementa la desigualdad del ingreso. Según Larrain (2013), este impacto de la liberalización en la desigualdad salarial se observa en mayor medida en aquellos sectores con amplio margen de financiamiento externo en complemento con la fuerza de capital y mano de obra calificada.

La interacción entre la consolidación fiscal y la desigualdad casi siempre obedece la desaceleración económica que si bien podría elevar la desigualdad, al mismo tiempo puede provocar un aumento de la relación deuda-PIB, e incluso permanece en el tiempo prolongándose en los siguientes ciclos. (Ball et al., 2013; Woo et al., 2013)

Así las cosas, la verdadera afección de la austeridad gubernamental se evidencia a través de los recortes en las prestaciones sociales, salarios y empleos en el sector



público afectando en gran medida a la población con menores ingresos. En el largo plazo, sus efectos van ligados a fuertes pérdidas de ganancias (Morsy, 2011).

## **Diferencia Salarial en Colombia**

Habiendo estudiado el contexto internacional en el que se han desarrollado los temas relacionados con la desigualdad salarial en los últimos años, se observa la importancia de evaluar el estado en que se encuentra esta problemática en nuestro país, por lo que es necesario resolver el interrogante de ¿qué tan amplia es la brecha de salarios entre mano de obra calificada y no calificada en Colombia?

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1998; Ocampo et.al, 1998; Sánchez y Núñez, 1998; Ribero y García, 1996; Henao y Parra, 1998; Ribero y Meza, 1997a) si bien ha habido un constante incremento entre los salarios e ingresos laborales en el total de los trabajadores, aún persisten situaciones de desigualdad, como se evidencia en el hecho de que, por ejemplo, los salarios para las mujeres han mostrado históricamente un menor incremento que el de los hombres, o al evidenciar las condiciones de los trabajadores formales con respecto al de los informales.

Esta diferencia ha disminuido con el paso de los años, sin embargo, para los empleadores el costo por cada trabajador ha aumentado aun cuando no lo ha hecho la productividad en la misma medida. Situación que revela una importante pérdida de competitividad de los trabajadores colombianos y a su vez una disminución de la demanda de los menos calificados. (DNP, 2000).

La teoría de aplicabilidad para el caso colombiano la explican Ashenfelter & Oaxaca (1987) quienes plantean a través de la metodología Blinder-Oaxaca (BO) como se descomponen las brechas salariales.

El procedimiento BO evalúa la diferencia salarial en un período de tiempo y la separa en una parte que se atribuye a las diferencias en la productividad y la otra a las características no observables, dentro de las cuales se incluye la discriminación. (Blinder, 1973; Oaxaca, 1973)

Este panorama es asociado con los trabajadores en la industria para quienes sus salarios han aumentado a pesar de mostrar una baja en la productividad. Así las cosas, es de esperarse que la brecha salarial se amplíe teniendo en cuenta el aumento en la demanda en el mercado de los trabajadores altamente calificados sobre los demás. (Ocampo et.al, 1998; Sánchez y Núñez, 1998; Farné y Nupia, 1998).

Para Ribero et, al (2005) la divergencia salarial es un tópico ligado a la composición productiva y no siempre discriminatoria por géneros, desacreditando la creencia común que antepone el capital humano de los hombres por sobre las mujeres.

Sin embargo, autores como Becker (1971) profundizaron sobre la “teoría de la discriminación”, según la cual podría evidenciarse un prejuicio del empleador hacia las minorías o grupos segregados por la sociedad, el cual es susceptible de ser medido a

través de un coeficiente tomado como impuesto, representado de manera positiva si corresponde a discriminación o negativa si corresponde a un gusto especial, causando pérdida de bienestar al individuo discriminado y a la empresa, tanto como este le genere mayores costos de producción.

El trabajo de Tenjo (1993) plantea que en Colombia los retornos a la educación fueron muy inferiores para las mujeres con respecto a los de los hombres en la década de los 80, Sobre la división del BO, el autor concluye que el diferencial de salarios no estaba explicado en su mayoría por diferenciales en la dotación de capital humano, sino que más bien, dentro de los factores que explicaban la brecha salarial durante ese periodo, se podría contar la presencia de discriminación por género en el mercado de trabajo.

