

Resumen analítico

El presente trabajo de grado tiene como objetivo examinar los principales determinantes de las brechas salariales en el mercado laboral del sector hotelero en las 13 áreas metropolitanas de Colombia para el periodo comprendido entre 2009 y 2015. La metodología empleada fue la propuesta por Oaxaca-Blinder (1974) y en la que se inicia con estimaciones de ecuaciones de salarios de Mincer (1974), la fuente de información utilizada fue la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del DANE. Los retornos de la educación y los diferenciales de salarios fueron estimados por medio del software STATA 14, con el fin de identificar que parte de la brecha salarial por género se asociaba al componente explicado y cuál al componente no explicado (discriminación).

De acuerdo los principales resultados, se obtuvo que en las ciudades donde las mujeres son discriminadas salarialmente el componente no explicado es el que más contribuye al diferencial de salarios. Asimismo, en el componente explicado la inversión de capital humano por parte de las mujeres aún no ha sido suficiente para lograr neutralidad por género. Finalmente, se corroboró la teoría de la discriminación estadística por parte de los empleadores en el sector hotelero del país dado que, al contrastar el estado civil con la percepción de salarios por parte de las mujeres, estos valores estaban por debajo de los hombres casados o separados.



UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
PROGRAMA DE ECONOMÍA



REMISIÓN DE TRABAJO DE GRADO

FECHA : Cartagena de Indias, 4 de mayo de 2017.

DE : COMITÉ DE GRADUACIÓN

PARA : Doctor(es):
1. RAÚL FRANCISCO QUEJADA PÉREZ
2. DEWIN I. PÉREZ FUENTES

Cordial saludo:

Para su consideración y estudio remito a usted(es) Trabajo de Grado titulado: "RETORNOS DE LA EDUCACIÓN Y DIFERENCIAS SALARIALES EN EL SECTOR HOTELERO DE LAS 13 ÁREAS METROPOLITANAS".

AUTOR(ES) : LEWIS ENRIQUE POLO ESPINOSA

ASESOR(ES): GERSON JAVIER PÉREZ VALBUENA - BANREP.

Sírvase remitir el concepto respectivo marcando con una X los términos de:

APROBADO



NO APROBADO



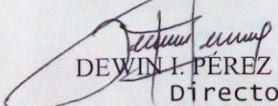
APLAZADA



MERITORIA



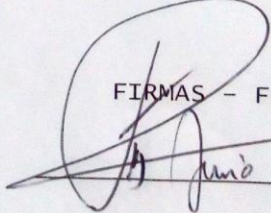
Atentamente,


DEWIN I. PÉREZ FUENTES
Director
PROGRAMA DE ECONOMÍA

Recibe Evaluadores:

1. RAÚL FRANCISCO QUEJADA PÉREZ

FIRMAS - FECHA


junio 22 / 2017

P.D: El plazo máximo para la entrega de este concepto es hasta el 25 de mayo de 2017.

Anexo: Formato de Observaciones.



UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
PROGRAMA DE ECONOMÍA



REMISIÓN DE TRABAJO DE GRADO

FECHA : Cartagena de Indias, 4 de mayo de 2017.

DE : COMITÉ DE GRADUACIÓN

PARA : Doctor(es):
1. RAÚL FRANCISCO QUEJADA PÉREZ
2. DEWIN I. PÉREZ FUENTES

Cordial saludo:

Para su consideración y estudio remito a usted(es) Trabajo de Grado titulado: "RETORNOS DE LA EDUCACIÓN Y DIFERENCIAS SALARIALES EN EL SECTOR HOTELERO DE LAS 13 ÁREAS METROPOLITANAS".

AUTOR(ES) : LEWIS ENRIQUE POLO ESPINOSA

ASESOR(ES): GERSON JAVIER PÉREZ VALBUENA - BANREP.

Sírvase remitir el concepto respectivo marcando con una X los términos de:

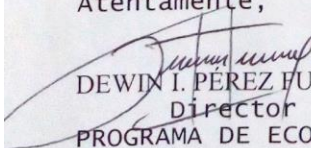
APROBADO

NO APROBADO

APLAZADA

MERITORIA

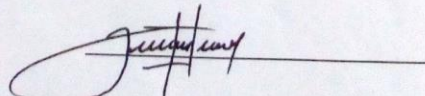
Atentamente,


DEWIN I. PÉREZ FUENTES
Director
PROGRAMA DE ECONOMÍA

Recibe Evaluadores:

FIRMAS - FECHA

1. DEWIN I. PÉREZ FUENTES



P.D: El plazo máximo para la entrega de este concepto es hasta el 25 de mayo de 2017.

Anexo: Formato de Observaciones.

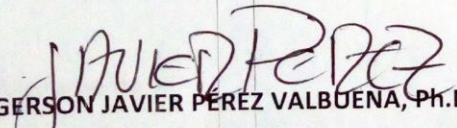
Cartagena de Indias D.T y C, 03 de mayo de 2017

Señores:
COMITÉ DE GRADUACIÓN
Facultad de Ciencias Económicas
Programa de Economía
Universidad de Cartagena
E.S.D.

Cordial saludo

Por medio de la presente hacemos entrega formal del trabajo de grado titulado **"RETORNOS DE LA EDUCACIÓN Y DIFERENCIAS SALARIALES EN EL SECTOR HOTELERO DE LAS 13 ÁREAS METROPOLITANAS"**, presentado por el estudiante LEWIS ENRIQUE POLO ESPINOSA con código estudiantil 0431210007, y que se encuentra dentro de la línea de investigación Mercado Laboral dirigida por el docente RAÚL QUEJADA.

Atentamente,


GERSON JAVIER PÉREZ VALBUENA, Ph.D

ASESOR EXTERNO

Investigador Centro de Estudios Económicos Regionales (CEER)

Banco de la República- Sucursal Cartagena

Cartagena de Indias D.T y C, 3 de mayo de 2017

Señores:

COMITÉ DE GRADUACIÓN
Facultad de Ciencias Económicas
Programa de Economía
Universidad de Cartagena
E.S.D.

Asunto: **TRABAJO DE GRADO**

Por medio de la presente hago entrega formal del trabajo de grado titulado "**RETORNOS DE LA EDUCACIÓN Y DIFERENCIAS SALARIALES EN EL SECTOR HOTELERO DE LAS 13 ÁREAS METROPOLITANAS**"; enmarcado dentro de la línea de investigación **MERCADO LABORAL** con el objeto de someterlo a su aprobación o sugerencias que consideren necesarias.

Agradeciendo de antemano las orientaciones pertinentes, en aras de alcanzar el objetivo propuesto.

Atentamente,

Lewis E. Polo Espinosa
LEWIS ENRIQUE POLO ESPINOSA
C.C 1.143.372.208 de Cartagena
Cód. 0431210007

**RETORNOS DE LA EDUCACIÓN Y DIFERENCIAS SALARIALES EN EL
SECTOR HOTELERO DE LAS 13 ÁREAS METROPOLITANAS – COLOMBIA**



LEWIS ENRIQUE POLO ESPINOSA

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

PROGRAMA DE ECONOMÍA

CARTAGENA DE INDIAS D.T Y C

2017

**RETORNOS DE LA EDUCACIÓN Y DIFERENCIAS SALARIALES EN EL
SECTOR HOTELERO DE LAS 13 ÁREAS METROPOLITANAS-COLOMBIA**

TRABAJO DE GRADO PARA OBTENER EL TÍTULO DE ECONOMISTA

LEWIS ENRIQUE POLO ESPINOSA

Estudiante

GERSON JAVIER PÉREZ VALBUENA, Ph.D

ASESOR

CARTAGENA DE INDIAS D.T.Y.C

JUNIO DE 2017

Tabla de contenido

0.1.	INTRODUCCIÓN.....	13
0.2.	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	15
0.2.1.	Descripción del problema.....	15
0.2.2.	Formulación del problema.	17
0.3.	JUSTIFICACIÓN.....	17
0.4.	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
0.4.1.	Objetivo General.	18
0.4.2.	Objetivos específicos.....	18
0.5.	MARCO REFERENCIAL.....	19
0.5.1.	ESTADO DEL ARTE.....	19
0.5.2.	MARCO TEÓRICO.....	24
0.5.2.1.	Teorías del capital humano.....	24
0.5.2.2.	Modelo del poder de mercado.....	25
0.5.2.3.	Teoría de la discriminación por gusto o preferencia.....	26
0.5.2.4.	Teoría de la discriminación estadística.....	28
0.5.3.	MARCO CONCEPTUAL.....	28
0.6.	DISEÑO METODOLÓGICO.....	33
0.6.1.	Tipo de investigación.....	33
0.6.2.	Delimitación espacial y temporal.....	34
0.6.3.	Datos y fuentes de información.....	34
0.6.4.	Metodología.....	34
0.6.4.1.	Operacionalización de las variables.....	34
0.6.4.2.	Método.....	36
1.	CAPÍTULO 1. ANÁLISIS DE LA EVOLUCIÓN DE LOS PRINCIPALES INDICADORES LABORALES Y DE LOS SALARIOS REALES POR GÉNERO EN EL SECTOR HOTELERO DE LAS 13 ÁREAS METROPOLITANAS.....	39
2.	CAPÍTULO 2. CARACTERÍSTICAS PERSONALES Y DEL PUESTO DE TRABAJO DE LOS OCUPADOS POR GÉNERO EN EL SECTOR HOTELERO.....	54
3.	CAPÍTULO 3. RETORNOS DE LA EDUCACIÓN Y DIFERENCIAS SALARIALES POR GÉNERO EN LOS OCUPADOS DEL SECTOR HOTELERO DE LAS 13 ÁREAS METROPOLITANAS.....	72
4.	CONCLUSIONES.....	98

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	101
6. ANEXOS.....	105

Lista de figuras

Figura 1. Proporción de ocupados del sector hotelero en las 13 áreas metropolitanas	41
Figura 2. Distribución de ocupados por género en el sector hotelero	42
Figura 3. Tasa de informalidad en el sector hotelero para las 13 áreas metropolitanas	43
Figura 4. Distribución informalidad por género en el sector hotelero de las 13 áreas	44
Figura 5. Tasas de subempleo subjetivo y objetivo en el sector hotelero de las 13 áreas	46
Figura 6. Distribución por género subempleo subjetivo.....	47
Figura 7. Distribución por género subempleo objetivo	47
Figura 8. Salarios reales (2008=100) en el sector hotelero para las 13 áreas metropolitanas ...	50
Figura 9. Evolución salarios reales promedio (2008=100) del sector hotelero en las 13 áreas metropolitanas	51
Figura 10. Salarios reales (2008=100) de los ocupados por género del sector hotelero en las 13 áreas metropolitanas, promedio 2009-2015.....	53
Figura 11. Porcentaje de ocupados por nivel de formación en el total de las 13 áreas metropolitanas, promedio 2009-2015.....	55
Figura 12. Proporción de ocupados en el sector hotelero por tipo de contrato en las 13 áreas metropolitanas, promedio 2009-2015.....	59
Figura 13. Porcentaje de ocupados por género en el sector hotelero por agrupación en el tamaño de la empresa, promedio 2009-2015.....	62
Figura 14. Seguridad social ocupados sector hotelero en las 13 áreas metropolitanas, promedio 2009-2015.....	63
Figura 15. Porcentaje de ocupados por tipo de ocupación en el sector hotelero, 13 áreas metropolitanas, promedio 2009-2015.....	67
Figura 16. Distribución porcentual ocupados del sector hotelero por género y jefatura de hogar	71

Lista de tablas

Tabla 1. Operacionalización de variables.....	35
Tabla 2. Distribución porcentual de ocupados en el sector hotelero por nivel de formación en las 13 áreas metropolitanas.....	57
Tabla 3. Distribución porcentual de ocupados por género en el sector hotelero por nivel de formación en las 13 áreas metropolitanas.....	58
Tabla 4. Distribución porcentual de ocupados por género y tipo de contrato en el sector hotelero	60
Tabla 5. Distribución porcentual de ocupados en el sector hotelero por tamaño de la empresa	61
Tabla 6. Distribución porcentual por género en el sector hotelero en cobertura sistema de salud	64
Tabla 7. Porcentaje de ocupados por género en el sector hotelero que cotizan en el sistema de pensiones	65
Tabla 8. Porcentaje de ocupados por género afiliados a ARL por área metropolitana	66
Tabla 9. Distribución de ocupados en el sector hotelero por género y tipo de ocupación	68
Tabla 10. Distribución porcentual de ocupados en el sector hotelero por estado civil en las 13 áreas metropolitanas	69
Tabla 11. Distribución porcentual de ocupados del sector hotelero por género y estado civil en las 13 áreas metropolitanas.....	70
Tabla 12. Retornos de la educación ocupados sector hotelero, total 13 áreas metropolitanas..	76
Tabla 13. Retornos de la educación ocupados sector hotelero para Bogotá, Cartagena, Barranquilla, Medellín y Cali	81
Tabla 14. Retornos de la educación ocupados sector hotelero para Manizales, Montería, Villavicencio y Pasto	84
Tabla 15. Retornos de la educación ocupados sector hotelero para Bucaramanga, Pereira, Cúcuta e Ibagué.....	87
Tabla 16. Diferencias salariales ocupados sector hotelero por género en las 13 áreas metropolitanas	90
Tabla 17. Diferencias salariales ocupados por género sector hotelero Bogotá, Medellín, Cartagena, Barranquilla, Cali y Bucaramanga	94

Tabla 18. Diferencias salariales ocupados por género sector hotelero Ibagué, Cúcuta, Manizales, Montería, Pasto, Pereira y Villavicencio	97
--	----

**0. ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN RETORNOS DE LA EDUCACIÓN Y
DIFERENCIAS SALARIALES EN EL SECTOR HOTELERO DE LAS 13 ÁREAS
METROPOLITANAS-COLOMBIA**

0.1. INTRODUCCIÓN

En Colombia, la brecha salarial es un fenómeno que ha persistido en el tiempo, y lo sustentan estudios que han encontrado diferencias regionales y de género (Romero, 2007; Alvis *et al.*, 2010; Avendaño, 2011; Barraza, 2010; Quiñones, 2011; Chávez, 2016). Para este último caso lo particular es que en el país las brechas entre hombres y mujeres siguen persistentes aun cuando estas últimas han venido ganando terreno en cuanto a su formación en los últimos años (2009-2013), al punto que han superado el nivel de educación de los hombres en un 6% (Galvis, 2011) en especial a nivel de postgrado (Pérez *et al.*, 2013).

La discriminación en el mercado laboral se ha entendido como la diferencia en el trato hacia cierto grupo de individuos, por características personales distintas a las relacionadas al desempeño laboral. Esto implica que la remuneración de dos grupos poblacionales no va necesariamente en sincronía con su productividad. La otra parte del diferencial de salarios lo explican las características personales del trabajador que tienen que ver directamente con su desempeño laboral, tales como la educación, la experiencia y otras propias del puesto de trabajo y que están directamente relacionadas con la productividad.

De esta manera, este documento tiene como objetivo examinar los principales determinantes de las brechas salariales por género en el mercado laboral del sector hotelero de las 13 áreas metropolitanas de Colombia para el periodo 2009-2015. Para ello, se emplearán las metodologías propuestas por Mincer (1974) y Oaxaca-Blinder (1974) haciendo uso de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE) para el periodo 2009-2015.

El aporte de este documento consiste en la caracterización de los diferenciales salariales por género en un sector en el que poco se ha explorado el tópico de las brechas, esto con el fin de que los resultados y recomendaciones puedan tomarse en cuenta para el diseño y aplicación de políticas públicas encaminadas a cerrar las brechas salariales en el país no sólo a nivel de género, sino de otras categorías donde existan grupos minoritarios afectados por la discriminación salarial. Asimismo, se pueda tomar este ejercicio como base para otras investigaciones en otros subsectores de la economía donde se pueda analizar este fenómeno, y contrastar los resultados.

El documento estará dividido de la siguiente manera: en la primera sección se presenta el planteamiento del problema; en la segunda la justificación del trabajo; en la tercera los objetivos de la investigación; en la cuarta parte del documento todo lo relacionado al marco referencial (marco teórico, conceptual y estado del arte); en la quinta sección el diseño metodológico en donde se encuentra el sistema de variables que se utilizarán y la operacionalización de ella y los métodos. El documento consta de tres capítulos: en el primero se hace un análisis de la evolución de los principales indicadores laborales y de los salarios por género del sector hotelero de las 13 áreas metropolitanas; en el segundo se estudia la dinámica y comportamiento de las características personales y del puesto de trabajo de los ocupados en el sector hotelero; y en el último se determina qué tanto de los diferenciales hallados están relacionados con características personales y del puesto de trabajo de los individuos y qué tanto a otros factores no explicados. Por último, se presentan las conclusiones y recomendaciones.

0.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

0.2.1. Descripción del problema.

Durante el periodo de 2009-2015, la participación de las mujeres en el mercado laboral ha ido aumentando en los diferentes sectores de la actividad económica, esto soportado en las cifras del DANE donde la tasa global de participación de las mujeres pasó del 45% en 2008 al 55% en 2015, lo cual representa un aumento de 10 pp, mientras que los hombres pasaron del 71% al 75% para el mismo periodo, traduciéndose este cambio en 4 pp. Entre los principales factores que han contribuido al mejoramiento en los indicadores laborales de las mujeres están el mayor acceso a la educación, en especial, educación superior, y la disminución en las tasas de fecundidad (Cárdenas, 2013). Esto ha permitido un mejor posicionamiento de las mujeres en el mercado laboral, pero cabe anotar que dicha brecha en la participación laboral y en los salarios no ha desaparecido del todo (Fedesarrollo,2014).

Lo anterior alude a los resultados arrojados por la GEIH (2015), lo cuales muestran que en Colombia para el periodo 2010-2015; la tasa de ocupación de las mujeres ha sido menor a la de los hombres en 23 pp (puntos porcentuales) aproximadamente; y la tasa de desempleo femenina ha sido mayor a la de los hombres en 5 pp aproximadamente. No obstante, los resultados por rama de actividad muestran que, en el subsector de comercio, hoteles y restaurantes la participación entre hombres y mujeres ha sido más equilibrada (53,3% mujeres y 46,7% hombres), pero este dato es agregado por lo que no brinda un resultado preciso del sector hotelero como tal.

Por otro lado, aunque las mujeres tengan una mayor presencia relativa en el mercado laboral del sector hotelero, se ha demostrado que estas últimas se encuentran en evidente desventaja respecto a los hombres al momento de percibir los ingresos salariales, tal y como lo confirma la

Organización Mundial del Turismo (OMT) para 2013, donde para América Latina las mujeres del sector de hoteles y restaurantes ganan el 73% del salario de los hombres, y para el caso concreto de Colombia, las mujeres reciben 11% menos en sus salarios en comparación a los hombres (Estrada *et al.*, 2016).

Validando las principales causas de esta brecha salarial se ha identificado dentro de la literatura que este hecho en gran parte (más del 50% del diferencial) es explicado por el componente no observado que corresponde a aspectos discriminatorios, por ejemplo, la concepción que se tiene acerca de los roles domésticos que las mujeres asumen y la relativa estabilidad laboral de estas últimas frente a los hombres (Avendaño, 2011; Barraza, 2010). De igual forma, en el componente explicado de la brecha salarial variables como la segregación, la baja inversión en capital humano, el tipo de contrato y el tamaño de la empresa contribuyen a que la brecha se incremente (García-Pozo *et al.*, 2011; Campos-Soria *et al.*, 2015). Sin embargo, en el sector hotelero no se ha identificado con certeza cuales de estos factores influyen en mayor medida en las diferencias de salarios o si únicamente se deben a aspectos discriminatorios.

Finalmente, las diferencias entre estos indicadores laborales por género han estado asociadas principalmente a diferencias estructurales en la oferta laboral y la forma de contratación por parte de las firmas (Barraza, 2010), evidenciando tendencias discriminatorias en el mercado laboral, aspecto que requiere ser investigado para hallar los determinantes que explican esta situación en particular para el sector hotelero, puesto que para el agregado de la actividad económica ya se han realizado ejercicios para identificar las variables asociadas a la brecha salarial. Por tanto, son factores que desde el diseño de políticas públicas hacia el sector hotelero pueden identificarse y procurar corregirse para que exista un equilibrio en cuanto a la participación laboral y percepción de salarios.

0.2.2. Formulación del problema.

Luego de corroborar la existencia de diferencias salariales de género en el sector hotelero en las 13 principales áreas metropolitanas, se busca determinar ¿cuáles son los principales determinantes de la brecha salarial en el mercado laboral del sector hotelero en el país?

0.3. JUSTIFICACIÓN

La evidencia empírica a nivel nacional e internacional ha comprobado la existencia de brechas salariales entre hombres y mujeres en las diferentes ramas de la actividad económica (Galvis, 2011; Romero, 2007; Campos-Soria *et al.*, 2009; 2011; 2015). Asimismo, estas diferencias pueden variar de acuerdo a la región a la que pertenezcan los individuos y cómo se desarrolle dicho sector en cada lugar. Como resultado, la relevancia de la presente investigación radica en que gran parte de los estudios relacionados con diferencias salariales, solo se concentran en el agregado de todos los sectores económicos, y los ejercicios que se han hecho relacionados con el sector hotelero, están incluidos dentro del agregado del sector turismo (restaurantes, agencias de viaje y hoteles).

Adicionalmente, en el sector hotelero la participación de las mujeres es relativamente mayor a la de los hombres, entre 1 pp y 3 pp aproximadamente (Estrada *et al.*, 2016), por lo que es importante saber si este hecho contribuye o no a que las mujeres obtengan menores ingresos. No obstante, que tengan una mayor participación no garantiza que no existan diferencias dado que no se conocen aspectos como las posiciones que estas ocupan en los diversos cargos que existen en la estructura de una empresa, en qué tipo de organización se encuentran de acuerdo al tamaño de la misma, el tipo de contrato que poseen, el nivel de educación alcanzado, y que cuenten con

afiliación a seguridad social, aspectos que son determinantes al momento de examinar en qué proporción explican las diferencias en los salarios.

Por tanto, la pertinencia de estudiar este fenómeno en el sector hotelero, separado del agregado del sector turismo es fundamental para conocer los principales factores que influyen en las brechas salariales en un sector donde la participación femenina es significativa. Y a partir de la identificación de estos factores, los tomadores de decisiones pueden focalizar las políticas públicas para buscar la equidad de género dentro del mercado laboral del sector en estudio.

0.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

0.4.1. Objetivo General.

Examinar los principales determinantes de las brechas salariales en el mercado laboral del sector hotelero en las 13 áreas metropolitanas de Colombia.

0.4.2. Objetivos específicos

- Analizar la evolución de los principales indicadores laborales por género del sector hotelero de las 13 áreas metropolitanas.
- Conocer la dinámica y comportamiento de las características personales y del puesto de trabajo de los ocupados por género del sector hotelero de las 13 áreas metropolitanas.
- Determinar qué tanto de los diferenciales hallados en la estimación están relacionados con características personales y del puesto de trabajo de los individuos y qué tanto a otros factores no explicados.

0.5. MARCO REFERENCIAL

0.5.1. ESTADO DEL ARTE

En la literatura internacional, se han realizado estudios para la estimación de los retornos de variables relacionadas con el capital humano en el sector hotelero, específicamente utilizando la ecuación de Mincer (1974) para empleados de este sector (García-Pozo *et al.*, 2012). Del mismo modo, otros autores han aplicado la corrección del sesgo de selección planteado por Heckman (Ferreira y Ramos, 2016). En ese mismo sentido, se han incluido, además, variables como la permanencia en el sector y tamaño de la industria (Lillo y Ramón, 2005), la evaluación del desajuste educativo (Lillo y Casado, 2011), asimismo se han establecido diferencias por género para sector turismo y el sector hotelero (Thrane, 2008).

Entre los principales resultados de la literatura, se tiene que los retornos a la educación y a la experiencia son positivos en el sector hotelero, pero menores que en los sectores que no prestan estos servicios (Lillo y Ramón, 2005; Thrane, 2008; Campos-Soria *et al.*, 2011). Un segundo hallazgo es que, los trabajadores sobre-educados en el sector hotelero perciben menores salarios que aquellos que cuentan con un nivel de educación y de experiencia acorde al puesto que ocupan (Lillo y Casado, 2011). Finalmente, son los hombres quienes perciben mayores salarios que las mujeres en este sector (García-Pozo *et al.*, 2012).

El estudio de las brechas salariales en el sector hotelero ha sido discutido en la literatura internacional enfocándose en el estudio por género y por región (Campos-Soria *et al.*, 2009; 2010; 2011; 2015; García-Pozo *et al.*, 2011; 2012). Se han aplicado metodologías como la descomposición de Oaxaca-Blinder (1973), Oaxaca-Ramson (1994) y la corrección de sesgo de

selección fundamentada por Heckman (1979) (Delfim y Varejao, 2007; García-Pozo *et al.*, 2011; Campos-Soria *et al.*, 2015).

De esta manera, se identifican distintos factores que explican cambios en las diferencias en los salarios, tal como la segregación. Esta variable ha evidenciado diferentes efectos. En algunos estudios la segmentación horizontal contribuye a la disminución de la brecha dentro de una misma área funcional por el mismo nivel jerárquico, mientras que la segregación vertical incrementa la brecha cuando no promueve la participación femenina en altos cargos (Campos-Soria *et al.*, 2009; Espinola, 2013). Sin embargo, cuando el área funcional es diferente, mejor remunerada y con mayor presencia masculina, la segregación horizontal tiene un efecto contrario a causa de la ventaja en los salarios. En este caso, la segregación vertical disminuye la brecha si hay promoción de las mujeres en cargos más altos con mejores salarios que los hombres (Campos-Soria *et al.*, 2010; 2015).

Por otro lado, la relación que existe entre género y empleo en el sector hotelero, apunta a que si existe segregación ocupacional como se ha comprobado en España al hallar que una proporción de los hombres tendrían que cambiar de empleo para equilibrar la distribución por género, y que las mujeres ocupan cargos de baja responsabilidad como limpieza y recepción. (Burrell *et al.*, 1997; Campos-Soria *et al.*, 2009; García-Pozo *et al.*, 2011; Mendes y Vareiro, 2012; Fleming, 2015; Casado y Simón, 2016). Estos estereotipos y falta de equidad en la promoción de cargos se relacionan con barreras relacionadas a la organización social, al establecer los roles que imparten las relaciones de poder entre género, provocando desequilibrios en los sistemas de producción (López, 2005). Del mismo modo, se ha comprobado que socialmente a las mujeres se les obliga muchas veces el desarrollo de roles tradicionales emanados del patriarcado, por lo que se ha propuesto la desidentificación del rol doméstico y de baja responsabilidad de la mujer, dado que

la acumulación de estos prejuicios y estereotipos dan como resultado la discriminación en el ámbito laboral (Burin, 1996).

