Universidad de los Andes

Facultad de Economía

La incidencia de la migración sobre las diferencias salariales de género en Colombia

Asesor: Ximena Peña

Presentado por: Ricardo José Salas Díaz

(200711534)

6 de junio de 2014

La incidencia de la migración sobre las diferencias salariales de género en Colombia¹

RICARDO JOSÉ SALAS DÍAZ²

Resumen

En este artículo se muestra que en las ciudades colombianas la brecha salarial entre hombres y mujeres varía al tener en cuenta el lugar de origen de las mujeres. En particular, se evidencia que el diferencial salarial es mayor entre los hombres que siempre han residido en la ciudad frente a las mujeres provenientes de zonas rurales; en comparación con el presentado cuando se compara a hombres y a mujeres que han vivido desde su nacimiento en una ciudad. Lo anterior, sugiere que las remuneraciones al trabajo de las mujeres rurales en los núcleos urbanos son fruto de una doble penalidad por parte del mercado laboral: una por ser mujeres y otra por provenir de un municipio rural. Un resultado adicional del documento se obtiene al dividir la población por percentiles de ingreso, pues allí se observa, que las diferencias salariales se profundizan en los percentiles de ingresos bajos, afectando en mayor medida a las mujeres migrantes.

Palabras Clave: Migración, género, brecha salarial, regresión por percentiles, características no observables.

Clasificación JEL: J31, J71, R23, C1

¹ Este documento corresponde al trabajo de Tesis de grado de la Maestría en Economía-PEG de la Universidad de los Andes. El autor agradece a la profesora Ximena Peña por su constante apoyo y su invaluable labor como asesora de tesis; a Paula Jaramillo por su guía en el seminario de investigación; a Luis Eduardo Arango y Ana María Ibañez por sus constructivos comentarios, a Christian Gómez y Juan Guillermo Bedoya por su valiosa ayuda econométrica; a Daniel Gómez por sus pertinentes y continuas sugerencias; a Iván Zubieta, Rodrigo Galindo, Felipe Balcazar y Camila Uribe por sus recomendaciones; finalmente a los asistentes al Seminario Semanal de Fedesarrollo del 28 de febrero de 2014, en especial a Juan Mauricio Ramírez, Astrid Martínez, Jairo Nuñez y Carlos Castañeda por sus relevantes comentarios. Los posibles errores u omisiones del documento corresponden plenamente al autor y no comprometen a ninguna institución o a terceros.

² Correo de contacto: jssalas@gmail.com

1. Introducción

Una característica fundamental del desarrollo latinoamericano es la acelerada migración del campo a la ciudad como parte del proceso de urbanización (Kemper, 1971 ; Dufour & Piperata, 2004; Vignoli & Busso, 2009). En particular, las migraciones internas en Colombia han sido una parte fundamental de su conformación como Estado Nación, un ejemplo de ello son las colonizaciones de Antioquia, Valle y Santander en el siglo XIX que determinaron el desarrollo de tres de los centros productivos más importantes del país; asimismo, las migraciones causadas por las bajas condiciones económicas en el campo de mediados del siglo XX que condujeron a dar la forma actual de las principales ciudades del país y también los procesos de desplazamiento forzado que se profundizaron en las vísperas del cambio de siglo (PNUD, 2011; Ibañez & Velez, 2005).

En la teoría económica los movimientos de población del campo a la ciudad son explicados por modelos de desarrollo dual³, específicamente, la migración se ve como una herramienta para mitigar la pobreza o mejorar las condiciones de vida (Lewis, 1954; Harris & Todaro, 1970), en el caso de las mujeres un cambio de residencia implicaría una liberación de los roles sociales asignados en su lugar de nacimiento (Schultz, 1971; Ibañez & Velez, 2005). En Colombia, debe hacerse una consideración adicional sobre la decisión de desplazarse a áreas urbanas, dado que esta también ha estado influenciada por la falta de un imperio de la ley en las zonas rurales más apartadas, lo que ha incidido en migraciones que no tienen como resultado mayores niveles en la vida material (Calderón, Gáfaró, & Ibañez, 2011; Centro de Memoria Histórica, 2012; Ibañez & Velez, 2005).

Sin embargo, la ciudad no sólo representa mejoras sobre los niveles de vida de los migrantes, de hecho, la migración del campo a la ciudad también puede implicar una desmejora en el bienestar de las personas. En cuanto a la posibilidad de emplearse, los

³ A través del modelo de Lewis (1954) se expone cómo al ser mayor la productividad del trabajo en el sector moderno, lentamente los trabajadores del sector tradicional, con una menor productividad laboral, migraran para conseguir beneficios del diferencial salarial. En el modelo Harris - Todaro (1970) la decisión de migrar además de depender de las diferencias en remuneración, también está sujeta a las probabilidades de encontrar un empleo.

diferenciales en la educación formal y en las habilidades, así como la pérdida de sus redes sociales hacen que las personas inmigrantes tengan mayores dificultades para obtener un empleo en un nuevo entorno (Friedberg, 2000). Incluso, los inmigrantes que consiguen un empleo, no necesariamente lo hacen en las mismas condiciones que los residentes, pues entran en una nueva dinámica de segmentación de mercado, ya no basada necesariamente en el destino económico y la dependencia de los recursos naturales, sino en la insuficiencia de los sectores formales para absorber esta nueva mano de obra (Fields, 2007). Asimismo, el hecho que no se tenga una vivienda adecuada incide en una mayor probabilidad de tener problemas de salud y mayores niveles de mortalidad (Dufour & Piperata, 2004).

Los anteriores efectos son mucho más marcados, en la población de ingresos bajos, en la población desplazada y en particular en los hombres rurales, ya que, las habilidades otorgadas por los roles tradicionales en el campo a las mujeres, como cocinar o cuidar niños, les facilitan a estas su inserción a la economía urbana (Crummett, 1986; Arias, Ibáñez, & Peña, 2013; Calderón, Gáfaró, & Ibáñez, 2011). A pesar de ello, las mayores posibilidades de inserción en el mercado laboral, y el hecho que sean las mujeres las que aporten la mayor parte del mantenimiento del hogar, no les otorga a las mujeres rurales un mayor empoderamiento frente a los hombres en sus hogares (Calderón, Gáfaró, & Ibáñez, 2011).

Aunque el tema de brechas salariales ha sido ampliamente discutido en la literatura (Badel & Peña, 2010; Benería & Roldán, 1987; Chzhen & Mumford, 2009; Chzhen & Mumford, 2010), sus cuestionamientos siguen siendo de vital importancia. Para el caso específico de Colombia a pesar que en los últimos cincuenta años la participación de las mujeres en el mercado laboral se ha incrementado, y que los años de educación promedio de las mujeres ya superan a los de los hombres (Galvis, 2010), la brecha persiste haciendo que las mujeres con iguales características a las de sus pares del otro sexo reciban una menor remuneración por el mercado laboral (Hoyos, Ñopo, & Peña, 2010). Sin embargo, en la literatura aún no se ha estudiado si la magnitud de estas relaciones es la misma para las mujeres independientemente de su lugar de procedencia. Por su parte, la literatura sobre migración ha expuesto que las personas cambian su lugar de residencia cuando ven en esta acción una mejora de sus condiciones sociales o económicas (Lewis, 1954; Schultz, 1971).

Asimismo, la literatura sustenta que las diferencias salariales entre nativos e inmigrantes, que fueron causadas por una transferencia imperfecta del capital humano o por la falta de conocimientos sobre el nuevo mercado laboral, se desvanecen sobre el tiempo (Chiswick, Cohen, & Zach, 1997). En adición a esto, hay evidencia que las ganancias asociadas por la experiencia y la educación adquiridas después de la migración pueden llegar a ser mejor remuneradas que las de los habitantes originarios (Friedberg, 2000). En Colombia existe evidencia que los inmigrantes urbanos logran incrementar sus salarios por encima del de los nativos (Hernández, 2008).

A 2013, dos de cada cinco colombianos residentes en las trece mayores ciudades del país había nacido en otro municipio, más aún, un 55% de los inmigrantes nacidos en el área rural son mujeres. Sin embargo, en la actualidad no existe un grupo de estudios que relacione el proceso de migración económico con las brechas laborales urbanas.

En este sentido, las principales contribuciones de este artículo son dos. La primera, incorporar el componente de migración al estudio de la brecha de género, con el fin de estudiar si existe una retribución desigual marcada por el lugar de nacimiento. La segunda, evaluar si la migración incide en un cambio similar sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres a lo largo de la distribución de ingresos.

Si bien, la localización de la población migrante en las áreas urbanas no se da en forma aleatoria a través del país, de hecho, se reconoce que existe un efecto atracción de ciertas ciudades para determinada población migrante. En este documento se presenta que en las 13 ciudades principales de Colombia y sus respectivas áreas metropolitanas existe una mayor brecha salarial entre los hombres urbanos y las mujeres que provienen de áreas rurales que entre los hombres urbanos y las mujeres urbanas. En adición, que esta diferencia está explicada por una diferencia en la remuneración a las mismas características entre las tres poblaciones a evaluar. Finalmente, se muestra que la divergencia de salarios y sus componentes no son estáticos a lo largo de la distribución tal y como lo sugiere la literatura reciente.

Después de esta introducción que corresponde a la primera parte del artículo, este está organizado de la siguiente forma: en la segunda sección, se presenta una revisión de los

trabajos similares realizados en otros países y el estado de la literatura en género y migración relacionada con el mercado laboral en Colombia. En la sección tercera, se muestran las estadísticas descriptivas de los datos para los grupos evaluados. En la cuarta sección, se expone el método a seguir. En la quinta, se describen los resultados. En la sexta, se concluye.