De acuerdo con Ribero y Tenjo (2005), en un mercado capitalista de competencia perfecta no se da tal discriminación, teniendo en cuenta que las empresas que no excluyan a los trabajadores por sus condiciones sociales, culturales, religiosas, etc., contratarían a aquellos de la minoría a un costo por debajo de la media en aquellas empresas discriminadoras dejándolas por fuera del mercado.

Ligada a la discriminación originada por las preferencias, se encuentra la teoría de discriminación por estadísticas que surge de las percepciones que tengan los empleadores sobre la productividad en mayor o menor escala sobre la población a emplear. Por supuesto, la mayoría se inclina por contratar a aquellos que sin ser los más productivos, cuesten menos. (Phelps, 1972).

Esta posición subjetiva de los empleadores acarrea grandes riesgos no sólo económicos, teniendo en cuenta que deberá asumir el costo de averiguar el nivel de productividad del empleado, si no también hacer uso de su perspicacia para ubicarlo dentro de un grupo altamente competitivo o no. (Arrow, 1971).

Estudios más recientes sugieren que las empresas tienen información imperfecta respecto a las habilidades de las personas más jóvenes que no certifican su experiencia laboral y que traen como consecuencia la discriminación estadística que se observaría si con el aumento de la experiencia este diferencial salarial estuviera menos determinado por esas variables fácilmente observables. (Abadía, 2005).

Haciendo uso de los datos de la Encuesta Continua de Hogares (ECH) correspondiente a los años 2000 a 2004, la autora Bernat (2005) encontró que - entre asalariados y no asalariados- en las siete principales ciudades del país (Bogotá, Medellín, Barranquilla, Cali, Pasto, Bucaramanga y Manizales) los retornos a la educación (trabajadores del gobierno, domésticos y particulares) son mayores en las mujeres que en los hombres; especialmente en ciudades como Barranquilla, Bucaramanga y Manizales..

De otro lado, Bernat (2005) revela que los retornos para ellos parecen aumentar con el tiempo mientras los de ellas disminuyen. En el caso de los no asalariados (empleadores y aquellos que trabajan por cuenta propia), los retornos para hombres y mujeres crecieron con el paso del tiempo; aun cuando existe una diferencia a favor de los hombres.

Así las cosas, los asalariados muestran una tendencia sostenida en los retornos ceñida a la experiencia, que favorece a los hombres. Para los no asalariados, los resultados demuestran que tanto hombres como mujeres reciben bajos retornos y que con el paso del tiempo los retornos de un año más de experiencia resultan ser menores.

A lo anterior se suma la innegable y amplia participación de la mujer en el campo laboral, puesto que aún desde tiempos de la segunda guerra mundial representaron la fuerza de trabajo y apalancamiento de economías como la estadounidense (Goldin, 1991). Sin embargo, por factores culturales e históricos, en el caso colombiano aún prevalece la idea de que su principal lugar y función se desempeña en el hogar y por ende el mercado las cataloga en sectores de baja productividad y con menores salarios.

Así, autores como Waldfogel (1998) encontraron en sus investigaciones que los salarios de las mujeres casadas y/o con hijos, está por debajo entre un 10% y 15% que aquellas mujeres solteras sin hijos.

Como soporte a esta afirmación, Becker (1985) señala la existencia de una “heterogeneidad no observada” que corresponde al bajo nivel de productividad presentada por las mujeres con hijos, representada en sus constantes ausencias, cansancio e incluso distracción en sus labores a causa de las actividades del hogar, resultando en una depreciación del capital humano, propiamente dicho.

No por ello se desconoce el importante aumento en la población femenina trabajadora, que como en la mayoría de países durante los últimos cincuenta años ha alcanzado niveles del 52% produciendo enormes beneficios y participación total en la economía colombiana. (Riberio et al, 1996).

Con respecto al porcentaje equivalente a la brecha salarial entre hombres y mujeres en 2009, este corresponde apenas al 9%, teniendo en cuenta que las mujeres trabajan en promedio menos horas por semana y los hombres ganan un 14% más, al menos en las trece principales ciudades del país. (Galvis, 2010).