No obstante, cuando el desajuste educativo es superado, el diferencial en los ingresos disminuye debido a la compensación en las condiciones de trabajo similares a las de los hombres (Thrane, 2008), y el crecimiento de los salarios es más alto que los hombres aun cuando siguen invirtiendo en su formación, por lo que la brecha puede ser reducida entre un 8% y 20% (Campos-Soria *et al.*, 2011; Ferreira y Ramos, 2016).

De igual forma, algunos trabajos han demostrado que es necesario que las mujeres y los jóvenes inviertan más en su formación dado que existe una relación cóncava menos distintiva entre experiencia y salarios anuales que la de los hombres y personas con mayor antigüedad (Delfim y Varejão, 2007; Thrane, 2008), lo que ha significado hallazgos de incrementos en las diferencias salariales asociados a la productividad (Lillo y Casado, 2011; Campos-Soria, 2011), donde dicha inversión en educación es el medio para incrementar la productividad, los salarios y generar eficiencia económica al tener un ambiente más incluyente (Sparrowe e Iverson, 1999; Fleming, 2015). El problema con la inversión en capital humano en el sector hotelero radica en que en este sector, los más calificados son penalizados en su remuneración, por lo cual la probabilidad de participar en el mercado laboral disminuye cuando se aumenta un año en educación (Estrada *et al.*, 2016; Casado y Simón, 2016)

Las características del puesto de trabajo tales como el tipo de contrato y el tamaño de la empresa, también pueden influir de manera positiva o negativa en los salarios percibidos. Estas diferencias salariales incrementan cuando la estabilidad laboral de los hombres es mayor que la de las mujeres, dado que están menos concentrados en contratos a término definido y por prestación de servicio (Muñoz-Bullón, 2009; García-Pozo *et al.*, 2012). Sin embargo, se ha comprobado que la

neutralidad en género y por regiones se alcanza cuando no se dan esas ventajas y el tamaño de la empresa es mayor a 20 trabajadores, de esta manera los retornos incrementan en las mismas proporciones y la brecha disminuye (García-Pozo *et al.*, 2011; 2012).

A pesar de que se han incluido nuevas variables de control, y de las recomendaciones a partir de los resultados para cerrar la brecha, los estudios convergen en que el diferencial se mantiene, es decir, hay evidencia de discriminación (Campos-Soria *et al.*, 2009; 2015; Ferreira y Ramos, 2016; Espinola, 2013; Fleming, 2015). Es por esto, que los hombres son mejor remunerados por encima de la estructura no discriminatoria de salarios, a pesar de que se hayan implementado protecciones legales derivadas de un marco institucional que beneficie a grupos con menor remuneración (Burell *et al.*, 1997; Delfim y Varejão, 2007).

De la poca literatura nacional para el mercado laboral del sector hotelero, el ejercicio más relevante para el sector hotelero de las principales áreas metropolitanas, es el realizado por Estrada *et al.* (2016). Los autores utilizaron la GEIH para el periodo 2009-2015, y a partir de ecuaciones mincerianas de ingresos con corrección de Heckman (1979), hallaron que las mujeres tienen mayor participación en el mercado laboral del sector hotelero, pero ganan relativamente menos que los hombres con una brecha cercana al 11%, además las personas asalariadas, casadas, y jefes de hogar reciben mejor remuneración que los empleados que no tienen dichas características.

En cuanto al fenómeno de brechas salariales, este no ha sido abordado para el sector hotelero, pero si para el agregado de la economía (Romero, 2007; Alvis *et al.*, 2010; Galvis, 2011; Avendaño, 2011; Barraza, 2010; Quiñones, 2011; Pérez *et al.*, 2014), empleando igualmente las metodologías mencionadas y la estimación contra-factual Reweighting Regression (Chávez, 2016).

Entre los principales resultados de estos estudios se tiene que, a pesar de que las mujeres se han posicionado en el mercado laboral, éstas incursionan donde hay mayor proporción femenina (Avendaño, 2011), reforzando el hecho que se asignen ocupaciones únicamente por pertenecer a determinado grupo (Tenjo y Herrera, 2009), lo cual conlleva a que en muchos casos exista segregación laboral, y por ende contribuya a los incrementos en la brecha salarial (Avendaño, 2011; Barraza, 2010). Por otro lado, si solo se tuvieran en cuenta las características de los individuos relacionadas con el capital humano, las mujeres ganarían más que los hombres (Barraza, 2010), pero dicho escenario no se presenta dado que se ha hallado que el diferencial es explicado en gran medida por el efecto remuneración el cual está asociado a la discriminación (Pérez *et al.*, 2014).

Además del género, la ubicación geográfica y el reconocimiento étnico son factores que potencializan las diferencias salariales. El patrón de centralidad evidencia que las áreas metropolitanas del centro de la actividad económica del país muestran menores desigualdades (Galvis, 2011), mientras que las ciudades de la periferia y con diversidad étnica, tal y como los afrodescendientes, presentan diferencias salariales en más del 20% (Romero, 2007; Quiñones, 2011).

Las diferencias en los ingresos entre las ciudades con una estimación contra-factual distinta, es empleada por Chávez (2016). La autora, utilizando los datos de la GEIH para el periodo 2009-2015 en las 13 áreas metropolitanas, estudió el efecto de la estructura de los ingresos laborales a partir de las diferencias en los retornos de acuerdo a las características observadas, llevando a un solo escenario las diferencias en los salarios que tendrían los individuos de otras ciudades si se localizaran en la ciudad de referencia (Bogotá). Los resultados mostraron que las diferencias en estas características favorecen a Bogotá, explicando más del 50% en la brecha salarial.

0.5.2. MARCO TEÓRICO

Las teorías que explican las diferencias en los salarios entre grupos de individuos con características similares pueden clasificarse entre aquellas que brindan una justificación económica u otros aspectos no discriminatorios, y las que identifican factores de discriminación (Barraza, 2010; Fleming, 2015). A su vez, estas teorías reconocen la existencia de imperfecciones en el mercado laboral que conllevan a las brechas salariales. Dentro de la corriente neoclásica se asumen los supuestos que los comportamientos de las firmas están orientados a la maximización de los beneficios, por lo que se espera una adecuada asignación de los trabajadores en los puestos de trabajo de acuerdo a las habilidades y competencias que posean.

Cabe anotar que, cada una de las teorías aquí plasmadas contienen elementos transversales como la productividad y los prejuicios, aspectos que hacen necesario la base de cada una de ellas para el desarrollo del documento, por lo que las principales teorías sobre la discriminación salarial son:

0.5.2.1. Teorías del capital humano.

La visión general de esta teoría se centra en las diferencias de los trabajadores de acuerdo a su productividad, lo cual se ve reflejado en su salario. Es por ello que esta teoría valora el impacto de la educación en el bienestar de una persona a nivel económico y social, puesto que es muy palpable cuando se invierte en ella. Por tal razón, se establece una relación causa-efecto muy fuerte entre los ingresos y el nivel educativo. Esta hipótesis, es sustentada por autores como (Schultz, 1961), Becker (1964) y (Mincer, 1974).

Schultz (1961) establece que la Teoría del Capital Humano que concibe la educación como inversión está determinada por los ingresos que percibe un individuo. Por su parte Becker (1964) argumenta que el individuo incurre en gastos de educación, pero del mismo modo incurre en un costo de oportunidad por entrar a hacer parte de la población inactiva en la cual no se reciben ningún tipo de ingreso, pero puede percibir ingresos en el futuro. Mincer (1974), estableciendo la relación capital humano y retribuciones salariales, acuerda que la capacitación del capital humano incrementa la probabilidad de conseguir empleo y un mejor ingreso, dando paso al concepto de rentabilidad de la educación.

Becker (1962), menciona que la brecha salarial de género es explicada desde la perspectiva que la mujer evidencia una menor productividad respecto al hombre, por la poca acumulación en su stock de capital durante su vida laboral al tener que dedicarse a funciones domésticas como el cuidado de hijos.

De modo que, esta teoría explica las diferencias salariales desde el punto de vista de las características y comportamientos de la oferta laboral, al centrarse en la inversión y acumulación del stock de capital humano.

0.5.2.2. Modelo del poder de mercado

Este modelo se basa en un mercado de trabajo monopsónico, donde un solo comprador asignará los salarios por debajo de la productividad marginal por lo que entre más inelástica sea la oferta laboral, los salarios relativos a la productividad serán más bajos. Robinson (1965), afirma que en la categoría del género se presenta mucho este tipo de discriminación, dado que los hombres y las mujeres en términos productivos son considerados sustitutos perfectos, y los empresarios asignarán ingresos más bajos al grupo femenino teniendo en cuenta que éstas últimas tienen una

función de oferta laboral menos elástica en comparación con los hombres, y de esta manera los empresarios maximizan utilidades. Ahora bien, el argumento de inelasticidad en las mujeres se basa en que muchas de ellas no tienen la misma movilidad que los hombres, es decir, que si les toca desempeñarse en otro lugar distinto al de su residencia tienen que evaluar aspectos como la familia, en especial, los hijos. Por tanto, su reacción ante variaciones en los salarios no es tan sensible como la de los hombres. Asimismo, Robinson (1965) indica que otro factor que influye en la inelasticidad por parte de las mujeres es el poco poder de negociación ante el empresario, como ejemplo de esto último la poca afiliación a los sindicatos.

Sin embargo, la evidencia empírica ha demostrado que este modelo posee una dualidad en cuanto a su aplicabilidad, puesto que se han hecho estudios para comprobar si en efecto las mujeres perciben menor sensibilidad ante cambios en sus salarios. Barth y Dale (1999), calcularon elasticidades individuales de oferta laboral por género, y al analizar cada individuo en el parámetro de renuncias, encontraron mayor elasticidad con los hombres. Pero Killinsworth (1983), halló en su estudio que la elasticidad en la oferta laboral de las mujeres era mayor al existir un costo de oportunidad de permanecer en el mercado y tener que pagar por alguien para el cuidado de sus hijos o familiares en vulnerabilidad, y una reducción en sus salarios no responde ante las necesidades que se tengan.

0.5.2.3. Teoría de la discriminación por gusto o preferencia

Becker (1957), defendiendo el desarrollo de una definición de discriminación al interior del mercado sin alterar la esencia de lo que se conoce como discriminación, asume que los empleadores conservan prejuicios contra un grupo de trabajadores con características individuales no relacionadas al puesto de trabajo. Por lo que se obliga prácticamente a un empleado a percibir

un menor salario por cierta característica (en este caso que sea mujer), y este comportamiento por parte del empleador es cuantificado en un coeficiente de discriminación (d) el cual se concibe como un escalar que recoge el gusto por la discriminación, donde la suma del salario del trabajador discriminado (w) más la suma del coeficiente de discriminación (d) da como resultado el sueldo del empleado no discriminado ($w + d$). Como resultado de esto, cuanto mayor discriminación exista, la brecha entre dos grupos se incrementará.

Del mismo modo, Becker (1957) apunta que la discriminación está relacionada a aspectos exclusivamente de productividad. Además, los supuestos en los que basa su argumento son: competencia perfecta, producción con rendimientos constantes a escala, y que los dos grupos dentro del análisis (hombres y mujeres, blancos y negros, etc.) son sustitutos perfectos en la producción. Rivera (2013), sintetiza esta teoría y sus supuestos de forma matemática:

$$U_i = \pi_i - d_i l_f \quad (1)$$

Donde (1) es la función de utilidad del empleador, y π_i (2) son los beneficios del empleador:

$$\pi_i = f(l_h + l_f) - w_h l_h - w_f l_f \quad (2)$$

w_h es el salario de los hombres y w_f es el salario de las mujeres, $f(x)$ es la función de producción con rendimientos constantes a escala, donde el gerente elige entre la productividad de los hombres y las mujeres ($l_h + l_f$) para maximizar su utilidad. Aplicando las condiciones de primer orden se logra hallar la esencia de la premisa propuesta por Becker (1957):

$$f'(l_h + l_f) - w_h \leq 0 \text{ con igualdad si } l_h > 0 \quad (3)$$

$$f'(l_h + l_f) - w_h - d_i \leq 0 \text{ con igualdad si } l_h > 0 \quad (4)$$

Estas condiciones explican que en (3), el costo marginal en su salario; pero en (4) el trabajador discriminado, su costo marginal es más alto dado que incluye su ingreso y el prejuicio del empleador (discriminación). Para este caso en particular (5), los empleadores contratarán mujeres solo si su salario (w_f) más el coeficiente de discriminación (d_i), es menor o igual al de los hombres (w_h):

$$w_f + d_i \leq w_h \quad (5)$$

0.5.2.4. Teoría de la discriminación estadística

Phelps (1974) y Bergmann (1974), sustentan que esta teoría se basa en que los empleadores toman en cuenta el hecho que los hombres representan mayor estabilidad y cualificación que las mujeres al no tener que asumir tareas domésticas. Además, mencionan que los empleadores conciben las características personales de cada individuo como el promedio de cada grupo de referencia, es así como se asume que la información a nivel de cada persona es imperfecta y que a nivel de grupo es más completa. Los empresarios usualmente contratan teniendo esta información de manera colectiva, en lugar de asumir costos para el conocimiento micro de las habilidades de cada quien. Esta teoría sigue una tendencia con el modelo de Becker (1957), teniendo en cuenta que puede tomar o no la decisión correcta asumiendo como criterio la productividad promedio de los grupos.

0.5.3. MARCO CONCEPTUAL

Dentro de la literatura se ha evidenciado la construcción social del concepto de género y el papel de la mujer. Una de las principales exponentes de este concepto es Beauvoir (1949) quien, con base a la discriminación histórica que ha sufrido la mujer, logra desarrollar una idea de este

concepto. Junto con Scott (1990), coinciden en que el género es una construcción social que denota un tipo de relación con significado de poder, otorgándole a una de las categorías (hombre) cierta predominancia sobre la otra (mujeres) y de esta manera se asignan roles que sucumben en la identidad de cada quien.

Ahora bien, el estudio de este documento se llevará a cabo en un sector en específico de la actividad económica y del que se debe dejar claridad en cuanto a su composición, la cual está separada del agregado del sector turismo, agencias de viajes, restaurantes y bares.

Tomando como base la información de la Cámara de Comercio con el código CIIU, se define en este trabajo el sector hotelero como aquel conformado por establecimientos que prestan el servicio de alojamiento en habitaciones y otro tipo de unidades habitacionales en menor cantidad, privadas, en un edificio o parte independiente del mismo, y que cumplan con características básicas: prestación de servicios mediante contrato de hospedaje día a día con un plazo inferior a 30 días, servicio de recepción, botones, camarera, habitaciones debidamente dotadas, baño privado, áreas sociales, desayuno diario, restaurante, bar y servicios complementarios. Por lo que se excluyen establecimientos que no cumplan con las características básicas, apartahoteles, alojamiento rural, actividades de zonas de camping y parques para vehículos recreaciones, servicio por horas, moteles, etc.

Por otro lado, para el desarrollo de esta investigación se presentarán los conceptos relacionados a la temática de diferencias salariales para el adecuado entendimiento de esta temática. De acuerdo a la OCDE (2003), la brecha salarial es la diferencia existente entre los salarios de los hombres y de las mujeres, expresada como un porcentaje del salario masculino. En ese mismo sentido, se asocia la explicación de dicha brecha a una parte explicada y otra no explicada, en la primera están

las características personales que corresponden a cualidades propias del individuo (nivel educativo, experiencia, género, estado civil, etc.), y dicho conjunto es entendido en la teoría como el capital humano al establecerse cualidades, aptitudes y habilidades de naturaleza propia de dichos individuos, junto a su cualificación y aprendizaje que se adquiere por medio de la educación, con el fin de mejorar la productividad (OCDE, 2007). Asimismo, las características del puesto de trabajo complementan el componente explicado del diferencial y se refiere a los aspectos relacionados a factores productivos como el tipo de ocupación, tamaño de la empresa, tipo de contrato, seguridad social, etc. (Campos-Soria *et al.*, 2011). Y en la parte no explicada, se encuentran las características no observables, que corresponden a la parte del diferencial de salarios que no es explicado por características del individuo y por ende se asocia con la discriminación (García-Pozo *et al.*, 2011).

Ahora bien, dentro de la parte explicada el factor que más ha tenido relevancia dentro de la literatura es la inversión en educación, la cual se traduce en retornos de la educación y se entiende como rendimiento que iguala el valor presente de los costos e ingresos atribuidos a la educación, para calcular el efecto sobre los ingresos laborales de un individuo por un año adicional de educación de acuerdo al nivel de formación alcanzado ya sea primaria, secundaria o superior (Améstica *et al.*, 2014). Del mismo modo, en el componente no explicado, en la literatura se atribuye a aspectos de discriminación salarial y es definida como la diferencia en el trato (asignación de salarios en el caso de la discriminación de género) hacia cierto grupo de individuos, por características personales distintas al desempeño laboral (Tenjo & Herrera, 2009).

Siguiendo algunos de los trabajos que han estimado los determinantes de las brechas salariales, las principales variables dentro del componente de características personales y del puesto de trabajo se encuentran:

- **Escolaridad:** número de años de formación o estudio alcanzado por el individuo.
- **Edad:** tiempo transcurrido en años a partir del nacimiento de un individuo.
- **Experiencia:** edad de la persona menos los años de escolaridad menos seis.
- **Experiencia²:** el cuadrado de la experiencia laboral.
- **Jefe de hogar:** persona cabeza del hogar y que es reconocido como tal por los demás miembros del hogar.
- **Ingreso laboral:** salario percibido por el desarrollo de una actividad económica.
- **Posición ocupacional:** rango que adquiere la persona al ejercer su trabajo ya sea trabajador familiar, obrero, cuenta propia, empleador.
- **Segregación laboral:** entendida como la concentración desproporcionada de cierto grupo de individuos que comparten características socioeconómicas a causa de estereotipos.
- **Tipo de ocupación:** asalariado, independiente, trabajador familiar, otros.
- **Tipo de contrato:** si el individuo tiene un contrato a término definido o indefinido.
- **Población vulnerable:** personas menores de 5 años y mayores a 65 años.
- **Tamaño de la empresa:** número de empleados laborando en una compañía.
- **Tamaño de hogar:** número de personas pertenecientes al núcleo familiar.

Finalmente, con el fin de analizar la evolución de los principales indicadores laborales en el sector hotelero de las 13 áreas metropolitanas, es menester tener presente el concepto cada uno de los indicadores que se estudiarán, para ello se tiene en cuenta la ficha metodológica de 2013 de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE). Empezando con la Población en Edad de Trabajar (PET), la cual está constituida por las personas de 10 años y más en las que zonas urbanas y en las zonas rurales. Se

divide en población económicamente activa y población económicamente inactiva, la primera de ellas (PEA) también se le llama fuerza laboral y está conformada por las personas en edad de trabajar que trabajan o están buscando empleo, y la segunda (PEI) comprende a todas las personas en edad de trabajar (10 años y más), que en la semana de referencia no participaron en la producción de bienes y servicios porque no necesitan, no pueden o no están interesadas en tener actividad remunerada.

Teniendo desagregada esa población, se concentra el estudio en la fuerza laboral (PEA) que a su vez comprende a los ocupados y los desempleados. Abordando la primera parte, los ocupados son las personas que durante el periodo de referencia se encontraban en una de las siguientes situaciones; trabajó por lo menos una hora remunerada en dinero o en especie en la semana de referencia; los que no trabajaron la semana de referencia, pero tenían un trabajo; y los trabajadores familiares sin remuneración que trabajaron en la semana de referencia por lo menos 1 hora. Y los desempleados; son la proporción de personas sin empleo en la semana de referencia y que hicieron diligencias en el último mes, tienen disponibilidad (desempleo abierto); y los que se encuentran sin empleo en la semana de referencia, no hicieron diligencias en el último mes, pero si en los últimos 12 meses y tienen cuentan con una justificación para no haberla hecho, y cuentan con disponibilidad.

La manera para medir la proporción de personas ocupadas y desempleadas es mediante la tasa de ocupación y la tasa de desempleo. La primera, es la relación porcentual entre la población ocupada y el número de personas que integran la población en edad de trabajar (PET). Y la tasa de desempleo, es la relación entre el número de personas que están buscando empleo y el número de individuos que hacen parte de la población económicamente activa (PEA). Por otro lado, dentro del mercado laboral se presentan situaciones con una parte de las personas ocupadas como; la

informalidad, que integra a los empleados particulares y los obreros que laboran en establecimientos, negocios o empresas que ocupen hasta cinco personas en todas sus agencias y sucursales, incluyendo al patrono y/o socio; y el subempleo que se manifiesta en subjetivo y objetivo, donde el primero integra a las personas no satisfechas con sus ingresos, el número de horas trabajadas o con la labor que desempeñan la cual no corresponde a sus competencias personas, y el objetivo comprende estas mismas características con el diferencial que comprende solo a las personas que han hecho algún esfuerzo por materializar o superar dicha situación y poder alcanzar una mayor satisfacción.

0.6. DISEÑO METODOLÓGICO

0.6.1. Tipo de investigación.

La presente investigación es de carácter descriptivo-correlacional. Esto implica que, en primera instancia, los análisis serán descriptivos y posteriormente se establecerán relaciones de asociación en las variables a estudiar.

En el análisis descriptivo, se realizará la caracterización de la población ocupada de las 13 áreas metropolitanas, por características socioeconómicas. En ese mismo sentido, se construirán los principales indicadores laborales.

En el análisis correlacional, se establecerán relaciones de asociación en las variables a estudiar, mediante la descomposición salarial utilizando la metodología de Oaxaca-Blinder (1974), partiendo de la ecuación de ingreso de Mincer (1974) para cada género. Se utilizará el software STATA 13 para el procesamiento de los datos.

0.6.2. Delimitación espacial y temporal.

Todos los ocupados de las 13 áreas metropolitanas, en el periodo 2009 – 2015.

0.6.3. Datos y fuentes de información.

Para el análisis de la brecha salarial del mercado laboral en el sector hotelero se utilizaron los módulos de ocupados para todas las áreas de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) de 2009 – 2015 del DANE. Derivando de estos módulos, características personales y características del puesto de trabajo, que permitirán el estudio de los factores que influyen sobre el diferencial de salarios.

0.6.4. Metodología

Esta investigación se centra en la metodología propuesta por Oaxaca-Blinder. En primera instancia se estiman ecuaciones de salarios (Mincer, 1974) para cada género, y seguidamente aplicar la descomposición Oaxaca-Blinder (1974) con corrección de Heckman (1979), con el fin de conocer los factores asociados a la explicación de la brecha salarial.

0.6.4.1. Operacionalización de las variables

Para las ecuaciones mincerianas de ingreso para cada género y la descomposición salarial se tienen las siguientes variables:

Tabla 1. Operacionalización de variables

Variables	Definición	Fuente
Dependiente		
Ln(w)	Logaritmo natural de los salarios reales	GEIH (2009-2015)
Independientes		
s	años de escolaridad	GEIH (2009-2015)
x	experiencia laboral	GEIH (2009-2015)
x ²	experiencia laboral al cuadrado	GEIH (2009-2015)
D_año	año 2009=1; otro caso=0	GEIH (2009-2015)
D_area_metropolitana	Bogotá=1; otro caso=0	GEIH (2009-2015)
D_estado_civil	estado civil (casado=1; otro caso=0)	GEIH (2009-2015)
D_tipo_ocupacion	tipo de ocupación (asalariado=1; otro caso=0)	GEIH (2009-2015)
D_tipo_contrato	tipo de contrato (término indefinido=1; otro caso=0)	GEIH (2009-2015)
D_tamaño_empresa	tamaño de la empresa (>20 empleados=1; otro caso=0)	GEIH (2009-2015)
D_jefe_hogar	jefatura de hogar (jefe=1; otro caso=0)	GEIH (2009-2015)

Fuente: elaboración propia.

Para el modelo probit de la ecuación de selección, para la participación laboral, se tienen las siguientes variables:

Variables	Definición	Fuente
Dependiente		
Participación laboral	probabilidad de participar o no en el mercado laboral	GEIH (2009-2015)
Independientes		
s	años de escolaridad	GEIH (2009-2015)
x	experiencia laboral	GEIH (2009-2015)
D_año	año 2009=1; otro caso=0	GEIH (2009-2015)
D_area_metropolitana	Bogotá=1; otro caso=0	GEIH (2009-2015)
D_estado_civil	estado civil (casado=1; otro caso=0)	GEIH (2009-2015)
D_tipo_ocupacion	tipo de ocupación (asalariado=1; otro caso=0)	GEIH (2009-2015)
D_tipo_contrato	tipo de contrato (término indefinido=1; otro caso=0)	GEIH (2009-2015)
D_tamaño_empresa	tamaño de la empresa (>20 empleados=1; otro caso=0)	GEIH (2009-2015)
D_jefe_hogar	jefatura de hogar (jefe=1; otro caso=0)	GEIH (2009-2015)
Instrumentales		
D_pob_vulnerable	hogares con personas < 5 años y >65 años=1; otro caso=0	GEIH (2009-2015)
tamaño_hogar	número de personas que conforman el núcleo familiar	GEIH (2009-2015)

Fuente: elaboración propia.

0.6.4.2. Método

0.6.4.2.1. Descomposición salarial Oaxaca-Blinder

El método más utilizado para medir y observar diferencia de salarios al comparar dos grupos con características similares es la descomposición de Oaxaca-Blinder (1974). Los pasos para lograr la estimación son:

1. Tomar la ecuación tipo Minceriana para el logaritmo natural de los ingresos laborales para los diferentes grupos, en este caso los hombres y las mujeres:

$$\log(w_i) = \alpha + x_i\beta + u_{1i} \quad (a)$$

Donde $\log(w_i)$: Logaritmo natural del ingreso salarial real

x_i : incluye los años de escolaridad, de experiencia y los controles

β : representan los parámetros de interés

2. El diferencial de los salarios se halla descomponiendo (a) para cada uno de los grupos (hombres y mujeres, en este caso), estimando una ecuación de salarios para cada uno:

$$\log(w_m) - \log(w_f) = (X_m\beta_m - X_f\beta_f) + (u_m - u_f) \quad (b)$$

3. A partir de la ecuación anterior, los autores recomiendan la construcción de un término contrafactual que especifique el salario que percibirían las mujeres si tuvieran las remuneraciones de los hombres ($X_f\beta_m$), y sumando y restando en (b), se obtiene el diferencial de salarios atribuido a las diferencias en las características individuales, $(X_m - X_f)\beta_m$, y el atribuido a las remuneraciones para cada género, $X_f(\beta_m - \beta_f)$.

$$(\log(w_m) - \log(w_f)) = (X_m - X_f)\beta_m + X_f(\beta_m - \beta_f) + (u_m - u_f) \quad (c)$$

En el lado derecho de la ecuación (c), el primer término se le denomina *efecto dotación* y el segundo término *efecto remuneración*, y el último término el resultado de la diferencia entre los errores tiende a ser cero.

4. Finalmente, al corregir por sesgo de selección (Heckman, 1979), se obtiene la siguiente estimación

$$(\log(w_m) - \log(w_f)) = (X_m - X_f)\beta_m + X_f(\beta_m - \beta_f) + (\theta_f\gamma_f - \theta_m\gamma_m) + (u_m - u_f) \text{ (d)}$$

El término $(\theta_f\gamma_f - \theta_m\gamma_m)$, hace referencia a la existencia de sesgo de selección muestral por el patrón de participación al mercado laboral que tienen los hombres y las mujeres.

