

**EFFECTO DE LA MATERNIDAD SOBRE LOS SALARIOS FEMENINOS PARA
CINCO REGIONES DE COLOMBIA 2013**

**LIZETH CATALINA ORTIZ NARVAEZ
CÓDIGO: 0730722**

**UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS
DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA
SANTIAGO DE CALI
2016**

**EFFECTO DE LA MATERNIDAD SOBRE LOS SALARIOS FEMENINOS PARA
CINCO REGIONES DE COLOMBIA 2013**

LIZETH CATALINA ORTIZ NARVAEZ

**Trabajo de Grado para optar para el título de
ECONOMISTA**

Director de Trabajo de Grado:

CARLOS AUGUSTO VIAFARA LOPEZ

**UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS
DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA
SANTIAGO DE CALI
2016**

Tabla de contenido

RESUMEN:.....	1
1. INTRODUCCIÓN.....	2
2. MARCO TEÓRICO	3
2.1. La teoría del capital humano.....	4
2.2. La nueva economía de la familia.....	5
3. REVISIÓN DE LITERATURA.....	6
4. METODOLOGÍA	10
4.1 Datos	10
4.2 Descripción de variables	11
4.3. Modelo Econométrico	12
5. RESULTADOS.....	13
5.1 Estadísticas Descriptivas para Cinco Regiones de Colombia 2013.....	13
5.2 Diferencias Salariales entre Madres y no Madres para Cinco Regiones de Colombia 2013.	17
5. CONCLUSIONES.....	22
Referencias Bibliográficas.	23
APÉNDICE.....	26

Índice de Cuadros

Cuadro 1. Definición de Variables.....	11
Cuadro 2. Muestra del Género Femenino para el Total Nacional 2013-DANE.....	14
Cuadro 3. Estadísticas Descriptivas: Madres vs. No-madres por Región.....	15
Cuadro 4. Ecuación de Ingresos Para Mujeres, 2013. Por Máxima Verosimilitud.....	18
Cuadro 5. Resultados de la Descomposición de Oaxaca.....	20

RESUMEN:

Este trabajo estudia los efectos de la penalización por maternidad o brecha familiar para cinco regiones del país. Para esto se hace uso de información proveniente de la Encuesta de Calidad de Vida de 2013, se estiman ecuaciones mincerianas de ingresos con la descomposición de Blinder-Oaxaca. Los resultados evidencian que las madres ganan en promedio 8,5%, 24,6%, 14,3%, 6,9% y 2,5% menos que las no madres para las regiones de Pacífica, Andina, Caribe, Orinoquia y Amazónica, respectivamente. Adicionalmente esta brecha salarial se puede deber a factores como: en primer lugar, las madres pueden ser empleadas generalmente en trabajos de mala calidad (no hay prestaciones sociales); y en segundo lugar, al papel que desempeñan las madres en el hogar con respecto a las no madres.

Palabras claves: penalización por maternidad, la nueva economía de la familia, brecha familiar y salarial.

1. INTRODUCCIÓN

Una de las principales transformaciones del mundo en los últimos 50 años ha sido el rápido crecimiento de la participación femenina en el mercado laboral (Goldin, 2006). Ello ha generado grandes cambios en términos de las relaciones económicas así como sociales, lo que brinda a las mujeres más poder y control sobre su propia vida, aun así siguen contando con ciertas limitaciones sumado a diferencias según el tipo de trabajo que busquen, la familia de la que provengan y la que posteriormente ellas conforman (Babcock y Laschever, 2003). El género femenino aún enfrenta grandes retos en términos de la igualdad y equidad, siendo en muchas ocasiones la maternidad una causa “natural” a la desventaja en términos laborales (Budig y England, 2001). De este modo, se puede pensar que factores institucionales como las leyes, reglas junto a las normas en términos de protección de las madres toman un papel muy importante a la hora de formular políticas, permitiendo con ello que el género femenino cuente con mejores condiciones salariales además de experiencia en el mercado laboral.

Si se analiza a Colombia en este ámbito, se hallan pocos trabajos en este tema, lo cual lleva a un terreno que merece mayor estudio, dadas además las condiciones propias del mercado laboral al que las mujeres colombianas se enfrentan, sumado a las muchos factores de los hogares –tales como el desplazamiento, hogares monoparentales, embarazos adolescentes, entre otros-, tanto del sector rural como urbano, que han afectado la conformación de los mismos, así como la dinámica con que estos se desarrollan.

En este trabajo se examina si existe una penalización por maternidad sobre los ingresos o “brecha familiar” en cinco regiones del país, comparando a las madres con las no madres. En Colombia, de acuerdo con la información contenida en la Encuesta de Calidad de Vida

de 2013, alrededor del 62% de las mujeres entre 18 y 65 años que habitan en zonas urbanas son madres y de este grupo alrededor de la mitad trabajan. No obstante, estas madres trabajadoras ganan en promedio menores ingresos por hora que las mujeres que trabajan pero no tienen hijos.

Los resultados muestran que existe una penalización por maternidad sobre los ingresos debido a la presencia de hijos. Pese a incluir diferentes controles sociodemográficos y a corregir por sesgo de selección, aún persiste una significativa penalización por maternidad de aproximadamente 23,1%, 13,3%, 15,9%, 123,6% y 1% entre madres y no madres para las regiones Pacífica, Andina, Caribe, Orinoquia y Amazónica, respectivamente. Estos resultados ubican a Colombia en un lugar cercano al de países como el Reino Unido, Australia, Alemania y Estados Unidos (Harkness y Waldfogel, 2003).

Este trabajo está organizado en seis capítulos: El primero corresponde a esta introducción, en el segundo se presenta el marco teórico, en el tercero se expone la revisión de literatura, posteriormente, en el cuarto se muestra la metodología, mientras que en el quinto se presentan los resultados y finalmente en el sexto se exponen las conclusiones.

2. MARCO TEÓRICO

A continuación se exponen las teorías del capital humano y la nueva economía de la familia que sustentan el problema de investigación sobre la penalización por maternidad o brecha familiar.

2.1.La teoría del capital humano

La teoría del capital humano, de corte neoclásico, desarrollada por Becker (1964), tiene sus fundamentos en las diferencias de inversión en capital humano que hace cada individuo, para explicar las desigualdades entre los géneros observadas en el mercado laboral. Esta teoría busca dar respuesta a dos de los principales problemas de las mujeres en términos laborales: a) la ocupación por parte de las mujeres en malos trabajos a diferencia de los hombres; y b) la menor remuneración asociada a dichos empleos.

Mincer y Polacheck (1974) fueron los primeros en aplicar la teoría. Para estos autores las expectativas de hombres y mujeres son distintas, lo que conlleva a que la inversión en capital humano –como la educación, la capacitación y la experiencia laboral- que cada uno realiza sea diferente, lo que determina así la situación laboral de ambos. Es decir, distintas ocupaciones y salarios para hombres y mujeres. Por otro lado, esta teoría expone que si la mujer percibe ingresos menores, es debido a que su productividad es menor que la de los hombres; esta desventaja se asocia a que las mujeres acumulan menos *stocks* de capital humano a lo largo de su vida laboral, puesto que dedican gran parte de su tiempo al cuidado de los hijos así como del hogar, a diferencia del género masculino.

