

5

LA EDUCACIÓN COMO DETERMINANTE DE LA DIFERENCIACIÓN DE GÉNERO EN COLOMBIA 1994-2005¹

Ana Sofía Ballesteros Madera²

Recibido: Agosto 10 de 2009

Aceptado: Septiembre 11 de 2009

RESUMEN

Con esta investigación se analiza la evolución y la acumulación de capital humano desde la perspectiva de género en el período comprendido entre 1994-2005, para lo cual se utilizó la Encuesta Continua de Hogares (ECH), realizada por el DANE. Los resultados de esta estimación muestran una discriminación de ingresos en el mercado laboral entre 1994-2000 sobre todo para el género femenino, mientras que para el período 2001-2005, se observa una tendencia hacia la equidad de género. Es importante señalar que la discriminación de género que persiste

se debe más a los roles tradicionales que ejerce la mujer en el hogar, ya que al dedicar más tiempo a otras actividades (mercado de trabajo) se disminuye el matrimonio, aumenta el divorcio y de esta forma disminuyen las tasas de fertilidad, que incentivan a las mujeres a insertarse de manera temprana al mercado laboral con una mayor acumulación de capital humano.

PALABRAS CLAVE

Educación, Discriminación, Tasa Interna de Retorno, Capital Humano, Productividad laboral, Fecundidad.

¹ Este trabajo es producto de la investigación, para optar al título de Mg. en Ciencias Económicas, por la Universidad Nacional de Colombia en convenio con la Universidad del Magdalena.

² Economista de la Universidad del Atlántico y candidato a Magister en Ciencias Económicas, Docente catedrático de la Facultad de Ciencias Económicas de la Corporación Universitaria de la Costa, CUC, en el Programa de Administración de Empresas. anasofiaballesteros@gmail.com anasofy80@yahoo.es

DETERMINANTE EDUCATION AS OF GENDER DIFFERENTIATION IN COLOMBIA 1994-2005

Ana Sofía Ballesteros Madera

ABSTRACT

This research analyzes the evolution and accumulation of human capital from a gender perspective in the period 1994-2005, for which we used the Continuous Household Survey (ECH), conducted by DANE. The results of this estimation shows income discrimination in the labor market between 1994-2000 especially for the female gender: while for the period 2001-2005, there is a trend toward gender equity. It is important to note that gender discrimination persists is due more to the traditional roles of

women exercising at home, since more time to devote to other activities (job market) will reduce the marriage, increased divorce and this as fertility rates fall, that encourage women to insert themselves into the labor market early with a greater accumulation of human capital.

KEY WORDS

Education, Discrimination, Internal Rate of Return, Human Capital, Labor Productivity, Fertility.

INTRODUCCIÓN

La influencia de la educación con la economía surge como respuesta a las teorías del crecimiento económico que se sustentan sobre los aumentos del capital y el incremento en la productividad de los factores (factor tecnológico), como producto de los niveles de educación y mejoramiento de la calidad de la mano de obra de los individuos.

La incorporación creciente de las mujeres al sistema educativo y al mercado laboral, tanto en el sector público como en el privado, a la vida pública y a la política en las últimas décadas les permitió acceder a nuevos recursos y cuotas de poder y construir nuevos marcos interpretativos de la realidad. La obligación de desplazarse por espacios con lógica diferente favoreció la percepción de sí mismas como personas responsables de dar coherencia y sentido a su vida³.

El objetivo de este trabajo es evaluar el impacto socioeconómico de la educación y la diferenciación de género en Colombia, teniendo en cuenta la formación y acumulación de capital humano femenino para acceder a cargos de mayor remuneración y disminuir la brecha salarial en ambos sexos. Para esto se muestra el incremento del ingreso asociado a los niveles de educación, para lo cual se tomó como base los resultados de la Encuesta Continua de Hogares realizada por el DANE.

La estructura del documento es la siguiente: primero, Introducción del tema; segundo, Revisión teórica y empírica de las diferencias salariales por sexo; tercero, Análisis y evolución de la acumulación de capital humano en la diferenciación de género y finalmente se presentan las Conclusiones.

MARCO TEÓRICO

La importancia que el análisis de la educación reviste data de la década de los 50, cuando se vio la necesidad imperante de estudiar la influencia que tenía la educación en la economía. Fue así como se desarrollaron un sinnúmero de avances teóricos que permitieron el surgimiento de lo que conocemos como Economía de la Educación, la cual centró su atención inicialmente en su incidencia en el crecimiento económico, siendo este el punto de partida de posteriores adelantos que van desde el análisis microeconómico, hasta el análisis macroeconómico⁴.

Según Adam Smith la educación es una forma de inversión tan antigua como las ciencias económicas; así lo expresa en *La Riqueza de las Naciones* “la creación de habilidades laborales implica un gasto, el cual luego es recuperado vía un aumento de la productividad”, como lo afirma este autor, la educación requiere una inversión tanto física como humana, ya que esta permite el desarrollo de las habilidades del ser humano, que a lo largo de la vida generan beneficios mayores.

La teoría del capital humano, desarrollada por Shultz (1960) y Becker (1962), que es el conjunto de atributos cualitativos adquiridos por la población, sostiene que la educación, puede contribuir al crecimiento y desarrollo económico de igual forma que el capital físico, debido a que existen lazos directos entre educación y productividad de la fuerza de trabajo.

