

Pontificia Universidad Javeriana

La evolución de la desigualdad salarial y los efectos diferenciales entre
hombres y mujeres: evidencia de los cambios en la composición del empleo de
los colombianos

Por: Laura Rodríguez Quintero

Directora de grado: Luz Karime Abadía Alvarado

Proyecto para aspirar al grado de Maestría en Economía

03 de noviembre de 2019

La evolución de la desigualdad salarial y los efectos diferenciales entre hombres y mujeres: evidencia de los cambios en la composición del empleo de los colombianos

Resumen

En Colombia, durante el periodo comprendido entre 1984 y 2017, se evidenció una disminución en los niveles de desigualdad calculados por medio del coeficiente de Gini¹, cambios que pueden atribuirse a variaciones en la composición del empleo en el mercado laboral, la tercerización de actividades, el crecimiento económico, la movilidad de trabajadores, y otras variables. En este estudio se pretende identificar la importancia relativa que tienen variables como el capital humano, la oferta laboral, las características del empleo, la presencia de instituciones laborales y el ciclo económico, sobre la evolución de la desigualdad salarial, y los factores diferenciales existentes sobre hombres y mujeres. Este análisis se llevó a cabo empleando la metodología de Fortín, Lemieux y Firpo (2007; 2011), la cual involucra la Función de Influencia Recentrada y una generalización de la descomposición Oaxaca – Blinder para determinar los efectos de la composición, precios y total de cada variable explicativa sobre la evolución de la desigualdad salarial. De esta manera, se construyen los indicadores de desigualdad coeficiente de Gini y dispersión de los salarios encontrándose que los cambios en la composición del empleo contribuyeron al aumento de la desigualdad salarial, mientras que la evolución de los retornos a las características individuales contribuyó a la generación de mayor igualdad. Particularmente, el crecimiento del capital humano (en términos de años de educación y experiencia) es la variable que evidencia mayor relevancia en la explicación de la evolución de la desigualdad salarial en Colombia. Además, del análisis por sexo se identifican factores diferenciales entre hombres y mujeres, como el capital humano, el cual ejerce particularmente un efecto diferencial a favor de la reducción de los niveles de desigualdad salarial de las mujeres colombianas.

Clasificación JEL: C14, C23, E32, I24, J31, J16

Palabras clave: desigualdad salarial en Colombia; composición del empleo; brechas de género; regresión RIF; descomposición Oaxaca – Blinder; coeficiente de Gini; dispersión de los salarios.

¹ Dato reportado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE.

Introducción

Los niveles de desigualdad económica que existen en un país, así como su evolución en el tiempo, se han convertido en temas latentes, de constante debate entre los que procuran el bienestar colectivo, y relevantes en el ámbito de la investigación, pues, teniendo en cuenta la creciente disparidad entre los ingresos de ricos y pobres, la desigualdad del ingreso ha ganado protagonismo como tema de interés para la política pública. La desigualdad salarial no permite un crecimiento económico inclusivo, aunque se fomenten los mecanismos para incentivar la economía, y las políticas a favor de la pobreza y grupos vulnerables no consiguen su propósito. En este sentido, se acentúa la importancia de conocer los determinantes de la evolución de la desigualdad salarial y el comportamiento de estos sobre la desigualdad de diferentes grupos poblacionales. Para tal fin, se han propuesto indicadores con diferentes técnicas de construcción y medición.; el más aceptado en la literatura, y de común referencia, es el coeficiente de concentración de Gini (Peñalosa, y otros, 2016)².

En Colombia, el cálculo del coeficiente de Gini con relación a los ingresos se encuentra a cargo del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), quien estima una reducción de 9.62% desde 2002 hasta 2017. Para el año 2002, el coeficiente de Gini nacional registra un valor de 0.572, mientras que en 2017 se calcula una concentración del ingreso del 0.517 (DANE, 2019). No obstante, según los indicadores de desarrollo mundial publicados por el Banco Mundial (Banco Mundial, 2019), Colombia registra una concentración del ingreso que es superior al promedio de los países latinoamericanos y otros países de referencia, en 2016 y 2017. Su indicador de concentración es de 0.497 en 2017, siendo de los indicadores más altos, seguido por Brasil (0.533), Honduras (0.505) y Panamá (0.499).

Bajo este panorama se generan grandes desafíos en términos de política pública y así mismo, se identifica la importancia de conocer los grupos poblacionales desfavorecidos a lo largo del tiempo y los efectos de los cambios en la composición del mercado laboral colombiano para establecer la dirección de una intervención pública efectiva. Como se muestra a lo largo del trabajo, la evolución de la desigualdad salarial en Colombia puede ser explicada por factores relacionados con los cambios en las características del empleo, como reformas educativas, cambios tecnológicos, variaciones en la composición del mercado laboral, automatización del trabajo, tercerización de actividades y cambios en la estructura salarial:

De acuerdo con las encuestas de hogares realizadas por el DANE, los trabajadores asalariados de las 7 ciudades metropolitanas principales, que laboran 40 o más horas a la semana y que cuentan con educación superior, ganan, en promedio, mayores salarios que quienes no cuentan con este tipo de educación (superior), encontrándose además que, durante ciertos periodos entre 1984 y 2017, esta brecha salarial es mayor. Por su parte, los hombres, al igual que los jefes de hogar, perciben ingresos salariales más altos que las mujeres y los no jefes

² El coeficiente de Gini mide la desigualdad salarial de un país o región en un periodo de tiempo determinado. Este índice de concentración está basado en los ingresos salariales de los individuos, componente que cuenta con la mayor participación en la renta de los hogares. Su valor fluctúa entre cero y uno, e indica la mayor igualdad cuando tiende a cero y la máxima desigualdad cuando se encuentra en uno. La perfecta igualdad se refiere a que todos los individuos reciben los mismos ingresos, mientras que la máxima desigualdad indica que todos los ingresos los obtiene un solo hogar o sola persona en la economía.

de hogar, observándose en el tiempo una reducción de esta diferencia. Los más jóvenes (edades iguales o inferiores a 25 años), los obreros y empleados privados son los que menores salarios reciben, en comparación con los empleados públicos y los mayores a 36 años. La brecha salarial de estos dos últimos grupos poblacionales tiende a crecer con el tiempo.

Entre las brechas salariales más estudiadas se encuentra la diferencia salarial por género. Según el trabajo de Galvis (2010), los hombres colombianos en 2009 obtenían salarios por hora mayores en un 14% a los que recibían las mujeres, sin embargo, considerando que las mujeres trabajaban en promedio dos horas menos que los hombres, esta brecha salarial se reducía a 9%. Además, en este trabajo se evidencia que los hombres asalariados que trabajaban 40 o más horas a la semana en 1984, recibían una remuneración salarial 14.7% mayor a la de las mujeres, notándose que esta brecha disminuyó a 8.6% en 1987 y repuntó nuevamente en 1998 hasta 13.6%. La brecha salarial se redujo a un nivel cercano a cero en 2008 y 2011, pero posteriormente se elevó nuevamente a 8.6%. En el último año de la muestra, se presenta una brecha en los ingresos laborales entre hombres y mujeres, de 1.4% a favor de los hombres.

Con el fin de brindar una explicación a la persistente diferencia salarial entre estos dos grupos poblacionales, se han establecido diferentes teorías en torno a los orígenes de dicha brecha, entre las que se destaca la existencia de diferentes niveles de productividad por factores relacionados con el capital humano.

Numerosos estudios como el de Galvis (2010), Posso (2010) y Lasso y Rodríguez (2018) para Colombia, y Melly (2005) para el contexto estadounidense, se han enfocado en estudiar el efecto de los determinantes del salario sobre los diferentes cuantiles de la distribución de los ingresos laborales y de la desigualdad. De esta forma, es posible cuantificar el efecto sobre los grupos poblacionales ubicados en la parte alta, media y baja de la distribución de los salarios, e identificar la desigualdad salarial utilizando la diferencia entre los cuantiles altos y bajos. Entre los resultados se ha evidenciado la influencia de los retornos a la educación como uno de los principales determinantes de las brechas salariales presentadas entre estos dos grupos.

Si bien esta es una aproximación válida a una apreciación de desigualdad, esta no tiene en cuenta la información sobre los ingresos en el medio de la distribución de los salarios, y tampoco utiliza la información sobre la distribución de los ingresos salariales dentro de los deciles superiores o inferiores. Mientras que, indicadores de desigualdad como el coeficiente de Gini, consideran la información de la curva de frecuencia acumulada (Curva de Lorenz) construida a partir de la distribución de los salarios, e incluyendo los ingresos salariales medios. Esta curva es comparada contra una distribución uniforme que representa la igualdad salarial. En consecuencia, este trabajo busca extender el análisis de establecer los determinantes de la evolución de la desigualdad salarial en Colombia por medio del indicador de dispersión de los salarios (varianza) y el coeficiente de Gini, indicador que también es el más aceptado en la literatura y de mayor referencia a nivel internacional a la luz de la desigualdad de los ingresos. Este análisis se realiza para la población colombiana asalariada, obreros y empleados privados y del gobierno con jornada completa (40 horas o más a la

semana), entre 1984 y 2017, de las siete ciudades metropolitanas: Barranquilla, Bucaramanga, Bogotá, Manizales, Medellín, Cali y Pasto.

Así mismo, con el fin de aportar un análisis a la creciente corriente de estudios sobre las brechas salariales por género, se pretende estudiar los aportes de los cambios en la composición del empleo sobre la evolución de la desigualdad salarial de mujeres y hombres. Si bien es posible conocer los efectos de las variaciones del mercado laboral sobre la desigualdad salarial de los colombianos asalariados, es importante considerar las diversas características existentes entre hombres y mujeres y estudiar los determinantes de su brecha salarial. Por consiguiente, a través de este trabajo se pretenden establecer los efectos diferenciales de los cambios en el mercado sobre la desigualdad salarial de estos dos grupos. Los resultados, por medio de la descomposición Oaxaca – Blinder, pueden ser segmentados en los efectos composición y precios y, por tanto, ofrecen un análisis más detallado con relación a otros métodos de estimación que no incluyen estas técnicas de descomposición. Cabe resaltar que la metodología mencionada permite estimar el aporte del cambio de las características del empleo sobre la evolución de la desigualdad salarial pero no permite establecer el efecto causal.

En la segunda sección del trabajo se presentan las diferentes metodologías y resultados que se encuentran en la literatura nacional e internacional relacionados con el tema de investigación. En la tercera, se describen los datos a utilizar y se realiza un análisis preliminar de los datos. La cuarta sección describe la metodología que se empleará para el desarrollo del modelo, y posteriormente, en la quinta sección, se presentan los resultados empíricos obtenidos a partir del modelo econométrico. Por último, se resumen las conclusiones de este trabajo de investigación.

2. Metodologías de descomposición y determinantes de la desigualdad: literatura nacional e internacional

En la literatura internacional y nacional se han realizado diferentes estudios con relación a la desigualdad salarial y la evolución general de los salarios. Así mismo, se han implementado diferentes técnicas de estimación y descomposición para obtener los resultados. Autores como Melly (2005) y Lemieux (2002) en la literatura internacional, y Posso (2010), Tribín (2006), Galvis (2010) y Lasso y Rodríguez (2018) en la nacional, se han enfocado en estudiar este tema realizando diferentes tipos de descomposiciones con el fin de identificar los factores de mayor relevancia en cuanto a su efecto sobre la inequidad salarial.

Con relación a la literatura internacional, Melly (2005) analiza la inequidad salarial de Estados Unidos entre 1973 y 1989, realizando una descomposición del efecto total entre el efecto de los residuales, los coeficientes y la distribución de las características. Esta metodología consiste en la realización de regresiones cuantílicas tradicionales, la estimación de cuantiles condicionales de la distribución de los salarios y, por último, la simulación de distribuciones contra-factuales para descomponer el efecto entre los componentes mencionados (residuales, coeficientes y distribución de las características). Este estudio se

reduce a los hombres entre 16 y 65 años que reciben un pago por hora y/o que usualmente reciben ganancias semanales por el trabajo por hora que prestan a otros. Los autores encuentran evidencia para afirmar que aproximadamente la mitad del incremento de la inequidad puede ser explicado por cambios en la distribución de las características, mientras que 20% del efecto se le atribuye al cambio en los residuales y una gran proporción del aumento de la inequidad se le atribuye al incremento de los retornos a la educación.

Lemieux (2002) propone un procedimiento de descomposición en el que se combinan elementos de las metodologías de Juhn, Murphy y Pierce (1993) y DiNardo, Fortin y Lemieux (1996) para explicar la inequidad salarial en Estados Unidos. Este procedimiento permite descomponer las variaciones en los salarios u otras distribuciones entre los cambios en la distribución de las variables explicativas, los coeficientes y los residuales. Además, se extiende el procedimiento a descomposición en la media, la varianza y en toda la distribución de los salarios utilizando, en este último, un procedimiento de reponderación y estimación de varianzas contrafactuales. Para este trabajo, Lemieux (2002) utiliza los datos de las encuestas de hogares de Estados Unidos CPS (Current Population Survey) de 1973, 1979, 1989 y 1999, y encuentra que el crecimiento de los coeficientes o retornos a las características observables, como experiencia y educación, es el factor que explica en mayor medida la inequidad salarial de Estados Unidos entre 1973 y 1999.

Mientras tanto, entre los trabajos de la literatura nacional se encuentra el de Posso (2010) que utiliza la misma metodología de Melly (2005) para estimar los efectos de los residuales, del cambio en los retornos a las características y de las variaciones en la distribución de las características sobre la desigualdad salarial en Colombia desde 1984 hasta 2005. Utilizando las encuestas de hogares del DANE de los hombres asalariados mayores de 18 años que trabajan por lo menos 20 horas a la semana en las siete principales áreas metropolitanas, se encuentra que el crecimiento de la desigualdad salarial se explica principalmente por los cambios en la distribución de las características durante el periodo de estudio. Además, Posso encuentra que los incrementos en los retornos a la educación para los que cuentan con un nivel mayor se explican por la caída de estos retornos para los que cuentan con baja educación.

Tribín (2006), por su parte, emplea otra técnica de descomposición basada en la metodología de Juhn, Murphy y Pierce (1993) para estudiar la desigualdad salarial en Bogotá - Colombia. Esta se utiliza para descomponer los cambios de la desigualdad salarial entre la contribución de las variaciones en la distribución de las habilidades observables, los cambios en los retornos a estas habilidades y los cambios en los residuos. No obstante, esta metodología no permite obtener el efecto individual de cada factor explicativo sobre la variable de interés, por lo tanto, en este trabajo se utiliza la técnica de Gindling y Robbins (2001), la cual genera una variación en la metodología de Juhn, Murphy y Pierce (1993). Esta modificación a la técnica permite estimar el aporte de cada habilidad observable, particularmente, de la educación y la experiencia sobre la desigualdad salarial.

Tribín (2006), utilizando los datos de la encuesta nacional de hogares (ENH) de Bogotá para los meses de septiembre durante el periodo comprendido entre 1976 y 2000, encuentra que

el cambio en los retornos a la educación es el factor más relevante en la explicación de la evolución de la desigualdad salarial. Además, restringe la muestra a hombres asalariados que trabajan una jornada laboral entre 30 y 50 horas a la semana, con edad entre 18 y 65 años y con información sobre escolaridad, experiencia e ingresos laborales.

La metodología de regresión cuantílica utilizada en los estudios de Posso (2010) y Melly (2005), a diferencia de las populares regresiones por Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO), soluciona los problemas de heteroscedasticidad y datos atípicos implícitos en la metodología MCO, y permite un análisis más amplio en la medida en que reemplaza el término “efecto promedio” por el análisis sobre los diferentes puntos de la distribución condicional de la variable dependiente.

Sin embargo, la regresión cuantílica no puede ser utilizada para calcular el efecto general de un cambio en las variables explicativas sobre un cuantil específico de la distribución incondicional de Y (Firpo, Fortín, y Lemieux, 2007). Por lo tanto, Fortín, Lemieux y Firpo (2011), desarrollan una técnica de estimación en la que es posible obtener el efecto marginal de un cambio en la distribución de una variable explicativa sobre cualquier estadístico de Y: la media o la varianza de los salarios, los cuantiles de la distribución salarial o el coeficiente de Gini. Además, a diferencia de las técnicas de descomposición utilizadas por Melly (2005) y Posso (2010), la metodología de Firpo, Fortín, y Lemieux (2007;2011) hace uso de una generalización de la descomposición Oaxaca – Blinder por medio de la cual es posible estimar los efectos total, composición y precios (también llamado estructura salarial) de cada una de las covariables del modelo, sobre la evolución del indicador de desigualdad. Esta metodología ofrece un análisis más detallado para identificar los determinantes de la evolución de los salarios o de la desigualdad.

Autores como Galvis (2010) y Lasso y Rodríguez (2018) han empleado la descomposición Oaxaca – Blinder en sus estudios de investigación. Esta descomposición identifica el efecto de los cambios dos diferentes componentes dentro de la variación total de cierto estadístico de la variable dependiente. Por lo tanto, y como fue mencionado anteriormente, segmenta el efecto total entre el efecto composición o cambio en la distribución de las características y el efecto estructura (cambio en los retornos a dichas características).

Galvis (2010) utiliza esta metodología para estimar las brechas salariales por género a través de las diferentes regiones del país (Colombia). A lo largo de su estudio, el autor encuentra que las brechas no son homogéneas y que se presentan diferencias en los salarios entre estos dos grupos que favorecen a los hombres en la mayoría de las ciudades principales. Además, es el efecto del cambio en los retornos a las características, especialmente a la educación, el que contribuye en mayor medida a la generación de estas brechas salariales. El autor también encuentra, por medio de la descomposición de Oaxaca – Blinder en el contexto de regresión cuantílica, que estas brechas salariales están explicadas por cambios en elementos no observados. Para realizar esta investigación, el autor utilizó los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) para todos los meses del año 2009 de las trece principales ciudades de Colombia.

Por otro lado, Lasso y Rodríguez (2018) estiman el efecto de los componentes composición del empleo, estructura salarial y del ciclo económico sobre la evolución salarial en Colombia desde 1984 hasta 2017, empleando la Función de Influencia Recentrada (RIF) en regresión cuantílica incondicional reponderada y la descomposición estándar a la Oaxaca – Blinder. Los autores utilizan los datos de las encuestas de hogares realizadas por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) en Colombia. Además, la muestra es restringida a los asalariados, obreros y empleados privados que trabajan 40 o más horas a la semana. Encuentran evidencia de que los salarios exhiben un comportamiento procíclico, y especialmente en la población de mayor remuneración, son flexibles y reaccionan significativamente ante los ciclos económicos. Por otra parte, encuentran que el efecto composición genera un incremento de los salarios reales y el efecto estructura salarial es favorable a la disminución de la desigualdad salarial. Por último, se evidencia que el capital humano (años de educación y experiencia laboral) es el factor que más contribuyó en ambos efectos.

Adicionalmente, Lasso y Rodríguez (2018) analizan la desigualdad salarial a partir de la diferencia entre los percentiles ubicados en la parte alta de la distribución y los percentiles bajos. Entre estos resultados evidencian que el aumento del capital humano (años de educación y experiencia), la transición de asalariados de empleos que requieren mano de obra simple a empleos calificados, la tercerización de actividades, el crecimiento económico, los cambios en la participación de mujeres y jefes de hogar en el mercado, fueron las variables que causaron desigualdad salarial. No obstante, el aumento en los retornos al capital humano fue el principal factor que afectó la reducción de la desigualdad salarial en Colombia desde 1984 hasta 2017.

Si bien estos autores estiman las brechas salariales a partir de la metodología de Firpo, Fortín, y Lemieux (2007; 2011) que superan la condicionalidad de los efectos y proveen una desagregación del efecto total, únicamente estiman los cuantiles de la distribución y hablan de desigualdad haciendo la diferencia entre cuantiles. La diferencia entre los percentiles altos y bajos es una medida sencilla y popular de desigualdad, y representa la diferencia entre el ingreso salarial del 10 por ciento de asalariados más ricos (percentil 90) y el del 10 por ciento más pobre (percentil 10). Sin embargo, esta no tiene en cuenta la información sobre los ingresos en el medio de la distribución de los salarios y tampoco comprende la información sobre la distribución de los salarios dentro de los deciles superiores o inferiores.

Finalmente, en la literatura también se encuentran autores que utilizan técnicas de datos panel por cohortes, regresión cuantílica condicional, y otros métodos de estimación como Zárate (2003). Zárate (2003) analiza el cambio en los retornos de la educación y la experiencia en diferentes puntos de la distribución salarial en Colombia. Encuentra que los retornos a la educación incrementaron durante los primeros años entre 1991 y 2000 en la parte alta de la distribución y posteriormente se estabilizaron. Esto mismo ocurre para los retornos a la experiencia, los cuales fueron crecientes y mayores para los trabajadores más experimentados hasta 1998, y disminuyeron en los últimos dos años.

En esta medida, se han desarrollado diversos estudios y metodologías para estudiar los salarios y la desigualdad salarial en el mundo. No obstante, las descomposiciones obtienen información más amplia sobre los factores más relevantes entre las variables explicativas del modelo. Particularmente, la técnica de estimación desarrollada por Fortin, Lemieux y Firpo (2011) y Firpo, Fortin y Lemieux (2007) con relación a la Función de Influencia Recentrada y la descomposición Oaxaca – Blinder, brinda la posibilidad de realizar la descomposición sobre diferentes estadísticos distribucionales de la variable dependiente, entre ellos, los cuantiles incondicionales, la varianza y el coeficiente de Gini.

Por consiguiente, a través de esta metodología y de la descomposición mencionada, se provee información más detallada de los efectos diferenciales de la desigualdad salarial entre hombres y mujeres derivados de los cambios en el mercado laboral de los asalariados colombianos. Además, se utilizará el coeficiente de Gini como aproximación de la desigualdad salarial puesto que es el indicador más aceptado internacionalmente y que, a diferencia de la diferencia entre percentiles, tiene en cuenta toda la distribución de los salarios para el cálculo de la desigualdad. Estos resultados son contrastados con los obtenidos por medio del indicador de dispersión de los salarios para determinar la robustez de los resultados.

3. Datos

A lo largo del tiempo, las diferencias salariales entre grupos poblacionales en Colombia han sido un referente de desigualdad y un punto de partida para evaluar la dirección de las políticas económicas que luchan por impulsar los salarios de ciertos grupos poblacionales menos favorecidos.

Los datos utilizados para el análisis realizado en esta sección y para la estimación del modelo econométrico corresponden a la población asalariada, obreros y empleados privados y del gobierno con jornada completa (40 horas o más a la semana), entre 1984 y 2017, de las siete ciudades metropolitanas: Barranquilla, Bucaramanga, Bogotá, Manizales, Medellín, Cali y Pasto. Asimismo, los salarios de la población asalariada con jornada completa de las siete ciudades son reducidos a salario por hora y son deflactados por el Índice de Precios al Consumidor según la ciudad y el mes que le corresponde al individuo (Base = diciembre de 2008). De esta manera, durante la sección se analizan los salarios reales por hora.

Los grupos poblacionales de interés para el análisis realizado en esta sección, son segmentados de acuerdo con el sexo (hombre o mujer), la educación (si el individuo tiene o no educación superior), la edad, la condición del asalariado de ser o no jefe de hogar, si es obrero – empleado privado u obrero – empleado del gobierno, diferentes sectores económicos, oficios, ciudades y si pertenecen o no a la población que obtiene entre 0.9 y 1.1 salarios mínimos legales, incluyendo auxilio de transporte y pago dominical.

La edad se representa por medio de cuatro diferentes grupos para el análisis descriptivo: 25 y menos años, 26 a 35 años, 36 a 55 años, y 56 y más años. Mientras que los sectores económicos se segmentan de la siguiente manera: agricultura, minería y electricidad, gas y agua, manufactura, construcción, comercio, restaurantes y hoteles, transporte y

comunicaciones, establecimientos financieros, actividades inmobiliarias, y servicios comunales y sociales. Los oficios se componen de: profesionales y técnicos, personal administrativo, directores y administradores públicos, comerciantes y vendedores, trabajadores de los servicios, y operarios agrícolas y no agrícolas. Estos datos son obtenidos de las encuestas de hogares realizadas por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) desde 1984 hasta 2017. Durante este periodo de tiempo el DANE ha realizado diferentes tipos de encuestas, por lo que se utilizaron tres de ellas: la Encuesta Nacional de Hogares desde 1984 y 2000, la Encuesta Continua de Hogares desde 2001 y 2006, y la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) desde 2007 hasta 2017.

Las encuestas de hogares del DANE han contemplado modificaciones a través de sus versiones. Si bien la población de asalariados ha permanecido relativamente estable a lo largo de los años, la homologación de los ingresos laborales entendidos como los pagos (monetarios y en especie) que recibe un trabajador que está vinculado mediante un contrato de trabajo (también llamados remuneraciones laborales o salarios)³, conlleva un proceso particular para su recolección y procesamiento. Para este trabajo, también se incluyen las ganancias netas corrientes declaradas por los obreros y empleados particulares.