Los estudios de Tenjo et al, (2006) en seis países de Latinoamérica (Colombia, Uruguay, Argentina, Costa Rica, Honduras y Brasil) sobre la situación laboral de las mujeres en las últimas dos décadas del siglo XX hallaron que tanto hombres como mujeres en edades intermedias participan en mayor proporción en el mercado laboral. Sin embargo, en el caso femenino la reacción se ha dado en un incremento de las tasas de desempleo, particularmente en Brasil, donde la incapacidad de su mercado laboral para absorber la mano de obra femenina generó en 1998 una tasa de desempleo femenino hasta del 18%.

Esta diferencia mensual se sesga a favor de la mujer para el caso colombiano, al igual que en Argentina y Honduras, debido a que los hombres trabajan en promedio más horas semanales que las mujeres. La discriminación laboral también contribuye a la existencia de diferenciales salariales, pues a pesar de que *“las mujeres tienden a*

*concentrarse en los sectores o las ocupaciones donde los salarios promedio son más altos”* (Tenjo et al. 2006, p. 42), percibiendo salarios más bajos por hora trabajada.

Se encuentran evidencias adicionales en el análisis de los salarios que pagan las empresas dentro de cada sector. Aunque los más altos salarios medios son pagados en los servicios financieros, la electricidad, el gas, el agua y la minería, y el sector manufacturero, se observa una gran dispersión en todos los sectores y grupos ocupacionales. En general, el porcentaje de empresas que paga salarios por debajo del promedio sectorial es más alto que el porcentaje de empresas que paga salarios por encima de ese promedio y es mayor para los trabajadores no calificados, aunque la dispersión salarial en este grupo ocupacional es inferior. (Iregui et al, 2010).

Iregui et al, (2010), indica que en todos los sectores los salarios pagados a los gerentes presentan el mayor dispersión, los salarios promedio en algunas empresas que superan o están por debajo de la media sectorial en alrededor del 200%. La desviación estándar de las diferencias de salarios varía entre el 57% en el sector de los servicios financieros y el 79% de la electricidad, el gas, el agua y la minería, y la manufactura.

Revisando además la dispersión salarial por sectores, se evalúa el impacto de las características de las empresas en las diferencias salariales mediante la estimación de algunos modelos para cada sector. De acuerdo con la literatura, las características de las empresas pueden ser determinantes importantes de las dispersiones salariales. Por ejemplo, mediante el análisis de la estructura salarial a nivel de establecimientos en seis industrias de fabricación en Estados Unidos, Groshen (1991) encontró que las características particulares de las empresas sumaron cerca del 50% de la diferencia salarial.

En muchos de los sectores y en diversas posiciones de trabajo, los resultados en general indican que los salarios en las empresas ubicadas en Bogotá tienden a ser más altos, en comparación con aquellas que se ubican en otras ciudades del país, de acuerdo a las investigaciones de Iregui et al, (2010). Así mismo se evidencia un fuerte impacto negativo en las diferencias salariales en el porcentaje de empleados que ganan el salario mínimo. Sin embargo, el efecto de características especiales de las empresas en las diferencias salariales dependerá de los sectores y/o grupos de trabajo.

Para Iregui et al, (2010) en el caso de los administradores o directivos, la ubicación de la empresa en Bogotá y su tamaño impactan positivamente en las diferencias salariales para las empresas dedicadas al comercio, la construcción, la industria manufacturera, el transporte, el almacenamiento, las comunicaciones y otros servicios, mientras que la proporción de trabajadores con salario mínimo tiene un impacto negativo en estas empresas.

Adicionalmente se observa que la cantidad de trabajadores con contrato a término indefinido se constituye como un indicador de la capacidad de negociación entre los actores y tiene un impacto positivo en las diferencias salariales en las empresas con fines comerciales y de servicios; pero en las empresas de servicios financieros, esta variable tiene a llevar un impacto negativo sobre las diferencias salariales, lo que podría

sugerir que los directivos de este sector no necesariamente están inscritos bajo este tipo de contratación.