Principales supuestos:

- Los agentes son racionales, por tanto maximizan sus beneficios y utilidades.
- Existen mecanismos que conducen al equilibrio, por lo que se asume un contexto de pleno empleo.
- Los costos de la inversión se suponen identificables.
- La relación entre inversión, educación y productividad se asume conocida por los empleadores, así como las retribuciones pueden ser estimadas por los estudiantes.

- Existen mercados de capitales perfectos.

2.2.La nueva economía de la familia

La nueva economía de la familia fue también desarrollada por Becker (1965, 1973, 1974, 1981a, 1981b), para buscar resolver los problemas de la teoría neoclásica (capital humano) y de este modo poder profundizar más en la situación del género femenino en el mercado laboral.

La innovación de este modelo reside en el hecho de tomar en cuenta el tiempo no dedicado al trabajo de mercado, quedando éste distribuido entre tiempo que se produce (trabajo) o se trabajó en el hogar (doméstico) y tiempo de ocio. Teniendo como resultado el mismo status en términos de trabajo asalariado y trabajo doméstico. Finalmente, entre las principales variables del modelo se encuentran el salario personal, el salario del cónyuge, la renta no salarial, la educación de la mujer, el número, así como la edad de los hijos.

Adicionalmente, en este modelo la función de utilidad no es individual sino familiar, ya que es la familia en su conjunto quien maximiza su bienestar. Por tanto, se plantea el teorema del altruismo, según el cual, el jefe de familia altruista incorpora en su función de utilidad las funciones de los demás miembros de ésta. Además, se agrega la función de producción doméstica, considerando a la familia como una unidad productiva (pequeña empresa,) que debe combinar los bienes domésticos más el tiempo de trabajo adquiridos individualmente en el mercado laboral.

Con respecto a la asignación del tiempo de los miembros de la familia en el proceso de maximización de la utilidad familiar, se encuentra que ésta corresponde al tiempo que la familia como colectivo debe dedicar a cada tipo de trabajo. Pero, la especialización en trabajo de mercado o trabajo doméstico de los distintos miembros familiares dependerá de

sus respectivas ventajas comparativas. De acuerdo con Becker (1965, 1973, 1974, 1981a, 1981b), las “presuntas” ventajas comparativas llevan a que los hombres se especialicen en trabajo de mercado y las mujeres en trabajo doméstico (siendo ello el resultado de las características innatas de carácter biológico, reforzadas por adquisiciones posteriores de capital humano especializado según el sexo, es decir, que las mujeres serían más productivas y eficientes en el hogar, debido precisamente a una razón de sexo, o sea, su condición de mujeres).

3. REVISIÓN DE LITERATURA

La base teórica acerca del impacto de la maternidad sobre los salarios o “brecha familiar”, está ligada a los trabajos de Blinder-Oaxaca (1973) y Mincer (1974). En forma general, la primera investigación ayudó a la consecución de un modelo econométrico que permite obtener el diferencial salarial por género, el cual se puede descomponer en dos partes: la primera, corresponde a las diferencias en la productividad a partir de los atributos observables del individuo (educación, experiencia etc.); mientras que la segunda parte, corresponde a los atributos no observables (discriminación). En el caso de la segunda investigación, tenemos que es donde se plantea la relación existente entre el valor presente de los ingresos futuros percibidos por un individuo y la educación. Adicionalmente, los autores sugerían, como explicación de la brecha en los ingresos entre madres y no madres, la pérdida de experiencia laboral por parte de las mujeres con hijos debido a su papel en el hogar (crianza de los hijos).

Budig y England (2001), consideran, tres posibles explicaciones al fenómeno de la penalización por maternidad en el caso de las madres, las cuales son: (1) pérdida de experiencia laboral; (2) ser menos productivas en el trabajo; o (3) ser discriminadas por los

empleadores al momento de la contratación. Las autoras utilizan datos de la Encuesta Longitudinal Nacional de Jóvenes (NSLY) 1982-1993, para estimar un modelo de efectos fijos. Entre los resultados se encontró que existe una penalización del 7% por cada hijo que la mujer tiene y que la penalización es mayor para las mujeres que se encuentran casadas. Adicionalmente, demuestran que las mujeres con niños tienen menos trabajo y experiencia; posteriormente, las autoras al controlar las variables de capital humano (experiencia, educación y capacitación) hallan que la penalización por maternidad pasó a un 5% por cada hijo.

Harkness y Waldfogel (2003), utilizan microdatos sobre el empleo y los ingresos de una variedad de países industrializados para investigar el diferencial en los salarios por hora entre las madres y no madres. Estos presentan los resultados de siete países: Australia, Canadá, el Reino Unido, los Estados Unidos, Alemania, Finlandia y Suecia. Encontrando que hay una gran variación del efecto de los hijos sobre las mujeres que trabajan y el salario por hora entre las madres y no madres en los países analizados. Por ejemplo, en el caso del Reino Unido se encontró que la penalización por maternidad es mayor que en el resto de los países, ya que existe una alta probabilidad de que las madres decidan trabajar medio tiempo por lo que no serán bien remuneradas, es decir, que toman la decisión de dedicar más tiempo al hogar que al trabajo.

Piras y Ripani (2005), se preguntan por los efectos de la maternidad en la participación en el mercado laboral y los salarios de las mujeres con y sin hijos para los países de Brasil, Ecuador, Bolivia y Perú, utilizando las encuestas. Nacional de Domicilios (PND - 1999), Condiciones de Vida (ECV - 1999), Continua de Hogares (ECH - 1998) y la Nacional de Hogares (ENH - 2000) respectivamente. Encontrando que las madres que tienen niños menores de 7 años tienen una mayor participación en el mercado laboral que las que no

tienen hijos, además estos resultados no son muy concluyentes con impacto de la maternidad sobre los salarios para América Latina, ya que muestran que en el Perú existe una penalización por maternidad para madres de niños menores de 7 años, mientras que para Bolivia y Brasil existe una bonificación, por último en el caso de Ecuador no hay efectos significativos del estudio.

Por otro lado, el estudio de Molina y Montuenga (2008) utiliza la encuesta de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE, 1994-2001), para analizar los efectos sobre los salarios de las madres trabajadoras (brecha familiar), con base en una serie de características socio-económicas observables y no observables. Para el caso de España, realizan dos tipos de estimaciones, la primera utilizando los datos de forma agregada; y la segunda, una estimación de efectos fijos. Entre los resultados del estudio se encontró que existe evidencia de una penalización por maternidad para el caso de las madres trabajadoras españolas, es decir, que aunque en el estudio se buscó controlar por variables de capital humano (educación, experiencia) más el sitio de trabajo, el tener hijos afecta el nivel salarial de este grupo de individuos en un 6%; mientras que si el número de hijos se eleva a dos se tendrá una pérdida salarial del 14%.

