

Participación Laboral Femenina en la Universidad del Magdalena 1975 - 2019

Director: Jaime Alberto Morón Cárdenas  
Presentado por: Lorena Andrea Guerrero Romero  
Ana Marcela Palma Arvilla  
Deya Lizzeth Solano Arrieta  
Santa Marta D.T.C.e.H, 05 de agosto de 2020

*Resumen*

*Esta investigación analiza la participación de la mujer en la Universidad del Magdalena en los diferentes cargos laborales de la institución; procura responder los siguientes interrogantes ¿cuál es el rol de la participación femenina en la institución?, y ¿cómo se preparan para competir por puestos que generalmente son para hombres? Con el fin de llevar a cabo el estudio de la participación laboral femenina se plantea una metodología. Usando el método cuantitativo se tomaron datos del Dirección de Talento Humano de la Universidad del Magdalena con empleados de planta, los resultados de las estimaciones muestran que los niveles educativos de los trabajadores tienen un efecto positivo sobre su salario, en otras palabras, entre más educación obtenga el trabajador mayor será su remuneración salarial. Así mismo, se observa que la brecha salarial si existe, que las mujeres tienen menores salarios que los hombres aun teniendo el mismo nivel educativo.*

**Palabras claves:** participación laboral femenina, brecha salarial, discriminación de género.

## **Participación laboral femenina en la Universidad del Magdalena**

### **Introducción**

Esta investigación observa la participación de la mujer en los diferentes cargos y la brecha salarial de género que existe en la Universidad del Magdalena; puesto que, en la literatura económica se ha visto como las mujeres por el simple hecho de ser mujeres no las contratan en ciertos lugares o para ciertos cargos, por muy preparada y calificada que estén; por tanto, se pretende conocer como es la brecha en la Universidad del Magdalena. La investigación se enfoca en saber cómo se maneja la brecha y competitividad de género en la Universidad del Magdalena. Para el periodo estudiado se toma la antigüedad de la base de datos suministrada por Dirección de Talento Humano, lo cual nos da un lapso de tiempo de 44 años, es decir; desde 1975 al 2019.

Es importante mencionar que a simple vista no es un problema la contratación de mujeres en la Universidad, además el rector de la Institución, PhD. Pablo Vera Salazar tiene dentro de sus eslogan de gobierno la inclusión y la defensa de la participación de la mujer dentro de la Universidad; tal y como nos los hizo saber en su plan de gobierno del periodo 2016-2020 en inclusión y regionalización que dice, “propender por una mayor participación de las mujeres en los organismos de dirección y espacios de decisión”, el cual le da un voto de confianza a la mujer para que tome el liderazgo y se apropie más de la dirección y toma de decisiones institucionales.

Por otro lado, el individuo se forma competitivamente en ser y saber hacer, en la cual se ve reflejado la calidad de empleo que a su vez trasmite seguridad, dignidad y respeto por el empleado. Siendo el espacio laboral un lugar para la construcción de identidad, sentido de pertenencia, sentir orgullo por el reconocimiento y la satisfacción social de ser positivamente útil en la sociedad. (Ucros, 2013)

Basado en lo anterior, la mujer adopta estas ideas para desarrollarse y volverse competitivas ante los hombres, cambiando las reglas del juego en ámbito laboral y es aquí donde comienzan diferencias dentro de las empresas, comenzando con una de ellas, la discriminación de salarios; por tal motivo se han tomado medidas legales que promueven la igualdad de género, tales como los Artículos 13 y 43 de la Constitución o el Artículo 143 del

Código Laboral, los cuales establecen que los empleadores deberán pagar salarios iguales para trabajos iguales. De la misma manera, la ley 50 de 1990 protege los derechos laborales de la mujer embarazada y la Ley 581 de 2000, o Ley de cuotas, reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público (Como se cita Diaz, 2014).

La participación y la brecha salarial son los principales objetivos de la investigación, el cual se observaron por medio de la estimación de dos modelos econométricos, el primero de ellos es un modelo probabilístico y el segundo un modelo de regresión lineal donde se encuentra un comportamiento más detallado de las variables estudiadas, corroborando las hipótesis planeadas.

Se tomaron variables claves como el género y el salario. La información aquí suministrada permite, que variables como: nivel educativo, nivel de cargo, edad y antigüedad, logren demostrar la brecha salarial que existe entre hombres y mujeres, con ello analizar la diferencia que existe entre cada uno para así obtener la participación laboral femenina mediante un modelo econométrico, obteniendo resultados tales como la manifestación de una brecha salarial entre hombres y mujeres de la institución por un monto de \$1, 261,954. En la antigüedad de los trabajadores los hombres tienen alrededor de 4 años más de haber ingresado laboralmente en comparación a la mujer, lo mismo se presenta al observar la variable edad, el promedio de las trabajadoras es de casi 5 años menor que la edad promedio de los trabajadores, mientras que en el tipo de empleo no se presenta diferencia alguna a la hora de asignación de cargos.

Este documento está dividido en seis secciones, más esta introducción. La primera sección presenta un breve acercamiento general de la participación laboral femenina en Colombia, Magdalena y Santa Marta. La segunda parte hace una revisión de antecedentes. La tercera parte del documento describe el marco teórico de referencia; en la cuarta sección expone la metodología utilizada en este trabajo; la quinta presenta los principales resultados obtenidos y la discusión y análisis de los efectos estimados de la participación laboral femenina y la brecha salarial; y en la última se resumen las principales conclusiones.

## **I. Análisis general de la participación Laboral femenina en Colombia**

La participación laboral femenina es una combinación de palabras que unos años atrás no tendría cabida alguna en un entorno social, sin embargo, a lo largo de la historia colombiana se han manifestado diversos hechos que muestran a la mujer productiva, capaz de enfrentarse a situaciones adversas que en primer lugar son desafíos de géneros propuestos por la sociedad.

Mirando hacia el pasado en el Virreinato de la Nueva Granada se encontró con unas de las mujeres más emblemáticas y representativas de la revolución colombiana Policarpa Salavarrieta Ríos, conocida popularmente como la Pola considerada como una heroína, luchando por la libertad y la independencia de una nación.

En una lucha en Colombia por la igualdad de condiciones en 1957 la mujer logro dar un importante paso para una uniformidad social...” Las mujeres en Colombia pudieron votar oficialmente el 1 de diciembre de 1957, durante el plebiscito que consultaba el nacimiento del Frente Nacional” (Memorias señal. 2016), todo esto se dio en gran parte a la intervención que tuvo la Organización de las Naciones Unidas (ONU) realizando un llamado de atención en aquel entonces a los países latinoamericanos que aún no incluían el voto femenino en las constituciones. Tanto mujeres como hombres tienen del derecho de participar en las decisiones políticas de su país, con ayuda del voto fue como se le abrió camino a la inclusión de las decisiones democráticas a las mujeres. (Memorias señal. 2016)

La participación de la mujer en el mundo laboral va en aumento aun en contra de muchas personas que no dejan que la mujer este en igualdad de condiciones que el hombre. No solo en Colombia sino en todo el mundo ha sido difícil ingresar al mercado laboral, pero es justo resaltar que un antes y un ahora en el momento de la empleabilidad es muy diferente, hoy en día se cuenta con un estado que hace valer los derechos de la mujer; por consiguiente, cada día son más estudiadas, capacitadas, preparadas, y sobre todo competitivas.

El informe de Desarrollo Humano (Unidas, 2015) afirma que, en la mayoría de los países de todas las regiones del planeta las mujeres trabajan más que los hombres, el 72 % de los hombres en edad de trabajar (a partir de los 15 años, según el estudio) tenía un empleo, frente a solo el 47 % de las mujeres. El 59 % del trabajo pagado se realiza fuera del hogar, y en este campo, la proporción de hombres es casi el doble que el de las mujeres (38 % frente al 21 %). La situación se invierte en el caso del trabajo no remunerado, que en su mayor parte se realiza dentro del hogar y abarca una gran variedad de labores de cuidado. En este campo, las mujeres representan el triple que los hombres, con un 31 % frente al 10%. Las mujeres realizan 3 de cada 4 horas de trabajo no pagado, en cambio, a los hombres les corresponden 2 de cada 3 horas de trabajo remunerado (Unidas, 2015), viven enfrentándose a obstáculos para obtener ingresos permanentes o acceso a la seguridad social; este tipo de situaciones las vemos más reflejadas en las mujeres que no tuvieron una oportunidad de preparación académica, en otras palabras con condiciones económicamente escasas, estas mujeres por la lucha de sobrevivir día a día se someten a extensas horas de trabajo por ganarse un diario que no es lo justo, pero lo tiene que hacer, de ahí se puede decir que nace una alta participación de la mujer pero en condiciones no actas laboralmente, teniendo en cuenta la pobreza de Colombia son muchas las mujeres que tiene que hacer trabajos domésticos en casas ajenas que muy pocas veces son remuneradas justamente mucho menos cuentan con el respaldo de una seguridad social.