De otra parte, la presencia de los convenios colectivos tiene un impacto positivo y significativo sobre las diferencias salariales en el sector manufacturero, donde el 33% de las empresas tienen algún tipo de asociación. A diferencia de la proporción de trabajadores con contratos a término fijo que repercute negativamente sobre las diferencias salariales en ramas como la construcción, servicios financieros, transporte público, almacenamiento y comunicaciones.

También los profesionales se ven beneficiados salarialmente con el tamaño de la empresa y la ubicación, especialmente en las que representan labores comerciales y de servicios financieros. Al igual que para los trabajadores no calificados, las empresas con convenios colectivos en el sector de la electricidad, el gas, el agua y la minería, y el sector de fabricación tienden a pagar salarios por encima de los promedios sectoriales. Por el contrario, ya que la proporción de trabajadoras aumenta, las empresas de la agricultura, la silvicultura y la pesca, la industria manufacturera y los otros sectores de servicios tienden a pagar menos que el salario medio.

Finalmente, la historia laboral de los individuos puede revelar información sobre la productividad, su motivación y de esta manera influir en la formación de su salario. Gibbons y Katz (1989) proponen la incorporación en detalle de esta información en las ecuaciones que explican los ingresos así como en las de duración esperada del desempleo para equilibrar la hipótesis de que el despido individual constituye una señal negativa para el trabajador que influye en la duración desde su cese de actividades, tanto como en el salario que recibirá en sus futuros empleos.

## **CONCLUSIONES**

Como se pudo observar, la apertura comercial genera en mayor o menor medida efectos económicos que pueden conllevar condiciones de desigualdad salarial. Sin embargo, cabe destacar que por regla general la apertura comercial tiene efectos insignificantes en los países con bajos ingresos, pero tiene importantes efectos negativos en los países de ingresos medios. Con base en lo anterior y al observar las afirmaciones y aportes de la OCDE es necesario evitar a toda costa que la creciente desigualdad genere cualquier tipo de desestabilidad económica o se preste para generar conflictos de orden social que conlleven a que los mismos trabajadores se movilicen en contra de la apertura comercial y el libre mercado.

La movilidad de los actuales ciclos económicos, dan lugar a suponer que en los próximos años las desigualdades irán disminuyendo paulatinamente. Lo anterior con ayuda de los gobiernos quienes deberán implementar políticas de tipo social como el aseguramiento de un sistema de salud generalizado para toda la población y mejora en la reducción del desempleo sobre todo en las áreas rurales.

De esta manera, se aplicarían algunas de las teorías mencionadas en el desarrollo del tema, que plantean cómo en la integración del comercio mundial los países en

desarrollo pueden hacer uso de su ventaja comparativa en la producción de bienes primarios, aumentando la demanda interna de trabajadores poco calificados e incrementando sus salarios en comparación con los trabajadores más calificados, en una clara muestra de disminución en la brecha salarial. Al contrario, en los países ricos esta la desigualdad debería aumentar siempre que la exportación de bienes de mano de obra calificada también aumente.

Un análisis general permite ver que el ingreso per cápita de cada país también contribuye a ampliar la desigualdad mundial, aun cuando el crecimiento del PIB, principalmente en economías emergentes, puede reducir esta brecha. En este orden de ideas, se hace claro que la política en educación para América Latina se debe dirigir hacia la ampliación y acceso a la educación superior, sobretodo en la población con recursos limitados. Asimismo, será posible aumentar cada vez más la demanda de trabajadores con educación superior así como la oferta educativa en la secundaria teniendo en cuenta que la tasa de crecimiento de la oferta relativa de los individuos con estudios universitarios es menor que la que se necesita.

Del lado tecnológico, las diferencias continuarán ampliándose siempre que se le considere un privilegio de las naciones desarrolladas, con todo y los alcances significativos en productividad que ello pueda representar por encima de los demás países que tienen limitado el acceso a la innovación en este campo. Ya sea por razones económicas, sociales e incluso culturales, se hace necesaria la masificación por medio de la integración de los países, a fin de lograr un incremento en la productividad conducida a mejorar los niveles salariales.

