https://doi.org/10.19052/eq.vol1.iss45.5312

Brechas salariales de inmigrantes venezolanos en Colombia: un análisis de género

Elsy Lorena Rosero Ceballos*
Valentina Ruiz Ruiz**

Resumen

Los procesos migratorios son fenómenos complejos que afectan de manera amplia la asimilación de los inmigrantes en el país receptor y a los propios residentes. El mercado laboral es uno de los espacios que suele tener mayores afectaciones, sin embargo, los inmigrantes buscan la incorporación en la economía de los países destino. Esta investigación tiene como objetivo identificar los factores que inciden en las brechas salariales entre inmigrantes venezolanos y nativos, diferenciados por género, en el mercado laboral colombiano; para ello se utilizó la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del año 2021, por medio de la descomposición de Oaxaca (1973) y de Blinder (1973). Algunos resultados encontrados muestran que la mayor desventaja se encuentra para las mujeres inmigrantes venezolanas y para las nativas colombianas, con respecto a sus pares hombres. Algunos factores que aumentan la brecha es el posible trato discriminatorio y la tendencia de los migrantes a ubicarse en las ramas de servicios con un contrato verbal.

Palabras clave

Brechas salariales, discriminación, género, migración

Clasificación JEL

J31, J71, C29

Cómo citar este artículo: Rosero Ceballos, E., Ruiz Ruiz, V. (2025). Brechas salariales de inmigrantes venezolanos en Colombia: un análisis de género. *Equidad y Desarrollo*, (45). https://doi.org/10.19052/eq.vol1.iss45.5312

Fecha de Recepción: 2 de junio de 2024. Fecha de aceptación: 20 de agosto de 2024

* Magíster en Economía Aplicada, El Colegio de la Frontera Norte: Tijuana, Baja California. Economista, Universidad del Cauca, Colombia. Docente Ocasional de tiempo completo (Economía). Universidad del Cauca. Correo electrónico: eroseroc@unicauca.edu.co. ORCID: https://orcid.org/0000-0003-0708-9223

** Economista, Universidad del Cauca. Correo electrónico: rvalentina@unicauca.edu.co ORCID: https://orcid.org/0009-0003-2687-4072

Wage Gaps of Venezuelan Immigrants in Colombia: A Gender Analysis

Asbtract

Migration processes are complex phenomena that broadly affect the assimilation of immigrants and the residents of the receiving country. The labor market is one of the areas that tend to be most affected, as immigrants seek incorporation into the economy of the destination countries. This research aims to identify the factors that affect wage gaps between Venezuelan immigrants and natives by gender, in the Colombian labor market using the Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) for the year 2021, by means of the decomposition of Oaxaca (1973) and Blinder (1973). Some of the results found show that the greatest disadvantage is found for Venezuelan immigrant women and Colombian immigrant women with respect to their male counterparts. Some factors that increase the gap are possible discriminatory treatment and tending to be located in the service branches, under a type of verbal contract.

Keywords

Discrimination, gender, migration, wage gaps

Introducción

La migración ha existido desde los inicios de la humanidad, ya sea impulsada por la colonización, el comercio, la economía, la violencia, las crisis o por cambios ambientales (McAuliffe y Triandafyllidou, 2021). En 2020, "281 millones de personas vivían fuera de su país natal, lo que equivale al 3,6 % de la población mundial" (McAuliffe y Triandafyllidou, 2021, p. 23). En ese mismo año, Venezuela se ubicó como el séptimo país de origen de inmigrantes internacionales. Además, la situación actual de Venezuela ha generado un notable impacto en los flujos migratorios, con desplazamientos hacia países de América Latina y el Caribe: "Los principales destinos de los refugiados y migrantes venezolanos en la región son Colombia, Perú, Chile, Ecuador y Brasil" (McAuliffe y Triandafyllidou, 2021, p. 101).

Por otro lado, el flujo migratorio entre Venezuela y Colombia representa una nueva coyuntura para ambos países. En el mercado laboral colombiano se observa una creciente participación de migrantes venezolanos, independientemente de su nivel educativo y experiencia. Sin embargo, Obando, Ramoni y Guerrero (2022) encuentran una mayor incidencia de trabajadores con baja experiencia

y educación. Esto afecta la distribución del empleo y los salarios, y, además, impacta especialmente a los grupos más vulnerables, como mujeres, personas con menor educación y trabajadores informales (Castillo, Prieto y Campo, 2021).

La diferencia salarial entre distintos grupos poblacionales es crucial para entender las dinámicas del mercado laboral, especialmente desde una perspectiva de género. En 2019, la brecha salarial promedio entre hombres y mujeres colombianos era del 12,9 % (Dane, 2020) y esta brecha se amplía al considerar el estatus migratorio. En 2021, la tasa de ocupación de los hombres inmigrantes venezolanos fue del 74,7 %, comparado al 42,4 % de las mujeres inmigrantes (Dane, 2021b).

La migración venezolana en Colombia ha sido objeto de numerosas investigaciones sobre su integración, pues es un proceso complejo debido al contexto y a la coyuntura colombiana, que no siempre facilitan su incorporación plena, a pesar de los múltiples intentos de regularización de inmigrantes. En Colombia los mercados laborales informales son extensos y muchos inmigrantes venezolanos tienden a emplearse en ellos, ya sea por necesidad o elección (Bahar, Dooley y Huang, 2018; Bahar, Morales y Restrepo, 2022), y, de igual manera, tienen el doble de probabilidades de estar desempleados (Aliaga et al., 2020). Además, los inmigrantes suelen recibir salarios más bajos y trabajar más horas extras en comparación con la población nativa, situación que es agravada por la segregación ocupacional (Hernández y Makkoukdji, 2022).

Esta investigación propone como objetivo identificar la existencia de una posible brecha salarial entre inmigrantes venezolanos y nativos colombianos desde un enfoque de género, además de determinar los factores que podrían explicar la brecha, en lo correspondiente al año 2021. Para ello, en primera instancia se realiza una revisión teórica que explique el surgimiento de la migración, la asimilación o la incorporación de los inmigrantes en el lugar receptor; también se analizan algunos aspectos generales que argumenten

“Esta investigación propone como objetivo identificar la existencia de una posible brecha salarial entre inmigrantes venezolanos y nativos colombianos desde un enfoque de género, además de determinar los factores que podrían explicar la brecha, en lo correspondiente al año 2021”.

las diferencias salariales entre inmigrantes y nativos, diferenciados por sexo. En la segunda parte se encuentra un análisis descriptivo de microdatos estadísticos generados por la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) de 2021, lo que permitirá estimar las brechas salariales, que, a su vez, serán presentadas en la tercera parte de este documento, en la cual se realiza una descomposición salarial incorporando la metodología propuesta por Oaxaca y Blinder.