0.6.4.3. Corrección de Heckman

Para corregir el problema de sesgo de selección se debe hacer una estimación simultánea entre la ecuación (a) y una función de la probabilidad de participar en el mercado laboral (e) mediante un modelo con una variable de elección discreta como variable dependiente referente a si el individuo participa o no en el mercado laboral. De modo que las ecuaciones tienen la siguiente estructura:

$$\log(w_i) = \alpha + x_i\beta + u_{1i}$$

$$p_i = z_i'\gamma + u_{2i} \quad \text{En donde: } p_i = I(p_i^* > 0) \quad \text{(e)}$$

En este caso, los salarios se observan únicamente si la variable latente $p_i^* > 0$, lo que significa que el individuo participa en el mercado laboral, lo que se puede identificar con aquellos que reciben un ingreso por su actividad económica. Por otro lado, el conjunto de variables en z puede coincidir con las variables en x , pero debe adicionar al menos una variable que garantice la adecuada identificación del modelo. Esta variable tiene la característica que no afecta los salarios

de los trabajadores, pero si afecta la probabilidad de participar en el mercado laboral, es decir, una variable de tipo instrumental.

Para el caso de los residuos, u_{1i} y u_{2i} siguen una distribución normal estándar bivariada, independientes de x y z , con media cero, varianzas unitarias y correlación ρ :

$$\begin{bmatrix} u_1 \\ u_2 \end{bmatrix} \sim \mathcal{N} \left[\begin{bmatrix} 0 \\ 0 \end{bmatrix}, \begin{bmatrix} \sigma_2 & \sigma_{12} \\ \sigma_{12} & 1 \end{bmatrix} \right]$$

La normalización de la varianza de los errores del modelo de selección se requiere debido a que, en la ecuación de selección, se observa únicamente que $p_i^* > 0$, que es el caso en que existen los salarios de los trabajadores. Establecer una restricción a la varianza de u_2 garantiza que la solución para γ sea única.

**1. CAPÍTULO 1. ANÁLISIS DE LA EVOLUCIÓN DE LOS PRINCIPALES
INDICADORES LABORALES Y DE LOS SALARIOS REALES POR GÉNERO
EN EL SECTOR HOTELERO DE LAS 13 ÁREAS METROPOLITANAS**

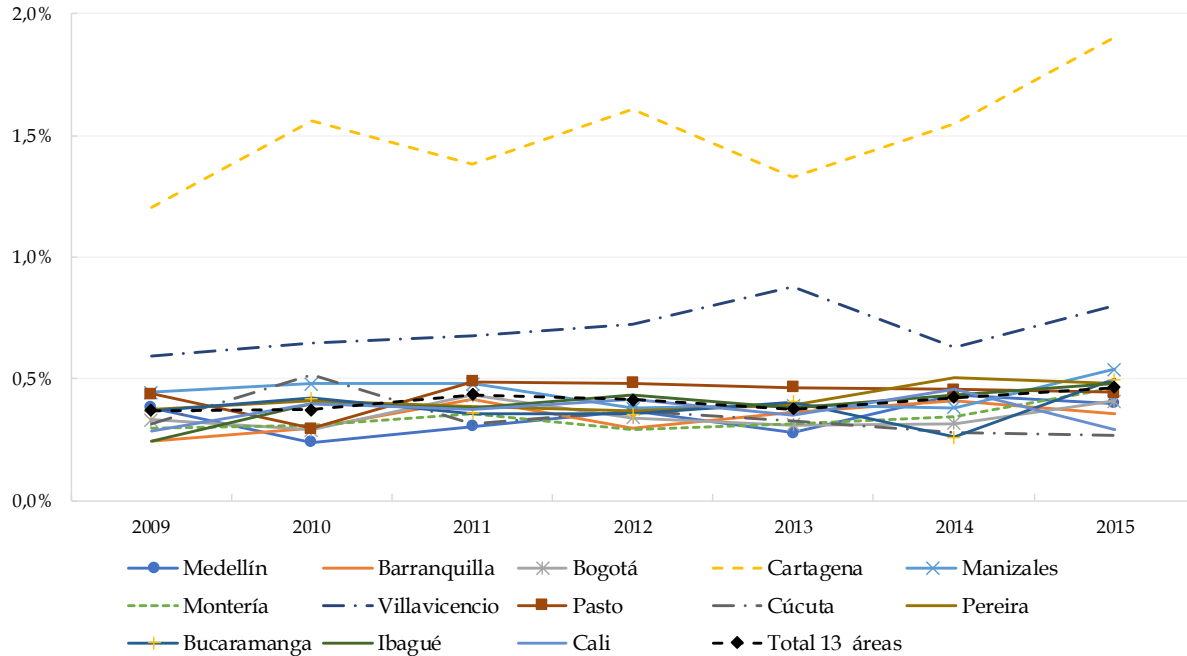
En este capítulo se hace un análisis descriptivo de los principales indicadores laborales por género en el sector hotelero de las 13 áreas metropolitanas de Colombia. Se emplearán los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) durante el periodo 2009-2015. Cabe aclarar que, por el carácter de la GEIH y el reducido número de observaciones al seleccionar solamente un sector económico (para este caso el sector hotelero), en varios casos se agregarán los módulos de ocupados de 2009 a 2015 con el fin de evitar inconsistencias en la construcción de los indicadores.

1.1. Proporción de ocupados del sector hotelero en las 13 áreas metropolitanas

Analizando el tamaño o la proporción del sector hotelero sobre el total de las ramas de la economía de cada una de las 13 áreas metropolitana (Figura 1). Se observa claramente que Cartagena y Villavicencio son las ciudades que cuentan con una mayor proporción de trabajadores en la actividad hotelera dentro de su dinámica económica, traduciéndose en una participación promedio entre 1,2% y 1,8% para Cartagena, y para Villavicencio entre 0,6% y 0,8%. Cabe anotar, que Cartagena es el área metropolitana que más se destaca con un promedio casi que el doble del nacional, es decir, que junto con Villavicencio se destacan por la generación de empleo en la actividad hotelera, en comparación con las demás áreas, las cuales tienden a converger con el promedio nacional.

Es interesante ver como ciudades como Cartagena, Villavicencio, Pasto y Manizales, el sector hotelero tenga mayor peso y relevancia sobre el conjunto de sus economías a diferencia de las principales capitales como Bogotá, Medellín y Cali donde la infraestructura hotelera es mayor (Estrada *et al.*, 2016). Dejando claro que la composición económica de las tres principales capitales está principalmente concentrada en los sectores de la industria, financiero, comercio y construcción (DANE, 2015).

Figura 1. Proporción de ocupados del sector hotelero en las 13 áreas metropolitanas

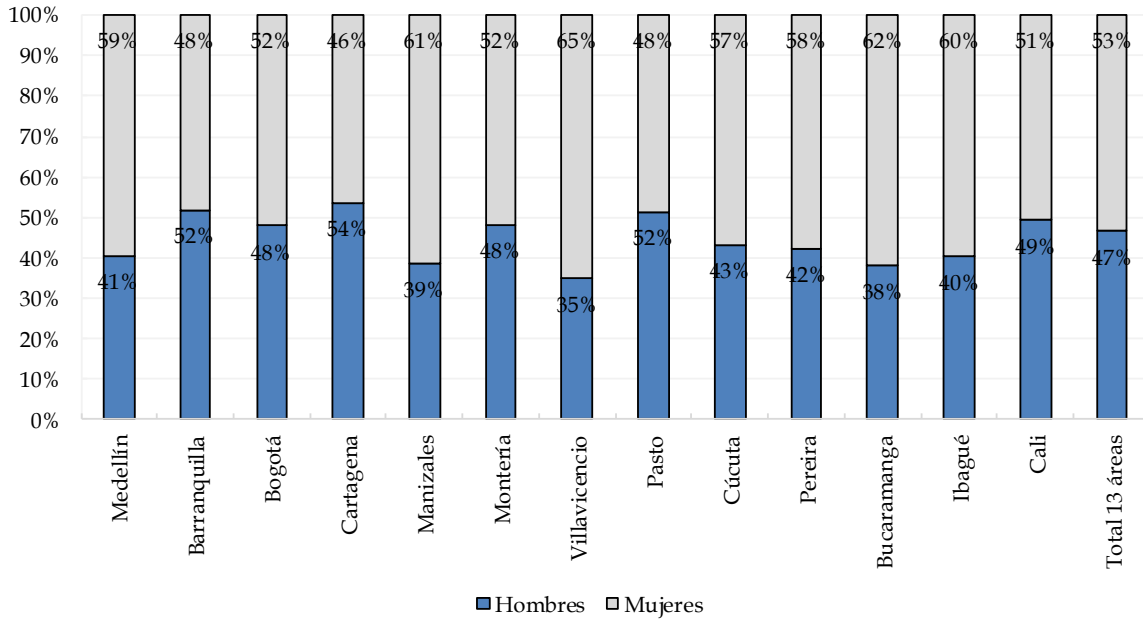


Fuente: elaboración propia con base en GEIH 2009-2015

1.2. Distribución de ocupados por género en el sector hotelero

Estudiando la distribución por género dentro de los ocupados de este sector, la Figura 2 muestra que las mujeres tienen una destacada participación en la mayoría de las ciudades y en el promedio nacional. En ciudades como Villavicencio, Manizales, Medellín, Bucaramanga e Ibagué, las mujeres representan en promedio el 60% de los ocupados en el sector hotelero. Mientras que, en Barranquilla, Cartagena y Pasto son los hombres quien tienen una mayor participación, pero esta no supera los 4 pp, lo cual representa una distribución equilibrada. Esto significa que el sector hotelero en la mayoría de las ciudades no está dominado por uno de los dos géneros. De igual modo, esto confirma el hecho que las mujeres han ganado mayor participación en el mercado laboral principalmente por el aumento en el nivel educativo tanto técnico/tecnólogo como universitario (Galvis, 2011; Pérez *et al.*, 2013).

Figura 2. Distribución de ocupados por género en el sector hotelero



Fuente: elaboración propia con base en GEIH 2009-2015

1.3. Informalidad en el sector hotelero

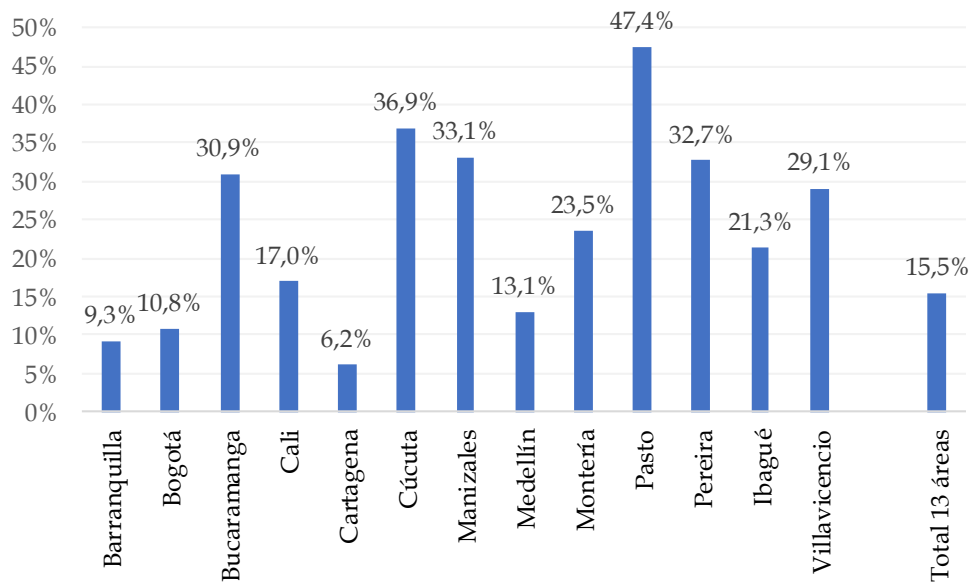
Ahora bien, la informalidad está presente en todas las ramas de la actividad económica y el sector hotelero no podía estar exento de ello. Para el caso del sector hotelero de las 13 áreas metropolitanas, la informalidad se halló teniendo en cuenta la proporción de ocupados de este sector que laboran en hoteles de hasta cinco empleados excluyendo a obreros o empleados del gobierno, esto siguiendo la definición dada por el DANE (2009).

La Figura 3 muestra que, en ciudades como Pasto, Cúcuta, Manizales, Pereira y Bucaramanga, se hallaron tasas de informalidad superiores al 30%, siendo la de Pasto la más alta con un 47,4%. El anterior escenario es preocupante, dado que evidencia que el tamaño o infraestructura de muchos hoteles no es tan grande, y que posiblemente este sector no esté organizado correctamente. Además, esto es consistente con lo hallado por García *et al.* (2007) quienes presentan evidencia que permite afirmar que estar ubicado en el sector de restaurantes y hoteles aumenta la

probabilidad de ser informal, dado que en Colombia estos establecimientos muchas veces no son de gran tamaño.

En contraste, se tiene que Cartagena, Barranquilla, Bogotá, Medellín y Cali presentan las menores tasas de informalidad, por lo que refleja mayor infraestructura y organización en la estructura hotelera. Cabe anotar que, Cartagena con la tasa más baja (6,2%), muy por debajo del promedio nacional que se ubica en 15,5%, lo que hace que nuevamente esta ciudad se destaca.

Figura 3. Tasa de informalidad en el sector hotelero para las 13 áreas metropolitanas



Fuente: elaboración propia con base en GEIH 2009-2015

1.4. Distribución informalidad por género en el sector hotelero

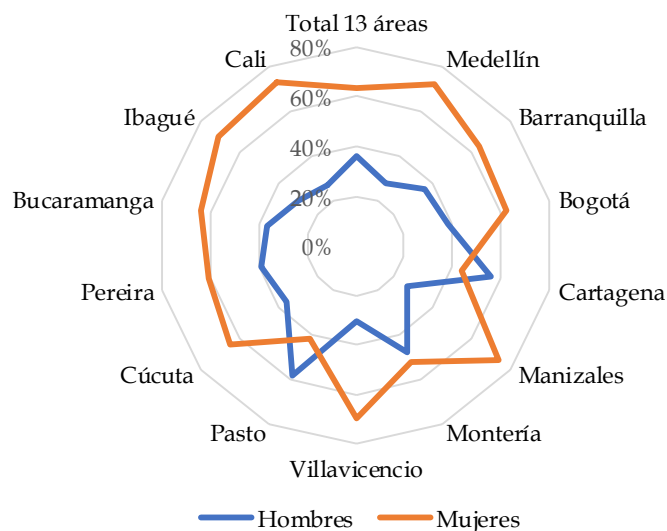
Ahora bien, al detallar cuál población se ve más afectada ante la informalidad, la Figura 4 evidencia que las mujeres son las más vulnerables ante esta situación, es decir, las mujeres son más contratadas que los hombres en hoteles donde el tamaño es menor, por lo que se puede afirmar con base en esto que existe cierta segregación laboral. Se puede observar, que solo en Cartagena y Pasto son los hombres quienes presentan mayor informalidad, y Montería es la única ciudad de las 13 que presenta un equilibrio en cuanto a género. Las ciudades donde las mujeres son

mayormente afectadas por esta situación son Cali, Ibagué, Medellín, Villavicencio y Manizales, donde en promedio las mujeres representan el 70%.

Con estos resultados y el soporte teórico, se puede afirmar que la participación laboral femenina en hoteles de mayor tamaño esta podría verse afectada por el modelo del poder de mercado y la discriminación estadística puesto que; la oferta laboral de las mujeres puede que sea menos elástica en comparación con los hombres debido a que su reacción ante variaciones en los salarios no es tan sensible por la poca movilidad y estabilidad en el puesto de trabajo; y que muchos de los empleadores toman como referencia las habilidades y los estereotipos como promedio de cada grupo, y al concebir que los hombres y las mujeres como sustitutos en cuanto a productividad y que los hombres presentan mayor estabilidad, pues optan por contratar a estos últimos en empresas de mayor tamaño (Barraza, 2010; Avendaño, 2011).

Lo anterior puede explicar a priori la forma de contratación por parte de los empleadores en el que las mujeres se ven claramente afectadas, por lo que más adelante en este documento con las ecuaciones de Mincer se podrá conocer la elasticidad del salario respecto a diversos controles.

Figura 4. Distribución informalidad por género en el sector hotelero de las 13 áreas



Fuente: elaboración propia con base en GEIH 2009-2015

1.5. Subempleo subjetivo y objetivo en el sector hotelero

El subempleo es un indicador laboral muy importante, dado que brinda una medida de la satisfacción de los trabajadores en cuanto al tiempo que labora, el cargo que ocupa y el ingreso que devenga por la actividad que desempeña, para este caso se tiene los dos tipos de subempleo, el subjetivo y el objetivo.

El subempleo subjetivo, para el sector hotelero en general se ubica cerca de un 27%, siendo Pasto e Ibagué las ciudades que mayores tasas presentan con 40% y 39% respectivamente, y Cartagena y Barranquilla las que menores cifras presentan con 13% y 20% aproximadamente (Figura 5). Esto quiere decir que existe una gran proporción de ocupados que no se encuentran satisfechos con las condiciones laborales que poseen actualmente.

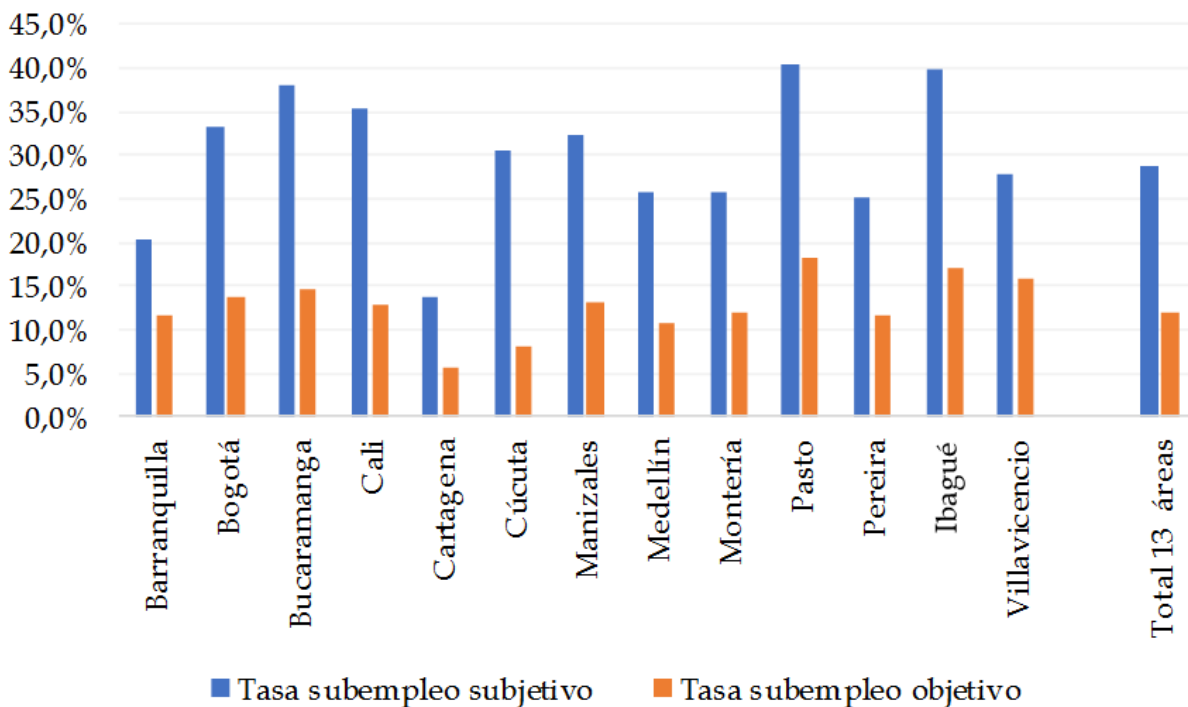
En cuanto al subempleo objetivo, para el sector hotelero en todas las áreas metropolitanas reporta un promedio de 12%, lo que indica 15 pp menos que el subempleo subjetivo. Las ciudades con mayores tasas son nuevamente Pasto e Ibagué con 17% y 16% aproximadamente (Figura 5). Y las ciudades con las menores tasas corresponden a Cartagena y Cúcuta con 5% y 7% aproximadamente.

Al comparar estas dos tasas de subempleo, se puede observar que a nivel nacional y en cada una de las áreas metropolitanas, menos de la mitad de las personas que se sienten insatisfechas ya sea con sus ingresos, el cargo que ocupa o las horas trabajadas, son las que han hecho algún esfuerzo por encontrar otra oportunidad laboral que se ajuste a sus expectativas. Por lo que se puede asumir a priori que la explicación a esta situación es que las personas no han podido formarse en nuevas habilidades ya sea por falta de tiempo, que en los lugares donde se encuentran no hay la oferta educativa para las necesidades del mercado, o que se presente exceso de oferta

cuando la demanda en este sector sea realmente baja. De esta manera, se debe promover entre la oferta laboral la idea de prepararse para que los deseos o expectativas se encaminen a la consecución de un empleo ideal que se pueda materializar.

Si bien en ciudades como Cartagena y Barranquilla presentan las menores tasas de subempleo tanto subjetivo como objetivo, es posible que las expectativas de los empleados del sector hotelero se ajusten adecuadamente a las condiciones de la estructura productiva, disminuyendo así la insatisfacción con el trabajo. Es de resaltar que, parte de la explicación de las bajas tasas de subempleo es que Cartagena, Barranquilla, Bogotá, y Medellín cuentan con mayores establecimientos hoteleros (DANE, 2013), y además la oferta educativa en programas de formación para habilidades del sector hotelero es considerable, de esta manera tanto la oferta como la demanda estarían en equilibrio.

Figura 5. Tasas de subempleo subjetivo y objetivo en el sector hotelero de las 13 áreas

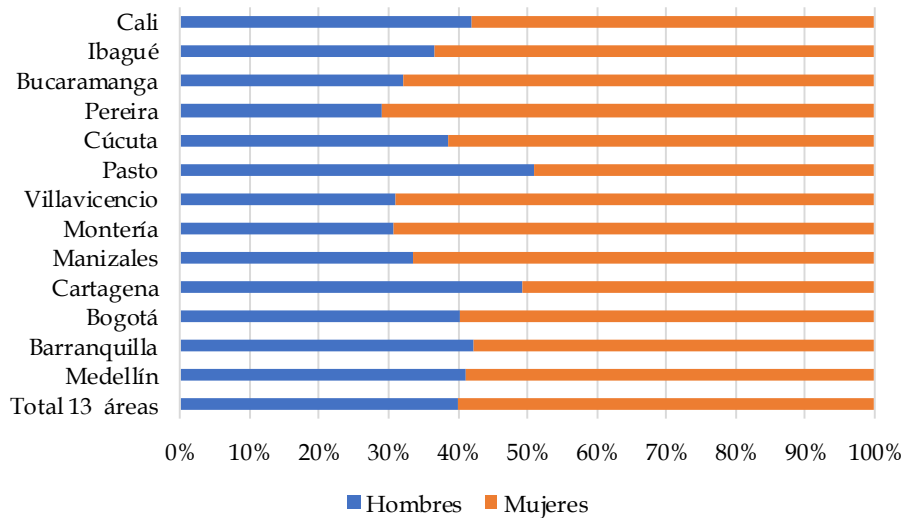


Fuente: elaboración propia con base en GEIH 2009-2015

1.6. Distribución subempleo subjetivo y objetivo por género en el sector hotelero

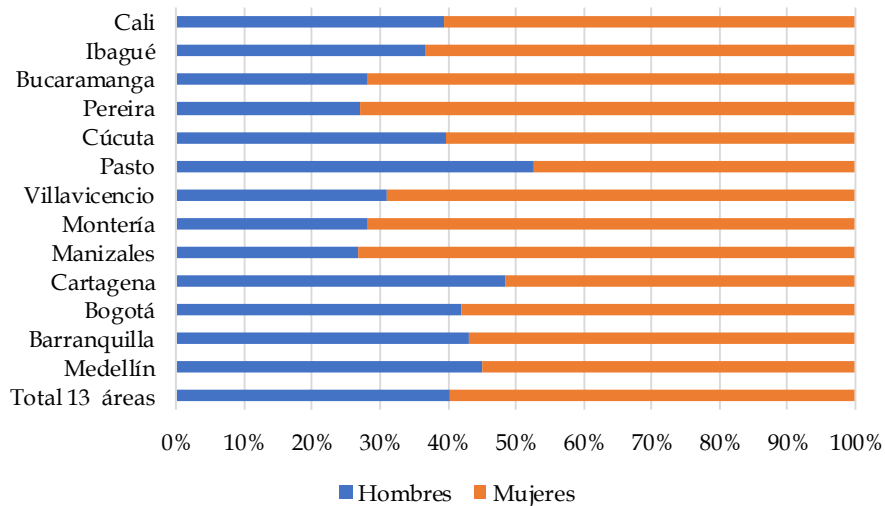
Al analizar la distribución del subempleo tanto subjetivo como objetivo por género, la Figura 6 muestra un comportamiento similar para la distribución de ambos subempleos. En primer lugar, las mujeres son las más afectadas por esta situación de insatisfacción en ingresos, números de horas o el puesto que ocupan. Solo en Pasto y Cartagena, se presume que hay un mayor equilibrio por género en los dos casos de subempleo.

Figura 6. Distribución por género subempleo subjetivo



Fuente: elaboración propia con base en GEIH 2009-2015

Figura 7. Distribución por género subempleo objetivo



Fuente: elaboración propia con base en GEIH 2009-2015

Esto evidencia que, si bien las mujeres tienen una importante participación laboral frente a los hombres en el sector hotelero (Figura 2), son las más afectadas por los desequilibrios en el mercado laboral. En primera instancia son las más afectadas por la informalidad, y en este apartado son las más vulnerables frente a las condiciones laborales que brinda satisfacción laboral. Es decir, ya se muestran los primeros indicios de diferencias entre hombres y mujeres, donde estas últimas son quienes están en evidente desventaja.

Una de las explicaciones a las diferencias por género estaría derivada de la informalidad, al estar existir mayor presencia de mujeres en establecimientos de menor tamaño, se espera que las condiciones laborales sean menos favorables que en aquellos hoteles con más de cinco empleados. Además, el incremento en el nivel educativo por parte de las mujeres (que se presentará en el capítulo dos) no ha logrado la neutralidad en estos dos aspectos no deseables del mercado laboral (informalidad y subempleo), por lo que las premisas de la teoría del capital humano no tuvieron mayor injerencia que las teorías asociadas a la discriminación donde las concepciones de productividad y prejuicios han sido más relevantes, es decir, la real explicación a esta situación es más de estructural que coyuntural.