2. Revisión de Literatura

La literatura económica propone a la migración como un mecanismo balanceador entre regiones. Por un lado, muestra que las personas deciden cambiar su residencia buscando una mayor remuneración o un mejor empleo (Lewis, 1954; Harris & Todaro, 1970). Por el otro, explica que la decisión de migrar se toma en búsqueda de una mejora en las condiciones sociales, por ejemplo, incrementar los niveles educativos, escapar de las relaciones de violencia o romper prácticas discriminatorias, siendo este último una de las razones válidas para explicar la movilidad interna de las mujeres en América Latina (Crummett, 1986; Tannuri, Pianto, & Arias, 2004; Arias, Ibañez, & Peña, 2013; Schultz, 1971).

Asimismo, existe fuerte evidencia que sustenta que los trabajadores foráneos en un inicio reciben una menor remuneración que los nativos. Por un lado, parte del desempleo de los trabajadores inmigrantes puede asociarse con las dificultades presentadas en el proceso de ajuste al nuevo mercado laboral, en específico, estas corresponden a una asimetría en la información sobre los procesos de vinculación y contratación, y a las limitadas redes de apoyo y un capital social de los inmigrantes (Friedberg, 2000). Por el otro, existe una omisión de las habilidades laborales de los trabajadores inmigrantes por parte de los empleadores, de hecho, variables observables como la escolaridad y la experiencia tienen una menor relevancia al definir la empleabilidad de los trabajadores inmigrantes que la de los nativos (Chiswick, Cohen, & Zach, 1997). Pese a lo anterior, estas condiciones sólo afectan a los migrantes recién llegados, con el paso del tiempo, los inmigrantes adquieren más información, credenciales y habilidades específicas, obteniendo así una reducción en sus tasas de desempleo e incrementando su salario. Más aún, incluso la combinación de sus

características propias con la adquisición de capital humano posterior a la migración los hace más apetecidos por el mercado laboral que a sus pares nativos (Chiswick, Cohen, & Zach, 1997; Friedberg, 2000)

Asimismo, la literatura reconoce que existe una diferenciación en la remuneración a hombres y mujeres que comparten las mismas características (Zellner, 1972; Blinder, 1973; Oaxaca, 1973). De hecho, a 2013 en todos los países del mundo el salario de las mujeres se encuentra entre un 50% y un 80% con relación al de los hombres que ocupan posiciones laborales similares (World Economic Forum, 2013).

Continuando, también existe evidencia que plantea una brecha laboral que dista de ser homogénea para distintos niveles de ingresos, de hecho la evidencia en varios países muestra una forma de U en el diferencial de las remuneraciones entre géneros (Pham & Reilly, 2004; Nicodemo, 2009; Heinze, 2010; Badel & Peña, 2010; Chzhen & Mumford, 2010; Zhu, 2010; Hoyos, Ñopo, & Peña, 2010).

La amplitud en la cola izquierda de la distribución se sustenta como un efecto de los ‘suelos pegadizos’⁴. Entre las causas de este fenómeno se encuentran la baja productividad de las empresas que suelen contratar a las mujeres de más bajos ingresos, limitando así sus oportunidades de crecimiento (Heinze, 2010), el problema de selección de empleo asociado a los roles tradicionales (Nicodemo, 2009), o en la misma vía menores posibilidades de negociación salarial para poder atender el cuidado de la casa o los hijos, en favor del desarrollo profesional de los hombres (Arulampalam, Booth, & Bryan, 2006).

Por su parte, la mayor brecha salarial en niveles de ingresos altos está explicada por los ‘techos de cristal’⁵, la literatura asociada a este efecto muestra que este problema aparece desde ciertos niveles de ingreso y no es fácil de eliminar a través de la política pública. El efecto de una amplitud en la brecha para los ingresos altos ha sido ampliamente estudiado ya que se presenta como un gran impedimento para superar las brechas de género una vez los países adquieren cierto nivel de ingresos (Albrecht, Björklund, & Vroman,

⁴ *Sticky floors* o ‘Suelos pegadizos’ se refiere a que ciertos grupos de población están atados a un determinado grupo de trabajos, generalmente asociados a una baja remuneración y pocas posibilidades de un ascenso o cambios a otro tipo de empleo.

⁵ *Glass ceiling* o “techo de cristal” se refiere a que un grupo de la población tiene un crecimiento hasta determinados cargos y no existen nuevas promociones, a pesar que, no existe ninguna barrera formal que lo impida.

2001; Arulampalam, Booth, & Bryan, 2006; Kee, 2005; Jellal, Nordman, & Wolff, 2008; Nordman & Wolff, 2007; Norman & Wolff, 2008). Por un lado, las remuneraciones por escalas salariales acordes a las características observables de los individuos no pueden imponerse a todas las instituciones privadas (Kee, 2005), por el otro, estas remuneraciones a las características no evitan que ciertas posiciones jerárquicas no sean destinadas por las mujeres (Chzhen & Mumford, 2010).

El efecto anterior es parcialmente explicado por un sesgo tradicional de las mujeres por profesiones menos remuneradas, sin embargo, estudios recientes muestran que al controlar por posiciones ocupadas la brecha se reduce pero no desaparece (Albrecht, Björklund, & Vroman, 2001; Meyersson, Petersen, & Snartland, 2001).

Un trabajo similar al presentado en este escrito fue realizado por Zhu (2010), en ese artículo el autor analiza las disparidades en la brecha de género entre los migrantes del campo a la ciudad en China. En este el autor concluye que existe una diferencia salarial en la remuneración entre las mujeres migrantes y las nativas que no está relacionada con las categorías observables de los individuos, por tanto, las mujeres migrantes en los mercados laborales urbanos se ven expuestas a una doble penalidad salarial.

En Colombia, uno de los estudios pioneros sobre la migración rural urbana fue el realizado por Paul Schultz (1971). En este trabajo el autor apoya la idea que la migración está determinada principalmente por las desigualdades en los retornos económicos entre campo y ciudad (Lewis, 1954). En particular, Shultz describe dos fuentes de migración: las presiones a la movilización de mano de obra excedente por el crecimiento poblacional en las zonas rurales y los mayores niveles de educación les permitieron a los habitantes rurales abrirse espacios en los mercados laborales urbanos. Sin embargo, el autor expone que otros factores inciden sobre la decisión de migrar, entre estos: el diferencial de oportunidades educativas, los impactos desiguales de la violencia entre regiones o incluso los incentivos particulares de un grupo poblacional específico. Por ejemplo, el éxodo de los jóvenes a regiones más prosperas les implicaría mayores ganancias relativas que las que obtendrían las personas mayores, a la vez que, las mujeres podrían tener mayores ganancias al abandonar las tradiciones de la sociedad rural.

Por tanto, además de ser una estrategia para mitigar la pobreza de las áreas rurales, la migración se convierte para las mujeres en un camino para poder desarrollar distintos empleos o reducir la vulnerabilidad de las sociedades tradicionales (Arias, Ibañez, & Peña, 2013; Schultz, 1971). De hecho, la evidencia muestra que en las ciudades las mujeres desplazadas tienen mayor posibilidad de encontrar un empleo, sin embargo, esto no se transforma en un mayor empoderamiento o el poder de negociación en el hogar (Britto, 2010; Calderón, Gáfaró, & Ibáñez, 2011)

Para 2003, tres décadas después de la publicación del trabajo de Shultz, las explicaciones de la migración interna permanecían vigentes. Los datos muestran que la pobreza rural, las bajas demanda de mano de obra salarial y la violencia eran los determinantes fundamentales de la migración (Pérez, 2003). De la mano con estas condiciones, la literatura también reseña que la brecha salarial de género en el país ha sido persistente, ya que si bien se observó una caída en la diferencia de ingresos entre hombres y mujeres a finales de siglo, esta permaneció constante en los primeros años del siglo XXI (Hoyos, Ñopo, & Peña, 2010).

Más aún, en lo corrido del siglo la evidencia en Colombia sugiere que las brechas no son homogéneas en dos sentidos. Por un lado, y acorde a los resultados internacionales, se observa que las diferencias salariales tienen forma de U con respecto a los ingresos (Badel & Peña, 2010; Hoyos, Ñopo, & Peña, 2010). El comportamiento de esta distribución de la brecha salarial en el país ha sido explicado como consecuencia de mercados laborales informales (Peña, Cárdenas, Ñopo, Castañeda, Muñoz, & Uribe, 2013), en los que las discriminaciones de género se recrudecen; la existencia de un salario mínimo que homogeniza la retribución para ciertos grupos de categorías de forma indistinta del género y a los topes que tienen las mujeres en los puestos públicos o privados, independiente de su educación o experiencia laboral

Por otro lado, se ha demostrado que la diferencia en la remuneración a hombres y a mujeres no es neutral en las ciudades colombianas. Mientras estas diferencias se reducen en las ciudades grandes, en las ciudades intermedias los salarios de las mujeres son relativamente menores en comparación al de los hombres (Galvis, 2010). A su vez, se ha determinado que las brechas salariales obedecen a variable no observadas que favorecen la

retribución salarial de los hombres, que a una diferencia en las características observables como los niveles educativos, la experiencia o el estado civil.

En resumen, la literatura en Colombia se ha encaminado a explicar los fenómenos migratorios, a analizar la no neutralidad de género tanto en las causas como en los resultados de la migración interna, e independientemente a evaluar las diferencias en la remuneración a hombres y mujeres, incluso corrigiendo por sesgos de selección del mercado laboral y calculando el impacto de la misma por percentiles.

Por tanto, aún queda un espacio inexplorado en la literatura para evaluar la inserción de las inmigrantes rurales de primera generación al mercado laboral urbano. El hecho que existan diferencias en la remuneración relativa entre mujeres urbanas y rurales con respecto a los hombres implica que existe una retribución desigual a las características propias de una sección del mercado laboral. Lo anterior resulta importante para el diseño de políticas focalizadas en contra de la discriminación, dado que, una amplia brecha por características observables implicaría la necesidad de un aumento de infraestructura y programas de capacitación para el trabajo focalizados a las mujeres, en contravía una diferencia por características no observables implica la destinación de recursos para fortalecer la demanda laboral de la mano de obra inmigrante.