Aspectos teóricos

Fundamentos migratorios

En los últimos años hubo importantes movimientos migratorios y desplazamientos forzados en varios países, causados por conflictos entre regiones, como es el caso de los países de la República Centroafricana, la República Árabe Siria, la República Democrática del Congo, Yemen y Sudán del Sur; o situaciones de grave orden social y político, como el caso de Venezuela y Afganistán (McAuliffe y Triandafyllidou, 2021). Esto hace que una sola teoría sobre migración no sea suficiente para explicar el fenómeno.

Desde una perspectiva macroeconómica, Massey et al. (1993) sostienen que la migración se debe a las diferencias geográficas en la oferta y demanda de trabajo. Estos autores indican que, en una situación de desigualdad salarial, la mano de obra se moverá hasta que los salarios se igualen efectivamente. De manera similar, a nivel microeconómico, las migraciones se pueden entender como una inversión en capital humano (Todaro, 1969), y son causadas por desequilibrios en el mercado laboral. Además, Massey et al. (1993) proponen la teoría de los sistemas mundiales, argumentando que la migración es una consecuencia del desorden y desarticulación del proceso de desarrollo capitalista.

Por otra parte, en la integración de los migrantes es crucial considerar el proceso de asimilación, una idea desarrollada por Gordon (1964) y Lalonde y Topel (1991). Esta teoría describe cómo los inmigrantes y sus descendientes pueden enfrentar una serie de desafíos mientras se adaptan a la sociedad de acogida, tales como barreras lingüísticas, discriminación y aislamiento social. La teoría de la asimilación también aborda la migración mediante el concepto de aculturación (Ferrer et al., 2014), que se refiere al proceso en el cual los inmigrantes adoptan los valores, normas y comportamientos culturales de la

sociedad receptora. Este proceso puede ser gradual o rápido y está influenciado por factores como el tiempo, la edad, el estatus social y económico y la discriminación a la que puedan estar sometidos.

Conceptualización del término *discriminación*

El término *discriminación* aparece por primera vez en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) número 111 como: "cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación" (OIT, 2019, p. 2). Esta definición ha llevado al origen de varios enfoques que permiten explicar los diferenciales salariales por género, raza, etnia, etc. Becker (1971) desarrolló una de las principales teorías sobre el prejuicio en el mercado laboral, considerando a los empleadores, empleados y consumidores. La teoría plantea que estos agentes incurren en costos para evitar ciertos grupos minoritarios. Según Becker (1971), la discriminación se manifiesta a través del coeficiente de desagrado, que está asociado con las características físicas visibles del trabajador en lugar de su productividad.

También está la teoría de la discriminación estadística, desarrollada por autores como Arrow (1971) y Phelps (1972), que explica cómo la discriminación se produce cuando un empleador asume que una persona es más productiva que otra basándose en rasgos observables, como la raza y el género. Esto ocurre porque las empresas tienen información limitada sobre las habilidades de los individuos, por lo que los empleadores basan sus decisiones en características visibles y tradicionalmente rechazadas. Aunque estas características afectan de manera indirecta la productividad, pueden estar correlacionadas con atributos no observables que sí podrían influir en ella.

Teorías como el *techo de cristal* y el *suelo pegajoso* permiten explicar la discriminación a partir de la explicación de la barrera invisible que impide a las mujeres avanzar en su carrera profesional, pese a no haber leyes ni códigos explícitos que lo determinen, lo cual es difícil de detectar debido a su naturaleza oculta (Burin, 2008), además de las muchas veces que quedan atrapadas en trabajos precarios y con bajos salarios (Berheide, 1992). Esto incide en la segregación ocupacional por género que afecta negativamente los ingresos

de las mujeres, excluyéndolas de muchas ocupaciones y profesiones debido a estereotipos sociosexuales (Anker, 1997). Este tipo de discriminación y segregación hacia distintos grupos poblacionales impacta el desarrollo personal de las mujeres, especialmente de aquellas migrantes, ya que influye en la elección de sus estudios y, en consecuencia, en sus ingresos.

Teoría del capital humano

A partir de los planteamientos de Mincer (1974), se identifica que las diferencias salariales están dadas por factores tales como la edad —como *proxy* de la experiencia laboral— y el nivel de escolaridad. Se afirma que tendrán mayor rentabilidad salarial quienes poseen mayor nivel educativo; razón por la cual la inversión en educación durante la formación laboral será más rentable si se realiza en poco tiempo. También se encuentran estudios como el de Becker (1993), quien argumenta que los gastos en educación, formación, atención médica, etc., son inversiones en capital, puesto que, a largo plazo, se verá reflejado en sus ingresos promedios.

Becker (1993) teorizó que los ingresos laborales aumentan con la edad a una tasa decreciente y están positivamente relacionados con el nivel de habilidad. Los jóvenes tienen mayor movilidad laboral que los adultos mayores debido a mayor educación y formación, lo que sesga positivamente la distribución de ingresos, especialmente entre los altamente calificados. Además, Becker (1962) señala que mientras algunas actividades afectan el presente, otras impactan el bienestar futuro. La educación tiene efectos presentes, lo que está reflejado en el costo de oportunidad de estudiar y no trabajar ahora, y efectos en el futuro, al modificar el nivel de ingresos futuros. De esta manera, se entiende que existen diversos factores que pueden incidir en los ingresos, entre ellos, el nivel de capital humano y los tipos de ocupaciones que se ven afectados por el proceso de segregación ocupacional derivado de la discriminación.

Análisis descriptivo

Para la realización de esta investigación se trabajó la GEIH del periodo de enero a diciembre del año 2021. Esta encuesta analiza el mercado laboral y los

ingresos de los hogares colombianos, y tiene una gran cobertura, puesto que incorpora 13 ciudades principales y 23 departamentos, con énfasis tanto en áreas metropolitanas, cabeceras y zonas rurales (Dane, 2021a).

Para el análisis de la brecha salarial de la población migrante en el mercado laboral colombiano discriminado por género, se desagrega la muestra teniendo en cuenta, por un lado, el sexo, si es hombre o mujer, y, por otro lado, el estatus migratorio, es decir, si es colombiano (nativo) o si es migrante proveniente de Venezuela. Para definir al migrante se utiliza como referencia la definición de Faura y Gómez (2002), por tanto, y para este caso, un migrante es aquella persona que nació en Venezuela y que hace 5 años residía en ese lugar. En este sentido, se trabaja en total con 21 717 302 de observaciones. El 93,7 % representa a los nativos, de los cuales el 56,9 % son hombres y el 43,1 % mujeres. El 6,2 % son migrantes provenientes de Venezuela, los cuales están conformados en un 61,3 % por hombres y un 38,6 % por mujeres.