La existencia del trabajo doméstico, el cual es abundante y nada costoso tema que es desarrollado en un modelo estático por (Charry, 2002), en el cual explica la decisión de los llamados “trabajos secundarios” como lo son la población juvenil y las mujeres que aún no son jefes de hogar, a la hora de ingresar o no al mercado laboral, por consiguiente se encuentra a la espera de que estos trabajos secundarios tengan salarios de reservas menores, en comparación con el mercado laboral, ya sea por falta de experiencia o por falta de educación, según (Bohórquez, 2015) otros de los factores que pueden afectar la decisión de participación de los individuos son; un aumento en el desempleo puede reducir el salario de mercado del individuo y por eso mismo, generar un efecto negativo en la participación, lo que comúnmente se conoce como el caso del “trabajador desalentado”, pero un aumento en el desempleo mezclado con una disminución en los ingresos del hogar puede aumentar la participación.

Ha habido un importante aumento de la participación en el mercado laboral por mujer desde 1990 al año 2000, el cual parece ser ocasionado por el incremento de participación de las mujeres casadas, no jefes de hogar, y un descenso en la participación masculina. Otras razones son por ejemplo el mejoramiento de la educación y preparación académica de las mujeres, la etapa de maternidad ya no es un obstáculo para que las madres de hijos menores de 3 meses accedan al mercado laboral según (Bohórquez, 2015).

En el estudio de Ribero (1996), se compara la situación de Colombia frente a otros países occidentales, encontrando comportamientos similares, pues tanto en Colombia como en los demás las diferencias salariales han disminuido, gracias a aumentos considerables en la educación femenina, sin importar que este proceso se puede ver interrumpido por la etapa de maternidad de las mujeres, lo que hace que su preparación académica sea en promedio un año más extensa y su tiempo de entrenamiento sea menor.

Un punto de discusión en cuanto a la formación académica es la citada por Bohórquez, donde la capacitación informal, en el lugar de trabajo, puede aumentar de manera significativa la productividad, lo que representa un beneficio para que las mujeres accedan al mercado laboral, pero no se puede dejar de lado que la educación formal es uno de los pilares del desarrollo de un país. Se resalta que el comercio internacional dio pie para mayor participación de la mujer en actividades como la fabricación de textiles, manufacturas y servicios. Sin dejar de lado que esta amplia oportunidad de incorporación no garantiza las condiciones precarias de varios empleos para mujeres Bohórquez (2015)

### **Derechos de la mujer**

En el artículo 11 de “Los Principales Tratados Internacionales de Derechos Humanos por las Naciones Unidas”, está redactada la protección de los derechos de la mujer como persona laboral defendiendo su postura de cualquier indicio de discriminación, el estado garantiza igualdad de posibilidades y derechos en un entorno laboral frente a los hombres.

#### *Artículo 11*

*1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:*

- a) *El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;*
- b) *El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;*
- c) *El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;*
- d) *El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;*
- e) *El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;*
- f) *El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.*

## **II. Análisis de la participación femenina en el departamento del Magdalena.**

El Magdalena es una región turística que se desempeña en actividades relacionadas con el comercio, hoteles y restaurantes en el cual la oferta laboral es atractiva temporalmente con actividades que tanto hombres como mujeres pueden realizar sin ningún problema, pero la realidad en el mercado laboral para la mujer siempre va hacer otra; según los últimos datos de la Fuente de Información Laboral en Colombia (FILCO) del Ministerio del Trabajo, el desempleo en Magdalena se ubicó en 7,0% para el año 2018; sin embargo, la tasa de desempleo para las mujeres del Departamento fue de 11,0% durante 2018; mientras que para los hombres fue de 4,6% en el mismo período. Lo cual, indica que en el Magdalena aún persisten brechas de género.

## **III. Análisis de la participación laboral femenina en Santa Marta**

Después de ver y analizar cómo está la participación laboral femenina en un enfoque Nacional y departamental; se concentra el estudio en un entorno más local conociendo y

estudiando la participación laboral femenina en el distrito de Santa Marta donde el panorama no es tan favorable.

La cámara de comercio de Santa Marta muestra las cifras del mercado laboral en la ciudad en la cual ha presentado fluctuaciones levemente crecientes durante el año 2017 y el primer trimestre de 2018, la informalidad se reporta con 64.5% de los ocupados en el distrito de Santa Marta, de acuerdo a sus cifras de mercado laboral durante el año 2017 y actualizado hasta abril 2018 mantiene estabilidad en la mayoría de sus indicadores semejantes a los reportados al departamento del Magdalena. En el Distrito de Santa Marta el desempleo fue de 12% y para las mujeres se ubicó en 17,6% el trimestre Sep-Nov 2019, con lo cual se ubica como la sexta ciudad con mayor desempleo femenino del país. Los niveles de desempleo abierto y oculto se mantienen relativamente bajos en 8.1% y 0.3 respectivamente (Cámara de comercio, 2018)

Un estudio del diagnóstico sectorial de empleabilidad del distrito de Santa Marta realizado por la alcaldía revela que la economía samaria se caracteriza por no estar definida o perfilada hacia un sector estratégico sino al menos tres; es decir, es una ciudad que no ha decidido si enfocarse en el turismo, la agroindustria o los servicios logísticos y de transporte; a simple vista se diría que Santa Marta su mayor fuente de ingreso es el turismo pero desafortunadamente no es así o no está lo suficientemente organizado para que así sea ni en los anteriormente mencionados, turístico, agroindustria, servicios logísticos ni mucho menos servicios de transporte, la falta de organización es evidente por ende se presenta una economía desorganizada e informal, dando como resultado altas tasas de informalidad laboral, baja productividad y poco desarrollo económico. (Ravelo, Quiroz, Moreno, Quintero, & Batista, 2018).

La tasa de ocupados (TO) por sexos muestra una brecha significativa del más de los 20 puntos Porcentuales (PP) durante los últimos cinco años en el Distrito de Santa Marta. El punto más alto se registró en el 2014, donde alcanzó una diferencia del 21.2% y la más baja fue en 2013 y 2016 donde llegó a 20.2% en ambos casos. En consecuencia, aproximadamente seis de cada diez hombres que se encuentran en edad de trabajar y buscaron empleo lo encontraron, a diferencia de las mujeres donde solo cuatro consiguieron este mismo objetivo. (Ravelo, Quiroz, Moreno, Quintero, & Batista, 2018). Situación que en muchos casos hace

que las mujeres no preparadas académicamente tomen el primer trabajo que les ofrecen por cualquier salario, lo que se mencionó en un inicio por lo contrario que sucede con las mujeres capacitadas que suelen buscar trabajo en el interior del país, puesto que para ellas un promedio de cuatro de diez mujeres son estadísticas muy bajas para conseguir empleo en la ciudad.

Comparando los resultados de la TO de las mujeres del año 2016 del Distrito, con las demás ciudades capitales de la Región Caribe, la situación es crítica, la Ciudad (43.4%) se encuentra por debajo de: Barranquilla (50.9%); Cartagena (43.8%); Montería (48.3%); Riohacha (48.5%); Sincelejo (49.1%), y solo por encima de Valledupar (43.2%). La tendencia sigue siendo la misma, la capacidad de absorción de mano de obra femenina en el Distrito es débil con relación al resto del Caribe, solo superando a Valledupar (Ravelo, Quiroz, Moreno, Quintero, & Batista, 2018). Lo cual evidencia un tema preocupante con respecto a la absorción de mano de obra femenina, puesto que la ciudad ya tiene una de las tasas de ocupación global más baja de la región y la situación es peor en el caso de las mujeres, lo que implica necesariamente no sólo una política de generación de empleo, sino que además debe ser inclusiva, de tal manera, que promueva la reducción de estas brechas entre hombres y mujeres.

#### **IV. Antecedentes**

La participación laboral femenina ha sido estudiada en diferentes países y desde diferentes perspectivas, el trabajo de la mujer cada día es más llamativo el cual tiene un valor muy importante en la sociedad a pesar de no poseer los méritos que merece ni un reconocimiento justo. Diferentes naciones alrededor del mundo estudian el comportamiento de esta “revolución social” como es llamado el trabajo de la mujer por diversos autores. Relacionando investigaciones antes hechas encontramos tales como:

Por un lado, tenemos a Medrano (2009) quien realizó un estudio sobre las Guarderías públicas y fuerza laboral femenina en el caso de Chile; el cual, tuvo como objetivo analizar el impacto que ha tenido el crecimiento excesivo de guarderías públicas para bebés de familias pobres sobre la participación femenina en la fuerza laboral.

