

DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR GÉNERO “EFECTO TECHO DE CRISTAL”. CASO: SIETE ÁREAS METROPOLITANAS DE COLOMBIA¹

GENDER WAGE DISCRIMINATION “GLASS CEILING EFFECT”.
CASE: SEVEN METROPOLITAN AREAS OF COLOMBIA

DISCRIMINAÇÃO SALARIAL POR GÊNERO “EFEITO TETO DE VIDRO”.
CASO SETE ÁREAS METROPOLITANAS DA COLÔMBIA

Nelson Manolo Chávez²
Héctor Ríos³

FORMA DE CITACIÓN

Chávez, N. M. y Ríos, H. (2014). Discriminación salarial por género “efecto techo de cristal”. Caso: siete áreas metropolitanas de Colombia. *Revista Dimensión Empresarial*, vol. 12, núm. 2, p. 29-45.
JEL: J16, D86.

RESUMEN

Este documento pretende determinar la existencia de la discriminación ocupacional de las mujeres “efecto techo de cristal” a través del análisis de un modelo probabilístico para el periodo comprendido entre 1984 y 2010, analizando de manera descriptiva los posibles factores que inciden para que las mujeres no alcancen los cargos directivos que normalmente son ocupados por los hombres. De esta manera, se evalúa el nivel de discriminación por género en los cargos jerárquicos, estimando un modelo “Probit”, por medio del cual se validó la situación laboral de la mujer en las siete áreas metropolitanas (Manizales, Bogotá, Cali, Bucaramanga, Medellín, Pasto y Barranquilla), y a partir del cual, se logró establecer que existe una barrera invisible explicada por los prejuicios del empleador hombre que no permite que la mujer alcance dichos cargos directivos.

Palabras clave: Mercado de trabajo, discriminación laboral, techo de cristal, modelo probit.

Contenido

Introducción, 1. Revisión de literatura, 2. Aspectos teóricos considerados, 3. Hechos estilizados, 4. Metodología y resultados, 5. Conclusiones.

¹ Artículo de investigación adelantado en la Universidad de La Salle, Bogotá, Colombia, entre enero de 2013 y mayo de 2014. Trabajaron como asistentes de investigación Yenny Mora, moralopez@gmail.com y Carol Meza, carol.meza@fundacionapic.org, economistas de la Universidad de La Salle.

² Profesor asistente, Programa de Economía, Universidad de La Salle, Bogotá, Colombia. Doctorando en Estudios Sociales; Investigador del Grupo Economía y Desarrollo Humano. nchavez@unisalle.edu.co

³ Profesor asistente, Programa de Economía, Universidad de La Salle, Bogotá, Colombia. Doctorando en Estudios Sociales; Investigador del Grupo de Economía y Desarrollo Humano. hrios@unisalle.edu.co

ABSTRACT

This paper aims to determine the existence of women's occupational discrimination "glass ceiling effect" through the analysis of a probabilistic model for the period between 1984 and 2010, descriptively analyzing the possible factors influencing women to not reach management positions are usually held by men. Thus, assessing the level of gender discrimination in senior positions, estimating a model "Probit", by which validated the employment situation of women in the seven metropolitan areas (Manizales, Bogota, Cali, Bucaramanga, Medellín, Pasto and Barranquilla), and from which, it was established that there is an invisible barrier explained by the prejudices of the employer man who does not allow women to achieve these positions.

Keywords: Labour market, employment discrimination, glass ceiling, probit model.

Content

Introduction 1. Reviewing literature, 2. Theoretical aspects considered, 3. Stylized facts, 4. Methodology and results 5. Conclusions.

RESUMO

Este artigo pretende determinar a existência da discriminação ocupacional das mulheres "efeito teto de cristal" através da análise de um modelo probabilístico para o período compreendido entre 1984 e 2010, analisando de maneira descritiva os possíveis factores que incidem para que as mulheres não atinjam os cargos de direção que normalmente são ocupados pelos homens. Desta maneira, avalia-se o nível de discriminação por género nos cargos hierárquicos, estimando um modelo "Probit", por médio do qual se validou a situação trabalhista da mulher nas sete áreas metropolitanas (Manizales, Bogotá, Cali, Bucaramanga, Medellín, Pasto e Barranquilla), e a partir do qual, se conseguiu estabelecer que existe uma barreira invisível explicada pelo preconceitos do empregador homem que não permite que a mulher atinja ditos cargos de direção.

Palavras-chave: Mercado de trabalho, discriminação trabalhista, teto de cristal, modelo probit.

Conteúdo

Introdução 1. Revisão a literatura, 2. Aspectos teóricos considerados, 3. Fatos Estilizados, 4. Metodologia e Resultados 5. Conclusões.

INTRODUCCIÓN

En los últimos años se ha observado un incremento en la participación de la población femenina en el mercado laboral, en la educación y en la vida política. A pesar del esfuerzo de la mujer por ingresar a diferentes mercados y a su lucha constante por lograr la igualdad de género y por ende ser

valorada dentro de una sociedad, aún continúa sufriendo marginaciones. Este fenómeno que ha sido histórico es objeto de estudios por parte de pensadores e investigadores.

Colombia a pesar de ser un Estado Social de Derecho indicando principios de igualdad, aún no se percibe un impacto de las políticas formuladas para dicho fin, ya que la mujer

es objeto de doble explotación: Como sexo oprimido y como proletariado disfrazado, es decir que solo ocupa los cargos bajos y medios de las organizaciones (Isaza: 2003). Esto es corroborado por Tenjo, Bernat y Rivero (2005) quienes indican que la mujer recibe un tratamiento diferente a los hombres en el mercado laboral basado en factores socioculturales relacionados con la posición de la mujer en la sociedad y los roles que ésta le asigna. Asimismo, el estado civil o ser jefe de hogar, es un determinante para ser discriminadas en el momento de acceder a un cargo directivo (Abadía: 2007).

De igual forma, existen teorías que indican que el crecimiento y desarrollo del país encuentran su fundamento en la educación, la cual se convierte en un aspecto fundamental en las condiciones de vida de los trabajadores. Sin embargo, a pesar que las mujeres posean un nivel de formación incluso mayor que el de los hombres, tienen menores probabilidades de acceder a cargos directivos y a su vez reciben menores salarios a comparación de los hombres (Tenjo y Herrera: 2009).

Ahora bien, a pesar de los avances presentados a lo largo del periodo estudiado, se observa que las leyes colombianas, aún no han dado el paso fundamental en el desarrollo que permita la no existencia de la brecha salarial entre géneros, lo cual permite que se genere nuevas discusiones alrededor del tema y de esta forma se logren aportes significativos que coadyuven a mitigar éste fenómeno de discriminación laboral por género en los cargos jerárquicos del país.

Las investigaciones sobre este tema han argumentado que en el mercado laboral, las mujeres tienden a sufrir mayor discriminación que los hombres. Esta situación, da lugar a que en los análisis económicos, se establezcan mediciones y aproximaciones del problema que permitan presentar posibles soluciones en medio de la incertidumbre de un mercado dinámico, donde ésta se convierte en una de las variables de mayor relevancia unida a los ciclos y estacionalidades de este mercado.

Esta investigación se enfoca en determinar el nivel de discriminación salarial por género explicado por la premisa del

“Efecto Techo de Cristal” en siete áreas metropolitanas de Colombia en el periodo 1984-2010, bajo la hipótesis *“sí en el mercado de trabajo existen empleadores que prefieren contratar a hombres para ocupar los cargos más altos, entonces la mujer se verá excluida y por lo tanto discriminada reflejado por el Efecto Techo de Cristal”*, teniendo en cuenta variables determinantes como el grado de escolaridad, estado civil, la experiencia, relación con el jefe de hogar y área metropolitana.