Por último, Casal y Barham (2013) exploran la relación entre la segregación del mercado laboral y las penalizaciones salariales por maternidad en la Argentina, en los sectores formal e informal. Utilizan estimaciones de mínimos cuadrados ordinarios (MCO), así como de regresión por cuantiles; tal como la descomposición de Blinder-Oaxaca y la de Ñopo para identificar las fuentes de las diferencias salariales; obteniendo como resultado que el mercado laboral de Argentina cuenta con una sólida segmentación y que casi toda la diferencia salarial (75%) no está explicada significativamente, o está vinculada a una

posible discriminación (penalización por maternidad) en el sector informal a la vez que entre cuantiles de salarios.

Para el caso colombiano, Gutiérrez (2008) busca explicar el efecto del número total de hijos sobre los salarios; utilizando como datos la Encuesta de Calidad de Vida de 2013, tanto para el sector urbano como para el rural. Encontrando que se tiene una brecha familiar del 51%, por otro lado al corregir por sesgo de selección la brecha aumenta a 65,9%. Por ultimo a pesar de que se usa variables instrumentadas para la estimación del modelo estas posiblemente estén correlacionados con otras variables como la educación propia del individuo, hecho que explicaría en parte los resultados extremos que se obtuvieron en las estimaciones.

Por último Olarte y Peña (2010), analizan el efecto del número y de la estructura de edades de los hijos sobre los ingresos de las mujeres en Colombia, utilizando la Encuesta de Calidad de Vida (2008). Teniendo como resultado que la penalización por maternidad es significativa y corresponde al 17,6% a favor de las no madres; además las autoras estiman que, luego de controlar por variables no observables y corrigiendo por sesgo de selección, se tiene que aún persiste una brecha en los ingresos del 9.4% entre las mujeres con y sin hijos. Finalmente, las autoras concluyen que la brecha se aumenta cuando se tiene hijos menores de 5 años, siendo ésta del 18.4%, ya que, las madres son empleadas con mayor frecuencia en trabajos informales, en donde no se contribuye a salud ni pensión con respecto a las no madres.

Los estudios referenciados muestran los diferentes acercamientos al fenómeno de la discriminación laboral o brecha familiar, donde se destacan las siguientes hipótesis: en primer lugar, se corrobora la existencia de una brecha o penalización por maternidad; en

segundo lugar, las mujeres con hijos son empleadas con mayor frecuencia en trabajos informales (no se cotiza a pensión y salud); en tercer lugar, la pérdida de experiencia laboral, puede tener incidencia en el fenómeno de la brecha familiar.

4. METODOLOGÍA

El enfoque metodológico empleado en este trabajo y en la mayoría de los estudios sobre penalización por maternidad parte de una ecuación minceriana de ingresos, a la cual posteriormente se le aplica la descomposición de Blinder-Oaxaca, permite explicar así la discriminación -la existencia de diferentes salarios para trabajadores con la misma productividad o capacidad, pero con distintas características personales (como edad, raza, sexo y nacionalidad, entre otras)- de la que pueden ser objeto las mujeres, en particular, las madres. A continuación, se describen los datos, las variables y el modelo econométrico.

4.1 Datos

Los datos fueron tomados de la Encuesta de Calidad de Vida (En adelante ECV) de 2013 realizada por el DANE, la cual permite conocer diferentes características demográficas, socioeconómicas y de condiciones de vida de cada uno de los individuos encuestados (como el género, la edad, el estado civil, la salud, la fuerza de trabajo, entre otros), ya sea, en términos de regiones o por departamentos. Permitiendo de este modo lograr una mayor cobertura geográfica, así como una evaluación de la existencia de patrones regionales en el diferencial salarial o penalización por maternidad.

4.2 Descripción de variables

Variable explicada

Corresponderá al logaritmo natural de los ingresos por hora:

- **Logaritmo Natural de los Ingresos por Hora (lnSalarioxHora):** Representa el ingreso de los asalariados y los no asalariados. Se crea teniendo en cuenta la variable del ingreso laboral por hora que se encuentra en la Encuesta de Calidad de Vida del DANE.

Variables explicativas

Cuadro 1. Definición de Variables.		
Variable	Descripción	Signo Esperado
VARIABLES INDEPENDIENTES: Regresión lningreh		
Exper	Experiencia laboral potencial del individuo.	Positivo
Exper2	Experiencia laboral potencial al cuadrado del individuo.	Negativo
Nivel Educativo	Educación del Individuo.	Positivo
Madre	Dummie igual 1 si el individuo es madre y 0 si no.	Negativo
Presencia de Hijos	Dummie igual 1 si el individuo tiene hijos y 0 si no.	Negativo
Jefe del Hogar	Variable dummy igual a 1 si el individuo es el jefe de hogar y 0 si no.	Positivo
Estado Civil	Variable dummy igual a 1 si el individuo está casado o vive en unión libre y 0 si el individuo está soltero, viudo o separado.	Positivo

Fuente: Encuesta Calidad de Vida 2013 - DANE, Cálculos propios.

4.3. Modelo Econométrico

Para analizar los datos de corte transversal contenidos en la ECV 2013 se utilizaron regresiones de mínimos cuadrados ordinarios. Mientras que, para estimar la ecuación de ingresos básicos se empleó, al igual que en la mayoría de estudios, el modelo tradicional de capital humano (Mincer, 1974), por ello la ecuación salarial a estimar en términos generales, es:

$$\ln w_i = \alpha + \beta(HIJOS)_i + \delta X_{1i} + \gamma X_{2i} + \rho X_{3i} + \varepsilon_i \quad (1)$$

Donde $\ln w_i$ es la variable dependiente y corresponde al logaritmo natural de los ingresos por hora, β buscara medir el impacto de las diferentes especificaciones que se utilizaron para intentar medir el impacto de los hijos sobre el ingreso de las madres como: la presencia de hijos en el hogar y si se tiene un hijo, X_{1i} representa el capital humano (educación, experiencia), X_{2i} representará a la estructura del hogar (jefatura del hogar, estado civil), X_{3i} estará asociada a características laborales (rama de actividad económica y tamaño de la empresa) y ε_i corresponde a un término de error aleatorio que se asume como normalmente distribuido con media cero y varianza constante σ^2 .

De acuerdo con la teoría de la discriminación laboral, la ecuación (1) nos permite obtener el diferencial salarial, ya que de ésta se descompondrá el logaritmo natural de los salarios por hora (w) para las madres ($i = a$) y las no madres ($i = b$); estimando una ecuación tipo Mincer para cada grupo y restando uno del otro. Por lo general, en este tipo de modelos el estudio se realiza a un conjunto específico de individuos y el análisis es condicional a la muestra de datos utilizada, por tanto se tiene que la brecha salarial corresponderá a:

$$(lnw_a - lnw_b) = (X_a\beta_a - X_b\beta_b) + (\varepsilon_a - \varepsilon_b) \quad (2)$$

En donde tenemos que la matriz X contiene las variables que afectan la productividad de los trabajadores y, por ende, sus salarios. El vector ε es un término de error aleatorio que se asume normalmente distribuido con media cero y varianza constante σ^2 .