La investigación de Medrano (2009) utiliza datos de las guarderías públicas chilenas con su número correspondiente de vacantes, para estimar el efecto que esta política tiene en la participación femenina en la fuerza laboral. La investigadora utilizando diferentes medias se encontró un efecto positivo en la participación laboral de 2.6 a 10 puntos porcentuales con lo coincide con hallazgos previos para Chile y el sentido común de la política local.

Después de controlar las características individuales y familiares observables Medrano (2009) no encontró ningún efecto significativo para las madres elegibles. Como verificación de robustez, también uso medidas de resultado alternativas como el empleo y horas de trabajo y no se pudo encontrar un efecto estadísticamente significativo positivo. Se concluyó que todavía no es posible inferir que esta política ha tenido el efecto deseado; lo cual deja en evidencia de que una mujer reciba ayuda en el cuidado de sus hijos no le garantiza un trabajo o mejores ingresos económicos.

Por consiguiente, tenemos a Miller (2014), quien estudio la: “participación laboral de las mujeres en el municipio de Popayán (Colombia)”. Esta investigación busca indagar por la participación laboral de las mujeres especialmente en situación de pobreza en el municipio de Popayán (Colombia) entre los años 2007–2011.

Los investigadores tomaron como metodología realizar un análisis de la información suministrada por la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) y por un taller participativo realizado con 90 mujeres desempleadas y en situación de pobreza a nivel local. Con estos datos realizaron análisis econométricos a largo plazo a través del Filtro de Hodrick-Prescott, un análisis de integración de Johansen y un Test de Causalidad de Granger, para determinar la inserción laboral femenina y su relación con los ciclos económicos de Popayán.

Como resultado Miller (2014), concluye que, en todos los indicadores laborales tradicionalmente utilizados, las mujeres se encuentran siempre en desventaja frente a los hombres, situación que se acentúa en mujeres bajo condición de pobreza, esto se puede asimilar al estudio de Medrano (2009) donde las mujeres pobres son las más vulnerables al desempleo; Adicionalmente, se encuentra que las mujeres buscan emplearse cuando el ciclo económico es recesivo y no lo hacen cuando es expansivo.

En ese mismo contexto esta Bloom (2008), quien presenta el estudio que lleva por título: “Fertilidad: participación femenina en la fuerza laboral y el dividendo demográfico”. El cuál es el centro de muchas investigaciones sobre fertilidad y participación laboral femenina en distintos países sobre todo en Latino América. Es una de las investigaciones que muestra la realidad de mujeres que les impide obtener un trabajo de un gran estatus, el estado de embarazo de una mujer para grandes empresas significa mucho, pero nada productivo. La investigación quiere ver el efecto de las reducciones de fertilidad en la fuerza laboral femenina.

la metodología planteada por Bloom (2008), es formar un modelo de ecuaciones endógenas en donde la ecuación de fertilidad y la ecuación de participación laboral dependen la una de la otra, estimó el efecto de la fertilidad en la participación femenina en la fuerza laboral en un panel de países que utilizan la legislación sobre el aborto como instrumento para la fertilidad.

Los investigadores encontraron que eliminar las restricciones legales al aborto reducen significativamente la fertilidad y estiman que, en promedio, un parto reduce la oferta laboral de una mujer en casi 2 años durante su vida reproductiva, es así como, se puede ver que la investigación por Medrano (2009), se refuerza, la fertilidad les quita oportunidades de trabajo aún más ya con los hijos nacidos y las guarderías no son una solución del todo a la problemática. Los resultados implican que el cambio de comportamiento, en forma de una mayor oferta de trabajo femenino, contribuye significativamente al crecimiento económico durante la transición demográfica cuando la fertilidad disminuye.

Al respecto está se tiene un estudio basado en la anterior investigación de Bloom (2008), realizado por Paula Murgueytio (2018) el cual lleva por título: “Relación entre Participación Laboral de la Mujer y Fertilidad en el Ecuador”. Presenta como objetivo determinar la relación entre fertilidad y participación laboral a nivel nacional utilizando un modelo de regresión Poisson. La autora establecer si en el Ecuador, la mujer tiene que escoger entre trabajar o criar sus hijos.

La metodología planteada por la autora fue, utilizar como modelo base el modelo simple de fertilidad y participación laboral de Bloom, (2008). En este modelo, la utilidad de una mujer está dada por el consumo del hogar, tiempo de ocio y fertilidad. Con estas variables, Bloom

(2008) forma un modelo de ecuaciones endógenas en donde la ecuación de fertilidad y la ecuación de participación laboral dependen la una de la otra. Debido a una limitación en la base de datos, no encuentro datos que puedan ser utilizados como variable latente para utilizar el modelo de ecuaciones endógenas y así encontrar la dirección de causalidad. Por esta razón, utilizo solo una de las ecuaciones para así encontrar la relación que hay entre participación laboral y fertilidad, y sus respectivas determinantes.

Algunos de los Resultados encontrados por Murgueytio (2009) fueron que, Las variables de ingresos tanto del hombre como de la mujer y el número de horas que trabaja la mujer no son significativas para explicar el número de hijos menores a 5 años. Esto puede deberse a la limitación que encontré con la variable ingresos anteriormente. Hay porciones de la población que no trabaja pero que realizan otras actividades como, por ejemplo: estudiar. Según la teoría a mayor ingreso de la mujer, menor fertilidad. Sin embargo, Murgueytio (2009), dice que, si la mujer está estudiando, se espera que tenga menor índice de fertilidad y cero ingresos. Esta parte de la población puede estar distorsionando la significancia de la variable ingresos.

Murgueytio (2009), dice que la participación laboral y el índice de fertilidad tienen una relación positiva y aunque es estadísticamente significativa, la participación laboral no es la determinante que más explica la fertilidad; Sin embargo, estos resultados pueden estar alterados por el sesgo presente en el modelo. De todas formas, puedo justificar la dirección de las variables debido a la situación del Ecuador frente a otros países. La realidad del Ecuador en la actualidad es muy distinta al entorno en el que se han realizado los estudios previamente mencionados como Bloom (2009).

Los autores concluyen que, La disminución de la fertilidad aumenta la relación entre la edad laboral y la población total, aumentando el ingreso per cápita. El modelo utilizado no tiene en cuenta el posible efecto sobre la educación de una disminución de la fertilidad. El aumento de la oferta laboral femenina puede aumentar los rendimientos económicos de la escolarización de las mujeres, ofreciendo incentivos positivos para que las mujeres inviertan en educación. También toman en cuenta el efecto de la fertilidad en el ahorro, lo cual también es importante, no se tiene en cuenta. En la medida en que los niños brinden vejez Para ayudar a sus padres, una disminución de la fertilidad puede generar ahorros para la vejez y la

jubilación. La disminución de la fertilidad también puede tener efectos beneficiosos, aunque permite una mayor inversión.

Mientras tanto Avendaño y Suarez (2016), titulan una investigación “Determinantes de la participación laboral femenina en Bogotá: 2008 y 2014”, esta investigación tiene como objetivo identificar los determinantes que influyen en la participación laboral de la mujer en la ciudad de Bogotá.

La metodología planteada por Avendaño y Suarez (2016), se establece en la probabilidad de que una mujer haga parte de la fuerza de trabajo y se concluya cuáles son los principales determinantes de la participación laboral femenina para Bogotá. Con base en los datos de La Misión para el Empalme de las Series de Empleo, Pobreza y Desigualdad (MESEP); con la que se logró determinar, para ambos años, variables como la edad, la escolaridad y la jefatura del hogar, como principales factores que permiten el aumento de la participación de la mujer en el mercado de trabajo.

Para las investigadoras es importante comparar la situación con su más cercano, los hombres. La razón principal es para observar si hay alguna variación como por ejemplo, la determinante de los hijos; si bien el hombre y la mujer se pueden considerar como iguales ante la ley, la naturaleza de la mujer con los hijos (por el proceso de gestación, por su idiosincrasia, o hasta por la cultura bogotana), teóricamente parece ser más importante para la mujer que para el hombre a la hora de ingresar al mercado laboral, y es aquí donde reafirma unas de las teorías presentadas por Murgueytio (2009, “a mayor ingreso de la mujer, menor fertilidad” si la mujer bogotana estudiada y preparada profesionalmente no estaría entre sus planes ser madre en un corto plazo.