Para ello se estimó un modelo de probabilidad con variable dicotómica dependiente, para establecer cuáles son los determinantes del efecto *“techo de cristal”* para las mujeres en el mercado de trabajo urbano en Colombia. Lo anterior fue validado mediante un modelo econométrico “Probit”, por medio del cual se determinó el nivel de discriminación laboral hacia las mujeres explicado por el efecto mencionado.

1. REVISIÓN DE LITERATURA

1.1. La Discriminación salarial y segregación ocupacional

En el mercado laboral se evidencian diferentes factores de carácter discriminatorios invisibles, que hacen que a la hora de asignar un puesto o cargo, el empleador se sesgue por prejuicios para ofrecer menor salario a las mujeres.

Así lo corroboran los estudios que a continuación se señalan:

Al abordar el tema de discriminación salarial entre hombres y mujeres, los estudios realizados por Tenjo⁴ aplicados a la ciudad de Bogotá y Latinoamérica alrededor de la década de los ochenta y noventa con información proveniente de encuestas de hogares, muestran la incidencia de ciertos factores determinantes en la diferenciación en términos de productividad, condiciones de trabajo y discriminación, sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres. También se analiza la evolución de las diferencias en el ingreso entre

⁴ Entre los documentos realizados por el Profesor Tenjo se encuentran “Evolución de las Diferencias Salariales entre Hombres y Mujeres: Comparación de Seis Países Latinoamericanos” (2005).

hombres y mujeres mediante el análisis de la descomposición de Oaxaca – Blinder, mediante la cual se puede determinar la existencia de discriminación en el mercado laboral, producida no por las diferencias en el nivel de capital humano, sino por una diferencia de reglas aplicadas a las mujeres en términos de remuneración, esto se evidencia observar una tendencia creciente en el periodo de estudio, a pesar de la disminución de las diferencias salariales.

Tenjo, et al (2005), argumenta que las mujeres reciben tratamiento diferente a los hombres en el mercado y que este, está basado más en factores socio-culturales relacionados con la posición de la mujer en la sociedad en general y los roles que ésta le asigna. Las mujeres en promedio tienen actividades, - como la crianza de los hijos y la administración del hogar -, que compiten por el tiempo disponible de éstas con las actividades en el mercado laboral (doble jornada). Para los empleadores estos elementos introducen un factor de riesgo e incertidumbre en las decisiones que tienen que ver con la contratación de mujeres y por lo tanto, ellos las penalizan con menores salarios.

La Oficina Internacional del Trabajo (2001), en su estudio, señala que la edad aumenta la discriminación laboral hacia la mujer, independientemente de su ocupación, posición política o preferencia sexual, lo que hace que muchas mujeres lleguen a la edad de jubilación con muy pocos o incluso ningún derecho a una pensión por derecho propio, ya sea porque su labor no remunerada de cuidado de otras personas les ha impedido participar en una actividad laboral retribuida o porque esa labor les ha obligado a participar únicamente en formas de trabajo periféricas, que no están bien pagadas ni cubiertas por los sistemas de seguridad social.

Por su parte, Isaza (2009), examina la evolución de los índices de segregación ocupacional en los mercados laborales urbanos de Colombia, presentando una descomposición de los cambios en el tiempo utilizando una técnica propuesta por Deutsch (2006), obteniendo como resultado que la reducción de los índices de segregación se debe a cambios tanto en la estructura de empleo, de las ocupaciones y de la creciente participación laboral femenina observada durante estos años,

además los cambios en la composición de género de las ocupaciones han favorecido principalmente a los empleados del gobierno y los que tiene educación universitaria. También sugiere que la segregación ocupacional por género es más generalizada entre los trabajadores informales, dada la naturaleza no regulada de este segmento del mercado de trabajo. Finalmente, Isaza indica que realizó un estudio de segregación horizontal, pero que no proporciona ninguna conjetura sobre la magnitud de la segregación vertical y el acceso de las mujeres a puestos de dirección y toma de decisiones dentro de la ocupación.

Isaza (2010), analiza los efectos de la segregación ocupacional, en la desigualdad de género en las zonas urbanas de Colombia. En este muestra las mejoras sustanciales en las dos dimensiones de la desigualdad de género que se han observado desde 1980. La metodología de este análisis consiste en la estimación de una distribución contrafactual de la mujer trabajadora a través de ocupaciones, como si hubieran sido tratados como sus homólogos masculinos. Esto proporciona la base para formular una descomposición de la brecha salarial, la cual explica la diferencia en retornos de ocupaciones; la segregación explicada y la segregación pura, a su vez, explica las diferencias al interior de las ocupaciones y la diferencia entre ocupaciones. En cuanto a la segregación explicada, se encontró que el nivel de educación disminuye la brecha salarial entre hombres y mujeres para los trabajadores en el sector formal, y la segregación pura realmente ayuda a reducir la brecha salarial por hora en el sector informal.

Barraza (2010), realizó su investigación sobre discriminación salarial y segregación laboral por género en las áreas metropolitanas de Barranquilla, Cartagena y Montería, el cual indica que el promedio de años de educación ha aumentado para los trabajadores asalariados urbanos en las últimas décadas, principalmente en las mujeres quienes alcanzan un promedio superior de años de educación que los hombres. También se observa que el ingreso por hora aumentó en los salarios de las mujeres, mientras para los hombres, éstos han permanecido casi constantes durante el período de estudio.

Chávez y Ríos (2011), en su estudio demuestran que en Colombia la participación de los trabajadores calificados tanto de hombres como de mujeres en el empleo total se comporta de manera muy similar, sin embargo cuando se profundiza en la participación por género de trabajadores directivos en el empleo de Colombia, se evidencia una clara preferencia por parte de los empleadores de contratar más hombres que mujeres en los cargos jerárquicos, ya que en promedio en cargos directivos los hombres tienen una participación del 9%, mientras que las mujeres este promedio es menor ubicándose en un 6% aproximadamente. Los autores también encontraron que al analizar la estructura del efecto “techo de cristal” para las mujeres, se puede determinar con mayor certeza que su estado civil es un determinante al momento de alcanzar cargos directivos.

Ahora bien, teniendo en cuenta los resultados de los estudios mencionados, es necesario identificar dónde existe mayor exclusión laboral hacia la mujer en Colombia y examinar cual es el cargo más alto en promedio en el cual las mujeres pueden ascender comparado con características similares de los hombres, es así que en este estudio se determina el nivel de discriminación salarial por género explicado por el “efecto techo de cristal” en las siete áreas metropolitanas de Colombia en el periodo 1984-2010. De otra parte, estos estudios evidencian las decisiones de los empleadores/ empresarios de promover o no a los trabajadores bajo el análisis de varios factores determinantes, entre los que se encuentran, la productividad, el capital humano y otros factores basados en supuestos sesgados respecto al rendimiento laboral de la mujer.

2. ASPECTOS TEÓRICOS CONSIDERADOS

A lo largo de la historia los economistas se han propuesto formular teorías que permitan explicar las causas y efectos de la discriminación laboral.

Es importante aclarar que el término discriminación laboral que se utiliza en este documento, es el desarrollado por Guataquí, *et al* (2000) quien indica que en el escenario eco-

nómico se habla de discriminación laboral cuando existen dos trabajadores con la misma capacidad productiva pero que difieren en alguna característica personal no relacionada con esta, por ello uno recibe un trato inferior en cuanto a posibilidades de obtener empleo, condiciones de trabajo o educación.