Adicionalmente, si sumamos y restamos el término $X_b\beta_a$ (salario que obtendrían las madres si tuvieran la misma remuneración de las no madres) al lado derecho de la ecuación (2), se obtendrá el diferencial de salarios atribuido a los diferenciales de características, $(X_a - X_b)\beta_a$ y el diferencial de salarios atribuido a las distintas remuneraciones para cada género, $X_b(\beta_a - \beta_b)$:

$$(Lnw_a - Lnw_b) = (X_a - X_b)\beta_a + X_b(\beta_a - \beta_b) + (\varepsilon_a - \varepsilon_b) \quad (3)$$

En donde el primer término se denomina “efecto dotación”, y el segundo es el “efecto remuneración”, mientras que el último término tenderá a cero.

5. RESULTADOS

5.1 Estadísticas Descriptivas para Cinco Regiones de Colombia 2013.

Dado que el tema de análisis es el género femenino y el impacto de los hijos sobre los ingresos, la muestra se restringe a las mujeres con y sin hijos. Por tanto, se halla en primer lugar, que del total de la muestra, 37.551 observaciones corresponden a las mujeres. En segundo lugar, de ese total se retiraron las observaciones de mujeres menores de 18 años junto a las mayores de 65 años, con lo que la muestra quedó reducida a 11.662.551

observaciones ponderadas; y en tercer lugar se tiene que 7.345 observaciones corresponden a las mujeres con jefatura del hogar. (Ver Cuadro 1).

Cuadro 2. Muestra del Género Femenino para el Total Nacional 2013-DANE.		
	No. de Observaciones	No. de Observaciones con Ponderaciones
Muestra Total	73.158	46.666.577
Mujeres	37.551	23.647.698
Mujeres en las zonas urbanas, 12+ años	23.459	18.614.467
Entre 18-65 Años	14.688	11.662.551
Jefatura del Hogar	7.345	4.647.901

Fuente: Encuesta Calidad de Vida 2013 - DANE, Cálculos propios.

En el Cuadro 2 se presentan estadísticas descriptivas desagregadas, por región y maternidad. Las madres son más educadas, viven más en pareja y son, con mayor frecuencia jefes del hogar, a diferencia de las no madres para cada una de las cinco regiones. En cuanto a las características laborales, las mujeres con hijos trabajan más a menudo en trabajos cuyas jornadas son iguales a 40 horas semanales, a diferencia de las no madres. Además, se encontró que las madres son con mayor frecuencia trabajadoras independientes (donde por lo general no se cotiza para pensión y salud), y que éstas se encuentran en mayor proporción en el sector de servicios y comercio de la economía; también tienden a contar con altos porcentajes de participación en términos de afiliación a salud, mientras que para el caso de pensión se tuvo todo lo contrario, con una participación menor para cada una de las cinco regiones. En contraste, las no madres se desempeñan en su mayoría como empleadas particulares.

Cuadro 3. Estadísticas Descriptivas: Madres vs. No-madres por Región.						
	Pacífica		Andina		Caribe	
Variable	Madre	No Madre	Madre	No Madre	Madre	No Madre
Educación (%)						
No Bachiller	53,06	26,94	52,64	25,64	49,71	23,21
Bachiller	32,18	40,35	29,16	33,47	31,35	35,52
Técnico o Tecnólogo	8,16	16,82	8,93	16,74	10,94	21,43
Universitaria	4,35	10,31	4,69	13,49	3,97	12,3
Postgrado	0,81	1,66	1,69	5,30	1,21	1,39
Estructura del Hogar						
Comprometido	68,32	24,28	69,92	26,21	75,93	27,43
Jefe del Hogar	25,23	13,22	24,06	12,30	23,64	9,56
Sector de Empleo (%)						
Sector Agropecuario	12,96	10,62	11,27	7,45	3,08	1,83
Industrias	9,84	9,23	10,31	10,50	10,65	8,87
Comercio	34,95	29,38	32,75	28,64	43,49	33,64
Servicios	30,93	38,31	31,83	36,89	33,19	42,51
Tipo de Empleo (%)						
Empleado Particular	28,01	40,46	39,08	59,69	30,19	47,09
Empleado del Gobierno	6,07	6,77	5,700	5,92	5,99	6,42
Empleado doméstico	5,76	4,92	6,06	4,31	6,95	7,65
Profesional independiente	1,22	2,92	1,55	2,60	0,97	1,83
Trabajador independiente	47,14	33,23	35,65	19,30	49,65	30,28
Jornada Laboral (%)						
< Tiempo Completo	0,32	0,00	0,33	0,18	0,09	0,31
Tiempo Completo	57,16	52,00	47,48	38,96	53,26	41,71
Tiempo Completo +	42,52	48,00	52,19	60,86	46,65	51,99
Formalidad (%)						
Está afiliado a pensión	11,67	17,44	18,76	30,33	15,18	18,42
Está afiliado a salud	94,45	88,93	94,28	90,20	93,03	88,61

Fuente: Encuesta Calidad de Vida 2013 - DANE, Cálculos propios.

Cuadro 3. Estadísticas Descriptivas: Madres vs. No-madres por Región (Continuación).				
	Orinoquia		Amazonía	
Variable	Madre	No Madre	Madre	No Madre
Educación (%)				
No Bachiller	45,7	25,00	58,21	43,75
Bachiller	35,45	41,94	26,43	32,50
Técnico o Tecnólogo	11,27	17,74	3,57	12,50
Universitaria	3,89	6,45	7,86	6,25
Postgrado	1,23	2,42	2,5	2,50
Estructura del Hogar				
Comprometido	72,83	35,09	71,90	42,11
Jefe del Hogar	26,2	18,71	28,76	18,42
Sector de Empleo (%)				
Sector Agropecuario	4,51	2,38	6,62	1,89
Industrias	8,20	5,95	4,64	1,89
Comercio	39,34	40,48	43,05	39,62
Servicios	32,38	34,52	35,76	47,17
Tipo de Empleo (%)				
Empleado Particular	36,89	54,76	20,53	24,53
Empleado del Gobierno	5,74	4,76	8,61	9,43
Empleado doméstico	4,92	4,76	10,60	13,21
Profesional independiente	1,64	1,19	1,32	1,89
Trabajador independiente	44,67	25,00	49,01	39,62
Jornada Laboral (%)				
< Tiempo Completo	0,00	0,00	0,00	0,00
Tiempo Completo	55,74	45,24	48,34	43,4
Tiempo Completo +	44,26	54,76	51,66	56,6
Formalidad (%)				
Está afiliado a pensión	15,61	19,88	9,80	15,79
Está afiliado a salud	89,98	84,8	97,06	95,61

Fuente: Encuesta Calidad de Vida 2013 - DANE, Cálculos propios.