Avendaño y Suarez (2016), concluyen que las variables asociadas positivamente con la participación laboral de la mujer en la ciudad de Bogotá son: la edad, la escolaridad y el hecho de ser jefe de hogar. La participación de la mujer en el mercado laboral bogotano está determinada principalmente por su nivel educativo en la medida en que tenga mayores años de educación, su probabilidad de pertenecer al mercado laboral es más alta. En general, se encontró una creciente valoración y retorno de la educación tanto para las mujeres como para los hombres (estos últimos en menor proporción). Esto se advierte a través de la elevación generalizada del nivel educativo de los trabajadores, en donde aumenta claramente la

proporción de los trabajadores que cuentan con educación secundaria completa y universitaria.

## **V. Marco teórico**

### **Competitividad de género y brecha salarial**

El género, como categoría social, es una de las contribuciones teóricas más significativas del feminismo contemporáneo. Esta categoría analítica surgió para explicar las desigualdades entre hombres y mujeres, poniendo el énfasis en la noción de multiplicidad de identidades, (Gamban 2008). Gamban nos dice que el género es una categoría transdisciplinaria, que desarrolla un enfoque globalizador y remite a los rasgos y funciones psicológicas y socioculturales que se le atribuye a cada uno de los sexos en cada momento histórico y en cada sociedad. Ahora bien, en un lugar donde quedan en evidencia los dos extremos del género es el ámbito laboral, para Cosculluela (2013) las empresas se encuentran obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y eliminar la discriminación por razones del sexo, y con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres. Las elaboraciones históricas de los géneros son sistemas de poder, con un discurso hegemónico y pueden dar cuenta de la existencia de los conflictos sociales, (Gamban 2008). Lo femenino o lo masculino no se refiere al sexo de los individuos, sino a las conductas consideradas femeninas o masculinas, (Gamban 2008). Afirma que esta ha sido en los últimos tiempos un tema muy importante en el campo de la economía laboral, principalmente porque su participación se ha incrementado en grandes proporciones teniendo efectos importantes sobre la tasa de desempleo. Según la CEPAL en un estudio sobre la Evolución y perspectivas de la participación laboral femenina en América Latina, el cual busca sistematizar la información relativa al trabajo femenino urbano en Latinoamérica en los 90'y contribuir así a un diagnóstico actualizado de la situación laboral femenina con miras a la formulación de políticas para la mujer muestra que, desde principios de los noventa hasta la actualidad, en países de Latinoamérica la tasa de participación de las mujeres de 18 años o más aumentó 11 puntos porcentuales, mientras que, la tasa promedio de participación de las mujeres en este grupo de edad en países desarrollados aumentó 5 puntos porcentuales en el mismo periodo.

En este sentido se expresa que para el periodo del 2001 al 2004 la brecha de ingreso promedio de las mujeres se amplió un 4% con respecto a la de los hombres (Pineda, 2008).

La competencia laboral como el conjunto de conocimientos (saber), habilidades (saber hacer) y actitudes (saber estar y querer hacer) que, aplicados en el desempeño de una determinada responsabilidad o aportación profesional, aseguran su buen logro (Sagi-Vela, 2004). Ahora bien, tanto hombres como mujeres tienen la capacidad del conocimiento, habilidades y actitudes; ¿que provoca la competitividad entre ellos?, en primer lugar, una discriminación directa que afecta en su totalidad a las mujeres ya sea por una interrupción profesional o conciliación familiar, que, en sí, son señalamientos que tanto a mujeres como a hombres les puede suceder; sin embargo la realidad es a la hora de que mercado laboral juzgar, las mujeres regularmente resultarán ser la más afectadas. La Comisión Internacional de la Mujer (CIN) dice que las principales barreras que enfrentan las mujeres en el contexto de la competitividad se incluyen el limitado acceso al crédito, la corrupción, las inequitativas regulaciones laborales y dificultades para insertarse al mercado formal.

¿Por qué existen estos problemas? Se supone que el mundo está encaminado a un crecimiento económico y cada país se esfuerza porque sus empresas sean competitivas para el cual se necesita mano de obra y la mujer vendría siendo un recurso sin utilizar, así mismo García (2018) dice que, si la mitad de la humanidad se compone de hombres y la otra de mujeres, resulta un gran desperdicio el hecho de no aprovechar la mitad del talento humano en la economía del conocimiento o que desde una perspectiva de mercadotecnia resulta un absurdo no considerar a la mitad del mercado en las estrategias de ventas lo cual es evidente la preferencia de mano de obra masculina. El mundo de la empresa es un mundo complejo y el modelo de trabajo masculino ni el femenino puede proporcionar una organización equilibrada sin el complemento del otro. Pero no sólo es necesario lograr un equilibrio entre las habilidades masculinas y femeninas en el seno de la organización; también es preciso que ese equilibrio se dé en cada hombre y cada mujer pues, como personas, se enriquece mutuamente (Carlota 1987).

Por consiguiente; una de las dificultades que presentan las mujeres que si logran ser parte del mundo laboral es la brecha salarial. La Unión Europea (UE) define la brecha salarial como la diferencia que existe entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos,

calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores. Después de un largo camino para la mujer ingresar al mercado laboral con tantos prejuicios se enfrenta a la desigualdad salarial. La CEPAL menciona que, ganar lo mismo que los hombres en igualdad de condiciones es un derecho de las mujeres, un requisito para su autonomía económica y para alcanzar la igualdad de género.

Por otro lado, Espino y Leites (2008) dicen que las mujeres con mayor nivel educativo son las que registran mayores tasas de actividad, los hallazgos muestran que son las que tienden a incrementar su participación en el mercado laboral. Las menos educadas presentan una menor tasa de actividad. Mientras que para la CEPAL (1994), la mano de obra femenina altamente calificada es un recurso mal utilizado en el mercado de trabajo porque no se remunera por el nivel de educación alcanzado y se la segrega en un número limitado de ocupaciones. Para Martínez y Acevedo (2004) la discriminación está fuertemente asociada a la estructura del mercado de trabajo que ofrece salarios distintos, según sexo y sin tener en cuenta otras características que influyen en el rendimiento potencial favorables a la mujer.

Así mismo, Caputto (2007) expone que, mientras no exista una educación para la democracia en la educación de la mujer, esta permanecerá en un segundo plano. La intervención de la mujer en el poder político le permitirá obtener más oportunidades para alcanzar más espacios de inclusión.

Algo muy importante que resalta Gonzales (2014) en su investigación es que, la mujer en Colombia lograra acceder a la alta gerencia del sector público a partir de la consolidación del enfoque de género en la sociedad, rompiendo esquemas y barreras culturales que den paso a que las mujeres muestren sus habilidades gerenciales y su liderazgo transformacional.

## **VI. Metodología y datos**

### **a. Instrumentos**

En el presente estudio se toman datos suministrados por la Dirección de Talento Humano de la Universidad del Magdalena sobre los empleados de planta para el año 2019, de los cuales se escogen las variables claves para la investigación (género y salario). La información aquí suministrada permite, a partir del resto de variables como lo son: nivel educativo, nivel de

cargo, edad y antigüedad, lograr la brecha salarial que existe entre hombres y mujeres y con ello analizar la diferencia que existe entre cada uno para así obtener la participación laboral femenina mediante un modelo econométrico, con una muestra de 496 empleados. Se realiza un mínimo cuadrado para verificar que el modelo no tiene endogeneidad.

b. Descripción de los datos

**Tabla 1.0 Definición de las variables del modelo**

<b>Variab</b> les	<b>Forma de medición</b>	<b>Descripción de la variable</b>
Salario	Pesos	Es la remuneración económica otorgado al trabajador el esfuerzo dedicado a la producción de bienes y servicios.
Educación	1= Si el trabajador es bachiller. 2= Si el trabajador es técnico o tecnólogo. 3= Si el trabajador es profesional. 4= Si el trabajador es profesional con postgrado.	la educación es la base para permitirnos la calidad de vida deseada, por medio de esta variable se mide el nivel educativo de cada persona y si este es o no importante al momento de recibir un salario.
Género	1= Si el trabajador es mujer. 0= si el trabajador es hombre.	La variable genero permite distinguir con mayor facilidad las desigualdades salaria que se dan entre el salario ganado por hombres y el salario ganado por mujeres con mayor precisión.
Edad	Años	Esta variable permite ver que tan relevante es edad de un trabajador para los diferentes niveles de cargo.
Antigüedad	Años	La variable antigüedad permite ver tiempo laborando en de la universidad y si a mayor antigüedad mayor salario.
Nivel de cargo	Asesor: 1= Si 0=No  Administrativo: 1=Si 0=No	por medio de esta variable se observará el puesto que ocupa cada persona y al relacionarla con el salario se mira si a mayor cargo mayor será su salario. * Asesor. *Administrativo = ayudante, secretario general, técnico administrativo, técnico operativo.