Según López y Lasso (2008)⁴, la serie de los salarios desde 1984 ha enfrentado los problemas de cambios en la formulación de preguntas, no declaración y censuramiento, los cuales fueron corregidos con el fin de volver compatibles las series. El cambio en la formulación de las preguntas, según los autores, se evidencia en la medida en que, para la Encuesta Nacional de Hogares desde 1984 hasta 1999 la información del salario monetario que se recogía correspondía al empleo principal y secundario. Sin embargo, como también se preguntaba por la periodicidad de este salario (diario, semanal, quincenal o mensual), el mismo fue multiplicado por el respectivo factor (1, 2, 3, 4 o 30) según correspondiera la periodicidad para homogenizar los salarios de manera mensual.

Por otra parte, durante los primeros dos trimestres del 2000, las encuestas continuas preguntaban sobre el empleo principal y por el empleo secundario del mes anterior de manera separada, entonces, se sumaron los salarios obtenidos por los dos empleos y se redujeron a mensuales multiplicando por el respectivo factor dependiendo de la periodicidad reportada. Las encuestas continuas después del tercer trimestre del 2000 reportan las remuneraciones laborales en términos mensuales para el empleo principal y secundario. Es importante resaltar que las remuneraciones laborales monetarias se consideran como el valor total sin deducciones de seguridad social e impuesto de retención en la fuente. Además, se incluye el pago por dominicales, festivos, auxilios de transporte, bonificaciones, subsidios, horas extras y propinas que se reciben de manera regular.

La remuneración en especie se reportaba como lo recibido en alimentos y vivienda de manera mensual desde 1984 hasta el segundo trimestre de 1998. Posteriormente, considerando que en las encuestas se preguntaba por estos factores de forma separada y mensual, se sumaron ambos para obtener el valor total del salario mensual en especie. A partir de 2001, se

³ En este trabajo, los términos *ingreso salarial*, *remuneración salarial* y *salario* son empleados indistintamente.

⁴ Esta información sobre los problemas de recolección también puede ser encontrada en Lasso y Rodríguez (2018).

incluyeron en las encuestas los valores correspondientes al transporte de la empresa, valor recibido para electrodomésticos y bonos Sodexo.

Con relación al problema de no declaración, se intentó solventar utilizando desde 1984 hasta 2007 los valores de ingresos laborales imputados realizados por el Departamento Nacional de Planeación (DNP), por medio de ecuaciones de salarios y asignación aleatoria de residuos. A partir de 2008, se utilizaron las encuestas que contienen los ingresos imputados del DANE.

Por último, el problema de censuramiento se presentó debido a que, desde 1984 hasta el mes de junio de 1993, el campo en el que se incluían los ingresos se encontraba limitado a seis dígitos para el salario monetario del empleo principal y secundario, y a cinco dígitos para el salario en especie. Por lo tanto, este problema creció con el tiempo teniendo en cuenta que, si algún individuo encuestado reportaba un salario que superaba el número de dígitos, entonces se reportaba un dato de “999998”. Posteriormente y hasta el cuarto trimestre de 1995, la longitud de los campos se estableció en siete dígitos, pero no fue suficiente para eliminar el problema de censuramiento de los datos, así que se abordó utilizando la metodología de Núñez y Jiménez (1997) en la que se consideran los ingresos no censurados; a partir de 1996 se eliminó el límite de dígitos para los campos de los ingresos.

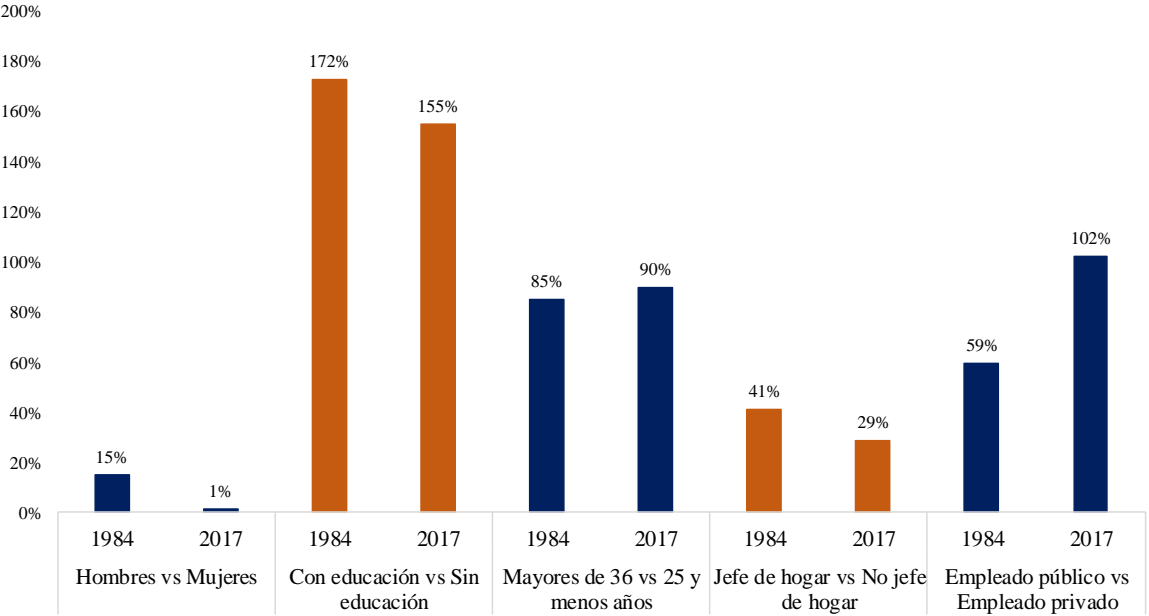
Otro problema de censuramiento se hizo visible con la pregunta sobre número de horas trabajadas puesto que, desde 1984 hasta el año 2000, en las encuestas de hogares, el campo en el que se diligenciaba el *número de horas trabajadas normalmente en todos sus empleos* estaba restringido a una longitud de dos dígitos. Lo anterior censuró los datos en “98” para los individuos que trabajaron más de 14 horas en los 7 días de la semana. Las encuestas realizadas posteriormente se encontraron censuradas en “120” para el empleo principal y en “98” para el secundario. Estos valores fueron sumados y censurados en “98” para homogenizar las horas trabajadas normalmente a la semana con las de las encuestas anteriores. De este modo, se vuelven comparables las encuestas de hogares y se obtiene la encuesta más larga y homogénea disponible en el país para siete ciudades sobre la fuerza laboral.

Los problemas mencionados sobre la corrección de los datos cambios en la formulación de preguntas, no declaración y censuramiento si bien fueron abordados, pueden conllevar sesgos en las estimaciones del trabajo. Mantener una misma estructura en la formulación de preguntas es fundamental para que las encuestas sean comparables y para poder formar una base de datos robusta pues de lo contrario no sería posible construir una serie larga de datos. En la medida en que no se vuelvan homogéneas las preguntas, una comparación entre años sería incorrecta y las variables a comparar serían diferentes. Los problemas de no declaración y censuramiento causan sesgos en las estimaciones dado que no permiten observar toda la distribución de los salarios, no se cuenta con algunos de los datos o están concentrados erróneamente en cierto valor. Estos últimos problemas pueden causar que la muestra se refiera a un grupo poblacional que no representa a la población que se quiere analizar y, por esta razón, los estimadores pueden converger a las características de este grupo en vez de la población objetivo. Para resolverlos se utilizan las estrategias de asignación de valores imputados y la metodología de Núñez y Jiménez (1997) para considerar los ingresos no

censurados, sin embargo, si estas estas correcciones no se abordan correctamente se pueden generar sesgos en las estimaciones realizadas. Teniendo en cuenta el procesamiento de datos realizado con el fin de homologar la muestra y el contrafactual construido para balancear las variables de control, que será explicado más adelante, es posible reducir o anular los sesgos generados por los problemas mencionados.

En la Figura 2 se observan las diferencias en términos salariales existentes entre algunos grupos poblacionales para la muestra seleccionada de asalariados con jornada completa en las siete ciudades.

Figura 2. Diferencias salariales entre grupos poblacionales. Población Asalariada Jornada Completa. Total, siete ciudades.



A través de la revisión de los datos, se identificaron ciertos grupos dominantes que a lo largo de la muestra presentaron remuneraciones salariales mayores, como lo fueron: los hombres, los asalariados con educación superior, los mayores de 36 años con relación a los más jóvenes, los jefes de hogar y los empleados del gobierno.

En 1984, los hombres asalariados con jornada completa de las siete ciudades obtenían salarios 14.7% mayores a los de las mujeres, pero esta brecha salarial se redujo con los años (particularmente desde 1999) y en 2017 se hizo evidente que los salarios de los hombres en estudio superaron a los de las mujeres asalariadas que trabajan jornada completa en 1.4%. Estos cálculos difieren a los datos oficiales publicados en trabajos como el informe de la Organización de Naciones Unidas (ONU) sobre el progreso de las mujeres en Colombia en 2018, puesto que en el empleo asalariado es considerado el de mejor calidad y representa alrededor del 43.2% del empleo (cifra del primer trimestre de 2019) (EAFIT, 2019). Las diferencias entre este grupo y el de no asalariados se evidencian en razón a los salarios y del

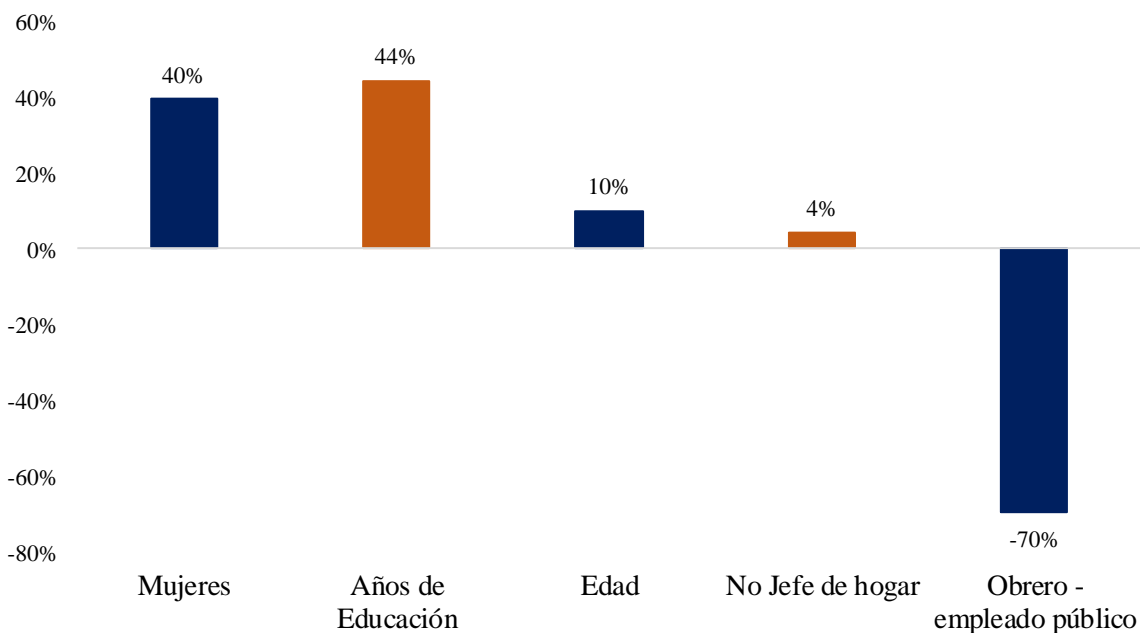
número de horas trabajadas. Los asalariados trabajan en promedio 4 horas más por semana que los trabajadores independientes y las diferencias entre hombres y mujeres se reducen en la medida en que ellas acceden a un grupo del empleo con mayores beneficios laborales como el grupo de asalariados o el grupo de empleados formales (ONU, 2018). El grupo de trabajadores asalariados jornada completa representa una muestra más homogénea en términos de sus características y por esta razón se encuentran diferencias entre las estadísticas encontradas en este trabajo y las publicadas en otros informes oficiales.

De otro lado, la brecha salarial entre los trabajadores con educación superior y sin educación terciaria se ubicaba sobre el 172.3% en 1984, mientras que en 2017 disminuyó este nivel a 154.7%. Las remuneraciones laborales de los asalariados mayores de 36 años fueron 84.8% más altas en 1984 con relación a las de los trabajadores con 25 años y menos. Esta diferencia continuó aumentando con el tiempo y se ubicó en 89.8% durante 2017. La brecha salarial entre los jefes de hogar y no jefes se redujo desde 1984 hasta 2017, pasando de 41.1% a 28.7%, respectivamente. Por último, los Obreros – empleados del gobierno en el primer año de la muestra presentaron salarios 59.3% mayores a los de los Obreros – empleados privados, y esta cifra aumentó a 101.9% en 2017.

Así las cosas, es posible observar que la desigualdad salarial se redujo en 2017 con respecto a 1984 para algunos grupos poblacionales como las mujeres, trabajadores sin educación superior y no jefes de hogar. Pero los resultados exhiben posibles aumentos en la brecha salarial entre los asalariados mayores y los más jóvenes (experiencia), y entre los empleados del gobierno y empleados privados.

Este comportamiento se encuentra acompañado por los cambios en la composición del empleo de los asalariados jornada completa desde 1984 y 2017. Entre los cambios presentados durante este periodo, como se muestra en la Figura 3, el porcentaje de mujeres participando en el mercado laboral pasó de ser el 31% al 43%, lo cual significa que, si bien los hombres siguen siendo los que componen principalmente a fuerza laboral, la proporción de participación de las mujeres aumentó 39.5% en 2017 con relación a 1984. Por otro lado, la cantidad de años de educación incrementó 44.6% pasando de 8.2 años de educación en promedio a 11.86 años y la edad promedio de los asalariados jornada completa aumentó en 10%, tomando los valores de 32.4 años en promedio en 1984 y 35.6 años en 2017. Finalmente, mientras que la proporción de no jefes de hogar presentes en el mercado laboral aumentó levemente, la participación de empleados públicos se redujo considerablemente de 18% en 1984 a 5% en 2017 con relación a los empleados privados.

Figura 3. Variaciones de la composición del empleo de 2017 con relación a 1984 por grupos poblacionales. Población Asalariada Jornada Completa. Total, siete ciudades.



A su vez, se encontró que la proporción de empleados participando en los sectores económicos comercio, restaurantes y hoteles, transporte y telecomunicaciones, actividades inmobiliarias, y servicios comunales y sociales aumentó desde 1984 y 2017. Mientras tanto, el porcentaje de asalariados jornada completa trabajando en sectores como manufactura y construcción, disminuyó durante este periodo. Además, se observa que se incentiva la participación en oficios que requieren mano de obra calificada, pues incrementó el porcentaje de trabajadores profesionales y técnicos, personal administrativo, directores, y administradores públicos. La proporción de trabajadores y operarios agrícolas y no agrícolas, relacionada a la mano de obra menos calificada se redujo desde 1984 hasta 2017.

Bogotá D.C. y Barranquilla son las ciudades que presentan la mayor evolución de trabajadores asalariados, mientras en que Medellín, Cali, Manizales y Bucaramanga se evidencian menores niveles de participación en 2017. Finalmente, durante este periodo aumentó la proporción de asalariados que obtienen el salario mínimo, pasando de 20.1% a 21.3%. Esto muestra que, durante el periodo comprendido entre 1984 y 2017 se evidencian cambios en la manera en que se compone el empleo asalariado, lo cual puede estar influenciando las variaciones en la desigualdad salarial en Colombia.

4. Metodología

Como se mencionó anteriormente, los datos considerados en esta investigación se obtienen de las encuestas de hogares realizadas por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) desde 1984 hasta 2017.

La desigualdad como variable de interés y variable dependiente, es aproximada por medio de una transformación (que se explicará posteriormente) del salario por hora deflactado por el Índice de Precios al Consumidor según la ciudad y el mes que le corresponde al individuo (Base = diciembre de 2008). Además, se le aplica el logaritmo natural y se seleccionan los trabajadores asalariados, obreros y empleados privados y del gobierno que laboran 40 o más horas a la semana en las siete ciudades metropolitanas.

Entre las variables explicativas (independientes) se incluye el capital humano compuesto por los años de educación y experiencia (edad y edad al cuadrado) del individuo, *dummies* de sexo y jefe de hogar como una aproximación a la oferta laboral, las características del puesto de trabajo representadas por el sector económico y oficio en el que se desempeña el individuo, un indicador de ciclo económico (tasa de desempleo asalariada por hogar - TDA)⁵, *dummies* por ciudad de residencia, la incidencia del salario mínimo y, por último, la razón inversa de Mills con el fin de corregir sesgos se selección⁶. Los efectos sobre la desigualdad salarial son posteriormente descompuestos entre el efecto composición y precios de cada una de estas variables.

El trabajo de Mincer (1974) genera un punto de partida para analizar los determinantes del salario y sus diferentes subyacentes. Basándose en la teoría del capital humano, Mincer establece que el salario está determinado por la experiencia y la escolaridad, por ende, se espera que los individuos con mayor productividad y capacidad obtengan los mayores salarios. Además, diversos trabajos, como los mencionados en la segunda sección, incluyen en sus modelos la variable de sexo para determinar el diferencial de ingresos y brechas salariales entre hombres y mujeres.

Adicionalmente, la variable de edad y edad al cuadrado en este trabajo representan la experiencia potencial del individuo, ya que se considera que los asalariados más jóvenes cuentan con una experiencia laboral más baja que los mayores, por lo que se puede presentar una dinámica de mayor experiencia laboral en la medida en que la edad de los individuos aumenta. Los trabajadores, al igual que las firmas, a lo largo de los años tienen un mayor conocimiento sobre su empleo, las relaciones de mercado y las estrategias. Este mayor conocimiento les permite acceder a empleos con mejores condiciones o entrar a otros sectores de la economía o mercados (Majocchi, Bacchiocchi y Mayrhofer, 2005).

Con relación a la variable dicotómica de jefe de hogar, se incluye con el objetivo de analizar el efecto de la evolución de la participación de los jefes de hogar en el mercado de trabajo, puesto que, algunos trabajos han identificado que los jefes de hogar reciben mayores remuneraciones que los individuos que no son jefes de hogar (Actis y Atucha, 2003).

Otras variables sociodemográficas también han sido incluidas en diferentes trabajos económicos sobre la determinación de los salarios tales como: sector de actividad económica

⁵ La tasa de desempleo asalariado se calcula como: número de individuos desocupados en el hogar / (número de desocupados + número de ocupados asalariados en el mismo hogar).

⁶ Para calcular la razón inversa de Mills se estima un modelo Probit. Este modelo, controlando por las características propias de los individuos, representa la probabilidad de pertenecer a la Población Económicamente Activa. En esta estimación se incluye la participación en la Población Económicamente Activa como variable de exclusión.

y oficio desempeñado. La introducción de estas variables explicativas permite analizar también variables de demanda como las características del empleo en Colombia, e igualmente, evaluar la reacción de los salarios ante la evolución digital y automatización de tareas que sesgan el empleo en contra de los asalariados menos calificados y generan mayor desigualdad.

Por otra parte, la teoría de salarios de eficiencia de la escuela neoclásica establece que el nivel de empleo se encuentra relacionado con el desempeño económico: en la medida en que se evidencie una desaceleración en la economía, el nivel de desempleo aumenta y las firmas bajan los salarios de las personas que se encuentran temerosas de perder su trabajo, quienes también tienden a incrementar su productividad (Blanchflower y Oswald, 2005), pero de una manera diferencial entre los que más y menos salarios obtienen (Lasso y Rodríguez, 2018).

La incidencia del salario mínimo se incluye con el fin de representar las instituciones laborales. Esta variable es dicotómica y toma el valor de uno cuando el asalariado tienen un nivel de ingresos entre el 0.9 y 1.1 del salario mínimo legal. De esta misma forma, Lemos (2005) multiplica la fracción de trabajadores ubicados en el rango del salario mínimo por la elasticidad contemporánea para estimar los impactos del aumento del salario mínimo sobre el nivel de precios. Por último, se incluyen interacciones de la TDA y la incidencia del salario mínimo, con las diferentes *dummies* de ciudad. Lo anterior se realiza con el fin de identificar los efectos particulares de estas variables en cada una de las siete ciudades.

La metodología empleada en este trabajo de investigación corresponde a la desarrollada por Fortin, Lemieux y Firpo (2011). Esta técnica de estimación desarrolla una generalización de la descomposición Oaxaca – Blinder, que permite descomponer la variación total de un periodo a otro, de un estadístico de interés de la desigualdad, entre el efecto de los cambios en la composición del empleo y los retornos a estas características. Lo anterior se puede realizar de manera agregada, permitiendo diferenciar el efecto segregado de cada uno de los factores explicativos. Además, este método utiliza la Función de Influencia Recentrada (RIF por sus siglas en inglés) para transformar la variable de interés en diferentes indicadores de desigualdad: el coeficiente de Gini, la varianza de los salarios y los percentiles de la distribución de los ingresos laborales. Es importante mencionar que, si bien esta metodología permite estimar el aporte de las variaciones de las características del empleo sobre la evolución de la desigualdad salarial, no permite establecer el efecto causal de cada factor explicativo sobre la variable de interés. Así las cosas, a lo largo de este trabajo se manejará el término “efecto” considerando la aclaración anterior.

El estadístico correspondiente a los percentiles de la distribución fue utilizado por Lasso y Rodríguez (2018) para estimar la brecha salarial por medio de la diferencia de los cuantiles altos y bajos de la distribución de los salarios. Sin embargo, en este trabajo se emplearon el coeficiente de Gini y la dispersión de los ingresos salariales para estimar la desigualdad salarial en Colombia, para los trabajadores asalariados con jornada completa de las siete principales ciudades metropolitanas.

La aproximación del coeficiente de Gini y la varianza de los salarios se calcula a través de la transformación de la variable dependiente inicial, la cual, en este caso, son los salarios reales

por hora. Esta transformación se realiza estimando la función de influencia recentrada (RIF) para la dispersión de los salarios y el coeficiente de Gini, de la siguiente manera respectivamente:

$$RIF(Y, \sigma^2) = (Y - \mu)^2$$

$$RIF(Y, G) = 1 - \frac{Y}{\mu}G - \frac{Y}{\mu} + \frac{2}{\mu} \int_0^Y F(x) dx, \quad \text{donde } \frac{1}{\mu} \int_0^Y F(x) dx = \frac{Y}{\mu}F(Y) - L_{F(Y)}$$

donde F es la distribución acumulada de los ingresos Y con media μ e índice de GINI $G(F)$. $L_{F(Y)}$ es la curva de Lorenz en $F(Y)$ (Gradín, 2016). La función de influencia recentrada para la estimación de los cuantiles incondicionales de la distribución de los salarios se encuentra en el trabajo de Lasso y Rodríguez (2018).

La descomposición estándar Oaxaca – Blinder consiste en descomponer la variación de la desigualdad salarial de los colombianos de un año a otro, calculada a través de los dos indicadores mencionados, entre el efecto del cambio en la composición del empleo y en la estructura salarial (también llamada efecto precios). Por lo tanto, es necesario definir dos grupos sobre los cuales se realizará la diferencia: el año cero ($t = 0$) que se establece como año de referencia para todas las estimaciones y el año uno ($t = 1$) que varía con el tiempo.

Antes de emplear la descomposición Oaxaca – Blinder, se construyen tres funciones de ponderación, las cuales, según Firpo, Fortin y Lemieux (2007) permiten construir una distribución contrafactual de comparación y estimar efectos consistentes de esta distribución contrafactual, bajo el supuesto de ignorabilidad⁷. Igualmente, los autores indican que la inclusión de estos ponderadores es sugerida con el fin de intervenir el posible sesgo derivado de la especificación lineal del modelo.

La estimación de un contrafactual permite balancear la distribución de las variables independientes (X) para cada par de años de la descomposición y permite obtener el efecto precios de las variaciones en la distribución de las variables X descontaminado del efecto de las diferencias existentes entre los dos grupos con relación a la distribución de sus variables de control (Lasso y Rodríguez, 2018). De esta manera, se vuelven comparables los dos periodos de la descomposición.

La estimación de estas tres funciones de ponderación corresponde al método reponderado desarrollado por Fortin y Lemieux (2007) y sugerido por DiNardo, Fortin y Lemieux (1996) ya que contribuye al cumplimiento del supuesto de soporte común⁸.

Las funciones de ponderación se construyen de la siguiente manera:

⁷ El supuesto de ignorabilidad sugiere que la distribución de las variables no observadas es la misma en los años 1 y 0, mientras que se controle por las características observadas.

⁸ Este supuesto permite la existencia de una superposición de las características de los dos años de comparación (Lasso y Rodríguez, 2018).

$$\widehat{w}_1(T_i) = \frac{\widehat{w}_1(T_i)}{\sum_{j=1}^N \widehat{w}_1(T_j)} = \frac{T_i}{N \cdot \hat{p}}$$

$$\widehat{w}_0(T_i) = \frac{\widehat{w}_0(T_i)}{\sum_{j=1}^N \widehat{w}_0(T_j)} = \frac{1 - T_i}{N \cdot (1 - \hat{p})}$$

$$\widehat{w}_c(T_i, X_i) = \frac{\widehat{w}_c(T_i)}{\sum_{j=1}^N \widehat{w}_c(T_j)} = \frac{(1 - T_i) \cdot \left(\frac{\hat{p}(X_i)}{1 - \hat{p}(X_i)} \right)}{\sum_{j=1}^N (1 - T_j) \cdot \left(\frac{\hat{p}(X_j)}{1 - \hat{p}(X_j)} \right)}$$

donde \hat{p} corresponde a la probabilidad incondicional de pertenecer al año 1. Esta probabilidad se calcula como la proporción de ocupados en el año 1 con relación al total de asalariados en el año 1 y 0. $\hat{p}(X_i)$ representa la probabilidad condicionada de pertenecer al año 1 dado un vector de características X. Los ponderadores son multiplicados por los factores de expansión del año respectivo.