Siguiendo con Guataquí, *et al* (2000), existen cuatro tipos de discriminación las cuales se clasifican así:

- Discriminación salarial: implica que las mujeres ganan un salario menor que los hombres, aun cuando estén igualmente calificadas y desempeñen el mismo trabajo con la misma productividad.
- Discriminación en el empleo: se presenta cuando un grupo de trabajadores presenta tasas de desempleo sustancialmente mayores que las del otro grupo. Los empresarios suelen tener la idea de que las mujeres tienen poca escolaridad y baja calificación para realizar tareas que exigen alta productividad.
- Discriminación ocupacional: significa que las mujeres están limitadas a empleos de baja categoría y escasa remuneración, por consiguiente, nunca o en casos muy esporádicos podrán alcanzar ciertos niveles jerárquicos en las empresas, aunque estén calificadas para ello.
- Discriminación en la adquisición de capital humano: se presenta cuando las mujeres tienen restricciones en cuanto al acceso a la educación formal y a la capacitación y entrenamiento que proporcionan las empresas, lo que como es de esperarse tiene efectos sobre su grado de calificación y en el aumento de su productividad.

2.1 Teoría del gusto por la discriminación

La teoría que sustenta este trabajo es la basada en el modelo del gusto por la discriminación, desarrollada por Becker puntualmente en su libro “*The economics of Discrimination*” (1957) en donde muestra los efectos económicos que tiene la discriminación en el mercado de trabajo debido a raza, religión, sexo, color, clase social, la personalidad, o de otras consideraciones de moral, demostrando que la discriminación

en el mercado laboral hacia cualquier grupo considerado minoritario reduce sus ingresos reales.

Ahora bien, McConell (2003) muestra que según Becker los empresarios varones que tienen prejuicios tienen “*gustos por la discriminación*” y se comportan como si la contratación de mujeres les impusiera costes subjetivos o psíquicos. La fuerza de este coste psíquico se refleja a través de un coeficiente de discriminación d , que puede medirse en términos monetarios. Para ello se tienen dos escenarios, escenario *i*) el empresario que no tiene prejuicios para contratar a otros hombres, así el coste de emplear a una mujer es el salario Wh ; y escenario *ii*) el empresario que tiene prejuicios, quien debe contemplar el coste de emplear a una mujer con un salario Wm más el valor monetario del coeficiente de discriminación d , es decir $Wm + d$, escenario en el cual el empresario solo contrata mujeres si el salario es menor al de los hombres ($Wm = Wh - d$).

Siguiendo a McConell, el modelo del gusto por la discriminación de Becker indica que los hombres toman ventaja con la discriminación porque sus salarios serán más altos puesto que están protegidos por los empresarios discriminadores. Ahora bien, si la estructura del mercado laboral es competitiva, la brecha salarial producida por este tipo de discriminación tiende a desaparecer con el tiempo, debido a que la competencia termina sacando del mercado a los empresarios que discriminan, produciendo así equidad en los salarios.

Asimismo, Abadía (2007) sostiene que según Becker la discriminación basada por gustos o preferencias se basa en la idea que hay personas a quienes les desagradaba trabajar, contratar o compartir el lugar de trabajo con personas del grupo minoritario y están dispuestas a pagar mayores salarios con tal de no trabajar con ese tipo de personas. La discriminación al estilo Becker se puede originar en una de tres fuentes principales: *i*) discriminación por parte del empleador, la cual se presenta cuando algunos de ellos tienen prejuicios contra los miembros del grupo minoritario, ejemplo de ello se demuestra cuando los empresarios varones ejercen su gusto por discriminar a las mujeres a

las que le dan empleo; *ii*) la discriminación por parte de los trabajadores; la cual se basa en la premisa de que existen algunos miembros del grupo mayoritario que tienen prejuicios en contra del grupo minoritario y no le gusta trabajar con ellos; y *iii*) la discriminación por parte de los consumidores, la que modela una situación en la cual los consumidores del grupo mayoritario piensan que obtendrán menor utilidad si compran al grupo minoritario.

En este sentido, cuando los mercados no son competitivos, sino monopólicos, existe la posibilidad que la discriminación sea más duradera por causa de una definitiva uniformidad en gustos ya que hay un solo empleador, además porque sus ganancias están por encima de las competitivas, lo cual les permite sacrificar parte de las mismas a cambio de emplear miembros del grupo mayoritario que son más costosos, aunque igualmente productivos que los del grupo minoritario.

Por último una de las implicaciones del modelo Becker es que las fuerzas competitivas del mercado de trabajo hacen que la discriminación disminuya y desaparezca con el tiempo, porque las empresas no discriminadoras, cuyos costes más bajos pueden conseguir una cuota mayor del mercado a costa de las discriminadoras menos eficientes. De hecho, en un mercado de productos muy competitivo sólo sobrevivirán las empresas no discriminadoras.

2.2 Teoría de la discriminación estadística

Guataquí, *et al* (2000) indica la idea general de la teoría de la discriminación estadística es que los empresarios toman como punto de referencia las características promedio de los distintos grupos y no las individuales. La razón de esto es que la información es imperfecta: la información disponible de las habilidades de cada individuo es relativamente escasa, mientras que la concerniente a un promedio de un grupo es relativamente completa y dado que la obtención de una información más detallada implica costos adicionales, los empresarios prefieren asumir el riesgo de contratar según el promedio del grupo y según sus juicios de valor en los que considera sexo, etnia, etc.

Hay tres aspectos de esta teoría que según McConnell es importante mencionar:

- A diferencia de lo que ocurre en el modelo del gusto por la discriminación, el empresario no resulta perjudicado por discriminar sino beneficiado. Un empresario obtiene más beneficios minimizando los costes de contratación.
- Las decisiones del empresario pueden ser correctas, racionales y rentables por término medio. El único problema estriba en que se discriminará a muchos trabajadores que se alejan de la media del grupo.
- No existe ninguna razón convincente por la que la discriminación estadística disminuya con el paso del tiempo. A diferencia de la teoría del gusto por la discriminación, la discriminación estadística puede persistir porque quienes la practican son los beneficiarios.

Por otra parte Guataquí, señala que la discriminación contra la mujer es un caso representativo de esta teoría. Generalmente se le atribuye a la mujer un nivel bajo de educación, el cual, si se tiene en cuenta la relación directa entre educación y productividad, influye de manera decisiva en las oportunidades que el mercado laboral le ofrece. La educación está asociada también con el control de la fecundidad y considerando que el cuidado de los hijos corre casi exclusivamente por parte de la mujer, se asume que hay una mayor tendencia en las mujeres de interrumpir una carrera o de abandonar un trabajo que en los hombres.

3. HECHOS ESTILIZADOS

En este aparte, se dan a conocer por medio de la estadística descriptiva y modelos de estimación econométrica la discriminación salarial por género “*efecto techo de cristal*” para las siete áreas metropolitanas de Colombia (1984-2010).

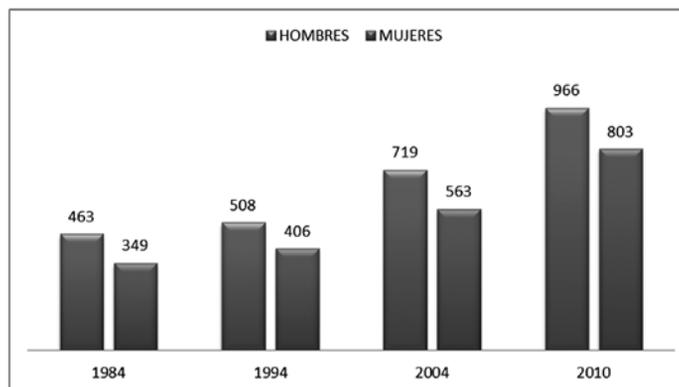
Para este fin se presentan los cambios y tendencias salariales entre hombres y mujeres cada 10 años, 1984-1994-2004-2010. De igual manera, se utilizó un modelo Probit, con el que realizó una aproximación de los cambios que se han efectuados en la estructura jerárquica laboral entre géneros.

3.1 Salarios promedio de los trabajadores según género

Los datos obtenidos fueron tomados de los microdatos de las Encuestas de Hogares del DANE⁵ desde el año 1984 a 2010, con ellos se extrajeron las preguntas correspondientes a salarios promedios y las condiciones socioeconómicas de cada uno de los hogares de la muestra. Del procesamiento se encontró que los salarios reales han tenido un aumento importante en 30 años.