Con los trabajos de Becker (1962, 1964), sobre la economía de la educación se han podido estimar las tasas de rendimiento de la inversión en capital humano, con lo cual se pudo demostrar que la educación es un factor importante en la determinación de los ingresos. A partir del trabajo de Becker, empiezan a desarrollarse estudios que demuestran los determinantes de los salarios y los efectos que se tienen con la acumulación de capital humano. Es con el trabajo de Mincer (1974), que se establece la metodología del cálculo de la tasa interna de retorno de la educación, mediante las estimaciones de funciones de ingreso laboral. Mincer encuentra evidencia empírica

3 GUZMÁN, Virginia (2002). *Las relaciones de género en un mundo global*. Serie Mujer y Desarrollo No. 38. CEPAL. p. 20.

4 AYUSTE, Ana y CANO, Elena (1999). Situación actual de la Economía de la Educación. Capítulo 2. *Perspectivas económicas de la educación*. p. 30.

de la existencia de una relación de causalidad positiva que va desde educación a incrementos en los ingresos laborales, lo cual es consistente con la tradicional teoría del capital humano⁵.

La teoría de la discriminación económica en el mercado laboral muestra que los individuos con las mismas características económicas reciben diferentes salarios, y estas diferencias están sistemáticamente correlacionadas con ciertas características individuales no económicas⁶. Con el modelo de Becker (1957-1971), se ha tratado de explicar la discriminación laboral y la segregación ocupacional, teniendo en cuenta las preferencias de los empleadores o de los compañeros de trabajo. Esta teoría fue publicada en *The Economics of Discrimination*; según esta, los empleadores o los grupos de trabajadores relativamente influyentes tienen prejuicios que les hace difícil tolerar la presencia de otros trabajadores con características personales diferentes en el lugar de trabajo, esto hace que el empleador sacrifique productividad a cambio de ejercer su prejuicio. El trabajador discriminado solo será contratado si está dispuesto a recibir un salario menor, ya que su contratación implica una especie de coste psíquico que se traduce en lo que él llama un coeficiente de discriminación (d), el cual puede cuantificarse, siendo la suma de su salario (w) y la de este coeficiente igual al salario del trabajador no discriminado ($w+d$), cuanto mayor sea la discriminación, mayor será la brecha entre los salarios y se reflejará en el coeficiente de discriminación⁷.

Esta misma teoría fue analizada por Arrow, Marshall y Thurow; para el primero, la discriminación depende de la composición laboral de la empresa; mientras que para los segundos (Marshall y Thurow), existe una aversión hacia algunos trabajadores que pueden depender de una distancia social y una distancia física. De acuerdo con esta teoría y en condiciones de competencia perfecta, la existencia de diferencias salariales termina sacando del mercado a los empleadores que discriminan, produciendo de esta manera una igualación de salarios, debido a que muchas empresas que no discriminan estarían dispuestas a contratar a los individuos discriminados a un costo menor.

Los primeros trabajos en Colombia fueron realizados por Tenjo en 1976 y 1989, encontrando sesgos en las estimaciones de los retornos de la educación, debido a la poca información de la habilidad y de las características socioeconómicas de los antepasados de los trabajadores. En otro estudio Tenjo (1993), encuentra evidencia de reducción en los retornos debido a la expansión del sistema educativo, el aumento de la participación femenina en el mercado laboral y el aumento de su nivel de escolaridad. En este mismo trabajo se modifica la función de Mincer, incluyendo la variable tiempo de antigüedad en el último empleo, los años que lleva viviendo en el municipio y la discriminación por género.

Por su parte, Sánchez y Núñez (1996), estiman los retornos a la educación primaria, encontrando significativas diferencias entre los retornos de la educación primaria y secundaria y entre estas y la educación universitaria; para ello toma el número de años que han sido completados dentro de cada nivel educativo. En ese mismo año Perfetti (1996), encuentra diferencias salariales entre los años 1984 y 1994; un año más tarde, Ribero y Meza (1997), al modelo de ingreso laboral femenino, confirman el hecho de que las mujeres siguen siendo trabajadoras secundarias, presentando tasas de participación laboral más bajas que las masculinas, encontrándose que el número de personas en el hogar y la asistencia escolar son determinantes en la participación laboral femenina, para ello utiliza la Encuesta Nacional de Hogares (ENH), realizada por el DANE, encontrando que no hay sesgo para las mujeres.

En un trabajo más reciente, Ribero, Tenjo y Bernat (2005) estudian la evolución de las diferencias salariales por sexo en seis países de América Latina, durante las dos últimas décadas del siglo XX. En este trabajo en el que se incluye a Colombia, analizan la situación de la mujer en el mercado de trabajo, para ello utilizan una regresión de ingresos basada en las diferencias salariales por hora, los cuales disminuyen al aumentar el capital humano, además de evidenciar que la discriminación en contra de la mujer está más relacionada a patrones culturales en donde la mujer es la responsable de la administración del hogar y el cuidado de los hijos.

5 ARIAS, Helmuth y CHAVES, Álvaro. *Cálculo de la tasa interna de retorno de la educación en Colombia*. Universidad Externado de Colombia. pp. 1-2.