Las primeras dos funciones transforman las características de la distribución marginal de Y en las características de la distribución marginal de Y_1 dado $t = 1$, y Y_0 dado $t = 0$. La tercera función transforma las características de la distribución marginal de Y en las características de la distribución contrafactual de Y_0 dado $t = 1$ ⁹ (Fortin y Lemieux, 2007).

Teniendo en cuenta las funciones de ponderación, se estiman tres regresiones por mínimos cuadrados ordinarios (MCO) de la variable RIF contra sus controles, para el año 1, año 0 y el contrafactual. Para su estimación se asume que el valor esperado de la variable RIF dado las X es lineal y separable en las características observables y no observables. Además, se establece el supuesto de la existencia de un error condicionalmente independiente de las X ($E[\varepsilon_{ti}|X_i, T = t] = 0$), lo cual indica que las variables inobservadas no deben ser independientes de las variables observadas, si la distribución condicional del error dado X es la misma en los dos grupos que se están comparando en la descomposición (Lasso y Rodríguez, 2018).

Posteriormente, se estima la descomposición Oaxaca – Blinder, en la que se define Δ_0^v como el cambio total promedio de la desigualdad en el estadístico v . El efecto total puede ser descompuesto entre el efecto composición $\widehat{\Delta}_X^v$, y el efecto precios $\widehat{\Delta}_S^v$ o también llamado el efecto estructura. La descomposición Oaxaca – Blinder supone una relación lineal entre la variable dependiente y las variables explicativas del modelo y el supuesto de un error condicionalmente independiente de las variables de control. Lo anterior se refiere a que, si la distribución condicional de las variables inobservadas dadas las variables explicativas en los

⁹ El periodo $t = 0$ corresponde al año 2008 de la muestra. Bajo este año se construye el contrafactual y se mantiene constante a lo largo de las descomposiciones para cada par de años con el objetivo de facilitar su comparación. El año 2008 permite el balanceo de las variables de control a través de toda la muestra.

dos años de comparación en la descomposición es igual, es aceptado que estas variables no observadas no sean independientes de las variables de control.

El efecto composición, es decir, el aporte del cambio en la distribución de las covariables a la variación de la desigualdad salarial, consiste en el cambio de las de la distribución de las variables X desde su valor en $t = 0$ hasta su valor en $t = 1$, manteniendo constante la estructura de precios. En tanto que el efecto precios, considerado como el aporte del cambio en los retornos a esas características a la variación de la desigualdad, se obtiene calculando la diferencia entre los retornos del año 1 y 0, manteniendo constante la distribución de las covariables (distribución contrafactual) (Fortin, Lemieux y Firpo, 2011).

Luego, los componentes mencionados anteriormente se calculan de la siguiente manera:

$$\begin{aligned}\widehat{\Delta}_X^v &= (E[X|T = 1] - E[X|T = 0])^T \cdot \widehat{\gamma}_0^v + \widehat{R}^v \\ \widehat{\Delta}_S^v &= \sum_{k=2}^K E[X^k|T = 1] \cdot [\widehat{\gamma}_{1,k}^v - \widehat{\gamma}_{c,k}^v] + [\widehat{\gamma}_{1,1}^v - \widehat{\gamma}_{c,1}^v] \\ \widehat{\Delta}_O^v &= \widehat{\Delta}_X^v + \widehat{\Delta}_S^v\end{aligned}$$

Donde

- $E[X|T = 1]$ y $E[X|T = 0]$ corresponden al promedio de las variables en el año $t = 1$ y $t = 0$;
- $\widehat{\gamma}_0^v$ y $\widehat{\gamma}_1^v$ se refieren a los vectores de coeficientes estimados en la regresión lineal ponderada del año $t = 0$ y $t = 1$ respectivamente;
- $\widehat{\gamma}_c^v$ es el vector de coeficientes estimados de la regresión del contrafactual en la que los datos utilizados pertenecen al año $t = 0$ y son ponderados con la función $\widehat{w}_c(T_i, X_i)$ para que los datos del grupo de referencia tengan la misma distribución de las X del grupo en $t = 1$;
- R^v y $[\widehat{\gamma}_{1,1}^v - \widehat{\gamma}_{c,1}^v]$ son las aproximaciones al error del efecto composición y el residual del efecto precios respectivamente. El primero de ellos corresponde a la estimación de $(E[X|T = 1])^T * (\widehat{\gamma}_c^\mu - \widehat{\gamma}_0^\mu)$, mientras que el residual del efecto estructura se calcula como la diferencia de la constante y aproxima los cambios en los retornos de las variables no observadas (Firpo, Fortin, y Lemieux, 2007).

La descomposición Oaxaca – Blinder original calcula el cambio en los retornos de la siguiente forma: $\widehat{\gamma}_1^v - \widehat{\gamma}_0^v$, sin embargo, esta podría estar contaminada por las diferencias en la distribución de las X entre los dos grupos de comparación. Por tal motivo, se utiliza el método reponderado y se construye una distribución contrafactual para balancear la distribución de las variables X entre los grupos a comparar (Firpo, Fortin, y Lemieux, 2007).

Por último, se estima el efecto composición y estructura para el estadístico distribucional v de cada variable explicativa, teniendo en cuenta el supuesto de linealidad. Este supuesto permite realizar la descomposición detallada y obtener la contribución de cada variable independiente y de sus retornos al cambio de la desigualdad salarial¹⁰.

$$\widehat{\Delta}_X^v = \sum_{k=1}^K (E[X^k|T = 1] - E[X^k|T = 0])^T \cdot \widehat{\gamma}_{0,k}^v$$

$$\widehat{\Delta}_S^v = \sum_{k=1}^K E[X^k|T = 1] \cdot [\widehat{\gamma}_{1,k}^v - \widehat{\gamma}_{c,k}^v]$$

5. Composición del empleo y desigualdad salarial: resultados empíricos

En la Figura 4 se presentan los resultados de la metodología explicada anteriormente para los estadísticos coeficiente de Gini y dispersión de los salarios, empleada a los asalariados jornada completa, obreros y empleados del gobierno desde 1984 hasta 2017. En la primera columna se encuentran los resultados del efecto composición, en la segunda los del efecto precios y en la última se presenta el efecto total, el cual es la suma de los dos anteriores. El año base en la estimación para asegurar el buen funcionamiento de la metodología es 2008, pero se realiza un cambio de base sobre los resultados finales con el fin de facilitar su lectura. Por lo tanto, los resultados se interpretan como la variación con respecto a 1984. En la Tabla 1 del anexo se presentan, de manera detallada, los resultados correspondientes al efecto composición, en la Tabla 2 del anexo están los datos del efecto precios y en la Tabla 3 se encuentran las estimaciones del efecto total¹¹.

Teniendo en cuenta el efecto total que representa la evolución de la desigualdad en Colombia, se evidencia que, a partir del año 1992, la desigualdad de los ingresos de los asalariados medida a partir del coeficiente de Gini y de la dispersión de los salarios, comienza a incrementar con respecto a 1984, alcanza su punto máximo aproximadamente en el año 2000, y comienza a ser menor desde 2010 (Figura 4). En los primeros años de la muestra, la desigualdad salarial es menor con relación a la presentada en 1984. En los últimos años, si bien se aprecia una tendencia decreciente de la desigualdad en los dos estadísticos distribucionales, el indicador del coeficiente de Gini llega a ser negativo (menor al de 1984) en 2016 y 2017, mientras que el indicador de dispersión salarial no alcanza esta última magnitud negativa. Estos resultados concuerdan con los encontrados por Lasso y Rodríguez

¹⁰ Información más específica, ejemplos de la metodología y la estimación de los cuantiles incondicionales de la distribución de los salarios, es posible encontrarlos en los trabajos de (Fortín, Lemieux y Firpo, 2011) y (Firpo, Fortin, y Lemieux, 2007).

¹¹ A lo largo de la sección se provee un análisis del efecto de las variables sobre la desigualdad salarial, en términos de signo y significancia; usualmente en la literatura, la metodología se interpreta de esta manera con el fin de facilitar su análisis. A continuación, se presenta un ejemplo de interpretación: el aumento en el número de años de educación y experiencia promedio, capital humano (este comportamiento fue evidenciado en la sección de datos), generó un aumento en la desigualdad salarial de 2017 con relación a 1984 en 1.2%, estimado por medio del coeficiente de Gini. Este efecto corresponde a 29.7% para el indicador de dispersión de los salarios (varianza). Esta interpretación, por lo tanto, corresponde al efecto composición (tabla 1). Para el efecto precios se analiza con relación a los cambios en los retornos de las variables explicativas.

(2018) para la diferencia entre el percentil 90-10, 90-50 y 50-10; según sus resultados, es la diferencia en la parte baja de la distribución, la que conduce a un valor negativo de la desigualdad en los últimos dos años de la muestra. Así mismo y al igual que estos autores, se encuentra que el cambio en la desigualdad salarial en Colombia no fue trascendente con relación a 1984.

Los cambios en la composición del empleo contribuyen de manera significativa, en la mayoría de los años, al crecimiento de la desigualdad salarial, siendo este crecimiento liderado principalmente por las variaciones del capital humano (en términos de años de educación y experiencia); esta variable es la que tiene la magnitud más alta dentro del efecto precios. Sin embargo, el cambio en los retornos al capital humano contribuye significativamente (al 1% de significancia) a la reducción de los indicadores de desigualdad con relación a 1984. Este resultado es posible evidenciarlo para los dos indicadores de desigualdad pero en diferente magnitud, siendo mayor para la dispersión de los salarios.

El efecto positivo sobre la desigualdad salarial presentado por los cambios en la composición del empleo es evidenciado también en el trabajo de Posso (2010) para Colombia. En el periodo comprendido entre 1984 y 2005, el autor encuentra que el crecimiento de la desigualdad salarial se debe principalmente a los cambios en la distribución de las características de los hombres asalariados mayores de 18 años que trabajan 20 o más horas a la semana.

Como fue antes mencionado y se puede observar en la figura 4, los cambios en el capital humano corresponden a la variable que contribuye en mayor medida y de manera notable (significancia al 1%) a la variación de la desigualdad salarial. La mayor cantidad de años de educación y experiencia evidenciados para los asalariados generaron mayor desigualdad de ingresos a partir de 1997 hasta el final de la muestra (efecto composición), no obstante, la evolución de los retornos al capital humano fue el factor de mayor relevancia para reducción de la desigualdad, especialmente para los últimos años. Este último efecto fue el que predominó en el aporte total del cambio de la variable y es similar al encontrado en la diferencia en la parte baja de la distribución de los ingresos laborales que presentaron Lasso y Rodríguez (2018). Tribín (2006) también encuentra que el factor más importante en la determinación de los cambios en la desigualdad salarial es el cambio en los retornos al capital humano y particularmente a la educación. Principalmente, los cambios en la composición y los retornos a la educación fueron significativos para las variaciones de los dos indicadores de desigualdad al 1%, 5% y 10% y a lo largo de toda la muestra.

Por su parte, la mayor proporción de mujeres participando en el mercado laboral, como se discutió en la sección de datos) genera un efecto negativo y significativo en la evolución de la desigualdad salarial (reduciéndola) en sus dos indicadores, mientras que el cambio en los retornos a las mujeres genera mayor desigualdad con relación a la evidenciada en 1984, encontrándose que este cambio es sólo significativo para unos pocos años de la muestra. Como parte también de la variable de oferta laboral, el aumento de la proporción de los jefes de hogar en el mercado disminuye de manera significativa, aunque en pequeña magnitud, la desigualdad en los indicadores de coeficiente de Gini y dispersión de los salarios en el efecto

composición. Sin embargo, la variación en los retornos a este grupo presentó cambios a favor de la desigualdad salarial, significativa para algunos años. El efecto total de la oferta laboral sobre el cambio de la desigualdad con relación a 1984 es relevante para los primeros años y los últimos dos años de la muestra al 10% de significancia y para los dos indicadores de desigualdad.

Adicionalmente, con respecto al sector de servicios sociales y comunales, los cambios en la proporción de asalariados pertenecientes a los siguientes sectores económicos contribuyeron significativamente al cambio de la desigualdad salarial, como sigue:

- Agricultura, minería, electricidad, gas y agua, en el indicador de la varianza, de manera negativa,
- Manufactura y construcción para la varianza y el coeficiente de Gini, de manera negativa,
- Comercio, restaurantes y hoteles, transporte y comunicaciones, generando desde 2007 un aumento en los indicadores de desigualdad.

Con relación a la mano de obra simple de los trabajadores y operarios, el crecimiento de asalariados realizando actividades que requieren mano de obra calificada como profesionales, técnicos, directores y administradores públicos, favorecen, de manera relevante al 1% de significancia, la desigualdad salarial (efecto composición). Este resultado es consistente con el encontrado por Lasso y Rodríguez (2018) en la medida en que los autores evidencian que el aumento de la mano de obra calificada beneficia a los individuos ubicados en la parte alta de la distribución y, de esta manera, de genera una mayor brecha salarial.

El cambio de los efectos fijos de ciudad en el total, con relación a Bogotá, aportan en la mayoría de las ciudades de manera positiva al aumento de la desigualdad salarial, a excepción de la reducción de la participación y los retornos de los asalariados en Bucaramanga y Manizales. Los efectos de ciudad son significativos al 1% para la explicación del crecimiento de la desigualdad salarial y para los dos indicadores de desigualdad coeficiente de Gini y dispersión de los salarios desde 1985 hasta 2007 para la mayoría de los años y desde 2014 hasta 2017.

De otro lado, el cambio total de la incidencia del salario mínimo, específicamente la menor proporción de asalariados ganando el salario mínimo en los últimos años de la muestra, reduce la desigualdad salarial, lo cual podría indicar que los salarios de estas personas están mejorando y por esta razón se están alejando del rango de individuos que obtienen la menor remuneración. Esta variable es significativa para la mayoría de los años de la muestra y el comportamiento es similar para el coeficiente de Gini y la dispersión de los salarios.

Las variaciones de la tasa de desempleo asalariado como aproximación de los ciclos económicos, por su parte, contribuyeron al aumento de la desigualdad salarial teniendo en cuenta que, como fue encontrado por Lasso y Rodríguez (2018), en periodos de auge se favorecen en mayor medida los salarios de la parte alta de la distribución y en periodos de recesión económica, este grupo es el menos afectado. No obstante, no se observa relevancia

de esta variable en el total (efecto composición y efecto precios) para la explicación de la evolución de la desigualdad salarial en Colombia por medio de los dos indicadores utilizados.

Por último, el sesgo de selección capturado por medio de la razón inversa de Mills evidencia la presencia de un sesgo sistemáticamente positivo y significativo a partir de 2005 y hasta el último año de la muestra. También, los cambios en los residuales del efecto precios (factores no observables) presentan magnitudes considerables y significativas, por lo cual es posible afirmar que existen factores inobservados que son significativos para la explicación de la evolución de la desigualdad salarial en Colombia para los trabajadores que laboran 40 o más horas a la semana. Las variaciones de los residuales del efecto precios también contribuyeron al aumento de la desigualdad. Este último resultado es consistente con el encontrado por Melly (2005) en su estudio de la inequidad salarial en Estados Unidos entre 1973 y 1989, donde se encuentra que los cambios en los residuales aportan el 20% del crecimiento de la inequidad. Sin embargo, los residuales del efecto composición los cuales evidencian también la validez de especificación del modelo, además de factores no observados, no son significativos a partir de 2001.

6. Resultados diferenciales sobre la desigualdad salarial de los hombres y las mujeres

Los efectos composición, precios y total sobre la desigualdad salarial de las mujeres se presentan en la Figura 5, y los resultados de los indicadores de desigualdad de los hombres se encuentran en la Figura 6. Los resultados detallados de las estimaciones y su respectiva significancia se encuentran en las tablas 4, 5 y 6 para las mujeres y en las tablas 7, 8 y 9 para los hombres.

i. Efecto composición

Estos dos grupos poblacionales en el efecto composición se caracterizan por presentar un comportamiento similar, en la medida en que, es posible observar que los cambios en las características individuales y la composición del empleo generan aumentos en la desigualdad salarial en los dos grupos, a partir del año 1997 para los hombres y 2000 para las mujeres, con relación a 1984. No obstante, el efecto composición es significativo para los primeros años de las mujeres y para los primeros y últimos años de los hombres (similar para los dos indicadores de desigualdad).

Este comportamiento es influenciado principalmente por la evolución positiva de los años de educación promedio y la experiencia (edad), los cuales benefician a dichas personas con mayor capital humano, y genera una mayor brecha salarial. El efecto composición de la educación sobre crecimiento de la desigualdad salarial es significativo al 1% para las mujeres a lo largo de toda la muestra (para coeficiente de Gini y dispersión de los salarios), mientras que para los hombres esta variable es relevante únicamente para ciertos periodos. El efecto composición de la experiencia únicamente presenta significancia para los años iniciales de la muestra de las mujeres.

Por su parte, la mayor participación de jefes de hogar en el mercado laboral genera una mayor desigualdad entre las mujeres, mientras que reduce la brecha salarial entre los hombres asalariados. Por lo tanto, teniendo en cuenta que el efecto total de esta variable es negativo sobre la desigualdad para todos los asalariados, es el efecto sobre los hombres el que prima sobre el de las mujeres reduciendo significativamente la brecha salarial de los trabajadores.

En contraste, variables que para los dos grupos aportan de manera negativa a la desigualdad salarial son la proporción de asalariados en las diferentes ramas y oficios, y la evolución del salario mínimo. Específicamente, la mayor proporción de hombres y mujeres participando en el sector comercio, restaurante y hoteles, actividades inmobiliarias, y un mayor porcentaje de profesionales y técnicos, directores y administradores públicos, comerciantes y vendedores y trabajadores de los servicios, actividades que en su mayoría requieren cierto grado de educación superior en comparación a oficios como trabajadores agrícolas y operarios no agrícolas, generaron disminuciones en los dos indicadores de desigualdad de manera significativa para hombres y mujeres. El efecto depresivo en la desigualdad salarial también se evidencia por la disminución de la proporción de empleados públicos en la economía.

La reducción general de la incidencia del salario mínimo de los hombres y las mujeres produce una brecha salarial menor para estos dos grupos (particularmente para la dispersión de los salarios – varianza). De manera que es posible que la proporción de hombres y mujeres que obtienen las menores remuneraciones sea más baja a través de los años porque estas personas han pasado a ganar salarios mayores. Otra posible explicación es que estos asalariados que ganaban el salario mínimo hayan pasado a la inactividad, y por lo tanto no fuera posible observarlos en esta muestra, teniendo en cuenta que la tasa de desempleo asalariada disminuyó con el tiempo. Sin embargo, la magnitud del efecto es pequeña y significativa particularmente para los hombres; para las mujeres es significativa en los primeros años.

Los cambios en la proporción de asalariados trabajando en las siete principales áreas metropolitanas del país afectaron en su mayor parte y significativamente al grupo de los hombres en el indicador del coeficiente de Gini. Se evidencia que los cambios en la composición del empleo en las diferentes áreas metropolitanas y particularmente, la menor presencia de asalariados en Barranquilla y Bucaramanga con respecto a Bogotá D.C., aportó a la disminución de la brecha salarial entre las mujeres y los hombres. No obstante, el efecto conjunto del cambio en la participación de asalariados en las ciudades sobre la desigualdad para el grupo de las mujeres no es significativo.

ii. Efecto precios

De otro lado, los cambios en los retornos a las características mencionadas que se muestran en las figuras 5 y 6 y se detallan en las tablas 5 y 8 del anexo, en general, contribuyeron a evidenciar indicadores de desigualdad más altos a los presentados en 1984 para el grupo de las mujeres. La desigualdad salarial, para este mismo grupo, repuntó entre el año 1998 y 2008, tomó una tendencia decreciente en los últimos años de la muestra, pero no llegó a ser menor a la de 1984. En contraste, los indicadores de desigualdad de los hombres, a partir de

2008, presentan menores niveles de desigualdad salarial con respecto a los encontrados en 1984. Por consiguiente, para este grupo de asalariados existieron factores que impulsaron la reducción de la brecha salarial entre los que obtienen los mayores salarios y los que reciben las menores remuneraciones laborales. El efecto general de los cambios en los retornos a las características no se mostró significativo para ninguno de los dos grupos, no obstante, se evidencia significancia estadística para algunas de las variables individuales. Los comportamientos son similares para los dos indicadores de desigualdad.

Nuevamente, el capital humano es la variable que aporta en mayor medida a la evolución de la desigualdad salarial. El crecimiento de los retornos a la educación y la experiencia fueron factores depresivos de la desigualdad salarial y primaron dentro de efecto total, para el grupo de los hombres y de las mujeres. No obstante, la magnitud del efecto de los cambios en esta variable fue mayor para las mujeres que para los hombres. Estos resultados, al igual que los encontrados para todos los asalariados concuerdan con los presentados en los trabajos de Lasso y Rodríguez (2018) y Tribín (2006). Sin embargo, es relevante resaltar la mayor importancia y magnitud del efecto de la evolución de los retornos a la educación sobre los indicadores de desigualdad de las mujeres. Este efecto para las mujeres fue siempre significativo hasta 1999 y, a partir de este año, fue relevante para algunos de los periodos hasta finalizar la muestra.

Los cambios en los retornos a los jefes de hogar aportaron a la generación de mayor desigualdad salarial con relación a 1984, para los dos grupos poblacionales, al igual que las variaciones en los retornos a las diferentes ramas y oficios a partir de 2007 hasta el final de la muestra. El efecto de los jefes de hogar es significativo únicamente para algunos años de la muestra de los hombres. Además, el resultado del efecto de los cambios en las ramas y oficios se presenta únicamente para los indicadores de desigualdad por medio del coeficiente de Gini. Particularmente, la mayor brecha salarial en estos últimos años se presentó debido a la evolución de los retornos al sector construcción, comercio, restaurantes y hoteles, establecimientos, transporte y comunicaciones, y a los cambios en las remuneraciones a directores, administradores públicos, comerciantes y vendedores, con relación al sector de servicios comunales y sociales, y a los trabajadores agrícolas y operarios no agrícolas. Para el indicador de dispersión de los salarios, a partir de 2007, el efecto de las ramas y oficios es variable hasta el último periodo de la muestra. El efecto total de las características del empleo es significativo para una mayor cantidad de años para los hombres. Además, el cambio de los retornos a la proporción de asalariados ubicados en las ciudades de Barranquilla, Medellín y Cali conllevaron al aumento de la desigualdad salarial de las mujeres. Se presentan efectos contrapuestos sobre la desigualdad de los hombres a lo largo de los años.

El nivel de salario mínimo, por otra parte, a partir de 2002 presenta un crecimiento sostenido con relación al de 1984. Este cambio generó la reducción generalizada de la desigualdad para los hombres y las mujeres, sin embargo, son las mujeres las que perciben una mayor magnitud de este efecto, el cual fue significativo entre 1995 y 2006 (en la tabla de resultados se presenta significativo para 1999 en el coeficiente de Gini y la varianza). De esta manera, y considerando que en promedio los salarios de las mujeres son menores a los de los hombres, la institución del salario mínimo se encuentra dirigida a este grupo menos favorecido y genera

los efectos de aumento salarial y menor brecha de ingresos esperados. No obstante, es importante mencionar que esta muestra considera únicamente a la población asalariada jornada completa y, por lo tanto, una parte de los trabajadores pudo haber sido desplazada hacia otros estados de la economía como la inactividad.

Finalmente, el aporte de los residuales del efecto precios (factores no observables) es relevante para la dinámica del su efecto total, pues es el que contribuye en mayor medida, en los últimos años para el grupo de los hombres, a la reducción del efecto precios sobre la desigualdad salarial. La razón inversa de Mills continúa presentando un sesgo sistemáticamente positivo para ambos grupos.

iii. Efecto total

De acuerdo con los resultados mostrados en la Figura 4, es posible observar el efecto total de las variaciones de la desigualdad salarial de cada año con respecto a 1984 para los dos grupos poblacionales se comporta, en general, de manera muy similar a la dinámica del efecto precios, al igual que la contribución de los cambios en los retornos de cada una de las variables explicativas del modelo. Por lo tanto, el cambio en los retornos a las características representa en los dos indicadores un aporte importante a la evolución de la desigualdad salarial. Esto hace que las variables que siguen contribuyendo a la disminución de la desigualdad salarial para las mujeres son los cambios en el capital humano, en el salario mínimo y, a diferencia del efecto precios, los cambios en la participación de asalariados en el sector construcción y establecimientos financieros contribuyen a la reducción de la desigualdad en la mayoría de los años hasta 2015. En contraste, las variables que generaron niveles más altos de desigualdad fueron las variaciones de la proporción de jefes de hogar y los efectos de ciudad.

De otro lado, los hombres perciben reducciones en su brecha salarial entre los que más y menos ganan entre los asalariados gracias a los cambios en el capital humano de este grupo hasta 2010, en los niveles de salario mínimo y los cambios en la participación de trabajadores en los sectores agricultura, manufactura, establecimientos financieros y actividades inmobiliarias. En cambio, la evolución de la proporción de hombres asalariados en los diferentes oficios contribuyó al aumento de la desigualdad salarial a partir de 2007. Esta última variable no presenta en general significancia estadística.