Con respecto a la distinción por género, la descomposición de la teoría BO permite evidenciar que sí existe tal discriminación hacia las mujeres en el mercado laboral, basados en el componente discriminatorio o residual que es mayor al componente productivo. Esto demuestra también, que la exclusión se relaciona más con la teoría de la discriminación estadística, que con la teoría de la discriminación basada en gustos.

Es claro que los factores como el avance tecnológico, cambio institucional, nuevas normas sociales, discriminación por género, globalización entre otros, hayan incidido en el aumento de la desigualdad en las economías, pero incluso si estas fuerzas propias de un mercado abierto son la causa principal, los Estados aún pueden frenar el aumento de la desigualdad.

Conociendo los alcances de la solución, ¿por qué los gobiernos no han actuado de manera progresiva en la eliminación de estas barreras que amplían la desigualdad a nivel mundial?

Muchos países no están interesados en promulgar políticas que reduzcan las brechas salariales porque consideran que es un gasto innecesario que puede afectar la ampliación de los mercados y el presupuesto nacional.

No obstante, la creciente desigualdad es motivo de preocupación de muchos gobiernos y se hace necesario formular medidas para contrarrestar los factores que la generan.

Por ejemplo, un mayor uso de impuestos progresivos y la protección de las prestaciones sociales de los grupos vulnerables pueden ayudar a compensar parte del impacto de la consolidación fiscal en la desigualdad. Al promover la formación y capacitación de trabajadores de bajo y mediano ingreso, los gobiernos también pueden moderar algunas de las fuerzas responsables del aumento de la desigualdad a largo plazo.

Los resultados para Colombia confirman la existencia de diferencias salariales importantes entre sectores y puestos de trabajo. Se encontraron diferencias positivas con respecto al promedio de la economía en los distintos grupos profesionales, en los servicios financieros y de industria manufacturera, comparado con las fuertes diferencias negativas en la agricultura, la silvicultura y la pesca. Los resultados muestran también los salarios son más altos en las empresas más grandes y en los situados en la capital, superando el promedio nacional para todos los grupos ocupacionales.

Al analizar las diferencias salariales dentro de cada grupo profesional sumado a la dispersión salarial, se observa en el caso de los directivos seguido por los profesionales que la menor cantidad de dispersión de los salarios para los empleos menos calificados podría estar asociada con la existencia del salario mínimo en Colombia. A su vez, al analizar las diferencias salariales intrasectoriales, se encontró que en general el porcentaje de empresas que pagó salarios por debajo del promedio sectorial es más alto que el porcentaje de empresas que paga salarios superiores a la media. En todos los sectores los salarios de los directivos presentan la mayor dispersión.

Por otra parte, es importante señalar que en todos los sectores, el porcentaje de empresas con salarios por debajo de la media es mayor para los trabajadores no calificados, aunque hay menos dispersión salarial en este grupo ocupacional. Al evaluar el impacto de las características de las empresas en las diferencias salariales dentro de los diferentes sectores económicos, se encontró que los salarios en los diferentes grupos de trabajo en la mayoría de los sectores tienden a ser más altos que la media sectorial en el caso de las empresas ubicadas en Bogotá, en comparación con aquellos ubicados en otras ciudades del país, y en las empresas de mayor tamaño, medido por el número de empleados.

Por último, se sugiere para futuras investigaciones, monitorear cuidadosamente si el efecto del salario en el comercio será cada vez mayor. Para ello, sería más conveniente analizar las influencias relativas de comercio y el cambio tecnológico en la desigualdad salarial dentro de un marco unificado. Estudiar el comercio y la desigualdad salarial en las nuevas tendencias e investigar teórica y empíricamente los posibles efectos del comercio en los detalles de la distribución del ingreso, como la polarización de empleo y la desigualdad dentro de los grupos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abadía, L. (2005). *Discriminación salarial por sexo en Colombia: un análisis desde la discriminación estadística*. Documentos de Economía. Pontificia Universidad Javeriana, 17.

Anderson, D., Binder, M. y Krause, K. (2003). *The Motherhood Wage Penalty Revisited: Experience, Heterogeneity, Work Effort, and Work Schedule Flexibility*. Industrial and Labor Relations Review, Vol. 56, No. 2, pp. 273-295.