6 AMARANTE, Verónica y ESPINO, Alma (2004). La segregación ocupacional de género y las diferencias en las remuneraciones de los asalariados privados. Uruguay, 1990-2000. *Desarrollo económico*, Vol. 44, No. 173. (Abril-Junio), p. 2.

7 BAQUERO, Jairo; GUATAQUÍ, Juan Carlos y SARMIENTO, Lina (2000). Un marco analítico de la discriminación laboral. Teorías, modalidades y estudios para Colombia. *Borradores de investigación* No. 8, junio. Universidad del Rosario. pp. 8-9.

I. EVOLUCIÓN DE LA ACUMULACIÓN DE CAPITAL HUMANO EN LA DIFERENCIACIÓN DE GÉNERO

La educación es considerada un elemento de gran importancia para la formación del ser humano, no solo porque permite la participación en los procesos productivos, sino también porque brinda la oportunidad de desarrollar sus capacidades, habilidades y destrezas. Tal como lo señala la ley⁸ “la educación es un proceso permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y deberes.” Lo que significa y justifica a la educación como un elemento central de toda política de desarrollo integral, que pretende hacer compatible el crecimiento y la equidad toda vez que garantiza la movilidad social y las mejores condiciones de vida de la población. Es una actividad que por sí sola no produce el desarrollo, es una condición para lograrlo; lo que hace necesario una relación directa entre la educación y la economía, lo que ha permitido el desarrollo de estudios que muestran la incidencia que esta tiene en el desarrollo económico y en el desarrollo humano.

Es así como la educación se ha convertido en una inversión que conduce a la formación del capital humano, tanto para el individuo como para la sociedad en su conjunto. “La educación es un elemento que permite la acumulación de capital humano, es decir, que la educación como un activo tiene una larga vida útil, significa que la educación es un bien no depreciable, caso diferente a lo que pasa con cualquier maquinaria que con pocos años tiene que reponerse mientras la educación, es un bien acumulativo de gran valor tanto para la sociedad como para el individuo, ya que a través de ella se gesta el conocimiento⁹. Sin embargo, se ha demostrado que la educación, como acumulación de capital humano resulta vulnerada por factores internos como: el paso del tiempo que modifica las habilidades físicas y mentales de las personas, por una parte, y por factores de tipo externo, como el cambio tecnológico, que permite la obsolescencia del conocimiento.

En los enfoques actuales sobre la influencia del género en la educación, se estudia el tema de la discriminación como un factor determinante que afecta los salarios y la ocupación tanto de hombres como mujeres, lo cual puede ser producto de la poca calificación de la mano de obra, la experiencia o tratamientos desiguales frente a ocupaciones o trabajos que pueden desempeñar ambos. “Es así como la discriminación económica en el mercado de trabajo implica que individuos con las mismas características económicas¹⁰ reciban diferentes salarios y estas diferencias están sistemáticamente correlacionadas con ciertas características individuales no económicas”¹¹.

Esto ha motivado a las mujeres a tener mayores niveles de educación, con los cuales esperarían insertarse en el mercado laboral con mejores ingresos; sin embargo, la teoría muestra que la inserción laboral femenina se caracteriza por la segmentación ocupacional concentrada en sectores de baja productividad y poca probabilidad de ascensos. Concentrándose en sectores de servicios, comercio, restaurante, hoteles y el sector manufacturero.

Es así, como la educación formal, se convierte en uno de los determinantes de los diferenciales de ingresos. Personas con el mismo grado de escolaridad tienen ingresos diferentes, debido a las diferencias de capacidades y a los distintos niveles de entrenamiento en el trabajo y de educación informal¹². Es importante resaltar que la educación no ha sido el único factor de discriminación hacia las mujeres, existen otros factores que dependen de las preferencias de los empleadores, los consumidores, los compañeros de trabajo y al papel que ha cumplido la mujer en el hogar.

Lo anterior, se basa en la teoría de gustos o preferencias en donde se excluyen a las mujeres de ciertos trabajos u ocupaciones pagándoles un salario mayor a los hombres aunque tengan los mismos niveles de productividad, lo que significa que el emplear a una mujer depende del ascenso que tengan los hombres a esa misma actividad. Este tipo de discriminación termina en la llamada segregación laboral¹³.

8 Ley 115 de 1994. Ley General de Educación, Artículo 1.

9 VILLA ARCILA, Leonardo. *Economía de la Educación*. Universidad de los Andes.

10 Las características económicas son aquellas que afectan la productividad marginal de un individuo, estas características se identifican con la educación, el ausentismo, la fuerza física y el coeficiente intelectual.

11 AMARANTE, Verónica y ESPINO, Alma (2004). La segregación ocupacional de género y las diferencias en las remuneraciones de los asalariados privados – Uruguay 1990-2000. *Desarrollo Económico*. Vol. 44 No. 173.

12 URRUTIA, Miguel (1974). *La distribución, el ingreso y la distribución de la educación*. Fundación para la educación superior y el desarrollo. Nov. p. 30.