Durante los últimos años para los hombres, el mayor nivel educativo y de experiencia de los asalariados contribuyó al aumento significativo de los dos indicadores de la desigualdad salarial (tabla 9 del anexo), por lo cual la evolución del capital humano afectó de forma positiva el crecimiento de la brecha salarial entre 2011 y 2017 para el coeficiente de Gini y entre 2009 y 2017 para el indicador de dispersión de los salarios.

Entre otros factores que aportaron de manera positiva al crecimiento de la desigualdad de los hombres se encontraron los cambios en la proporción de jefes de hogar, la participación en sectores como comercio, restaurantes y hoteles, transporte y comunicaciones con respecto a los servicios comunales y sociales, y la mayor cantidad de trabajadores en oficios que requieren mano de obra calificada, con respecto a la mano de obra no calificada. La evolución

de los ciclos económicos también contribuyó al incremento de los indicadores de desigualdad para los hombres, sin embargo, esta variable no es relevante al 10% de significancia.

En resumen, mientras que la evolución del capital humano y sus retornos aportaron en gran medida y para ambos indicadores a la disminución de la desigualdad salarial para las mujeres, durante los últimos años de la muestra, el grupo de los hombres evidencia aumentos en los indicadores de desigualdad debido a la evolución de esta variable. Estos efectos diferenciales entre hombres y mujeres también han sido encontrados en la literatura por autores como Galvis (2010). En su trabajo, el autor encuentra que las brechas salariales entre los dos grupos se evidencian por el efecto de los cambios en los retornos a las características y, especialmente, por los retornos a la educación.

Además, los cambios en la participación de los hombres asalariados en las diferentes ramas de la economía generaron mayor brecha salarial (coeficiente de Gini) en los últimos años de la muestra, mientras que en la participación de las mujeres en mayoría de estos sectores contribuyó a la reducción (significativa para pocos años de la muestra) de la desigualdad de manera generalizada. En este orden de ideas, si bien los efectos de ciudad fueron más relevantes para el grupo de las mujeres que para los hombres, contribuyeron al aumento de la desigualdad de las mujeres y no se identifica un comportamiento particular para los hombres.

Finalmente, los mayores niveles de participación de los jefes de hogar en la economía incrementaron los indicadores de desigualdad para los hombres y las mujeres, mientras que la evolución de los ciclos económicos afectó principalmente el crecimiento de la desigualdad salarial de los hombres. Estas últimas dos variables presentan poca significancia a lo largo de del periodo muestral.

7. Conclusiones

En esta investigación se estudia la importancia relativa de los determinantes de la evolución de la desigualdad en Colombia para el grupo de trabajadores asalariados, obreros y empleados privados y del gobierno que laboran 40 o más horas a la semana, de las siete principales ciudades metropolitanas. Además, se estudian los efectos diferenciales de las variaciones de la desigualdad salarial sobre hombres y mujeres.

Para esto, se construye el coeficiente de Gini y dispersión de los salarios por medio de los ingresos laborales como aproximaciones al indicador de desigualdad salarial. Para su construcción, se utiliza la Función de Influencia Recentrada de la metodología propuesta por Firpo, S., Fortin, N., y Lemieux, T. (2007) y Fortin, Lemieux y Firpo (2011).

A partir de estos indicadores y la estimación de la descomposición Oaxaca – Blinder y el método reponderado desarrollado por los autores mencionados anteriormente, se estudian los efectos de las variaciones de diferentes factores relacionados con las características del empleo sobre la evolución de la desigualdad salarial en Colombia desde 1984 hasta 2017.

De acuerdo con los resultados, se encuentra que el cambio en la distribución de las características de los asalariados, en su mayoría, contribuye al crecimiento de la desigualdad salarial, mientras que el cambio en los retornos a esas características, durante los primeros y últimos años de la muestra, aportan a la disminución de los indicadores de desigualdad.

Particularmente, las variaciones en el capital humano son las que afectan en mayor medida y de manera significativa la evolución de la desigualdad. El crecimiento de los años de educación y experiencia afectan positivamente los indicadores de desigualdad salarial, mientras que el cambio en los retornos a estas variables genera una menor desigualdad con relación a la evidenciada en 1984.

En general, otras variables que contribuyeron al crecimiento de la desigualdad fueron: los cambios en los efectos fijos de ciudad, el crecimiento económico y la mayor presencia de mujeres y jefes de hogar entre los asalariados jornada completa. Mientras que las variaciones en la proporción de asalariados en algunas de las ramas y oficios del empleo y los cambios en la proporción de empleados que ganan el salario mínimo contribuyeron a reducir la desigualdad salarial. El efecto de los residuales y de la razón inversa de Mills también representa una parte importante del efecto sobre la evolución de la desigualdad, por lo cual existen variables inobservadas relevantes para la explicación de su evolución en el tiempo.

De otro lado, se encuentra que el efecto de los cambios en el capital humano sobre la disminución de la desigualdad salarial fue mayor para las mujeres y que, por el contrario, los hombres evidenciaron en los últimos años de la muestra niveles más altos de desigualdad salarial como consecuencia de la mayor cantidad de años de educación promedio, experiencia y sus retornos.

Las variaciones en la composición del empleo en las diferentes ramas y oficios de la economía aportaron a la reducción de la desigualdad de las mujeres en los dos indicadores de desigualdad, y de los hombres hasta el año 2006. A partir de este periodo, los efectos de los cambios en estas variables fueron contrapuestos hasta el final del periodo.

El crecimiento del nivel de salario mínimo y la reducción de la proporción de asalariados ubicados en este nivel a lo largo de la muestra generó para hombres y mujeres reducciones en la brecha salarial (significativo particularmente para los hombres). En contraste, una de las variables que influyó al aumento de la desigualdad de manera similar para ambos grupos fue la mayor participación de los jefes de hogar en el mercado laboral y la evolución de sus retornos.

Los efectos de ciudad produjeron principalmente indicadores de desigualdad más altos para las mujeres, y los ciclos económicos, aproximados por los cambios en la tasa de desempleo asalariado, incrementaron la brecha salarial de los hombres. No obstante, los ciclos económicos no presentaron significancia para ninguno de los dos grupos.

Estos resultados fueron consistentes con los encontrados en la literatura internacional y nacional, e indican que una de las variables más relevantes para explicar el comportamiento de la desigualdad en Colombia es el capital humano compuesto, en este caso, por educación

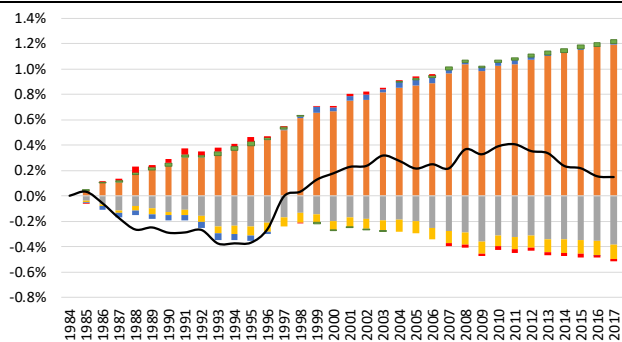
y experiencia. Esto hace posible afirmar que entre más educada se encuentre la población y más experiencia tenga, es posible que la desigualdad salarial sea menor y exista una brecha más baja entre los salarios de los que más ganan y los que obtienen las menores remuneraciones laborales. Este efecto se puede observar porque, si bien el efecto composición del crecimiento del capital humano genera mayor desigualdad, son los cambios en los retornos de la educación y la experiencia los que afectan en mayor medida la evolución total de la desigualdad y contribuyen a la disminución de la desigualdad salarial en Colombia para el grupo poblacional seleccionado.

Es importante aclarar que esta metodología permite establecer el aporte de los cambios en cada variable explicativa sobre la evolución de la desigualdad salarial mas no el efecto causal de estas. Además, si bien los problemas en la recolección y procesamiento de los datos como lo son los cambios en la formulación de preguntas, no declaración y censuramiento fueron abordados, pueden estar también generando sesgos en las estimaciones del trabajo como fue explicado en la sección de datos. Los dos indicadores de desigualdad coeficiente de Gini y dispersión de los salarios fueron incluidos con el fin de contrastar los resultados y validar su robustez.

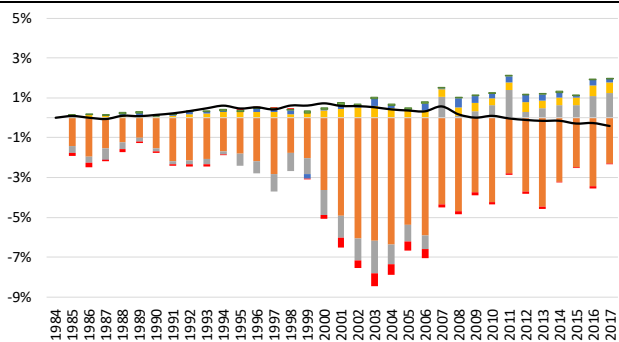
Figura 4. Descomposición estadísticas. Efecto sobre el cambio en la desigualdad de los ingresos laborales. Variaciones de los promedios anuales desde 1984 hasta 2017. Base 1984. Población Asalariada Jornada Completa. Total siete ciudades.

COEFICIENTE DE GINI

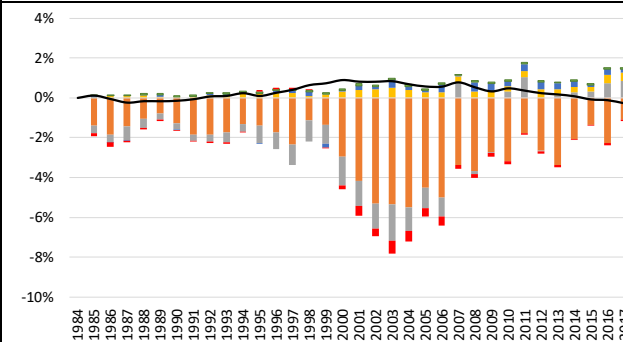
Efecto Composición



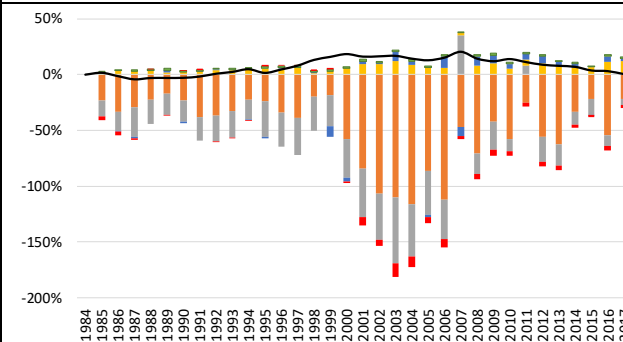
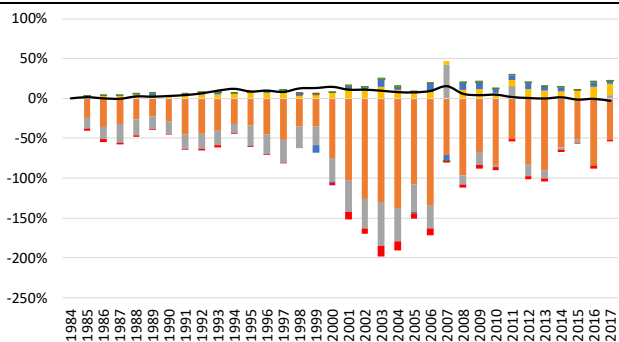
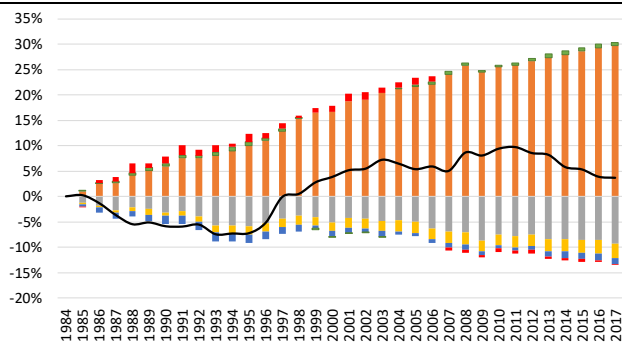
Efecto Precios



Efecto Total



VARIANZA



■ Capital Humano
 ■ Carac. Empleo
 ■ Oferta Laboral
 ■ Efectos de ciudad
 ■ SML
 — Total
 — TDA

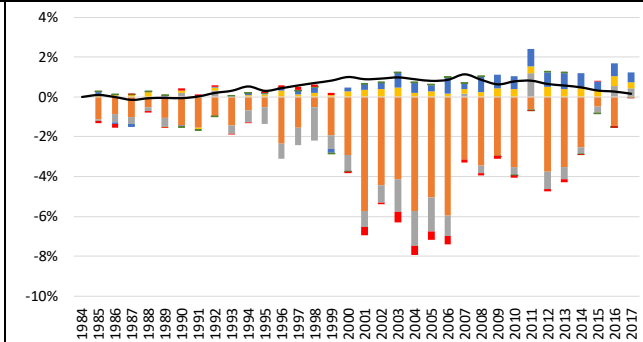
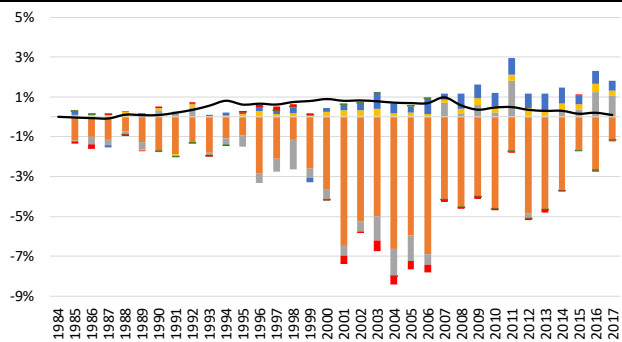
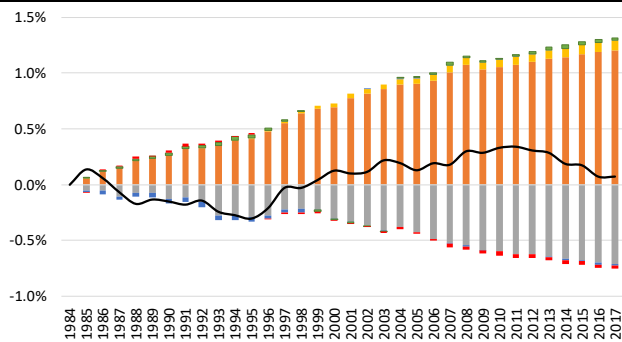
Figura 5. Descomposición estadísticas. Efecto sobre el cambio en la desigualdad de los ingresos laborales de las **Mujeres**. Variaciones de los promedios anuales desde 1984 hasta 2017. Base 1984. Población Asalariada Jornada Completa. Total siete ciudades.

Efecto Composición

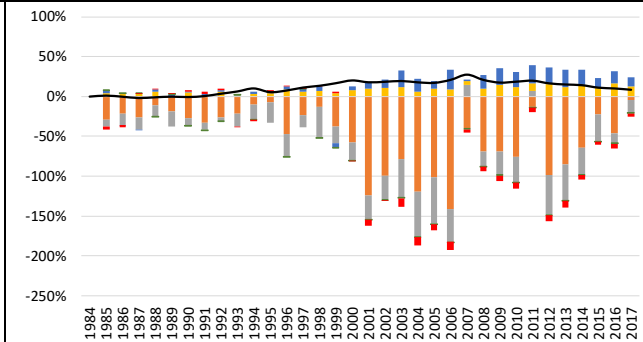
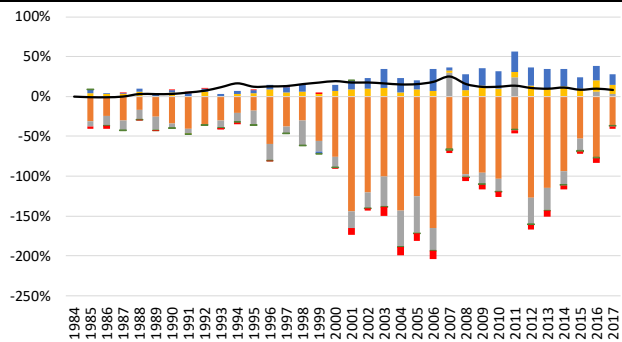
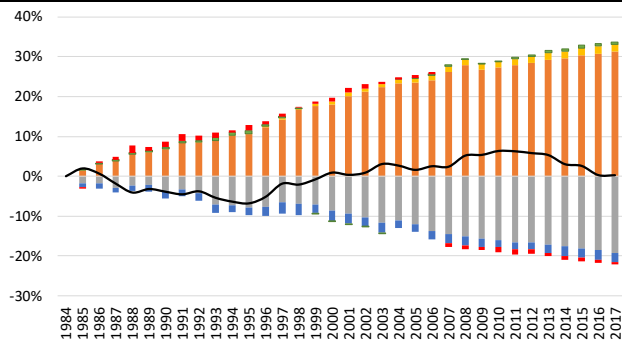
Efecto Precios

Efecto Total

COEFICIENTE DE GINI

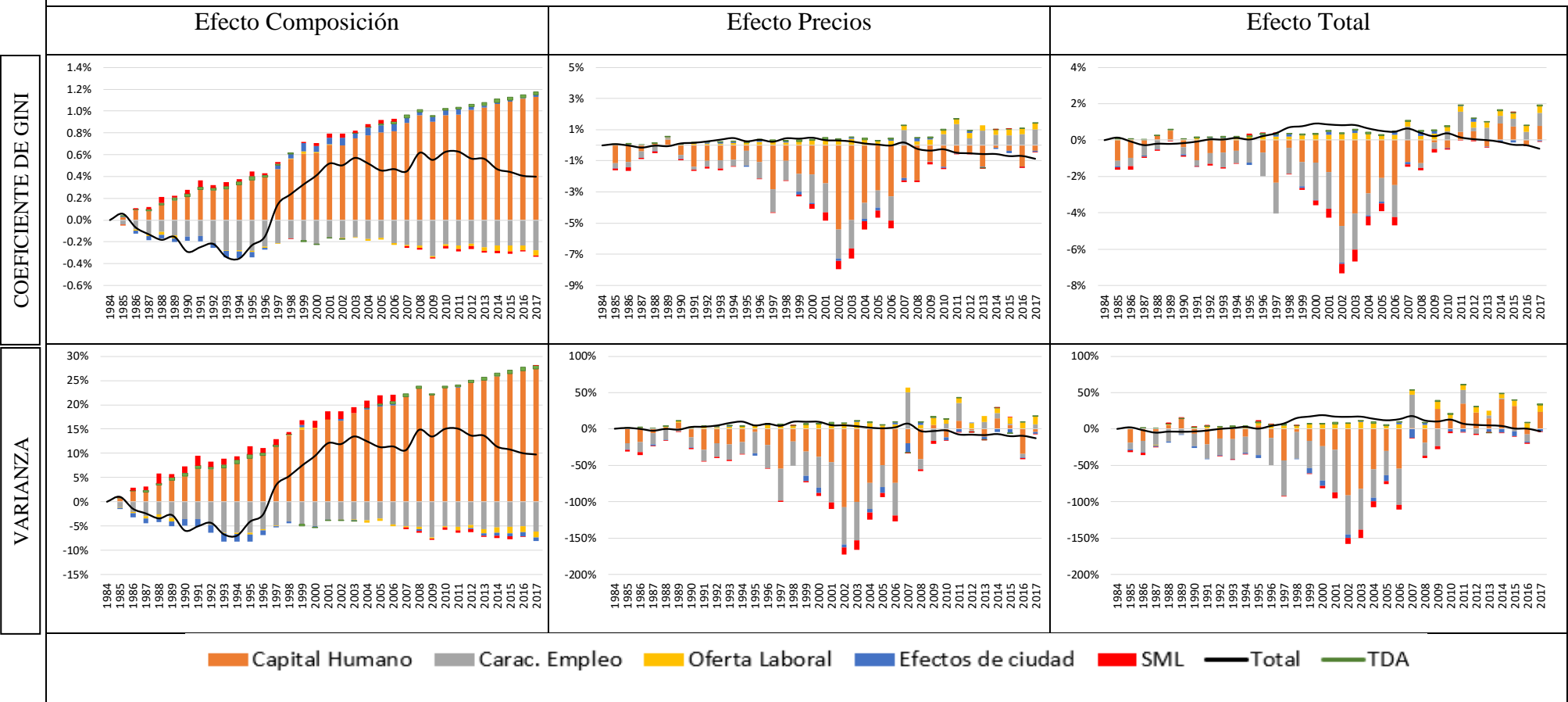


VARIANZA



Capital Humano Carac. Empleo Oferta Laboral Efectos de ciudad SML Total TDA

Figura 6. Descomposición estadísticas. Efecto sobre el cambio en la desigualdad de los ingresos laborales de los **Hombres**. Variaciones de los promedios anuales desde 1984 hasta 2017. Base 1984. Población Asalariada Jornada Completa. Total siete ciudades.



Referencias

- Archis, E., Atucha A. (2003). *Brechas salariales: discriminación o diferencias de productividad*. Momento Económico.
- Banco Mundial (2019). Banco Mundial. Obtenido de <https://databank.bancomundial.org/source/world-development-indicators>.
- Blanchflower, D., y Oswald, A. (2005). *The Wage Curve Reloaded*. The Institute for the Study of Labor (IZA).
- DANE. (2019). *Departamento Nacional de Estadística*. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/pobreza-y-condiciones-de-vida/pobreza-y-desigualdad>
- EAFIT (2019). *Coyuntura laboral primer trimestre 2019*. Obtenido de <http://www.eafit.edu.co/escuelas/economiafinanzas/noticias-eventos/Paginas/coyuntura-laboral-primer-trimestre-2019.aspx>.
- Firpo, S., Fortin, N., y Lemieux, T. (2007). *UNCONDITIONAL QUANTILE REGRESSIONS*. NATIONAL BUREAU OF ECONOMIC RESEARCH.
- Fortin, N., Lemieux, T., y Firpo, S. (2011). *DECOMPOSITION METHODS IN ECONOMICS*. NATIONAL BUREAU OF ECONOMIC RESEARCH.
- Galvis L. (2010). *Diferenciales salariales por género y región en Colombia: Una aproximación con regresión por cuantiles*. Banco de la República.
- Gradín, C. (31 de Agosto de 2016). *Why is Income Inequality so High in Spain?* Obtenido de Income Inequality Around the World: <https://doi.org/10.1108/S0147-912120160000044011>
- Lasso, F., y Rodríguez, L. (2018). *Ciclo y composición del cambio en los salarios: una aproximación a la estructura salarial de Colombia*. Banco de la República.
- Lemieux, T. (2002). *Decomposing changes in wage distributions: A unified approach*. The Canadian Journal of Economics.
- Lemos, S. (2004). *The effect of the minimum wage on prices across income levels in Brazil*. University of Leicester, UK.
- López, H., y Lasso, F. (2008). *Salario mínimo, salario medio y empleo asalariado privado en Colombia*. Bogotá: Banco de la República.
- Majocchi A., Bacchiocchi E., y Mayrhofer U. (2005). *Firm size, business experience and export intensity in SMEs: A longitudinal approach to complex relationships*. International Business Review. Páginas 719-738.
- Melly, B. (2005). *Decomposition of differences in distribution using quantile regression*. Labour Economics.
- Mincer, J. 1974. *Schooling, Experience and Earnings*: Columbia University Press - NBER.

Núñez Mendez, J., y Jimenez Castro, J. (1997). Corrección a los Ingresos de las Encuestas de Hogares y distribución del Ingresos urbano de Colombia. Bogotá D.C.: Archivos de Economía, DDE-DNP

Organización Naciones Unidas, 2018. *El progreso de las mujeres en Colombia 2018: Transformar la economía para realizar los derechos*. ONU Mujeres.

Peñalosa Londoño, E., Ortiz Gómez, A., Avendaño Arosemena, A., Ramírez Montilla, C., Cediél Sánchez, D., Sánchez Guerrero, D., . . . González Vergara, P. (2016). Coeficiente de Gini para Bogotá y la región (2011 y 2014). *ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ*.

Posso, C. M. (2010). *Desigualdad salarial en Colombia 1984-2005: cambios en la composición del mercado laboral y retornos a la educación postsecundaria*. Desarrollo y Sociedad.

Tribín, A. M. (2006). *Evolución y causas de los cambios en la desigualdad salarial en Bogotá*. Bogotá: Ensayos sobre política económica.

Zárate, H. (2003). *CAMBIOS EN LA ESTRUCTURA SALARIAL: Una historia desde la regresión cuantílica*. Banco de la República.

ANEXO

A continuación, se presentan las tablas de resultados, los errores estándar y la significancia estadística (* $p < 0,1$; ** $p < 0,05$; *** $p < 0,01$). Los errores estándar fueron estimados por medio de técnicas de Bootstrap con 100 repeticiones. Como fue mencionado durante el trabajo, el año base y contra-factual es 2008 para garantizar el balanceo de la muestra, sin embargo, a los parámetros se les realiza un cambio de base para facilitar su lectura y, por lo tanto, estos resultados se interpretan como el cambio con respecto a 1984.

Tabla 1: Descomposición detallada del efecto composición del indicador coeficiente de Gini y varianza por años.