3. Datos y estadísticas descriptivas

La fuente de información para este trabajo es la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) que realiza el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). Esta encuesta proporciona información mensual representativa a nivel nacional sobre las características generales de la población (sexo, edad, estado civil y nivel educativo) y el mercado laboral (ingresos, empleo, condiciones laborales y seguridad social). En particular en este trabajo se usaron los datos correspondientes al primer semestre del año 2013.

La muestra usada para el estudio corresponde a los individuos que superan la edad de estudios universitarios⁶ que reportaron entre 12 y 84 horas de trabajo semanal y tuvieron una ganancia superior a un dólar a la tasa de cambio promedio de la época. Para las regresiones se tomó el logaritmo del salario⁷ por hora como variable dependiente, mientras las variables independientes que fueron incluidas son: una variable dicótoma de migración rural-urbana⁸, años de educación⁹, títulos educativos obtenidos¹⁰, años de vida (se usa como una aproximación de la experiencia laboral¹¹), acceso a los componentes de seguridad social, estado civil, tipo de relación en el mercado laboral y área urbana.

En las estadísticas descriptivas (Tabla 1) se observa que el ingreso mensual promedio de una mujer que siempre ha residido en una de las áreas urbanas es un 6,2% mayor al de una mujer migrante promedio. Al ver la relación con los salarios de los hombres urbanos se observa que el de una mujer urbana es equivalente al 87,6%, mientras que el de las mujeres migrantes rurales es tan sólo de un 82,4%.

La literatura y la evidencia empírica muestran que las diferencias salariales entre hombres y mujeres se reducen al tomar el ingreso laboral por hora. Lo anterior, debido a la una menor participación en horas de trabajo de las mujeres a causa del rol en la economía del cuidado que tradicionalmente se les es asignado (Folbre, 2006). Sin embargo, esta reducción relativa de las mujeres con respecto al salario de los hombres, no se traduce en una disminución de la distancia que presentan los salarios de las mujeres urbanas frente al de sus pares provenientes de las zonas rurales, de hecho se incrementa la brecha en los grupos en cerca de 7,4%.

⁶ Mayores de 23 años según la clasificación del Ministerio de Educación Nacional.

⁷ El ingreso mensual total fue construido como la suma de los ingresos percibidos por remuneración al trabajo, más el estimativo de los pagos en especie, menos los subsidios reportados dentro del estimativo salarial.

⁸ Se definieron los residentes como aquellas personas que a 2012 siempre han residido en la misma área urbana, y los migrantes como las personas que a pesar que actualmente residen en una de las trece áreas urbanas provienen del área rural de otro municipio. En esta definición no sólo se encuentran los migrantes económicos sino también se incluyen todas las personas que a la fecha cambiaron su domicilio de un área rural a una urbana en algún punto de su vida.

⁹ Los años de educación se miden como una variable continua, está es equivalente a los años de educación reportados en la encuesta por las personas, controlando por el nivel de educativo con el fin de evitar errores de medición o de registro.

¹⁰ Los títulos obtenidos son variables multinivel, es decir una persona que logró un título de educación universitaria también debió cumplir con los grados de escolaridad básica y media.

¹¹ Un número crítico de estudios usa como aproximación de la experiencia una combinación entre edad y educación, esta variable no fue construida para este estudio. Al quitar la variabilidad expuesta por la población que está en edad laboral más se encuentra estudiando se propone en el estudio que los años de edad pueden ser una buena aproximación de la experiencia de los individuos.

Tabla 1: Resumen de las medias por género y condición migratoria para mayores de 23 años**

	Hombres residentes	Mujeres residentes	Mujeres inmigrantes	T-test de diferencia
Ingreso mensual	1171674	1026810	966489	3.590 ***
Salario por hora	5517.8	5432.5	5059.6	4.092 ***
ln(Salario por hora)	8.257	8.195	8.122	6.854 ***
Educación	10.531	11.460	10.159	22.401 ***
Edad	39.847	38.970	41.805	20.246 ***
Soltero	0.230	0.233	0.191	8.253 ***
Cohabita	0.349	0.270	0.279	-1.641
Divorciado/ Viudo	0.134	0.253	0.287	-6.099 ***
Casado	0.287	0.245	0.244	0.190
Adscrito a Seguridad Social en Salud	0.904	0.944	0.915	8.823
Observaciones	15827	13404	11958	
Adscrito a Seguridad Social en Pensión	0.519	0.548	0.462	13.659 ***
Observaciones	15515	13191	11736	

En cuanto al nivel educativo, las estadísticas evidencian una clara diferencia entre los tres grupos. En oposición a los resultados salariales en las ciudades, se evidencia que las mujeres que siempre han residido en un área metropolitana tienen casi un año más de educación formal que los hombres urbanos. Con relación a sus pares provenientes de áreas rurales, se observa que, el tiempo de estudios promedio de la mujer urbana es superior en casi 1,3 años.

Al observar el estado civil se observa que no existe una diferencia significativa en el porcentaje de mujeres casadas o que cohabitan con un compañero en ambos grupos. No siendo así con respecto a la población de mujeres solteras, que es mayor en las mujeres nacidas en las ciudades, ni con respecto a la cantidad de mujeres viudas o divorciadas, mucho mayor en las mujeres provenientes de las áreas rurales. En particular, una de cada cuatro mujeres se encuentra casada y un 28% tiene un compañero permanente. De las

mujeres urbanas un 23,3% son solteras y un 25,3 ha enviudado o está divorciada, las cifras correspondientes a las mujeres rurales son un 19,1% y un 28,7%. También, el aseguramiento al sistema de pensiones presenta una diferencia significativa, mientras que un 54,5% de las mujeres que siempre han residido en las ciudades están realizando aportes a un fondo de pensiones, tan solo un 46,5% de las mujeres rurales lo hacen¹².

Otra información relevante (Tabla 2) sobre la muestra a trabajar incluye el grado educativo, la relación laboral vigente y la proporción de personas residentes en cada área metropolitana¹³. Los títulos obtenidos muestran que, si bien, una mayor proporción de las mujeres rurales tienen un nivel reducido de estudios, a nivel de posgrado universitario superan a los hombres y a las mujeres urbanas. De las relaciones laborales se concluye que no hay grandes diferencias entre los grupos para las categorías de empleados del gobierno o empleadores, más se observa una marcada proporción de mujeres rurales relacionadas con el servicio doméstico en las áreas urbanas, así como una proporción mucho más baja de estas mujeres empleadas en empresas privadas.

La mayoría de los inmigrantes provenientes de las zonas rurales son mujeres, lo anterior acompaña la tesis que estas ven en este mecanismo una ganancia por abandonar sus sociedades de origen altamente dependientes de los roles tradicionales (Schultz, 1971). Se ha reseñado también que las características que determinan la migración inciden favorablemente en el desempeño en los mercados laborales y el hecho que las mujeres rurales tienen mayor facilidad para hallar empleo en la ciudad que los hombres. Sin embargo, esta liberación de los roles tradicionales y la posibilidad de tener un empleo no necesariamente implica una libertad en la toma de decisiones. Por un lado, estos ingresos no aseguran un incremento en su poder de negociación en el hogar (Arulampalam, Booth, & Bryan, 2006; Calderón, Gáfaró, & Ibáñez, 2011). Por el otro, muchas veces estas mujeres no tienen gran poder de negociación ante las empresas que las contratan, que a su vez suelen pertenecer a sectores con baja productividad (Heinze, 2010).

¹² Pese a que estos valores sobre el aseguramiento son superiores a los consolidados nacionales, estas altas tasas se deben a que se está hablando de mercados laborales urbanos, el indicador de formalidad promedio del DANE para el 2013 según el DANE fue del 50,5%

¹³ Se presentan las agrupaciones de ciudades y sus áreas metropolitanas según el nombre del departamento y Bogotá.

Tabla 2: Otras características del mercado laboral por género y condición migratoria

	Hombres residentes	Mujeres residentes	Mujeres inmigrantes	T-test de diferencia	
Grado educativo:					
Ninguno	0.013	0.010	0.017	-4.712	***
Primaria incompleta	0.065	0.046	0.094	-15.119	***
Secundaria incompleta	0.189	0.144	0.157	-2.787	***
Primaria Completa	0.097	0.080	0.145	-16.380	***
Secundaria Completa	0.293	0.259	0.239	3.792	***
Superior incompleta	0.072	0.063	0.046	5.784	***
Técnica	0.138	0.197	0.134	13.678	***
Universitaria	0.097	0.140	0.100	9.663	***
Postgrado	0.037	0.061	0.067	-1.888	**
Relación laboral:					
Obrero o empleado particular	0.537	0.541	0.437	16.655	***
Obrero o empleado del gobierno	0.026	0.044	0.041	1.022	
Trabajador doméstico	0.003	0.054	0.120	-18.523	***
Cuenta propia	0.376	0.332	0.364	-5.350	***
Empleador	0.058	0.028	0.036	-3.734	**
Jornalero	0.001	0.000	0.000	0.399	
Área metropolitana					
Antioquia	0.169	0.166	0.174	-1.806	*
Atlántico	0.102	0.078	0.052	8.397	***
Bogotá	0.376	0.425	0.440	-2.417	**
Bolívar	0.044	0.039	0.015	11.903	***
Caldas	0.025	0.024	0.015	5.418	***
Córdoba	0.023	0.020	0.010	7.094	***
Meta	0.021	0.019	0.017	1.082	
Nariño	0.016	0.017	0.015	1.187	
N. Santander	0.039	0.033	0.023	5.189	***
Risaralda	0.029	0.027	0.024	1.274	**
Santander	0.032	0.034	0.075	-14.321	***
Tolima	0.019	0.019	0.024	-2.529	**
V. Cauca	0.103	0.098	0.116	-4.435	***
Observaciones	15827	13404	11958		
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1					

Para concluir esta sección, se realiza una revisión de las diferencias entre los grupo por percentiles de ingresos por hora (Gráfico 1), en esta se observa una diferencia

salarial significativa entre los ingresos laborales entre los hombres urbanos, las mujeres urbanas y las mujeres provenientes de áreas rurales. También, se evidencia que la brecha salarial es mucho más acentuada en la cola izquierda y se reduce conforme los ingresos incrementan, cerca al percentil 80 los ingresos entre los grupos se hacen semejantes, y al 90% de la distribución las mujeres reciben, en promedio, un ingreso mayor que el de los hombres.