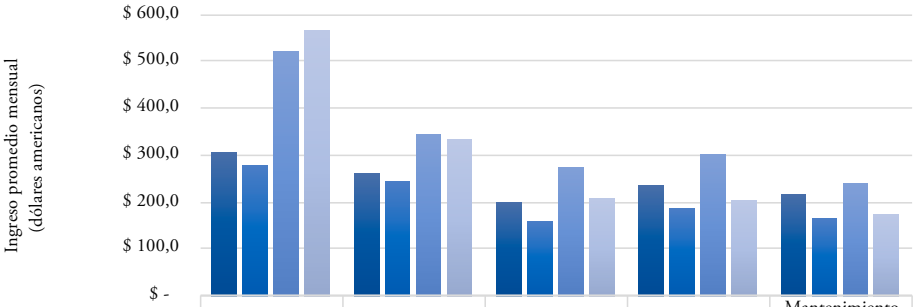
La integración de los migrantes venezolanos en el mercado laboral colombiano se ha tornado complejo, pues los mercados informales en Colombia tienen un gran tamaño y son capaces de absorber cualquier población, especialmente aquella que está en condiciones irregulares (Bahar, Morales y Restrepo, 2022). Sin embargo, la informalidad es un sector con baja cualificación y con bajos ingresos (Gómez, 2007), lo cual puede incidir mucho más en la brecha salarial entre migrantes y nativos. Por tanto, en este apartado se describen los diferenciales salariales entre migrantes y nativos por sexo, teniendo en cuenta aspectos como el nivel educativo y el tipo de ocupación.

Tabla 1. Relación de salario promedio mensual por sexo y nacionalidad en el mercado laboral colombiano, 2021

	Grupo de referencia: hombres colombianos
	Relación de salario del grupo de referencia
Mujeres colombianas	93,3 %
Hombres venezolanos	73,1 %
Mujeres venezolanas	60,4 %

Fuente: estimación propia con datos de la GEIH-2021.

En la tabla 1 se pueden observar algunos datos, según los cuales las mujeres colombianas reciben un 6,7% menos de salario promedio que los hombres colombianos. Sin embargo, la mayor diferencia se observa al relacionar el salario promedio de las mujeres venezolanas, puesto que reciben un 39,6 % menos que los hombres colombianos, lo que muestra una gran desventaja para este grupo poblacional. La teoría afirma que las mujeres migrantes sufren una doble condición que perjudica su desempeño en el mercado laboral (Berheide, 1992; Burin, 2008; Paiewonsky, 2007). Todo lo anterior lleva a que sea necesario considerar el tipo de comportamiento de los ingresos de los trabajadores, con distinción por sexo y nacionalidad, en las distintas ramas de actividad dentro del mercado laboral colombiano (figura 1).



	Ejecutivos y profesionales	Oficina y administrativos	Comercio	Servicios	Mantenimiento construcción y agricultura
Hombres venezolanos	$ 305,4	$ 263,6	$ 201,1	$ 234,4	$ 217,2
Mujeres venezolanas	$ 280,4	$ 245,1	$ 162,6	$ 186,0	$ 164,8
Hombres colombianos	$ 522,4	$ 346,4	$ 273,5	$ 300,2	$ 239,3
Mujeres colombianas	$ 566,4	$ 330,8	$ 207,9	$ 202,4	$ 174,8

Ramas de actividad

Figura 1. Salario promedio mensual en ramas de actividad por sexo y nacionalidad.

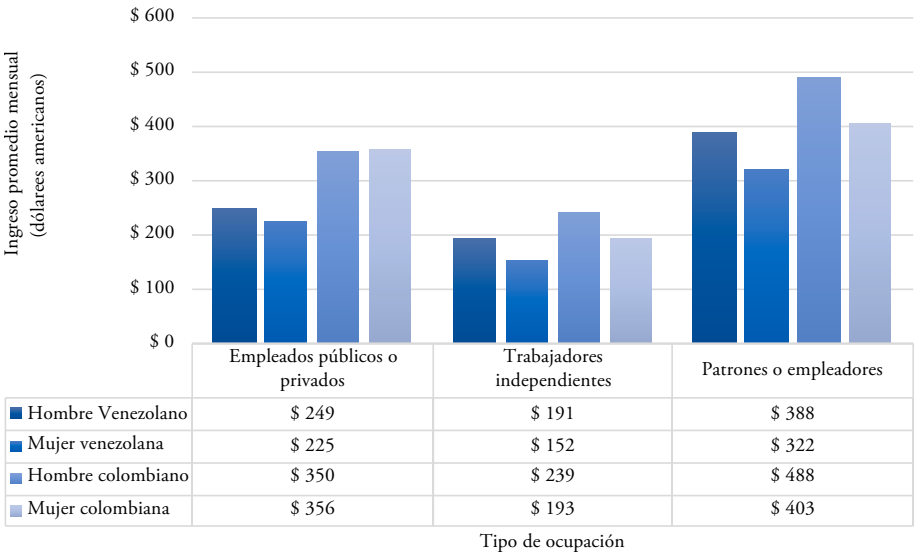
Fuente: estimación propia con datos de la GEIH-2021.

En el caso de los trabajadores de la rama de actividad de ejecutivos y profesionales, se observa un promedio salarial para las mujeres colombianas que supera al de los otros grupos; es decir, al ocuparse como arquitectas, biólogas, médicas, personal directivo, entre otros, es posible que cuenten con mayores ingresos; sin embargo, es un caso excepcional. Por su lado, las mujeres migrantes

venezolanas cuentan con el promedio salarial más bajo en todas las divisiones manejadas.

La rama de servicios donde se encuentran oficios como hotelería y turismo reflejan los salarios promedios más bajos, y una gran brecha al comparar entre hombres y mujeres colombianas. En este punto es acertado recordar la existencia de conceptos como el *suelo pegajoso*, que actúa como obstaculizador frente al proceso profesional de las mujeres, pues las ubica en escenarios que no les permiten acceder a determinadas actividades laborales y ocasiona que su trabajo sea mal remunerado (Wirth, 2001).

La situación se agudiza aún más en la última rama, aquella a la que pertenecen obreros de construcción, conductores de vehículos de transporte, etc., que es considerada como una actividad con un índice de masculinidad alto (Caicedo, 2010), y en la cual las mujeres colombianas y migrantes venezolanas reciben un promedio salarial por debajo de los hombres de su misma nacionalidad.



	Empleados públicos o privados	Trabajadores independientes	Patrones o empleadores
Hombre Venezolano	$ 249	$ 191	$ 388
Mujer venezolana	$ 225	$ 152	$ 322
Hombre colombiano	$ 350	$ 239	$ 488
Mujer colombiana	$ 356	$ 193	$ 403

Figura 2. Salario promedio mensual para cada tipo de ocupación por sexo y nacionalidad.

Fuente: estimación propia con datos de la GEIH-2021.