		1985	1991	1994	1999	2007	2009	2014	2017
<i>Efecto Composición</i>	Coeficiente de Gini	0*** (0.001)	-0.003*** (0.001)	-0.004*** (0.001)	0.001*** (0.001)	0.002** (0.001)	0.003 (0.001)	0.002 (0.001)	0.001** (0.001)
	Varianza	0.002*** (0.016)	-0.06*** (0.017)	-0.073*** (0.015)	0.028*** (0.016)	0.05* (0.019)	0.081 (0.022)	0.058 (0.019)	0.037** (0.022)
Ciclo económico (TDA)	Coeficiente de Gini	0** (0)	0 (0)	0 (0)	0*** (0)	0** (0)	0** (0)	0** (0)	0** (0)
	Varianza	0.001* (0.002)	0.005 (0.002)	0.007 (0.002)	-0.003* (0.004)	0.006 (0.001)	0.003** (0.001)	0.007** (0.001)	0.006 (0.001)

Capital humano	Coeficiente de Gini	0***	0.003***	0.004***	0.007***	0.01***	0.01***	0.011***	0.012***
		(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
	Varianza	0.01***	0.076***	0.09***	0.165***	0.241***	0.246***	0.28***	0.297***
		(0.012)	(0.009)	(0.007)	(0.004)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.002)
Edad	Coeficiente de Gini	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
		(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
	Varianza	0.000	0.002	0.002	0.005	0.006	0.006	0.005	0.005
		(0.004)	(0.003)	(0.003)	(0.001)	(0)	(0)	(0.001)	(0.001)
Educación	Coeficiente de Gini	0***	0.003***	0.004***	0.006***	0.009***	0.01***	0.011***	0.012***
		(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
	Varianza	0.01***	0.074***	0.088***	0.16***	0.236***	0.24***	0.275***	0.291***
		(0.01)	(0.008)	(0.006)	(0.004)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.002)
Oferta Laboral	Coeficiente de Gini	0***	0***	-0.001***	-0.001***	-0.001	-0.001***	-0.001***	-0.001***
		(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
	Varianza	-0.002***	-0.009***	-0.014***	-0.016***	-0.023	-0.022***	-0.025***	-0.027***
		(0.002)	(0.002)	(0.001)	(0.001)	(0)	(0)	(0)	(0)
Mujer	Coeficiente de Gini	0***	0***	0***	-0.001***	-0.001***	-0.001***	-0.001***	-0.001***
		(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
	Varianza	-0.001***	-0.007***	-0.01***	-0.015***	-0.021***	-0.02***	-0.021***	-0.023***
		(0.002)	(0.002)	(0.001)	(0.001)	(0)	(0)	(0)	(0)
No jefe	Coeficiente de Gini	0***	0***	0***	0***	0***	0***	0***	0***
		(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
	Varianza	-0.001***	-0.002***	-0.005***	0***	-0.002***	-0.002***	-0.004***	-0.004***
		(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
Características del empleo	Coeficiente de Gini	0***	-0.001***	-0.002***	-0.001***	-0.003***	-0.004***	-0.003***	-0.004***
		(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
	Varianza	-0.012***	-0.029***	-0.058***	-0.041***	-0.069***	-0.087***	-0.084***	-0.094***
		(0.005)	(0.005)	(0.004)	(0.003)	(0.001)	(0.001)	(0.002)	(0.004)
Obrero y empleado público	Coeficiente de Gini	0***	0***	-0.002***	-0.001***	-0.003***	-0.004***	-0.005***	-0.005***
		(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
	Varianza	-0.002***	-0.011***	-0.046***	-0.018***	-0.075***	-0.089***	-0.106***	-0.111***
		(0.004)	(0.004)	(0.002)	(0.003)	(0)	(0)	(0.001)	(0.002)
Agricultura, Minería y Electricidad, gas y agua	Coeficiente de Gini	0***	0***	0***	0***	0***	0***	0**	0***
		(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
	Varianza	0.008***	0.009***	0.001***	0.003***	-0.009***	-0.006***	-0.004*	-0.005***
		(0.001)	(0.001)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
Manufactura	Coeficiente de Gini	-0.001***	-0.001***	-0.001***	-0.003***	-0.002***	-0.003***	-0.004***	-0.004***
		(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
	Varianza	-0.024***	-0.019***	-0.027***	-0.072***	-0.062***	-0.079***	-0.098***	-0.113***
		(0.003)	(0.003)	(0.003)	(0)	(0.001)	(0)	(0.002)	(0.003)

Construcción	Coeficiente de Gini	0***	-0.001***	0***	-0.001***	-0.001***	-0.001***	0***	0***
		(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
	Varianza	-0.004***	-0.02***	-0.001***	-0.026***	-0.015***	-0.013***	-0.002***	-0.008***
		(0)	(0)	(0.001)	(0.001)	(0)	(0)	(0.001)	(0)
Comercio, restaurantes y hoteles	Coeficiente de Gini	0***	0***	0***	0***	0.001***	0.001***	0.001***	0.001***
		(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
	Varianza	0.006***	0.009***	0.011***	0.012***	0.029***	0.032***	0.032***	0.035***
		(0.002)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0)	(0)	(0)	(0.001)
Transporte y comunicaciones	Coeficiente de Gini	0***	0***	0***	0***	0***	0***	0.000	0***
		(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
	Varianza	0.001***	0.002***	0.002***	0.002***	0.006***	0.007***	0.005	0.001***
		(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
Establecimientos financieros	Coeficiente de Gini	0***	0***	0***	0***	0***	0***	0***	0***
		(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
	Varianza	0***	-0.007***	-0.006***	-0.003***	-0.009***	-0.008***	-0.008***	-0.009***
		(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
Actividades inmobiliarias	Coeficiente de Gini	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
		(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
	Varianza	0.000	0.000	0.001	0.002	0.000	0.000	0.001	0.006
		(0.001)	(0)	(0)	(0.001)	(0)	(0)	(0.001)	(0.005)
Profesionales y técnicos	Coeficiente de Gini	0***	0.001***	0.001***	0.002***	0.002***	0.001***	0.002***	0.003***
		(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
	Varianza	0.009***	0.013***	0.013***	0.036***	0.039***	0.026***	0.05***	0.062***
		(0.002)	(0.002)	(0.001)	(0)	(0)	(0.001)	(0.001)	(0.001)
Personal administrativo y directores y administradores públicos	Coeficiente de Gini	0***	0***	0***	0***	0***	0.001***	0.001***	0.002***
		(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
	Varianza	-0.006***	-0.008***	-0.008***	0.005***	0.012***	0.017***	0.02***	0.043***
		(0.001)	(0.002)	(0.001)	(0.001)	(0)	(0)	(0)	(0)
Comerciantes y vendedores	Coeficiente de Gini	0***	0***	0***	0***	0***	0*	0***	0.001***
		(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
	Varianza	0.002***	0.003***	0.003***	0.004***	0.006	0.006	0.004***	0.029***
		(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0)	(0)	(0)	(0.001)	(0.001)
Trabajadores de los servicios	Coeficiente de Gini	0***	0***	0***	0.001***	0***	0.001***	0.001***	0.001***
		(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
	Varianza	-0.002***	-0.001***	-0.001***	0.014***	0.008***	0.019***	0.022***	0.033***
		(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0)	(0)	(0.001)	(0.001)	(0.001)
Efectos fijos de ciudad	Coeficiente de Gini	0.000	0***	0***	0***	0***	0***	0**	0.000
		(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
	Varianza	-0.005	-0.017	-0.016	-0.006***	-0.009***	-0.008***	-0.012	-0.012
		(0.006)	(0.006)	(0.007)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)

Barranquilla	Coeficiente de Gini	0*** (0)	0*** (0)	0*** (0)	0*** (0)	0*** (0)	0*** (0)	0*** (0)	0*** (0)
	Varianza	-0.002*** (0.001)	-0.007*** (0)	-0.008*** (0)	-0.006*** (0)	-0.006*** (0)	-0.008*** (0)	-0.013*** (0.001)	-0.014*** (0.001)
Bucaramanga	Coeficiente de Gini	0*** (0)	0*** (0)	0*** (0)	0*** (0)	0*** (0)	0*** (0)	0*** (0)	0*** (0)
	Varianza	-0.007*** (0.002)	-0.013*** (0.001)	-0.011*** (0.001)	-0.013*** (0.001)	-0.014*** (0)	-0.012*** (0.001)	-0.012*** (0.001)	-0.011*** (0.001)
Manizales	Coeficiente de Gini	0** (0)	0** (0)	0** (0)	0.001* (0)	0** (0)	0.001* (0)	0.000 (0)	0.001* (0)
	Varianza	0.002 (0.005)	0.002 (0.005)	0.002 (0.006)	0.009 (0)	0.007 (0.001)	0.009 (0)	0.008 (0)	0.008 (0)
Medellín	Coeficiente de Gini	0* (0)	0* (0)	0* (0)	0.000 (0)	0.000 (0)	0* (0)	0.000 (0)	0.000 (0)
	Varianza	0.001* (0.001)	0.001* (0.001)	0.001 (0)	0.002 (0)	0.002 (0)	0.002 (0)	0.002 (0)	0.002 (0)
Cali	Coeficiente de Gini	0.000 (0)	0.000 (0)	0.000 (0)	0.000 (0)	0.000 (0)	0.000 (0)	0.000 (0)	0.000 (0)
	Varianza	0.000 (0)	0.000 (0)	0.000 (0)	0.000 (0)	-0.001 (0)	0.000 (0)	0.000 (0)	0.000 (0)
Pasto	Coeficiente de Gini	0*** (0)	0*** (0)	0*** (0)	0.001*** (0)	0*** (0)	0*** (0)	0*** (0)	0.000 (0)
	Varianza	0.001 (0.002)	0.000 (0.002)	0.000 (0.003)	0.003 (0.001)	0.002 (0)	0.002 (0)	0.002 (0)	0.002 (0)
Instituciones laborales (Salario Mínimo Legal)	Coeficiente de Gini	0* (0)	0*** (0)	0*** (0)	0** (0)	0.000 (0)	0*** (0)	0.000 (0)	0.000 (0)
	Varianza	-0.001 (0.003)	0.02*** (0.004)	0.007*** (0.003)	0.009*** (0.003)	-0.005 (0.001)	-0.004*** (0.001)	-0.006 (0.001)	-0.002*** (0.001)
Variables Omitidas (Razón Inversa de Mills)	Coeficiente de Gini	0.002*** (0)	0*** (0)	0.001*** (0)	0.004*** (0)	0.006*** (0)	0.008*** (0)	0.006*** (0)	0.005*** (0)
	Varianza	0.039*** (0.006)	-0.003*** (0.009)	0.014*** (0.008)	0.111*** (0.003)	0.144*** (0.002)	0.195*** (0.001)	0.146*** (0.002)	0.117*** (0.003)
Residual	Coeficiente de Gini	-0.001*** (0)	-0.005*** (0)	-0.005*** (0)	-0.008*** (0)	-0.010 (0.001)	-0.010 (0.001)	-0.010 (0.001)	-0.010 (0.001)
	Varianza	-0.027*** (0.008)	-0.103*** (0.01)	-0.104*** (0.01)	-0.192*** (0.015)	-0.234 (0.018)	-0.242 (0.022)	-0.248 (0.02)	-0.248 (0.023)

Fuente: Elaboración propia con base en encuestas de hogares, DANE.

Total de observaciones: 1,810,313.

Tabla 2: Descomposición detallada del efecto precios del indicador coeficiente de Gini y varianza por años.

		1985	1991	1994	1999	2007	2009	2014	2017
<i>Efecto Precios</i>	Coeficiente de Gini	0.001 (0.015)	0.002 (0.009)	0.006 (0.011)	0.006 (0.008)	0.006 (0.01)	0 (0.009)	-0.002 (0.009)	-0.004 (0.009)
	Varianza	0.015 (0.318)	0.042 (0.213)	0.122 (0.252)	0.133 (0.243)	0.157 (0.39)	0.041 (0.302)	0.013 (0.295)	-0.032 (0.224)
Ciclo económico (TDA)	Coeficiente de Gini	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0.001 (0)	0 (0)	0.001 (0)	0 (0)	0 (0)
	Varianza	0.008 (0.008)	0.007 (0.004)	0.008 (0.005)	0.018 (0.01)	0 (0.008)	0.013 (0.009)	0.006 (0.006)	0.007 (0.005)
Capital humano	Coeficiente de Gini	-0.014*** (0.007)	-0.022*** (0.005)	-0.017*** (0.005)	-0.02*** (0.004)	-0.043 (0.006)	-0.037** (0.004)	-0.032*** (0.005)	0.023*** (0.005)
	Varianza	-0.243*** (0.173)	-0.455*** (0.114)	-0.318*** (0.126)	-0.352*** (0.138)	-0.714 (0.198)	-0.667** (0.139)	-0.613*** (0.135)	0.515*** (0.118)
Edad	Coeficiente de Gini	-0.011*** (0.007)	-0.015*** (0.005)	-0.009*** (0.005)	-0.02*** (0.004)	-0.032 (0.005)	-0.026** (0.004)	-0.022*** (0.004)	0.015*** (0.005)
	Varianza	-0.178*** (0.156)	-0.298*** (0.108)	-0.156*** (0.112)	-0.394*** (0.126)	-0.571 (0.181)	-0.398*** (0.129)	-0.432** (0.127)	0.309*** (0.106)
Educación	Coeficiente de Gini	-0.003*** (0.002)	-0.006*** (0.001)	-0.008** (0.002)	0*** (0.002)	-0.011 (0.002)	-0.011 (0.002)	-0.010 (0.002)	-0.008** (0.002)
	Varianza	-0.065*** (0.052)	-0.156** (0.034)	-0.162 (0.041)	0.042*** (0.042)	-0.143 (0.078)	-0.269 (0.061)	-0.181 (0.045)	-0.206 (0.045)
Oferta Laboral	Coeficiente de Gini	0*** (0.001)	0.001*** (0.001)	0.003 (0.001)	0.002** (0.001)	0.004 (0.001)	0.004 (0.001)	0.004 (0.001)	0.005** (0.001)
	Varianza	0.009*** (0.029)	0.037*** (0.017)	0.063** (0.02)	0.047*** (0.017)	0.047* (0.033)	0.119 (0.024)	0.087 (0.019)	0.149** (0.018)
Mujer	Coeficiente de Gini	0.000 (0.001)	0* (0)	0.001 (0)	0.000 (0)	0.001 (0.001)	0** (0)	0** (0.001)	0.001 (0.001)
	Varianza	-0.002* (0.016)	0.008** (0.01)	0.020 (0.013)	-0.002*** (0.012)	-0.014** (0.02)	-0.003* (0.018)	-0.004** (0.013)	0.034 (0.011)
No jefe	Coeficiente de Gini	0** (0.001)	0.001*** (0.001)	0.002 (0.001)	0.002 (0.001)	0.003 (0.001)	0.004** (0.001)	0.004 (0.001)	0.004** (0.001)
	Varianza	0.011** (0.029)	0.029** (0.018)	0.043 (0.019)	0.048 (0.017)	0.061 (0.03)	0.122** (0.022)	0.091 (0.02)	0.115** (0.018)
Características del empleo	Coeficiente de Gini	-0.003 (0.004)	-0.002 (0.003)	-0.002 (0.003)	-0.008*** (0.002)	0.011*** (0.003)	0.003 (0.002)	0.006** (0.002)	0.012*** (0.002)
	Varianza	-0.131 (0.094)	-0.183 (0.06)	-0.116 (0.068)	-0.236** (0.055)	0.418*** (0.107)	-0.166 (0.085)	-0.034 (0.071)	0.039*** (0.055)

Obrero y empleado público	Coeficiente de Gini	-0.001*** (0.001)	0*** (0)	0.001*** (0)	0.001*** (0)	0.004*** (0)	0.004** (0)	0.004*** (0)	0.004*** (0)
	Varianza	-0.019*** (0.016)	-0.019*** (0.01)	-0.004*** (0.008)	-0.006*** (0.009)	0.075*** (0.01)	0.033 (0.007)	0.035 (0.005)	0.043*** (0.003)
Agricultura, Minería y Electricidad, gas y agua	Coeficiente de Gini	0.000 (0)	0* (0)	0** (0)	0.000 (0)	0*** (0)	0.000 (0)	0*** (0)	0*** (0)
	Varianza	-0.003 (0.004)	-0.006 (0.003)	-0.002*** (0.002)	-0.009 (0.002)	0.004*** (0.003)	-0.009 (0.002)	0.002*** (0.002)	0*** (0.002)
Manufactura	Coeficiente de Gini	-0.001 (0.001)	-0.001 (0.001)	-0.001 (0.001)	-0.003** (0.001)	0.001*** (0.001)	-0.001 (0.001)	-0.001* (0.001)	0.001*** (0.001)
	Varianza	-0.042 (0.028)	-0.067 (0.018)	-0.053 (0.023)	-0.096 (0.014)	0.056*** (0.032)	-0.079 (0.024)	-0.058 (0.018)	0.041*** (0.012)
Construcción	Coeficiente de Gini	0.000 (0)	0.000 (0)	0** (0)	-0.001*** (0)	0** (0)	0.000 (0)	0.000 (0)	0.001*** (0)
	Varianza	-0.012 (0.008)	-0.010 (0.003)	-0.013 (0.005)	-0.018*** (0.003)	0.015*** (0.007)	-0.011 (0.006)	0.000 (0.006)	0.003** (0.004)
Comercio, restaurantes y hoteles	Coeficiente de Gini	0.000 (0.001)	0.000 (0)	0.000 (0.001)	-0.001** (0)	0.002*** (0.001)	0.000 (0.001)	0.001** (0.001)	0.003*** (0.001)
	Varianza	-0.015 (0.018)	-0.018 (0.012)	-0.009 (0.013)	-0.032 (0.011)	0.056*** (0.023)	-0.033 (0.021)	0.005 (0.018)	0.042*** (0.014)
Transporte y comunicaciones	Coeficiente de Gini	0.000 (0)	0.000 (0)	0.000 (0)	0** (0)	0.001** (0)	0.000 (0)	0.000 (0)	0.001 (0)
	Varianza	-0.004 (0.008)	0.002 (0.005)	0.000 (0.005)	-0.002 (0.004)	0.026*** (0.008)	-0.005 (0.008)	0.000 (0.006)	0.008 (0.005)
Establecimientos financieros	Coeficiente de Gini	0.000 (0)	0.000 (0)	0.000 (0)	0*** (0)	0*** (0)	0.000 (0)	0* (0)	0*** (0)
	Varianza	-0.005 (0.005)	-0.007 (0.003)	-0.005 (0.003)	-0.013** (0.003)	0.009*** (0.004)	-0.006 (0.004)	-0.004 (0.003)	0.001*** (0.003)
Actividades inmobiliarias	Coeficiente de Gini	0** (0)	0*** (0)	0*** (0)	0*** (0)	0*** (0)	0.000 (0)	0* (0)	0.002*** (0)
	Varianza	-0.004** (0.004)	0*** (0.003)	0.002*** (0.004)	0*** (0.004)	-0.003* (0.006)	-0.009 (0.004)	-0.005* (0.004)	0.052*** (0.008)
Profesionales y técnicos	Coeficiente de Gini	0* (0)	0** (0)	-0.001 (0)	-0.001 (0)	-0.001 (0)	-0.001 (0)	-0.001 (0)	-0.002* (0)
	Varianza	-0.010 (0.01)	-0.017 (0.006)	-0.014 (0.007)	-0.012* (0.007)	0.022*** (0.015)	-0.027 (0.01)	-0.035 (0.01)	0.058*** (0.009)
Personal administrativo y directores y administradores públicos	Coeficiente de Gini	0.000 (0.001)	0.000 (0)	0.000 (0)	-0.001*** (0)	0.002** (0.001)	0.001 (0)	0.002*** (0.001)	0.001** (0)
	Varianza	-0.014 (0.017)	-0.024* (0.01)	-0.017 (0.013)	-0.028** (0.011)	0.089*** (0.022)	-0.019 (0.018)	0.019* (0.014)	0.004 (0.011)

Comerciantes y vendedores	Coefficiente de Gini	0*	0***	0*	0**	0.001	0.001	0.001	0.000
		(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
	Varianza	0.000	-0.007***	0.001	-0.003**	0.025	0.014	0.007	-0.002**
		(0.01)	(0.006)	(0.007)	(0.006)	(0.013)	(0.01)	(0.007)	(0.006)
Trabajadores de los servicios	Coefficiente de Gini	0.000	0.000	0.000	-0.001***	0.001**	0.000	0.000	0.000
		(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
	Varianza	-0.005	-0.01*	-0.002	-0.016**	0.044***	-0.016	0.000	-0.014*
		(0.01)	(0.006)	(0.008)	(0.007)	(0.012)	(0.011)	(0.01)	(0.008)
Efectos fijos de ciudad	Coefficiente de Gini	0.001***	0.001***	0.001***	-0.003***	0***	0.004	0.003**	0.002***
		(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)
	Varianza	0.016***	0.017***	0.006***	-0.089***	-0.071***	0.084	0.049*	0.033**
		(0.029)	(0.017)	(0.022)	(0.026)	(0.04)	(0.033)	(0.023)	(0.024)
Barranquilla	Coefficiente de Gini	0.001***	0.001**	0.002	0.001***	0.001**	0.002***	0.002***	0.002
		(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
	Varianza	0.011*	0.016**	0.026	0.005***	-0.004***	0.052***	0.04**	0.031
		(0.008)	(0.004)	(0.006)	(0.005)	(0.008)	(0.007)	(0.007)	(0.008)
Bucaramanga	Coefficiente de Gini	0.000	0.001**	0.000	-0.001***	0*	0**	-0.001***	0.001***
		(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
	Varianza	0.000	0.014**	0.000	-0.021***	-0.023**	-0.007	-0.015**	0.017***
		(0.007)	(0.006)	(0.007)	(0.007)	(0.012)	(0.01)	(0.007)	(0.006)
Manizales	Coefficiente de Gini	0*	0***	0***	-0.002***	-0.001**	-0.001*	-0.001***	0.001***
		(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
	Varianza	-0.006	-0.01***	-0.007***	-0.041***	-0.027**	-0.014	-0.026***	-0.02***
		(0.009)	(0.004)	(0.006)	(0.01)	(0.015)	(0.013)	(0.01)	(0.01)
Medellín	Coefficiente de Gini	0.000	-0.001***	0***	0***	0**	0.001	0.002**	0.001
		(0.001)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
	Varianza	0.010	-0.012***	-0.003***	-0.016***	0.001*	0.023	0.039*	0.024
		(0.014)	(0.008)	(0.01)	(0.008)	(0.014)	(0.01)	(0.009)	(0.007)
Cali	Coefficiente de Gini	0**	0***	0***	0***	0**	0.001**	0.001**	0.001*
		(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
	Varianza	0.003**	0.006***	-0.005***	0.006***	-0.002**	0.011*	0.014*	0.014*
		(0.01)	(0.006)	(0.007)	(0.006)	(0.012)	(0.008)	(0.006)	(0.006)
Pasto	Coefficiente de Gini	0**	0***	0***	-0.001***	0**	0.001	0**	0**
		(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
	Varianza	-0.002**	0.003	-0.004***	-0.022***	-0.015	0.017	-0.003*	-0.001
		(0.005)	(0.005)	(0.004)	(0.008)	(0.015)	(0.008)	(0.008)	(0.007)
Instituciones laborales (Salario Mínimo Legal)	Coefficiente de Gini	-0.002	-0.001	0***	0***	-0.002	-0.002	0***	-0.001**
		(0.001)	(0.001)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
	Varianza	-0.031	-0.008***	-0.013***	0.004***	-0.020	-0.051	-0.02**	-0.025*
		(0.013)	(0.012)	(0.01)	(0.011)	(0.016)	(0.012)	(0.009)	(0.009)

Variabes Omitidas (Razón Inversa de Mills)	Coficiente de Gini	-0.002 (0.002)	-0.002* (0.001)	-0.003** (0.002)	-0.006*** (0.002)	0.008*** (0.002)	0.003 (0.002)	0.004* (0.002)	0.008*** (0.001)
	Varianza	-0.061 (0.054)	-0.092** (0.031)	-0.088 (0.04)	-0.146*** (0.036)	0.385*** (0.084)	-0.041 (0.062)	0.016 (0.052)	0.065*** (0.036)
Residual	Coficiente de Gini	0.02* (0.011)	0.026** (0.006)	0.023** (0.008)	0.040 (0.006)	0.027 (0.007)	0.024** (0.006)	0.013*** (0.007)	0.008*** (0.004)
	Varianza	0.448** (0.226)	0.719* (0.15)	0.58** (0.178)	0.889 (0.169)	0.111*** (0.271)	0.750 (0.212)	0.522** (0.207)	0.217*** (0.218)

Fuente: Elaboración propia con base en encuestas de hogares, DANE.

Total de observaciones: 1,810,313.

Tabla 3: Descomposición detallada del efecto total del indicador coeficiente de Gini y varianza por años.