Gráfico 1. Ingreso por hora para los distintos percentiles de ingresos

Fuente: GEIH – DANE, Cálculos: propios

4. Marco Metodológico

El punto de partida de las estimaciones salariales modernas son los trabajos de Mincer (1958; 1974) en ellos se relata en qué forma los ingresos promedio de un individuo son explicados por medio de una combinación entre los años de estudio y la experiencia laboral, en adición a esto se incluye la experiencia al cuadrado, pues se considera que si bien un año más de trabajo genera nuevas habilidades que influyen en un salario mayor, con el paso del tiempo esta contribución es decreciente, pues los procesos de aprendizaje laboral no mantienen una tendencia constante. Siendo la ecuación:

$$E[Y_i|X_i] = X_i\beta_i \quad (1)$$

Por tanto, si Y_i denota el logaritmo del salario por hora, para cada género $i = h, m$, y X_i es el vector de las características de las personas en el mercado laboral. Los estimadores de Mínimos Cuadrados Ordinarios β_i calculan el impacto de cada una de las X_i sobre la media del ingreso para el género i .

A inicios de los años setentas Alan Blinder (1973) y Ronald Oaxaca (1973) desarrollaron de forma paralela e independiente una descomposición en dos términos para las diferencias entre las medias de dos grupos. El primero de estos recoge el efecto base, es decir la parte de la brecha explicada por las diferencias entre las características medias de los grupos. El segundo es un efecto “precio”, y recoge la parte del diferencial que proviene de retribuciones desiguales ante las mismas características en ambos grupos. Para conseguirlo, a la diferencia entre las medias de las regresiones MCO se le suma y resta un contra factual en el que se asume que los parámetros son exactamente iguales para ambos grupos $(\bar{X}_m - \bar{X}_f)\hat{\beta}_p$:

$$\bar{Y}_m - \bar{Y}_f = \bar{X}_m\hat{\beta}_m - \bar{X}_f\hat{\beta}_f + (\bar{X}_m - \bar{X}_f)\hat{\beta}_p - (\bar{X}_m - \bar{X}_f)\hat{\beta}_p \quad (2a)$$

$$\bar{Y}_m - \bar{Y}_f = (\bar{X}_m - \bar{X}_f)\hat{\beta}_p + [\bar{X}_m(\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_p) - \bar{X}_f(\hat{\beta}_f - \hat{\beta}_p)] \quad (2b)$$

Siendo, $(\bar{X}_m - \bar{X}_f)\hat{\beta}_p$ la parte de la brecha correspondiente a la diferencia entre las características entre los grupos. Y $[\bar{X}_m(\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_p) - \bar{X}_f(\hat{\beta}_f - \hat{\beta}_p)]$ el factor que mide la contribución de las diferencias por el componente no explicado de la brecha salarial.

A pesar que esta división permite entender las diferencias salariales en la media, deja de lado el comportamiento a lo largo de la distribución. Por tanto, en este trabajo se realizará un análisis en el que se capturen las diferencias entre los grupos para un set de percentiles, en específico, se recurrirá a la metodología de Firpo (2004), dado que, permite capturar el efecto de un tratamiento sobre un percentil específico a lo largo la distribución y ante la presencia de una variable de interés exógena. Siendo Y_i^1 y Y_i^0 las posibles ganancias del individuo i ante un tratamiento binario T_i , que toma un valor de 1 si el individuo está expuesto a él y de 0 en otro caso. Por tanto la ganancia observada del individuo se puede expresar cómo:

$$Y_i = T_i Y_i^1 + (1 - T_i) Y_i^0 \quad \forall i$$

Las ganancias potenciales en ambos casos dependen de tanto las características observables como no observables de cada individuo, siendo $\varepsilon_{1,i}$ y $\varepsilon_{0,i}$ las funciones de las características no observadas, en los casos de tratamiento y no tratamiento y X_i las variables que pudieron ser observadas antes de la realización del programa. Se asume que no existe autoselección, es decir que los individuos no pueden decidir ser o no ser tratados.

Asumiendo que existe una función de bienestar social W , que depende de las utilidades individuales exclusivamente¹⁴. En caso que sólo se pudieran analizar los dos escenarios extremos en los que toda la población sea tratada, o ningún individuo pueda ser tratado, en el primer caso la distribución de los ingresos será igual a Y^1 y tendrá una función acumulativa F_1 ; mientras en el segundo escenario, la función de distribución de ingresos será igual a la de Y^0 con una función de distribución acumulada F_0 . Si se tuviera que tomar una decisión entre estas dos opciones el problema de decisión del realizador de la política sería:

$$W^* = \max_{F_1, F_0} W(F)$$

Por tanto, para realizar una elección se necesita calcular las distribuciones aproximadas de las ganancias potenciales. Cada distribución entonces será aproximada por el cálculo de un número P de cuantiles, haciendo esto para ambos casos y asumiendo que W_1 y W_0 sean lineales en los cuantiles, se puede decir que:

$$W_1 = W\left(q_{1,\frac{1}{P}}, q_{1,\frac{2}{P}}, \dots, q_{1,1}\right) = \sum_{j=1}^P a_{1,\frac{j}{P}} q_{1,\frac{j}{P}}$$

$$W_0 = W\left(q_{0,\frac{1}{P}}, q_{0,\frac{2}{P}}, \dots, q_{0,1}\right) = \sum_{j=1}^P a_{0,\frac{j}{P}} q_{0,\frac{j}{P}}$$

Siendo $a_{1,\frac{j}{P}}$ y $a_{0,\frac{j}{P}}$, ($j = 1, \dots, P$) los parámetros de la función de bienestar social

¹⁴ Se asume que la función W depende exclusivamente de las ganancias monetarias, haciendo que la función de utilidad social pase de un espacio $\mathbb{F}$ de todas las posibles funciones $W: \mathbb{F} \rightarrow \mathbb{R}$.

En el caso que para cada $\tau \in \{\frac{1}{P}, \frac{2}{P}, \dots, 1\}$, $a_{0,\tau} = a_{1,\tau} = a_\tau$. Es decir con los pesos de la función de bienestar son los mismos así se implemente o no el tratamiento. Por tanto realizar el tratamiento sería consistente cuando:

$$W_1 - W_0 = \sum_{j=1}^P a_{\frac{j}{P}} (q_{1,\frac{j}{P}} - q_{0,\frac{j}{P}}) \geq 0$$

Para calcular el estimador se debe entonces hallar la diferencia para cada percentil.

$$\hat{\Delta}_\tau^E = \hat{q}_{1,\tau}^E - \hat{q}_{0,\tau}^E, \text{ d\'onde: } \hat{q}_{j,\tau}^E = \arg \min_{q_1} \sum_{i=1}^N \hat{w}_{j,i}^E \rho_\tau(Y_i - q)$$

$$\text{Con } \rho_\tau(Y_i - q) = (Y_i - q)(\tau - \mathbb{I}\{Y_i - q < 0\})$$

$$\text{Y las respectivas ponderaciones } \hat{w}_{1,i}^C = \frac{T_i}{N\hat{p}(Xi)}$$

Por tanto cada estimador estar\'a definido c\'omo la diferencia de la minimizaci\'on de las sumas de funciones de pesos:

$$\hat{\Delta}_\tau^E = \arg \min_{q_1} \sum_{i=1}^N \hat{w}_{1,i|T=1}^E \rho_\tau(Y_i - q) - \hat{q}_{0,\tau}^E - \arg \min_{q_1} \sum_{i=1}^N \hat{w}_{0,i|T=1}^E \rho_\tau(Y_i - q)$$

5. Resultados

Los resultados por m\'inimos cuadrados ordinarios muestran una diferencia entre las brechas salariales entre hombres y mujeres residentes de las ciudades, y hombres residentes con mujeres migrantes (Tabla 3). En el primer grupo las mujeres reciben un 18,5% menos que los hombres con las mismas caracter\'isticas, mientras en el segundo las mujeres restan un 21,2% de sus ingresos laborales¹⁵.

¹⁵ Al tener en cuenta exclusivamente las mujeres que han migrado en los \'ultimos cinco a\'nos esta diferencia se reduce al 16,5% (ver anexo 1). A pesar que lo anterior parece contradecir la idea que el tiempo reduce las asimetr\'ias de los migrantes, no lo hace, en cuanto a que esta diferencia obedece a las caracter\'isticas diferenciales de las nuevas cohortes, que las hacen tener un mejor desempe\'no en los mercados laborales urbanos (Hern\'andez, 2008).