	Directivos: 1= Si 0=No Docente=docentes 1=Si 0=No  Jefe: 1=Si 0=No	* Directivos = decano, director administrativo, director del centro de la universidad, director financiero, rector de universidad, director técnico, tesorero general, vicerrector de la Universidad. * Docente. * jefe = jefe de departamento, jefe de oficina, jefe asesor-jurídica, profesional especializado o profesional universitario.
--	---	---

Fuente: Elaboración de las autoras.

**Modelo empírico**

La especificación del modelo para mirar la brecha salarial está dada por:

$$salario = \beta_0 + \beta_1educación_i + \beta_2genero_1 + \beta_3edad_i + \beta_4antigüedad_i + \beta_5niveldecargo_i + u \quad (1)$$

El modelo planteado anteriormente es de regresión lineal, donde la variable dependiente es salario, los valores de esta son dependiendo del pago que recibe cada individuo por el trabajo que realiza, medido en pesos colombianos; por medio de esta variable se mirará si existe o no alguna brecha salarial de género.

Para observar la participación de la mujer en la Universidad del Magdalena se aplicó un filtro a la variable “tipos de empleos” donde sólo se escogieron los cargos de asesor, administrativo, directores, docente y jefes, para así saber la cantidad de mujeres que tiene cada uno de estos cargos.

La especificación del modelo para mirar la participación de la mujer está dada por:

$$P(D_i = 1 | X) = F(X\beta) = \int_{-\infty}^{x\beta} \phi(z) dz = \Phi(x\beta) \quad (2)$$

$$\phi(x\beta) = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} e^{-\frac{(x\beta)^2}{2}} \quad (3)$$

Modelo probit: Greene (2002)

Se considera un modelo de utilidad aleatorio  $y_i^* = x_i\beta + \varepsilon_i$  donde  $y_i^*$  es una variable latente (no observable) pero se observa  $y_i = Cargo \ x$  talque:

$$y_i = \begin{cases} 1 & \text{si } y_i^* > 0 \\ 0 & \text{de lo contrario} \end{cases}$$

La probabilidad de que una persona esté ocupando un cargo determinado en la planta de la Universidad del Magdalena depende de varios aspectos, tales como, la antigüedad, el sexo, la edad, experiencia, entre otros aspectos; dadas las características de la base de datos y la disponibilidad de información y la posible colinealidad entre experiencia y antigüedad se plantea un modelo probit para estimar la probabilidad de que una mujer ocupe un determinado cargo.

### **Cargo administrativo**

Así las cosas, si una mujer ocupa un cargo administrativo a variable dependiente (Y) toma el valor 1 y 0 en caso contrario; en consecuencia, la expresión general a desarrollar es la siguiente:

$$Pr(y = 1) = \int_{-\infty}^{x\beta} \phi(t) dt$$

$$Pr(y = 1) = \Phi(X\beta)$$

### **Cargo directivo**

Así las cosas, si una mujer ocupa un cargo directivo a variable dependiente (Y) toma el valor 1 y 0 en caso contrario; en consecuencia, la expresión general a desarrollar es la siguiente:

$$Pr(y = 1) = \int_{-\infty}^{x\beta} \phi(t) dt$$

$$Pr(y = 1) = \Phi(X\beta)$$

### **Cargo docente**

Así las cosas, si una mujer ocupa un cargo docente a variable dependiente (Y) toma el valor 1 y 0 en caso contrario; en consecuencia, la expresión general a desarrollar es la siguiente:

$$Pr(y = 1) = \int_{-\infty}^{x\beta} \phi(t)dt$$

$$Pr(y = 1) = \Phi(X\beta)$$

### **Cargo jefe**

Así las cosas, si una mujer ocupa un cargo jefe a variable dependiente (Y) toma el valor 1 y 0 en caso contrario; en consecuencia, la expresión general a desarrollar es la siguiente:

$$Pr(y = 1) = \int_{-\infty}^{x\beta} \phi(t)dt$$

$$Pr(y = 1) = \Phi(X\beta)$$

La variable independiente salario: según el Código del Trabajo y la Comisión Permanente sobre la Armonización de Políticas Salariales y Laborales definen el salario como la remuneración mínima que todos los trabajadores tienen derecho a recibir para garantizarles a ellos y a sus familias una calidad de vida digna en el nivel material, moral y cultural.

La variable educación, se denomina educación al proceso por el cual una persona se expone a incorporar información útil en lo que respecta a un tema o disciplina. se espera que cuando la persona tiene mayor educación, es más probable que tome la decisión de participar en el mercado laboral, y de este modo es bastante probable observar un salario mayor para cada persona, Díaz (2014). Se toman como referencias de estudio Bachiller, Técnico, Tecnólogo, Universitario, Posgrado y especializaciones. Se consideró que una persona es bachiller si tiene entre 11 y 12 años de escolaridad, Técnico cuando tiene entre 13 y 14 años de escolaridad, Universitario cuando tiene 16 años de escolaridad, y Posgrado cuando tiene más de 16 años de escolaridad (Díaz, 2014)

La variable género, según la Organización Mundial de la Salud el género se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres. Las diferentes funciones y comportamientos pueden generar desigualdades de género, es decir, diferencias entre los hombres y las mujeres que favorecen sistemáticamente a uno de los dos grupos.

La variable antigüedad, se relaciona con el tiempo que lleva un individuo empleado en la institución.

**tabla 2.0 diferencia de medias entre hombres y mujeres**

Variablen	Obs	Control (Mean)	Control (SD)	Obs	Tratamiento (Mean)	Tratamiento (SD)	P valor
Edad	272	47.78676	10.9 8937	224	43.00893	8.593454	0.0000
Antigüedad	272	9.584559	10.62755	224	6.25	6.761139	0.0000
Salario	272	\$5,245,977	\$2,456,971	224	\$3,984,023	\$2,150,988	0.0000
Tipo de empleo	272	6.106618	2.109466	224	6.982143	2.159481	0.2239
Nivel de educación	272	3.595588	0.6585086	224	3.53125	0.726751	0.1510

**Fuente:** Elaboración de las autoras con información de Dirección de talento Humano Universidad de Magdalena.

Los datos en la tabla 2 muestran a primera vista entre las edades de los hombres y mujeres, algo similar se presenta al momento de hablar de la antigüedad de los trabajadores, en los salarios; mientras que en el tipo de empleo y el nivel educativo no se ve tanta diferencia, debido a que la media de estas dos variables muestra que las mujeres y los hombres tienen el mismo nivel de educación y pertenecen al mismo tipo de empleo.

## VII. Resultados

Por medio de la diferencia de medias, que se encuentra en la tabla 2, de los salarios entre hombres y mujeres se puede analizar un poco la brecha salarial de género que existe, se observa que la media salarial de los hombres alcanza a superar la media salarial de las mujeres por un monto de \$1,261,954. La diferencia de medias de la antigüedad de los trabajadores en la universidad, que se observa, es que los hombres tienen alrededor de 4 años más de haber ingresado laboralmente en comparación a las mujeres, esto mismo se presenta al momento de revisar la edad, porque el promedio de las trabajadoras es casi 5 años menor que la edad promedio de los trabajadores. La diferencia de medias de los tipos de empleo expone que no existe ningún tipo de discriminación de género al momento de la asignación del cargo, los promedios se sitúan en el cargo de jefes para ambos casos; Tanto los hombres como las mujeres poseen el mismo nivel de educación, siendo este el profesional.

**Tabla 3.0**

**Estimación por MCO:**

VARIABLES	Salario	Salario
Educación	1.691e+06*** (137,089)	1.916e+06*** (255,038)
Constantes	-1.354e+06*** (497,984)	-2.156e+06** (914,506)
Observaciones	496	496
R-squared	0.235	0.231

**Fuente:** Elaboración de las autoras.

Standard errors in parentheses

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

Por medio de la prueba husman, para observar si existe o no endogeneidad en las variables de salario y educación, se hace una prueba de hipótesis donde:

$H_0$ = No existe endogeneidad

$H_1$ = Existe endogeneidad

Al aplicar la prueba nos arroja un p-valor de 0.2961, con esto no se rechaza la hipótesis nula porque el p valor es menor al nivel de significancia del 0.05. El modelo no tiene endogeneidad.