		1985	1991	1994	1999	2007	2009	2014	2017
Efecto Total	Coficiente de Gini	0.001 (0.015)	-0.001 (0.009)	0.002 (0.011)	0.007 (0.008)	0.008 (0.01)	0.003 (0.008)	0.001 (0.009)	-0.003 (0.009)
	Varianza	0.017 (0.318)	-0.017 (0.212)	0.049 (0.251)	0.161 (0.242)	0.207 (0.388)	0.122 (0.301)	0.071 (0.291)	0.005 (0.22)
Ciclo económico (TDA)	Coficiente de Gini	0 (0)	0.001 (0)	0.001 (0)	0.001 (0)	0.001 (0)	0.001 (0)	0.001 (0)	0.001 (0)
	Varianza	0.009 (0.008)	0.012 (0.005)	0.015 (0.005)	0.015 (0.011)	0.006 (0.008)	0.016 (0.009)	0.013 (0.006)	0.014 (0.005)
Capital humano	Coficiente de Gini	-0.014*** (0.007)	-0.019*** (0.005)	-0.013*** (0.005)	-0.014*** (0.004)	-0.034 (0.006)	-0.027** (0.004)	-0.021*** (0.005)	-0.011*** (0.005)
	Varianza	-0.233*** (0.173)	-0.379*** (0.113)	-0.227*** (0.126)	-0.188*** (0.138)	-0.473 (0.198)	-0.421** (0.139)	-0.334*** (0.135)	-0.219*** (0.118)
Edad	Coficiente de Gini	-0.011*** (0.007)	-0.015*** (0.005)	-0.009*** (0.005)	-0.02*** (0.004)	-0.032 (0.005)	-0.026** (0.004)	-0.022*** (0.004)	-0.015*** (0.005)
	Varianza	-0.178*** (0.156)	-0.296*** (0.107)	-0.153*** (0.112)	-0.389*** (0.126)	-0.565 (0.181)	-0.392*** (0.129)	-0.427** (0.127)	-0.304*** (0.106)
Educación	Coficiente de Gini	-0.003 (0.002)	-0.003 (0.001)	-0.004* (0.002)	0.006*** (0.002)	-0.002 (0.002)	-0.002 (0.002)	0.001 (0.002)	0.004*** (0.002)
	Varianza	-0.056 (0.052)	-0.083*** (0.034)	-0.074** (0.043)	0.202*** (0.043)	0.092 (0.078)	-0.029 (0.061)	0.094 (0.045)	0.085 (0.045)
Oferta Laboral	Coficiente de Gini	0*** (0.001)	0.001*** (0.001)	0.002 (0.001)	0.002 (0.001)	0.003 (0.001)	0.003 (0.001)	0.003 (0.001)	0.004* (0.001)
	Varianza	0.006** (0.029)	0.028*** (0.017)	0.049 (0.02)	0.031*** (0.017)	0.024* (0.033)	0.097 (0.024)	0.062 (0.019)	0.121** (0.018)

Mujer	Coefficiente de Gini	0.000 (0.001)	0.000 (0)	0.000 (0.001)	0.000 (0)	0.000 (0.001)	-0.001** (0)	-0.001** (0.001)	0.000 (0.001)
	Varianza	-0.004 (0.016)	0.001 (0.01)	0.010 (0.013)	-0.017** (0.012)	-0.035** (0.02)	-0.023* (0.018)	-0.025*** (0.013)	0.011 (0.011)
No jefe	Coefficiente de Gini	0** (0.001)	0.001*** (0.001)	0.002 (0.001)	0.002 (0.001)	0.003 (0.001)	0.004*** (0.001)	0.004 (0.001)	0.004* (0.001)
	Varianza	0.01** (0.029)	0.027** (0.018)	0.038* (0.019)	0.048 (0.017)	0.059 (0.03)	0.12** (0.022)	0.087 (0.02)	0.11** (0.018)
Características del empleo	Coefficiente de Gini	-0.004 (0.004)	-0.003 (0.003)	-0.004 (0.003)	-0.009*** (0.002)	0.008*** (0.003)	0.000 (0.002)	0.003* (0.002)	0.008*** (0.002)
	Varianza	-0.143 (0.093)	-0.212 (0.06)	-0.174 (0.068)	-0.277 (0.056)	0.349*** (0.107)	-0.253 (0.085)	-0.118 (0.071)	-0.055** (0.056)
Obrero y empleado público	Coefficiente de Gini	-0.001 (0.001)	0.000 (0)	-0.001* (0)	0.000 (0)	0.001*** (0)	0.000 (0)	-0.001*** (0)	-0.001** (0)
	Varianza	-0.021* (0.017)	-0.03** (0.011)	-0.050 (0.009)	-0.024*** (0.01)	0*** (0.01)	-0.056 (0.007)	-0.07*** (0.005)	-0.068*** (0.004)
Agricultura, Minería y Electricidad, gas y agua	Coefficiente de Gini	0*** (0)	0*** (0)	0*** (0)	0** (0)	0.000 (0)	-0.001 (0)	0*** (0)	0*** (0)
	Varianza	0.005*** (0.004)	0.004*** (0.003)	-0.001*** (0.002)	-0.006*** (0.002)	-0.005*** (0.003)	-0.016 (0.002)	-0.002*** (0.002)	-0.005*** (0.002)
Manufactura	Coefficiente de Gini	-0.002** (0.001)	-0.002*** (0.001)	-0.002** (0.001)	-0.006** (0.001)	-0.001*** (0.001)	-0.004 (0.001)	-0.004 (0.001)	-0.004 (0.001)
	Varianza	-0.065*** (0.029)	-0.086*** (0.019)	-0.08*** (0.023)	-0.168 (0.014)	-0.006*** (0.032)	-0.158 (0.024)	-0.156 (0.018)	-0.154 (0.013)
Construcción	Coefficiente de Gini	0.000 (0)	-0.001*** (0)	0.000 (0)	-0.002*** (0)	0.000 (0)	0.000 (0)	0*** (0)	0*** (0)
	Varianza	-0.016 (0.008)	-0.03*** (0.003)	-0.015 (0.005)	-0.044*** (0.003)	0** (0.007)	-0.024 (0.006)	-0.001*** (0.006)	-0.004*** (0.004)
Comercio, restaurantes y hoteles	Coefficiente de Gini	0.000 (0.001)	0.000 (0)	0.000 (0.001)	-0.001*** (0)	0.003*** (0.001)	0.001 (0.001)	0.002** (0.001)	0.005*** (0.001)
	Varianza	-0.008 (0.018)	-0.009 (0.012)	0.002 (0.013)	-0.02** (0.011)	0.084*** (0.023)	-0.001 (0.021)	0.037* (0.018)	0.078*** (0.014)
Transporte y comunicaciones	Coefficiente de Gini	0* (0)	0.000 (0)	0.000 (0)	0*** (0)	0.001** (0)	0.000 (0)	0.000 (0)	0.001 (0)
	Varianza	-0.003 (0.008)	0.004 (0.005)	0.002 (0.005)	0** (0.004)	0.032*** (0.008)	0.002 (0.008)	0.005 (0.006)	0.009 (0.005)
Establecimientos financieros	Coefficiente de Gini	0.000 (0)	0.000 (0)	0.000 (0)	-0.001** (0)	0** (0)	0.000 (0)	0.000 (0)	0*** (0)
	Varianza	-0.006 (0.005)	-0.014 (0.003)	-0.010 (0.003)	-0.016 (0.003)	-0.001*** (0.004)	-0.013 (0.004)	-0.011 (0.003)	-0.007** (0.003)

Actividades inmobiliarias	Coeficiente de Gini	0** (0)	0*** (0)	0*** (0)	0*** (0)	0*** (0)	0.000 (0)	0** (0)	0.003*** (0)
	Varianza	-0.004** (0.004)	0*** (0.003)	0.003*** (0.004)	0.001*** (0.004)	-0.002* (0.006)	-0.009 (0.004)	-0.004* (0.004)	0.058*** (0.009)
Profesionales y técnicos	Coeficiente de Gini	0.000 (0)	0* (0)	0** (0)	0.001 (0)	0.001 (0)	0.000 (0)	0.001 (0)	0.001 (0)
	Varianza	-0.001 (0.01)	-0.004*** (0.006)	-0.001* (0.008)	0.024 (0.007)	0.061*** (0.015)	-0.001 (0.01)	0.015 (0.01)	0.004 (0.009)
Personal administrativo y directores y administradores públicos	Coeficiente de Gini	-0.001** (0.001)	-0.001*** (0)	-0.001*** (0.001)	-0.001*** (0)	0.002* (0.001)	0.001 (0)	0.003*** (0.001)	0.003*** (0)
	Varianza	-0.02** (0.017)	-0.031*** (0.01)	-0.024*** (0.013)	-0.023*** (0.011)	0.101*** (0.022)	-0.002 (0.018)	0.039* (0.014)	0.047*** (0.011)
Comerciantes y vendedores	Coeficiente de Gini	0** (0)	0*** (0)	0** (0)	0*** (0)	0.001 (0)	0.001 (0)	0.001 (0)	0.002** (0)
	Varianza	0.002 (0.01)	-0.004*** (0.006)	0.004* (0.007)	0.001** (0.006)	0.031 (0.013)	0.020 (0.01)	0.010 (0.007)	0.027* (0.006)
Trabajadores de los servicios	Coeficiente de Gini	0** (0)	0*** (0)	0** (0)	0** (0)	0.001** (0)	0.001 (0)	0.001 (0)	0.001** (0)
	Varianza	-0.008* (0.01)	-0.011*** (0.006)	-0.003* (0.008)	-0.003* (0.007)	0.052*** (0.012)	0.003 (0.011)	0.021 (0.01)	0.020 (0.008)
Efectos fijos de ciudad	Coeficiente de Gini	0.001*** (0.001)	0*** (0.001)	0*** (0.001)	-0.002*** (0.001)	0.001*** (0.001)	0.004 (0.001)	0.003** (0.001)	0.002*** (0.001)
	Varianza	0.011** (0.028)	0*** (0.019)	-0.01*** (0.024)	-0.096*** (0.026)	-0.08*** (0.04)	0.076 (0.033)	0.037** (0.022)	0.02** (0.024)
Barranquilla	Coeficiente de Gini	0.001** (0)	0.001** (0)	0.001 (0)	0.001*** (0)	0.001** (0)	0.002*** (0)	0.002* (0)	0.001 (0)
	Varianza	0.009 (0.008)	0.009* (0.004)	0.017 (0.006)	-0.001*** (0.005)	-0.01*** (0.008)	0.044*** (0.007)	0.027 (0.007)	0.018 (0.008)
Bucaramanga	Coeficiente de Gini	0.000 (0)	0** (0)	0.000 (0)	-0.001*** (0)	-0.001 (0)	-0.001 (0)	-0.001*** (0)	-0.001*** (0)
	Varianza	-0.007 (0.007)	0.001*** (0.006)	-0.011 (0.007)	-0.034*** (0.007)	-0.038* (0.012)	-0.019 (0.01)	-0.027* (0.007)	-0.028** (0.006)
Manizales	Coeficiente de Gini	0*** (0)	0*** (0)	0*** (0)	-0.001*** (0)	0*** (0)	0* (0)	-0.001*** (0)	-0.001*** (0)
	Varianza	-0.004* (0.01)	-0.008*** (0.006)	-0.006*** (0.008)	-0.032*** (0.01)	-0.019** (0.015)	-0.005 (0.013)	-0.018*** (0.01)	-0.011*** (0.01)
Medellín	Coeficiente de Gini	0.000 (0.001)	-0.001*** (0)	0*** (0)	0*** (0)	0** (0)	0.001 (0)	0.002** (0)	0.001 (0)
	Varianza	0.011 (0.014)	-0.012*** (0.008)	-0.001*** (0.01)	-0.014*** (0.008)	0.002* (0.014)	0.025 (0.01)	0.041* (0.009)	0.026 (0.007)

Cali	Coefficiente de Gini	0** (0)	0*** (0)	0*** (0)	0*** (0)	0** (0)	0.001** (0)	0.001** (0)	0.001* (0)
	Varianza	0.003** (0.01)	0.006*** (0.006)	-0.005*** (0.007)	0.006*** (0.006)	-0.003** (0.012)	0.011 (0.008)	0.014* (0.006)	0.014* (0.006)
Pasto	Coefficiente de Gini	0*** (0)	0*** (0)	0*** (0)	-0.001*** (0)	0* (0)	0.001 (0)	0** (0)	0** (0)
	Varianza	-0.001** (0.006)	0.003 (0.006)	-0.004*** (0.004)	-0.02*** (0.008)	-0.012 (0.015)	0.019 (0.008)	-0.001* (0.008)	0.001 (0.007)
Instituciones laborales (Salario Mínimo Legal)	Coefficiente de Gini	-0.002 (0.001)	0*** (0.001)	0*** (0)	0*** (0)	-0.002 (0)	-0.002 (0)	-0.001*** (0)	-0.001** (0)
	Varianza	-0.032 (0.014)	0.012*** (0.013)	-0.006*** (0.01)	0.013*** (0.011)	-0.025 (0.016)	-0.055 (0.012)	-0.025** (0.01)	-0.027** (0.01)
Variables Omitidas (Razón Inversa de Mills)	Coefficiente de Gini	0*** (0.002)	-0.002*** (0.001)	-0.002*** (0.002)	-0.002*** (0.001)	0.014*** (0.002)	0.011 (0.002)	0.010 (0.002)	0.012*** (0.001)
	Varianza	-0.022*** (0.053)	-0.095*** (0.032)	-0.074*** (0.04)	-0.035*** (0.036)	0.529*** (0.085)	0.154 (0.063)	0.161 (0.052)	0.181 (0.036)
Residual	Coefficiente de Gini	0.019 (0.011)	0.022 (0.006)	0.019 (0.007)	0.032 (0.006)	0.018 (0.007)	0.015** (0.006)	0.003*** (0.007)	-0.019*** (0.006)
	Varianza	0.422 (0.225)	0.616 (0.15)	0.476 (0.178)	0.697 (0.169)	-0.124*** (0.27)	0.508 (0.212)	0.273** (0.207)	-0.031*** (0.156)

Fuente: Elaboración propia con base en encuestas de hogares, DANE.
Total de observaciones: 1,810,313.

Tabla 4: Descomposición detallada del efecto composición de las **mujeres** del indicador coeficiente de Gini y varianza por años.

		1985	1991	1994	1999	2007	2009	2014	2017
Efecto Composición	Coefficiente de Gini	0.001 (0.001)	-0.002*** (0.001)	-0.003*** (0.001)	0** (0.001)	0.002 (0.001)	0.003 (0.001)	0.002 (0.001)	0.001 (0.002)
	Varianza	0.02 (0.036)	-0.046*** (0.03)	-0.064*** (0.034)	-0.008* (0.036)	0.024 (0.042)	0.054 (0.039)	0.03 (0.046)	0.003 (0.041)
Ciclo económico (TDA)	Coefficiente de Gini	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0* (0)	0* (0)	0 (0)	0* (0)	0* (0)
	Varianza	0.001 (0.003)	0.004 (0.005)	0.007 (0.004)	-0.003 (0.007)	0.005 (0.001)	0.002 (0.001)	0.006 (0.003)	0.005 (0.002)
Capital humano	Coefficiente de Gini	0.001*** (0.001)	0.003*** (0.001)	0.004*** (0)	0.007*** (0)	0.01*** (0)	0.01*** (0)	0.011*** (0)	0.012*** (0)
	Varianza	0.015*** (0.03)	0.084*** (0.016)	0.102*** (0.018)	0.176*** (0.009)	0.261*** (0.001)	0.268*** (0.001)	0.296*** (0.002)	0.312*** (0.004)

Edad	Coeficiente de Gini	0* (0)	0* (0)	0* (0)	0.000 (0)	0.001 (0)	0.001 (0)	0.001 (0)	0.001 (0)
	Varianza	0.002 (0.011)	0.004 (0.007)	0.006 (0.008)	0.011 (0.004)	0.016 (0)	0.015 (0)	0.015 (0.002)	0.017 (0.003)
Educación	Coeficiente de Gini	0.001*** (0.001)	0.003*** (0)	0.004*** (0)	0.006*** (0)	0.01*** (0)	0.01*** (0)	0.011*** (0)	0.011*** (0)
	Varianza	0.013*** (0.026)	0.08*** (0.014)	0.097*** (0.014)	0.165*** (0.008)	0.246*** (0.001)	0.253*** (0.001)	0.281*** (0.001)	0.295*** (0.003)
Oferta Laboral (No jefe)	Coeficiente de Gini	0*** (0)	0*** (0)	0*** (0)	0*** (0)	0.001* (0)	0.001** (0)	0.001*** (0)	0.001*** (0)
	Varianza	0** (0.005)	0** (0.005)	0.002** (0.005)	0.006*** (0.003)	0.014* (0)	0.014* (0)	0.018** (0.002)	0.019*** (0.002)
Características del empleo	Coeficiente de Gini	-0.001*** (0.001)	-0.001*** (0)	-0.003*** (0)	-0.002*** (0)	-0.005*** (0)	-0.006*** (0)	-0.007*** (0)	-0.007*** (0)
	Varianza	-0.017*** (0.016)	-0.033*** (0.013)	-0.074*** (0.011)	-0.071*** (0.01)	-0.145** (0.002)	-0.157*** (0.002)	-0.176*** (0.003)	-0.192*** (0.006)
Obrero y empleado público	Coeficiente de Gini	0*** (0)	-0.001*** (0)	-0.003*** (0)	-0.001*** (0)	-0.004*** (0)	-0.005*** (0)	-0.006*** (0)	-0.006*** (0)
	Varianza	0.001*** (0.01)	-0.022*** (0.007)	-0.06*** (0.004)	-0.03*** (0.009)	-0.095*** (0.001)	-0.115*** (0.001)	-0.141*** (0.003)	-0.147*** (0.004)
Agricultura, Minería y Electricidad, gas y agua	Coeficiente de Gini	0.000 (0)	0*** (0)	0*** (0)	0*** (0)	0*** (0)	0.000 (0)	0*** (0)	0*** (0)
	Varianza	0.004 (0)	0.004*** (0)	0.004*** (0)	0.002*** (0)	-0.001*** (0.001)	0.004 (0)	0.002*** (0)	0.002*** (0)
Manufactura	Coeficiente de Gini	-0.001*** (0)	0*** (0)	-0.001*** (0)	-0.003*** (0)	-0.003*** (0)	-0.003*** (0)	-0.004*** (0)	-0.005*** (0)
	Varianza	-0.022*** (0.007)	-0.005*** (0.01)	-0.017*** (0.008)	-0.077*** (0.002)	-0.075*** (0.002)	-0.091*** (0.001)	-0.109*** (0.002)	-0.125*** (0.005)
Construcción	Coeficiente de Gini	0*** (0)	0*** (0)	0*** (0)	0*** (0)	0* (0)	0*** (0)	0*** (0)	0*** (0)
	Varianza	0*** (0)	-0.003*** (0)	0.002*** (0.001)	-0.001*** (0)	-0.003 (0)	-0.004*** (0)	0.001*** (0.001)	0*** (0.001)
Comercio, restaurantes y hoteles	Coeficiente de Gini	0*** (0)	0*** (0)	0*** (0)	0*** (0)	0*** (0)	0*** (0)	0.001*** (0)	0.001*** (0)
	Varianza	0.005*** (0.001)	0.013*** (0.001)	0.012*** (0.001)	0.002*** (0.001)	0.005*** (0.001)	0.011*** (0.001)	0.016*** (0.001)	0.017*** (0.001)
Transporte y comunicaciones	Coeficiente de Gini	0*** (0)	0*** (0)	0*** (0)	0*** (0)	0.001*** (0)	0.001*** (0)	0.001*** (0)	0*** (0)
	Varianza	-0.002*** (0.004)	-0.003*** (0.003)	-0.002*** (0.003)	0.003*** (0.003)	0.019*** (0)	0.018** (0)	0.015*** (0)	0.011*** (0.001)

Establecimientos financieros	Coeficiente de Gini	0*** (0)	0*** (0)	0*** (0)	0*** (0)	0*** (0)	0*** (0)	0*** (0)	0*** (0)
	Varianza	-0.001*** (0)	-0.005*** (0)	-0.001*** (0)	0.003*** (0.001)	-0.008*** (0.001)	-0.003** (0)	-0.006*** (0)	-0.007*** (0)
Actividades inmobiliarias	Coeficiente de Gini	0.000 (0)	0.000 (0)	0.000 (0)	0.000 (0)	0.000 (0)	0.000 (0)	0.000 (0)	0.000 (0)
	Varianza	0.000 (0.001)	0.000 (0.001)	0.000 (0.001)	0.001 (0.001)	0.001 (0)	0.001 (0.001)	0.002 (0.002)	0.006 (0.006)
Profesionales y técnicos	Coeficiente de Gini	0*** (0)	0.001*** (0)	0.001*** (0)	0.002*** (0)	0.002 (0)	0.001*** (0)	0.002 (0)	0.002*** (0)
	Varianza	0.008*** (0.004)	0.013*** (0.004)	0.016*** (0.003)	0.037*** (0)	0.036 (0)	0.023*** (0.002)	0.036 (0)	0.047*** (0.002)
Personal administrativo y directores y administradores públicos	Coeficiente de Gini	0*** (0)	-0.001*** (0)	-0.001*** (0)	0*** (0)	-0.001*** (0)	0.000 (0)	0*** (0)	0*** (0)
	Varianza	-0.011*** (0.001)	-0.017*** (0.001)	-0.018*** (0.001)	-0.011*** (0.001)	-0.019*** (0.002)	-0.008 (0)	-0.005*** (0)	0.003*** (0.001)
Comerciantes y vendedores	Coeficiente de Gini	0** (0)	0** (0)	0** (0)	0** (0)	0* (0)	0.000 (0)	0** (0)	0.001*** (0)
	Varianza	0.001 (0.005)	0.002 (0.003)	0.002 (0.003)	0.002 (0.003)	0.004 (0)	0.005 (0)	0.003 (0.002)	0.016*** (0.002)
Trabajadores de los servicios	Coeficiente de Gini	0*** (0)	0*** (0)	0*** (0)	0*** (0)	0*** (0)	0*** (0)	0*** (0)	0*** (0)
	Varianza	0.001*** (0.001)	-0.01*** (0)	-0.012*** (0.001)	-0.004*** (0.001)	-0.01** (0)	0.003*** (0.002)	0.008*** (0.002)	0.002*** (0.003)
Efectos fijos de ciudad	Coeficiente de Gini	0.000 (0)	0.000 (0)	0.000 (0)	0* (0)	0.000 (0)	0.000 (0)	0.000 (0)	0.000 (0)
	Varianza	-0.010 (0.013)	-0.018 (0.01)	-0.017 (0.012)	-0.022 (0.002)	-0.023 (0.001)	-0.020 (0.003)	-0.024 (0.002)	-0.024 (0.003)
Barranquilla	Coeficiente de Gini	0*** (0)	0*** (0)	0.000 (0)	0*** (0)	0.000 (0)	0*** (0)	-0.001*** (0)	-0.001*** (0)
	Varianza	-0.003*** (0.001)	-0.006*** (0)	-0.008 (0)	-0.009*** (0)	-0.007** (0)	-0.01*** (0.001)	-0.015*** (0.001)	-0.015*** (0.001)
Bucaramanga	Coeficiente de Gini	0.000 (0)	0* (0)	0* (0)	0* (0)	0.000 (0)	0* (0)	0* (0)	0* (0)
	Varianza	-0.008** (0.003)	-0.011* (0.003)	-0.01** (0.003)	-0.012** (0.002)	-0.014** (0)	-0.012* (0.002)	-0.01*** (0.002)	-0.01** (0.003)
Manizales	Coeficiente de Gini	0.000 (0)	0.000 (0)	0.000 (0)	0.000 (0)	0.000 (0)	0.000 (0)	0.000 (0)	0.000 (0)
	Varianza	0.001 (0.011)	0.001 (0.008)	0.001 (0.008)	0.003 (0.001)	0.003 (0.001)	0.003 (0.001)	0.003 (0.001)	0.003 (0.002)

Medellín	Coeficiente de Gini	0.000 (0)	0.000 (0)	0.000 (0)	0.000 (0)	0.000 (0)	0.000 (0)	0.000 (0)	0.000 (0)
	Varianza	0.001 (0)	0.000 (0.001)	0.001 (0)	0.001 (0)	0.001 (0)	0.001 (0.001)	0.001 (0)	0.001 (0)
Cali	Coeficiente de Gini	0.000 (0)	0.000 (0)	0.000 (0)	0.000 (0)	0.000 (0)	0.000 (0)	0.000 (0)	0.000 (0)
	Varianza	0.000 (0.001)	-0.001 (0.001)	0.000 (0)	-0.001 (0)	-0.001 (0.001)	0.001 (0.001)	0.000 (0.001)	0.000 (0)
Pasto	Coeficiente de Gini	0.000 (0)	0.000 (0)	0.000 (0)	0.000 (0)	0.000 (0)	0.000 (0)	0.000 (0)	0.000 (0)
	Varianza	-0.001 (0.004)	-0.001 (0.005)	-0.001 (0.006)	-0.004 (0.001)	-0.004 (0.001)	-0.003 (0)	-0.003 (0)	-0.004 (0)
Instituciones laborales (Salario Mínimo Legal)	Coeficiente de Gini	0.000 (0)	0** (0)	0** (0)	0.000 (0)	0.000 (0)	0.000 (0)	0.000 (0)	0.000 (0)
	Varianza	-0.004 (0.005)	0.019*** (0.009)	0.005*** (0.007)	0.005*** (0.007)	-0.010 (0.001)	-0.008 (0.002)	-0.010 (0.002)	-0.006 (0.003)
Variables Omitidas (Razón Inversa de Mills)	Coeficiente de Gini	0.001*** (0)	-0.001*** (0)	0*** (0)	0.003*** (0)	0.005*** (0)	0.007*** (0)	0.005*** (0)	0.004*** (0)
	Varianza	0.04*** (0.011)	-0.014*** (0.015)	-0.003*** (0.015)	0.069*** (0.011)	0.131*** (0.003)	0.18*** (0.001)	0.149*** (0.001)	0.104*** (0.006)
Residual	Coeficiente de Gini	0*** (0.001)	-0.003*** (0.001)	-0.004*** (0.001)	-0.007** (0.001)	-0.008 (0.001)	-0.009 (0.001)	-0.009 (0.001)	-0.009 (0.002)
	Varianza	-0.005*** (0.013)	-0.087*** (0.015)	-0.087*** (0.02)	-0.169* (0.029)	-0.209 (0.041)	-0.225 (0.039)	-0.229 (0.048)	-0.217 (0.046)

Fuente: Elaboración propia con base en encuestas de hogares, DANE.
Total de observaciones: 697,762.