5.2 Diferencias Salariales entre Madres y no Madres para Cinco Regiones de Colombia 2013.

En esta sección se desarrollan los modelos econométricos planteados en las ecuaciones (1) y (2) para el total nacional en 2013. En donde la variable dependiente corresponde al logaritmo del salario y las variables independientes corresponden a tres grupos diferentes de controles que se incorporaran de manera acumulativa en el modelo como: capital humano (control 1); características del hogar (control 2), y laborales (control 3). Adicionalmente, la existencia de hijos será medida utilizando dos especificaciones; presencia de hijos (especificación 1), y madre de un hijo (especificación 2). Para hacer más fácil el análisis, sólo se presentarán los resultados obtenidos para la variable de interés (presencia de hijos en el hogar y madre de un hijo) para cada una de las cinco regiones analizadas (Ver Cuadro 4). La totalidad de los resultados correspondientes a las variables de control se encuentra contenida en los Cuadros 1.1-1.6 en el Apéndice.

Cuadro 4. Ecuación de Ingresos para Mujeres, 2013. Máxima Verosimilitud. Variable Dependiente: Logaritmo del salario por hora.					
	Pacífica	Andina	Caribe	Orinoquia	Amazonía
Especificación 1 y Control 1					
Presencia de Hijos	-0,248** (0,086)	-0,220*** (0,068)	-0,161 (0,115)	-1,455 (3,495)	0,201 (3,427)
Madre de 1 Hijo	-0,251 (0,214)	-0,553** (0,267)	0,103 (0,255)	-0,702 (3,911)	-0,411 (0,976)
Especificación 2 y Control 2					
Presencia de Hijos	-0,220** (0,099)	-0,172** 0,074	-0,130 (0,124)	-1,311 (3,884)	0,329 (3,472)
Madre de 1 Hijo	-0,213 (0,218)	-0,472** (0,244)	0,157 (0,261)	-0,554 (4,514)	-0,213 (1,125)
Especificación 2 y Control 3					
Presencia de Hijos	-0,231** (0,094)	-0,159** (0,072)	-0,133 (0,113)	-1,236 (3,733)	-0,001 (3,003)
Madre de 1 Hijo	-0,302 (0,205)	-0,479** (0,238)	0,205 (0,327)	-0,208 (2,190)	0,806 (2,796)

+ Los errores estándar se encuentran señalados en paréntesis.

***significativos al 99%; **significancia al 95%, * significancia al 90%.

Nota: Ver resultados con la totalidad de los controles en Cuadros 1.1-1.4 en el Apéndice.

Fuente: Cálculos propios, datos DANE-ECV 2013.

Al analizar los resultados del Cuadro 4 se pueden concluir que: en primer lugar, tanto el capital humano como los controles utilizados en cada una de las especificaciones no son suficientes para explicar la brecha salarial entre madres y no madres; en segundo lugar, analizando el modelo que utiliza las variables de control 1 (capital humano), se tiene que la presencia de un hijo en el hogar representa una penalización de 24,8%, 22%, 16,1%, 145,5% y 20,1% para las regiones Pacífica, Andina, Caribe, Orinoquia y Amazonía, respectivamente; en tercer lugar, al analizar por características del capital humano y del hogar (control 2), se encontró que la penalización por un hijo en el hogar disminuyó en 2_{pp}, 2_{pp}, 3_{pp} y 14_{pp}, aproximadamente para las regiones Pacífica, Andina, Caribe, Orinoquia, respectivamente; mientras que en el caso de la Amazonia se presentó un aumento de 12_{pp}. En cuarto lugar finalmente, al evaluar por características de capital humano, del hogar y

laborales (control 3) se halló que la brecha por maternidad aumentó a 23,1% y 13,3% para las regiones Pacífica y Caribe; mientras que para las regiones Andina, Orinoquia y Amazónica se presentó una disminución del 15,9%, 123,6% y 0,001% respectivamente; pero sin que éste aumento sea estadísticamente significativo (Ver Apéndice 1.3).

Por otro lado, uno de los parámetros de mayor interés es el que acompaña la variable madre (*madre=1*). Los resultados evidencian que en las regiones Pacífica, Andina, Caribe, Orinoquia y Amazonia las madres ganan más que las no madres, en promedio un 3%, 8.1%, 5.7%, 1% y 12,2%, respectivamente. Estos resultados arrojan una idea de lo que se puede esperar hallar al implementar Oaxaca; sin embargo, no dicen nada sobre la existencia de discriminación. En realidad, el coeficiente de esa variable mide tan sólo el promedio de las diferencias entre madres y no madres que tienen los mismos niveles de educación y experiencia. (Ver Apéndice 1.2).

Una vez estimadas las ecuaciones salariales, se realiza la descomposición del diferencial salarial entre madres y no madres en el mercado laboral colombiano para cinco regiones según datos de la ECV 2013, utilizando para ello la descomposición de Oaxaca-Blinder. Los resultados del Cuadro 2 muestran que la brecha original para cada una de las diferentes regiones es de 8,5%, 24,6%, 14,3%, 6,9% y 2,5%, respectivamente. Además, al controlar por capital humano, las características del hogar y laborales, aún permanecen 13,1_{pp}, 22,7_{pp}, 18,7_{pp}, 2,5_{pp} y 9,9_{pp} para las regiones Pacífica, Andina, Caribe, Orinoquia y Amazonía, respectivamente; generados por variables no observables asociadas a la presencia de hijos.

Cuadro 5. Descomposición Blinder-Oaxaca.				
Modelo		Capital Humano	(+) Características del Hogar	(+) Características Laborales
Regiones	Diferencias en:			
Pacífica	Explicada	0,051 (0.045)	0,082 (0.051)	0,045 (0.057)
	No-explicada	-0,137 (0.089)	-0,168 (0.091)	-0,131 (0.085)
	Total	-0,085 (0.074)	-0,085 (0.074)	-0,085 (0.074)
Andina	Explicada	0,014 (0.025)	0,036 (0.026)	-0,018 (0.031)
	No-explicada	-0,260*** (0.046)	-0,282*** (0.047)	-0,227*** (0.041)
	Total	-0,246*** (0.045)	-0,246*** (0.045)	-0,246*** (0.045)
Caribe	Explicada	0,054 (0.035)	0,076* (0.040)	0,043 (0.048)
	No-explicada	-0,197** (0.075)	-0,219** (0.077)	-0,187** (0.067)
	Total	-0,143 (0.072)	-0,143** (0.072)	-0,143** (0.072)
Orinoquia	Explicada	0,008 (0.187)	0,075 (0.175)	0,095 (0.190)
	No-explicada	0,060 (0.373)	-0,005 (0.343)	-0,025 (0.323)
	Total	0,069 (0.318)	0,069 (0.318)	0,069 (0.318)
Amazonía	Explicada	-0,161 (0.166)	-0,044 (0.185)	0,125 (0.217)
	No-explicada	0,187 (0.315)	0,069 (0.266)	-0,099 (0.230)
	Total	0,025 (0.289)	0,025 (0.292)	0,025 (0.292)

+ Los errores estándar se encuentran señalados en paréntesis

***significativos al 99%; **significancia al 95%, * significancia al 90%.

Fuente: Cálculos propios, datos DANE-ECV 2013.