1.7. Comportamiento de los salarios reales (2008=100) de los ocupados del sector hotelero en las 13 áreas metropolitanas, periodo 2009-2015

La tendencia de los salarios reales (2008=100) durante el periodo 2009-2015 (Figura 8), presentan una dinámica de mayor estabilidad a lo largo del periodo, especialmente en Cartagena, Barranquilla, Villavicencio, Pasto y Montería. En las demás ciudades hubo ciertas variaciones en el promedio de los salarios reales, por ejemplo, en Medellín, Bogotá, Cali y Bucaramanga, se dieron incrementos por encima del IPC en todos los sectores económicos luego de los efectos de la crisis del periodo 2008-2009 de acuerdo a la Federación Colombiana de Gestión Humana

(ACRIP)¹. Cabe anotar que, el promedio de los salarios en las áreas metropolitanas para cada uno de los años estuvo por encima del salario mínimo reportado para 2008 (\$ 461.500), por lo que la mayoría de los salarios percibidos en este sector en las diferentes ciudades se encuentran por encima de este valor.

Por otra parte, se observa en la Figura 8 que en 2013 se presentaron algunos repuntes en los salarios de ciudades como Cali, Bogotá, Medellín, Barranquilla, Bucaramanga, Villavicencio y Pasto. La explicación de dichos repuntes, de acuerdo a una investigación sobre los salarios por parte de la ACRIP, se deben en gran parte al incremento salarial promedio varias ciudades en todos sus sectores económicos, Barranquilla fue del 4,09%, Bogotá 4,15%, Cali y Medellín con 3,9%². Este repunte también se ve explicado en que el año 2013 la inflación fue bastante baja (1,94%) lo cual beneficia de manera significativa el poder adquisitivo a la hora de comparaciones en términos de salarios reales. Además, estas cifras guardan coherencia macroeconómica al ser 2011, 2013 y 2014 los años de mayor crecimiento económico en el periodo de análisis de esta investigación.

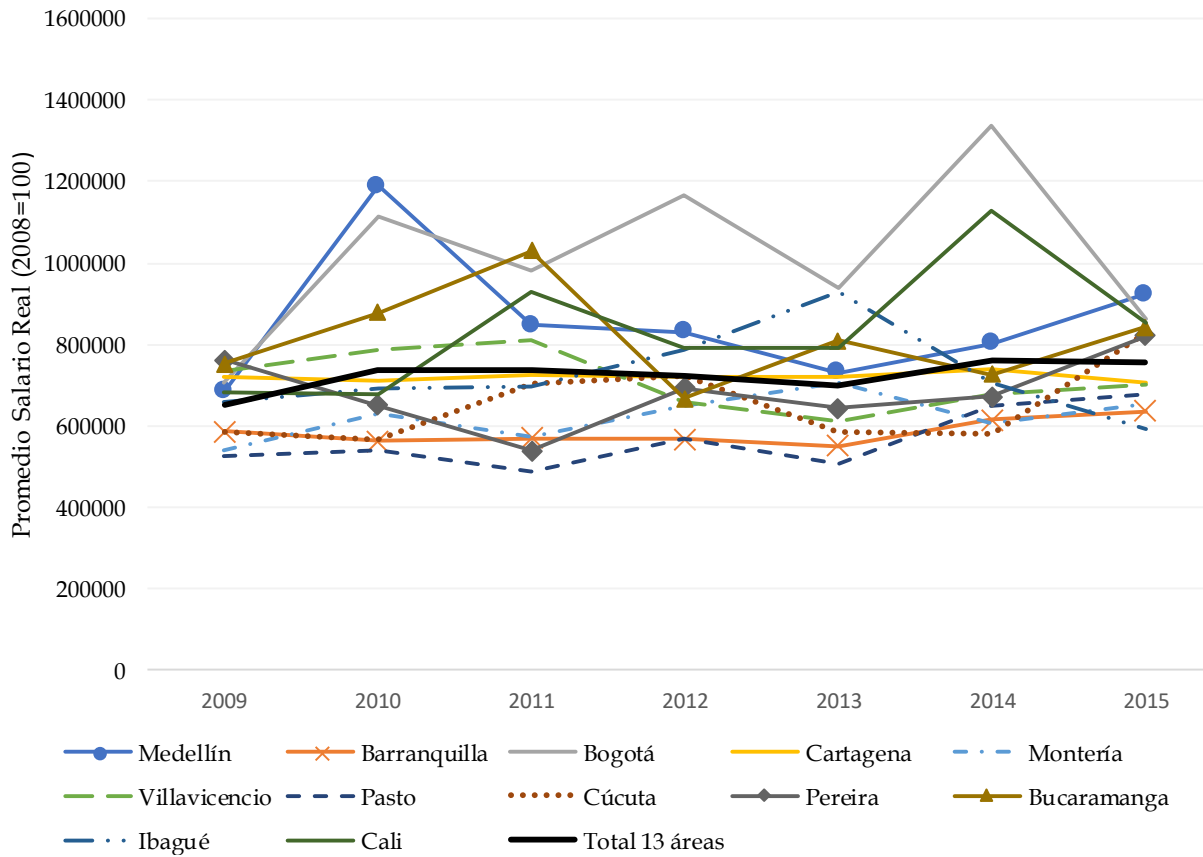
Por último, de acuerdo a la ACRIP las constantes variaciones en los salarios reales de las principales ciudades como Bogotá, Medellín, Cali y Bucaramanga, se debe a que luego de 2009 la composición salarial cambió al esquema por beneficios y remuneración variables en sectores como el minero, construcción, comercio, hotelería y restaurantes, es decir, el 48% del salario está comprendido por las dos primeras variables y el 52% restante es de un salario fijo³. Mientras que en las demás ciudades este esquema no ha tomado tanta fuerza, lo que explica la estabilidad salarial a lo largo del periodo de análisis.

¹ <http://pro.elpais.com.co/economia/incrementos-salariales-en-2010-fueron-de-3-44-por-ciento.html>

² <http://www.elheraldo.co/economia/barranquilla-tuvo-uno-de-los-incrementos-salariales-mas-altos-acrip-171846>

³ <http://www.portafolio.co/economia/finanzas/aumentos-salarios-2014-80852>

Figura 8. Salarios reales (2008=100) en el sector hotelero para las 13 áreas metropolitanas



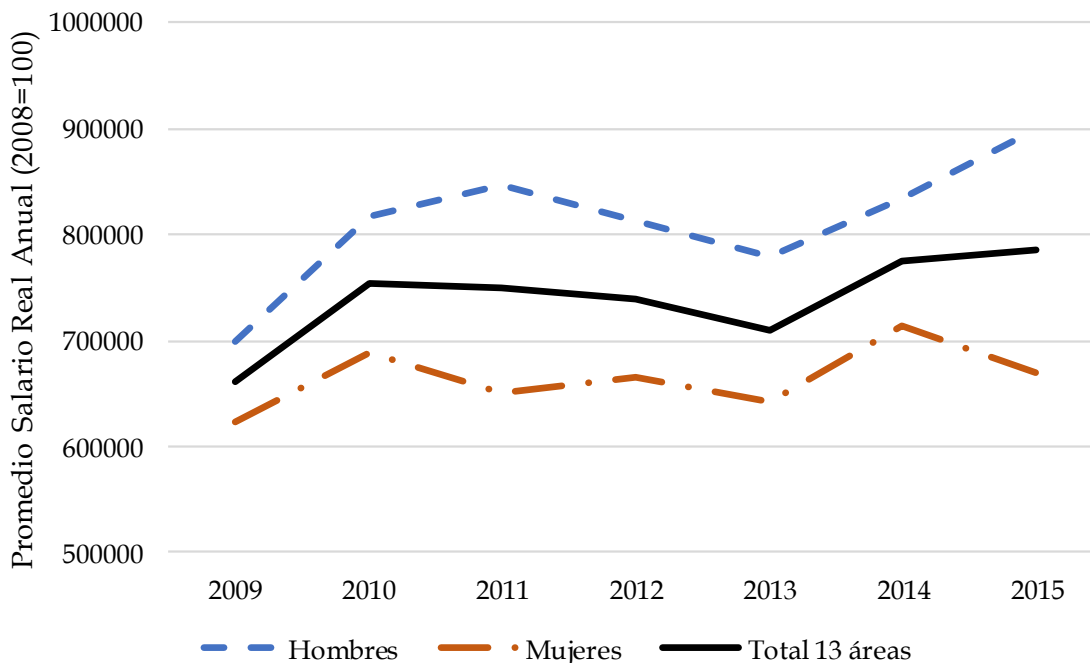
Fuente: elaboración propia con base en GEIH 2009-2015

1.8. Comportamiento de los salarios reales (2008=100) de los ocupados por género del sector hotelero en las 13 áreas metropolitanas, promedio 2009-2015

Por género, para el total de las 13 áreas, la Figura 9 evidencia una brecha constante a lo largo del periodo a tal punto que para el último tramo del gráfico esta se hace cada vez más amplia. Hecho que a priori genera preocupación e indicios de diferencias en los salarios en un sector donde las mujeres tienen una importante participación. Dicha diferencia en términos monetarios es, en promedio, de \$ 100.000 pesos (2009, 2010 y 2013) hasta casi \$ 250.000 (2011 y 2015). No obstante, los salarios promedio percibidos tanto por hombres y mujeres en el sector hotelero para todas las áreas metropolitanas, estuvieron por encima del salario mínimo de 2008.

Estas diferencias por género podrían deberse principalmente al hecho que hay mayor proporción de mujeres trabajando en establecimientos u hoteles con menos de cinco trabajadores (Figura 4), es decir, son más vulnerables a la informalidad. Las brechas en los años 2011, 2013 y 2015 se explican a que se dio una generación de más de 300 mil empleos en el sector integrado por comercio, hoteles y restaurantes, en el que los hombres se han visto beneficiados en obtener cargos de mayor jerarquía y las mujeres una mayor participación en cargos operativos, lo cual explica que el promedio de los hombres sea mucho mayor que el de las mujeres en los años especificados (ANDI, 2011; 2013;2015).

Figura 9. Evolución salarios reales promedio (2008=100) del sector hotelero en las 13 áreas metropolitanas



Fuente: elaboración propia con base en GEIH 2009-2015

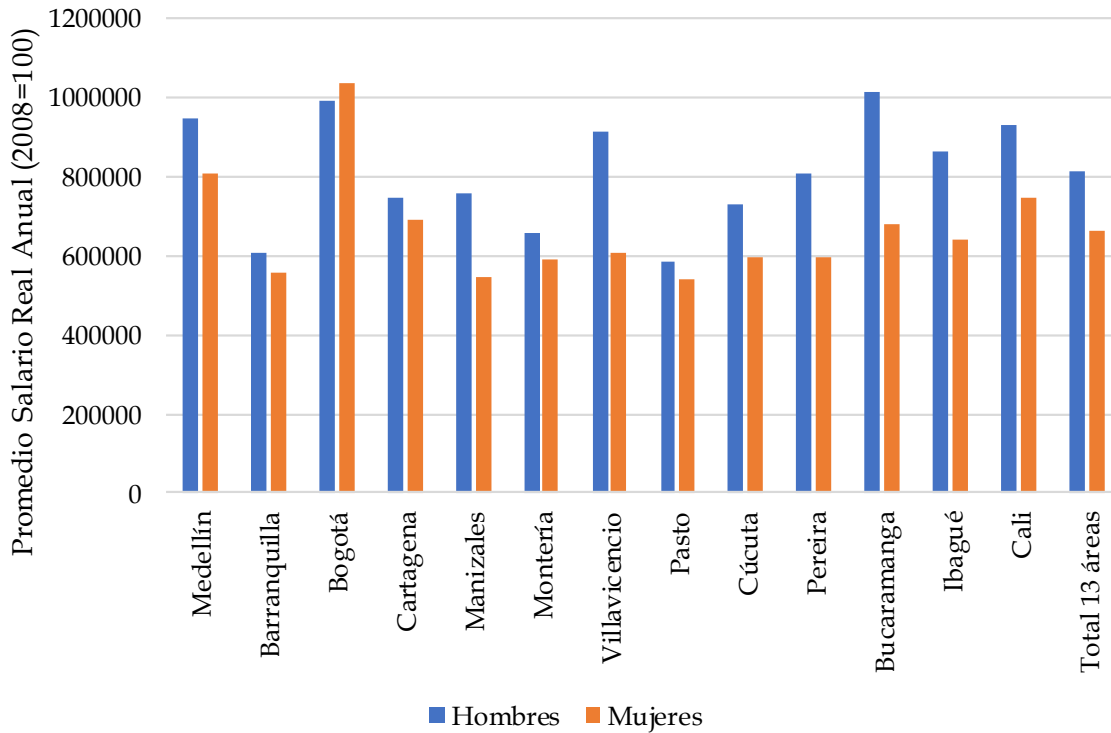
Comparando los salarios por género de las áreas metropolitanas bajo estudio, la Figura 10 muestra que, en todas las áreas metropolitanas a excepción de Bogotá, las mujeres presentan en promedio menores salarios que los hombres. En ese mismo sentido, los salarios más altos en el

sector hotelero para los hombres se dan en la ciudad de Bucaramanga, y el promedio más alto para las mujeres en Bogotá. Asimismo, los ingresos más bajos para los hombres se encuentran en Pasto y Barranquilla, y para el caso de las mujeres en Pasto, Barranquilla y Manizales. Por su parte, las diferencias se acentúan más en las ciudades de Villavicencio, Bucaramanga, Medellín y Manizales, con intervalos entre \$ 50.000 y \$ 150.000 pesos en promedio. Del mismo modo, las ciudades donde las mujeres no se encuentran tanto en desventaja son Cartagena, Pasto y Barranquilla.

Parte de la justificación a estas diferencias en los salarios en las áreas metropolitanas se deben a características individuales y del puesto de trabajo. Por ejemplo, en Bogotá las mujeres tienen mejor formación en los niveles de pregrado y postgrado (Tabla 3), son quienes más cuentan con contratación a término indefinido (Tabla 4), y ocupan mayores cargos de jefe o empleadores (Tabla 9), estos aspectos reflejan una mejor remuneración en una ciudad con grandes empresas e infraestructura y en el que aspectos discriminatorios no causarían muchos efectos al existir una diversidad en su aparato productivo.

A su vez, la ventaja salarial de los hombres en Bucaramanga, Villavicencio, Medellín y Manizales es debido a que los hombres tienen una menor participación promedio en el sector hotelero frente a las mujeres (Figura 2), unido a esto son quienes mayor formación de pregrado (Bucaramanga y Medellín) y posgrado (Manizales y Villavicencio) poseen frente a las mujeres (Tabla 3), y finalmente tienen mayor participación en cargos de jefe o patrón (Tabla 9). Estas características justifican en gran parte el hecho que los hombres tengan un salario real promedio superior al de las mujeres durante el periodo 2009-2015, y se corroborará al momento de medir cada uno de estos efectos en las estimaciones del diferencial de salario.

Figura 10. Salarios reales (2008=100) de los ocupados por género del sector hotelero en las 13 áreas metropolitanas, promedio 2009-2015



Fuente: elaboración propia con base en GEIH 2009-2015

Al estudiar la evolución de los indicadores laborales y de salarios, se empiezan a mostrar las primeras diferencias en cuanto a género. Si bien existe una proporción equilibrada en la participación laboral por género, al mirar la informalidad y el subempleo en el sector hotelero son las mujeres quienes se encuentran en desventaja. Como ya se mencionó, esto se debe en parte a aspectos estructurales que deben ser abordados con políticas públicas donde se apliquen reformas estructurales, se analicen más en detalle las políticas sociales y de empleo para proteger a la población femenina mediante la sinergia entre las instituciones laborales, educativas y productivas apuntando a un solo objetivo. En cuanto a los salarios, sus diferencias pueden estar asociadas a características personales y del puesto de trabajo, pero también pueden ser explicadas por aspectos estructurales.

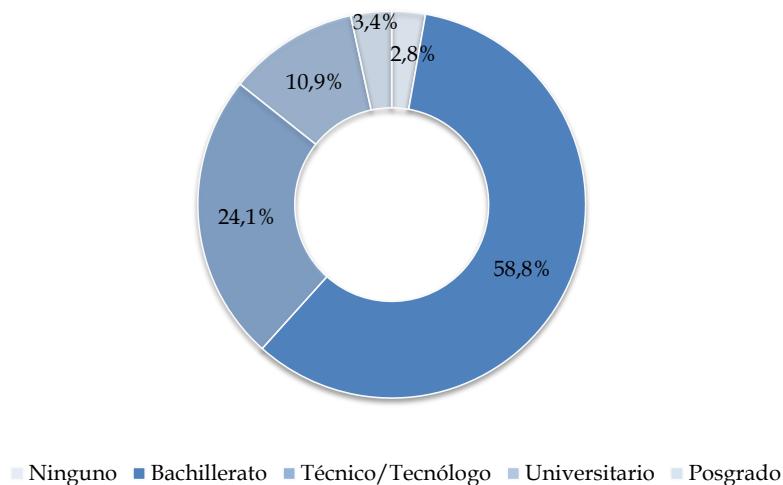
2. CAPÍTULO 2. CARACTERÍSTICAS PERSONALES Y DEL PUESTO DE TRABAJO DE LOS OCUPADOS POR GÉNERO EN EL SECTOR HOTELERO

En esta sección se describen las principales variables relacionadas con las características individuales y del puesto de trabajo por área metropolitana y género, tales como el tipo de contrato, tamaño de la empresa, afiliación al sistema de salud, cotización en el sistema de pensiones, afiliación a aseguradoras de riesgos laborales (ARL) y el nivel de formación alcanzado. En este caso se presentan los cálculos agregados para el periodo 2009-2015, con el fin de mejorar la consistencia de los resultados para un sector que cuenta con un reducido número de observaciones en la GEIH.

2.1. Distribución de ocupados del sector hotelero por nivel educativo en las 13 áreas metropolitanas, promedio 2009-2015.

Por nivel educativo, la Figura 11 presenta para el agregado de las 13 áreas metropolitanas la distribución de sus ocupados de acuerdo al nivel de formación alcanzado. Se observa que la mayor proporción de trabajadores del sector hotelero se concentra en aquellos que alcanzaron el bachillerato como máxima educación (58,8%). Seguidamente, con un 35% de participación están los niveles técnicos y tecnológicos, y el grado de universitario o posgrado solo se encuentran el 6% del total de ocupados en el sector hotelero.

Figura 11. Porcentaje de ocupados por nivel de formación en el total de las 13 áreas metropolitanas, promedio 2009-2015



Fuente: elaboración propia con base en GEIH 2009-2015

Al estudiar la distribución para cada una de las áreas metropolitanas, la Tabla 2 confirma las proporciones mostradas en la Figura 11, destacando que Cartagena, Bogotá, Barranquilla y Montería son las ciudades que más personas emplean con nivel de educación superior. Cabe anotar que, Montería, Cúcuta e Ibagué tiene las proporciones más altas de personas sin ningún tipo de formación. Por su parte, Villavicencio es la única ciudad que presenta proporciones diferentes en cuanto al nivel de formación de bachillerato y técnicos/tecnólogos, puesto que en el primero la participación es del 80% sobre el total de ocupados en el sector hotelero y el porcentaje de técnicos/tecnólogos es del 7,9%, por lo que es la única ciudad donde la participación es de un solo dígito.

El hecho que la mayor parte de los ocupados en el sector hotelero solo hayan alcanzado el bachillerato, refleja la existencia de un desajuste educativo y poca inversión en capital humano. Esta situación da lugar a que personas sin ningún tipo de formación en actividades relacionadas con hotelería están ocupando algún cargo, aumentando así la informalidad al ser potenciales perfiles de contratación en hoteles de menor tamaño.

Por otra parte, es preocupante el hecho que el gran grueso de la fuerza productiva del sector hotelero en todas las áreas metropolitanas solo haya alcanzado el nivel educativo de secundaria (58,9%), creando desajustes en la composición salarial ya que al contar con una mano de obra no calificada los salarios serán menores desplazando así a la oferta laboral que si esté calificada, es decir, se preferirían trabajadores con una posible función de oferta menos elástica principalmente en las áreas donde hace falta infraestructura hotelera, incrementando así los problemas de informalidad. Por otro lado, estos resultados muestran la necesidad de una adecuada oferta educativa que se adapte a las necesidades del mercado y capacite en las habilidades propias de un sector que puede crecer y ganar más importancia.

Tabla 2. Distribución porcentual de ocupados en el sector hotelero por nivel de formación en las 13 áreas metropolitanas

Ciudad	Nivel de formación				
	Promedio 2009-2015	Ninguno	Bachillerato	Técnico/Tecnólogo	Universitario
Medellín	3,9	62,4	25,4	6,7	1,5
Barranquilla	1,7	63,0	21,2	12,0	2,1
Bogotá	3,0	53,2	25,0	12,7	6,2
Cartagena	1,8	53,1	30,4	13,1	1,5
Manizales	1,2	67,5	23,1	7,5	0,7
Montería	4,8	68,3	14,4	12,0	0,4
Villavicencio	3,4	79,5	7,9	8,0	1,2
Pasto	1,0	63,9	20,7	11,5	2,8
Cúcuta	4,2	66,8	22,6	6,4	0,0
Pereira	3,2	67,8	21,7	6,9	0,5
Bucaramanga	2,9	58,5	30,3	6,9	1,4
Ibagué	4,2	63,8	20,3	10,1	1,7
Cali	1,9	65,2	17,0	11,2	4,7
Total 13 áreas	2,8	58,9	24,1	10,9	3,4

Fuente: elaboración propia con base en GEIH 2009-2015

2.2. Distribución de ocupados del sector hotelero por nivel educativo y género en las 13 áreas metropolitanas, promedio 2009-2015.

En cuanto a las diferencias por género en el nivel educativo para las 13 áreas metropolitanas, la Tabla 3 evidencia que los ocupados por género que no tienen ningún tipo de formación, en seis de las trece áreas metropolitanas las mujeres tienen una mayor proporción, principalmente en Villavicencio, Bucaramanga e Ibagué donde las proporciones superan el 77%. A diferencia de las demás ciudades donde si bien los hombres tienen mayor participación la brecha no es tan amplia, por lo que al tener en cuenta el promedio nacional las mujeres tienen mayor porcentaje en este nivel educativo.

Tabla 3. Distribución porcentual de ocupados por género en el sector hotelero por nivel de formación en las 13 áreas metropolitanas

Ciudad	Promedio 2009-2015									
	Nivel de formación									
	Ninguno		Bachillerato		Técnico/Tecnólogo		Universitario		Posgrado	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Bogotá	33,2	66,8	56,9	43,1	48,9	51,1	48,1	51,9	35,0	65,0
Medellín	69,1	30,9	46,1	53,9	43,9	46,1	50,4	49,6	60,5	39,5
Cali	72,8	27,2	54,3	45,7	51,9	48,1	63,2	36,8	36,2	63,8
Cartagena	59,4	40,6	60,2	39,8	51,7	48,3	43,1	56,9	39,4	60,6
Barranquilla	52,0	48,0	62,5	37,5	40,3	59,7	37,1	62,9	50,8	49,2
Manizales	57,1	42,9	44,0	56,0	42,7	57,3	29,2	70,8	57,2	42,8
Montería	47,7	52,3	54,2	45,8	30,8	69,2	49,5	50,5	0,0	100,0
Villavicencio	10,3	89,7	37,8	62,2	30,6	69,4	35,7	64,3	70,7	29,3
Pasto	53,3	46,7	53,3	46,7	33,6	66,4	42,1	57,9	100,0	0,0
Cúcuta	76,4	23,6	49,8	50,2	39,7	60,3	56,6	43,3	0,0	0,0
Pereira	43,2	56,8	47,1	52,9	42,6	57,4	40,1	59,9	100,0	0,0
Bucaramanga	22,7	77,3	41,8	58,2	48,1	51,9	55,8	44,2	0,0	100,0
Ibagué	18,7	81,3	47,8	52,2	44,4	55,6	53,4	46,6	85,0	15,0
Total 13 áreas	46,9	53,0	53,4	46,5	47,3	52,6	47,6	52,3	39,0	60,9

Fuente: elaboración propia con base en GEIH 2009-2015

En el caso de los bachilleres, existe mayor equilibrio en la distribución por género salvo por Cartagena, Barranquilla y Villavicencio donde la proporción es de 60% y 40%. En técnico/tecnólogo, en la mayoría de las áreas existe equilibrio a excepción de Montería, Villavicencio y Pasto donde los hombres tienen una participación promedio del 30%. Para los universitarios, las mujeres tienen una mayor participación principalmente en Cartagena, Barranquilla, Manizales, Villavicencio y Pasto. En posgrados, existe una participación femenina del 100% en Montería y Bucaramanga, y 100 % masculina en Pasto y Pereira (Tabla 3).

Con lo anterior, es claro que las mujeres en las principales capitales como Bogotá, Barranquilla, Cali, Cartagena y Bucaramanga han invertido de manera considerable en su formación técnica/tecnológica y de pregrado. No obstante, esto no ha cerrado la brecha en los salarios (Figura 10), y no ha corregido los problemas de informalidad y subempleo en especial para la población femenina (Figuras 4, 6 y 7).

2.3. Proporción de ocupados en el sector hotelero por tipo de contrato en las 13 áreas metropolitanas.

En el análisis del tipo de contrato por área metropolitana, la Figura 12 evidencia que la mayoría de los ocupados en este sector cuentan con un tipo de contratación a término indefinido representado con una proporción mayor al 60%, resaltando Cartagena e Ibagué en este aspecto. Asimismo, se puede ver que no existen marcadas diferencias entre las regiones al identificar el tipo de contrato de los ocupados en el sector hotelero, a excepción de Pasto donde los ocupados con contrato a término definido son mayoría (58%).

Figura 12. Proporción de ocupados en el sector hotelero por tipo de contrato en las 13 áreas metropolitanas, promedio 2009-2015



Fuente: elaboración propia con base en GEIH 2009-2015

Esto sin duda es un aspecto de resaltar en la organización del mercado laboral del sector hotelero a nivel nacional dado los beneficios de contar con un tipo de contrato a término indefinido. Además, esta puede ser una variable que disminuya la brecha salarial por género.

2.4. Distribución de ocupados por género y tipo de contrato en el sector hotelero.

En relación a la distribución por género de acuerdo al tipo de contrato, en las 13 áreas metropolitanas no se perciben grandes diferencias en las proporciones entre hombres y mujeres que tienen contrato a término indefinido. Sin embargo, cuando se observa la distribución entre ocupados con contrato a término fijo algunas ciudades presentan diferencias, a pesar que el promedio nacional determine que son similares las proporciones (Figura 12). En Cartagena, Bogotá y Barranquilla, los hombres están más contratados por un periodo definido, contrario a Medellín, Bucaramanga, Pasto, Villavicencio y Cali donde las mujeres son quienes más poseen este tipo de contratación (Tabla 4).