Arrow, K. (1971). *The Theory of Discrimination*. Industrial Relations Section Working Paper, No. 30A. Princeton University.

Ball, L., Furceri, D., Leigh, D. y Loungani, P. (2013). *The Distributional Effects of Fiscal Consolidation*. IMF Working Paper 13/151. Washington: Fondo Monetario Internacional.

Becker, G. (1971). *The Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.

Becker, G. (1985). *Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor*. Journal of Labor Economics, Vol. 3, No. 1, pp. 33-58.

Berg, A. y Ostry, J. (2011). *Igualdad y eficiencia ¿Son antagónicas o van de la mano?* Finanzas & Desarrollo. Publicación trimestral del Fondo monetario internacional. Septiembre de 2011, Volumen 48, Número 3.

Bernat, L. (2007). *¿Quiénes son las mujeres discriminadas?: enfoque distributivo de las diferencias salariales por género*.

Blinder, A. (1973). *Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates*, The Journal of Human Resources, vol. 8, núm. 4, (otoño), pp. 436-455.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL. (2011). *Desigualdad salarial en América Latina: una década de cambios*. Revisa Cepal No. 103. Abril de 2011.

Cullen, D. (1956). *The inter-industry wage structure, 1899-1950*. American Economic Review, 46, 353-369.

Departamento Nacional de Planeación, DNP (2000). *Una mirada al mercado laboral colombiano*. [https://www.dnp.gov.co/Portals/0/archivos/documentos/DE-E/Boletines\\_Divulgacion\\_Economica/BDE\\_2\\_empleo.pdf](https://www.dnp.gov.co/Portals/0/archivos/documentos/DE-E/Boletines_Divulgacion_Economica/BDE_2_empleo.pdf). Consultado 03 de febrero de 2014.

Dickens, W., y Katz, L.F. (1987). *Inter-industry wage differences and industry characteristics*. Citado por Lang, K., y Leonard, J. Unemployment and the structure of labour markets, p. 48-89. Londres: Basil Blackwell.



Furceri, D y Loungani, P (2013). *¿A dónde fue a parar la igualdad?* Finanzas & Desarrollo Publicación trimestral del Fondo monetario internacional. Diciembre de 2013.

Galvis, L. (2010). *Diferenciales salariales por género y región en Colombia: Una aproximación por regresión de cuantiles*. Documentos de trabajo sobre economía regional. Publicaciones Banco de la República. Núm. 131.

Gasparini, L, Cruces, G y Tornarolli, L (2011). *Recent Trends in Income Inequality in Latin America*, Economía, vol. 11, No. 2, pp. 147–90.

Genre, V., Momferatou, D., y Mourre, G. (2005). *Wage diversity in the Euro area: An overview of labour cost differentials across industries*. European Central Bank. Working Paper Series, No. 24, (Febrero), Frankfurt, Alemania.

Gibbons, R y Katz, L. (1989). *Does unmeasured ability explain inter-industry wage differences?* National Bureau of Economic Research, W.P. 3182.

Goldin, C (1991). *The Role of World War II in the Rise of Women's Employment*. <http://www.jstor.org/discover/10.2307/2006640?uid=2&uid=4&sid=21103490913977>. Vol.81, No. 4, pp.741-756.

Griliches, Z. (1970). *Notes on the role of education in production functions and growth accounting*. Citado por W. L. Hanes (ed.), Education, income and human capital, NBER and Columbia University Press, New York.

Groshen, E. (1991). *Sources of Intra-Industry Wage Dispersion: How Much Do Employers Matter?* The Quarterly Journal of Economics, 106 (3), 869-884.

Haveman, R. (1977). *Jan Tinbergen's Income Distribution: Analysis and Policies*. Journal of Human resources. Volume 125, Issue 2, 1977.

Henao, M y Parra, A. (1998) *Educación y mercados de trabajo*. Empleo un desafío para Colombia. Documento preliminar. OIT.

Iregui, A., Melo, L y Ramírez, M. (2010). *Wage differentials across economic sectors in the Colombian formal labour market: evidence from a survey firms*. Borradores de Economía Núm. 629. Banco de la República, Colombia.