Para el caso de los trabajadores independientes (figura 2), del que hacen parte jornaleros y peones, empleados domésticos, entre otros, sus ocupaciones

tienden a ubicarse en mayor medida en el sector informal (Guataquí, García y Rodríguez, 2010), por ende, se observan los promedios salariales más bajos para todos los grupos, en especial para las mujeres migrantes, que reciben aproximadamente un 36,3 % menos que los hombres colombianos.

Otro aspecto relevante en la explicación de las brechas salariales es el nivel de capital humano, traducido en nivel de escolaridad. La figura 3 permite observar la relación entre el promedio de años escolares y los salarios promedios mensuales de los grupos poblacionales en estudio.

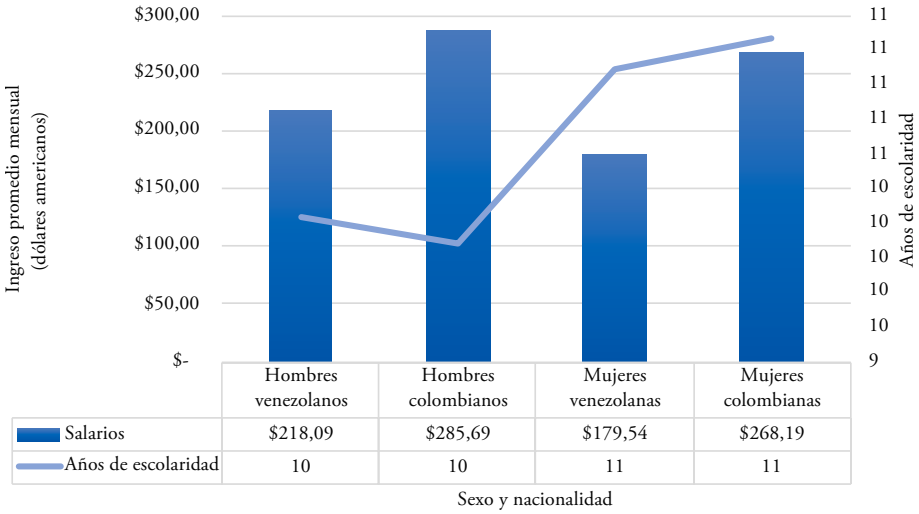


Figura 3. Salario promedio mensual y promedio años de escolaridad por sexo y nacionalidad.

Fuente: estimación propia con datos de la GEIH-2021.

Se observa que las mujeres colombianas y las migrantes venezolanas cuentan con un promedio de años de escolaridad que supera en, aproximadamente, un año a los hombres de su misma nacionalidad; este aspecto debería influir positivamente en los ingresos que reciben, sin embargo, se evidencia el caso contrario. De acuerdo con los resultados descriptivos de la base en estudio, se observa que hay presencia de diferencias salariales entre hombres y mujeres, tanto nativos como migrantes, y estas se ven más acentuadas dependiendo de las ramas de actividad, tipo de ocupación y escolaridad. La descomposición

de Oaxaca (1973) y de Blinder (1973) permite entender la incidencia de estas y otras variables adicionales en las brechas salariales.

Metodología

Las brechas salariales entre hombres y mujeres, y entre migrantes y nativos, han sido investigadas de diversas formas. Se encuentran estudios como los de Arroyo (2020), Cerquera, Arias y Prada (2020) y Caicedo (2008; 2010), entre otros, quienes realizan un acercamiento para identificar los factores de las brechas salariales de migrantes en otros países, como Estados Unidos, y hacen su análisis con enfoque y perspectiva de género.

Adicionalmente, se encuentran estudios que han sido elaborados con el fin de analizar el impacto de la migración venezolana en el mercado laboral colombiano, y que están enfocados en identificar las condiciones laborales de los inmigrantes (Hernández y Makkoukdji, 2022) y la segregación ocupacional por razones de género y estatus migratorio (Moyano, 2023) a través de metodologías cualitativas y cuantitativas.

Por su parte, el presente estudio tiene como objetivo proporcionar un elemento adicional a la discusión de la problemática actual de la migración venezolana en Colombia, tratando de identificar las posibilidades de que algunos factores como el estatus migratorio y el sexo generen brechas salariales. En este sentido, si bien se reconoce que hay otras metodologías para analizar la discriminación, como la descomposición de Juhn, Murphy y Pierce (1993), la metodología empleada es la descomposición de Oaxaca (1973) y de Blinder (1973), a la que se incorpora la corrección de Heckman (1979). Se escogió esta descomposición ya que ha sido la más utilizada por diferentes investigaciones (Castro, Rodríguez y Ramos, 2021; Urquidi, Valencia y Durand, 2021) y, además, permite identificar la existencia de una brecha salarial entre hombres y mujeres migrantes y nativos en el mercado laboral colombiano, que es causada por un posible trato discriminatorio y por condiciones diferenciadas en los trabajos desempeñados.

Oaxaca (1973) estimó el nivel de discriminación laboral contra las mujeres trabajadoras en Estados Unidos y proporcionó una de las principales herramientas para cuantificar las diferencias salariales entre hombre y mujeres. A su vez, Blinder (1973) contribuyó en el modelo incorporando una regresión por mínimos cuadrados ordinarios; la diferencia con el modelo de Oaxaca, que resultó ser

un gran complemento, es la manera en cómo se estiman las variables tenidas en cuenta, además, estima las brechas entre grupos diferenciados por etnia.

La descomposición conocida como Oaxaca-Blinder permite dividir la diferencia salarial entre hombres y mujeres, así como entre diferentes grupos étnicos, en este caso, entre migrantes venezolanos y nativos colombianos. Este método consta de dos partes principales. La primera parte mide las diferencias en las características promedio del capital humano entre los distintos grupos, utilizando variables como la edad, el nivel educativo, las ramas de actividad en las que trabajan y el tipo de contrato. La segunda parte, corresponde a factores no observables relacionados con el posible trato desigual que reciben algunos grupos en el mercado laboral, producto de características visibles como el sexo y el estatus migratorio, que pueden no afectar directamente la productividad.

Según la metodología de Oaxaca (1973), el primer paso es estimar una regresión por mínimos cuadrados ordinarios para las características individuales de los grupos poblacionales en análisis. De tal manera, se estima una regresión para cada grupo. La ecuación general (Oaxaca, 1973, p. 695) se describe como:

$$ln(w_i) = Z_i\beta + u_i \tag{1}$$

Adaptándola a este estudio, W_i es la remuneración salarial de hombres y de mujeres, y también de migrantes y nativos colombianos[1]; Z_i es un vector con características individuales, que incorpora la edad, el nivel de escolaridad, horas de labor, el tipo de contrato, la rama de actividad y el tipo de ocupación (anexo 1); β es un vector de coeficientes; u_i es un término de perturbación; y la i representa el número de observaciones de $1 \ldots n$.