Tabla 4. Distribución porcentual de ocupados por género y tipo de contrato en el sector hotelero

Ciudad	Promedio 2009-2015			
	Tipo de contrato			
	Término indefinido		Término fijo	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Bogotá	48,20	51,80	57,60	42,40
Medellín	45,55	54,45	40,70	59,30
Cali	59,20	40,80	42,70	57,30
Cartagena	53,20	46,80	62,75	37,25
Barranquilla	53,55	46,44	56,34	43,66
Manizales	46,40	53,60	43,70	56,30
Montería	56,40	43,50	35,00	65,00
Villavicencio	40,34	59,66	31,78	68,22
Pasto	57,40	42,60	39,00	61,00
Cúcuta	54,35	45,65	44,20	55,80
Pereira	44,50	55,50	51,40	48,60
Bucaramanga	47,20	52,80	31,33	68,67
Ibagué	47,00	53,00	48,70	51,30
Total 13 áreas	50,10	49,90	50,11	49,88

Fuente: elaboración propia con base en GEIH 2009-2015

Al desagregar el tipo de contratación por género se reafirman los resultados obtenidos de manera agregada (Figura 12), de manera que es muy probable que esta variable disminuya el diferencial de salario por género al momento de examinar el efecto en las estimaciones.

2.5. Distribución porcentual de ocupados en el sector hotelero por tamaño de la empresa.

En cuanto al tamaño de la empresa, este factor está relacionado con la definición de informalidad proporcionada por el DANE (2009), la cual establece que un trabajador es informal si pertenece a un hotel hasta con 5 empleados. De acuerdo a la Tabla 5, la informalidad en el sector hotelero de las 13 áreas metropolitanas es en promedio del 15,5%. Cartagena, Barranquilla, Medellín y Bogotá están por debajo del promedio, por lo que cuentan con hoteles con mayor número de trabajadores.

Ciudades con menor infraestructura en hostelería (DANE, 2012) son las que mayores tasas de informalidad presentan, tal es el caso de Pasto, Cúcuta, Pereira y Bucaramanga, donde esta cifra prácticamente duplica el promedio del total de las áreas. De esta manera, las principales ciudades como Cartagena, Bogotá, Medellín, Cali y Barranquilla son las que cuentan con empresas de mayor tamaño, es decir, con más de 100 empleados.

Tabla 5. Distribución porcentual de ocupados en el sector hotelero por tamaño de la empresa

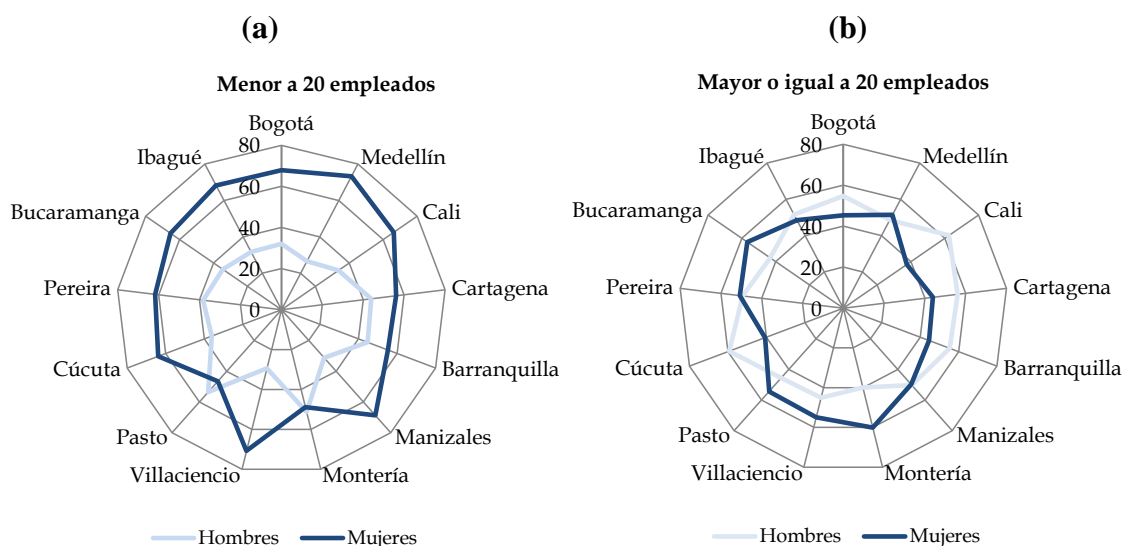
	Promedio 2009-2015		Tamaño de la empresa		
	<= 5 empleados	6-19 empleados	20-50 empleados	51-100 empleados	101 o más empleados
Bogotá	10,80	19,30	19,20	8,50	42,30
Medellín	13,10	23,30	20,50	11,00	32,10
Barranquilla	9,30	23,40	25,50	12,60	29,10
Cartagena	6,20	14,10	20,80	7,30	51,60
Manizales	33,10	28,10	15,30	11,40	12,10
Montería	23,50	50,00	18,90	0,60	6,90
Villavicencio	29,10	35,40	18,80	10,50	6,30
Pasto	47,40	27,20	21,00	1,50	2,80
Cúcuta	36,90	32,20	13,80	10,50	6,60
Pereira	32,70	29,80	14,90	4,50	18,20
Bucaramanga	30,90	27,30	15,90	8,30	17,60
Ibagué	21,30	34,30	22,30	2,90	19,20
Cali	17,00	28,80	15,40	8,40	30,40
Total 13 áreas	15,50	23,00	19,19	8,60	33,70

Fuente: elaboración propia con base en GEIH 2009-2015

2.6. Porcentaje de ocupados por género y tamaño de la empresa en el sector hotelero de las 13 áreas metropolitanas

Respecto al análisis por género y simplificando las categorías del tamaño de la empresa, la Figura 13 muestra la desventaja de las mujeres frente a los hombres en la participación de establecimientos con menor número de empleados, lo cuál es evidente en todas las ciudades, con excepción de Pasto y Montería, para las cuales la informalidad es igualmente alta entre hombres y mujeres del sector hotelero. No obstante, al observar la participación de hombres y mujeres en hoteles con más de 20 empleados la diferencia es menos generalizada, aunque es evidente que las tasas de informalidad son menores que en el caso de empresas de menor tamaño.

Figura 13. Porcentaje de ocupados por género en el sector hotelero por agrupación en el tamaño de la empresa, promedio 2009-2015



Fuente: elaboración propia con base en GEIH 2009-2015

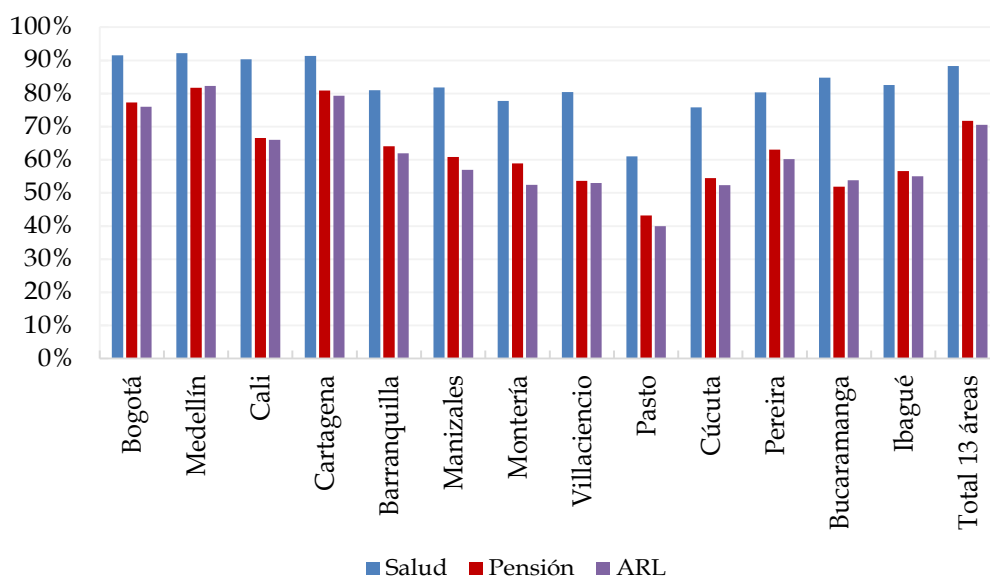
Al detallar por área metropolitana, en Montería y Pasto para el tamaño de menores de 20 empleados (Figura 13a), no hay diferencias tan marcadas por género como el caso de Medellín, Bogotá e Ibagué donde las mujeres cuentan con una participación mayor al 70% en estos hoteles.

Sin embargo, en estas últimas ciudades cuando el tamaño de los hoteles es mayor o igual a 20 empleados (Figura 13b), la distribución por género es mucho más equilibrada al punto que comparten casi que las mismas proporciones. Estas diferencias por género en cuanto al tamaño de la empresa, ponen en desventaja a las mujeres en la mayoría de las áreas metropolitanas, por lo que se espera que el efecto de esta variable en estimaciones de las diferencias salariales sea de aumentar la brecha.

2.7. Proporción de ocupados por seguridad social en las 13 áreas metropolitanas.

En cuanto a la afiliación a la seguridad social, la Figura 14 muestra que en promedio durante el periodo 2009-2015, más del 80% del total de ocupados en el sector hotelero contaban con afiliación a salud, cerca del 70% afiliación a pensión y ARL. Por área metropolitana, Pasto evidencia las menores cifras en cobertura en seguridad social para los ocupados del sector hotelero. Por su parte, los trabajadores con mayor cobertura en seguridad social están en Cartagena, Medellín, Bogotá y Cali.

Figura 14. Seguridad social ocupados sector hotelero en las 13 áreas metropolitanas, promedio 2009-2015



Fuente: elaboración propia con base en GEIH 2009-2015

2.8. Distribución porcentual de ocupados por seguridad social y género en el sector hotelero de las 13 áreas metropolitanas

Consultando esta distribución por género, la Tabla 6 muestra que en el régimen contributivo para la mayoría de las áreas metropolitanas existe un equilibrio en la proporción por género (48,5% para los hombres y 51,5% para las mujeres) a excepción de Villavicencio y Bucaramanga, donde las mujeres tienen mayor participación con un 63% y 60,3%, respectivamente. Para el caso del régimen subsidiado, las mujeres son las más están afiliadas a este régimen con un promedio de 68,5% para el total de las 13 áreas, y solo en Pasto los hombres son mayoría (56,7%) en el régimen subsidiado. En el caso de Villavicencio y Bucaramanga, donde las mujeres son mayoría en ambos regímenes, esto se debe a que la proporción de mujeres en este sector es más alta que los hombres.

Tabla 6. Distribución porcentual por género en el sector hotelero en cobertura sistema de salud

Ciudad	Régimen sistema de salud			
	Contributivo		Subsidiado	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Bogotá	49,11	50,89	31,00	69,00
Medellín	43,30	56,70	15,50	84,50
Cali	50,40	49,60	31,90	68,10
Cartagena	55,40	44,60	36,15	63,85
Barranquilla	53,30	46,70	43,50	56,50
Manizales	43,70	56,30	15,70	84,30
Montería	53,15	46,84	35,30	64,70
Villavicencio	37,00	63,00	21,80	78,20
Pasto	47,40	52,60	56,70	43,30
Cúcuta	48,40	51,60	26,70	73,30
Pereira	46,80	53,20	24,80	75,20
Bucaramanga	39,70	60,30	35,80	64,20
Ibagué	43,30	56,70	18,80	81,20
Total 13 áreas	48,50	51,50	31,50	68,50

Fuente: elaboración propia con base en GEIH 2009-2015

Ahora bien, la distribución por género en el sistema de pensiones (Tabla 7), se observa un comportamiento similar al de afiliación al sistema de salud (Tabla 6). En los ocupados que si cotizan en el sistema de pensiones, la proporción por género para el total de las 13 áreas, en promedio, es equilibrada con cifras de 50,88% para los hombres y 49,12% para las mujeres. Nuevamente Villavicencio y Bucaramanga presentan mayor proporción de mujeres en esta categoría para el sector hotelero. Por otro lado, la distribución de los ocupados por género que no cotizan en el sistema de pensiones evidencia que son las mujeres quienes tienen mayor participación con un 64,9%. No obstante, en Pasto son los hombres en comparación con las mujeres, quienes menos cotizan en el sistema de pensión (53,7% hombres, y 46,3% mujeres).

Tabla 7. Porcentaje de ocupados por género en el sector hotelero que cotizan en el sistema de pensiones

Ciudad	Promedio 2009-2015			
	Cotizan en sistema de pensiones			
	Si		No	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Bogotá	52,40	47,60	32,50	67,50
Medellín	43,23	56,77	25,70	74,30
Cali	54,80	45,20	37,70	62,30
Cartagena	56,00	44,00	43,00	57,00
Barranquilla	56,80	43,20	41,40	58,60
Manizales	48,30	51,70	23,70	76,30
Montería	50,80	49,20	43,25	56,75
Villaciencio	36,90	63,10	31,60	68,40
Pasto	47,70	52,30	53,70	46,30
Cúcuta	52,00	48,00	32,70	67,30
Pereira	45,30	54,70	35,30	64,70
Bucaramanga	42,40	57,60	33,90	66,10
Ibagué	48,90	51,10	29,90	70,10
Total 13 áreas	50,88	49,12	35,10	64,90

Fuente: elaboración propia con base en GEIH 2009-2015

Tabla 8. Porcentaje de ocupados por género afiliados a ARL por área metropolitana

Promedio 2009-2015	Afiliación ARL			
	Sí		No	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Bogotá	53,10	46,90	31,70	68,30
Medellín	43,14	56,86	28,95	71,05
Cali	54,30	45,70	39,30	60,70
Cartagena	55,90	44,10	44,70	55,30
Barranquilla	58,50	41,50	42,45	57,55
Manizales	48,70	51,30	25,20	74,80
Montería	49,70	50,30	46,60	53,40
Villavicencio	35,90	64,10	33,90	66,10
Pasto	48,12	51,88	53,70	46,20
Cúcuta	54,00	46,00	32,50	67,50
Pereira	45,88	54,12	37,20	62,80
Bucaramanga	41,40	58,60	34,40	65,60
Ibagué	48,11	51,89	31,13	68,87
Total 13 áreas	51,04	48,96	36,05	63,95

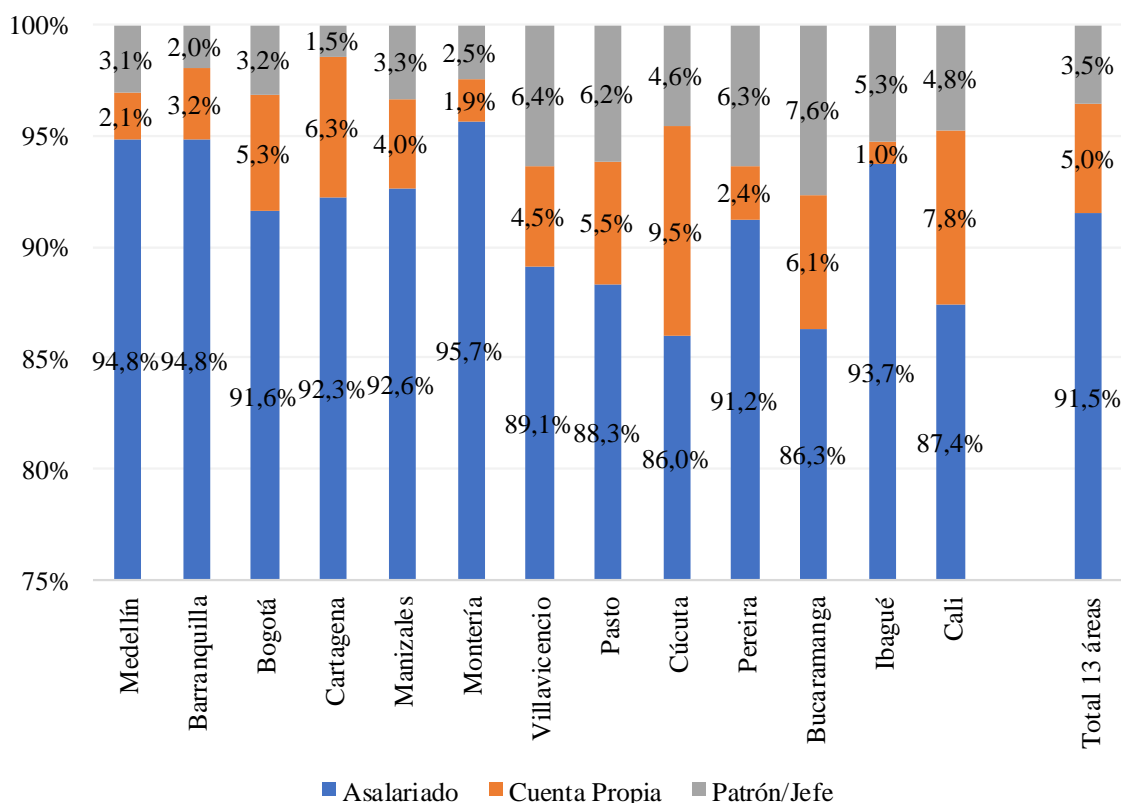
Fuente: elaboración propia con base en GEIH 2009-2015

Para el caso de la afiliación a ARL, la Tabla 8 reafirma la distribución presentada con salud (Tabla 6) y en cotización al sistema de pensiones (Tabla 7). Para el total de las 13 áreas, la distribución por género los que si cuentan con ARL es de 51,04% para los hombres y 48,96% para las mujeres. Sin embargo, en Medellín, Villavicencio, Bucaramanga las mujeres tienen mayor ventaja frente a los hombres con participaciones cercanas al 60%. En los que no están afiliados, las mujeres son las más afectadas en todas las áreas metropolitanas frente a los hombres, a excepción de Pasto donde la población masculina supera a la femenina al no contar con este beneficio. Finalmente, es claro que en los tres beneficios laborales, las mujeres son las que siempre se encuentran en desventaja, aspecto que puede incidir de manera importante en la explicación de los diferenciales de salarios.

2.9. Distribución porcentual de ocupados por tipo de ocupación en las 13 áreas metropolitanas

Por tipo de ocupación, la Figura 15 muestra que para el total de las 13 áreas la distribución entre los cargos que ocupan los trabajadores del sector hotelero son 91,5% en asalariados, 5% cuenta propia, y 3,5% Patrón/Jefe. Sin embargo, al detallar esta distribución para cada una de las áreas metropolitanas, en Montería, Medellín y Barranquilla la proporción de ocupados es superior al resto de las ciudades. Por su parte, en Cartagena, Cali y Cúcuta se encuentran la mayor proporción de personas cuenta propia. Asimismo, la mayor proporción de ocupados con cargo de patrón o jefe están en Villavicencio (6,4%), Pasto (6,2%) y Bucaramanga (7,6%).

Figura 15. Porcentaje de ocupados por tipo de ocupación en el sector hotelero, 13 áreas metropolitanas, promedio 2009-2015



Fuente: elaboración propia con base en GEIH 2009-2015

La Tabla 9, muestra la distribución por género en los tipos de ocupación. En los asalariados en el total de las 13 áreas, las mujeres en promedio tienen mayor participación que los hombres, a excepción de ciudades como en Barranquilla, Cartagena y Pasto donde los hombres son mayoría. En los cuenta propia, nuevamente las mujeres tienen mayor participación nacional, excepto en Bogotá, Cartagena, Pereira e Ibagué, donde estas dos últimas ciudades los hombres tienen una participación superior al 70%. Por último, en Patrón/Jefe son quienes tienen mayor proporción frente a las mujeres, salvo en Bogotá donde las mujeres tienen mayor participación.

Tabla 9. Distribución de ocupados en el sector hotelero por género y tipo de ocupación

Promedio 2009-2015	Asalariados		Cuenta propia		Patrón/Jefe	
Ciudad	H	M	H	M	H	M
Medellín	40,0	60,0	29,2	70,8	62,4	37,6
Barranquilla	52,9	47,1	16,2	83,8	67,0	33,0
Bogotá	48,2	51,8	51,8	48,2	36,7	63,3
Cartagena	53,5	46,5	57,2	42,8	60,0	40,0
Manizales	38,5	61,5	22,8	77,2	57,0	43,0
Montería	47,9	52,1	48,5	51,5	63,6	36,4
Villavicencio	33,1	66,9	47,3	52,7	59,9	40,1
Pasto	51,6	48,4	44,0	56,0	59,1	40,9
Cúcuta	44,6	55,4	28,3	71,7	76,9	23,1
Pereira	39,8	60,2	70,1	29,9	67,3	32,7
Bucaramanga	35,9	64,1	36,8	63,2	65,4	34,6
Ibagué	38,0	62,0	73,4	26,6	73,4	26,6
Cali	50,1	49,9	38,9	61,1	56,4	43,6
Total 13 áreas	46,5	53,5	45,4	54,6	54,9	45,1

Fuente: elaboración propia con base en GEIH 2009-2015

2.10. Distribución porcentual de ocupados por estado civil en las 13 áreas metropolitanas

En relación al estado civil, en la Tabla 10 se observa la distribución porcentual de los ocupados en el sector hotelero de cada área metropolitana por estado civil. De acuerdo a esto, la mayoría de los ocupados poseen un estatus marital en unión libre o casados, con un promedio a nivel general de más del 60% teniendo en cuenta estos dos estatus. Sin embargo, la proporción

de solteros es también importante con alrededor del 20% en participación. Mientras que los separados/divorciados y viudos presentan la menor proporción. Esto quiere decir que, la mayoría de los ocupados en este sector cuentan con un compromiso familiar, lo cual es importante a la hora de analizar los retornos y por ende las diferencias salariales basado en lo que expresa la teoría de la discriminación estadística a la hora de la selección y contratación por parte de los empleadores.

Tabla 10. Distribución porcentual de ocupados en el sector hotelero por estado civil en las 13 áreas metropolitanas

Ciudad	Estado civil					
	Promedio 2009-2015	Soltero	Unión libre	Casados	Separados/ Divorciados	Viudos
Medellín		13,9	41,4	36,4	6,7	1,5
Barranquilla		22,7	33,0	30,2	12,0	2,1
Bogotá		22,0	34,2	25,0	12,7	6,2
Cartagena		26,8	32,1	30,4	9,1	1,5
Manizales		17,7	32,0	42,1	7,5	0,7
Montería		20,8	35,3	34,4	9,0	0,4
Villavicencio		22,4	32,5	35,9	8,0	1,2
Pasto		14,0	24,9	46,7	11,5	2,8
Cúcuta		20,2	32,8	40,6	4,9	1,5
Pereira		20,0	33,4	39,3	6,0	1,4
Bucaramanga		20,7	34,7	36,3	5,9	2,4
Ibagué		19,5	37,0	30,5	10,0	3,0
Cali		22,8	34,0	31,0	8,0	4,2
Total 13 áreas		20,3	33,6	35,3	8,6	2,2

Fuente: elaboración propia con base en GEIH 2009-2015

2.11. Distribución porcentual ocupados por género del sector hotelero por estado civil y jefatura de hogar

Al desagregar esta variable por género, la Tabla 11 muestra que hay mayor participación promedio de las mujeres solteras que de hombres en esa misma condición, pero esta distribución cambia en unión libre donde los hombres tiene mayor participación en especial en Cúcuta y Cali. Por su parte, en el sector hotelero las mujeres son las que más ostentan el estatus de casadas

con casi un 53% aproximadamente, lo que es una cifra importante a la hora corroborarla con los resultados de los retornos y el diferencial de salario con el fin de comprobar si existe discriminación estadística en este sector como en el conjunto de la economía tal y como lo plantea Abadía (2005). Finalmente, son los hombres quienes más están en condición de separados o divorciados y viudos, lo cual puede representar una ventaja para ellos al poder cumplir otro tipo de funciones dentro de la misma empresa o pertenecer a una que le ofrezca mejores beneficios.

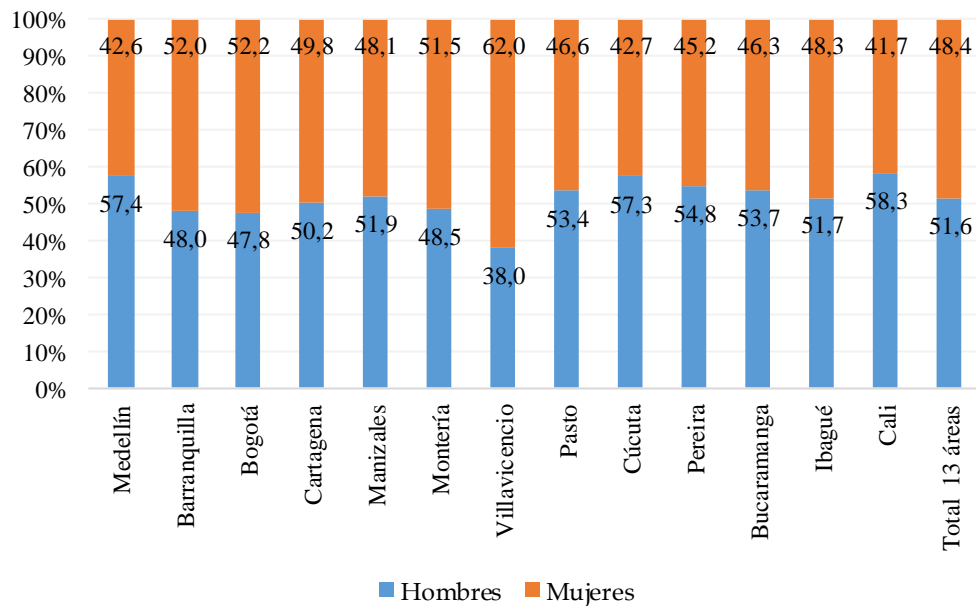
Tabla 11. Distribución porcentual de ocupados del sector hotelero por género y estado civil en las 13 áreas metropolitanas

Promedio 2009-2015	Solteros		Unión libre		Casados		Separados/Divorciados		Viudos	
Ciudad	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Medellín	52,3	47,7	55,7	44,3	43,5	56,5	62,1	37,9	52,4	47,6
Barranquilla	56,1	43,9	49,7	50,3	48,7	51,3	58,4	41,6	58,0	42,0
Bogotá	50,2	49,8	51,4	48,6	52,4	47,6	52,4	47,6	53,3	46,7
Cartagena	49,7	50,3	56,4	43,6	45,4	54,6	55,4	44,6	45,5	54,5
Manizales	52,7	47,3	52,9	47,1	48,9	51,1	57,1	42,9	45,0	55,0
Montería	47,9	52,1	48,5	51,5	46,7	53,3	49,5	50,5	63,6	36,4
Villavicencio	39,4	60,6	41,5	58,5	51,2	48,8	38,8	61,2	42,0	58,0
Pasto	51,1	48,9	44,0	56,0	47,2	52,8	45,4	54,6	59,1	40,9
Cúcuta	44,6	55,4	57,3	42,7	40,8	59,2	63,4	36,6	56,9	43,1
Pereira	54,0	46,0	54,8	45,2	53,2	46,8	38,2	61,8	56,3	43,7
Bucaramanga	45,1	54,9	53,7	46,3	42,4	57,6	39,7	60,3	48,7	51,3
Ibagué	49,9	50,1	51,7	48,3	46,5	53,5	52,7	47,3	45,8	54,2
Cali	50,1	49,9	58,3	41,7	48,8	51,2	50,1	49,9	56,4	43,6
Total 13 áreas	49,5	50,5	52,0	48,0	47,4	52,6	51,0	49,0	52,5	47,5

Fuente: elaboración propia con base en GEIH 2009-2015

Ahora bien, en la Figura 16 se presenta la distribución por género y jefatura del hogar y se evidencia que en la mayoría de las ciudades la mayoría de los ocupados con esta característica son los hombres a excepción de Barranquilla, Bogotá y Villavicencio. Por lo que se deduce que en estas tres ciudades no habría sesgo por parte del empleador en contratar mujeres que sean cabezas de hogar. Sin embargo, la cifra de Villavicencio tiene que ser interpretada en términos relativos dado que las mujeres tienen mayor participación en el mercado laboral del sector hotelero de dicha área.