**Tablas de estimación de los modelos por salario**

**Tabla 4.0**

<b>VARIABLES</b>	(1) salario	(2) salario	(3) salario	(4) salario	(5) salario	(6) salario
<b>Sexo</b>	-1.262e+06*** (209,671)	-944,975*** (206,840)	-548,182*** (164,475)	-673,386*** (192,745)	-657,430*** (183,355)	-832,072*** (203,651)
<b>Edad</b>		66,344*** (10,053)	49,087*** (8,136)	66,420*** (9,505)	30,322*** (9,465)	57,271*** (10,211)
<b>Antigüedad</b>			23,854*** (9,133)	55,909*** (10,874)	-14,616 (11,164)	31,317*** (11,551)
<b>Bachiller</b>			-1.362e+06 (919,835)	-4.654e+06*** (1.055e+06)	-1.906e+06* (1.031e+06)	-4.451e+06*** (1.120e+06)
<b>Administrativo</b>			-3.297e+06*** (197,416)			
<b>Directivos</b>				2.711e+06*** (322,890)		
<b>Docentes</b>					2.431e+06*** (215,914)	
<b>Jefes</b>						-613,542*** (229,422)
<b>Constante</b>	5.246e+06*** (140,903)	2.076e+06*** (499,068)	3.220e+06*** (398,420)	1.278e+06*** (466,226)	2.743e+06*** (442,272)	2.393e+06*** (510,150)
<b>Observaciones</b>	496	496	496	496	496	496
<b>R-squared</b>	0.068	0.144	0.478	0.284	0.349	0.193

**Tabla 4.1**

<b>VARIABLES</b>	(1) salario	(2) salario	(3) salario	(4) salario	(5) salario	(6) salario
<b>Sexo</b>	-1.262e+06*** (209,671)	-944,975*** (206,840)	-548,182*** (164,475)	-673,386*** (192,745)	-657,430*** (183,355)	-832,072*** (203,651)
<b>edad2</b>		33,172*** (5,027)	24,543*** (4,068)	33,210*** (4,752)	15,161*** (4,733)	28,635*** (5,105)
<b>Antigüedad</b>			23,854*** (9,133)	55,909*** (10,874)	-14,616 (11,164)	31,317*** (11,551)
<b>Bachiller</b>			-1.362e+06 (919,835)	-4.654e+06*** (1.055e+06)	-1.906e+06* (1.031e+06)	-4.451e+06*** (1.120e+06)
<b>Administrativo</b>			-3.297e+06*** (197,416)			
<b>Directivos</b>				2.711e+06*** (322,890)		
<b>Edad</b>						
<b>Docentes</b>					2.431e+06*** (215,914)	
<b>Jefes</b>						-613,542*** (229,422)
<b>Constante</b>	5.246e+06*** (140,903)	2.076e+06*** (499,068)	3.220e+06*** (398,420)	1.278e+06*** (466,226)	2.743e+06*** (442,272)	2.393e+06*** (510,150)
<b>Observaciones</b>	496	496	496	496	496	496
<b>R-squared</b>	0.068	0.144	0.478	0.284	0.349	0.193

En las tablas de estimación de los modelos por salario (4.0 y 4.1), revela que una mujer que tiene un cargo administrativo siendo bachiller tiende a ganar \$548.183 menos que un hombre con el mismo cargo y nivel de educación. En el caso de los cargos directivos siendo bachiller una mujer deja de ganar \$783.386 menos que un hombre; mientras que las docentes dejan de ganar \$ 657.430 menos que los hombres teniendo el mismo nivel de educación; y por el lado de los jefes las mujeres dejan de ganar \$ 832.032 menos que los hombres; por último se tiene que, no existe alguna diferencia en cuanto a la edad ni a la edad al cuadrado, lo que quiere decir que la edad para tales cargos, en esta estimación es irrelevante para ocupar algunos de ellos. La diferencia es evidentemente en el salario el cual tiene un aproximado de \$ 705.257 que dejan de ganar las trabajadoras mujeres.

**Tablas de estimación de los modelos por salario si son profesionales**

**Tabla 4.2**

<b>VARIABLES</b>	(1) salario	(2) salario	(3) salario	(4) salario	(5) salario	(6) Salario
<b>Sexo</b>	-944,975*** (206,840)	-605,782*** (163,391)	-596,096*** (164,802)	-777,599*** (188,909)	-678,929*** (185,604)	-931,864*** (203,706)
<b>Edad</b>	66,344*** (10,053)	48,283*** (8,032)	46,914*** (8,108)	60,171*** (9,314)	28,816*** (9,447)	52,428*** (10,187)
<b>Antigüedad</b>		16,795* (8,865)	17,580** (8,942)	38,265*** (10,453)	-20,363* (10,746)	15,238 (11,337)
<b>Profesional</b>			-510,774*** (193,057)	-1.455e+06*** (221,206)	-227,454 (228,484)	-1.071e+06*** (236,491)
<b>Administrativo</b>			-3.260e+06*** (195,812)			
<b>Directivos</b>				3.029e+06*** (319,901)		
<b>Docentes</b>					2.439e+06*** (226,065)	
<b>Jefes</b>						-550,045** (228,895)
<b>Constante</b>	2.076e+06*** (499,068)	2.741e+06*** (417,655)	3.489e+06*** (403,252)	2.017e+06*** (464,707)	2.901e+06*** (450,546)	2.980e+06*** (517,866)
Observations	496	496	496	496	496	496
R-squared	0.144	0.490	0.483	0.316	0.346	0.200

**Tabla 4.3**

<b>VARIABLES</b>	(1) salario	(2) salario	(3) salario	(4) salario	(5) salario	(6) salario
<b>Sexo</b>	-1.262e+06*** (209,671)	-944,975*** (206,840)	-596,096*** (164,802)	-777,599*** (188,909)	-678,929*** (185,604)	-931,864*** (203,706)
<b>edad2</b>		33,172*** (5,027)	23,457*** (4,054)	30,085*** (4,657)	14,408*** (4,723)	26,214*** (5,093)
<b>antigÃ¼edad</b>			17,580** (8,942)	38,265*** (10,453)	-20,363* (10,746)	15,238 (11,337)
<b>Profesional</b>			-510,774*** (193,057)	-1.455e+06*** (221,206)	-227,454 (228,484)	-1.071e+06*** (236,491)
<b>Administrativo</b>			-3.260e+06*** (195,812)			
<b>Directivos</b>				3.029e+06*** (319,901)		
<b>Docentes</b>					2.439e+06*** (226,065)	
<b>Jefes</b>						-550,045** (228,895)
<b>Constante</b>	5.246e+06*** (140,903)	2.076e+06*** (499,068)	3.489e+06*** (403,252)	2.017e+06*** (464,707)	2.901e+06*** (450,546)	2.980e+06*** (517,866)
<b>Observaciones</b>	496	496	496	496	496	496
<b>R-squared</b>	0.068	0.144	0.483	0.316	0.346	0.200

En las tablas de estimaci3n de los modelos por salario si son profesionales (4.2 y 4.3), con un cargo administrativo las mujeres ganan \$ 596.096 menos que los hombres, por el lado de los cargos directivos las mujeres ganas \$ 799.599 menos que los hombres, en un cuanto a las docentes mujeres ganan \$ 678.929 menos que los hombres, y en el cargo de jefes dejan de ganar \$ 931.864 menos que los hombres. en estos resultados revela cifras a un m1s crudas que las anteriores puesto que la educaci3n y el profesionalismo de una mujer aun no iguala el reconocimiento monetario de los hombres con el mismo nivel educativo, con un aproximando de \$ 751.622 de diferencia entre hombres y mujeres en los salarios.