Las estadísticas muestran, que a pesar del aumento de los salarios reales per cápita, no se ha podido resolver la diferencia salarial que existe entre hombres y mujeres. Esta situación se observa en el gráfico 1, en donde los trabajadores masculinos muestran un aumento superior al femenino.

Gráfico 1. Salarios Promedios de los Trabajadores Según Género en miles de pesos colombianos, a precios constantes como año base 2008



Fuente: DANE, ENH-ECH –GEIH 1984-2004-2010 diseño autores

Las diferencias pueden ser vistas en la tabla 1 que se presenta a continuación, donde se presenta el valor del salario y su diferencia porcentual. En este sentido, los hombres en

⁵ Con la Encuesta Nacional de Hogares (ENH), la Encuesta Continua de Hogares (ECH) y la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

el año 1984 ganaban \$114.734 más que la mujer, es decir su salario real era 14% más alto; en 1994 la brecha disminuye en 11,2%, para 2004 la diferencia aumenta nuevamente en 12,2% y finalmente en 2010 la brecha disminuye en 9,2%. A pesar de este último registro no se puede afirmar que la brecha salarial entre hombres y mujeres ha disminuido, ya que en el periodo estudiado no se observa una tendencia a la baja sino que fluctúa entre 14% y 9%.

Tabla 1. Diferencias Salariales de los Trabajadores Según Género en miles de pesos colombianos, a precios constantes como año base 2008

GÉNERO	AÑO			
	1984	1994	2004	2010
HOMBRES	463	508	719	966
MUJERES	349	406	563	803
DIFERENCIA EN PESOS	115	102	156	163
DIFERENCIA PORCENTUAL	14%	11%	12%	9%

Fuente: DANE, ENH-ECH-GEIH 1984-2004-2010 diseño autores

En lo que respecta al aumento salarial, década a década, los hombres tuvieron un aumento de 8,8% de 1984 a 1994; aunque las mujeres tuvieron un aumento significativo de 14% en este mismo periodo, siguieron ganando menos que los hombres, tendencia que también se observa en los demás periodos, tal y como se muestra en la tabla 1.

Ahora bien, la tabla 2 se puede observar que en los últimos 30 años las mujeres tuvieron mayores incrementos salariales que los hombres, exceptuando el periodo 1994-2004 en el cual los hombres tuvieron 1.3 puntos porcentuales sobre la mujer.

Los anteriores resultados afirman que las mujeres devengan un menor salario a pesar que registran una tasa de crecimiento salarial mayor que la del hombre, manteniendo así la brecha existente entre los dos géneros, afirmación que concuerda con Barraza (2010), quien afirma que el ingreso por hora aumentó en los salarios de la mujer, mientras que para los hombres, estos no tuvieron un aumento significativo.

Tabla 2. Tasa de Crecimiento Salarial por Género Comparativo por Décadas 1984-2010

TASA DE CRECIMIENTO SALARIAL SEGÚN GÉNERO			
GÉNERO	1984-1994	1994-2004	2004-2010
HOMBRES	1,51%	5,57%	4,50%
MUJERES	2,60%	5,45%	5,60%

Fuente: DANE, ENH-ECH-GEIH 1984-2004-2010 diseño autores

3.2 Salarios reales según niveles de educación

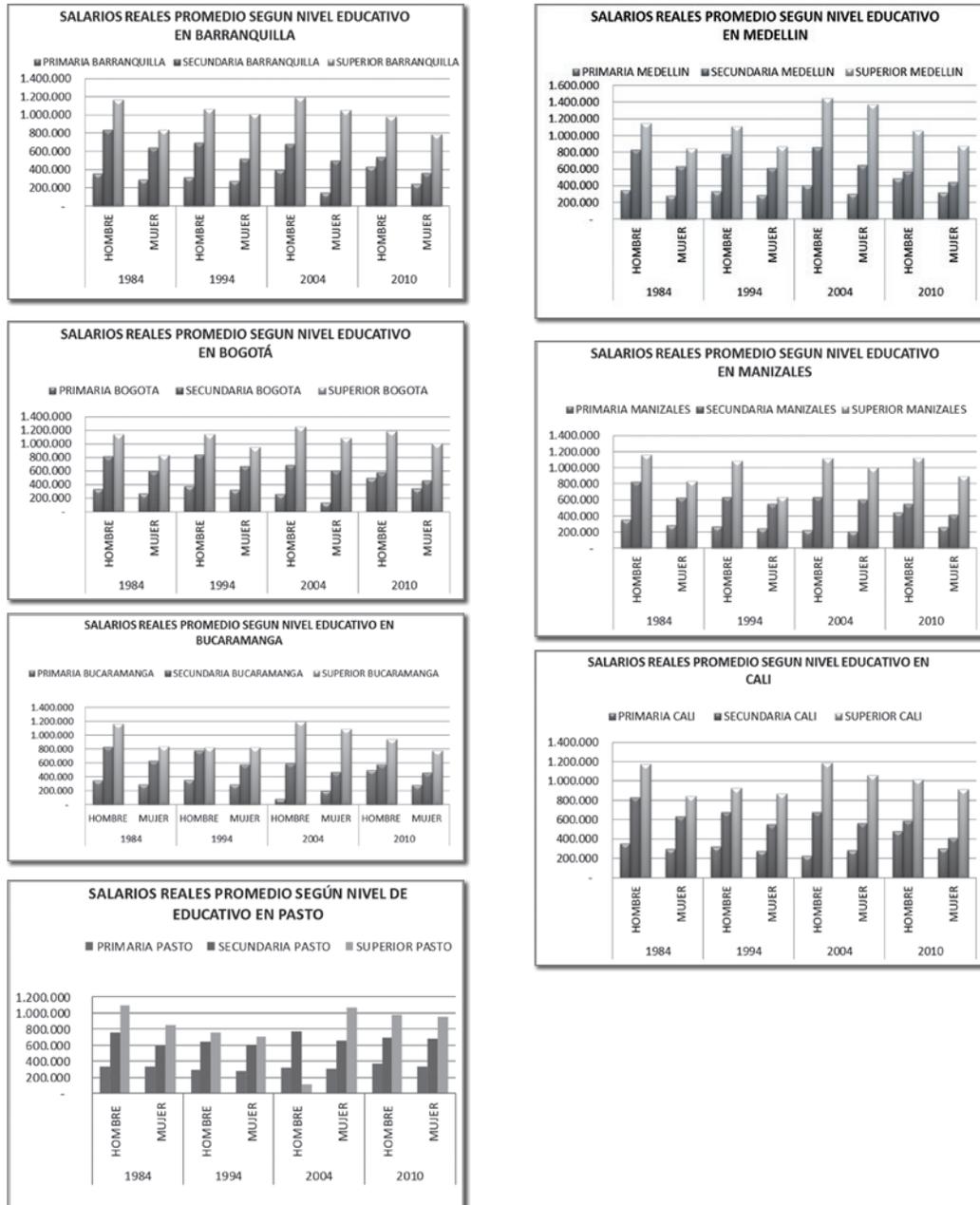
Dentro de los aspectos importantes, en el incremento de los salarios está el incremento del capital humano. En este sentido, Becker (1992), señala que la educación⁶, es un elemento fundamental para el progreso y desarrollo de cada persona, en términos de cualificaciones e ingresos y el mejoramiento de la calidad de vida depende en gran parte de cuanto se formen, por ende la educación eleva el salario real significativamente.

Sin embargo, teniendo el mismo nivel de formación y las mismas capacidades, en Colombia se observa que existen diferencias salariales entre hombres y mujeres.