Figura 16. Distribución porcentual ocupados del sector hotelero por género y jefatura de hogar



Fuente: elaboración propia con base en GEIH 2009-2015

Al presentar los resultados de las características individuales y del puesto de trabajo, y verificar que en la mayoría de los casos las mujeres se encuentran en desventaja, se puede afirmar de manera a priori que estas variables justifican las diferencias en los salarios por género en este sector. De modo que, variables como el tamaño del hogar, nivel educativo y el tipo de ocupación contribuirían más en el incremento de las brechas, y en el caso del tipo de contratación donde no se evidenciaron muchas diferencias tiende a disminuir el diferencial de salarios.

3. CAPÍTULO 3. RETORNOS DE LA EDUCACIÓN Y DIFERENCIAS SALARIALES POR GÉNERO EN LOS OCUPADOS DEL SECTOR HOTELERO DE LAS 13 ÁREAS METROPOLITANAS

En este capítulo, se presentarán los resultados de las diferencias o brechas salariales por género a nivel nacional y para cada una de las 13 áreas metropolitanas de Colombia. Para lograr dichos resultados se empleó la metodología propuesta por Oaxaca-Blinder (1974), en la que su estimación parte de las ecuaciones mincerianas de ingresos reales (para este caso 2008=100), para dar explicación de los retornos de la educación y posteriormente se observan las diferencias salariales y por ende que parte se atribuye al componente explicado, y al componente no explicado que se asocia regularmente a la discriminación.

3.1. Retornos de la educación ocupados sector hotelero en el total de las 13 áreas

En la Tabla 12 se observa que la tasa de retorno por un año adicional de educación el sector hotelero es en promedio del 6,9% sobre los ingresos laborales, por género se encuentra que las mujeres perciben un retorno menor a los hombres en un 0,08%. Por otro lado, cuando aumenta la experiencia en un año, el retorno es en promedio 0,5% sobre los salarios reales, en las mujeres este retorno es mayor que el de los hombres, todos estos resultados son significativos al 1% y consistentes con lo hallado en la literatura (Thrane, 2008; Campos-Soria *et al.*, 2011).

Estos resultados quieren decir que, aunque las mujeres tengan un retorno por escolaridad y experiencia mayor al de los hombres, al momento de analizarlos de manera conjunta no logran mitigar el hecho que los hombres posean una ventaja en sus salarios. Lo que manifiesta que la inversión en capital humano por parte de las mujeres no es suficiente, por lo que se debe comprobar mediante las estimaciones del diferencial de salario si hay aspectos discriminatorios.

Por su parte, los casados (3,2%), separados (7,4%), viudos (8,9%) y solteros (2,3%) tienen mayores retornos sobre los ingresos en comparación con quienes su estado civil es unión libre, pero al observarlo por género en los hombres se mantiene este comportamiento, mientras que en las mujeres que son casadas, separadas o viudas perciben un retorno menor frente a aquellas

que conviven en unión libre. Respecto al tipo de ocupación, los independientes perciben un retorno mayor de 26% en comparación a los asalariados, aspecto que también se presenta por género siendo las mujeres independientes las que mayor retorno tienen con un 33% aproximadamente.

De acuerdo a lo anterior, se comprueba el hecho que aquellas mujeres con obligaciones familiares y que usualmente son casadas, separadas o viudas no cuentan con la disposición a movilizarse a otros lugares donde obtengan una mejor rentabilidad en sus salarios por más que tengan un buen nivel de formación y una vasta experiencia. En cuanto a los independientes, el hecho que las mujeres con este tipo de ocupación tengan un mayor retorno que siendo asalariadas puede generar un incentivo para estar en la informalidad.

En el tamaño de la empresa, aquellos empleados que se encuentran en hoteles con 20 o más trabajadores reciben 12,6% más que aquellos que trabajan en hoteles con menos de 20 empleados, siendo los hombres lo más beneficiados con un retorno de 15,6% frente a las mujeres de 9,2% esto es consistente con lo presentado en la Figura 13. De esta manera, es claro que pertenecer a un hotel de mayor tamaño beneficia a los dos géneros al contar con mejores condiciones laborales reflejadas en su salario, pero los hombres obtienen una mayor rentabilidad en sus salarios al tener una mayor participación (Figura 13b).

En cuanto a la jefatura de hogar, aquellos que tienen esta posición tienen un retorno de 9% en relación a los que no lo son, por género no existen diferencias entre hombres y mujeres dado que ambos, al ser jefes de hogar, perciben en promedio un retorno del 11%. En cuanto al tipo de contrato, aquellos que cuentan con un contrato a término indefinido obtienen 10% más en sus ingresos laborales en comparación con los que cuentan con contrato a término definido, por género ocurre algo similar siendo los hombres lo más beneficiados con un 14% sobre sus

ingresos lo que es consistente con lo hallado por García-Pozo *et al.* (2012). En ese mismo sentido, se puede decir que estas dos variables benefician a ambos géneros en la percepción de los salarios, en la jefatura del hogar el efecto es neutral y en el tipo de contrato, aunque no se logre dicho equilibrio no es amplia la diferencia, por lo que esto se espera que contribuya a la disminución de la brecha salarial.

Respecto a la seguridad social, aquellos que están afiliados al régimen contributivo tienen un retorno de 6% en comparación con quienes se encuentran en el subsidiado, por género los hombres también perciben retornos positivos a diferencia de las mujeres que perciben una disminución en sus ingresos si están afiliadas al contributivo. Esto es explicado por el hecho que las condiciones laborales de los hombres son mejores por pertenecer a establecimientos de mayor tamaño, y la disminución de los salarios de las mujeres que pertenecen al régimen contributivo puede deberse a la mayor percepción de salarios por ser cuenta propia.

En la cotización a pensión, ocurre lo contrario ya que en el total de ocupados los que si cotizan reciben un rendimiento mayor en sus ingresos del 20%, mientras que por género son los hombres los que perciben un menor retorno si cotizan en pensión y las mujeres si tienen una rentabilidad mayor sobre sus salarios si cotizan pensión. Este resultado es interesante dado que de acuerdo a la Tabla 7, existe un equilibrio por género en los que si cotizan por lo que se presume que este resultado sea derivado de la población que no cotizan en el sistema de pensiones, la cual representa cerca del 30% (Figura 14).

Finalmente, en la afiliación a la aseguradora de riesgos laborales, aquellos que cuentan con este beneficio tienen un retorno menor sobre sus ingresos laborales de 3,3%, este hecho ocurre también para las mujeres con un 8,1% pero los hombres que si están afiliados a ARL perciben un retorno mayor de 13% comparados con los hombres que no se encuentran afiliados.

Tabla 12. Retornos de la educación ocupados sector hotelero, total 13 áreas metropolitanas

Variable dep: log ingresos laborales	Retornos			Heckmann
	Total 13 áreas metropolitanas			Var dep:
	Hombres	Mujeres	Total	Participación laboral
Género (Mujeres=1)			-0,008*** (0,002)	0,077** (0,009)
Escolaridad	0,058*** (0,000)	0,080*** (0,005)	0,069*** (0,000)	-0,091*** (0,003)
Experiencia	0,0039*** (0,000)	0,007*** (0,000)	0,005*** (0,000)	0,0046** (0,002)
Experiencia ²	-0,000 (0,000)	0,000 (0,000)	0,000*** (0,000)	-0,000*** (0,000)
Estado civil				
Casado	0,053*** (0,004)	-0,003 (0,005)	0,032*** (0,003)	-0,042* (0,024)
Separado/Divorciado	0,246*** (0,005)	-0,042*** (0,004)	0,074*** (0,003)	-0,000 (0,023)
Viudo	0,346*** (0,016)	-0,080*** (0,009)	0,089*** (0,007)	0,054 (0,063)
Soltero	0,024*** (0,004)	0,0014 (0,004)	0,023*** (0,008)	-0,044** (0,047)
Independiente	0,142*** (0,011)	0,329*** (0,013)	0,261*** (0,009)	-0,567*** (0,047)
Tam. empresa (>20 empleados=1)	0,156*** (0,004)	0,092*** (0,003)	0,126*** (0,002)	-0,288*** (0,019)
Jefe de hogar (Jefe=1)	0,111*** (0,003)	0,119*** (0,003)	0,093*** (0,002)	0,268*** (0,020)
Contrato (Término indefinido=1)	0,144*** (0,003)	0,0588*** (0,003)	0,101*** (0,002)	-0,350*** (0,018)
Salud (Contributivo=1)	0,141*** (0,012)	-0,046*** (0,011)	0,060*** (0,008)	-0,637*** (0,072)
Afiliación pensión (Si=1)	-0,056*** (0,010)	0,331*** (0,007)	0,204*** (0,005)	0,403*** (0,034)
Afiliación ARL (Si=1)	0,134*** (0,009)	-0,081*** (0,006)	-0,033*** (0,005)	0,129*** (0,003)
Constante	12,13*** (0,014)	12,07*** (0,012)	12,08*** (0,009)	4,06*** (0,090)
Observaciones	86.086	90.613	172.071	
Log-likelihood				-0,829
p				0,0765
Wald-Test (p-value)				0,000

Errores estándar robustos en paréntesis

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

Fuente: elaboración propia con base en GEIH 2009-2015

3.2. Retornos de la educación en los ocupados del sector hotelero por área metropolitana

Analizando los retornos por área metropolitana, la Tabla 13 presenta los resultados para las principales áreas metropolitanas en cuanto al sector hotelero (Bogotá, Cartagena, Barranquilla, Medellín y Cali). Los resultados arrojan que para estas cinco ciudades los retornos por un año adicional en educación están entre un 6% y 8%, por género en estas cinco ciudades las mujeres perciben un retorno superior al de los hombres por un año adicional en su formación con un intervalo entre 7% y 10%, a excepción de Medellín donde los hombres reciben un retorno mayor al de las mujeres por un año más de educación (9,2% hombres y 6,4% mujeres).

Este análisis de los retornos se traduce en que capacitarse y adquirir nuevas habilidades se pueden adquirir mejores ingresos. En el caso de la ventaja de las mujeres en esta variable se debe a que en; Bogotá tienen mayor formación en técnico/tecnológico y universitario; Cartagena universitario y posgrado; Barranquilla poseen mayor formación en técnico/tecnólogo, universitario; Cali en posgrado. En Medellín, los hombres tienen mayores por educación debido a que las mujeres solo los superan en bachillerato (Tabla 3).

En la experiencia, las mujeres de Bogotá, Barranquilla y Medellín perciben mayores retornos (1,2%, 0,5%, y 1,8%) por un año adicional en experiencia en comparación con los hombres, caso contrario ocurre en Cartagena y Cali donde los hombres tienen mayores retornos por un año adicional en experiencia. Es decir, en las primeras tres ciudades se valora mucho más la experiencia de las mujeres que la de los hombres, y en las dos últimas los hombres obtienen mayor rentabilidad sobre sus salarios en la medida que obtienen un año adicional de experiencia hasta alcanzar el máximo de productividad con los años.

En cuanto al estado civil; las mujeres casadas en Bogotá, Barranquilla y Medellín perciben menores retornos sobre los ingresos en comparación con las mujeres en unión libre, ocurriendo lo mismo para los hombres de Barranquilla y Medellín; las mujeres separadas de estas cinco ciudades perciben en promedio entre 1% y 10% menos ingresos comparadas con las que conviven en unión libre, mientras que los hombres a excepción de Medellín si tienen mayores retornos sobre sus ingresos si están separados. De esta manera, se comprueba nuevamente que cuando las personas cuentan con un compromiso (en este caso familiar) es difícil que asuman nuevos retos laborales sobre todo en cuanto a movilidad se refiere, además esta situación es más complicada para las mujeres casadas y separadas (dada la presencia de hijos), en el caso de los hombres separados esto permite que puedan obtener nuevas oportunidades laborales o que puedan asumir nuevos retos en la misma empresa.

Asimismo, solo las mujeres viudas en Bogotá y Cartagena perciben mayores ingresos frente a las de unión libre con 6,2% y 10,5%, esto puede ser justificado en que tienen compromisos de cabeza de hogar por lo tanto su salario de reserva es mayor que la de una soltera o en unión libre y dediquen más tiempo a trabajar. Por su parte, las mujeres solteras en Bogotá, Cartagena y Medellín obtienen 7,5%, 0,5% y 4% menos rentabilidad en sus salarios comparadas con las que su estado civil es unión libre, lo que quiere decir que las solteras dediquen mayor tiempo en ocio que las de unión libre y por ende tengan turnos menos remunerados.

Estos resultados tan diversos en los retornos por estado civil están asociados al hecho de que los empleadores perciben la vida en pareja como un signo de compromiso, por lo cual tendrá mayores incentivos para ascender dentro de la empresa y brindar un mejor bienestar a su familia (Fernández, 2006). En contraste, se cuenta con evidencia que los empleadores en Colombia discriminan estadísticamente a las mujeres casadas o en unión libre por la creencia en que deben

dividir su tiempo entre el trabajo y la familia, creando de esta manera estereotipos y barreras tanto en el acceso al empleo como en los salarios (Abadía, 2005).

En el tamaño de la empresa, las mujeres que son contratadas en hoteles con 20 o más empleados reciben entre 4% y 13% más sobre sus salarios sobre aquellas que no, a excepción de Barranquilla y Cali, lo que corrobora que cuando se labora en una empresa de mayor tamaño o formal las condiciones laborales son mucho mejores, en el caso de Barranquilla y Cali se puede inferir sobre el hecho que las mujeres tienen una importante participación en empresas de menor tamaño, lo cual hace que el efecto de los retornos sea menor cuando se encuentran empleadas en hoteles de mayor tamaño. Asimismo, en estas mismas ciudades los hombres reciben hasta un 46% más en sus salarios en hoteles con tamaño igual o mayor de 20 empleados, por su notoria ventaja en la participación de estas empresas frente a la población femenina (Figura 13).

En la jefatura del hogar, en todas las áreas metropolitanas a excepción de Medellín, tanto hombres como mujeres con esta condición perciben una rentabilidad sobre sus ingresos laborales en promedio de un 7% y 13% respecto a quienes no son jefes de hogar. En Medellín, los hombres perciben 15% menos y las mujeres 4,7%. De esto se puede inferir que, en Medellín hay probabilidad que exista discriminación estadística contra las mujeres cabezas de hogar al solo contar con un tercio del retorno que le genera a un hombre ser cabeza de familia.

En el tipo de contrato, solo las mujeres con contrato a término indefinido de Bogotá perciben menores retornos en un 1,5% respecto a aquellas que están contratadas a término fijo, si bien no es tanta la diferencia este resultado no es el esperado dado que las mujeres tienen ventaja sobre los hombres en contratos a término indefinido. Un resultado similar fue en Cali y Barranquilla, donde las mujeres obtuvieron mejores ingresos (21% y 12%) frente a los hombres (20% y 10%)

que son contratados a término indefinido, pero igualmente las diferencias tampoco son muy amplias.

En la seguridad social, contar con salud en régimen contributivo en Bogotá significa menores retornos en un 36% sin importar el género, es decir, la rentabilidad sobre los ingresos es mayor si pertenecen al régimen subsidiado. Sin embargo, para las otras cuatro áreas metropolitanas los resultados son diferentes, en Cartagena contar con régimen contributivo representa un 7% más en los ingresos frente a los del régimen subsidiado sin importar el género. De igual forma, en Barranquilla la cifra es de 48% para los hombres y 15% para las mujeres, claramente los hombres tienen más ventaja. En Medellín, los hombres perciben menos rentabilidad (-2,3%) sobre los ingresos respecto a las mujeres (17,5%), y Cali las mujeres obtienen 13,1% menos ingresos si se encuentran en el régimen contributivo frente a aquellas que tiene régimen subsidiado.

De estos hallazgos en materia de afiliación a salud, puede inferirse que la prestación de servicios en régimen subsidiado se comporta de manera adecuada en ciudades como Bogotá, Medellín y Cali, pero en el resto de ciudades este servicio no satisface las necesidades de los trabajadores.

En relación a cotizar en pensión, las mujeres que cotizan perciben mayores retornos en comparación con los hombres que también cotizan, en la mayoría de las áreas metropolitanas los hombres que cotizan perciben disminuciones en sus ingresos, es decir, las mujeres se preocupan más por su retiro. Caso contrario en la afiliación a ARL, en Bogotá, Barranquilla y Medellín las mujeres que estén afiliadas perciben 33%, 5,4% y 5,1% menos en sus salarios frente a las que no cuentan con este beneficio, mientras en Cartagena los retornos disminuyen para ambos sexos, es decir, no consideran que existan riesgos, y en Cali ocurre lo contrario ya que aumentan para ambos géneros 17% para los hombres y 13,9% para las mujeres.

Tabla 13. Retornos de la educación ocupados sector hotelero para Bogotá, Cartagena, Barranquilla, Medellín y Cali

Variable dep: log ingresos laborales	Bogotá			Cartagena			Barranquilla			Medellín			Cali		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Género (Mujeres=1)			0,006** (0,003)			0,036*** (0,006)			0,017** (0,008)			-0,125*** (0,004)			-0,0247*** (0,007)
Escolaridad	0,069*** (0,000)	0,107*** (0,000)	0,079*** (0,000)	0,0467*** (0,001)	0,079*** (0,001)	0,0611*** (0,001)	0,070*** (0,002)	0,073*** (0,001)	0,062*** (0,001)	0,092*** (0,001)	0,064*** (0,000)	0,068*** (0,000)	0,055*** (0,015)	0,095*** (0,003)**	0,077*** (0,001)
Experiencia	-0,000 (0,000)	0,012*** (0,000)	-0,001*** (0,000)	0,0042*** (0,001)	0,023*** (0,001)	0,012*** (0,000)	-0,019*** (0,002)	0,005*** (0,001)	-0,002 (0,001)	0,011*** (0,001)	0,018*** (0,000)	0,017*** (0,000)	0,014*** (0,001)	0,000*** (0,000)	0,009*** (0,001)
Experiencia ²	-0,000** (0,000)	0,000 (0,000)	0,000*** (0,000)	-0,000 (0,000)	-0,000*** (0,000)	-0,000*** (0,000)	0,000*** (0,000)	0,000*** (0,000)	0,000*** (0,000)	0,000*** (0,000)	-0,000*** (0,000)	-0,000*** (0,000)	-0,000*** (0,016)	0,000*** (0,000)	0,000** (0,000)
Estado civil															
Casado	0,103*** (0,003)	-0,135*** (0,009)	0,042*** (0,005)	0,060*** (0,009)	0,1852*** (0,013)	0,090*** (0,007)	-0,154*** (0,015)	-0,019 (0,013)	-0,094*** (0,010)	-0,071*** (0,012)	-0,224*** (0,010)	-0,116*** (0,007)	0,141*** (0,011)	0,144*** (0,016)	0,147*** (0,009)
Separado/Divorciado	0,378*** (0,007)	-0,100*** (0,008)	0,185*** (0,005)	0,0002 (0,017)	-0,0103 (0,011)	-0,0194** (0,008)	0,167*** (0,027)	-0,02* (0,012)	-0,020 (0,013)	-0,11*** (0,018)	-0,088*** (0,008)	-0,001 (0,008)	0,246*** (0,011)	-0,044** (0,017)	0,084*** (0,009)
Viudo	0,468*** (0,019)	0,062*** (0,018)	0,287*** (0,013)	-0,006 (0,047)	0,105*** (0,031)	0,068** (0,025)	- (0,024)	-0,024 (0,024)	-0,076** (0,033)	0,687*** (0,047)	-0,152*** (0,012)	0,025* (0,013)	-0,20*** (0,040)	-0,610*** (0,032)	-0,395*** (0,024)
Soltero	0,018*** (0,003)	-0,075*** (0,008)	-0,032*** (0,004)	-0,0047 (0,011)	-0,024** (0,013)	-0,016** (0,008)	-0,324*** (0,019)	0,0301*** (0,027)	-0,0141*** (0,011)	0,057*** (0,013)	-0,041*** (0,007)	0,061*** (0,006)	-0,083*** (0,011)	0,075*** (0,015)	0,0198** (0,009)
Independiente	-0,464*** (0,018)	0,134*** (0,026)	0,073*** (0,016)	0,011 (0,020)	0,0169*** (0,032)	0,074*** (0,017)	- (0,027)	0,09*** (0,039)	0,099** (0,073)	1,297*** (0,046)	0,272*** (0,035)	0,44*** (0,035)	0,44*** (0,035)	0,128** (0,056)	0,754*** (0,027)
Tam. empresa (>20 empleados=1)	0,210*** (0,006)	0,0463*** (0,007)	0,140*** (0,003)	0,094*** (0,012)	0,119*** (0,011)	0,113*** (0,008)	-0,0408** (0,015)	-0,023** (0,010)	-0,0235** (0,009)	0,464*** (0,011)	0,136*** (0,005)	0,19*** (0,005)	0,046*** (0,015)	-0,075*** (0,010)	0,0185** (0,008)
Jefe de hogar (Jefe=1)	0,094*** (0,004)	0,105*** (0,006)	0,11*** (0,003)	0,107*** (0,009)	0,082*** (0,011)	0,075*** (0,006)	0,071*** (0,014)	0,030** (0,011)	0,042*** (0,009)	-0,154*** (0,010)	-0,047*** (0,005)	-0,075*** (0,005)	0,075*** (0,010)	0,149*** (0,014)	0,132*** (0,008)
Contrato (Término indefinido=1)	0,137*** (0,004)	-0,015** (0,006)	0,057*** (0,004)	0,073*** (0,009)	0,007 (0,011)	0,053*** (0,007)	0,102*** (0,013)	0,125*** (0,009)	0,092*** (0,008)	0,156*** (0,007)	0,063*** (0,005)	0,122*** (0,004)	0,202*** (0,009)	0,210*** (0,010)	0,217*** (0,007)
Salud (Contributivo=1)	-0,360*** (0,022)	-0,375*** (0,045)	-0,356*** (0,021)	0,060* (0,035)	0,071** (0,030)	0,068*** (0,022)	0,48*** (0,042)	0,15*** (0,021)	0,246*** (0,024)	-0,023 (0,028)	0,173*** (0,022)	0,165*** (0,017)	1,16*** (0,052)	-0,131*** (0,031)	0,335*** (0,022)
Afiliación pensión (Si=1)	-1,83*** (0,030)	0,757*** (0,014)	0,532*** (0,011)	0,12*** (0,020)	0,284*** (0,024)	0,194*** (0,015)	-0,156*** (0,026)	0,271*** (0,018)	0,092*** (0,017)	-0,107*** (0,029)	0,412*** (0,018)	0,264*** (0,015)	-1,00*** (0,052)	0,081*** (0,019)	-0,166*** (0,017)
Afiliación ARL (Si=1)	2,175*** (0,026)	-0,33*** (0,014)	-0,122*** (0,010)	-0,0143 (0,0173)	-0,059** (0,018)	-0,036** (0,012)	0,082*** (0,026)	-0,054*** (0,018)	0,093*** (0,016)	0,549*** (0,058)	-0,517*** (0,022)	-0,32*** (0,021)	0,173*** (0,043)	0,0139*** (0,019)	0,092*** (0,016)
Constante	12,423*** (0,025)	12,085*** (0,045)	12,292*** (0,021)	12,38*** (0,041)	11,73*** (0,042)	12,07*** (0,029)	12,108*** (0,051)	11,954*** (0,034)	12,12*** (0,032)	11,30*** (0,062)	12,36*** (0,023)	12,20*** (0,023)	11,86*** (0,043)	12,303*** (0,040)	11,805*** (0,027)
Observaciones	32.900	31.428	64.328	13.283	10.477	23.760	5.057	4.038	9.095	12.416	15.399	27.815	9.105	8.314	17.419

Errores estándar robustos en paréntesis

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

Fuente: elaboración propia con base en GEIH 2009-2015

Para el grupo de Manizales, Montería, Villavicencio y Pasto, la Tabla 14 muestra que los retornos por un año adicional en educación son mayores en las mujeres (4% y 6,9%) frente a los hombres (3,3% y 2,7%) en Manizales y Pasto, respectivamente. Esto está soportado en el hecho que en estas dos áreas metropolitanas las mujeres se encuentran más educada en los niveles de técnico/tecnólogo y universitario en relación a los hombres (Tabla 3). En las otras dos áreas los hombres superan a las mujeres con 7,4% (Montería) y 6,3% (Villavicencio), en estas ciudades los hombres y las mujeres se encuentran más equilibrados en cuanto en formación, por lo que la ventaja de los hombres se puede deber a factores discriminatorios. En cuanto a la experiencia, los hombres perciben en promedio 2% más retornos en todas las áreas metropolitanas en comparación con las mujeres, es decir, la experiencia de los hombres es más valorada en la medida que les permite ocupar mejores cargos derivado de esto.

En el estado civil; solo con excepción de las mujeres de Montería y Villavicencio, en las demás ciudades los casados perciben menores salarios que aquellos que conviven en unión libre; los ocupados que sean separados/divorciados perciben menores retornos sobre los ingresos con excepción de Villavicencio donde los hombres en este estado reciben 33% más sobre sus ingresos; las mujeres viudas en Pasto y Montería reciben 20% menos en su salarios que aquellas en unión libre; las solteras en Manizales y Pasto perciben 10% y 17,9% menos en sus salarios que aquellas que conviven en unión libre, asimismo ganan menos que los hombres que solteros.

Esto sigue guardando relación con la teoría de la discriminación estadística donde los empleadores mantienen prejuicios frente a las mujeres con responsabilidades familiares o domésticas y consideran que su productividad no será la misma que la de un hombre. Las mujeres en unión libre no son tan afectadas por estas premisas debido a que se cree que cuentan con el apoyo de su pareja y que no existe un compromiso tan fuerte como cuando están casadas o separadas. Nuevamente los hombres separados cuentan con un escenario en que el compromiso

familiar no es tan fuerte por lo que pueden asumir nuevos retos laborales y poder ascender, logrando así obtener mayores ingresos.