13 Se habla de segregación laboral cuando en sectores u ocupaciones tienen solo hombres o mujeres.

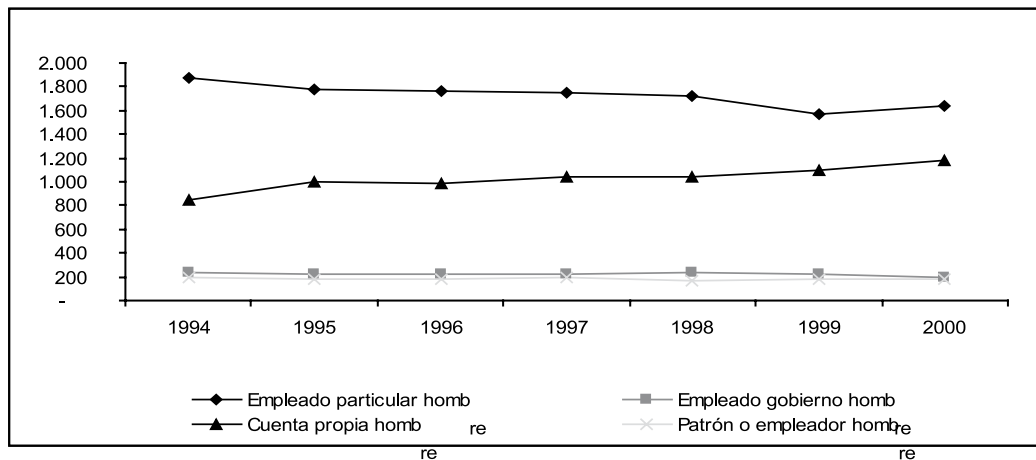
I.1 Evolución de la participación laboral por género y posición ocupacional

La educación junto con la experiencia han sido las variables que han explicado los ingresos laborales. “La educación tiene una influencia importante sobre los ingresos futuros de los individuos, determinando primero que todo su nivel inicial de salario al entrar al mercado, así como la velocidad con que los salarios han de crecer a lo largo del ciclo vital”¹⁴. Durante el período de estudio (1994-2000), los niveles de empleo para los hombres, muestran tendencias diferentes por posiciones ocupacionales. Se destaca la tendencia incremental en la participación de empleos por cuenta propia (como lo muestra el gráfico 1), donde se presenta un comportamiento creciente en el número de empleos con una pendiente promedio de 45.707 empleos por año; de donde se estima un comportamiento

cronológico lineal, explicado por la ecuación: $Y_t = 45.707X + 844.84$, donde Y_t representa la cantidad de empleos estimada y X corresponde a los años.

El incremento en este período, posiblemente correspondió a la disminución de empleo estatal (Gobierno) como consecuencia de los procesos de reingeniería del Estado en la segunda mitad de la década de los 90; además del empleo generado por la categoría patrón-empleador, quienes adoptaron en la década de los 90, las reformas laborales delimitadas por la nueva Constitución Política, que originaron aumentos del emprendimiento individual en pequeñas empresas, las cuales se registran como empleos por cuenta propia (independientes)¹⁵. La demanda laboral de empleos particulares, muestra una tendencia suavemente decreciente ($y = 41,494x + 1896$), con una pérdida de empleos promedio estimada en 41.949 por año.

GRÁFICO 1: Evolución del empleo de los hombres por las principales posiciones ocupacionales y sexo en miles para las siete áreas metropolitanas 1994-2000



Fuente: Encuesta Continua de Hogares DANE

En cuanto al acceso de las mujeres al mercado laboral, se observa un incremento en la participación de estas, lo que demuestra una mayor demanda de mano de obra femenina, en las diferentes ocupaciones como consecuencia del aumento y la expansión de las industrias, en las cuales las mujeres juegan un papel fundamental

para el desarrollo de ciertas tareas, acompañado con cambios en la oferta que responden a cambios de la demanda de la fuerza laboral femenina; debido a que estas tienen acceso y posibilidades de ingreso a la educación superior, permitiendo acrecentar sus posibilidades de una mayor movilidad ocupacional, que se traducen en mayores ingresos.

¹⁴ RIBERO, Rocio y MEZA, Claudia. *Determinantes de la participación laboral de hombres y mujeres en Colombia: 1976-1995*. Documento 063 del 1 de agosto de 1997. Archivos de Macroeconomía. DNP.

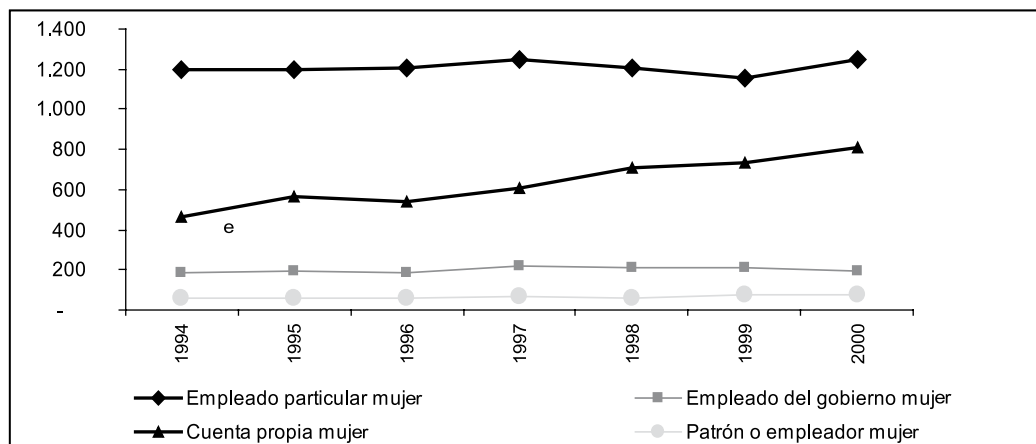
¹⁵ Se consideran empleo por cuenta propia, las personas que explotan su propia empresa económica o que ejercen por su cuenta una profesión u oficio con ayuda o no de familiares, pero sin utilizar ningún trabajador remunerado. A estos empleados también se consideran trabajadores independientes.