Tabla 3. Estimaciones por MCO de las brechas salariales

	Hombres residentes - Mujeres residentes	Hombres residentes - Mujeres migrantes
Sexo	-0.185*** (0.00769)	-0.212*** (0.00809)
Educación	0.0378*** (0.00273)	0.0393*** (0.00275)
Edad	0.0246*** (0.00223)	0.0209*** (0.00216)
Edad2	-0.000257*** (2.57e-05)	-0.000221*** (2.43e-05)
Cohabita	0.0372*** (0.0101)	0.0678*** (0.0106)
divorciado o viudo	0.0266** (0.0117)	0.0466*** (0.0120)
casado	0.122*** (0.0107)	0.108*** (0.0112)
SSP	0.293*** (0.0104)	0.280*** (0.0104)
Obrero o empleado del gobierno	0.251*** (0.0202)	0.201*** (0.0215)
Trabajador doméstico	0.102*** (0.0234)	0.314*** (0.0176)
Cuenta propia	-0.0781*** (0.0105)	-0.0981*** (0.0107)
Empleador	0.405*** (0.0187)	0.435*** (0.0186)
Mills ratio	0.200** (0.0781)	0.519*** (0.0789)
Observaciones	27,110	25,857
R-cuadrado	0.493	0.503
Errores estándar en paréntesis *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1		

Asimismo, las estimaciones muestran que los retornos a la educación son similares para ambos grupos¹⁶, más no para la experiencia acumulada. En específico, un año de edad implica un incremento salarial de 2,5% para los habitantes urbanos, pero este retorno se reduce a un 2,1% cuando se incluye a las mujeres provenientes de áreas rurales. Al tener en

¹⁶ El retorno a la educación cercano al 4% se debe a la inclusión de los títulos educativos dentro de la regresión de MCO.

cuenta el estado civil se observa que convivir o haber convivido con otra persona incrementa los ingresos salariales frente al de las personas que permanecen solteras. Finalmente, el estar adscrito a un sistema pensional refleja un incremento salarial de 29,3% para los residentes y de 28% para el grupo que incluye las mujeres migrantes, lo anterior indica que la formalización refleja un menor beneficio para las mujeres inmigrantes que para sus pares ciudadanas.

También se observa que los empleados públicos reciben un premio salarial frente a los empleados privados. Esta diferencia se explica en gran medida porque todos estos ingresos equiparan o superan el mínimo, al mismo tiempo que, el proceso por convocatoria y las tablas salariales autoseleccionan a los concursantes por el mismo. En específico se puede decir que manteniendo constantes las otras características un trabajador público recibe un 25% más en el caso de ser urbanos o de 20% en caso de incluir en las estimaciones las mujeres de zonas rurales.

Cuando el grupo incluye exclusivamente trabajadores urbanos el trabajo doméstico presenta una diferencia significativa de 10% frente al grupo base, incrementándose a un 31,4% en el caso que se incluyen a las mujeres rurales en la regresión. Lo anterior es consecuente con la literatura previa en la que se expone que el mercado laboral urbano favorece la contratación de las mujeres provenientes de áreas rurales para este tipo de empleos.

Por su parte, la descomposición de Blinder-Oaxaca (Tabla 4) divide la diferencia total en una parte que obedece exclusivamente a las características observables, y otra al pago diferencial a las mismas. El componente de la brecha que corresponde a la parte explicada mide las diferencias entre las características observables de ambos grupos y se interpreta como la variación porcentual del salario que tendría una mujer promedio en el caso que tuviera las características del hombre promedio, en particular, las mujeres que siempre han residido en áreas urbanas verían su salario reducido en 12,5%, mientras las mujeres que tienen una procedencia rural tendrían una disminución de 7,8%. Lo que indica que si bien ambos grupos de mujeres tienen características que favorecen su participación en el mercado laboral frente a los hombres, las mujeres urbanas cuentan con la mejor preparación de los grupos presentados.

El segundo componente de la brecha mide las diferencias salariales que no pueden ser explicadas por las características observables¹⁷. Es decir, si asumiéramos que el mercado remunerara igual las características observables de los hombres que las de las mujeres, una mujer que siempre ha vivido en la ciudad tendría un aumento en sus ingresos de un 18,5%, de forma equivalente, una mujer que migró hacia la ciudad recibiría un 21,2% adicional en sus ingresos salariales.

Tabla 4. Descomposición de B-O

	Hombres Residentes - Mujeres Residentes	Hombres Residentes - Mujeres Migrantes
Hombres	8.249*** (0.00845)	8.249*** (0.00814)
Mujeres	8.190*** (0.0104)	8.115*** (0.0104)
Diferencia	0.0591*** (0.0134)	0.134*** (0.0132)
Explicada	-0.125*** (0.00838)	-0.0777*** (0.00908)
No explicada	0.185*** (0.0129)	0.212*** (0.0127)
Observaciones	27,110	25,857
N obs H	14,656	14,656
N obs M	12,454	11,201
Errores estándar en paréntesis		
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1		

De lo anterior se puede concluir que, no son sólo las menores características observables de las mujeres rurales las que determinan sus menores salarios en las zonas urbanas, sino que la mayor parte de la brecha de estas mujeres obedece a una remuneración desigual. Sin embargo, este segundo estimador no explica los componentes de esta diferencia en las retribuciones, por tanto, esta puede estar asociada tanto a una preferencia de las empresas por la mano de obra urbana, como al sector de la economía al que se vincula la población migrante. Otros dos efectos importantes, pero que se desdibujan en el

¹⁷ Por construcción este indicador debe resultar igual al estimador asociado al sexo en MCO.

largo plazo son las diferencias en la calidad del capital humano y las asimetrías de información con respecto al funcionamiento del mercado laboral.

El método de Blinder Oaxaca también permite entender la incidencia de la educación al mantener las demás características fijas. De esta se puede apreciar diferencias marcadas entre los dos grupos, Por un lado, si una mujer urbana promedio reduce sus años de educación a los que pose hombre urbano medio, vería una reducción en su salario de un 3,9%, sin embargo, si a esta le remunerasen los años de educación de la misma forma que a un hombre promedio sus ingresos incrementarían en 9,4%. Por el otro, una mujer inmigrante que incrementara sus años de educación al nivel promedio de los hombres sólo vería un incremento salarial de 1,2%, por otro lado si se les otorgara una retribución similar tanto a las mujeres como a los hombres sus ingresos incrementarían en 4,5%¹⁸.

En adición a lo anterior se analizó la composición de la diferencia en remuneración entre mujeres nativas e inmigrantes y la correspondiente entre hombres y mujeres migrantes (ver tabla 5). Del primer ejercicio se concluye que son las características observables las que determinan el diferencial de ingresos entre las mujeres, en específico la descomposición expone que una mejora de las características observables de las mujeres inmigrantes rurales, al mismo nivel que el que tienen las urbanas, incrementaría sus salarios en un 8,1%. Asimismo, se observa que no existe una diferencia estadística significativa en la remuneración a las características mostrando que la doble penalidad de las mujeres rurales puede resolverse por medio de programas de capacitación.

Del segundo ejercicio se puede observar que las mujeres rurales reciben en promedio salarios inferiores a los de sus pares masculinos, a pesar que sus características observables se adaptan mejor a los mercados laborales urbanos. En particular, si una mujer rural tuviera las características del hombre inmigrante promedio vería reducido su salario

¹⁸ Como se discutió anteriormente parte de la remuneración de los parámetros depende de la calidad asociada al mismo, por tanto es de esperar que las diferencias en este coeficiente obedezcan en parte a que las empresas pueden observar la señalización de la calidad de las instituciones educativas (que en Colombia dependen altamente de su ubicación) y estos no observadas en los datos. Asimismo se debe tener en cuenta que existe un efecto base diferencial que evita que se puedan comparar directamente el BO de educación de las mujeres residentes e inmigrantes

en un 7,2%, ahora bien, en el caso que esta mujer recibiera una compensación igual a la de este hombre sus ingresos se incrementarían en una cuarta parte.

Los anteriores resultados estarían relacionados con dos fenómenos uno dado por la oferta laboral de las inmigrantes femeninas y otro por la calidad de la demanda laboral de su mano de obra. El primero, en las sociedades tradicional mujeres tienen un salario de reserva más alto por su dedicación a la economía del cuidado, por tanto, su experiencia efectiva en el mundo laboral puede resultar menor que la de los hombres o sus incentivos de entrada al mercado laboral estar asociados al desempleo friccional de sus parejas. El segundo, está relacionado con la baja productividad que tienen las empresas que contratan a las mujeres, en particular aquellas que se ubican en el sector informal.

Tabla 5. Descomposición de B-O

	Mujeres urbanas - Mujeres rurales	Hombres rurales - Mujeres rurales
Grupo 1	8.190*** (0.01000)	8.294*** (0.00935)
Grupo 2	8.115*** (0.0104)	8.115*** (0.00987)
Diferencia	0.0748*** (0.0144)	0.179*** (0.0136)
Explicada	0.0814*** (0.00841)	-0.0724*** (0.00950)
No explicada	-0.00655 (0.0124)	0.251*** (0.0128)
Observaciones	23,655	24,228
N obs 1	12,454	13,027
N obs 2	11,201	11,201

Errores estándar en paréntesis

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Al revisar las brechas salariales entre hombres urbanos y mujeres urbanas y la correspondiente entre hombres urbanos y mujeres rurales se observa que, a través de la distribución de ingresos, ambas mantienen el mismo comportamiento, más difieren en sus

niveles. Particularmente, se evidencia una brecha más amplia en el decil más bajo de la distribución y una igualación en los percentiles mayores al 45% (Gráfico 2).

Gráfico 2. Brecha de Género por percentiles de la distribución salarial

Fuente: DANE –GEIH, cálculos: Propios

De los anteriores, la amplitud de la brecha en los deciles inferiores obedece al menor poder de negociación de las mujeres y a la baja productividad de las empresas que absorben la mano de obra femenina en el sector informal, siendo este comportamiento mucho más marcado para las migrantes del área rural. Por su parte, el nivel más bajo de la brecha laboral de género podría estar relacionado con el salario mínimo, dado que ambos efectos coinciden cerca al percentil 45%¹⁹.