En Manizales, Villavicencio y Pasto, los independientes ganan en promedio entre 11% y 17% más que los asalariados, mientras que en Montería estos ganan 22% menos que los asalariados. En otras palabras, en Villavicencio y Pasto hay incentivos de no pertenecer al trabajo formal, y en Montería el mercado laboral está mejor organizado ya que los asalariados reciben mejores ingresos. En jefatura del hogar, solo en Manizales tanto hombres como mujeres perciben menores retornos si se encuentran en esta condición, esto es que las personas encargadas del hogar son penalizadas en el sector hotelero de Manizales, pero estos coeficientes no fueron significativos a ningún nivel de confianza por lo que no son tan relevantes en la explicación de los retornos.

En el tipo de contrato, las mujeres en todas las áreas metropolitanas perciben mayores ingresos por contar con contratos a términos indefinido que si estuvieran contratadas a término fijo, esto era de esperarse dado que existe un equilibrio en la participación por género en el tipo de contratación (Tabla 4), y solo los ingresos de los hombres de Montería y Villavicencio son menores si cuentan con contratos a término indefinido, lo que quiere decir que los hombres con contrato a término indefinido obtienen más rentabilidad.

En seguridad social, los ocupados en régimen contributivo en Manizales y Villavicencio tienen menos retornos que aquellos con régimen subsidiado, dicho de otro modo, en estas ciudades pertenecer al régimen subsidiado les es más rentable. Y aquellos que cotizan en pensión perciben hasta un 20% más en sus ingresos como en Pasto, y solo en Villavicencio los que no cotizan reciben mejores retornos. En Montería, Villavicencio y Pasto, las mujeres con ARL perciben menores ingresos, al igual que los hombres en Manizales, Montería y Pasto, por lo que nuevamente se presenta la situación en que no perciben riesgos en el establecimiento de trabajo.

Tabla 14. Retornos de la educación ocupados sector hotelero para Manizales, Montería, Villavicencio y Pasto

Variable dep: log ingresos laborales	Manizales			Montería			Villavicencio			Pasto		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Género (Mujeres=1)			-0,092*** (0,011)			0,067*** (0,018)			-0,108*** (0,012)			-0,056*** (0,016)
Escolaridad	0,033*** (0,003)	0,04*** (0,002)	0,034*** (0,002)	0,074*** (0,003)	0,031*** (0,005)	0,048*** (0,003)	0,063*** (0,003)	0,028*** (0,002)	0,047*** (0,002)	0,027*** (0,003)	0,069*** (0,003)	0,0555*** (0,002)
Experiencia	0,0248*** (0,003)	0,011*** (0,002)	0,015*** (0,001)	0,003 (0,003)	-0,012** (0,005)	-0,0025 (0,003)	0,023*** (0,003)	0,013*** (0,001)	0,0145*** (0,001)	0,022*** (0,004)	-0,009*** (0,002)	0,001 (0,002)
Experiencia ²	-0,000*** (0,000)	-0,000** (0,000)	-0,000*** (0,000)	0,000** (0,000)	0,000* (0,000)	0,000** (0,000)	-0,000*** (0,000)	-0,000*** (0,000)	-0,000*** (0,000)	-0,000** (0,000)	0,000*** (0,000)	0,000*** (0,000)
Estado civil												
Casado	-0,011 (0,002)	-0,008 (0,024)	-0,005 (0,017)	-0,054** (0,018)	0,192*** (0,051)	-0,005 (0,024)	-0,005 (0,032)	0,027 (0,021)	0,056** (0,018)	-0,034 (0,027)	-0,223*** (0,027)	-0,109*** (0,019)
Separado/Divorciado	-0,125*** (0,030)	-0,092*** (0,025)	-0,061*** (0,017)	-0,102*** (0,027)	-0,196*** (0,036)	-0,161*** (0,024)	0,330*** (0,062)	0,026 (0,017)	0,0236 (0,018)	-0,028 (0,053)	-0,239*** (0,029)	-0,162*** (0,025)
Viudo	- (0,046)	0,1616*** (0,047)	0,195*** (0,047)	0,047 (0,057)	-0,200** (0,095)	0,002 (0,054)	-0,0005 (0,103)	0,070** (0,033)	-0,001 (0,035)	- (0,035)	-0,22*** (0,058)	-0,135** (0,062)
Soltero	0,0067 (0,026)	-0,100*** (0,021)	-0,039** (0,015)	-0,027 (0,020)	0,083** (0,042)	0,015 (0,024)	-0,0501 (0,032)	0,174*** (0,017)	0,040** (0,015)	0,090** (0,044)	-0,179*** (0,025)	-0,106*** (0,019)
Independiente	- (0,165***)	0,165*** (0,036)	0,171*** (0,036)	- (0,123)	0,035 (0,123)	-0,221** (0,101)	-0,007 (0,057)	0,375*** (0,056)	0,154*** (0,038)	- (0,038)	0,168*** (0,049)	0,117** (0,052)
Tam. empresa (>20 empleados=1)	0,130*** (0,019)	0,0394*** (0,014)	0,089*** (0,011)	-0,027* (0,016)	0,0187 (0,029)	0,008 (0,017)	0,079** (0,027)	0,057*** (0,012)	0,074*** (0,011)	0,231*** (0,028)	0,016 (0,019)	0,065*** (0,016)
Jefe de hogar (Jefe=1)	-0,017 (0,023)	-0,002 (0,018)	0,008 (0,013)	-0,008 (0,016)	0,252*** (0,031)	0,098*** (0,018)	0,161*** (0,025)	0,010 (0,014)	0,099*** (0,012)	0,0567* (0,031)	0,117*** (0,019)	0,081*** (0,017)
Contrato (Término indefinido=1)	0,016 (0,020)	0,008 (0,014)	0,027** (0,012)	-0,182*** (0,019)	0,237*** (0,032)	0,009 (0,019)	-0,015 (0,026)	0,121*** (0,012)	0,076*** (0,012)	0,0498** (0,023)	0,046** (0,019)	0,058*** (0,014)
Salud (Contributivo=1)	- (0,187***)	-0,187*** (0,036)	-0,067** (0,038)	-0,015 (0,055)	0,439** (0,207)	0,100 (0,068)	0,021 (0,084)	-0,022 (0,032)	-0,003 (0,032)	-0,062 (0,065)	0,275*** (0,038)	0,135*** (0,034)
Afiliación pensión (Si=1)	0,0393 (0,047)	0,163*** (0,035)	0,124*** (0,028)	0,133*** (0,035)	-0,336** (0,150)	0,026 (0,044)	-0,256*** (0,062)	0,056** (0,023)	-0,036 (0,023)	0,438*** (0,071)	0,211*** (0,046)	0,211*** (0,039)
Afiliación ARL (Si=1)	-0,077 (0,059)	0,229*** (0,036)	0,128*** (0,030)	-0,130*** (0,026)	-0,066 (0,061)	-0,055* (0,031)	0,272*** (0,060)	-0,025 (0,023)	0,045** (0,023)	-0,409*** (0,051)	-0,052 (0,039)	-0,073** (0,030)
Constante	12,73*** (0,080)	12,41*** (0,053)	12,55*** (0,048)	12,52*** (0,070)	12,96*** (0,144)	12,60*** (0,076)	12,38*** (0,105)	12,676*** (0,044)	12,59*** (0,044)	12,319*** (0,094)	12,05*** (0,039)	12,22*** (0,050)
Observaciones	1.349	1.486	2.835	866	870	1.736	1.665	2.834	4.499	936	1.136	2.072

Errores estándar robustos en paréntesis

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

Fuente: elaboración propia con base en GEIH 2009-2015

Para el grupo de Bucaramanga, Pereira, Cúcuta e Ibagué, la Tabla 15 muestra que los retornos por un año adicional en educación son mayores en las mujeres (4,6%,4,4%,3,3%, y 5,6%) en comparación a los hombres (2,3%, 4%, 3,3%, y 2,8%) en todas las cuatro áreas. Lo cual nuevamente es explicado por el esfuerzo de las mujeres en obtener una mejor formación, e incluso logrando en ciertos niveles educativos mayor participación que los hombres (Tabla 3). En cuanto a la experiencia, solo en Cúcuta los hombres obtienen más retornos que las mujeres sobre sus ingresos por un año adicional en experiencia laboral en hoteles, es decir, que en el sector hotelero de las otras tres áreas se les reconoce un mejor salario a las mujeres de acuerdo a la experiencia adquirida por encima de los hombres.

En el estado civil; las mujeres casadas de las cuatro áreas metropolitanas perciben mayores retornos que aquellas que se encuentran en unión libre, lo mismo ocurre para los hombres con excepción de Bucaramanga, sin embargo los hombres casados de Pereira e Ibagué ganan más que las mujeres casadas, caso contrario en Bucaramanga y Cúcuta; los separados/divorciados de Pereira e Ibagué tienen mayores retornos que aquellos que conviven en unión libre; Los solteros en Cúcuta e Ibagué ganan menos que aquellos en unión libre, caso contrario ocurre en Bucaramanga y Pereira donde estos ganan más.

De acuerdo a lo anterior, en estas ciudades no es prevalente la discriminación estadística, ósea que los empleadores no tienen ningún tipo de sesgo en que las mujeres tengan obligaciones domésticas y que esto repercuta en su productividad, aspecto que no es considerado de igual manera en las anteriores áreas metropolitanas.

En el tamaño de la empresa, las mujeres que trabajan en hoteles con 20 o más empleados perciben mayores retornos sobre sus ingresos laborales en Bucaramanga, Cúcuta e Ibagué, respecto a aquellas que trabajan en hoteles con menores empleados, e incluso estos retornos son mayores que los hombres que también trabajan en hoteles que superen los 20 empleados. Lo cual también

representa una buena noticia, en términos que las mujeres del sector hotelero de estas ciudades poseen buenas condiciones laborales. En esa misma línea, en jefatura del hogar las mujeres perciben mayor rentabilidad en comparación con los hombres que también son jefes de hogar, por lo que se reafirma que no hay discriminación estadística ya que los empleadores no tienen en cuenta si las mujeres tienen obligaciones familiares y creen en que esto no interfiere en su productividad.

En el tipo de contrato, en Bucaramanga e Ibagué los retornos de las mujeres disminuyen si cuentan con contrato a término indefinido, situación que no ocurre en Pereira y Cúcuta donde los retornos para las mujeres con contrato indefinido si aumentan. Estos resultados se deben interpretar en términos relativos, dada la distribución por género en el tipo de contrato donde técnicamente existe equilibrio en las dos categorías de contrato.

En seguridad social, los ocupados en régimen contributivo perciben menos ingresos que aquellos con régimen subsidiado, al igual en que las anteriores áreas metropolitanas los trabajadores perciben una mayor rentabilidad en sus ingresos al estar afiliados al régimen subsidiado, que pagar una cuota en el régimen contributivo. Pero en la cotización a pensión, los ocupados que cotizan pensión en Pereira, Cúcuta e Ibagué si perciben mayores ingresos derivado de las condiciones laborales que poseen.

Finalmente, en la afiliación a ARL, en estas mismas ciudades los hombres ganan menos si están afiliados y beneficia a las mujeres, dado que ellas si reciben retornos positivos y significativos sobre sus ingresos si se encuentran afiliadas, lo cual refleja las buenas condiciones laborales.

Tabla 15. Retornos de la educación ocupados sector hotelero para Bucaramanga, Pereira, Cúcuta e Ibagué

Variable dep: log ingresos laborales	Bucaramanga			Pereira			Cúcuta			Ibagué		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Género (Mujeres=1)			0,087*** (0,011)			0,031** (0,010)			-0,067*** (0,008)			0,05*** (0,012)
Escolaridad	0,023*** (0,003)	0,046*** (0,002)	0,032*** (0,001)	0,040*** (0,003)	0,044*** (0,002)	0,044*** (0,002)	0,033*** (0,002)	0,032*** (0,001)	0,037*** (0,001)	0,028*** (0,002)	0,053*** (0,003)	0,044*** (0,002)
Experiencia	0,006** (0,002)	0,0314*** (0,001)	0,018*** (0,001)	-0,0001 (0,002)	0,007*** (0,002)	0,001 (0,001)	0,031*** (0,002)	-0,019*** (0,001)	0,0013 (0,001)	-0,005** (0,002)	0,024*** (0,003)	0,013*** (0,001)
Experiencia ²	-0,000** (0,000)	-0,000*** (0,000)	-0,000*** (0,000)	0,000 (0,000)	-0,000** (0,000)	0,000** (0,000)	-0,000*** (0,000)	0,000*** (0,000)	0,000 (0,000)	0,000 (0,000)	-0,000*** (0,000)	-0,000*** (0,000)
Estado civil												
Casado	0,071** (0,026)	-0,087*** (0,020)	0,082*** (0,016)	0,130*** (0,022)	0,251*** (0,019)	0,154*** (0,015)	0,2422*** (0,016)	0,102*** (0,015)	0,139*** (0,011)	0,117*** (0,017)	0,621*** (0,031)	0,282*** (0,018)
Separado/Divorciado	0,203*** (0,040)	-0,089*** (0,015)	0,008 (0,015)	0,195*** (0,031)	0,065*** (0,017)	0,032** (0,016)	-0,104*** (0,022)	0,004 (0,016)	-0,03** (0,012)	0,172*** (0,021)	0,139*** (0,025)	0,134*** (0,016)
Viudo	- (0,000)	- (0,000)	- (0,000)	- (0,000)	0,23*** (0,066)	0,046 (0,071)	- (0,033)	-0,06* (0,034)	-0,061** (0,034)	- (0,000)	0,288*** (0,088)	0,142* (0,077)
Soltero	-0,051* (0,027)	-0,006 (0,016)	0,051*** (0,013)	-0,057** (0,023)	0,174*** (0,016)	0,074*** (0,013)	-0,013 (0,015)	-0,14*** (0,015)	-0,128*** (0,105)	0,001 (0,018)	0,131*** (0,025)	-0,052 (0,069)
Independiente	0,419*** (0,061)	- (0,000)	0,43*** (0,050)	- (0,000)	- (0,000)	- (0,000)	- (0,000)	0,48*** (0,045)	0,373*** (0,046)	-0,180*** (0,055)	- (0,000)	- (0,000)
Tam. empresa (>20 empleados=1)	0,0517** (0,018)	0,186*** (0,012)	0,13*** (0,010)	-0,075*** (0,0152)	-0,022 (0,013)	-0,05*** (0,010)	0,104*** (0,013)	0,120*** (0,012)	0,080*** (0,008)	0,099*** (0,016)	0,158*** (0,019)	0,139*** (0,013)
Jefe de hogar (Jefe=1)	-0,087*** (0,024)	0,093*** (0,013)	0,042*** (0,011)	-0,035 (0,023)	-0,008 (0,015)	0,002 (0,012)	-0,05*** (0,013)	0,100*** (0,012)	0,118*** (0,008)	0,076*** (0,015)	0,165*** (0,024)	0,057*** (0,013)
Contrato (Término indefinido=1)	0,077*** (0,020)	-0,075*** (0,012)	0,001 (0,011)	0,111*** (0,015)	0,011 (0,013)	0,080*** (0,010)	0,019 (0,012)	0,114*** (0,000)	0,085*** (0,007)	0,163*** (0,016)	-0,026 (0,049)	0,117*** (0,014)
Salud (Contributivo=1)	- (0,000)	-0,053 (0,036)	-0,095** (0,038)	1,410*** (0,058)	-0,078 (0,053)	0,672*** (0,040)	-0,131** (0,049)	-0,290*** (0,033)	-0,025 (0,026)	-0,294*** (0,061)	-0,078 (0,043)	-0,092** (0,038)
Afiliación pensión (Si=1)	-0,315*** (0,049)	-0,090** (0,029)	-0,142*** (0,027)	0,025 (0,035)	-0,037 (0,040)	0,071** (0,026)	0,501*** (0,024)	-0,080*** (0,019)	0,085*** (0,015)	0,477*** (0,056)	-0,009 (0,043)	0,051 (0,032)
Afiliación ARL (Si=1)	0,573*** (0,051)	0,084*** (0,019)	0,193*** (0,021)	-0,022 (0,029)	0,138*** (0,032)	0,004 (0,022)	-0,137*** (0,029)	0,149*** (0,024)	-0,047** (0,019)	-0,379*** (0,062)	0,055 (0,037)	0,037 (0,030)
Constante	12,816*** (0,051)	12,52*** (0,039)	12,63*** (0,042)	11,56*** (0,069)	12,58*** (0,050)	12,07*** (0,044)	12,48*** (0,047)	13,17*** (0,036)	12,84*** (0,028)	13,05*** (0,071)	12,312*** (0,064)	12,43*** (0,048)
Observaciones	2.062	2.052	4.114	2.021	2.256	4.277	2.806	3.974	6.780	1.620	1.721	3.341

Errores estándar robustos en paréntesis

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

Fuente: elaboración propia con base en la GEIH 2009-2015

3.3. Diferencias salariales por género en el sector hotelero del total de las 13 áreas

Estudiando las diferencias salariales por género en el sector hotelero, tenemos que la Tabla 16 muestra que para el total de las 13 áreas metropolitanas el promedio de los salarios reales 2008=100) de las mujeres es de \$ 720.600 pesos (13,485 en términos logarítmicos) y el de los hombres \$ 760.329 pesos (13,542 en términos logarítmicos), por lo que existe una brecha de 5,5% entre los salarios de hombres y mujeres (Anexo 1). Esta diferencia es explicada en un 57,1% por el componente explicado (3,2 pp de 5,5), y el 42,9% restante por el componente no explicado asociado a la discriminación, lo anterior es consistente con lo hallado por Campos-Soria *et al.* (2015) y Casado & Simon (2016), donde las características personales contribuyen en un rango de 56,18 y 58,96% a la explicación de la brecha en los empleados del sector hotelero en España.

En el componente explicado o llamado término dotación, se le atribuye un 3,2 pp lo cual hace referencia a las características personales u observables de los individuos. Aquí se puede observar que la escolaridad contribuye a que la brecha aumente en un 1,9%, resultado que va en concordancia con lo encontrado por Delfim & Varejao (2007) donde el nivel de formación incrementa las diferencias salariales en 1,84%, es decir, la teoría del capital humano no va en sincronía en el caso de las mujeres en el promedio nacional, dado que no existe neutralidad por género en esta variable. La experiencia hace que disminuya en 0,3%, lo cual expresa que en la medida que las mujeres adquieran más años de experiencia la diferencia en salarios respecto a los hombres se acorta.

En relación al estado civil, estar en unión libre o estar separado/divorciado disminuye la brecha en un 0,5%, y estar viudo disminuye la brecha en un 0,1%. Lo cual sugiere que poseer con determinado estatus marital no debería influir en ventajas salariales para determinado grupo.

El tipo de ocupación no brinda ningún tipo de información sobre su efecto real en la variación del diferencial de salario a nivel nacional, por lo que no se puede establecer su real magnitud aun cuando sus parámetros sean significativos. Esto requiere que se miren los efectos por cada área metropolitana para observar dicho comportamiento en la brecha salarial.

El tipo de contrato contribuye de manera significativa al aumento de la brecha salarial por género, es decir, la poca ventaja de los hombres en la contratación a término indefinido tiene un efecto en contra para las mujeres en el promedio nacional. En ese mismo sentido, ser jefe de hogar y el tamaño de la empresa igual o mayor a 20 empleados en los hoteles, provoca un aumento en la brecha de un 0,9% cada uno, en la literatura se halló la misma relación, pero las con efectos más altos (García-Pozo *et al.*, 2011). De este modo, los hombres cabeza de hogar y con presencia en hoteles de mayor tamaño poseen ventaja sobre las mujeres con dichas características, que unido a la comprobación por parte de Abadía (2005) en cuanto a la discriminación estadística en los empleadores de Colombia da respuesta a estos resultados.

En la seguridad social, solo la afiliación a un fondo de pensiones contribuye a la explicación del diferencial de salario donde lo incrementa en un 0,4%, es decir, este beneficio laboral les brinda ventajas a los hombres. No obstante, solo se puede apreciar el efecto de la afiliación al régimen de salud y la afiliación en ARL, donde la primera incrementa la brecha y la segunda la disminuye, pero no se puede conocer el efecto real y es importante conocerlo por área metropolitana debido a su significancia estadística al 1%.

Tabla 16. Diferencias salariales ocupados sector hotelero por género en las 13 áreas metropolitanas

Variable dep: log salarios reales	Total 13 áreas metropolitanas
Grupo 1: Hombres	13,542*** (0,002)
Grupo2: Mujeres	13,485*** (0,002)
Diferencia	0,056*** (0,002)
Componente No Explicado	0,024*** (0,002)
Componente Explicado	0,032*** (0,001)
Explicado por:	
Escolaridad	0,019*** (0,001)
Experiencia	-0,003*** (0,000)
Experiencia ²	-0,001*** (0,000)
Estado civil	
Unión libre	-0,005*** (0,000)
Casado	-0,000* (0,000)
Separado/Divorciado	-0,005*** (0,000)
Viudo	-0,001*** (0,000)
Soltero	0,000*** (0,000)
Tipo de ocupación	
Asalariado	0,000*** (0,000)
Independiente	0,000*** (0,000)
Contrato (Término indefinido=1)	0,009*** (0,000)
Tamaño empresa (>=20 empleados=1)	0,009*** (0,000)
Jefe del hogar	0,009*** (0,000)
Afilación reg. Contributivo	0,000*** (0,000)
Afilación Pensión	0,004*** (0,000)
Afilación ARL	-0,000**
Constante	0,361*** (0,016)
Observaciones	172.071
Errores estándar robustos en paréntesis	
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1	

Fuente: elaboración propia con base en la GEIH 2009-2015

3.4. Diferencias salariales en los ocupados por género del sector hotelero por cada área metropolitana

Desagregando por cada una de las 13 áreas metropolitanas, la Tabla 17 muestra los resultados para Bogotá, Medellín, Barranquilla, Cartagena, Cali y Bucaramanga. Para el caso de Bogotá, Cartagena y Barranquilla, las mujeres obtienen mayores ingresos que los hombres (Anexo 2), por lo que estos últimos en el sector hotelero de estas ciudades son quienes se encuentran en desventaja. Mientras que en Medellín, Cali y Bucaramanga las mujeres obtienen menos salarios (\$ 680.286, \$ 702.280, y \$ 663.937 pesos) frente a los hombres en sus salarios reales promedio (\$ 814.892, \$ 825.371, y \$ 758.143 pesos).

En Bogotá, Cartagena y Barranquilla, existen diferencias del 6%,1% y 2,7% respectivamente, entre los salarios por género siendo el componente explicado en el que se analizan las características individuales u observables las razones a estas diferencias. En el que se comprueba que dadas las cualidades de las mujeres en términos educativos y de condiciones de empleo, lo que impide que las mujeres se vean afectadas por situaciones discriminatorias.

En Medellín, Bucaramanga y Cali, las brechas son de 18,1%, 13,3% y 16,1%, en las dos primeras ciudades se les atribuye cerca del 86% y 62% al componente asociado a la discriminación (15,6 pp y 8 pp), y en Cali el 81% al componente explicado (13,1 pp). Dicho de otro modo, en Medellín y Bucaramanga tiene mayor peso aspectos discriminatorios derivados de los prejuicios y estereotipos por parte de los empleadores hacia las mujeres en términos de productividad, y en Cali a la falta de adquisición de cualidades o habilidades que le permitan a la población femenina resaltar sobre los hombres.

En Medellín, Cali y Bucaramanga, la escolaridad incrementa la brecha salarial. Mientras que la experiencia tiene el efecto contrario en estas mismas ciudades. Esto es, que la inversión en capital humano por parte de las mujeres no logra mitigar la ventaja de los hombres en la percepción de mejores salarios, pero que la experiencia de las mujeres es más valorada. Vivir en unión libre hace que disminuya el diferencial de salario en Bogotá y Cartagena, mientras que en las otras cuatro ciudades hace que incremente, es decir, se penaliza el hecho que las mujeres tengan desde ya un compromiso familiar; ser casado disminuye la brecha en Medellín, Barranquilla y Bucaramanga, en otros términos no aplica la discriminación estadística; ser separado/divorciado solo incrementa la brecha en Cartagena y Bucaramanga; ser viudo/a disminuye la brecha en Bogotá y Cartagena; por último, ser soltero en Medellín, Cartagena, Cali y Bucaramanga, siendo esta última ciudad donde mayor efecto tiene (Tabla 17).

En el tipo de ocupación, ser asalariado en Medellín, Cartagena y Cali provoca incrementos en el diferencial de salario, pero lo aumenta más en estas mismas ciudades si los trabajadores son independientes o cuenta propia, es decir, los hombres al tener mayor participación en trabajos formales poseen ventajas sobre las mujeres, de igual forma la ventaja se acrecienta cuando las mujeres son cuenta propia. Asimismo, trabajar en hoteles con 20 o más empleados incrementa la brecha en todas las ciudades bajo estudio a excepción de Barranquilla, esto se refiere a que la informalidad definitivamente reduce la posibilidad de que se reduzca la brecha salarial entre hombres y mujeres.

En la jefatura del hogar, en Bogotá incrementa la brecha en 0,7%, en Medellín la disminuye en 0,7%, en Cartagena aumenta el diferencial en 0,9%, en Barranquilla crece un 0,8%, en Cali y Bucaramanga tiene mayor efecto en el incremento de las brechas con 1,6% y 1,1%

respectivamente. Por tanto, al ser los hombres en su mayoría cabezas de hogar representa una desventaja para las mujeres o viceversa.

Los contratos a término indefinido en Bogotá, Cartagena y Barranquilla contribuyen a disminuir la brecha salarial en 0,1%, 0,2% y 0,1% respectivamente, lo que confirma una vez más las buenas condiciones laborales de las mujeres en el sector hotelero. Mientras que, en Medellín, Cali y Bucaramanga, este tipo de contratación provoca un incremento en el diferencial de los salarios reales en 0,3%, 1,9% y 0,7%, en ese mismo orden, lo cual se confirma con lo hallado en la literatura (Muñoz-Bullon, 2009; Mendes & Vareiro, 2012), y expresa que las mujeres aún carecen de una mejor situación laboral.

En la seguridad social, se tiene que el régimen de salud contributivo provoca incrementos en la brecha salarial en todas las ciudades, en Bogotá 0,2%, en Medellín 0,1%, en Cartagena 0,01%, en Barranquilla 0,1%, en Cali 0,2% y en Bucaramanga 0,01%, reafirmando el hecho que los trabajadores de este sector no perciben rentabilidad por pagar una cuota en el régimen contributivo, y además esto no contribuye a disminuir la brecha por género. Cotización de pensión, incrementa la brecha en Bogotá con 1%, en Medellín, Bucaramanga y Barranquilla con 0,4%, y disminuye el diferencial de salarios en Cartagena y Cali con 0,1% y 0,6%, respectivamente, por tanto, este beneficio laboral juega una labor importante en las diferencias por género.

Finalmente, en afiliación a ARL, disminuye la brecha en Bogotá, Medellín, Cartagena y Bucaramanga en 0,3%, 0,2%, 0,01% y 0,1%, respectivamente. Por su parte, en Barranquilla y Cali la brecha aumenta con esta variable en 0,5% y 0,4%, en ese mismo orden. Los efectos de esta variable son importantes, incluso cuando en los retornos no se apreciaban rentabilidades sobre los salarios.