La segunda parte incorpora un coeficiente de discriminación que mide las diferencias salariales entre hombres y mujeres ante la posible presencia de discriminación, y establece los componentes que pueden determinar esta diferencia. Para eso, como primer paso, se define como sigue:

1 En este estudio se decidió estandarizar los ingresos teniendo en cuenta los percentiles más bajos (3) y el percentil más alto (97). A través de la prueba de White se identificaron problemas de heterocedasticidad en el primer modelo realizado, los cuales fueron corregidos para la presentación de los resultados encontrados.

$$D = \frac{\left(\frac{W_{hn}}{W_{mm}}\right) - \left(\frac{W_{hn}}{W_{mm}}\right)^0}{\left(\frac{W_{hn}}{W_{mm}}\right)^0} \tag{2}$$

Donde $\left(\frac{W_{hn}}{W_{mm}}\right)$ representa la relación entre el salario de hombres y mujeres, o también de nativos y migrantes, y $\left(\frac{W_{hn}}{W_{mm}}\right)^0$ representa la relación entre el salario de hombres y mujeres, o también de nativos y migrantes, en ausencia de discriminación. Teniendo en cuenta la ecuación 2 e incorporando algunos supuestos de la ecuación 1, Oaxaca (1973) permite identificar los dos componentes que cuantifican la brecha salarial, que se describe de la siguiente manera:

$$ln(G + 1) = \Delta Z\beta_{mm} - Z_{hn}\Delta\beta \tag{3}$$

Esta ecuación divide la descomposición salarial en dos partes. La primera se conforma por $\Delta Z\beta_{mm}$, que explica la brecha salarial incorporando las diferencias en las características medias observables entre hombres y mujeres, y entre nativos y migrantes; es decir, aquella parte de la ecuación que permite identificar si los promedios de la edad (*proxy* a la experiencia laboral), la rama de actividad, las horas de trabajo, el tipo de contrato y el tipo de ocupación de cada grupo aumentan o disminuyen la brecha salarial.

La segunda parte ($Z_{hn}\Delta\beta$) explica la diferencia salarial con base en el posible trato desigual o discriminatorio en el mercado de trabajo. De manera más exacta, esta parte referencia características no observables, que es lo que sucede cuando, a pesar de tener las mismas características generales que el grupo contrario, sigue habiendo una brecha salarial significativa.

Para estimar la brecha salarial entre diferentes grupos se decide realizar tres estimaciones. La primera de ellas descompone la brecha salarial entre el grupo de migrantes y nativos, incorporando la variable explicativa *sexo*. La segunda y tercera descomposición comparan la diferencia salarial entre hombres y mujeres diferenciando al grupo venezolano, y al grupo colombiano. Las tres regresiones incorporan la corrección de Heckman (1979), que permite corregir el sesgo de selección. Por su parte, la lambda de Mills permite identificar que los procesos de selección y de participación son procesos que están unidos y, por tanto, para este proceso se puede afirmar que fue corregido el sesgo de selección.

Resultados

Los resultados arrojados de la descomposición de Oaxaca y Blinder para el grupo población migrante oriunda de Venezuela, en comparación con la población colombiana, se muestra en la tabla 2. Allí se encuentra que los colombianos ganan en promedio 0,408 puntos logarítmicos más que la población venezolana. Esta brecha se justifica en 52,7 % por las diferencias en dotaciones o características medias y el 47,3 % es atribuible al componente inexplicado o a la discriminación.

Algunas variables de características generales medias que contribuyen a aumentar la brecha son la edad promedio y la escolaridad promedio. La población colombiana, en promedio, tiene mayor edad comparada con la población venezolana, lo cual incide de manera *proxy* en su experiencia laboral. Así mismo, el número promedio de años escolares también incide: a pesar de que en promedio son iguales, los migrantes enfrentan una situación diferente. Guataquí et al. (2017) también encuentran que más del 80 % de los inmigrantes cuenta, como máximo, con educación secundaria, lo que afecta de manera negativa su remuneración salarial, de acuerdo con lo planteado por Mincer (1974) y Becker (1993). Por el contrario, hay factores que ayudan a reducir la brecha entre estos dos grupos poblacionales, como las horas de trabajo: en promedio los inmigrantes trabajan cuatro horas más que los colombianos, lo cual puede incidir en sus ingresos.

Tabla 2. Descomposición Oaxaca y Blinder entre colombianos e inmigrantes venezolanos

Lugar de origen	Media *ln* de ingresos	Brecha salarial	Componente explicado	Componente inexplicado
Colombia	13,734	0,408***	0,215***	0,193***
			(0,004)	(0,027)
Venezuela	13,327	(0,027)	52,69 %	47,30 %
Variables en el modelo				
	Componente explicado	Componente inexplicado	Medias de colombianos	Medias de venezolanos
Sexo	-0,006***	-0,021	0,453	0,463
	(0,001)	(0,016)		
Edad	0,125***	-0,495***	41,197	29,947
	(0,016)	(0,228)		

Lugar de origen	Media *ln* de ingresos	Brecha salarial	Componente explicado	Componente inexplicado
Edad al cuadrado	-0,054***	0,365***	2080,387	1056,154
	(0,015)	(0,103)		
Escolaridad	0,025***	0,428***	9,859	9,801
	(0,001)	(0,020)		
Horas labor	-0,083***	0,188***	45,351	49,184
	(0,003)	(0,016)		
Contrato verbal	0,075***	-0,011	0,075	0,237
	(0,001)	(0,007)		
Sin contrato	0,047***	-0,013	0,197	0,293
	(0,002)	(0,012)		
Oficina	-0,022***	-0,010***	0,048	0,025
	(0,001)	(0,001)		
Comercio	0,010***	-0,050***	0,089	0,122
	(0,002)	(0,005)		
Servicios	0,042***	-0,074***	0,100	0,179
	(0,002)	(0,007)		
Agricultura	0,040***	-0,080***	0,149	0,232
	(0,002)	(0,009)		
Empleados públicos y privados	0,006***	0,045***	0,216	0,347
	(0,001)	(0,010)		
Trabajadores independientes	0,008***	0,000	0,024	0,007
	(0,000)	(0,001)		
Constante		-0,079		
		(0,182)		
Número de observaciones			708 566	30 059
Número de seleccionados			335 074	17 579

Nota: *ln* es logaritmo natural de los ingresos. Entre paréntesis se encuentra la desviación estándar, y ***; ** y * representa la media estadísticamente significativa en el 1 %, 5 % y 10 % niveles, respectivamente.

Fuente: estimación propia con datos de la GEIH-2021.