El siguiente gráfico, presenta los salarios reales por género con base a precios del año 2008 para el periodo 1984-2010. En promedio en la ciudad de Medellín por nivel de educación y según género, donde principalmente los mayores niveles educativos poseen los mayores salarios. Asimismo, este comportamiento salarial es similar en las áreas de Barranquilla, Bogotá, Manizales, Bucaramanga y Cali. Particularmente en todas las ciudades en el año 2004 tuvieron los mayores salarios en el nivel educativo.

⁶ Es el conocimiento que se adquiere a medida que el individuo se forma, como los estudios básicos, superiores y especializados. Además existen otras inversiones de capital humano que realizan las empresas cuando capacitan a sus trabajadores en oficios específicos para aumentar su productividad.

Gráfico 2. Salarios promedio reales por área metropolitana 1984-2010



Fuente: DANE, ENH-ECH-GEIH 1984-2004-2010 diseño autores

Se puede observar la evolución que ha tenido los aumentos salariales según género, en los cuales se puede observar que en todos los periodos los hombres devengaban un incremento mayor que el de las mujeres. A pesar de la inversión que realizan en educación ambos géneros los datos presentan una clara discriminación salarial.

En el periodo de estudio se puede ver que aunque las mujeres tienen características educativas similares al de los hombres, muestran un nivel salarial claramente inferior en las seis áreas metropolitanas, lo que coincide con el estudio de Tenjo y Herrera (2009).

3.3 Proporción de hombres y mujeres en cargos directivos por área metropolitana 1984-2010

En este aparte se pone en manifiesto cómo en el ambiente empresarial se discrimina a la mujer, ya que pocas tienen la oportunidad de alcanzar la dirección en las empresas, demostrando el “Efecto Techo de Cristal”, tal y como se presenta en la tabla 3.

Esta tabla resume, las pocas posibilidades de acceso a la mujer a niveles jerárquicos de las empresas. En todos los casos, exceptuando el área metropolitana de Bucaramanga, la mujer tenía en promedio el 17% de probabilidad de acceder a un cargo directivo y a partir de 1994 la brecha

fue disminuyendo llegando en 2010 a una relación 65:35 (hombre – mujer respectivamente).

Sin embargo este aumento en la proporción no es significativo, sabiendo que en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer realizada en Beijing en 1995, los representantes de 189 gobiernos (incluido Colombia) adoptaron la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, que está encaminada a eliminar los obstáculos a la participación de la mujer en todas las esferas de la vida pública y privada⁷, por ende también se debían tomar acciones encaminadas a reducir la desigualdad entre género en el campo laboral, lo que empíricamente no se presenta, cumpliéndose la hipótesis del techo de cristal que sostiene que las mujeres poseen desventajas relativas para conseguir puestos de trabajo y promoción, como también lo indican Baxter y Olin (2011).

3.4 Brecha salarial por género para los puestos gerenciales versus el resto de la fuerza de trabajo

En esta sección se observa la brecha salarial entre hombres y mujeres en cargos gerenciales y no gerenciales. En el gráfico 3 se observa que en el caso de los cargos gerenciales el

⁷ Naciones Unidas. Nuevas medidas e iniciativas para la aplicación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing. Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Beijing, 1995.

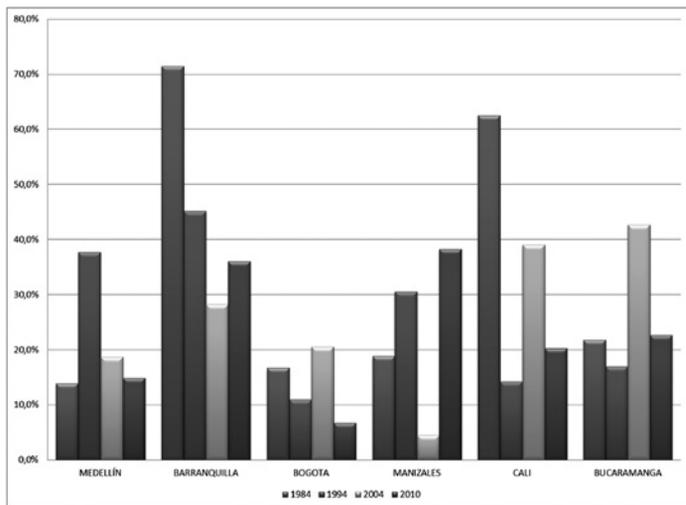
Tabla 3. Proporción de Hombres y Mujeres en Cargos Directivos por Área Metropolitana 1984-2010

Año	Sexo	Medellín	B/quilla	Bogotá	Manizales	B/manga	Cali	Pasto
1984	Hombre	83.10	85.70	83.30	81.80	53.50	79.30	80.14
	Mujer	16.90	14.30	16.70	18.20	46.50	20.70	19.86
1994	Hombre	64.90	65.20	64.70	76.80	69.20	61.60	72.84
	Mujer	35.10	34.80	35.30	23.20	30.80	38.40	27.16
2004	Hombre	60.80	62.70	56.4	46.70	64.90	55.60	63.72
	Mujer	39.20	37.30	43.60	53.30	35.10	44.40	36.28
2010	Hombre	57.00	58.10	61.30	58.70	62.70	62.40	59.32
	Mujer	43.00	41.90	38.70	41.30	37.30	37.60	40.68

Fuente: DANE, ENH-ECH-GEIH 1984-2004-2010 diseño autores

hombre gana 18% más que las mujeres, siendo Barranquilla el área metropolitana donde la mujer sufre mayor discriminación salarial con cifras que llegan al 71% como en 1984. Otro caso preocupante es el de Manizales, donde la brecha salarial tiende a crecer llegando en 2010 la brecha salarial a un 25%, tal y como se presenta a continuación:

Gráfico 3. Brecha Salarial por Género para los Puestos Gerenciales por Área Metropolitana 1984-2010.



Fuente: DANE, ENH-ECH-GEIH 1984-2004-2010 diseño autores

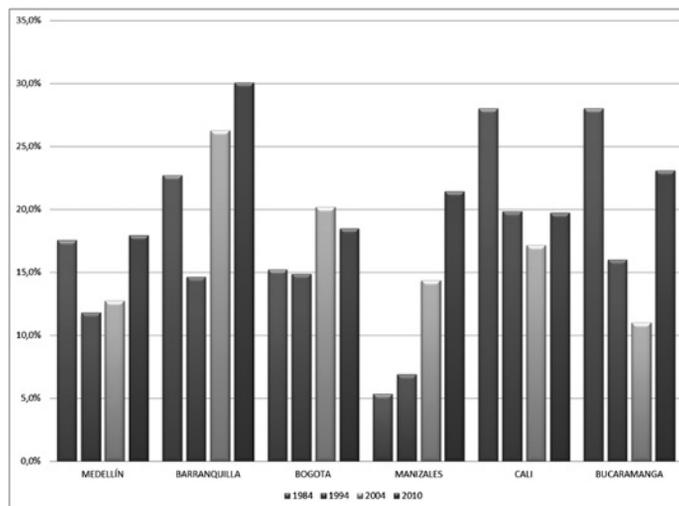
Ahora bien, en el caso de los cargos no gerenciales la brecha salarial en promedio es de 27% y no existe una tendencia a la baja, lo que implica que las mujeres devengan menos que los hombres, aun cuando estén igualmente calificadas y desempeñen la misma labor, corroborando el concepto de discriminación salarial.

4. METODOLOGÍA Y RESULTADOS

Con el fin de cumplir con el objetivo de determinar el nivel de discriminación salarial por género explicado por el “efecto *techo de cristal*” en las siete áreas metropolitanas

de Colombia en el periodo 1984-2010, se estimó un modelo probabilístico de respuesta cualitativa, para establecer cuáles son los determinantes del efecto “*techo de cristal*” para las mujeres en el mercado de trabajo urbano en Colombia. El modelo utilizado para desarrollar este trabajo consistió en un modelo “Probit”, el cual permitió determinar el nivel de discriminación laboral hacia las mujeres, a través del cálculo de las probabilidades, explicado por el efecto analizado.