Tabla 17. Diferencias salariales ocupados por género sector hotelero Bogotá, Medellín, Cartagena, Barranquilla, Cali y Bucaramanga

Variable dep: Log ingresos laborales	Bogotá	Medellin	Cartagena	Barranquilla	Cali	Bucaramanga
Grupo 1: Hombres	13,658*** (0,003)	13,611*** (0,004)	13,389*** (0,004)	13,235*** (0,007)	13,624*** (0,005)	13,539*** (0,007)
Grupo 2: Mujeres	13,664*** (0,004)	13,430*** (0,003)	13,389*** (0,005)	13,263*** (0,005)	13,462*** (0,006)	13,406*** (0,005)
Diferencia	-0,006 (0,004)	0,181*** (0,006)	-0,001 (0,006)	-0,027*** (0,008)	0,161*** (0,008)	0,133*** (0,008)
Componente Explicado	-0,008*** (0,003)	0,025*** (0,004)	0,029*** (0,004)	-0,010* (0,006)	0,131*** (0,006)	0,052*** (0,006)
Componente No Explicado	0,002 (0,004)	0,156*** (0,005)	-0,030*** (0,007)	-0,017** (0,009)	0,030*** (0,008)	0,080*** (0,008)
Explicador por:						
Escolaridad	-0,007*** (0,002)	0,061*** (0,003)	-0,016*** (0,002)	-0,041*** (0,004)	0,066*** (0,004)	0,042*** (0,003)
Experiencia	0,001* (0,000)	-0,011*** (0,002)	0,017*** (0,002)	-0,002 (0,001)	-0,004** (0,002)	-0,003 (0,005)
Experiencia2	-0,005*** (0,001)	0,000 (0,000)	-0,006*** (0,002)	0,009*** (0,002)	-0,002** (0,001)	-0,002 (0,005)
Estado civil						
Unión libre	-0,014*** (0,001)	0,000** (0,000)	-0,004*** (0,001)	0,006*** (0,001)	0,004*** (0,001)	0,000 (0,001)
Casado	0,000 (0,000)	-0,022*** (0,001)	0,008*** (0,001)	-0,003*** (0,001)	0,010*** (0,001)	-0,004** (0,002)
Separado/Divorciado	-0,009*** (0,001)	-0,001* (0,001)	0,013*** (0,002)	-0,006*** (0,001)	-0,015*** (0,002)	0,003* (0,002)
Viudo	-0,003*** (0,000)	0,000 (0,000)	-0,001*** (0,000)	0,000 (0,000)	0,009*** (0,001)	0,000** (0,000)
Soltero	0,003*** (0,000)	-0,001** (0,001)	-0,001*** (0,000)	0,001* (0,001)	-0,002*** (0,001)	-0,017*** (0,002)
Tipo de ocupación						
Asalariado	-0,000*** (0,000)	0,000*** (0,000)	0,000*** (0,000)	-0,001*** (0,000)	0,004*** (0,000)	-0,001*** (0,000)
Independiente	-0,000*** (0,000)	0,001*** (0,000)	0,001*** (0,000)	-0,002*** (0,000)	0,012*** (0,001)	-0,003*** (0,000)
Jefe del hogar	0,007*** (0,000)	-0,002*** (0,000)	0,009*** (0,001)	0,008*** (0,002)	0,016*** (0,001)	0,011*** (0,001)
Contrato a término indefinido	-0,001*** (0,000)	0,003*** (0,000)	-0,002*** (0,000)	-0,001*** (0,000)	0,019*** (0,001)	0,007*** (0,001)
Afiliación reg. Contributivo	0,002*** (0,000)	0,001*** (0,000)	0,000** (0,000)	0,001** (0,001)	0,002*** (0,001)	0,000 (0,000)
Afiliación Pensión	0,010*** (0,001)	0,004*** (0,000)	-0,001* (0,000)	0,004*** (0,001)	-0,006*** (0,001)	0,004*** (0,001)
Afiliación ARL	-0,003*** (0,000)	-0,002*** (0,000)	-0,000** (0,000)	0,005*** (0,001)	0,004*** (0,001)	-0,001 (0,001)
Constante	0,596*** (0,021)	-0,060* (0,036)	0,556*** (0,046)	0,303*** (0,050)	0,389*** (0,065)	-0,741*** (0,045)
Observaciones	64.328	27.815	23.760	9.095	17.419	6.780

Errores estándar robustos en paréntesis

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

Fuente: elaboración propia con base en la GEIH 2009-2015

Para el último grupo de ciudades, la Tabla 18 contiene los resultados para Ibagué, Cúcuta, Manizales, Montería, Pasto, Pereira y Villavicencio. Los resultados arrojan que, en Ibagué, Manizales, Pasto y Villavicencio, existe brecha salarial en contra de las mujeres, teniendo mayor relevancia en Villavicencio con una diferencia de 18% entre hombres y mujeres (Anexo 3). En estas mismas ciudades, el componente asociado a la discriminación es el que tiene mayor peso en el diferencial.

En el caso de Villavicencio, es una situación bastante interesante dado que solo el 30% de la población ocupada en el sector hotelero es masculina (Figura 2), e incluso con esta poca participación perciben mejores salarios que las mujeres, y esto se asocia principalmente a aspectos discriminatorios por parte de los empleadores, sin dejar de lado aspectos observables como los niveles de formación donde los hombres están mejor preparados en posgrado (Tabla 4).

Por otro lado, en el componente explicado se halló que la escolaridad sigue provocando aumentos en la brecha salarial en estas ciudades a excepción de Pasto, por lo que no ha sido suficiente el aumento de la formación por parte de las mujeres para cerrar esta brecha. La experiencia disminuye la brecha en Cúcuta, Manizales, Pereira y Villavicencio, reconociendo así el tiempo que han estado las mujeres vinculadas al sector hotelero con lo que se puede decir que hay neutralidad por género con esta variable.

Respecto al estado civil; convivir en unión libre disminuye el diferencial de salarios en Ibagué, Cúcuta y Manizales; ser casado aumenta la brecha en Ibagué, Cúcuta, Montería, Pereira y Villavicencio, deduciéndose así discriminación estadística por parte de los empleadores en estas ciudades; ser separado/divorciado solo disminuye la brecha en Ibagué; ser viudo contribuye a disminuir la brecha en Manizales y Montería; y ser soltero solo disminuye el diferencial de salarios en Manizales.

En el tipo de ocupación, ser asalariado reduce el diferencial de salarios en Manizales y Pasto, pero en estas mismas ciudades ser independiente los reduce en mayor proporción (Tabla 18). Unidos a esto, el tamaño de la empresa con 20 o más empleados solo disminuye la brecha con coeficientes significativos en Pereira, lo cual viene siendo un incentivo a que las personas hagan parte de la informalidad en estas áreas metropolitanas.

En la jefatura del hogar, esta solo disminuye la brecha en Pereira y su efecto no es tan significativo, ósea esta variable no juega un papel trascendental en el diferencial de salarios. Por su parte, el tipo de contrato a término indefinido solo contribuye a reducir el diferencial en Pereira, este es otro aspecto que no es esperado dentro de las condiciones laborales dado que de acuerdo a la literatura es una variable relevante.

A diferencia del grupo anterior (Tabla 17), en estas ciudades el régimen de salud contributivo si contribuye a disminuir la brecha a excepción de Pasto. En cotización de pensión, se reducen en Cúcuta, Montería y Pereira. Y la ARL solo reduce la brecha en Pasto y Villavicencio. Aquí en la seguridad social, no todos los beneficios son importantes ya sea para los empleadores o los mismos empleados al no ser homogéneo el efecto ya sea positivo o negativo en las ciudades estudiadas.

Es interesante ver el comportamiento del diferencial de salario en este grupo de ciudades, dado que existen varias conjeturas en las condiciones laborales de los individuos al momento de aumentar o disminuir la brecha salarial por género. Por lo que se deben analizar aspectos estructurales para corregir esta situación en el mercado laboral del sector hotelero en cada una de estas áreas metropolitanas.

Tabla 18. Diferencias salariales ocupados por género sector hotelero Ibagué, Cúcuta, Manizales, Montería, Pasto, Pereira y Villavicencio

Variable dep: Log ingresos laborales	Ibagué	Cúcuta	Manizales	Montería	Pasto	Pereira	Villavicencio
Grupo 1: Hombres	13,395*** (0,007)	13,287*** (0,009)	13,365*** (0,009)	13,323*** (0,009)	13,435*** (0,013)	13,318*** (0,009)	13,471*** (0,012)
Grupo 2: Mujeres	13,374*** (0,011)	13,311*** (0,006)	13,242*** (0,008)	13,362*** (0,014)	13,297*** (0,011)	13,328*** (0,007)	13,289*** (0,006)
Diferencia	0,021 (0,013)	-0,024** (0,011)	0,123*** (0,012)	-0,039** (0,017)	0,138*** (0,017)	-0,011 (0,011)	0,182*** (0,013)
Componente Explicado	0,064*** (0,009)	0,052*** (0,008)	0,024*** (0,009)	0,030** (0,013)	0,077*** (0,014)	0,022*** (0,007)	0,063*** (0,008)
Componente No Explicado	-0,043*** (0,013)	-0,077*** (0,011)	0,099*** (0,012)	-0,069*** (0,021)	0,061*** (0,016)	-0,033*** (0,010)	0,119*** (0,014)
Explicador por:							
Escolaridad	0,050*** (0,006)	0,017*** (0,004)	0,008** (0,004)	0,011 (0,007)	-0,013 (0,010)	0,011*** (0,004)	0,021*** (0,005)
Experiencia	0,005 (0,003)	-0,032*** (0,007)	-0,015** (0,007)	0,013 (0,016)	0,000 (0,000)	-0,001 (0,001)	-0,023*** (0,006)
Experiencia2	-0,005* (0,003)	0,019*** (0,006)	0,007 (0,004)	-0,048*** (0,015)	0,000 (0,005)	0,001 (0,001)	0,011*** (0,003)
Estado civil							
Unión libre	-0,010*** (0,002)	-0,007*** (0,001)	-0,003** (0,001)	0,004** (0,002)	0,010*** (0,002)	0,002*** (0,001)	0,001 (0,001)
Casado	0,012*** (0,003)	0,002** (0,001)	-0,000 (0,000)	0,003 (0,003)	-0,001 (0,002)	0,007*** (0,001)	0,002 (0,002)
Separado/Divorciado	-0,002 (0,001)	0,008** (0,004)	0,012*** (0,002)	0,031*** (0,005)	0,007*** (0,002)	0,003** (0,001)	0,001 (0,002)
Viudo	0,001** (0,000)	0,000 (0,000)	-0,005*** (0,001)	-0,001 (0,001)	0,001 (0,001)	0,000* (0,000)	0,001 (0,001)
Soltero	0,000 (0,001)	0,001* (0,001)	-0,003** (0,001)	0,001 (0,001)	0,001 (0,002)	0,002 (0,001)	0,004 (0,002)
Tipo de ocupación							
Asalariado	0,000 (0,000)	0,002*** (0,000)	-0,002** (0,001)	0,001*** (0,000)	-0,001** (0,000)	0,000 (0,000)	0,001*** (0,000)
Independiente	0,000 (0,000)	0,007*** (0,001)	-0,005** (0,002)	0,002*** (0,001)	-0,003** (0,001)	0,000 (0,000)	0,004*** (0,001)
Jefe del hogar	0,008*** (0,002)	0,003*** (0,001)	0,001 (0,002)	0,002 (0,001)	0,017*** (0,004)	-0,000 (0,001)	0,016*** (0,002)
Contrato a término indefinido	0,001 (0,001)	0,003*** (0,001)	0,000 (0,000)	0,001 (0,002)	0,004*** (0,001)	-0,002*** (0,001)	0,004*** (0,001)
Afiliación reg. Contributivo	-0,002*** (0,001)	-0,002** (0,001)	-0,001 (0,001)	-0,000 (0,000)	0,002** (0,001)	-0,001 (0,002)	-0,000 (0,000)
Afiliación Pensión	0,001** (0,000)	-0,004*** (0,001)	0,008*** (0,001)	-0,001 (0,001)	0,007*** (0,002)	-0,001* (0,000)	0,000 (0,000)
Afiliación ARL	0,002*** (0,001)	0,012*** (0,002)	0,009*** (0,002)	0,002 (0,001)	-0,002* (0,001)	0,000 (0,000)	-0,001 (0,000)
Constante	0,549*** (0,069)	0,505*** (0,068)	0,091 (0,080)	-0,749*** (0,142)	0,235** (0,103)	-0,639*** (0,087)	-0,347*** (0,066)
Observaciones	3.341	4.114	2.835	1.736	2.072	4.277	4.499

Errores estándar robustos en paréntesis

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

Fuente: elaboración propia con base en la GEIH 2009-2015

4. CONCLUSIONES

Examinar los determinantes de las brechas salariales por género en un sector relativamente dominado por las mujeres, haría pensar que no existirían diferencias o, en su defecto, que ellas tendrían mejores salarios que los hombres, puesto que estarían exentas de factores como la discriminación.

Dentro de análisis de indicadores laborales y de salarios, se evidenciaron preliminarmente diferencias por género, en la que los hombres se encontraban en notoria ventaja. Ejemplo de ello es la informalidad y el subempleo, que junto a las características personales y del puesto de trabajo daban respuesta a que las mujeres se vieran mayormente afectadas, esto es mayor presencia en hoteles de menor tamaño y el tipo de ocupación donde la categoría cuenta propia o independientes fue relevante.

En ese mismo sentido, otro fundamental que jugó en contra de las mujeres fue la falta de infraestructura hotelera en la mayoría de las ciudades, lo que también influyó mucho en que gran parte de la oferta laboral femenina se viera afectada al estar vinculadas en pequeñas empresas y caer en la informalidad de acuerdo a la definición del DANE. Por lo que las entidades al mando de los sectores hoteleros de las ciudades deben procurar un escenario de competitividad y desarrollo para que este sector pueda crecer y beneficiar a todos los trabajadores por igual.

La teoría de la discriminación estadística fue de suma importancia para el análisis e interpretación de muchos resultados, dado que se corroboró lo afirmado por Abadía (2005) en que Colombia los empleadores tienen en cuenta los estereotipos referentes a ciertos

grupos, por lo que no entran en el análisis de las cualidades y habilidades que realmente posea un individuo sin que sea validada su capacidad productiva.

Si bien lo estipulado por la teoría del capital humano no deja de tener validez y consistencia en el aumento de los ingresos laborales, el aumento de la inversión por parte de las mujeres no fue suficiente para lograr cerrar la brecha salarial en varias de las ciudades. Por consiguiente, debe existir una articulación entre instituciones de reglamentación laboral, instituciones educativas y productivas que apunten a que las diferencias de salarios sean corregidas tanto en el sector hotelero como en los demás sectores.

Ahora bien, al detallar el diferencial de salario, el componente no explicado de salario fue el que más peso tuvo en el diferencial de salario, hecho que denota que aún en un sector donde la participación relativa de las mujeres no mitiga los estereotipos frente a la productividad de los trabajadores por sus características.

Sin embargo, se destaca el hecho que en ciudades como Cartagena y Bogotá la brecha salarial fue muy pequeña y casi que nula, por lo que tiende a existir una neutralidad por género en estas áreas metropolitanas. Por lo que la tarea para el resto de áreas metropolitanas es enfocarse en aquellas variables como la escolaridad, el tipo de contrato, el tamaño de la empresa, y la seguridad social, las cuales en la mayoría de las ciudades provocan aumentos en las brechas salariales y en las que hay que corregir dichos efectos en aras de procurar equidad salarial.

Dichos resultados traen consigo ciertas implicaciones a la hora de regular el mercado laboral. Ya lo mencionaba Burell *et al.* (1997), quienes demostraron que a pesar de que en Italia y Francia los tipos de contrato estaban regulados para brindarle protección a las mujeres

en el sector hotelero, el marco institucional establecido no fue efectivo debido a la carencia de un cuerpo independiente de los gobiernos que supervisara el cumplimiento de la norma, añadido a esto el hecho que la aplicación de la misma era costosa.

A pesar de incluir varios controles, no existe neutralidad por género en este sector. En otras palabras, los resultados son robustos a distintas especificaciones de las funciones de ingreso. Por lo que este hecho abre la discusión frente a las políticas públicas que se deben diseñar para reducir la discriminación en el mercado laboral.

Dentro de las limitaciones de esta investigación, se tuvo que por el carácter de la GEIH al ser una encuesta se agregaron todos los periodos desde 2009 hasta 2015 para integrar una sola base de datos, de esta manera se pudo obtener gran cantidad de observaciones para conseguir resultados robustos. Por otro lado, en las estimaciones no se pudo realizar la corrección de Heckmann por área metropolitana debido al poco número de observaciones, por lo que se recomienda para futuras investigaciones contar con una base de datos de mayor número de años para lograr realizar esta corrección en la participación laboral.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abadía, L. K. (2005). Discriminación salarial por sexo en Colombia: un análisis desde la discriminación estadística. *Documentos de Economía Pontificia Universidad Javeriana*, (17).
- Alvis, N., Yáñez, M., Quejada, R., Acevedo, K., & Del Rio, F. (2010). Fecundidad y participación de la mujer en el mercado laboral en la Costa Caribe y en Colombia. *Gerencia y Políticas de Salud*, 90-107.
- Améstica, L., Llinas, X., & Sánchez, I. (2014). Retorno de la Educación Superior en Chile. Efecto en la movilidad social a través del estimador de Diferencias en Diferencias. *Formación Universitaria*, 23-32.
- ANDI (2011). Colombia: Balance 2011 y perspectivas 2012.
- ANDI (2013). Colombia: Balance 2013 y perspectivas 2014.
- ANDI (2015). Colombia: Balance 2015 y perspectivas 2016.
- Avendaño, L. (2011). Segregación laboral y discriminación salarial de género en Colombia: el caso de las trece áreas metropolitanas, 2001,2005 y 2009. *Revista de Economía del Caribe*, 202-231.
- Barraza, N. (2010). Discriminación salarial y segregación laboral por género en las áreas metropolitanas de Barranquilla, Cartagena y Montería. *Serie Documentos IEEC*, 1-38.
- Barth, E., & Dale, H. (1999). Monoposonistic Discrimination and The Gender Wage Gap. National Bureau of Economic Research, 71-97.
- Beauvoir, S. (1949). *El segundo sexo*. Paris.
- Becker, G. S. (1957). *The Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.
- Becker, G., & Chiswick, B. (1966). Education and the distribution of earnings. *American Economic Review*, 363-369.
- Bergmann, B., & Adelman, I. (1973). The 1973 Report of President's Council of Economic Adverse. The Economic Role of Women. *The American Economic Review*, 509-514.
- Blinder, A. (1974). Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. *The Journal of Human Resources*, 436-455.
- Burell, J., Manfredi, S., & Rollin, H. (1997). Equal opportunities for women employees in the hospitality industry: a comparison between France, Italy, Spain and the UK. *Hospitality Management*, 161-179.

- Campos-Soria, J. A., Ortega-Aguaza, B., & Roper-García, M. A. (2009). Gender segregation and wage difference in the hospitality industry. *Tourism Economics*, 847-866.
- Campos-Soria, J. A., Ortega-Aguaza, B., & Roper-García, M. A. (2010). Diferentes patrones de segregación de género y diferencia salarial entre hombres y mujeres en la hostelería. *Estudios de Economía Aplicada*, 1-30.
- Campos-Soria, J., García-Pozo, A., & Sánchez-Ollero, J. (2015). Gender Wage Inequality and Labour Mobility in the Hospitality Sector. *International Journal of Hospitality Management*, 49, 73-82.
- Campos-Soria, J., Marchante-Mera, A., & Roper-García, M. (2011). Patterns of Occupational Segregation by Gender in the Hospitality Industry. *International Journal of Hospitality Management*, XXX(1), 91-102.
- Casado-Díaz, J., & Simón, H. (2016). Wage differences in the hospitality sector. *Tourism Management*, 96-109.
- Chávez, K. (2016). Diferencias regionales en las estructuras de ingresos laborales en Colombia. *Universidad del Rosario*, 1-49.
- DANE (2009). Metodología Informalidad Gran Encuesta Integrada de Hogares - GEIH. Disponible en
- DANE (2012). Encuesta Nacional de Hoteles.
- DANE (2015). PIB departmental. Cuentas Nacionales.
- Delfim, L., & Varejao, J. (2007). Employment, pay and discrimination in the tourism industry. *Tourism Economics*, 225-240.
- Espinola, N. (2013). Segregación Ocupacional por Género y Diferencial de Ingresos en Turismo: Evidencia para Argentina. *Universidad Nacional de La Plata*, 3-32.
- Estrada, A. M., Polo, L. E., Pérez, G. J., & Hahn, L. (2016). Caracterización del mercado laboral en el sector hotelero para Cartagena y las principales áreas metropolitanas. *Documentos de trabajo sobre economía regional*, 1-56.
- Fernández, M. (2006). Determinantes del diferencial de salarial por género en Colombia 1997-2003. *Revista Desarrollo y Sociedad*, 58, 165-208.
- Ferreira, C., & Ramos, J. (2016). Pay gap by gender in the tourism industry of Brazil. *Tourism Management*, 440-450.
- Fleming, S. (2015). Déjà Vu? An Updated Analysis of the Gender Wage Gap in the U.S. Hospitality Sector. *Cornell Hospitality Quarterly*, LVI(2), 180-190.

- Galvis-Aponte, L. A. (2011). Diferencias salariales por género y región en Colombia: Una aproximación con regresión por cuantiles. *Revista de Economía del Rosario*, 235-277.
- García, G. A., Uribe, J. I., y Ortiz, C. H. (2007). Informalidad y subempleo: un modelo probit bivariado aplicado al Valle del Cauca. *Revista Sociedad y Economía*(13), 104- 131
- García-Pozo, A., Campos-Soria, J. A., Sánchez, J. L., & Marchante, M. (2011). Capital humano y salarios en la hostelería española: un análisis regional. *Estudios Regionales*, 71-95.
- García-Pozo, A., Sánchez-Ollero, J., & Benavides-Chicón, D. (2012). Employer Size and Wages in the Hotel Industry. *Scandinavian Journal of Hospitality and Tourism*, 12(3), 255-268.
- Heckman, J. J. (1979). *Statistical models for discrete panel data*. Department of Economics and Graduate School of Business, University of Chicago.
- Killinsworth, M. (1983). *Labor Supply*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Lillo, A., & Casado-Díaz, J. M. (2011). Capital humano y turismo: Rendimiento educativo, desajuste y satisfacción laboral. *Estudios de Economía Aplicada*, 755-780.
- López, A. R. (2005). Mujeres directivas: un valor en alza para las organizaciones laborales. *Cuadernos de Geografía*, 191-214.
- Mendes, R., & Vareiro, L. (2012). Gender Wage and Productivity Differentials in the Portuguese Tourism Industry. *Revista Portuguesa de Estudos Regionals*, 39-47.
- Mincer, J. A. (1974). Age and Experience Profiles of earnings. *In Schooling, experience, and earnings* , 64-82.
- Muñoz-Bullon, F. (2009). The gap between male and female pay in the Spanish tourism industry. *Tourism Managment*, 638-649.
- Oaxaca, R. (1973). Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economics Review*, 693-709.
- Oaxaca, R., & Ransom, M. (1999). Identification in detailed wage descompositions. *The Review of Economics and Statistics*.
- Pérez, D., Hernández, N., & Angulo, G. (2013). Participación femenina en el mercado laboral de Cartagena, 2008-2013. *Economía y Región*, 5-29.
- Phelps, E. S. (1973). The Statistical Theroy of Racism and Sexism. *American Economic Review*, 659-675.
- Quiñones, M. (2011). Diferencias regionales y capital humano: examinando las brechas salariales de los individuos en Colombia. *Universidad del Valle*, 1-37.

- Rivera, J. (2013). Teoría y Práctica de la Discriminación en el Mercado Laboral Ecuatoriano (2007-2012). *Revista de Análisis Estadístico*, 7-22.
- Robinson, J. (1965). The Economics of Imperfect Competition. *New York St Martin Press*.
- Romero-Prieto, J. E. (2007). ¿Discriminación laboral o capital humano? *Documentos de trabajo sobre economía regional*, 1-49.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American economic*, 51(1), 1-17.
- Scott, J. (1990). El género: una cateogia útil para el análisis histórico. *Historia y Género*, 22-56.
- Sparrowe, R., & Iverson, K. (1999). Cracks in the glass ceiling? An empirical study of gender differences in income in the hospitality industry. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 5-20.
- Tenjo, J., & Herrera, P. (2009). Los ensayos sobre discriminación: Discriminación salarial y discriminación en acceso al empleo pro Orgien étnico y por género. *Documentos de Economía*.
- Thrane, C. (2008). Earnings differentiation in the tourism industry: Gender, human capital and socio-demographics effects. *Tourism Management*, 514-524.
- Velissariou, E., & Amiradis, C. (2014). Employment and Human Capital in the Greek Hotel Industry. *Regional Science Inquiry*, VI(2), 87-98.

6. ANEXOS

Anexo 1. Diferencias salariales en antilogaritmo total 13 áreas

Var dep: ingresos laborales	Total 13 áreas
Hombres	760.329***
Mujeres	720.600***
Diferencial	1.055***
Componente explicado	1.032***
Componente no explicado	1.021***

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

Fuente: elaboración propia con base en la GEIH

Anexo 2. Diferencias salariales en antilogaritmo Medellín, Barranquilla, Bogotá, Cartagena, Cali y Bucaramanga

Var dep: ingresos laborales	Medellín	Barranquilla	Bogotá	Cartagena	Cali	Bucaramanga
Hombres	814.892***	559.830***	854.431***	652.487***	825.371***	758.143***
Mujeres	680.286***	575.259***	859.515***	653.079***	702.280***	663.937***
Diferencial	1.199***	1.028***	1.006***	1.0009*	1.175***	1.1412***
Componente explicado	1.056***	1.0096*	0.9934	0.966***	1.147***	1.067***
Componente no explicado	1.134***	1.018**	1.006*	1.037***	1.025***	1.0701***

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

Fuente: elaboración propia con base en la GEIH

Anexo 3. Diferencias salariales en antilogaritmo Ibagué, Cúcuta, Manizales, Montería, Pasto y Villavicencio

Var dep: ingresos laborales	Ibagué	Cúcuta	Manizales	Montería	Pasto	Villavicencio
Hombres	656.774***	589.442***	637.170***	611.098***	683.564***	708.724***
Mujeres	643.148***	603.973***	563.464***	635.592***	595.271***	590.514***
Diferencial	1.0212*	0.976**	1.131***	0.961**	1.15***	1.2***
Componente explicado	1.0737***	1.065***	1.0314***	1.028**	1.0859***	1.077***
Componente no explicado	0.95107***	0.9165***	1.0963***	0.935***	1.06***	1.114***

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

Fuente: elaboración propia con base en la GEIH