La anterior tabla se puede sintetizar afirmando que la descomposición de Oaxaca y Blinder muestra que el mercado colombiano, si bien permite la integración de población venezolana en la fuerza laboral, hay una brecha en la recepción de ingresos con respecto a la población nativa; esta situación es generada por la segregación ocupacional producto de la migración (Massey et al., 1993) y a la discriminación (Arrow, 1971), tal y como lo afirman algunas teorías planteadas. Esta situación se puede agudizar cuando se discrimina por sexo, puesto que la variable migración impacta de manera negativa en la retribución de las mujeres (Arrow, 1971; Berheide, 1992; Burin, 2008). Este resultado se puede corroborar a partir de las tablas 3 y 4, que muestran las diferencias salariales entre hombres y mujeres venezolanas, y mujeres y hombres colombianos, respectivamente.

Tabla 3. Descomposición salarial entre mujeres y hombres venezolanos

Sexo y etnia	Media *ln* de ingresos	Brecha salarial	Componente explicado	Componente inexplicado
Hombres venezolanos	13,544	0,252***	0,082***	0,171***
Mujeres venezolanas	13,292	(0,046)	(0,009)	(0,045)
			32,4 %	67,6 %
Variables en el modelo				
	Componente explicado	Componente inexplicado	Medias de hombres	Medias de mujeres
Edad	-0,006	0,324	29,094	30,682
	(0,011)	(0,358)		
Edad al cuadrado	0,006	-0,103	992,453	1111,141
	(0,009)	(0,168)		
Escolaridad	-0,011***	0,020	9470	10,086
	(0,002)	(0,040)		
Horas labor	0,079***	-0,618	52,454	44,632
	(0,004)	(0,028)		
Contrato verbal	0,003**	0,053**	0,293	0,188
	(0,002)	(0,015)		
Sin contrato	0,004	0,149***	0,365	0,231
	(0,003)	(0,024)		

Sexo y etnia	Media *ln* de ingresos	Brecha salarial	Componente explicado	Componente inexplicado
Oficina	0,003***	-0,002	0,026	0,024
	(0,001)	(0,003)		
Comercio	0,022***	-0,011	0,129	0,115
	(0,003)	(0,013)		
Servicios	0,090***	-0,037	0,108	0,240
	(0,011)	(0,027)		
Agricultura	-0,122***	0,017	0,431	0,060
	(0,012)	(0,007)		
Empleados públicos y privados	0,014***	-0,037	0,410	0,292
	(0,002)	(0,021)		
Trabajadores independientes	0,000	-0,002	0,009	0,006
	(0,000)	(0,001)		
Constante		0,417		
		(0,259)		
Número de observaciones			13 926	16 133
Número de seleccionados			10 230	7349

Nota: *ln* es logaritmo natural de los ingresos. Entre paréntesis se encuentra la desviación estándar, y ***; ** y * representa la media estadísticamente significativa en el 1 %, 5 % y 10 % niveles, respectivamente.

Fuente: estimación propia con datos de la GEIH-2021.

En la tabla 3 se observa que, al diferenciar la discriminación por sexo y grupo de población, las mujeres venezolanas reciben 0,252 puntos logarítmicos menos que sus pares hombres venezolanos. Sin embargo, a pesar de que la brecha se explica en mayor cuantía por el posible trato discriminatorio (67,6 %), el 32,5 % de la brecha se explica por las diferencias en sus características medias: las mujeres se desempeñan más en trabajos por cuenta propia o independientes, lo que es atribuible, en gran parte, a la informalidad y la inestabilidad laboral (Rubio, 2014), aunque, como se observa en la tabla 2, esta característica es general en el grupo venezolano, dadas las oportunidades limitadas que tienen en el momento de desempeñar un cargo laboral en el mercado de trabajo del destino de migración.

Tabla 4. Descomposición salarial entre hombres y mujeres colombianos

Sexo	Media *ln* de ingresos	Brecha salarial	Componente explicado	Componente inexplicado
Hombres colombianos	13,925	0,411***	0,031***	0,380***
Mujeres colombianas	13,513	(0,015)	(0,002)	(0,015)
			7,6 %	92,4 %
Variables en el modelo				
	Componente explicado	Componente inexplicado	Medias de hombres	Medias de mujeres
Edad	-0,004***	-1,392***	39,753	42,394
	(0,001)	(0,109)		
Edad al cuadrado	0,011***	0,711***	1951,240	2187,355
	(0,001)	(0,056)		
Escolaridad	-0,053***	-0,082***	9,813	9,897
	(0,001)	(0,011)		
Horas labor	0,103***	-0,371***	48,305	41,745
	(0,001)	(0,007)		
Contrato verbal	0,009***	0,003***	0,083	0,069
	(0,000)	(0,001)		
Sin contrato	-0,028***	0,105***	0,258	0,147
	(0,001)	(0,004)		
Oficina	0,023***	0,012***	0,041	0,054
	(0,001)	(0,001)		
Comercio	0,029***	0,057***	0,087	0,090
	(0,001)	(0,002)		
Servicios	0,088***	0,005***	0,068	0,127
	(0,001)	(0,003)		
Agricultura	-0,144***	0,033***	0,276	0,044
	(0,002)	(0,001)		
Empleados públicos y privados	-0,001***	-0,004	0,265	0,175
	(0,000)	(0,005)		

Sexo	Media *ln* de ingresos	Brecha salarial	Componente explicado	Componente inexplicado
Trabajadores independientes	-0,002***	0,000	0,027	0,021
	(0,000)	(0,001)		
Constante		1,302***		
		(0,074)		
Número de observaciones			387 561	321 005
Número de seleccionados			150 883	184 191

Nota: *ln* es logaritmo natural de los ingresos. Entre paréntesis se encuentra la desviación estándar, y ***; ** y * representa la media estadísticamente significativa en el 1 %, 5 % y 10% niveles, respectivamente.
Fuente: estimación propia con datos de la GEIH-2021.

En la tabla 4 las mujeres colombianas, con respecto a sus pares hombres, tienen una brecha salarial de 0,411 puntos logarítmicos. En un 92,4 % la brecha se explica por el componente inexplicado o atribuible al componente de discriminación, algo que también han encontrado otros autores (Arrow, 1971; Caicedo, 2010; Rosero-Ceballos y Meneses-Medina, 2022), mientras que el componente explicado o las dotaciones y características medias identificadas aportan apenas el 7,6 %. Esta diferencia se explica por las variables horas de labor, puesto que las colombianas trabajan menos que los hombres, como se referenció anteriormente, y el hecho de que se ocupen en trabajos de servicios personales, como alojamiento y servicios de comida, genera que reciban menos salario.

Las teorías planteadas inicialmente respaldan y explican de manera adecuada los resultados encontrados en esta investigación. De tal manera, se observa que gran parte de la diferencia salarial sigue siendo explicada por las variables tradicionales de capital humano y la segregación ocupacional (Anker, 1997;

“Las teorías planteadas inicialmente respaldan y explican de manera adecuada los resultados encontrados en esta investigación. De tal manera, se observa que gran parte de la diferencia salarial sigue siendo explicada por las variables tradicionales de capital humano y la segregación ocupacional”.