Tabla 5: Descomposición detallada del efecto precios de las **mujeres** del indicador coeficiente de Gini y varianza por años.

		1985	1991	1994	1999	2007	2009	2014	2017
Efecto Precios	Coeficiente de Gini	0 (0.036)	0.002 (0.022)	0.008 (0.02)	0.008 (0.017)	0.01 (0.016)	0.004 (0.014)	0.003 (0.017)	0.001 (0.015)
	Varianza	-0.007 (0.809)	0.052 (0.416)	0.168 (0.399)	0.177 (0.395)	0.254 (0.616)	0.123 (0.491)	0.114 (0.423)	0.084 (0.378)
Ciclo económico (TDA)	Coeficiente de Gini	0 (0.001)	0 (0)	0 (0)	0 (0.001)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
	Varianza	0.001 (0.015)	-0.009 (0.008)	-0.01 (0.007)	-0.003 (0.016)	-0.018 (0.016)	-0.009 (0.011)	-0.014 (0.008)	-0.015 (0.007)

Capital humano	Coficiente de Gini	-0.012*	-0.019**	-0.011***	-0.026**	-0.041	-0.04	-0.037	-0.011***
		(0.018)	(0.011)	(0.01)	(0.009)	(0.008)	(0.007)	(0.009)	(0.008)
	Varianza	-0.306	-0.41**	-0.203***	-0.554*	-0.659	-0.961	-0.935	-0.358***
		(0.417)	(0.224)	(0.201)	(0.219)	(0.34)	(0.253)	(0.219)	(0.193)
Edad	Coficiente de Gini	-0.007	-0.012	-0.002***	-0.016	-0.023	-0.017	-0.013	0.003***
		(0.017)	(0.01)	(0.009)	(0.008)	(0.008)	(0.007)	(0.008)	(0.007)
	Varianza	-0.184	-0.261*	-0.03***	-0.354	-0.328	-0.314	-0.368	0.049***
		(0.389)	(0.207)	(0.178)	(0.203)	(0.291)	(0.224)	(0.193)	(0.169)
Educación	Coficiente de Gini	-0.005**	-0.006***	-0.009***	-0.01***	-0.019	-0.023	-0.023	-0.015
		(0.006)	(0.004)	(0.003)	(0.003)	(0.003)	(0.003)	(0.003)	(0.003)
	Varianza	-0.122**	-0.148***	-0.173**	-0.2**	-0.331	-0.646***	-0.567**	-0.408
		(0.105)	(0.064)	(0.081)	(0.07)	(0.16)	(0.093)	(0.094)	(0.092)
Oferta Laboral (No jefe)	Coficiente de Gini	0.001	-0.001	0.001	0.001	0.002	0.003	0.003	0.002
		(0.004)	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.001)	(0.002)	(0.002)
	Varianza	0.042	0*	0.027	0.033	0.035	0.133	0.124	0.110
		(0.078)	(0.045)	(0.045)	(0.044)	(0.077)	(0.051)	(0.038)	(0.036)
Características del empleo	Coficiente de Gini	0.000	0.002	-0.003	-0.005	0.007	0.006	0.003	0.011**
		(0.011)	(0.006)	(0.006)	(0.005)	(0.004)	(0.004)	(0.004)	(0.004)
	Varianza	-0.072	-0.058	-0.113	-0.136	0.293*	-0.135	-0.167	0.034
		(0.195)	(0.107)	(0.123)	(0.106)	(0.184)	(0.15)	(0.124)	(0.114)
Obrero y empleado público	Coficiente de Gini	-0.001	-0.001	-0.002***	-0.001**	0.001**	0.001	0.001*	0.001***
		(0.002)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0)	(0)	(0)	(0)
	Varianza	-0.024	-0.036	-0.056**	-0.05*	0.011*	-0.026	-0.027	-0.006***
		(0.031)	(0.017)	(0.015)	(0.017)	(0.018)	(0.011)	(0.007)	(0.005)
Agricultura, Minería y Electricidad, gas y agua	Coficiente de Gini	0**	0***	0**	0.000	0***	0.000	0**	0***
		(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
	Varianza	0.000	0**	0**	-0.007	0.001***	-0.007	-0.002	0.002***
		(0.005)	(0.003)	(0.003)	(0.002)	(0.003)	(0.004)	(0.003)	(0.002)
Manufactura	Coficiente de Gini	-0.001	0.000	-0.002	-0.002	-0.001	-0.001	-0.002	0***
		(0.003)	(0.002)	(0.002)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)
	Varianza	-0.028	-0.025	-0.044	-0.056	0.014*	-0.072	-0.074	-0.029
		(0.051)	(0.031)	(0.036)	(0.024)	(0.04)	(0.032)	(0.025)	(0.02)
Construcción	Coficiente de Gini	0.000	0*	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
		(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
	Varianza	-0.002	-0.002	-0.003	-0.007	-0.003	-0.007	-0.007	-0.001
		(0.004)	(0.002)	(0.003)	(0.002)	(0.004)	(0.002)	(0.003)	(0.002)
Comercio, restaurantes y hoteles	Coficiente de Gini	-0.001	-0.001	-0.002	-0.003	-0.001	-0.002	-0.001	0.001***
		(0.002)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)
	Varianza	-0.027	-0.024	-0.037	-0.047	-0.014	-0.078	-0.054	0.016**
		(0.042)	(0.026)	(0.027)	(0.022)	(0.04)	(0.032)	(0.027)	(0.023)

Transporte y comunicaciones	Coefficiente de Gini	0*** (0)	0.001** (0)	0.001*** (0)	0.001** (0)	0.001 (0)	0.001 (0)	0.001 (0)	0.001 (0)
	Varianza	0.005*** (0.005)	0.02** (0.003)	0.018*** (0.004)	0.018** (0.004)	0.032 (0.008)	0.021 (0.01)	0.017 (0.007)	0.026 (0.005)
Establecimientos financieros	Coefficiente de Gini	0.000 (0.001)	0* (0)	0.000 (0)	-0.001 (0)	0.000 (0)	0.000 (0)	0.000 (0)	0*** (0)
	Varianza	-0.008 (0.01)	-0.005 (0.005)	-0.004 (0.006)	-0.013 (0.006)	0.002 (0.01)	-0.013 (0.006)	-0.019 (0.006)	-0.003 (0.005)
Actividades inmobiliarias	Coefficiente de Gini	0.000 (0)	0*** (0)	0*** (0)	0*** (0)	0* (0)	0.000 (0)	-0.001 (0)	0.002*** (0.001)
	Varianza	-0.004 (0.008)	0*** (0.004)	0.004*** (0.005)	0.005*** (0.006)	-0.005 (0.008)	-0.005 (0.007)	-0.008 (0.008)	0.037*** (0.014)
Profesionales y técnicos	Coefficiente de Gini	0.000 (0.001)	0.001 (0.001)	0.001 (0.001)	0.001 (0.001)	0.002 (0.001)	0.003* (0.001)	0.002 (0.001)	0.001 (0.001)
	Varianza	0.005 (0.023)	0.023 (0.014)	0.023 (0.017)	0.040 (0.015)	0.088 (0.031)	0.050 (0.018)	0.030 (0.02)	0.009 (0.021)
Personal administrativo y directores y administradores públicos	Coefficiente de Gini	0.002 (0.003)	0.003 (0.002)	0.002* (0.001)	0.004 (0.001)	0.005 (0.001)	0.006 (0.001)	0.006 (0.001)	0.006 (0.001)
	Varianza	0.017 (0.049)	0.035 (0.025)	0.020 (0.03)	0.042 (0.03)	0.134 (0.051)	0.033 (0.043)	0.039 (0.037)	0.055 (0.031)
Comerciantes y vendedores	Coefficiente de Gini	0.000 (0.001)	-0.001** (0.001)	0.000 (0.001)	0* (0.001)	0.001 (0.001)	0.001 (0.001)	0.000 (0.001)	0.000 (0.001)
	Varianza	0.002 (0.011)	-0.018*** (0.007)	-0.007 (0.007)	-0.010 (0.017)	0.030 (0.034)	0.020 (0.018)	-0.006 (0.016)	-0.015 (0.016)
Trabajadores de los servicios	Coefficiente de Gini	0.000 (0.001)	-0.001 (0.001)	-0.001 (0.001)	-0.002 (0.001)	-0.001 (0.001)	-0.001 (0.001)	-0.002 (0.001)	-0.002 (0.001)
	Varianza	-0.010 (0.031)	-0.026 (0.013)	-0.028 (0.015)	-0.051 (0.014)	0.002 (0.028)	-0.052 (0.022)	-0.055 (0.018)	-0.057 (0.017)
Efectos fijos de ciudad	Coefficiente de Gini	0.001** (0.003)	0*** (0.002)	0.001*** (0.001)	-0.002*** (0.002)	0.003*** (0.002)	0.007 (0.001)	0.008 (0.001)	0.005* (0.002)
	Varianza	0.042*** (0.054)	0.045*** (0.036)	0.047*** (0.03)	-0.028*** (0.041)	0.035** (0.072)	0.225 (0.05)	0.220 (0.041)	0.135 (0.035)
Barranquilla	Coefficiente de Gini	0.001 (0.001)	0** (0)	0.001 (0)	0** (0)	0.001** (0)	0.002* (0)	0.002*** (0)	0.001 (0)
	Varianza	0.013 (0.013)	0.007* (0.009)	0.014 (0.009)	0.005** (0.008)	-0.002 (0.017)	0.066*** (0.011)	0.052*** (0.011)	0.027 (0.01)
Bucaramanga	Coefficiente de Gini	-0.001 (0.001)	0.000 (0.001)	0* (0)	-0.001*** (0)	0* (0)	0.000 (0)	0* (0)	-0.001*** (0)
	Varianza	-0.010 (0.014)	0.002 (0.01)	-0.004* (0.009)	-0.023*** (0.011)	-0.019 (0.022)	0.005 (0.014)	0.002 (0.009)	-0.008** (0.009)

Manizales	Coefficiente de Gini	0.000 (0.001)	0*** (0)	0*** (0)	-0.002*** (0.001)	0.000 (0.001)	0.000 (0.001)	0.000 (0.001)	-0.001* (0.001)
	Varianza	-0.007* (0.011)	-0.008*** (0.007)	-0.006*** (0.007)	-0.035*** (0.017)	-0.016 (0.034)	0.000 (0.018)	-0.004 (0.016)	-0.011 (0.016)
Medellín	Coefficiente de Gini	0.001 (0.001)	0*** (0.001)	0.001*** (0.001)	0*** (0.001)	0.001* (0.001)	0.002 (0.001)	0.004** (0.001)	0.002 (0)
	Varianza	0.031** (0.023)	0.02*** (0.016)	0.031*** (0.015)	0.024*** (0.014)	0.056 (0.022)	0.081 (0.018)	0.103 (0.016)	0.073 (0.012)
Cali	Coefficiente de Gini	0.001 (0.001)	0.001*** (0)	0.001*** (0)	0.001*** (0)	0.001* (0)	0.002 (0)	0.002 (0)	0.002 (0)
	Varianza	0.015* (0.019)	0.022** (0.01)	0.015*** (0.011)	0.015*** (0.01)	0.024 (0.017)	0.045 (0.012)	0.047 (0.011)	0.038 (0.01)
Pasto	Coefficiente de Gini	0* (0)	0*** (0)	0*** (0)	-0.001*** (0)	0* (0)	0.001 (0)	0.001 (0)	0.001 (0)
	Varianza	-0.001* (0.01)	0.002* (0.007)	-0.003*** (0.006)	-0.016** (0.012)	-0.009* (0.014)	0.028 (0.011)	0.021 (0.013)	0.017 (0.01)
Instituciones laborales (Salario Mínimo Legal)	Coefficiente de Gini	-0.001 (0.001)	0.001 (0.001)	0.000 (0.001)	0.001** (0.001)	-0.001 (0.001)	-0.001 (0.001)	0.000 (0.001)	0.000 (0.001)
	Varianza	-0.029 (0.021)	0.011*** (0.022)	-0.021 (0.018)	0.018*** (0.021)	-0.035 (0.027)	-0.061 (0.017)	-0.046 (0.015)	-0.034 (0.016)
Variables Omitidas (Razón Inversa de Mills)	Coefficiente de Gini	0.001 (0.005)	0.007 (0.003)	0.003* (0.003)	0.004 (0.003)	0.014** (0.003)	0.009 (0.003)	0.009 (0.003)	0.015*** (0.003)
	Varianza	-0.017 (0.095)	0.056 (0.055)	-0.010 (0.061)	0.017 (0.06)	0.414*** (0.115)	-0.024 (0.096)	-0.062 (0.08)	0.136 (0.065)
Residual	Coefficiente de Gini	0.009 (0.025)	0.012 (0.016)	0.018 (0.014)	0.035 (0.012)	0.027 (0.011)	0.019 (0.01)	0.017 (0.012)	-0.02*** (0.004)
	Varianza	0.331 (0.575)	0.416 (0.293)	0.452 (0.283)	0.831 (0.277)	0.189 (0.431)	0.955 (0.346)	0.992 (0.3)	0.076*** (0.218)

Fuente: Elaboración propia con base en encuestas de hogares, DANE.
Total de observaciones: 697,762.

Tabla 6: Descomposición detallada del efecto total de las **mujeres** del indicador coeficiente de Gini y varianza por años.

		1985	1991	1994	1999	2007	2009	2014	2017
<i>Efecto Total</i>	Coefficiente de Gini	0.001 (0.036)	0 (0.022)	0.005 (0.02)	0.008 (0.017)	0.011 (0.016)	0.006 (0.014)	0.005 (0.017)	0.002 (0.015)
	Varianza	0.012 (0.812)	0.006 (0.413)	0.103 (0.398)	0.17 (0.395)	0.278 (0.62)	0.177 (0.487)	0.145 (0.427)	0.086 (0.374)

Ciclo económico (TDA)	Coefficiente de Gini	0 (0.001)	0 (0)	0 (0)	0 (0.001)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
	Varianza	0.002 (0.015)	-0.005 (0.01)	-0.004 (0.008)	-0.005 (0.017)	-0.013 (0.016)	-0.006 (0.011)	-0.007 (0.008)	-0.01 (0.008)
Capital humano	Coefficiente de Gini	-0.011 (0.017)	-0.015* (0.011)	-0.007*** (0.01)	-0.019* (0.009)	-0.031 (0.008)	-0.03 (0.007)	-0.025 (0.009)	0.001*** (0.008)
	Varianza	-0.291 (0.421)	-0.325* (0.224)	-0.101*** (0.199)	-0.378 (0.219)	-0.398 (0.34)	-0.693 (0.253)	-0.639 (0.219)	-0.046*** (0.193)
Edad	Coefficiente de Gini	-0.007 (0.017)	-0.012 (0.01)	-0.002*** (0.009)	-0.016 (0.008)	-0.022 (0.008)	-0.017 (0.007)	-0.013 (0.008)	0.004*** (0.007)
	Varianza	-0.182 (0.389)	-0.257 (0.208)	-0.025*** (0.176)	-0.343 (0.204)	-0.313 (0.291)	-0.300 (0.224)	-0.353 (0.193)	0.066*** (0.169)
Educación	Coefficiente de Gini	-0.005 (0.006)	-0.003 (0.004)	-0.005 (0.003)	-0.003* (0.003)	-0.009 (0.003)	-0.013 (0.003)	-0.013 (0.003)	-0.003 (0.003)
	Varianza	-0.109 (0.105)	-0.068 (0.063)	-0.077 (0.083)	-0.035 (0.07)	-0.085 (0.16)	-0.393*** (0.093)	-0.286** (0.095)	-0.112 (0.092)
Oferta Laboral (No jefe)	Coefficiente de Gini	0.001 (0.004)	-0.001* (0.002)	0.001 (0.002)	0.001 (0.002)	0.002 (0.002)	0.004 (0.001)	0.004 (0.002)	0.003 (0.002)
	Varianza	0.043 (0.079)	0** (0.045)	0.028 (0.045)	0.039 (0.044)	0.049 (0.077)	0.147 (0.051)	0.142 (0.038)	0.129 (0.037)
Características del empleo	Coefficiente de Gini	-0.001 (0.011)	0.000 (0.006)	-0.006 (0.006)	-0.007 (0.005)	0.002 (0.004)	0.000 (0.004)	-0.003 (0.004)	0.004* (0.004)
	Varianza	-0.089 (0.199)	-0.090 (0.106)	-0.187 (0.122)	-0.207 (0.106)	0.148* (0.184)	-0.292 (0.149)	-0.343 (0.124)	-0.158 (0.114)
Obrero y empleado público	Coefficiente de Gini	-0.001* (0.002)	-0.001*** (0.001)	-0.004 (0.001)	-0.003* (0.001)	-0.003*** (0)	-0.004 (0)	-0.005*** (0)	-0.005* (0)
	Varianza	0.023*** (0.033)	-0.058*** (0.018)	-0.116 (0.016)	-0.08*** (0.019)	-0.084** (0.018)	-0.141 (0.011)	-0.167*** (0.007)	-0.153*** (0.006)
Agricultura, Minería y Electricidad, gas y agua	Coefficiente de Gini	0** (0)	0*** (0)	0*** (0)	0.000 (0)	0.000 (0)	0.000 (0)	0** (0)	0*** (0)
	Varianza	0.004 (0.005)	0.004*** (0.003)	0.004*** (0.003)	-0.005 (0.002)	0.001 (0.003)	-0.003 (0.004)	0.000 (0.003)	0.004*** (0.002)
Manufactura	Coefficiente de Gini	-0.002 (0.003)	0*** (0.002)	-0.002* (0.002)	-0.005 (0.001)	-0.003** (0.001)	-0.005 (0.001)	-0.006 (0.001)	-0.005 (0.001)
	Varianza	-0.05* (0.053)	-0.03*** (0.033)	-0.061** (0.037)	-0.133 (0.024)	-0.06** (0.04)	-0.163 (0.032)	-0.182* (0.025)	-0.154 (0.02)
Construcción	Coefficiente de Gini	0.000 (0)	0.000 (0)	0* (0)	0.000 (0)	0.000 (0)	0** (0)	0.000 (0)	0** (0)
	Varianza	-0.002 (0.004)	-0.005 (0.002)	-0.002* (0.003)	-0.008 (0.002)	-0.006 (0.004)	-0.011** (0.002)	-0.006 (0.003)	-0.001** (0.003)

Comercio, restaurantes y hoteles	Coefficiente de Gini	-0.001	-0.001	-0.002	-0.003	-0.001	-0.002	-0.001	0.002***
		(0.002)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)
	Varianza	-0.022	-0.011	-0.024	-0.044	-0.009	-0.067	-0.038	0.032**
		(0.042)	(0.026)	(0.027)	(0.022)	(0.04)	(0.032)	(0.027)	(0.023)
Transporte y comunicaciones	Coefficiente de Gini	0***	0.001***	0.001***	0.001***	0.002	0.002	0.002	0.002
		(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
	Varianza	0.003***	0.017***	0.016***	0.021***	0.051	0.039	0.033*	0.038
		(0.007)	(0.004)	(0.005)	(0.005)	(0.008)	(0.01)	(0.007)	(0.005)
Establecimientos financieros	Coefficiente de Gini	0.000	0.000	0.000	-0.001	0.000	0.000	-0.001	0**
		(0.001)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
	Varianza	-0.009	-0.010	-0.005	-0.010	-0.006	-0.017	-0.025*	-0.010
		(0.01)	(0.005)	(0.007)	(0.006)	(0.01)	(0.006)	(0.006)	(0.005)
Actividades inmobiliarias	Coefficiente de Gini	0.000	0***	0***	0***	0*	0.000	0.000	0.002***
		(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0.001)
	Varianza	-0.004	0***	0.004***	0.006***	-0.004	-0.003	-0.006	0.043***
		(0.008)	(0.004)	(0.005)	(0.006)	(0.009)	(0.007)	(0.008)	(0.015)
Profesionales y técnicos	Coefficiente de Gini	0.001**	0.002**	0.002***	0.003	0.003	0.004	0.004	0.003
		(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)
	Varianza	0.013***	0.037***	0.039**	0.077	0.124	0.072	0.065	0.057
		(0.023)	(0.014)	(0.017)	(0.015)	(0.031)	(0.019)	(0.02)	(0.021)
Personal administrativo y directores y administradores públicos	Coefficiente de Gini	0.002	0.003	0.002**	0.003	0.005	0.005	0.006	0.006
		(0.003)	(0.002)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)
	Varianza	0.007	0.017*	0.002*	0.032	0.115	0.025	0.034	0.058
		(0.049)	(0.025)	(0.03)	(0.03)	(0.051)	(0.043)	(0.037)	(0.031)
Comerciantes y vendedores	Coefficiente de Gini	0.000	-0.001**	0.000	0**	0.001	0.002	0.000	0.001
		(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)
	Varianza	0.003	-0.016*	-0.005	-0.007	0.034	0.025	-0.003	0.001
		(0.023)	(0.015)	(0.015)	(0.015)	(0.035)	(0.021)	(0.016)	(0.014)
Trabajadores de los servicios	Coefficiente de Gini	0.000	-0.001	-0.002	-0.002	-0.001	-0.001	-0.001	-0.002
		(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)
	Varianza	-0.009	-0.036	-0.040	-0.055	-0.008	-0.049	-0.047	-0.054
		(0.031)	(0.013)	(0.015)	(0.014)	(0.028)	(0.022)	(0.018)	(0.017)
Efectos fijos de ciudad	Coefficiente de Gini	0.001**	0***	0.001***	-0.002***	0.003***	0.007	0.008	0.005*
		(0.003)	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.001)	(0.001)	(0.002)
	Varianza	0.032**	0.027***	0.03***	-0.05***	0.012**	0.205	0.197	0.111*
		(0.055)	(0.038)	(0.031)	(0.041)	(0.072)	(0.05)	(0.041)	(0.035)
Barranquilla	Coefficiente de Gini	0.001	0*	0.001	0**	0**	0.002*	0.002**	0.001
		(0.001)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
	Varianza	0.010	0.001	0.006	-0.003**	-0.009	0.056***	0.037**	0.012
		(0.013)	(0.009)	(0.009)	(0.008)	(0.017)	(0.011)	(0.011)	(0.01)

Bucaramanga	Coefficiente de Gini	-0.001 (0.001)	0.000 (0.001)	-0.001 (0)	-0.001*** (0)	-0.001 (0)	0.000 (0)	0.000 (0)	-0.001*** (0)
	Varianza	-0.018 (0.014)	-0.009 (0.01)	-0.014 (0.009)	-0.035*** (0.011)	-0.033 (0.022)	-0.007 (0.014)	-0.009 (0.01)	-0.018 (0.01)
Manizales	Coefficiente de Gini	0.000 (0.001)	0*** (0)	0*** (0)	-0.001*** (0.001)	0.000 (0.001)	0.000 (0.001)	0.000 (0.001)	0* (0.001)
	Varianza	-0.006 (0.016)	-0.007** (0.011)	-0.006** (0.012)	-0.031*** (0.017)	-0.013 (0.034)	0.004 (0.018)	-0.001 (0.016)	-0.008 (0.016)
Medellín	Coefficiente de Gini	0.001 (0.001)	0*** (0.001)	0.001*** (0.001)	0*** (0.001)	0.002* (0.001)	0.002 (0.001)	0.004** (0.001)	0.002 (0)
	Varianza	0.032** (0.023)	0.02*** (0.017)	0.032*** (0.015)	0.025*** (0.014)	0.057 (0.022)	0.082 (0.018)	0.104 (0.016)	0.074 (0.012)
Cali	Coefficiente de Gini	0.001 (0.001)	0.001*** (0)	0.001*** (0)	0.001*** (0)	0.001* (0)	0.002 (0)	0.002 (0)	0.002 (0)
	Varianza	0.016* (0.019)	0.021*** (0.01)	0.015*** (0.011)	0.014*** (0.01)	0.023 (0.017)	0.045 (0.012)	0.047 (0.011)	0.037 (0.009)
Pasto	Coefficiente de Gini	0** (0.001)	0*** (0)	0*** (0)	-0.001*** (0)	0.000 (0)	0.001 (0)	0.001 (0)	0.001 (0)
	Varianza	-0.001 (0.01)	0.001 (0.008)	-0.004** (0.008)	-0.02** (0.012)	-0.013* (0.014)	0.025 (0.011)	0.018 (0.013)	0.014 (0.01)
Instituciones laborales (Salario Mínimo Legal)	Coefficiente de Gini	-0.001 (0.001)	0.001* (0.001)	0.000 (0.001)	0.001** (0.001)	-0.002 (0.001)	-0.001 (0.001)	-0.001 (0.001)	0.000 (0.001)
	Varianza	-0.032 (0.022)	0.03*** (0.024)	-0.016** (0.019)	0.023*** (0.021)	-0.044 (0.027)	-0.069 (0.018)	-0.056 (0.016)	-0.040 (0.017)
Variables Omitidas (Razón Inversa de Mills)	Coefficiente de Gini	0.003** (0.005)	0.006** (0.003)	0.002*** (0.003)	0.007** (0.003)	0.018* (0.003)	0.016 (0.003)	0.013 (0.003)	0.018* (0.003)
	Varianza	0.023** (0.094)	0.041*** (0.057)	-0.012*** (0.063)	0.086** (0.061)	0.545*** (0.116)	0.156 (0.096)	0.088* (0.08)	0.239 (0.065)
Residual	Coefficiente de Gini	0.009 (0.025)	0.009 (0.016)	0.014 (0.014)	0.028 (0.012)	0.019 (0.011)	0.010 (0.01)	0.008 (0.012)	-0.029*** (0.011)
	Varianza	0.325 (0.572)	0.329 (0.292)	0.365 (0.283)	0.662 (0.277)	-0.021 (0.431)	0.730 (0.347)	0.763 (0.302)	-0.14*** (0.27)

Fuente: Elaboración propia con base en encuestas de hogares, DANE.
Total de observaciones: 697,762.