Los resultados de la descomposición de Blinder-Oaxaca se presentan en el Cuadro 5 y muestran los efectos de controlar por diferentes combinaciones de variables observables sobre la porción no explicada de la brecha. En la primera columna se controla únicamente

por las características de capital humano. En la segunda, se controla por capital humano y características del hogar. De esta manera se van añadiendo controles de forma acumulativa. Al controlar por características asociadas al capital humano (experiencia y educación) para las cinco regiones analizadas, se encontró que la parte no explicada de la brecha fue de 13,7_{pp}, 26_{pp}, 19,7_{pp}, 6_{pp} y 18,7_{pp} para las regiones Pacífica, Andina, Caribe, Orinoquia y Amazonía, respectivamente. Pero en el segundo caso, cuando se tienen en cuenta las características del hogar con el conjunto previo de especificaciones, se observó que la parte no explicada aumentó de 16,8_{pp}, 28,2_{pp} y 21,9_{pp} en las regiones Pacífica, Andina y Caribe, mientras que en las regiones Orinoquia y Amazonía se tuvo una disminución de 5_{pp} y 6,9_{pp} respectivamente. Por otro lado, la adición de variables laborales redujo ligeramente la parte no explicada en más de 3_{pp} aproximadamente, para las tres primeras regiones; por su parte, en el caso de las dos últimas se aumentó el tamaño de la brecha no explicada a 2,5_{pp} y 9,9_{pp}.

5. CONCLUSIONES

Los resultados muestran que la brecha bruta en los ingresos por maternidad es de aproximadamente 8,5%, 24,6%, 14,3%, 6,9% y 2,5% ,para las mujeres entre 18 y 65 años de edad en las regiones Pacífica, Andina, Caribe, Orinoquia y Amazonía, respectivamente. Por otro lado, luego de corregir por sesgo de selección, además de controlar por factores observables como el capital humano, la estructura del hogar y características laborales, aún permanece un diferencial de ingresos de 23,1% y 13,3% para las regiones Pacífica y Caribe; mientras que para las regiones de Andina, Orinoquia y Amazónica se presentó una disminución del 15,9%, 123,6 y 1%, respectivamente. Por tanto, se puede pensar que la brecha en los ingresos puede ser generada por diferentes factores como la preferencia de empleos con horarios flexibles, los bajos niveles de educación, la pérdida de experiencia laboral, el papel que desempeñan las madres en el hogar y la discriminación; lo que implica que obtienen menores salarios como compensación de los costos asociados a las licencias por maternidad); entre otras razones (Budig y England, 2001; Molina y Montuenga, 2008).

Estos resultados son importantes, puesto que a partir de ellos se pueden focalizar, desarrollar o mejorar las políticas laborales existentes para el género femenino y en especial para las madres y de esta manera impactar en la participación de estas en el mercado laboral, sobre todo para las regiones Pacífica y Caribe que cuentan con las mayores diferenciales salariales.

Referencias Bibliográficas.

BABCOCK, L. y S. LASCHEVER (2003), *Women Don't Ask: Negotiation and the Gender Divide*, Princeton, Princeton University Press.

BECKER, Gary S. *Human Capital*. Columbia University Press, for the National Bureau of Economic Research, New York, 1964.

BECKER, Gary S. A Theory of the Allocation of Time. *Economic Journal*, 1965, Vol. LXXV, N° 299, September, pp 493-517, en HUMPHRIES, Jane (ed.) *Gender and Economics*. Edward Elgar, Aldershot. 1995, pp.113-137.

BECKER, Gary S. A Theory of Marriage: Part I. *Journal of Political Economy*, 1973, Vol. 81, N° 4, July/August, pp. 813-846, en FOLBRE, Nancy (ed.) *The Economics of the Family*. Edward Elgar, Cheltenham, UK, 1996, pp. 3-36.

BECKER, Gary S. A Theory of Marriage: Part II. *Journal of Political Economy*, 1974, Vol. 82, N° 2, parte 2, pp. S11-S26.

BECKER, Gary S. Altruism in the Family and Selfishness in the Market Place". *Economica*, 1981, Vol. 48, February, pp. 1-15, en FOLBRE, Nancy (ed.) *The Economics of the Family*. Edward Elgar, Cheltenham, UK. 1996, pp. 97-111.

BECKER, Gary S. *A treatise on the Family*. Harvard University Press, Cambridge, 1981.

BUDIG, Michelle. ENGLAND, Paula (2001). "The Wage Penalty for Motherhood", *American Sociological Review*, vol. 66, no. 2, American Sociological Association, pp. 204-225.

BLINDER, Alan. (1973). "Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates", *The Journal of Human Resources*, vol. 8, No. 4 Otoño, pp. 436-455.

CASAL, María del Pilar. BARHAM, Bradford (2013). "Penalizaciones salariales por maternidad y segmentación del mercado laboral: el caso de la Argentina", *Revista Cepal*, Diciembre 2013.

GOLDIN, C. (2006), "The quiet revolution that transformed women's employment, education, and family", *American Economic Review*, vol. 96, N° 2, Nashville, Tennessee, American Economic Association.

GUTIÉRREZ, D (2008). "Efectos de la fecundidad sobre el ingreso laboral femenino", tesis para optar por el título de magíster en economía, Bogotá, Universidad de Los Andes, Facultad de Economía, 40 pp.

HARKNESS, Susan. WALDFOGEL, Jane (2003). "The Family Gap in Pay: Evidence from Seven Industrialized Countries", *Research in Labor Economics*, vol. 22, Emerald Group Publishing Limited, pp. 369- 414.

HECKMAN, J (1971). "Sample Selection Bias as a Specification Error", *Econometrica*, vol. 47, no. 1, Econometric Society, pp. 153-161.

MINCER, Jacob. (1974). *Schooling Experience and Earnings*. National Bureau Economics Research, Columbia University Press.

MINCER, Jacob, POLACHEK, Solomon. Family Investments in Human Capital: Earnings of Women. *Journal of Political Economy*, 1974, Vol. 82, N° 2, pp. S76-S108, en HUMPHRIES, Jane (ed.). *Gender and Economics*. Edward Elgar, Aldershot, 1995, pp. 317-349.

MOLINA, Jose. MONTUENGA, Victor (2008). “The Motherhood Wage Penalty in a Mediterranean Country: The Case of Spain”, documento de análisis, IZA Discussion Papers, no. 3574, Institute for the Study of Labor.

PIRAS, Claudia. RIPANI, Laura (2005). “The Effects of Motherhood on Wages and Labor Force Participation: Evidence from Bolivia, Brazil, Ecuador and Peru”, documento técnico, Sustainable Development Department Technical Papers Series, no. WID- 109, Inter-American Development Bank.

OLARTE, Liliana. PEÑA, Ximena (2010). “El Efecto de la Maternidad Sobre los Ingresos Femeninos” Bogotá, Universidad de Los Andes, Facultad de Economía.