Becker, 1962, 1971; Mincer, 1974). Esto es particularmente evidente en el caso de la población migrante, que suele tener un menor nivel educativo y tiende a ocupar trabajos tradicionales para migrantes. Sin embargo, al incorporar la variable del sexo, se observa que la teoría minceriana no se cumple, ya que las mujeres tienen un mayor nivel educativo que sus pares hombres y, a pesar de ello, reciben menores salarios. Esto respalda otras teorías que plantean que esta diferencia salarial se debe generalmente al componente atribuible a la discriminación (Anker, 1997; Berheide, 1992; Burin, 2008; Phelps, 1972).

Conclusiones

Los procesos migratorios son un resultado de las relaciones globales entre países, de la industrialización y de la desigualdad económica. En la última década, uno de los mayores éxodos migratorios conocidos es la migración venezolana por consecuencia de los problemas sociales, políticos y económicos de su país, lo que llevó a la migración de alrededor de 7 000 000 de venezolanos. Uno de los principales países receptores de inmigrantes es Colombia, y esto ha traído diversas consecuencias en el país, y en el proceso de asimilación de venezolanos. Se conoce que Colombia, y gran parte de los países Sudamérica, son naciones en desarrollo con capacidades limitadas para poder actuar de manera eficiente ante esos procesos masivos migratorios, y esto ha llevado a que las condiciones laborales y económicas de los inmigrantes sean precarias.

> **“Los resultados presentados en la parte metodológica y descriptiva muestran que los inmigrantes venezolanos son quienes tienen la mayor brecha salarial, comparado con los nativos colombianos, y el sexo es una condición adicional que profundiza el aumento en esta brecha salarial”.**

Este articulo muestra que hay diferentes factores que inciden en la diferencia salarial recibida entre los inmigrantes venezolanos y, además, hay una mayor diferencia al analizar el comportamiento de las mujeres migrantes venezolanas. Los resultados presentados en la parte metodológica y descriptiva muestran que

los inmigrantes venezolanos son quienes tienen la mayor brecha salarial, comparado con los nativos colombianos, y el sexo es una condición adicional que profundiza el aumento en esta brecha salarial. Así, para contrastar diferentes resultados, se estimaron tres modelos econométricos; uno de ellos estima la diferencia salarial entre migrantes y nativos, sin discriminar por sexo. En esta medición se observa que los inmigrantes reciben un salario inferior a los colombianos, aunque esta diferencia se explica en mayor porcentaje por las diferencias en las dotaciones medias: principalmente, se encuentra que más del 50 % de ellos tienen contratos verbales, trabajan para empresas privadas y se ubican en la rama del mantenimiento y la construcción, lo que induce a que tengan menores salarios. Por su parte, si se discrimina por sexo, al comparar mujeres con hombres de su misma nacionalidad, se encuentra que hay una diferencia salarial entre inmigrantes de cada género; allí las mujeres venezolanas son quienes reciben menor salario.

Es así como se puede afirmar que las mujeres migrantes son quienes más sufren a la hora de incorporarse en un nuevo mercado laboral, puesto que, como lo afirma la teoría de segregación ocupacional (Anker, 1997), las mujeres se insertan en ramas de actividad precarias como la de servicios, que se enfocan en brindar servicios personales e informales. Además, el tipo de contrato que predomina es el contrato verbal, lo que muestra la inestabilidad y precariedad laboral; esto se ve reflejado directamente en sus ingresos, además, la brecha es aún mayor si se sumar el factor discriminación.

Referencias

Aliaga, F., Flórez, A., García, S. y Díaz, F. (2020). La integración de los venezolanos en Colombia: discurso de líderes inmigrantes en Bogotá y Cúcuta. *Sociologia, Problemas e Práticas*, *94*, 39-59. http://journals.openedition.org/spp/7872

Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. *Revista Internacional del Trabajo*, *16*(3), 343-370. https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/journalArticle/La-segregacion-profesional-entre-hombres-y/995274638802676

Arrow, K. (1971). The theory of discrimination. En O. Ashenfelter y A. Rees (eds.), *Discrimination in labor of markets* (pp. 3-33). Princeton University Press.

Arroyo, J. (2020). Incidencia del estatus migratorio en el ingreso y brechas salariales de género de migrantes costarricenses en el noreste de Estados Unidos. *Revista de Ciencias Económicas*, 38(1), 41-70. https://doi.org/10.15517/rce.v38i1.42574

Bahar, D., Dooley, M. y Huang, C. (2018). *Integración de los venezolanos en el mercado laboral colombiano. Mitigando costos y maximizando beneficios*. Global Economy and Development. http://fronteraysociedad.org/wp-content/uploads/2018/12/Venezuelan-Migrants_spanish.pdf

Bahar, D., Morales, J. y Restrepo, S. (2022). *Integración económica de los inmigrantes venezolanos en Colombia. Una hoja de ruta para la política pública*. Center for Global Development. Policy Paper 280. https://www.cgdev.org/sites/default/files/economic-integration-venezuelan-immigrants-colombia-policy-roadmap-ESP.pdf

Becker, G. (1962). Investment in human capital: A theoretical analysis. *Journal of Political Economy*, *70*(5), 9-49. https://www.jstor.org/stable/1829103

Becker, G. (1971). *The economics of discrimination* (2° ed.). Chicago: University of Chicago Press. https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=50qHcSNVVEMC&oi=fnd&pg=PP7&dq=becker+1971+economics+of+discrimination&ots=ERmVTfdoFn&sig=byGIawhdQ8rAgF2YbaWUQmnzKlE

Becker, G. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Chicago: University of Chicago Press. https://www.nber.org/books/beck94-1

Berheide, C. (1992). Women still 'stuck'in low-level jobs. *Women in public service: A bulletin of the Center for Women in Government*, 3, 1-4. https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=3695032

Blinder, A. S. (1973). Wage discrimination: Reduced form and structural estimates. *The Journal of Human Resources*, *8*(4), 436-455. https://doi.org/10.2307/144855

Burin, M. (2008). Las "fronteras de cristal" en la carrera laboral de las mujeres. Género, subjetividad y globalización. *Anuario de Psicología / The UB Journal of Psychology*, 39(1), 75-86. https://raco.cat/index.php/AnuarioPsicologia/article/view/99355

Caicedo, M. (2008). *Discriminación en el mercado laboral estadounidense: la situación de mexicanos, puertorriqueños y cubanos de primera y segunda generación*. Trabajo presentado en el III Congreso de la Asociación Latinoamericana de Población, ALAP, realizado en Córdoba, Argentina, del 24 al 26 de septiembre de 2008. https://files.alapop.org/congreso3/files/pdf/alap_2008_final_104.pdf

Caicedo, M. (2010). *Migración, trabajo y desigualdad. Los inmigrantes latinoamericanos y caribeños en Estados Unidos*. (1° ed.). El Colegio de México, Centro de Estudios Demográficos, Urbanos y Ambientales.