Gráfico 4. Brecha Salarial por Género para los Puestos No Gerenciales por Área Metropolitana 1984-2010.



Fuente: DANE, ENH-ECH-GEIH 1984-2004-2010 diseño autores

4.1 Metodología

Como se mencionó, para validar la hipótesis se utilizó el modelo “probit”, el cual se plantea sobre una función de densidad normal, distribuida con media μ , y varianza σ^2 , cuya forma funcional se especifica cómo:

$$f(x) = \frac{1}{\sigma\sqrt{2\pi}} e^{-\frac{(x-\mu)^2}{2\sigma^2}} \quad (1)$$

Su Función de densidad de probabilidad acumulativa se expresa como,

$$f(x) = \int_{-\infty}^{x_0} \frac{1}{\sigma\sqrt{2\pi}} e^{-(x-u)^2/2\sigma^2} (dx) \quad (2)$$

Donde X_0 es algún valor especificado de X .

Para efectos del cálculo del modelo Probit se supone que la función de densidad $f(z)$ está distribuida normalmente con $N \sim (0, 1)$, la cual se representa a partir de la siguiente formula:

$$f(z) = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} e^{-z^2/2} \quad (3)$$

Según Gujarati (2004: 587), se supone también que el modelo Probit se especifica a partir de un índice de conveniencia no observable I_i (también conocido como variable latente), el cual está determinado por una o varias variables explicativas, por ejemplo, la educación, el estado civil, el parentesco con el jefe del hogar y la ciudad de residencia, de tal manera que entre mayor sea el valor índice I_i , mayor será la probabilidad que se dé el evento de éxito. Este índice se expresa como:

$$I_i = \beta_0 + \beta_1 X_i \quad (4)$$

Dada la anterior ecuación, entonces la pregunta es ¿cómo se determina la probabilidad de éxito?

Esta se condiciona la variable dependiente de forma binaria $Y=1$, por ejemplo si una mujer desea acceder a un cargo jerárquico entonces $Y = 1$ y $Y = 0$ si no lo posee.

Ahora, es razonable suponer que existen niveles críticos o umbrales en las mujeres para acceder a un cargo dado un nivel de estudio, de ahí que este umbral se le denomina con la letra I_i^* , tal que si I_i excede a I_i^* , es decir si $P(I_i^* \leq I_i)$, la mujer poseerá el cargo.

Pero como señala Gujarati “el umbral I_i^* al igual que I_i no es observable, pero si se supone que está distribuido

normalmente con la misma media y varianza, es posible, no solo estimar los parámetros del índice, sino también obtener alguna información sobre el índice no observable mismo.” Con base en lo anterior (supuesto de normalidad), la probabilidad de que I_i^* sea menor o igual que I_i puede ser calculada a partir de la FDA normal estandarizada como:

$$P_i = P(Y = 1 / X) = F(\beta_0 + \beta_1 X) \quad (5)$$

$$P_i = P(Z_i \leq \beta_0 + \beta_1 X_i) = F(\beta_0 + \beta_1 X)$$

De ahí que, $P_i = P(Y = 1 / X)$, se asume como la probabilidad de que un evento ocurra, dados los valores de las variables predeterminadas y donde Z_i es la variable estándar normal, es decir $N \sim (0, 1)$. Por lo tanto, la función del índice de conveniencia no observable se puede especificar como una función $F(I_i)$ de la siguiente manera:

$$\begin{aligned} F(I_i) &= \frac{1}{\sqrt{2\pi}} \int_{-\infty}^{I_i} e^{-z^2/2} dz \\ &= \frac{1}{\sqrt{2\pi}} \int_{-\infty}^{\beta_0 + \beta_1 X} e^{-z^2/2} dz \end{aligned} \quad (6)$$

Esto mismo, puede ser representado por el área bajo la curva normal estándar de $-\infty$ a I_i toda vez que P representa la probabilidad de la ocurrencia del evento, poseer el cargo.

4.2 resultados

Ahora bien, a través de un software estadístico, se estimaron los determinantes de la probabilidad de acceder a cargos directivos para las submuestras de hombres y mujeres que están en la población ocupada.

Se estimó el grado de discriminación por sexo (hombre y mujer) y la posibilidad de ascenso a cargos directivos, proceso en el cual también se observó la evolución de la participación de la mujer en estos cargos. Es así que el modelo probit planteado para este estudio (7), tomó como base la ecuación de Mincer para los años 1984, 1994, 2004, su estructura funcional es la siguiente:

$$\begin{aligned} \text{directors} = & \beta_0 + \beta_1 \text{exp} + \beta_2 \text{exp}^2 + \beta_3 \text{edu1} + \beta_4 \text{edu2} + \beta_5 \text{edu3} + \beta_6 \text{jefe}_h \\ & + \beta_7 \text{casado} + \beta_8 \text{city1} + \beta_9 \text{city2} + \beta_{10} \text{city3} + \beta_{11} \text{city4} + \beta_{12} \text{city6} \\ & + \beta_{13} \text{city7} + e \end{aligned} \quad (7)$$

A continuación se presenta una breve descripción de las variables incluidas en el modelo:

- *directors*: cargo directivo que ejercen hombres y mujeres en empresas que es una variable binaria que toma el valor de uno (1) si la persona ocupa el cargo de director y cero (0) si no lo es.
- *exp*: experiencia laboral expresada en años.
- *exp2*: es la experiencia laboral menos los años de formación académica, menos seis (6) años, dado que en teoría a partir del sexto año es la edad preescolar⁸. $\text{exp2} = \text{exp} - \text{years_edu} - 6$.
- *edu1*, *edu2*, *edu3*: son los niveles de escolaridad primaria, secundaria y la suma de universidad completa y postgrado respectivamente, expresadas en variables spline⁹.
- *jefe_h*: Es una variable *Dummy*, que toma valor de uno (1) si la persona encuestada es jefe de hogar y de cero (0) si responde a otras características del parentesco.
- *Casado*: Es una variable *Dummy*, que toma valor de uno (1) si la persona encuestada es casado(a) y de cero (0) si responde a otras características del estado civil.
- *City1*, *city2*, *city3*, *city4*, *city6*, *city7*: son las ciudades en el orden de Medellín, Barranquilla, Bogotá, Manizales, Bucaramanga y Cali tomando como referente a la ciudad de Pasto.
- *e*: es el término de perturbación.

Ahora bien, en la tabla 3 se observan las estimaciones realizadas arrojadas por el modelo probit, para las personas que ocupan cargos directivos la cual toma el valor de 1 si el individuo respondía afirmativo a la pregunta: “¿usted trabajó

⁸ Entiéndase edad preescolar como los años de educación previa antes de ingresar a la primaria. de 0 a 6 años.

⁹ Variable spline: Las variables correspondientes a los segmentos de spline lineal se crea a través de comandos de *mkspline* estadístico Stata, versión 11.0. Un spline es la relación lineal estimada entre Y y X como una función compuesta de segmentos lineales (Stata).

en la semana de referencia por lo menos una hora?” o 0 en caso contrario. Para todos los años analizados se eligió como categoría base la ciudad de Pasto, esto con el fin de determinar las diferencias existentes entre las ciudades analizadas.

La tabla muestra que para todos los años de estudio, la experiencia registró el comportamiento esperado (curva cóncava), indicando que un año adicional de experiencia, *ceteris paribus*, incrementa la posibilidad de acceder a un cargo jerárquico a una tasa decreciente, donde la experiencia máxima del hombre para el año 1984 es de 46 años, disminuyendo en los periodos estudiados, frente a 53 años en el caso de las mujeres, disminuyendo en cada década estudiada a una tasa mayor que la del hombre, registrando para el último año (2010) una experiencia de 42 años mientras que para el mismo periodo la experiencia máxima del hombre es de 39 años.