**Tablas de estimación de los modelos por salario si son profesionales y tienen posgrado**

**Tabla 4.4**

<b>VARIABLES</b>	(1) salario	(2) salario	(3) salario	(4) salario	(5) salario	(6) salario
<b>Sexo</b>	-1.262e+06*** (209,671)	-944,975*** (206,840)	-605,782*** (163,391)	-706,731*** (169,249)	-746,000*** (177,455)	-870,370*** (183,548)
<b>Edad</b>		66,344*** (10,053)	48,283*** (8,032)	59,857*** (8,351)	34,679*** (9,138)	49,024*** (9,216)
<b>Antigüedad</b>			16,795* (8,865)	32,363*** (9,391)	-15,169 (10,373)	4,885 (10,286)
<b>Postgrado</b>			741,581*** (200,069)	2.281e+06*** (174,634)	1.335e+06*** (210,277)	2.192e+06*** (190,315)
<b>Administrativo</b>			-2.891e+06*** (228,556)			
<b>Directivos</b>				2.989e+06*** (284,450)		
<b>Docentes</b>					1.777e+06*** (234,331)	
<b>Jefes</b>						-819,516*** (207,469)
<b>Constante</b>	5.246e+06*** (140,903)	2.076e+06*** (499,068)	2.741e+06*** (417,655)	183,001 (419,142)	1.938e+06*** (446,846)	1.546e+06*** (466,548)
<b>Observaciones</b>	496	496	496	496	496	496
<b>R-squared</b>	0.068	0.144	0.490	0.448	0.394	0.344

**Tabla 4.5**

<b>VARIABLES</b>	(1) salario	(2) salario	(3) salario	(4) salario	(5) salario	(6) salario
<b>Sexo</b>	-1.262e+06*** (209,671)	-944,975*** (206,840)	-605,782*** (163,391)	-706,731*** (169,249)	-746,000*** (177,455)	-870,370*** (183,548)
<b>edad2</b>		33,172*** (5,027)	24,142*** (4,016)	29,928*** (4,175)	17,339*** (4,569)	24,512*** (4,608)
<b>antigÃ¼edad</b>			16,795* (8,865)	32,363*** (9,391)	-15,169 (10,373)	4,885 (10,286)
<b>Postgrado</b>			741,581*** (200,069)	2.281e+06*** (174,634)	1.335e+06*** (210,277)	2.192e+06*** (190,315)
<b>Asesor</b>						
<b>Administrativo</b>			-2.891e+06*** (228,556)			
<b>Directivos</b>				2.989e+06*** (284,450)		
<b>Docentes</b>					1.777e+06*** (234,331)	
<b>Jefes</b>						-819,516*** (207,469)
<b>Constant</b>	5.246e+06*** (140,903)	2.076e+06*** (499,068)	2.741e+06*** (417,655)	183,001 (419,142)	1.938e+06*** (446,846)	1.546e+06*** (466,548)
<b>Observations</b>	496	496	496	496	496	496
<b>R-squared</b>	0.068	0.144	0.490	0.448	0.394	0.344

Tablas de estimación de los modelos por salario si son profesionales y tienen posgrado (4.4 y 4.5), en cargos administrativos las mujeres ganan \$605.782 menos que los hombres, en un cargo directivo las mujeres ganan \$ 706.731 menos que los hombres, por otro lado, en un cargo de docente las mujeres ganan \$ 746.000 menos que los hombres, mientras que en cargos de jefes las mujeres ganan \$ 871.070 menos que los hombres. al igual que en la estimación del modelo siendo profesionales acá también presenta una desventaja salarial las mujeres frente a los hombres aun con posgrado lo que deja en evidencia la desigualdad salarial de genero sin importar la educación recibida por parte de las mujeres, en este caso presenta un aproximado de \$736.895 menos en el salario de las mujeres frente a los hombres.

Los resultados de las estimaciones para el modelo que se observan en la tabla 4, muestran con más claridad el efecto que tiene la educación en el salario de los empleados, a medida que las personas van adquiriendo mayor grado de educación van subiendo de rango en sus puestos de trabajo por ende su salario aumenta; pero, no de forma igualitaria como para hombres como para mujeres el rango salarial de los hombres es más alto que el de las mujeres en todos los cargos estudiados en los modelos de estimación a pesar de que si evidentemente a mayor educación mayor ingreso salarial pero no equitativamente entre ambos género.

Lo anteriormente dicho nos lleva a la conclusión, que por el simple hecho de ser del género femenino sus salarios son menores en comparación al salario de los hombres, esto demuestra que existe una brecha salarial de género en la Universidad del Magdalena como se mencionó anteriormente en el análisis de la diferencia de medias.

Al observar la variable edad se ve una gran diferencia entre hombres y mujeres, los trabajadores con mayor edad son los hombres, lo que tiene algo de coherencia al analizar la variable antigüedad, esta muestra que los hombres presentan una mayor concentración, quiere decir que en comparación con las mujeres los hombres son los que llevan más años trabajando en la Universidad del Magdalena,

Los hallazgos con respecto a la edad pueden variar por diversos motivos ya sea la edad de pensión temprana de las mujeres que para el estado es un reconocimiento por sus tareas fuera del ámbito laboral como lo es la atención del hogar y la atención de hijos que sigue siendo un prejuicio que solo es para que las mujeres y toman la pensión como reconocimiento por esa gran labor de las mujeres en la cultura colombiana. Otro motivo por el cual puede ser que los hombres tienen la mayor antigüedad es por el retiro propio de las mujeres, dicho anteriormente cumplen con otras obligaciones fuera del trabajo que le genera agotamiento físico que las obliga a dejar de lado su vida laboral, a ciencia cierta no sabemos los motivos de su descenso en la vida laboral pero estas son una de las más comunes del porque los hombres cuentan con mayor antigüedad.

**Tablas de estimación probabilística de los modelos por nivel de cargo**

**Tabla 5.0**

<b>VARIABLES</b>	(1) Administrativo mfx dydx	(2) administrativo mfx dydx	(3) administrativo mfx dydx	(4) directivos mfx dydx	(5) Directivos mfx dydx	(6) directivos mfx dydx
<b>sexo</b>	0.0*** (0.0375)	0.121*** (0.0383)	0.120*** (0.0364)	-0.0567** (0.0259)	-0.0477* (0.0246)	-0.0548** (0.0252)
<b>profesional</b>		0.188*** (0.0501)			0.126*** (0.0386)	
<b>edad</b>	-0.00527*** (0.00193)	-0.00338* (0.00193)	-0.00299* (0.00177)	-0.00317** (0.00134)	-0.00253** (0.00127)	-0.00293** (0.00130)
<b>postgrado</b>			-0.483*** (0.0418)			-0.0639** (0.0299)
<b>observaciones</b>	492	496	496	492	496	496

**Tabla 5.1**

<b>VARIABLES</b>	(1) docentes mfx dydx	(2) docentes mfx dydx	(3) docentes mfx dydx	(4) jefes mfx dydx	(5) jefes mfx dydx	(6) jefes mfx dydx
<b>Sexo</b>	-0.151*** (0.0463)	-0.199*** (0.0464)	-0.185*** (0.0477)	0.0913** (0.0415)	0.0997** (0.0414)	0.0898** (0.0413)
<b>Profesional</b>		-0.471*** (0.0318)			0.105** (0.0505)	
<b>Edad</b>	0.0193*** (0.00251)	0.0189*** (0.00258)	0.0217*** (0.00280)	-0.0103*** (0.00218)	-0.00996*** (0.00217)	-0.0107*** (0.00218)
<b>Postgrado</b>			0.559*** (0.0320)			0.0452 (0.0418)
<b>Observaciones</b>	492	496	496	492	496	496

Un análisis de las tablas para el modelo probabilístico nos muestra que existe poca probabilidad de que una mujer, de las que trabajan en la universidad, sea bachiller, sin importar su cargo. Se observa que la probabilidad de que exista una mujer profesional trabajando en la universidad del Magdalena es mayor al 15%, lo mismo se presenta en los postgrados, la cantidad de mujeres con mayores niveles educativos, es más, que la de bajos niveles educativos.

Las mujeres tienen pocas probabilidades de ganar mejores salarios en comparación a los salarios de los hombres. Así mismo, a medida que van aumentando los cargos existe poca probabilidad que estos sean ocupados por mujeres dado el caso de presentarse lo contrario el reconocimiento monetario no será igual que el de un hombre.

Por otro lado, a medida que aumenta la edad de los trabajadores la probabilidad que sean mujeres disminuye, en otras palabras, cuando el trabajador tiene alrededor de 48 años es más probable que sea hombre; por consiguiente, la probabilidad que el salario de la mujer sea alto es más baja con respecto al salario del hombre.

## **VIII. Conclusiones y recomendaciones**

Los resultados muestran que los niveles educativos de los trabajadores tienen un efecto positivo sobre su salario, entre más educación obtenga el trabajador mayor será su remuneración salarial. Así mismo, se observa que la brecha salarial si existe, que las mujeres tienen menores salarios que los hombres.

La brecha salarial existente en la Universidad del Magdalena puede sonar alarmante para algunos, pero es una realidad, el nivel educativo de las mujeres no les garantiza que tengan los mismos ingresos que hombres aun así con un mismo nivel de educación. Al mismo tiempo que nos referimos con la participación que tiene la mujer en la Universidad del Magdalena es que, se ve afectada negativamente por la antigüedad, se observa que es mayor la cantidad de hombres antiguos que mujeres antiguas, esto podría ser una posible explicación del porque el salario de los hombres es mayor que el de las mujeres.