Castillo, C., Prieto, W. y Campo, J. (2021). *Impacto de la migración sobre el empleo y la distribución salarial en Colombia*. Munich Personal RePEc Archive. https://mpra.ub.uni-muenchen.de/106697/

Castro, D., Rodríguez, R. y Ramos, L. (2021). ¿Existe convergencia regional en la brecha salarial por género en México? *Economía, Sociedad y Territorio*, *21*(67), 685-717. https://doi.org/https://doi.org/10.22136/est20211633

Cerquera, O. H., Arias, C. J. y Prada, J. F. (2020). La brecha salarial por género en Colombia y en el departamento de Caldas. *Ánfora*, *27*(48), 113-136. https://doi.org/10.30854/anf.v27.n48.2020.671

Dane. (2020). *Brecha salarial de género en Colombia*. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/nov-2020-brecha-salarial-de-genero-colombia.pdf

Dane. (2021a). *Colombia. Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH)*. Dirección de Metodología y Producción Estadística (DIMPE). https://microdatos.dane.gov.co/index.php/catalog/701/download/22779

Dane. (2021b). *Perfil demográfico, educativo y laboral de la población migrante de Venezuela en Colombia, 2014-2021*. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/dic-2021-nota-estadistica-perfil-demografico-laboral-poblacion-venezolana-en-colombia-2014-2021.pdf

Faura, U. y Gómez, J. (2002). ¿Cómo medir los flujos migratorios? *Papers*, *66*, 15-44. https://doi.org/10.5565/rev/papers/v66n0.1619

Ferrer, R., Palacios, J., Hoyos, O. y Madariaga, C. (2014). Proceso de aculturación y adaptación del inmigrante: características individuales y redes sociales. *Psicología desde el Caribe*, *31*(3), 557-576. https://www.redalyc.org/pdf/213/21332837009.pdf

Gómez, L. (2007). La informalidad en la economía, algo incuestionable. *Semestre Económico*, *10*(9), 47-67. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=s0120-63462007000100004&script=sci_arttext

Gordon, M. M. (1964). *Assimilation in American life: The role of race, religion, and national origins*. https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=8KBHDAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP10&dq=gordon+1964+assimilation+in+american+life&ots=PanZGUBrZV&sig=5HbMIcnnPtS8mSfXuE_76-WXH3g#v=onepage&q=gordon1964 assimilation in american life&f=false

Guataquí, J., García, A. y Rodríguez, M. (2010). El perfil de la informalidad laboral en Colombia. *Perfil de Coyuntura Económica*, *16*, 91-116. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-42142010000200005&script=sci_arttext

Guataquí, J., García-Suaza, A., Ospina, V., Londoño, I., Rodríguez, P. y Baquero, J. (2017). *Características de los migrantes de Venezuela a Colombia*. Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario. https://domide.colmex.mx/Archivos/Doc_8343.pdf

Heckman, J. J. (1979). Sample selection bias as a specification error. *Econometrica*, *47*(1), 153-161. https://doi.org/10.2307/1912352

Hernández, M. y Makkoukdji, L. (2022). *Diferencias en las condiciones laborales de migrantes frente a la población local: análisis del caso de los migrantes venezolanos en Colombia*. [Tesis de grado]. Universidad Católica Andrés Bello. https://saber.ucab.edu.ve/items/b02a463b-3e80-406f-8181-f1f7dd7da159

Juhn, C., Murphy, K. y Pierce, B. (1993). Wage inequality and the rise in returns to skill. *Journal of Political Economy*, *101*(3), 410-442. https://www.journals.uchicago.edu/doi/abs/10.1086/261881

Lalonde, R. J. y Topel, R. H. (1991). Immigrants in the American labor market: Quality, assimilation, and distributional effects. *American Economic Review*, *81*(2), 297-302. https://doi.org/10.2307/2006873

McAuliffe, M. y A. Triandafyllidou (eds.). (2021). *Informe sobre las migraciones en el Mundo 2022*. Organización Internacional para las Migraciones (OIM). https://publications.iom.int/books/informe-sobre-las-migraciones-en-el-mundo-2022

Massey, D., Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A. y Taylor, J. E. (1993). Theories of international migration: A review and appraisal. *Population and Development Review*, *19*(3), 431-466. https://doi.org/10.2307/2938462

Mincer, J. (1974). *Schooling, experience and earnings*. Columbia University Press.

Moyano, M. (2023). Segregación ocupacional por razón de género y estatus migratorio: experiencia de trabajadoras venezolanas en Colombia entre 2015 y 2019. *Journal of Economic Literature*, *20*(58), 67-92. http://revistaeconomia.unam.mx/index.php/ecu/article/view/767/702

Oaxaca, R. (1973). Male-female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*, *14*(3), 693-709. https://doi.org/10.2307/2525981

Obando, A., Ramoni-Perazzi, J. y Guerrero, I. (2022). Efectos de la migración venezolana sobre los salarios en Colombia. *Estudios de Economía*, *49*(1), 91-113. https://doi.org/10.4067/S0718-52862022000100091

OIT. (2019). *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—-ed_norm/—-normes/documents/publication/wcms_717516.pdf

Paiewonsky, D. (2007). *Feminización de la migración*. Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer (UN-INSTRAW). https://trainingcentre.unwomen.org/instraw-library/2009-R-MIG-GLO-FEM-SP.pdf

Phelps, E. S. (1972). The statistical theory of racism and sexism. *The American Economic Review*, *62*(4), 659-661. https://www.researchgate.net/publication/4728049

Rosero-Ceballos, E. L. y Meneses-Medina, P. A. (2022). Discriminación salarial por género de inmigrantes sudamericanos en el mercado laboral estadounidense. *Cuadernos de Administración*, *38*(73), e2611643. https://doi.org/10.25100/cdea.v38i73.11643

Rubio, M. (2014). El trabajo informal en Colombia e impacto en América Latina. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, *7*(3), 23-40. https://www.redalyc.org/pdf/2190/219030399002.pdf

Todaro. M. (1969). A model of labor migration and urban unemployment in less developed countries. *American Economic Review*, *59*(1), 138-148. https://www.jstor.org/stable/1811100

Urquidi, M., Valencia, H. y Durand, G. (2021). Brecha de ingresos laborales por género en Bolivia. Un análisis de su evolución en el periodo 1993 a 2018. *Revista de Análisis Económico*, *36*(2), 95-124. https://www.scielo.cl/pdf/rae/v36n2/0718-8870-rae-36-02-95.pdf

Wirth, L. (2001). *Breaking through the glass ceiling: Women in management*. Ginebra: International Labour Organization. https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2001/101B09_102_engl.pdf