En el gráfico 2 se puede observar una mayor participación por tipo de empleo para las mujeres, se presenta en empleos particulares, con una tendencia estable, y una pendiente moderadamente positiva, representada por el modelo: $Y = 2,6647X + 1197,8$. Sin embargo, durante los años 1998 y 1999, se registraron pérdidas de empleos, asociadas posiblemente a la situación de crisis económica del país en dichos años. Por su parte, en los empleos de cuenta propia (independientes), se advierte una menor participación respecto al anterior, pero con una tendencia creciente durante el período de estudio.

Se observa un incremento anual en la cantidad de empleo femenino absorbido por el mercado laboral de 54,622. Esta tendencia presenta un comportamiento lineal estimado en el modelo: $Y = 54,622X + 414.75$.

Los empleos del Gobierno y de patrón empleador presentan niveles bajos de participación, sin tendencia al alza, lo que demuestra que para el período 1994-2000 en las siete principales áreas metropolitanas las mujeres tienden a incrementar su participación en los empleos de cuenta propia.

GRÁFICO 2: Evolución del empleo de mujeres según posición ocupacional por género en miles para las siete áreas metropolitanas 1994-2000

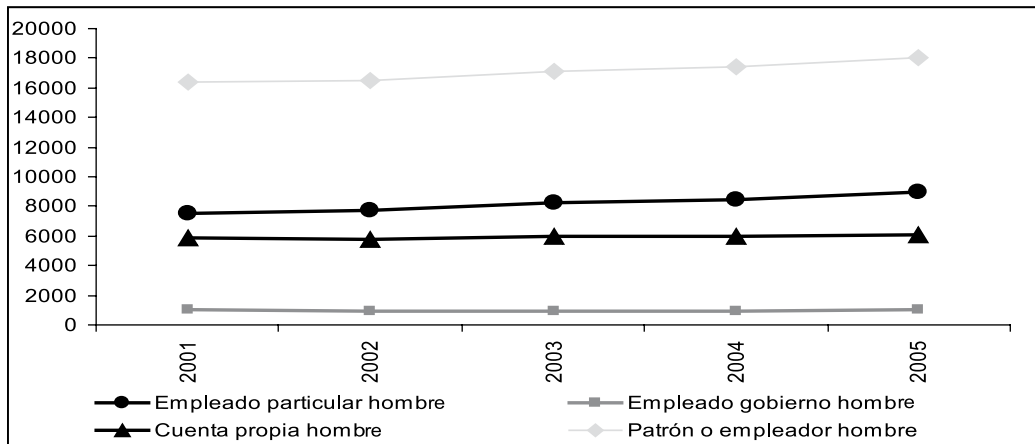


Fuente: Encuesta Continua de Hogares DANE

Al analizar las mismas variables para el período 2001-2005, se observa una tendencia incremental en el empleo por patrón o empleador, lo que evidencia un incremento de empresas particulares, donde los individuos ponen en práctica su experiencia y las habilidades adquiridas en los puestos de trabajo. Esto refleja, la adaptación, del mercado de trabajo, a las nuevas políticas laborales implementadas durante la década de los 90 (gráfico 3). Lo cual se aprecia claramente en la siguiente ecuación: $Y = 416X + 15.861$, expresando que por cada

año, ha ocurrido un aumento generalizado de 416 puestos de trabajo. En los gráficos 1 y 2, se puede apreciar un comportamiento similar tanto para los empleados particulares como para los empleados por cuenta propia, tanto para los hombres como para mujeres; en la cual las personas inician su vida laboral como asalariados y después de un tiempo estas personas se independizan con sus propios negocios, enmarcado en un entorno favorable de condiciones socioeconómicas y estructuras políticas.

GRÁFICO 3: Evolución del empleo de los hombres por las principales posiciones ocupacionales por género en miles para las trece áreas metropolitanas 2001-2005