Karabarbounis, L, (2011). *One Dollar, One Vote*, Economic Journal, vol. 121, No. 553, págs. 621–5.

Klein, E y Tokman, V (2000). *La estratificación social bajo tensión en la era de la globalización*. Revista Cepal. No.72. pp. 7-30.

Krueger, A.B., y Summers, L.H. (1987). *Reflections on the inter-industry wage structure*.

Krugman, P. (1995). *Growing World Trade: Causes and Consequences*. Brookings Papers on Economic Activity.

Kurokawa, Y. (2012). *A Survey of Trade and Wage Inequality: Anomalies, Resolutions, and New Trends*. <http://www.econ.tsukuba.ac.jp/RePEc/2010-007.pdf>. Consultado 27 de enero de 2014.

Kuznets, S. (1971). *Economic Growth of Nations: Total Output and Production Structure*. Cambridge: Belknap Press of Harvard University Press.

Larrain, M. (2013). *Capital Account Liberalization and Wage Inequality*. Columbia Business School Research Paper. Nueva York: Universidad de Columbia.

Lawrence, R. y Slaughter, M. (1993). *International Trade and American Wages in the 1980s: Giant Sucking Sound or Small Hiccup?* Brookings. Papers on Economic Activity: Microeconomics. 1993, (2), pp. 161-226.

Milanovic, B. (2011). *Más o menos*. Finanzas & Desarrollo. Publicación trimestral del Fondo monetario internacional. Septiembre de 2011.

Milanovic, B. (2012). *Global Inequality Recalculated and Updated: The Effect of New PPP Estimates on Global Inequality and 2005 Estimates*. Journal of Economic Inequality.

Morsy, H. (2011). *Desempleados en Europa*. Finanzas & Desarrollo. Publicación trimestral del Fondo monetario internacional. Septiembre de 2011.

Oaxaca, R. (1973). *Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets*. International Economic Review, vol. 14, núm. 3, (octubre), pp. 693-709.

Parteka, A. (2010). *Skilled-unskilled wage gap in the enlarged EU: sectoral analysis based on the experience of EU-15 countries and five New Member States*. <http://www.etsg.org/ETSG2010/papers/Parteka.pdf>. Consultado 27 de enero de 2014.

Phelps, E. (1972). *The Statistical Theory of Racism and Sexism*. American Economic Review, Vol. 62, No.4, pp.: 659-661.

Ribero, R. and García, C. J., (1996). *Estadísticas descriptivas del mercado laboral masculino y femenino en Colombia: 1976-1995*. Archivos de Macroeconomía # 48, DNP, Bogotá.

Ribero, R. y Meza, C. (1997a). *Ingresos laborales en Colombia: 1976-1995*. Archivos de Macroeconomía, # 62, Departamento Nacional de Planeación, Bogotá.

Ribero, R., Tenjo, J. y Bernat, L. (2005b). *Evolución de las Diferencias Salariales por Sexo en seis países de América Latina: Un Intento de Interpretación*. Documento CEDE, No. 2005-18, Universidad de Los Andes, Bogotá.

Sánchez, F. y Núñez, J. (1998). *Educación y salarios relativos en Colombia, 1976-1995: determinantes, evolución e implicaciones para la distribución del ingreso*. Departamento Nacional de Planeación, Archivos de Macroeconomía, #74.

Secretaría de la Conferencia de Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo UNCTAD (1997). Informe sobre el comercio y desarrollo. <http://www.unctad.org/sp/docs/tdr17v3s.pdf>. Consultado 02 de Febrero de 2014.

Slichter, S. (1950). *Notes on the structure of wages*. Review of Economics and Statistics, 32, 80-91.

Tenjo, J. (1993). *1976-1989: Cambios en los diferenciales salariales entre hombres y mujeres*. Planeación & Desarrollo 24:117-132.

Tenjo, J., Ribero, R., y Bernat, L. (2006). *Evolución de las diferencias salariales de género en seis países de América Latina*. Mujeres y Trabajo en América Latina, C. Piras. Washington, DC.

Waldfogel, J. (1998). *Understanding the Family Gap in Pay for Women with Children*. Journal of Economics Perspectives, Vol. 12, No. 1, pp. 137-156.