APÉNDICE

Cuadro 1.1 Ecuación de Ingresos para Mujeres, 2013 Máxima Verosimilitud Variable Dependiente: Logaritmo del salario por hora.					
Variables Independientes	Pacífica	Andina	Caribe	Orinoquia	Amazonía
Constante	9,614*** (0,977)	9,827*** (0,432)	9,953*** (0,985)	3,621 (13,340)	1,795 (4,573)
Experiencia	-0,048 (0,077)	-0,020 (0,034)	-0,038 (0,070)	0,441 (0,943)	-0,443 (2,528)
Experiencia2	0,077 (0,002)	0,001* (0,001)	0,001 (0,001)	-0,013 (0,029)	0,011 (0,063)
No Bachiller	-0,454 (108,501)	-1,092*** (0,566)	-0,890 (1,181)	-10,374 (19,982)	2,907 (2,662)
Bachiller	-0,570 (0,676)	-1,150** (0,342)	-0,937 (0,733)	-6,473 (12,578)	1,700 (1,723)
Incompleto-Técnico o Tecnólogo	-0,147 (0,719)	-0,915 (0,362)	-0,837 (0,754)	-6,313 (13,147)	3,015 (1,759)
Técnico o Tecnólogo	-0,440 (0,339)	-1,019*** (0,168)	-0,955** (0,353)	-3,537 (6,258)	0,498 (8,535)
Universitaria	-0,071 (0,201)	-0,692*** (0,101)	-0,394** (0,171)	-1,716 (3,078)	-0,351 (2,568)
Presencia de Hijos	-0,248** (0,086)	-0,220*** (0,068)	-0,161 (0,115)	-1,455 (3,495)	0,201 (3,427)
Madre	0,028 (0,076)	0,071* (0,042)	0,045 (0,068)	-0,057 (1,028)	0,087 (1,251)

Cuadro 1.2 Ecuación de Ingresos para Mujeres, 2013 Máxima Verosimilitud Variable Dependiente: Logaritmo del salario por hora.					
Variables Independientes	Pacífica	Andina	Caribe	Orinoquia	Amazonía
Constante	9,572*** (0,978)	9,778*** (0,435)	9,941*** (0,990)	3,082 (14,207)	1,783 (4,731)
Experiencia	-0,048 (0,077)	-0,023 (0,034)	-0,043 (0,070)	0,464 (1,009)	-0,445 (2,596)
Experiencia2	0,0016 (0,002)	0,0011 (0,0011)	0,0013 (0,0017)	-0,014 (0,031)	0,011 (0,065)
No Bachiller	-0,467 (1,084)	-1,050* (0,569)	-0,834 (1,186)	-10,870 (21,429)	3,003 (2,744)

Cuadro 1.2**Ecuación de Ingresos para Mujeres, 2013****Máxima Verosimilitud****Variable Dependiente: Logaritmo del salario por hora (Continuación).**

Variables Independientes	Pacífica	Andina	Caribe	Orinoquia	Amazonía
Bachiller	-0,579 (0,675)	-1,121*** (0,344)	-0,904 (0,737)	-6,858 (13,515)	1,720 (1,779)
Incompleto-Técnico o Tecnólogo	-0,159 (0,719)	-0,888** (0,364)	-0,805 (0,757)	-6,705 (14,182)	283,744 (1,816)
Técnico o Tecnólogo	-0,444 (0,338)	-1,007*** (0,169)	-0,941* (0,355)	-3,770 (6,716)	0,419 (8,881)
Universitaria	-0,072 (0,200)	-0,690*** (0,102)	-0,399** (0,174)	-1,852 (3,269)	-0,429 (2,601)
Jefe	0,066 (0,081)	0,067 (0,046)	0,011 (0,711)	0,412 (1,179)	(-0,070) (118,299)
Comprometido	0,010 (0,074)	0,059 (0,044)	0,067 (0,067)	0,111 (1,151)	0,268 (1,220)
Presencia de Hijos	-0,220** (0,099)	-0,172** (0,074)	-0,130 (0,124)	-1,311 (3,884)	0,329 (3,472)
Madre	0,030 (0,078)	0,081* (0,043)	0,057 (0,069)	0,001 (1,118)	0,122 (1,297)

Cuadro 1.3**Ecuación de Ingresos para Mujeres, 2013****Máxima Verosimilitud****Variable Dependiente: Logaritmo del salario por hora.**

Variables Independientes	Pacífica	Andina	Caribe	Orinoquia	Amazonía
Constante	858,162*** (0,958)	8,999*** (0,432)	9,650*** (0,955)	3,847 (1,331)	15,253 (39,867)
Experiencia	-0,045 (0,074)	-0,022 (0,033)	-0,025 (0,065)	0,408 (0,979)	-0,350 (2,170)
Experiencia2	0,001 (0,002)	0,0010 (0,001)	0,0009 (0,001)	-0,012 (0,030)	0,0092 (0,054)
Incompleto-Técnico o Tecnólogo	-0,155 (0,691)	-0,734** (0,353)	-0,825 (0,709)	-6,541 (1,374)	1,792 (15,328)
Técnico o Tecnólogo	-0,372 (0,323)	-0,906*** (0,164)	-0,910** (0,329)	-3,630 (6,487)	0,423 (7,355)
Universitaria	-0,069 (0,189)	-0,633*** (0,098)	-0,401** (0,152)	-1,920 (3,005)	-0,374 (2,295)
Jefe	0,053 (0,078)	0,047 (0,045)	-0,020 (0,068)	0,235 (1,108)	-0,189 (1,025)

Cuadro 1.3 Ecuación de Ingresos para Mujeres, 2013 Máxima Verosimilitud Variable Dependiente: Logaritmo del salario por hora (Continuación).					
Variables Independientes	Pacífica	Andina	Caribe	Orinoquia	Amazonía
Comprometido	-0,012 (0,073)	0,061 (0,043)	0,019 (0,065)	-0,047 (1,069)	0,192 (1,070)
Presencia de Hijos	-0,231** (0,094)	-0,159** (0,072)	-0,133 (0,113)	-1,236 (3,733)	-0,010 (3,003)
Madre	0,048 (0,076)	0,099** (0,042)	0,0662 (0,066)	0,030 (1,033)	0,290 (1,122)
Micro	0,284** (0,100)	(-0,009) (0,062)	0,345*** (0,099)	(-0,820) (1,636)	0,350 (1,298)
Pequeña	0,583*** (0,113)	0,237*** (0,069)	0,542*** (0,108)	0,089 (175,901)	1,162 (2,057)
Mediana y Grande	0,717*** (0,103)	0,357*** (0,063)	0,648*** (0,095)	0,081 (1,681)	0,841 (1,614)
Industrias manufactureras	0,238 (0,479)	0,309*** (0,069)	-1,087*** (0,239)	0,145 (2,097)	-0,287 (3,774)
Electricidad, gas y agua	0,704* (0,141)	0,327 (0,238)	-0,764** (0,339)	0,328 (4,606)	-0,724 (3,774)
Construcción	0,670 (0,452)	0,460** (0,182)	-0,741* (0,423)	(-1,611) (3,162)	1,117 (4,770)
Comercial, restaurante y hoteles	0,198* (0,116)	0,347*** (0,060)	-0,623** (0,198)	0,737 (1,861)	-0,183 (2,086)
Actividades inmobiliarias	-0,037 (0,192)	0,434*** (0,081)	-0,474* (0,246)	1,336 (2,797)	0,153 (2,635)
Otras Ramas	0,364** (0,116)	0,445*** (0,063)	-0,535** (0,197)	0,138 (196,076)	-0,307 (1,912)