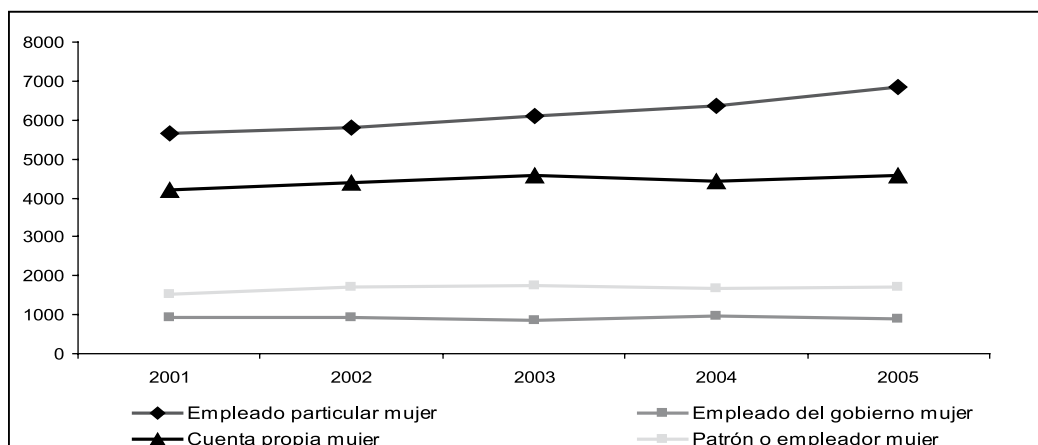


Fuente: Encuesta Continua de Hogares DANE

La tendencia observada en el mercado laboral femenino es creciente con una estructura estable en el modelo explicado por la ecuación $Y = 290,75X + 5282,6$ en los cuales hay 290 nuevos empleos por año; mientras que los empleos por cuenta propia presentan un cambio estructural en su composición con incrementos anuales de 80 empleos por año. En cuanto a la

oferta de empleos por parte del Gobierno, se evidencia al igual que para el caso de los hombres una moderada tendencia a la disminución durante el período 2001-2005, mientras que la categoría patrón-empleador a diferencia del comportamiento de los hombres, presenta un comportamiento estable sin tendencia apreciable al incremento.

GRÁFICO 4: Evolución del empleo de las mujeres por las principales posiciones ocupacionales y sexo en miles para las trece áreas metropolitanas 2001-2005



Fuente: Encuesta Continua de Hogares DANE

1.2 FECUNDIDAD, OCUPACIÓN Y CUALIFICACIÓN

En Colombia la evolución de la mujer en los diferentes ámbitos político, económico y social, comienza a presentar etapas contrastantes a partir de 1936, con el derecho que estas adquieren al acceder a la educación superior. Posteriormente en 1954 la mujer logra el derecho a la ciudadanía, como preámbulo que conduce en 1957 a obtener el derecho a elegir los administradores del Estado.

La diferenciación salarial que ha soportado la mujer en Colombia, tiende a una situación de equilibrio a partir de 1962 cuando se adopta la política de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres para ocupaciones similares; luego en 1979 Colombia suscribe el convenio internacional para eliminar las formas de discriminación contra la mujer. Con esto, se ha pretendido garantizar a las mujeres sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, que le permiten el desarrollo de sus aptitudes y capacidades, para poder participar activamente en la sociedad.

Ante la evolución de las condiciones de vida de las mujeres en Colombia, estas han experimentado una masiva inserción en todos los campos de la vida pública, lo que les ha permitido acceder al sistema educativo formal y al mismo tiempo al mercado laboral, con una mayor cualificación, “los procesos migratorios del campo a la ciudad, se reflejaron en un cambio de las costumbres y la transformación de los valores, como la disminución de las tasas de fecundidad y el mayor acceso y permanencia de la mujer en la educación. Para 1995 la mujer colombiana tenía en promedio 3 hijos frente a 6,7 hijos promedio que tenía en 1969, el cambio es más dramático en ciudades como Bogotá donde el promedio baja a 2,3 hijos por mujer¹⁶.

La disminución de la importancia del rol re-

productivo en la mujer a través de las últimas décadas se hace evidente mediante el análisis de la evolución de la tasa de fecundidad, la cual “se mide como el número total de hijos que una mujer tendría al final de su vida procreativa, en caso de ajustarse a los patrones de fecundidad existentes en un momento para cada franja de edades¹⁷.

En cuanto al “modelo neoclásico la renta y la fecundidad deberían estar correlacionadas positivamente; sin embargo, los hechos muestran todo lo contrario, a medida que las sociedades se vuelven más ricas los niveles de fecundidad son cada vez más bajos. Esto ha sido estudiado por Becker (1960); Becker y Lewis (1973) y Wills y por Mincer (1963); a los cuales les agregaron otros componentes que antes no habían sido tenidos en cuenta, tales como que no se trata de tener muchos hijos sino pocos y de “calidad”, o bien que el problema está en el tiempo femenino consumido por el cuidado de los niños; además de las posibilidades que pierde la mujer por el tiempo de gestación y crianza de los niños¹⁸.

Por los procesos de modernización muchas mujeres han aplazado la decisión de tener hijos para poder desarrollarse en sus ocupaciones y por la oportunidad que muchas tienen de acceder a mayores y mejores niveles de educación; sin embargo, la decisión de tener hijos, es algo que no se puede posponer por mucho tiempo debido a que las mujeres tienen una edad reproductiva, que les impide que la fecundidad pueda llevarse a cabo más allá de los cincuenta años. La realidad nacional muestra que las mujeres dedican ahora, mayor tiempo a ocupaciones diferentes al hogar, generan ingresos a través de salarios; estas mujeres son las empleadas en diferentes niveles dentro de la escala ocupacional; las mujeres cabeza de familia, también generan ingresos que se contabilizan como ingresos por cuenta propia y las mujeres empresarias.

¹⁶ *Ibid.*, p. 7.

¹⁷ LORA, Eduardo (1999). *Técnica de Medición Económica. Metodologías y Aplicaciones para Colombia*. TM Editores. Fedesarrollo, p. 21.