El nivel educativo registra una relación directamente proporcional con la probabilidad de acceder a un cargo jerárquico para ambos géneros, es decir que a mayor formación, mayor es la posibilidad de obtener a un cargo directivo. Sin embargo la mujer tiene menor probabilidad aún con un nivel universitario y superior, aunque esta brecha cada vez es menor, tal y como lo reporta el año 2010, en el cual el hombre tiene 17,1% de probabilidad y la mujer un 11,7% de acceder a este tipo de cargos.

Los resultados coinciden con la literatura revisada, pues se demuestra que la mujer recibe un trato inferior en cuanto a posibilidades de obtener empleo, puesto que aunque un mayor nivel de formación aumenta la probabilidad de acceder a un cargo directivo, la educación también está asociada con el control de la fecundidad y considerando que el cuidado de los hijos corre casi exclusivamente por parte de la mujer, se asume que hay una mayor tendencia en las mujeres de interrumpir una carrera o de abandonar un trabajo que en los hombres. Esto pone a la mujer en desventaja a la hora de acceder a estos cargos (Guataquí: 2000), lo que hace que el empleador prefiera contratar hombres, ya que para ellos, estos elementos introducen un factor de riesgo e incertidumbre

Tabla 4. Resultados del Modelo Probit, salidas de Stata tabla

	1984		1994		2004		2010	
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
exp	0.000127*** (3.10e-05)	4.34e-05*** (1.16e-05)	0.000435*** (7.94e-05)	8.20e-05** (3.40e-05)	9.26e-05*** (9.12e-06)	1.39e-05*** (4.30e-06)	0.000769*** (2.99e-05)	0.000440*** (2.11e-05)
exp2	-1.38e-06** (5.81e-07)	-7.83e-07*** (2.43e-07)	-7.16e-06*** (1.55e-06)	-2.09e-06*** (7.52e-07)	-1.38e-06*** (1.35e-07)	-1.88e-07*** (5.88e-08)	-9.64e-06*** (4.33e-07)	-6.19e-06*** (3.30e-07)
Primaria Completa	0.00392*** (0.000685)	0.000817*** (0.000256)	0.00642*** (0.00163)	0.00210** (0.000898)	-0.000303*** (8.88e-05)	-1.59e-05 (2.54e-05)	-0.00251*** (0.000401)	-0.00115*** (0.000299)
Secundaria Completa	0.0390*** (0.00521)	0.00912*** (0.00254)	0.0323*** (0.00420)	0.0119*** (0.00251)	7.65e-05** (3.90e-05)	1.87e-05** (8.93e-06)	0.00525*** (0.000622)	0.00402*** (0.000527)
Universidad Completa y superior	0.206*** (0.0211)	0.116*** (0.0256)	0.200*** (0.0192)	0.135*** (0.0218)	0.152*** (0.142)	0.130*** (0.139)	0.171*** (0.00147)	0.117*** (0.00148)
Medellin	0.00205*** (0.000314)	0.000613*** (0.000223)	0.00420*** (0.000664)	0.00402*** (0.000734)	0.00487*** (8.34e-05)	0.00409*** (1.45e-05)	0.00146*** (0.000446)	0.00100*** (0.000276)
Barranquilla	0.00147*** (0.000291)	0.000124 (7.74e-05)	0.00370*** (0.000664)	0.00174*** (0.000331)	0.00168*** (0.00105)	0.00138*** (0.00100)	0.00135*** (0.000347)	0.000254 (0.000231)
Bogotá	0.00212*** (0.000769)	0.000560 (0.000384)	0.00441*** (0.00143)	0.00313*** (0.000975)	0.00249*** (0.000654)	0.00134*** (0.000143)	0.00443*** (0.000606)	0.00196*** (0.000358)
Manizales	-0.00198*** (0.000280)	-0.000272* (0.000145)	-0.00345*** (0.000823)	-0.000519 (0.000523)	-0.000334*** (5.95e-05)	-0.000324 (1.40e-05)	-0.00101** (0.000424)	-0.000121 (0.000278)
Bucaramanga	0.00130** (0.000562)	0.000311 (0.000255)	-0.000224 (0.00101)	0.000695 (0.000609)	0.000474 (5.08e-05)	0.000650* (2.17e-05)	0.00262*** (0.000612)	0.000488 (0.000305)
Cali	0.00189 (0.00119)	0.000585 (0.000614)	-0.00160 (0.00123)	-0.00124** (0.000493)	0.000193 (0.000145)	0.000126 (2.11e-05)	0.00121** (0.000505)	0.000459 (0.000302)
casado	0.00268** (0.00118)	0.00543** (0.00240)	0.0134*** (0.00259)	0.00451*** (0.00139)	0.0276*** (0.00179)	0.000273 (1.82e-05)	0.00145*** (0.000337)	0.000891*** (0.000177)
jefe_h	0.00225** (0.000913)	0.000902 (0.000577)	0.00119 (0.00129)	0.00205** (0.000944)	0.00191*** (0.000270)	0.00122** (1.63e-05)	0.00383*** (0.000422)	0.00135*** (0.000239)
Observations	108,959	128,59	76,81	91,941	168,453	171,764	175,69	206,178

Fuente: cálculo de los autores

en las decisiones que tienen que ver con la contratación y terminan penalizando a las mujeres con menores salarios, lo cual concuerda con Tenjo (2005).

De igual manera, la información analizada muestra que las mujeres han alcanzado mayores niveles de educación,

sin embargo, esta situación no les ha permitido alcanzar el nivel salarial y el status laboral del hombre. Los resultados indican que para el año 1984 y 1994 con un nivel educativo de primaria y secundaria existía una probabilidad lejana de alcanzar un puesto directivo mientras que para los años 2004 y 2010 la probabilidad para el mismo caso desciende, lo que

corroborar que, *ceteris paribus*, a mayor nivel de educación mayor es la probabilidad de acceder a un cargo directivo.

En cuanto al estado civil, los resultados econométricos indican que para la mujer, el estar casada, reduce significativamente la probabilidad de ejercer un cargo directivo. Al analizar los años objeto de estudio, se puede observar que el año 1994 es el más crítico en cuanto al estado estado civil del trabajador, siendo de 1.34% para el hombre y 0,45% para la mujer.

Situación similar se presenta cuando la mujer es jefe de hogar, ya que si se analizan los periodos estudiados, la probabilidad del hombre siempre es menor respecto a la de la mujer, por ejemplo, para 1994 la probabilidad de que un hombre que sea jefe de hogar no acceda a cargos directivos es de 0,11%, sin embargo esta probabilidad en el caso de la mujer es del 0,2%, esto se debe a que la mujer cumple un doble rol en la sociedad (doméstico y laboral), lo que indica que la mujer recibe un tratamiento diferente a los hombres en el mercado laboral. Esto se puede basar en factores socioculturales relacionados con la posición de la mujer en la sociedad y los roles que ésta le asigna, tal como concluye Tenjo, Bernat y Rivero (2005).

Por otra parte, la mujer devenga un menor salario a pesar que registra una tasa de crecimiento salarial mayor a la del hombre, asimismo no se observa que la brecha salarial tenga una tendencia a la baja, por el contrario ésta ha fluctuado en los últimos treinta años, manteniéndose en un rango lejano a cero, lo que coincide con Barraza (2010), quien planteó que la parte del diferencial salarial que es explicada por discriminación no ha mostrado una tendencia a la baja y que por el contrario, durante la década de los noventa ha tendido a aumentar.

Además, se puede observar que la ciudad no es un determinante significativo de los cambios en la composición del fenómeno techo de cristal, debido a que el hombre en las siete áreas metropolitanas analizadas es dominante en la probabilidad de acceder a la alta jerarquía. Aunque la segmentación del mercado laboral en cuanto a alcanzar cargos directivos para el trabajador promedio es tan solo del 1% de

todos los trabajadores de la fuerza laboral ocupada, se ha mostrado que en todas las áreas estudiadas la mujer sufre un grado de discriminación laboral.