Cuadro 1.4 Ecuación de Ingresos para Mujeres, 2013 Máxima Verosimilitud Variable Dependiente: Logaritmo del salario por hora.					
Variables Independientes	Pacífica	Andina	Caribe	Orinoquia	Amazonía
Constante	8,255*** (0,870)	9,985*** (0,680)	8,481*** (0,813)	5,336 (9,577)	8,795*** (1,584)
Experiencia	0,071 (0,059)	-0,015 (0,042)	0,058 (0,044)	0,263 (0,587)	0,066 (0,082)
Experiencia2	-0,0014 (0,001)	0,0003 (0,0009)	-0,00074 (0,0006)	-0,005 (0,010)	-0,0010 (0,0013)

Cuadro 1.4 Ecuación de Ingresos para Mujeres, 2013 Máxima Verosimilitud Variable Dependiente: Logaritmo del salario por hora Continuación).					
Variables Independientes	Pacífica	Andina	Caribe	Orinoquia	Amazonía
No Bachiller	-2,374* (1,337)	-0,483 (1,369)	-3,231** (1,451)	-9,391 (2,044)	-2,428 (1,497)
Bachiller	-1,770** (0,804)	-0,832 (0,797)	-2,352** (0,880)	-588,857 (1,231)	-1,723 (1,003)
Técnico o Tecnólogo	-1,051** (0,380)	-0,893* (0,346)	-1,578*** (0,407)	-3,114 (5,516)	-1,273* (0,714)
Universitaria	-0,238 (0,218)	-0,709*** (0,181)	-0,409* (0,228)	-2,067 (2,995)	-0,347 (0,343)
Madre1	-0,251 (0,214)	-0,553** (0,267)	0,103 (0,255)	-0,702 (3,911)	-0,411 (0,976)

Cuadro 1.5 Ecuación de Ingresos para Mujeres, 2013 Máxima Verosimilitud Variable Dependiente: Logaritmo del salario por hora.					
Variables Independientes	Pacífica	Andina	Caribe	Orinoquia	Amazonía
Constante	8,222*** (0,870)	9,839*** (0,617)	8,380*** (0,824)	4,779 (1,085)	8,468*** (1,745)
Experiencia	0,069 (0,059)	(-0,014) (0,038)	0,057 (0,045)	0,287 (0,669)	0,081 (0,086)
Experiencia2	-0,0014 (0,001)	0,0002 (0,0008)	-0,0007 (0,00070)	-0,005 (0,012)	-0,0012 (0,001)
No Bachiller	-2,362* (134,054)	-0,601 (1,236)	-3,280** (1,465)	-1,043 (2,339)	-2,664* (1,599)
Bachiller	-1,763** (0,806)	-0,888 (0,719)	-2,376** (0,889)	-6,589 (1,414)	-1,886* (1,077)
Técnico o Tecnólogo	-1,048** (0,380)	-0,918** (0,312)	-1,583*** (0,412)	-3,531 (6,364)	-1,399* (0,768)
Universitaria	-0,238 (0,218)	-0,706)*** (0,163)	-0,414* (0,233)	-2,186 (3,388)	-0,408 (0,356)
Jefe	0,074 (0,084)	0,091* (0,052)	0,088 (0,076)	0,446 (0,989)	-0,084 (0,213)
Comprometido	0,043 (0,078)	0,099** (0,048)	0,073 (0,070)	0,178 (0,977)	0,103 (0,228)
Madre1	-0,213 (0,218)	-0,472* (0,244)	0,157 (0,261)	-0,554 (4,514)	-0,213 (1,125)

Cuadro 1.6 Ecuación de Ingresos para Mujeres, 2013 Máxima Verosimilitud Variable Dependiente: Logaritmo del salario por hora.					
Variables Independientes	Pacífica	Andina	Caribe	Orinoquia	Amazonía
Constante	7,511*** (0884)	9,069*** (0,610)	8,555*** (1,087)	5,526 (5,130)	58,854 (4,685)
Experiencia	0,044 (0,056)	-0,013 (0,037)	0,065 (0,056)	0,112 (0,331)	0,146 (0,219)
Experiencia2	-0,0009 (0,001)	0,0002 (0,0008)	-0,0007 (0,0008)	-0,002 (0,006)	-0,002 (0,003)
No Bachiller	-1,515 (1,270)	-0,215 (120,958)	-3,362* (1,834)	-4,979 (1,165)	-3,469 (3,873)
Bachiller	-121,642 (0,764)	-0,658 (0,704)	-2,358** (1,115)	-320,124 (707,146)	-2,180 (2,577)
Técnico o Tecnólogo	-0,828** (0,359)	-0,802** (0,306)	-154,192*** (0,519)	-2,261 (3,130)	-1,529 (1,774)
Universitaria	-0,197 (0,202)	-0,623*** (0,160)	-0,399 (0,293)	-2,186 (1,613)	-0,437 (0,846)
Jefe	0,080 (0,081)	0,075 (0,051)	0,062 (0,095)	0,289 (0,477)	-0,125 (0,407)
Comprometido	0,023 (0,076)	0,100** (0,047)	0,045 (0,088)	0,188 (0,459)	0,132 (0,441)
Madre1	-0,302 (0,205)	-0,479** (0,238)	0,205 (0,327)	-0,208 (2,190)	0,806 (2,796)
Micro	0,252** (0,118)	-0,046 (0,075)	0,357** (0,141)	-0,210 (0,820)	0,414 (0,490)
Pequeña	0,601*** (0,133)	0,224** (0,085)	0,543*** (0,161)	0,238 (0,886)	1,429 (0,828)
Mediana y Grande	0,754*** (0,120)	0,339*** (0,078)	0,645*** (0,136)	0,812 (0,846)	1,149* (0,647)
Industrias manufactureras	0,273* (0,165)	0,291*** (0,084)	-1,682*** (0,412)	1,057 (0,879)	-0,229 (1,217)
Construcción	0,609 (0,546)	0,359 (0,238)	-1,179* (0,623)	-5,917*** (165,628)	133,876 (1,849)
Comercial, restaurante y hoteles	0,273** (0,138)	0,385*** (0,071)	-1,037*** (0,360)	1,303 (0,795)	-0,059 (0,743)
Actividades inmobiliarias	-0,237 (0,228)	0,481*** (0,105)	-0,757* (0,425)	0,973 (1,429)	0,274 (0,945)
Otras Ramas	0,410** (0,139)	0,477*** (0,077)	-0,979*** (0,354)	1,208 (0,893)	-0,303 (0,659)