¹⁸ SÁNCHEZ FERNÁNDEZ, Jesús y SÁNCHEZ MALDONADO, José. *Fecundidad y mercado de trabajo femenino en España*. XIV Encuentro de Economía Pública. Universidad de Málaga.

TABLA I: Proyecciones anuales de población en Colombia, fecundidad y años de estudio de la población femenina

Año	Población proyectada	Población masculina proyectada	Población femenina proyectada	Tasa de Fecundidad	Años de Estudio mujeres proyectado
1993	33.109.840	16.296.539	16.813.301	0,0288	8,0
1994	33.833.106	16.645.888	17.187.218	0,0284	8,2
1995	34.572.171	17.009.508	17.562.663	0,0280	8,4
1996	35.327.381	17.381.072	17.946.310	0,0276	8,6
1997	36.099.088	17.760.751	18.338.337	0,0272	8,7
1998	36.887.653	18.148.725	18.738.928	0,0268	8,9
1999	37.693.443	18.545.174	19.148.269	0,0264	9,1
2000	38.516.835	18.950.283	19.566.552	0,0260	9,3
2001	39.358.214	19.364.241	19.993.973	0,0256	9,5
2002	40.217.973	19.787.243	20.430.730	0,0252	9,7
2003	41.096.512	20.219.484	20.877.028	0,0248	9,9
2004	41.994.242	20.661.167	21.333.075	0,0244	10,2
2005	42.888.592	21.101.167	21.787.425	0,0240	10,2

Fuente: Datos proyectados de la base de datos de las estadísticas poblacionales del DANE

Para el período 2001-2005, las cifras cronológicas presentan una dificultad comparativa en cuanto a los totales de inserción femenina en el mercado laboral. Sin embargo, se observa claramente un cambio estructural en la tendencia de ambos segmentos presentando una pendiente positiva con una mayor tasa de crecimiento durante el período 2001-2005. Mientras que en el período anterior (1994-2000) la tasa de crecimiento muestra una tendencia estable con escaso crecimiento.

CONCLUSIONES

En este trabajo se pueden evidenciar las relaciones existentes entre la acumulación de capital humano, representado por la capacitación y cualificación de la mano de obra y los ingresos laborales. Sin embargo, persiste la discriminación laboral hacia las mujeres, quienes son subvaloradas e incluso mal remuneradas, sin importar su nivel de educación.

Luego de haber analizado cada uno de los períodos de estudio se puede concluir lo siguiente:

- I. En el período 1994-2000, los hombres tienen una mayor participación en los empleos por cuenta propia, con respecto a los demás tipos de ocupación, resaltando la disminución gradual en los empleos estatales, debido en gran medida a la aplicación de las medidas neoliberales tendientes a la reducción del tamaño del Estado.
2. Al igual que los hombres, las mujeres tienen una alta participación en las empresas particulares y por cuenta propia; sin embargo, estas han mantenido una participación estable en los empleos estatales.
3. Para el período comprendido entre los años 2001 al 2005, el panorama es diferente; en los hombres se evidencia una mayor tendencia hacia la categoría patrón-empleador, ocasionado por las políticas laborales implementadas en la década de los 90. En este mismo período se observa que las mujeres mantienen una tendencia creciente hacia los empleos particulares y una disminución en los empleos del Gobierno.
4. Por su parte, las tasas de fecundidad han presentado una disminución, como consecuencia de una mayor permanencia de las mujeres en el mercado laboral, así como el incremento al acceso de la educación, permitiendo que estas se dediquen más tiempo al trabajo y disminuyan el tiempo en las labores del hogar.

BIBLIOGRAFÍA

AMARANTE, Verónica (2004). *La segregación ocupacional de género y las diferencias en las remuneraciones de los asalariados privados*. Uruguay, 1990-2000. Desarrollo Económico, Vol. 44, No. 173. (Abr.-Jun.), pp. 109-129.

ARIAS GÓMEZ, Helmuth; CHAVES, Álvaro. *Cálculo de la tasa interna de retorno de la educación en Colombia*. Observatorio de Competitividad del DANE. Universidad Externado de Colombia.

ARRÁZOLA, M. y DE HEVIA, J. *Análisis empírico de la depreciación de capital humano para el caso de las mujeres y los hombres en España*. Instituto de Estudios Fiscales. P.T. No. 27/01.

AYUSTE, Ana; CANO, Elena (1999). *Perspectivas económicas de la educación*. Capítulo 2. Situación actual de la economía de la Educación. Coordinador Javier Ventura Blanco. Primera Edición. Segunda Parte.

BAQUERO, Jairo (2001). *Estimación de la discriminación salarial por género para los trabajadores asalariados urbanos de Colombia (1984-1999)*. Universidad del Rosario. Serie Documentos Economía. No. 13, junio.

BERNAT, Luisa Fernanda. *Análisis de género de las diferencias salariales en siete áreas metropolitanas colombianas. ¿Evidencia de discriminación?* Universidad Javeriana. Marzo 2005.

BILS, Mark; KLENOW, Meter (2000). Does Schooling Cause Growth? *The American Economic Review*, Vol. 90, No. 5. (Dec.), pp. 1160, 1183.

BLAU, Francine D.; KAHN, Lawrence M. (1994). Rising Wage Inequality and the U.S. Gender Gap. *The American Economic Review*, Vol. 84, No. 2, Papers and Proceedings of the Hundred and Sixth Annual Meeting of

the American Economic Association. (May), pp. 23-28.