Por último, la literatura revisada y la evidencia arrojada por el modelo econométrico indican que en Colombia, la mujer sufre los cuatro tipos de discriminación; i) discriminación salarial: debido a que ella gana un salario menor al del hombre, aun cuando esté igualmente calificada y pueda demostrar un mismo nivel de competitividad, ii) discriminación en el empleo puesto que el empleador supone que la mujer es menos productiva que el hombre, iii) discriminación ocupacional ya que las mujeres están limitadas a alcanzar ciertos niveles jerárquicos en las empresas, aunque estén calificadas para ello y iv) discriminación en la adquisición de capital humano puesto que el empleador al considerar que la mujer no está calificada para acceder a un cargo jerárquico, restringe el acceso a capacitación y entrenamiento que proporciona la empresa.

5. CONCLUSIONES

Al contrastar la hipótesis planteada en este trabajo; “sí en el mercado de trabajo existen empleadores que prefieren contratar a hombres para ocupar los cargos más altos, entonces la mujer se verá excluida y por lo tanto discriminada reflejado por dicho efecto”, se llega a la conclusión de no refutarla, ya que se han dado evidencias empíricas sobre este fenómeno en las siete áreas analizadas.

Como sustento de lo anterior, y analizando los soportes teóricos y los resultados obtenidos, la mujer recibe un nivel de aceptación en el campo laboral diferente al del hombre, ya que el empleador prefiere contratar más hombres que mujeres, pues supone que el contratar mujeres acarrea más costos y existen más limitantes para ocupar ciertos cargos.

Asimismo, la mujer invierte mayor tiempo y dedicación a la formación, lo que supondría mejores garantías laborales, sin embargo se presenta una paradoja ya que recibe un menor salario con respecto al hombre teniendo las mismas competencias.

Además, se cumple la teoría del gusto por la discriminación, porque los empleadores prefieren contratar hombres, ya que consideran que las mujeres generan menor utilidad a la empresa (asociada a los costos laborales), generando una desigualdad entre los trabajadores hombres y mujeres.

De la misma forma, se cumple la teoría de la discriminación estadística, ya que para el empleador, la condición de ser jefe de hogar y/o casada implica un factor de riesgo al momento de la contratación, ya que asume que la mujer prioriza las tareas del hogar, dejando de lado sus responsabilidades laborales, por esta razón terminan castigando la posibilidad de acceder a mayores cargos y mejores salarios.

Finalmente, se cumple el “Efecto Techo de Cristal”, ya que sí existe una barrera invisible que impide que la mujer acceda a cargos directivos explicado por variables subjetivas para el empleador, pues estos están dispuestos a que ellas ejerzan cargos bajos y medios, pero en el momento de un ascenso a un nivel jerárquico el empleador prefiere contratar a hombres, poniendo en duda las capacidades de la mujer, lo que la coloca en una desventaja relativa en el momento de acceder a esta clase de empleos.

REFERENCIAS

Abadía, L. (2005). Discriminación salarial por sexo en Colombia: Un análisis desde la discriminación estadística. Pontificia Universidad Javeriana. En: http://www.banrep.gov.co/sites/default/files/eventos/archivos/abadiadiscriminacion2006_0.pdf. Consultado el 15 de octubre de 2013.

Ardanche, M. y Celiberti, L. (2011). Entre el techo de cristal y el piso pegajoso. El trabajo como herramienta de inclusión en el Uruguay de 2011. Cotidiano mujer y ONU mujeres. En: http://www.cotidianomujer.org.uy/sitio/pdf/pub_trabajo11baja.pdf. Consultado el 7 de noviembre de 2013.

Barraza, N. (2010). Discriminación salarial y segregación laboral por género en las áreas metropolitanas de Barranquilla, Cartagena y Montería. Serie documento IIEC N° 31. Universidad del Norte.

Baxter, J. y Olin, E. (2000). The glass ceiling hypothesis. *Gender and society*. Vol 14. N°2. p: 275-294.

Bernat, L. (2005). Análisis de género de las diferencias salariales en las siete principales áreas metropolitanas colombianas: ¿evidencia de discriminación? Cuadernos PNUD-DANE: Investigaciones sobre género y desarrollo, Bogotá D.C. p. 65-96.

Chávez, N. y Ríos, H. (2011). Factores que determinan la discriminación ocupacional por género en Colombia. III Simposio de Investigaciones en Estudios del Trabajo. Universidad de La Salle.

Chávez, N. Velasquez, O. y Mateus, M. (2011). Cambios estructurales en la participación laboral en Colombia desde 1984 – 2008: Un análisis econométrico del mercado laboral urbano para la generación de políticas de empleo. *Revista Cife*, N° 18. p. 79-100.

Guataquí, J. Baquero J. y Sarmiento L. (2000). Un marco analítico de la discriminación laboral. *Economía*, Borradores de investigación N° 8. Universidad del Rosario.

Gujarati, D. (2002). *Econometría*. Tercera edición. Mc Graw Hill. Argentina.

Isaza, J. (2003). Women workers in Bogotá s informal sector: gendered impact of structural adjustment policies in the 1990s. Departamento Nacional de Planeación. Dirección de Estudios Económicos. Archivos de Economía. Documento 217.

Isaza, J. (2009). Occupational Segregation by Gender: An Empirical Analysis Urban Colombia (1986-2004). En: http://sro.sussex.ac.uk/44798/1/Isaza_Castro,_Jairo_Guillermo.pdf p. 19-48- Consultado en 1 de diciembre de 2013.

Isaza, J. (2011). Occupational segregation and gender wage differences: evidence from Urban Colombia. Serie de documentos en economía y violencia de centro de investigaciones en violencia, instituciones y desarrollo económico (vide). En: <http://ideas.repec.org/p/col/000137/006888.html> Consultado en 15 de diciembre de 2013.

McConell, C. (2003). La discriminación en el mercado de trabajo. Campbell McConell, Stanley Brue y David Macpherson (Eds.) *Economía Laboral*. Sexta edición. España: Mc Graw Hill.

Mincer, J. (1975). Schooling, Experience and Earnings. National Bureau of Economic Research. *Journal of political Economy*. Vol. 83, No. 2. P 444-446

Oficina Internacional del Trabajo. (2001). Seguridad Social: Temas, Retos y Perspectivas. Memorias Conferencia Internacional del Trabajo 89° reunión. En: <http://www.ilo.org/public/spanish/>

standards/reim/ilc/ilc89/pdf/rep-vi.pdf. Consultado el 15 de diciembre de 2013.

Powell, G. y Butterfield, D. (1994). Investigating the “Glass Ceiling” Phenomenon: An Empirical Study of Actual Promotions to Top Management. *The Academy of Management Journal*, Vol. 37, No. 1 . p. 68-86.

Tenjo, J. y Herrera P. (2009). Dos ensayos sobre discriminación: Discriminación salarial y discriminación en acceso al empleo por Origen étnico y por género. Colección documentos de economía N° 1. Pontificia Universidad Javeriana. En: http://www.javeriana.edu.co/fcea/pdfs_depto_economia/

paper_2009_02_dos_ensayos_sobre_discriminacion.pdf. Consultado 18 de enero 2014.

Tenjo, J. Rivero, R. y Bernat, L. (2005). Evolución de las diferencias salariales por sexo en seis países de América Latina. Centro de Estudios sobre Desarrollo Económico, Documento CEDE No. 2005-18. Universidad de Los Andes.

Wirth, L. (2004). Romper el techo de cristal: las mujeres en los puestos de dirección. Género, formación y trabajo. Documentos OIT. En: <http://pendientedemigracion.ucm.es/cont/descargas/documento6323.pdf?pg=cont/descargas/documento6323.pdf>. Consultado el 12 de noviembre de 2013.