A diferencia de la literatura existente, no se observa un gran pronunciamiento de la brecha salarial en los percentiles altos. Este hecho tradicionalmente se ha explicado por las restricciones sociales que evitaban que las mujeres alcanzaran cargos de elección popular y tuvieran dificultades de acceso a altos escaños en las empresas y los gobiernos (Zellner, 1972; Chzhen & Mumford, 2009; Badel & Peña, 2010; Hoyos, Ñopo, & Peña, 2010). No obstante, como se observó en las estadísticas descriptivas la proporción de mujeres con títulos de posgrado duplica la de los hombres, lo anterior junto con las características del mercado laboral colombiano, en el que la mano de obra calificada obtiene un diferencial

¹⁹ Los resultados de la regresión por percentiles se encuentran como el anexo 4 del documento.

salarial positivo y una demanda menos elástica (Vargas, 2013; Arias, Ibañez, & Peña, 2013), implican que el incremento en los años de educación promedio de las mujeres y más aún los títulos de educación superior conseguidos puedan reducir el efecto de los techos de cristal, aplanando la brecha en los niveles superiores de la distribución.

6. Conclusiones

A través de este artículo se corrobora la existencia de una brecha salarial entre hombres y mujeres, y que esta varía cuando se tiene en cuenta el lugar de procedencia. En particular, se concluye que, para las 13 mayores ciudades del país y sus respectivas áreas metropolitanas la brecha salarial entre los hombres urbanos y las mujeres inmigrantes es de 21,2%, mientras que entre los hombres urbanos y las mujeres urbanas esta brecha es de 18,5%. Sin embargo, la mayor parte esta diferencia entre ambos grupos obedece a que las mujeres en las ciudades cuentan con una mejor preparación que la de sus pares rurales para el mercado laboral.

Más aún, la descomposición de la brecha entre los efectos que pueden ser atribuidos a características observables y los que se deben a un efecto no observable, muestra que las mujeres pese a estar mejor preparadas para el mercado laboral, tienen una menor remuneración. De hecho, si estas tuviesen las características de un hombre urbano promedio verían reducidos sus ingresos en un 12,5% si han vivido toda su vida en la ciudad y un 7,8% si son inmigrantes de un área rural.

Las estimaciones proveen tres resultados adicionales: Primero, se sustenta la existencia de *suelos pegadizos* en las áreas urbanas colombianas, siendo mayor su efecto en la población femenina proveniente de áreas rurales. Segundo, se evidencia una reducción en la brecha salarial de género en el percentil en el que se ubica el salario mínimo. Tercero, no se halla evidencia sobre la existencia de *techos de cristal* para las habitantes de ingresos altos, lo que podría estar relacionado con la mayor demanda que ha tenido el país por trabajo calificado en el periodo reciente.

Al revisar el recorrido de la brecha salarial para los grupos de mujeres urbanas y mujeres rurales se puede concluir que la diferencia entre la remuneración media de ambas poblaciones está altamente relacionada con la gran desigualdad del primer decil de ingreso. Una diferencia que podría estar asociada a la baja productividad de las empresas que contratan mano de obra no cualificada, lo que afecta más a la población inmigrante, y al cambio en los salarios de reserva que tienen las mujeres con familia en las áreas urbanas.

Dado lo anterior, se puede concluir que una política eficiente para mejorar las condiciones de vida de las mujeres inmigrantes debe estar destinada a la mejora de las características observables, en particular dirigir recursos en la educación para el empleo en actividades no relacionadas con la economía del cuidado. Sin embargo, este efecto resulta limitado en cuanto a que sólo permitiría igualar sus condiciones a las de sus pares ciudadinas o superarlo dado el premio salarial que obtiene esta población por sus características propias.

Limitaciones y ampliaciones

Existe un sesgo de selección con respecto a la población migrante en las áreas metropolitanas. La literatura concuerda con que las personas que migran desde las zonas rurales son las más capacitadas, y por lo general que poseen habilidades intrínsecas que hacen que tengan mejores desempeños en los mercados urbanos, que los que obtendría un habitante promedio de las áreas rurales.

Un segundo efecto importante es causado al no diferenciar entre desplazados y migrantes económicos. Puesto que, la población desplazada, en la mayoría de los casos, no cuenta con una base material en sus lugares de origen y no tiene relativos o experiencias previas de acceso a la ciudad, lo que hace que estas personas enfrenten mayores condiciones de incertidumbre y por lo mismo tengan un salario de reserva inferior que el de un migrante económico con condiciones similares (Calderón, Gáfaró, & Ibáñez, 2011).

Si bien, lo anterior no crea grandes variaciones en los ingresos promedio, es de tener en cuenta, puesto que el mayor proceso de desplazamiento en el país se ha dado en los últimos 16 años, según el Centro de Memoria Histórica (2012) el número de migrantes internos por condiciones de violencia supera los 4,7 millones de personas.

Finalmente, las futuras ampliaciones de esta línea de trabajo podrían enfocarse en medir, con una mayor muestra, los efectos por municipio de procedencia y sector productivo en el que se realiza la actividad remunerada, asimismo se deberían incluirse controles relacionados con la cantidad de hijos nacidos vivos o la pertenencia a grupos étnicos y minorías.

Bibliografía

- Acción Social. (2010). *Desplazamiento Forzado en Colombia*. Bogotá.
- Albrecht, J., Björklund, A., & Vroman, S. (2001). Is there a Glass Ceiling in Sweden? *IZA Discussion Paper, No. 282*.
- Arango, L. E., Gómez, M. A., & Posada, C. E. (2009). La demanda de trabajo formal en Colombia: determinantes e implicaciones de política. *Borradores de economía, No. 563*.
- Arias, M. A., Ibañez, A. M., & Peña, X. (2013). Mujeres rurales jóvenes y migración en Colombia. *Documento CEDE 206*.
- Arulampalam, W., Booth, A., & Bryan, M. (2006). Is There a Glass Ceiling over Europe? Exploring the Gender Pay Gap across the Wages Distribution. *Cornell ILR Review, Vol. 60, No. 2*.
- Badel, A., & Peña, X. (2010). Decomposing the Gender Wage Gap with Sample Selection Adjustment: Evidence From Colombia. *Análisis Económico, Vol. 25, No. 2*, 169-191.
- Benería, L., & Roldán, M. (1987). *Las encrucijadas de clase y género trabajo a domicilio, subcontratación y dinámica de la unidad doméstica en la ciudad de México*. Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica.
- Blinder, A. (1973). Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. *Journal of Human Resources*, pp. 693-709.
- Britto, D. (2010). El desplazamiento forzado tiene rostro de mujer. *La manzana de la discordia, Vol. 5, No. 1*, 65-78.
- Calderón, V., Gáfaró, M., & Ibáñez, A. M. (2011). Desplazamiento forzoso, participación laboral femenina y poder de negociación en el hogar ¿Empodera el conflicto a las mujeres? *Documento Cede 45*.
- Cárdenas, J. C., Ñopo, H., & Castañeda, J. L. (2012). Equidad en la Diferencia: Políticas para la movilidad social de grupos de identidad Misión de Movilidad Social y Equidad. *Documento Cede 39*.
- Centro de Memoria Histórica. (2012). *¡Basta Ya! Memorias de guerra y dignidad*. Bogotá.
- Chiswick, B., Cohen, Y., & Zach, T. (1997). The Labor Market Status of Immigrants: Effects of the Unemployment Rate at Arrival and Duration of Residence. *Industrial & Labor Relations Review*, 289.
- Chzhen, Y., & Mumford, K. (2009). Gender Gaps Across the Earnings Distribution in Britain: Are Women Bossy Enough? *IZA Discussion Paper No. 4331*.
- Chzhen, Y., & Mumford, K. (2010). Gender gaps across the earnings distribution for full-time employees in Britain: Allowing for sample selection. *Labour Economics, Vol 18, No. 6*, pp. 837-844.
- Crummett, M. d. (1986). *Rural Women and Migration in Latin America: Research Review and Agenda*. Kellogg Institute.

- Dufour, D., & Piperata, B. (2004). Rural-to-Urban Migration in Latin America: An Update and Thoughts on the Model. *American Journal of Human Biology*, 395-404.
- Fields, G. (2007). Employment in Low-Income Countries: Beyond Labor Market Segmentation? En P. Paci, & P. Serneels, *Employment and Shared Growth: Rethinking the Role of Labor Mobility for Development* (págs. 23-34). Washington, DC: The World Bank.
- Firpo, S. (2007). Efficient Semiparametric Estimation of Quantile Treatment Effects. *Econometrica*, Vol. 75, No. 1, 259-276.
- Folbre, N. (2006). Measuring Care: Gender, Empowerment, and the Care Economy. *Journal of Human Development*, No. 7, Vol. 2, 183-200.
- Friedberg, R. (2000). You Can't Take it with You? Immigrant Assimilation and the Portability of Human Capital. *Journal of Labor Economics*, Vol. 18, No.2, 221-251.
- Frölich, M., & Melly, B. (2010). Estimation of quantile treatment effects with Stata. *Stata Journal*, Vol. 10, pp.423-457.
- Frölich, M., & Melly, B. (2012). Unconditional quantile treatment effects under endogeneity.
- Galvis, L. A. (2010). Diferenciales salariales por género y región en Colombia: Una aproximación con regresión por cuantiles.
- Gaviria, A. (2010). Cambio social en Colombia durante la segunda mitad del siglo XX. *Documento CEDE* 30.
- Harris, J., & Todaro, M. (1970). Migration, Unemployment and Development: A Two Sector Analysis. *The American Economic Review*, Vol. 60, No. 1., 126-142.
- Heinze, A. (2010). Beyond the Mean Gender Wage Gap Decomposition of Differences in Wage Distributions Using Quantile Regression. *ZEW Discussion Paper No. 10-043*.
- Hernández, C. (2008). Inmigrantes urbanos en Colombia: ¿Complementan o sustituyen a los trabajadores nativos? *Tesis de Maestría PEG, Universidad de los Andes*.
- Hoyos, A., Ñopo, H., & Peña, X. (2010). The Persistent Gender Earnings Gap in Colombia, 1994-2006. *IDB Working Paper Series 174*.
- Ibañez, A. M., & Velez, C. E. (2005). Civil conflict and forced migration: The micro determinantes and the welfare losses of displacement in colombia. *Documento CEDE* 35.
- Jann, B. (2008). The Blinder-Oaxaca decomposition for linear regression models. *The Stata Journal*, Vol 8, No. 4, pp. 453-479.
- Jellal, M., Nordman, C., & Wolff, F. (2008). Evidence on the glass ceiling effect in France using matched worker-firm data. *MPRA*.
- Kee, H. J. (2005). Glass Ceiling or Sticky Floor? Exploring the Australian Gender Pay Gap using Quantile Regression and Counterfactual Decomposition Methods. *CEPR Discussion Paper*, No. 487.