BROWN, Cynthia J.; PAGAN, José A.; RODRÍGUEZ-OREGGIA, Eduardo (1999). Occupational Attainment and Gender Earnings Differentials in Mexico. *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 53, No. 1 (Oct.), pp. 123-135.

CASTELLAR, Carlos E.; URIBE, José Ignacio. *La tasa de retorno de la educación en presencia de externalidades pecuniarias endógenas*. Universidad del Valle.

COHEN, Ernesto. *Educación, eficiencia y equidad. Una difícil convivencia*. División de Desarrollo Social CEPAL.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). En: <http://dane.gov.co>

Departamento de Planeación Nacional (DNP). En: <http://www.dnp.gov.co>.

FERNÁNDEZ, María del Pilar (2006). *Determinantes del diferencial salarial por género en Colombia, 1997-2003*. Documentos CEDE 2006-03. Universidad de los Andes. Agosto.

GÁLVEZ, Thelma (2001). *Aspectos económicos de la equidad de género*. Unidad Mujer y Desarrollo. CEPAL. Santiago de Chile.

GAMBOA, Luis Fernando y Nohora Y. FORERO (2006). *Cambios en los retornos de la educación en Bogotá entre 1997-2003*. Serie Documentos de Trabajo No. 1. Junio. Universidad del Rosario.

GAVIRIA RÍOS, Mario Alberto. *Capital humano, complementariedades factoriales y crecimiento económico en Colombia*.

GERTEL, Héctor; GIOLIODIRI, Roberto y RODRÍGUEZ, Alejandro. La contribución de la educación y la diferenciación por sexo en las medidas de desigualdad del ingreso. Universidad del Belgrano. Documento No. III. Departamento de investigación. Julio 2003.

GUJARATTI, D. (2002). *Econometría*. Ed. McGraw-Hill. Tercera edición. Santa Fe de Bogotá, Colombia. 320 p.

GUZMÁN, Virginia (2002). *Las relaciones de género en un mundo global*. Unidad Mujer y Desarrollo. CEPAL. Unidad Mujer y Desarrollo. Santiago de Chile, abril.

KIDD, Michael P. y SHANNON Michael. The gender wage gap: a comparison of Australia and Canada. University of Tasmania y Lakehead University. <http://www.jstor.org>

LORA, Eduardo (1999). *Técnicas de medición económica. Metodología y aplicaciones en Colombia*. Fedesarrollo. Enero.

MANERO, Monserrat (1999). "La Caixa". *La discriminación salarial en el mercado de trabajo español*. Tesina CEMFI No. 9906. España, marzo.

MARCO, Flavio (2001). *Economía y Género*. Bibliografía seleccionada. CEPAL. Unidad Mujer y Desarrollo. Santiago de Chile, octubre.

MURILLO PUERTAS, Inés. *Rendimientos y depreciación del capital humano*. Universidad de Extremadura.

NÚÑEZ, Jairo; RAMÍREZ, Juan Carlos y TABOADA, Bibiana (2006). *Desigualdad de ingresos, esfuerzos y oportunidades: Un estudio del caso colombiano*. Documento CEDE 20006-II. Febrero. Universidad de los Andes.

PINDYCK, Robert y RUBINFELD, Daniel (2000). *Econometría modelos y pronósticos*. McGraw-Hill. Cuarta edición. Octubre.

PROFAMILIA (2001). Encuesta nacional de demografía y salud. Colombia. En: <http://www.profamilia.org.co>

PSACHAROPOULOS, George (1992). *El impacto económico de la educación. Lecciones para los diseñadores de política*. Centro Internacional para el Crecimiento Económico. Primera edición.

RIBERO, Rocío y MEZA, Claudia (1997). *Determinantes de la participación laboral de hombres y mujeres 1976-1995*. Archivos de macroeconomía. DNP. Documentos No. 063. Agosto.

SALAS, Manuel. *Educación y salarios de los trabajadores en España. Nueva evidencia*. Departamento de Economía Aplicada. Universidad de Granada.

SÁNCHEZ FERNÁNDEZ, Jesús y SÁNCHEZ MALDONADO, José. *Fecundidad y mercado de trabajo femenino en España*. XIV Encuentro de Economía Pública Santander. Universidad de Málaga.

TENJO, Jaime y BERNAT, Luisa Fernanda. *Evolución de las diferencias salariales entre hombres y mujeres: comparación de seis países latinoamericanos*. Universidad Javeriana.

----- y RIBERO, Rocío (2005). *Evolución de las diferencias salariales por sexo en seis países de América Latina, un intento de interpretación*. Documento CEDE 2005-18. Universidad de los Andes. Marzo.

TIENDA, Marta (1975). Diferencias socioeconómicas regionales y tasas de participación de la fuerza de trabajo femenina: el caso de México. *Revista Mexicana de Sociología*. Vol. 37 No. 4 (Oct.-Dic.).

URIBE, José Ignacio; ORTIZ, Carlos Humberto y GARCÍA, Gustavo Adolfo. *La segmentación del mercado laboral colombiano en la década de los 90*.

URRUTIA, Miguel (1974). *La distribución del ingreso y la distribución de la educación*. Fundación para la educación superior y el desarrollo. Noviembre.