Otro aspecto para resaltar, fue la baja participación de la mujer en los cargos directivos y de jefes, lo cual se ve reflejado en la brecha salarial al no participar en cargos directivos o de jefes que son cargos con buenos salarios las mujeres siguen siendo las de menores ingresos. Como se evidenció anteriormente, la mujer muestra una claras desventajas en el ámbito laboral dentro de la institución universitaria, pero no es una desventaja alarmante, son cifras de desigualdad moderadas y que pueden cambiar trabajando en ello, por tal motivo nuestro actual rector Pablo Vera Salazar lo manifestó en su plan de gobierno 2016-2020 en las políticas de desarrollo institucional sección de inclusión y regionalización ítem número 13 dice: “proponer por una mayor participación de las mujeres en los organismos de dirección y espacios de decisión” lo cual es un respaldo muy importante por parte del rector para las mujeres que trabajan y quieren trabajar en la institución, son cambios que demuestran una inclusión y el desarrollo institucional que se quiere tener y ya en muchos campos de la universidad se evidencian.

Todo este proceso de cambios alienta a la mujer a esforzarse y seguir preparándose académicamente demostrando que son capaces de realizar cualquier trabajo asignado con excelencia y calidad, ahora bien, tampoco se busca desplazar el trabajo de los hombres ni crear una rivalidad mayor de quienes son mejores trabajadores, sino complementar los dos extremos del género para un resultado aún más eficiente y como país desarrollar el potencial

óptimo de mano de obra calificada, la universidad muestra indicios en querer cambiar la desigualdad laboral de las mujeres lo cual es gran paso para el verdadero cambio y sobretodo resaltando una Colombia que busca un mejor futuro tanto para sus hombres y mujeres siendo más incluyentes fortaleciendo la innovación siempre y cuando se respeten los derechos de cada quien.

Camberos (2011), dice que las políticas públicas con perspectiva de género en la región de América Latina pretenden corregir las desigualdades en el acceso de los espacios públicos, donde las mujeres tienen escasa participación que les otorgue autoridad en la toma de decisiones. En las primeras acciones para fortalecer estas políticas se han eliminado las barreras de discriminación en la ley para conseguir la igualdad formal. Siendo la institución uno de los principales generadores de empleo en la región es fundamental que sus políticas sean un ejemplo de igualdad de condiciones laborales en el liderazgo de la mujer, medidas que poco a poco se han visto en la universidad lo cual hace valer ley para conseguir la igualdad formal, no son suficientes para el objetivo final, pero son grandes pasos para darle a la mujer el reconocimiento que se le ha arrebatado por paradigmas sociales.

Como recomendaciones para una mejora a la diferencia de género encontradas en la Universidad del Magdalena tener políticas públicas que garanticen una igualdad de salarios con respecto a la educación que tiene el individuo independientemente de su género, para muchas mujeres y la sociedad en general llega a ser desmotivador que tanto estudiar, especializarse y prepararse profesionalmente no reciba el reconocimiento monetario justo. Muchos de los trabajadores de la Universidad del Magdalena son egresados de la propia institución, para las egresadas mujeres es reconfortante saber que los años de estudios invertidos son reconocidos monetariamente de forma justa que su compañero de trabajo hombre.

Con respecto a la edad de pensiones considerando una igualdad a la hora de recibir una pensión los hombres tardan 5 años más en recibir la pensión, dicho anteriormente en los resultados las mujeres se pensionan antes que los hombres como un reconocimiento del estado por sus tareas en el hogar, (Naciones Unidas Derechos Humanos, Los principales tratados internacionales de los derechos humanos, 2014) para lograr una igualdad en todo esto es necesario tener políticas públicas con el bienestar y funcionamiento de un hogar, por

ejemplo las citas médicas de los hijos, una reunión de padres de familia en las instituciones de los hijos, las tareas matutinas del hogar no solo deberían recaer en los hombros de las mujeres son actividades en cuáles los padres pueden involucrarse y ser un equipo para lograr igualdad social y puesto en un futuro igualdad en la edad de pensionarse.

## Referencias

- Alejandra Miller Restrepo, J. I. (2014). *Participación laboral de la mujer en el municipio de Popayán (Colombia)*.
- Avendaño, R. M. (2016). *Determinantes de la participación laboral femenina en Bogotá: 2008 y 2014*.
- Banco de la Republica de Colombia, *Voto Femenino en Colombia*. (viernes de junio de 2016). Obtenido de Radio Nacional de Colombia : <https://www.radionacional.co/content/voto-femenino-colombia>
- Barcino, C. d. (1987). *Hombres y mujeres dos modos de trabajo* .
- Bloom, D. E.-D.-G.-J. (s.f.). *Fertilidad: participación femenina en la fuerza laboral y el dividendo demográfico*.
- Bohórquez, A. (2015). *Caracterización del mercado laboral femenino en Colombia frente al neoliberalismo: una mirada al sector rural*.
- Camberos, M. T. (2011). Empoderamiento femenino y políticas públicas, una perspectiva desde las representaciones sociales del género .
- Caputto, L. (2008). *La mujer en Colombia: Educación para la Democracia en la educación, educación y desarrollo social* .
- CEPAL. (1994). *Transformación del trabajo femenino urbano*.
- Charry, A. (2002 ). *La participación laboral de las mujeres no jefas de hogar en Colombia y el efecto del servicio doméstico* .
- Coscolluela, C. M. (2013). *Situación actual del mercado laboral*. Editorial del Economista.
- DANE, D. A. (2015). *Mercado laboral por departamentos*.
- Díaz, M. A. (2014). *Brecha salarial por género en Colombia* .
- Espino, A., & Leites, M. (2008). *Ofernta Laboral femenina en Uruguay: Evolución e implicancias 1981-2006\**.
- Gamba, S. (marzo de 2008). *Mujeres en la Red: Periódico Feminista* . Obtenido de Agenda de Mujeres, ¿que es la perspectiva de género y los estudios de género?: <http://www.mujeresenred.net/spip.php?article1395>
- García, F. (2018). Equidad de género y competitividad. *El seminario sin límites* , <https://elsemanario.com/opinion/equidad-de-genero-y-competitividad/>.
- González, M. L. (2000). *Globalización en México y desafíos del empleo femenino* .
- González, M. L. (1998). *Los Mercados de trabajo femenino: tendencia reciente*. Editorial Miguel Ángel Porrúa .
- González, S. B. (2004). *Igualdad de oportunidad en el Mercado Laboral*.
- Henández, L. G. (2000). *El empleo en México en el siglo XXI*. ProQuest Ebook Central.

- ICER. (2015). *Informe de Conyuntura Económico Regional*.
- Martines, I. J., & Acevedo, G. f. (2004). *La brecha salarial en Mexico con enfoque de genero: capital humano, discriminacion y seleccion muestral*. Monterrey - Mexico : Universidad Utonoma de Nuevo Leon .
- Medrano, P. (2009). *Guarderías públicas y fuerza laboral femenina. Participación: evidencia de Chile*. Obtenido de <http://econ.uchile.cl/uploads/publicacion/25d848f1-0435-4691-9623-b20cff7a36aa.pdf>
- Naciones Unidas Derechos Humanos, Los principales tratados internacionales de los derechos humanos. (2014).
- Pineda, J. D. (2008). *Calidad del empleo e inequidades de género* .
- Porrás, M. d. (2008). *La mujer gerente en la Universidad de hoy* . Caracas: Revele .
- Prado, J. M. (2013). El talento humano como factor de generación de riqueza organizacional . *Tercer simposio internacional de investigación de ciencias económicas, administrativas y contables - sociedad y desarrollo* (pág. 24). Cartagena de Indias : Universidad Nacional Autonoma de Mexico .
- Ravelo, R. M., Quiroz, N. M., Moreno, J. C., Quintero, J. F., & Batista, F. G. (2018). *Diagnostico de empleabilidad del distrito de Santa Marta 2012-2016*. Santa Marta D.T.Ce.H.
- Rec, B. d. (s.f.).
- Republica, P. d. (2013). *Derechos Humanos, Principales instrumentos y normas internacionales y nacionales*. Bogota D.C.
- Segura, C. F., Losada, O. H., & Yacue, C. F. (2018). *Evolución de la brecha salarial por género en Colombia 2004-2012 un analisis del fenomeno techo de cristal*.
- Sistema de Informacion Turistica del Magdalena, S. (2018). *caracterización de la oferta y el empleo generado por el sector turístico del departamento del Magdalena*.
- Todaro, R., & Godoy, L. (2001). *Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios*.
- Ucros, M. M. (2013). *¿Por qué es necesario desarrollar las competencias en habilidades sociales y de asertividad en su vida profesional?*
- Unidas, N. (2015). *El informe de Desarrollo Humano*.
- Unión Interparlamentaria, U. (2016). *Naciones Unidas Derechos humanos*.
- Universidad del magdalena, U. (2017). *Plan de desarrollo Universidad del Magdalena* .