- Kemper, R. (1971). Rural-Urban Migration in Latin America: A Framework for the Comparative Analysis of Geographical and Temporal Patterns. *International Migration Review* Vol. 5, No. 1. , 36-47.
- Kim, A. (1987). On why agriculture declines with economic growth. *Agricultural Economics*, Vol. 1, No. 3, 195-207.
- Koenker, R., & Hallock, K. (2001). Quantile Regression. *Journal of Economic Perspectives* Vol. 15, No. 4, 143-156.
- Lewis, A. (1954). Economic Development with Unlimited Supplies of Labour. *The Manchester School*.
- Marghuerita, F. (s.f.). Unconditional and Conditional Quantile Treatment Effects: Identification Strategies and Interpretations. *SSRN working paper series*.
- Melly, B. (2006). Estimation of counterfactual distributions using quantile regression. *Reviwe of Labor Economics* 68, pp. 543-572.
- Melly, B., & Huber, M. (2008). Sample Selection, Heteroscedasticity, and Quantile Regression. *Working Paper*.
- Meyersson, E., Petersen, T., & Snartland, V. (2001). Equal Pay for Equal Work? Evidence from Sweden and a comparisson with Norway and the U.S. *The Scandinavian Journal of Economics* Vol. 103, Issue.4, 559-583.
- Mincer. (1958). Investment in human capital an personal income distribution. *Journal of Political Economy*, No. 4, Vol. 66, Agosto, pp. 281-302.
- Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience and Earnings*. New York: National Buerau of Economic Resarch.
- Nicodemo, C. (2009). Gender Pay Gap and Quantile Regression in European Families. *IZA Discussion Paper No. 3978*.
- Nordman, C., & Wolff, F. (2007). Is there a glass ceiling in Morocco? Evidence from matched worker firm data. *DIAL Document de Travail 04*.
- Norman, C., & Wolff, F. (2008). Island throught the glass ceiling? Evidence of gender wage gaps in Madagascar and Mauritius. *DIAL Document de Travail 02*.
- Ñopo, H. (2004). Matching as a Tool to Decompose Wage Gaps. *IZA discussion paper No. 981*.
- Ñopo, H. (2007). An extension of the Blinder-Oaxaca Decomposition to a Contunuum of Comparison Groups. *Discussion Paper No. 2921, IZA*.
- Oaxaca, R. (1973). Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*, Vol. 14, No.3, 693-709.
- Peña, X., Cárdenas, J. C., Ñopo, H., Castañeda, J. L., Muñoz, J. S., & Uribe, C. (2013). Mujer y movilidad social. *Documentos CEDE 05*.
- Pérez, F. (2003). *Evidencia reciente del comportamiento de la migración interna en Colombia a partir de la Encuesta Continua de Hogares*. Bogotá: DANE.

- Pham, H., & Reilly, B. (2004). The gender pay gap in Vietnam, 1993-2002: A quantile regression approach. *MPRA No. 6475*.
- PNUD. (2011). *Colombia rural: Razones para la esperanza. Informe Nacional de Desarrollo Humano 2011*. Bogotá: INDH PNUD.
- Ramírez, C., & Mendoza, L. (2013). *Perfil Migratorio de Colombia 2012*. Bogotá: OIM-Colombia.
- Rivera, R. (2003). Estudio sobre la distribución espacial de la población en Colombia. *Serie: Población y Desarrollo, No. 48, CEPAL*, 27-51.
- Schultz, P. (1971). Rural-Urban Migration in Colombia. *The Review of Economics and Statistics*, Vol. 53, No. 2, pp. 157-163.
- Sen, A. (2000). *Desarrollo y libertad*. Planeta.
- Tannuri, M., Pianto, D., & Arias, O. (2004). Rural-Urban Migration in Bolivia: An Escape Boat? *ANPEC*.
- Vallejo, H. (2003). Bases para la elaboración de un artículo publicable como tesis en economía. *Documento CEDE 16*.
- Vargas, C. (2013). Cambio tecnológico y desigualdad de salarios: Colombia, 1984-2010. En L. E. Arango, & H. Franz, *El mercado de trabajo en Colombia: hechos, tendencias e instituciones* (págs. 211-249). Bogotá: Banco de la República.
- Vignoli, J., & Busso, G. (2009). *Migración interna y desarrollo en América Latina entre 1980 y 2005: Estudio comparativo con perspectiva regional basada en siete países*. CEPAL - UN.
- World Economic Forum. (2013). *The Global Gender Gap Report*. Cologny.
- Zellner, H. (1972). Discrimination Against Women, Occupational Segregation and the Relative Wage. *American Economic Review* 62, 157-160.
- Zhu, R. (2010). The gender Wage Differentials among Rural-Urban Migrants in China.

Anexo 1: Regresiones MCO

	Hombres residentes - Mujeres residentes	Hombres residentes - Mujeres migrantes	Hombres residentes - Mujeres migrantes recientes
Sexo	-0.185*** (0.00769)	-0.212*** (0.00809)	-0.165*** (0.0434)
Educación	0.0378*** (0.00273)	0.0393*** (0.00275)	0.0409*** (0.00352)
Edad	0.0246*** (0.00223)	0.0209*** (0.00216)	0.0244*** (0.00284)
Edad2	-0.000257*** (2.57e-05)	-0.000221*** (2.43e-05)	-0.000259*** (3.23e-05)
Cohabita	0.0372*** (0.0101)	0.0678*** (0.0106)	0.109*** (0.0131)
divorciado o viudo	0.0266** (0.0117)	0.0466*** (0.0120)	0.0441*** (0.0167)
casado	0.122*** (0.0107)	0.108*** (0.0112)	0.190*** (0.0142)
SSP	0.293*** (0.0104)	0.280*** (0.0104)	0.222*** (0.0126)
Primaria Completa	-0.0146 (0.0191)	-0.00325 (0.0175)	-0.00515 (0.0235)
Secundaria Completa	-0.0280* (0.0147)	-0.0534*** (0.0152)	-0.0572*** (0.0188)
Técnica	0.157*** (0.0131)	0.169*** (0.0140)	0.157*** (0.0177)
Universitaria	0.675*** (0.0190)	0.729*** (0.0200)	0.690*** (0.0255)
Postgrado	0.422*** (0.0194)	0.445*** (0.0202)	0.432*** (0.0282)
Obrero o empleado del gobierno	0.251*** (0.0202)	0.201*** (0.0215)	0.183*** (0.0297)
Trabajador doméstico	0.102*** (0.0234)	0.314*** (0.0176)	0.241*** (0.0626)
Cuenta propia	-0.0781*** (0.0105)	-0.0981*** (0.0107)	-0.0698*** (0.0125)
Empleador	0.405*** (0.0187)	0.435*** (0.0186)	0.385*** (0.0217)
Atlántico	-0.139***	-0.139***	-0.125***

	(0.0144)	(0.0154)	(0.0181)
Bogotá	0.0743***	0.0537***	0.0699***
	(0.0102)	(0.0104)	(0.0135)
Bolívar	-0.0590***	-0.0540**	-0.0570**
	(0.0190)	(0.0220)	(0.0243)
Caldas	-0.113***	-0.108***	-0.116***
	(0.0236)	(0.0262)	(0.0304)
Córdoba	-0.209***	-0.189***	-0.209***
	(0.0247)	(0.0282)	(0.0311)
Meta	0.0862***	0.0582**	0.0809**
	(0.0258)	(0.0268)	(0.0327)
Nariño	-0.360***	-0.347***	-0.391***
	(0.0283)	(0.0296)	(0.0371)
N. Santander	-0.0780***	-0.0834***	-0.0687***
	(0.0203)	(0.0218)	(0.0254)
Risaralda	-0.117***	-0.122***	-0.115***
	(0.0222)	(0.0231)	(0.0283)
Santander	0.0882***	0.0624***	0.125***
	(0.0210)	(0.0179)	(0.0271)
Tolima	-0.0933***	-0.117***	-0.0271
	(0.0265)	(0.0260)	(0.0346)
V. Cauca	-0.0974***	-0.0974***	-0.0882***
	(0.0140)	(0.0139)	(0.0180)
Mills ratio	0.200**	0.519***	0.294
	(0.0781)	(0.0789)	(0.340)
Constante	7.027***	7.106***	7.001***
	(0.0478)	(0.0473)	(0.0608)
Observaciones	27,110	25,857	14,882
R-cuadrado	0.493	0.503	0.475

Errores estándar en paréntesis

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Notas:

- Las categorías base para las variables dicótomas son soltero, empleado privado y Antioquia.
- Se omite la categoría Jornalero por su reducida participación, asimismo dentro de la estimación esta variable resultaba no significativa.

Anexo 2: Descomposición de B-O

	Explicado		No explicado	
	Hombres residentes- Mujeres residentes	Hombres residentes- Mujeres migrantes	Hombres residentes- Mujeres residentes	Hombres residentes- Mujeres migrantes
Educación	-0.0387*** (0.00633)	0.0123*** (0.00276)	0.0940 (0.131)	0.0452 (0.0984)
Edad	0.0187*** (0.00421)	-0.0380*** (0.00644)	-0.0906 (0.285)	0.280 (0.261)
Edad2	-0.0194*** (0.00427)	0.0326*** (0.00606)	0.0509 (0.143)	-0.114 (0.132)
Cohabita	0.00333** (0.00146)	0.00514*** (0.00125)	0.0516*** (0.0103)	0.0341*** (0.0103)
Soltero, divorciado o viudo	-0.00327 (0.00222)	-0.00714*** (0.00270)	0.00627 (0.00695)	0.00391 (0.00747)
casado	0.00463*** (0.000984)	0.00450*** (0.000934)	0.0370*** (0.0103)	0.0492*** (0.00921)
SSS	-0.00809*** (0.00186)	0.0161*** (0.00199)	-0.102*** (0.0230)	-0.0635*** (0.0167)
Primaria Completa	0.000343 (0.000789)	-0.000110 (0.000927)	0.0168 (0.0654)	0.00162 (0.0491)
Secundaria Completa	0.00260 (0.00259)	-0.00225** (0.00112)	-0.0498 (0.0373)	-0.00710 (0.0299)
Técnica	-0.00958*** (0.00162)	0.00168** (0.000779)	0.00126 (0.00869)	-0.00422 (0.00648)
Universitaria	-0.0470*** (0.00401)	-0.0226*** (0.00352)	0.00617 (0.0129)	-0.0135 (0.0110)
Postgrado	-0.0108*** (0.00163)	-0.0133*** (0.00173)	0.00176 (0.00440)	0.000832 (0.00415)
Obrero o empleado del gobierno	-0.00489*** (0.000756)	-0.00309*** (0.000621)	-0.00322* (0.00178)	0.000367 (0.00186)
Trabajador doméstico	-0.00546*** (0.00189)	-0.0376*** (0.00321)	-0.00477** (0.00186)	-0.00308 (0.00247)
Cuenta propia	-0.00357*** (0.00103)	-0.00120* (0.000630)	-0.00592 (0.0171)	0.0169 (0.0138)
Empleador	0.0109*** (0.00146)	0.00881*** (0.00136)	-0.00280 (0.00347)	-0.00592* (0.00357)
Atlántico	-0.00356*** (0.000659)	-0.00752*** (0.00104)	0.00460 (0.00320)	0.00398 (0.00270)
Bogotá	-0.00412*** (0.00108)	-0.00396*** (0.00127)	-0.00242 (0.0139)	0.0103 (0.0135)
Bolívar	-0.000304* (0.000304)	-0.00163*** (0.000304)	0.000570 (0.000570)	4.01e-05 (0.000570)

	(0.000174)	(0.000576)	(0.00159)	(0.00109)
Caldas	-0.000189	-0.00120***	-4.13e-05	-0.000588
	(0.000216)	(0.000272)	(0.000858)	(0.000701)
Córdoba	-0.000775**	-0.00285***	0.000528	-0.000760
	(0.000385)	(0.000423)	(0.000865)	(0.000639)
Meta	0.000203	0.000241*	0.000210	0.00135*
	(0.000156)	(0.000128)	(0.000783)	(0.000757)
Nariño	0.000369	-0.000233	-0.000916	-0.00151**
	(0.000564)	(0.000543)	(0.000674)	(0.000647)
N. Santander	-0.000577**	-0.00145***	0.00222	0.00230*
	(0.000231)	(0.000390)	(0.00146)	(0.00125)
Risaralda	-0.000344	-0.000696**	0.000176	0.000376
	(0.000245)	(0.000273)	(0.00112)	(0.00110)
Santander	-6.88e-05	-0.00261***	0.00288*	0.00468**
	(0.000193)	(0.000791)	(0.00150)	(0.00193)
Tolima	1.41e-05	0.000482**	0.00305***	0.00377***
	(0.000157)	(0.000229)	(0.000842)	(0.000884)
V. Cauca	-0.000599	0.00139***	0.00222	0.00186
	(0.000373)	(0.000462)	(0.00373)	(0.00401)
Mills ratio	-0.00525**	-0.0135***	-0.0103***	-0.00545**
	(0.00261)	(0.00327)	(0.00317)	(0.00239)
Constante			0.175	-0.0304
			(0.156)	(0.143)
Observaciones	27,110	25,857	27,110	25,857
N obs H	14,656	14,656	14,656	14,656
N obs M	12,454	12,454	12,454	12,454

Errores estándar en paréntesis

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Anexo 3: Descomposición de B-O

	Explicado		No explicado	
	Mujeres urbanas - Mujeres rurales	Hombres rurales - Mujeres rurales	Mujeres urbanas - Mujeres rurales	Hombres rurales - Mujeres rurales
Educación	0.0469*** (0.00799)	-0.0245*** (0.00381)	-0.0449 (0.122)	0.145 (0.0909)
Edad	-0.0540*** (0.00968)	0.0160*** (0.00393)	0.367 (0.292)	0.0281 (0.264)
Edad2	0.0509*** (0.00968)	-0.0178*** (0.00434)	-0.162 (0.147)	-0.0120 (0.136)
Cohabita	0.000346 (0.000286)	0.00744*** (0.00184)	-0.0160 (0.00985)	0.0459*** (0.0115)
Soltero, divorciado o viudo	-0.000655 (0.000560)	-0.00852*** (0.00291)	-0.00563 (0.00966)	0.0114 (0.00805)
casado	0.000109 (0.000176)	0.00889*** (0.00163)	0.0120 (0.00966)	0.0587*** (0.0105)
SSS	0.0330*** (0.00318)	0.0184*** (0.00213)	0.0288 (0.0228)	-0.0557*** (0.0162)
Primaria Completa	-0.000833 (0.00187)	0.000539 (0.000716)	-0.0147 (0.0618)	-0.0237 (0.0446)
Secundaria Completa	-0.00130 (0.00391)	0.00243** (0.00120)	0.0391 (0.0358)	-0.0142 (0.0276)
Técnica	0.0118*** (0.00190)	-0.00523*** (0.000996)	-0.00597 (0.00822)	-0.00774 (0.00550)
Universitaria	0.0273*** (0.00388)	-0.0235*** (0.00369)	-0.0225 (0.0138)	-0.0107 (0.0118)
Postgrado	-0.00182 (0.00136)	-0.00472*** (0.00125)	-0.00162 (0.00534)	-0.00790 (0.00490)
Obrero o empleado del gobierno	0.00102 (0.000665)	-0.000779* (0.000468)	0.00436* (0.00226)	-0.000810 (0.00229)
Trabajador doméstico	-0.0188*** (0.00206)	-0.0394*** (0.00310)	-0.0118** (0.00460)	-0.000786 (0.00226)
Cuenta propia	0.00271*** (0.00102)	-0.000846 (0.000577)	0.0220 (0.0183)	0.0207 (0.0135)
Empleador	-0.00330*** (0.00121)	0.0177*** (0.00187)	-0.00192 (0.00336)	-0.00641* (0.00367)
Atlántico	-0.00525*** (0.000816)	-0.000547 (0.000370)	0.000653 (0.00258)	0.00565*** (0.00209)
Bogotá	-0.00107** (0.000495)	-0.00182*** (0.000634)	0.0142 (0.0149)	0.0287** (0.0139)
Bolívar	-0.00181***	4.47e-06	-7.25e-05	0.00180**

	(0.000565)	(5.08e-05)	(0.00113)	(0.000789)
Caldas	-0.000996***	-6.35e-05	-0.000583	-0.000104
	(0.000258)	(0.000134)	(0.000715)	(0.000578)
Córdoba	-0.00244***	-5.11e-05	-0.000932	0.000268
	(0.000421)	(0.000174)	(0.000642)	(0.000473)
Meta	9.07e-05	5.49e-05	0.00109	0.000866
	(9.57e-05)	(8.26e-05)	(0.000750)	(0.000713)
Nariño	-0.000546	-0.000228	-0.000638	-0.000523
	(0.000534)	(0.000506)	(0.000697)	(0.000660)
N. Santander	-0.00139***	-0.000610**	0.000602	0.00202*
	(0.000373)	(0.000240)	(0.00125)	(0.00112)
Risaralda	-0.000350	-0.000361	0.000204	0.000401
	(0.000268)	(0.000252)	(0.00109)	(0.00105)
Santander	-0.00129	-5.55e-06	0.000726	0.00763***
	(0.000814)	(0.000274)	(0.00209)	(0.00247)
Tolima	0.000778**	-0.000191	0.000424	0.00356***
	(0.000379)	(0.000242)	(0.000946)	(0.000984)
V. Cauca	0.00220***	0.000287	-0.000470	0.00482
	(0.000584)	(0.000340)	(0.00406)	(0.00405)
Mills ratio	3.79e-05	-0.0149***	-0.00387	-0.00416*
	(0.000657)	(0.00324)	(0.00574)	(0.00221)
Constante			-0.204	0.0304
			(0.163)	(0.141)
Observaciones	23,655	24,228	23,655	24,228
N obs 1	12,454	13,027	12,454	13,027
N obs 2	11,201	11,201	11,201	11,201

Errores estándar en paréntesis

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Anexo 4. Estimaciones por QTE de las brechas salariales

	Hombres residentes - Mujeres residentes	Hombres residentes- Mujeres migrantes
10%	-0.3830	-0.4212
15%	-0.3188	-0.3269
20%	-0.2595	-0.2311
25%	-0.1823	-0.1823
30%	-0.1542	-0.1542
35%	-0.1510	-0.1415
40%	-0.0728	-0.0786
45%	-0.0569	-0.0540
50%	-0.1054	-0.0976
55%	-0.1038	-0.1001
60%	-0.1133	-0.1054
65%	-0.1301	-0.1040
70%	-0.1613	-0.1625
75%	-0.1516	-0.1515
80%	-0.1335	-0.1235
85%	-0.1563	-0.1372
90%	-0.1278	-0.1118
Observaciones	27110	25857