Tabla 7: Descomposición detallada del efecto composición de los **hombres** del indicador coeficiente de Gini y varianza por años.

		1985	1991	1994	1999	2007	2009	2014	2017
<i>Efecto Composición</i>	Coeficiente de Gini	0.001*** (0.001)	-0.002*** (0.001)	-0.004*** (0.001)	0.003*** (0.001)	0.004* (0.001)	0.006 (0.001)	0.005 (0.001)	0.004** (0.001)
	Varianza	0.01*** (0.015)	-0.051*** (0.019)	-0.07*** (0.021)	0.075*** (0.018)	0.107** (0.019)	0.135 (0.023)	0.114 (0.023)	0.098* (0.027)
Ciclo económico (TDA)	Coeficiente de Gini	0* (0)	0 (0)	0 (0)	0** (0)	0 (0)	0** (0)	0* (0)	0* (0)
	Varianza	0.001 (0.003)	0.006 (0.002)	0.008 (0.002)	-0.004** (0.004)	0.005 (0.001)	0.002*** (0.001)	0.007* (0.001)	0.006 (0.001)
Capital humano	Coeficiente de Gini	0*** (0)	0.003*** (0)	0.003*** (0)	0.006*** (0)	0.009*** (0)	0.009*** (0)	0.011*** (0)	0.011*** (0)
	Varianza	0.007*** (0.009)	0.068*** (0.008)	0.079*** (0.008)	0.149*** (0.004)	0.217*** (0.001)	0.22*** (0.001)	0.259*** (0.001)	0.274*** (0.003)
Edad	Coeficiente de Gini	0.000 (0)	0.000 (0)	0.000 (0)	0.000 (0)	0.000 (0)	0.000 (0)	0.000 (0)	0.000 (0)
	Varianza	0.000 (0.004)	0.001 (0.003)	0.001 (0.003)	0.001 (0.001)	0.000 (0)	0.000 (0)	-0.001 (0.001)	-0.002 (0.001)
Educación	Coeficiente de Gini	0*** (0)	0.003*** (0)	0.003*** (0)	0.006*** (0)	0.009*** (0)	0.009*** (0)	0.011*** (0)	0.011*** (0)
	Varianza	0.007*** (0.008)	0.067*** (0.007)	0.078*** (0.007)	0.148*** (0.004)	0.217*** (0.001)	0.22*** (0.001)	0.26*** (0.001)	0.276*** (0.002)
Oferta Laboral (No jefe)	Coeficiente de Gini	0*** (0)	0*** (0)	0*** (0)	0*** (0)	0*** (0)	0*** (0)	0*** (0)	-0.001*** (0)
	Varianza	-0.001*** (0)	0.001*** (0.001)	-0.003*** (0)	0.005*** (0.001)	-0.003*** (0)	-0.003*** (0)	-0.012*** (0.001)	-0.012*** (0.001)
Características del empleo	Coeficiente de Gini	0*** (0)	-0.001*** (0)	-0.003*** (0)	-0.002*** (0)	-0.002** (0)	-0.003*** (0)	-0.002 (0)	-0.003** (0)
	Varianza	-0.011*** (0.005)	-0.035*** (0.004)	-0.063*** (0.003)	-0.046** (0.003)	-0.051 (0.001)	-0.073*** (0.001)	-0.052 (0.002)	-0.062* (0.006)
Obrero y empleado público	Coeficiente de Gini	0*** (0)	0*** (0)	-0.002*** (0)	-0.001*** (0)	-0.003*** (0)	-0.004*** (0)	-0.004*** (0)	-0.004*** (0)
	Varianza	-0.003*** (0.004)	-0.007*** (0.004)	-0.041*** (0.002)	-0.014*** (0.004)	-0.068*** (0)	-0.077*** (0)	-0.088*** (0.001)	-0.092*** (0.001)
Agricultura, Minería y Electricidad, gas y agua	Coeficiente de Gini	0*** (0)	0.001*** (0)	0*** (0)	0*** (0)	0*** (0)	0*** (0)	0*** (0)	0*** (0)
	Varianza	0.01*** (0.001)	0.013*** (0.001)	0*** (0)	0.005*** (0.001)	-0.011*** (0)	-0.01*** (0)	-0.004*** (0)	-0.006*** (0)

Manufactura	Coeficiente de Gini	-0.001***	-0.001***	-0.001***	-0.003***	-0.002***	-0.003***	-0.003***	-0.004***
		(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
	Varianza	-0.023***	-0.024***	-0.029***	-0.063***	-0.048***	-0.065***	-0.084***	-0.097***
		(0.002)	(0.003)	(0.002)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.002)	(0.004)
Construcción	Coeficiente de Gini	0***	-0.001***	0***	-0.001***	0***	0***	0***	0***
		(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
	Varianza	-0.005***	-0.023***	0.003***	-0.029***	-0.007***	-0.004***	0.012***	0.003***
		(0)	(0.002)	(0)	(0.002)	(0)	(0)	(0.001)	(0)
Comercio, restaurantes y hoteles	Coeficiente de Gini	0***	0***	0***	0***	0.001***	0.001***	0.001***	0.001***
		(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
	Varianza	0.005***	0.004***	0.006***	0.009***	0.028***	0.03***	0.027***	0.031***
		(0.003)	(0.004)	(0.003)	(0.003)	(0)	(0.001)	(0)	(0.001)
Transporte y comunicaciones	Coeficiente de Gini	0***	0***	0***	0***	0***	0***	0***	0***
		(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
	Varianza	0.002***	0.004***	0.005***	0.005***	0.005***	0.006***	0.005***	0.002***
		(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
Establecimientos financieros	Coeficiente de Gini	0***	0***	0***	0***	-0.001***	-0.001***	0**	-0.001***
		(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
	Varianza	0***	-0.009***	-0.009***	-0.008***	-0.013***	-0.012***	-0.011**	-0.013***
		(0.001)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
Actividades inmobiliarias	Coeficiente de Gini	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
		(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
	Varianza	0.000	0.000	0.001	0.001	0.000	0.000	0.000	0.004
		(0.001)	(0)	(0.001)	(0.002)	(0)	(0)	(0)	(0.007)
Profesionales y técnicos	Coeficiente de Gini	0***	0.001***	0***	0.001***	0.002***	0.001***	0.002***	0.003***
		(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
	Varianza	0.009***	0.012***	0.008***	0.029***	0.035***	0.023***	0.056***	0.066***
		(0.001)	(0.001)	(0.002)	(0)	(0)	(0.001)	(0.001)	(0.002)
Personal administrativo y directores y administradores públicos	Coeficiente de Gini	0***	0***	0***	0***	0.001***	0.001***	0.001***	0.002***
		(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
	Varianza	-0.005***	-0.009***	-0.011***	-0.001***	0.013***	0.014***	0.015***	0.05***
		(0.001)	(0.002)	(0.002)	(0.001)	(0)	(0)	(0)	(0)
Comerciantes y vendedores	Coeficiente de Gini	0***	0**	0.000	0***	0***	0*	0***	0.002***
		(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
	Varianza	0.002***	0.001**	0.001	0.003***	0.002***	0.001**	-0.001***	0.034***
		(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
Trabajadores de los servicios	Coeficiente de Gini	0***	0***	0***	0.001***	0***	0.001***	0.001***	0.002***
		(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
	Varianza	-0.004***	0.002***	0.002***	0.018***	0.012***	0.02***	0.021***	0.047***
		(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0)	(0)	(0)	(0.001)	(0)

Efectos fijos de ciudad	Coefficiente de Gini	0.000 (0)	-0.001*** (0)	-0.001*** (0)	0.001*** (0)	0*** (0)	0*** (0)	0*** (0)	0** (0)
	Varianza	-0.002 (0.007)	-0.016** (0.005)	-0.016* (0.006)	0.004*** (0.001)	0*** (0.001)	0*** (0.001)	-0.006** (0.001)	-0.006** (0.001)
Barranquilla	Coefficiente de Gini	0*** (0)	0*** (0)	0*** (0)	0*** (0)	0*** (0)	0.000 (0)	0*** (0)	-0.001*** (0)
	Varianza	-0.001*** (0.001)	-0.007*** (0)	-0.009*** (0)	-0.006*** (0)	-0.005*** (0)	-0.008 (0)	-0.013*** (0.001)	-0.014*** (0.001)
Bucaramanga	Coefficiente de Gini	0*** (0)	-0.001*** (0)	0*** (0)	-0.001*** (0)	-0.001*** (0)	0*** (0)	0*** (0)	0*** (0)
	Varianza	-0.006*** (0.002)	-0.014*** (0)	-0.012*** (0.001)	-0.013*** (0.001)	-0.013*** (0)	-0.012*** (0.001)	-0.012*** (0.001)	-0.012*** (0.001)
Manizales	Coefficiente de Gini	0** (0)	0** (0)	0* (0)	0.001* (0)	0.001* (0)	0.001 (0)	0.001* (0)	0.001 (0)
	Varianza	0.003* (0.005)	0.003** (0.004)	0.003* (0.005)	0.013* (0)	0.011* (0.001)	0.013 (0)	0.012 (0)	0.012 (0)
Medellín	Coefficiente de Gini	0.000 (0)	0.000 (0)	0.000 (0)	0.000 (0)	0.000 (0)	0.000 (0)	0.000 (0)	0.000 (0)
	Varianza	0.001 (0.001)	0.001*** (0)	0.001*** (0)	0.002 (0)	0.002 (0)	0.002 (0)	0.002 (0.001)	0.002 (0.001)
Cali	Coefficiente de Gini	0.000 (0)	0.000 (0)	0.000 (0)	0.000 (0)	0.000 (0)	0.000 (0)	0.000 (0)	0.000 (0)
	Varianza	0.000 (0)	0.000 (0)	0.000 (0.001)	0.000 (0)	0.000 (0.001)	0.000 (0)	0.000 (0.001)	0.000 (0)
Pasto	Coefficiente de Gini	0*** (0)	0*** (0)	0*** (0)	0.001*** (0)	0.001*** (0)	0** (0)	0*** (0)	0.001 (0)
	Varianza	0.002* (0.002)	0.001** (0.002)	0.001* (0.002)	0.008* (0.001)	0.006** (0)	0.005 (0)	0.004* (0.001)	0.005 (0)
Instituciones laborales (Salario Mínimo Legal)	Coefficiente de Gini	0.000 (0)	0.001*** (0)	0*** (0)	0** (0)	0.000 (0)	0** (0)	0.000 (0)	0.000 (0)
	Varianza	0.001 (0.003)	0.021*** (0.004)	0.007*** (0.003)	0.01*** (0.003)	-0.004 (0.001)	-0.002** (0.001)	-0.004 (0.001)	0*** (0.002)
Variables Omitidas (Razón Inversa de Mills)	Coefficiente de Gini	0.002*** (0)	0*** (0)	0.001*** (0)	0.005*** (0)	0.006*** (0)	0.008*** (0)	0.005*** (0)	0.005*** (0)
	Varianza	0.038*** (0.007)	-0.001*** (0.01)	0.019*** (0.009)	0.131*** (0.003)	0.141*** (0.002)	0.195*** (0.001)	0.131*** (0.002)	0.112*** (0.004)
Residual	Coefficiente de Gini	-0.001*** (0)	-0.004*** (0)	-0.005*** (0.001)	-0.007* (0.001)	-0.008 (0.001)	-0.008 (0.001)	-0.009 (0.001)	-0.009 (0.001)
	Varianza	-0.022*** (0.008)	-0.094*** (0.011)	-0.1*** (0.013)	-0.175** (0.016)	-0.200 (0.018)	-0.204 (0.023)	-0.209 (0.023)	-0.215 (0.029)

Fuente: Elaboración propia con base en encuestas de hogares, DANE.
Total de observaciones: 1,112,551.

Tabla 8: Descomposición detallada del efecto precios de los **hombres** del indicador coeficiente de Gini y varianza por años.

		1985	1991	1994	1999	2007	2009	2014	2017
<i>Efecto Precios</i>	Coeficiente de Gini	0.001 (0.022)	0.002 (0.015)	0.005 (0.015)	0.004 (0.012)	0.002 (0.014)	-0.003 (0.013)	-0.006 (0.015)	-0.009 (0.012)
	Varianza	0.011 (0.551)	0.028 (0.33)	0.097 (0.416)	0.096 (0.324)	0.07 (0.478)	-0.032 (0.452)	-0.073 (0.331)	-0.131 (0.302)
Ciclo económico (TDA)	Coeficiente de Gini	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0.001 (0.001)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
	Varianza	0.005 (0.012)	0.002 (0.007)	0.006 (0.009)	0.019 (0.013)	-0.005 (0.015)	0.012 (0.012)	0.004 (0.008)	0.006 (0.007)
Capital humano	Coeficiente de Gini	-0.012 (0.012)	-0.014 (0.007)	-0.009* (0.007)	-0.018 (0.006)	-0.021 (0.006)	-0.011* (0.007)	-0.002*** (0.007)	-0.004*** (0.007)
	Varianza	-0.194 (0.251)	-0.284 (0.159)	-0.183 (0.202)	-0.311 (0.169)	-0.198 (0.228)	0.053** (0.217)	0.146*** (0.164)	-0.04*** (0.141)
Edad	Coeficiente de Gini	-0.009 (0.012)	-0.006 (0.007)	-0.001** (0.007)	-0.015 (0.006)	-0.014 (0.006)	-0.006 (0.007)	0.001*** (0.007)	0** (0.006)
	Varianza	-0.136 (0.24)	-0.085 (0.156)	0.006 (0.188)	-0.262 (0.157)	-0.162 (0.224)	0.112** (0.201)	0.126*** (0.159)	0.048*** (0.132)
Educación	Coeficiente de Gini	-0.003 (0.003)	-0.008 (0.002)	-0.009 (0.002)	-0.004* (0.002)	-0.007 (0.002)	-0.004 (0.002)	-0.003 (0.003)	-0.004 (0.002)
	Varianza	-0.058 (0.072)	-0.199* (0.041)	-0.189 (0.059)	-0.049 (0.052)	-0.036 (0.071)	-0.059 (0.065)	0.021** (0.058)	-0.088 (0.051)
Oferta Laboral (No jefe)	Coeficiente de Gini	0.000 (0.001)	0.001* (0.001)	0.001 (0.001)	0.002 (0.001)	0.003 (0.001)	0.004* (0.001)	0.003 (0.001)	0.004** (0.001)
	Varianza	0.007* (0.032)	0.034 (0.017)	0.036 (0.022)	0.060 (0.015)	0.062 (0.025)	0.101* (0.022)	0.071 (0.023)	0.104*** (0.016)
Características del empleo	Coeficiente de Gini	-0.003 (0.005)	-0.002 (0.004)	-0.004 (0.004)	-0.011*** (0.003)	0.01*** (0.004)	0.000 (0.003)	0.007* (0.004)	0.01*** (0.003)
	Varianza	-0.082 (0.16)	-0.154 (0.089)	-0.157 (0.111)	-0.332*** (0.075)	0.505*** (0.12)	-0.165 (0.12)	0.071** (0.09)	0.066** (0.081)
Obrero y empleado público	Coeficiente de Gini	0*** (0.001)	0*** (0.001)	0.001*** (0.001)	0*** (0)	0.004** (0)	0.003* (0)	0.003 (0)	0.004*** (0)
	Varianza	-0.009 (0.025)	-0.012*** (0.013)	-0.001** (0.014)	-0.015*** (0.01)	0.079*** (0.01)	0.039 (0.009)	0.043 (0.007)	0.041** (0.005)

Agricultura, Minería y Electricidad, gas y agua	Coefficiente de Gini	0.000	0.000	0.000	-0.001**	0***	0.000	0***	0***
		(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
	Varianza	0.001	-0.007	-0.004	-0.015	0.008***	-0.010	0.008***	0***
		(0.008)	(0.005)	(0.005)	(0.004)	(0.004)	(0.003)	(0.003)	(0.003)
Manufactura	Coefficiente de Gini	-0.001	-0.001	-0.002	-0.004***	0.001***	-0.002	0.000	0**
		(0.002)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)
	Varianza	-0.030	-0.062	-0.068	-0.125**	0.1***	-0.070	-0.029*	-0.034**
		(0.054)	(0.03)	(0.038)	(0.022)	(0.037)	(0.035)	(0.026)	(0.019)
Construcción	Coefficiente de Gini	0.000	0.000	-0.001*	-0.001***	0.001*	0.000	0.001*	0.001**
		(0.001)	(0)	(0.001)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
	Varianza	-0.009	-0.012	-0.022	-0.03***	0.041***	-0.009	0.021**	0.01*
		(0.014)	(0.007)	(0.012)	(0.006)	(0.013)	(0.014)	(0.012)	(0.008)
Comercio, restaurantes y hoteles	Coefficiente de Gini	0.000	0.000	0.000	-0.002*	0.002***	0.000	0.001**	0.003***
		(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)
	Varianza	-0.011	-0.013	-0.010	-0.038	0.091***	-0.022	0.024**	0.045***
		(0.024)	(0.014)	(0.019)	(0.013)	(0.031)	(0.028)	(0.022)	(0.017)
Transporte y comunicaciones	Coefficiente de Gini	0.000	0.000	0.000	-0.001	0**	-0.001	0.000	0.000
		(0.001)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
	Varianza	-0.004	-0.003	-0.007	-0.020	0.025***	-0.027	-0.010	-0.007
		(0.015)	(0.01)	(0.012)	(0.009)	(0.014)	(0.013)	(0.01)	(0.008)
Establecimientos financieros	Coefficiente de Gini	0.000	0.000	0**	-0.001***	0**	0.000	0**	0***
		(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
	Varianza	-0.002	-0.005	-0.008	-0.017***	0.009***	-0.002	0.003**	0.003***
		(0.007)	(0.003)	(0.003)	(0.003)	(0.004)	(0.004)	(0.003)	(0.002)
Actividades inmobiliarias	Coefficiente de Gini	0*	0***	0***	0.000	0**	0.000	0.000	0.003***
		(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0.001)
	Varianza	-0.003*	0.002***	0.003**	-0.004*	-0.001**	-0.013	-0.005	0.062***
		(0.006)	(0.005)	(0.007)	(0.005)	(0.006)	(0.006)	(0.006)	(0.013)
Profesionales y técnicos	Coefficiente de Gini	0**	0***	-0.001	-0.001	-0.001	-0.002	-0.002	-0.002
		(0.001)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0.001)
	Varianza	-0.007*	-0.017*	-0.020	-0.013**	0.003**	-0.044	-0.044	-0.068***
		(0.014)	(0.009)	(0.008)	(0.01)	(0.016)	(0.012)	(0.012)	(0.012)
Personal administrativo y directores y administradores públicos	Coefficiente de Gini	0.000	0.000	-0.001	-0.001***	0.001**	0.000	0.002***	0.001**
		(0.001)	(0)	(0.001)	(0)	(0.001)	(0)	(0.001)	(0)
	Varianza	-0.006	-0.013	-0.015	-0.029***	0.088***	-0.003	0.04***	0.017
		(0.021)	(0.012)	(0.013)	(0.01)	(0.016)	(0.017)	(0.013)	(0.014)
Comerciantes y vendedores	Coefficiente de Gini	0.000	0*	0.000	0**	0.001	0.001	0.001	0.000
		(0.001)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
	Varianza	0.002	-0.002**	0.002	-0.006***	0.016	0.011	0.011	0.002*
		(0.012)	(0.007)	(0.01)	(0.007)	(0.012)	(0.01)	(0.007)	(0.006)

Trabajadores de los servicios	Coefficiente de Gini	0.000	0.000	0.000	-0.001***	0.001	0.000	0.000	0.000
		(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
	Varianza	-0.005	-0.010	-0.007	-0.02**	0.046***	-0.015	0.008	-0.005
		(0.014)	(0.008)	(0.011)	(0.01)	(0.014)	(0.014)	(0.011)	(0.011)
Efectos fijos de ciudad	Coefficiente de Gini	0.000	0.000	0.001	-0.002***	-0.002***	0.001	-0.001**	-0.001**
		(0.002)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)
	Varianza	-0.012	0.003	0.001	-0.076***	-0.127***	0.004	-0.044**	-0.029*
		(0.046)	(0.029)	(0.04)	(0.032)	(0.054)	(0.049)	(0.031)	(0.034)
Barranquilla	Coefficiente de Gini	0.000	0.001	0.001**	0.000	0.000	0.001*	0.001	0.001
		(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
	Varianza	-0.003	0.009	0.022	-0.004	-0.026***	0.023	0.014	0.012
		(0.013)	(0.009)	(0.011)	(0.007)	(0.012)	(0.014)	(0.009)	(0.009)
Bucaramanga	Coefficiente de Gini	0.000	0.001**	0.000	0.000	0.000	0.000	-0.001*	-0.001**
		(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
	Varianza	0.001	0.018**	0.005	-0.015	-0.024*	-0.011	-0.023**	-0.02**
		(0.013)	(0.011)	(0.012)	(0.008)	(0.012)	(0.014)	(0.009)	(0.007)
Manizales	Coefficiente de Gini	0.000	-0.001*	0.000	-0.001**	-0.001*	-0.001	-0.002***	-0.001**
		(0)	(0)	(0)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)
	Varianza	-0.007	-0.011**	-0.007*	-0.036***	-0.035	-0.022*	-0.039***	-0.027**
		(0.008)	(0.006)	(0.006)	(0.014)	(0.023)	(0.014)	(0.012)	(0.013)
Medellín	Coefficiente de Gini	0.000	-0.001***	0.000	0**	0.000	0.001	0.001	0.001
		(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
	Varianza	0.006	-0.013***	-0.001	-0.012***	-0.008	0.014	0.027	0.019
		(0.018)	(0.011)	(0.015)	(0.009)	(0.017)	(0.016)	(0.011)	(0.011)
Cali	Coefficiente de Gini	0.000	0*	0***	0.000	0**	0**	0*	0.000
		(0.001)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
	Varianza	-0.004	-0.001	-0.011**	0.007	-0.016*	-0.008**	-0.003*	0.000
		(0.014)	(0.009)	(0.011)	(0.009)	(0.016)	(0.009)	(0.008)	(0.008)
Pasto	Coefficiente de Gini	0.000	0.000	0*	-0.001**	0.000	0.000	-0.001***	-0.001***
		(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
	Varianza	-0.005	0.001	-0.006	-0.016*	-0.020	0.008	-0.021***	-0.016**
		(0.008)	(0.005)	(0.007)	(0.01)	(0.017)	(0.013)	(0.008)	(0.008)
Instituciones laborales (Salario Mínimo Legal)	Coefficiente de Gini	-0.001	-0.001	0.000	-0.001	-0.001	-0.002	0**	0.000
		(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0)	(0)	(0)	(0)
	Varianza	-0.025	-0.010	-0.013	-0.018	-0.004	-0.037	0.004**	-0.009
		(0.019)	(0.014)	(0.018)	(0.015)	(0.015)	(0.018)	(0.012)	(0.012)
Variables Omitidas (Razón Inversa de Mills)	Coefficiente de Gini	-0.002	-0.002	-0.006***	-0.01***	0.006*	0.002	0.004	0.005**
		(0.003)	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.003)	(0.002)	(0.003)	(0.002)
	Varianza	-0.036	-0.084*	-0.14**	-0.232***	0.384***	0.010	0.103*	0.086*
		(0.093)	(0.046)	(0.068)	(0.05)	(0.08)	(0.085)	(0.062)	(0.051)

Residual	Coeficiente de Gini	0.018	0.019	0.022	0.043***	0.007	0.002	-0.017***	-0.024***
		(0.015)	(0.011)	(0.011)	(0.009)	(0.01)	(0.009)	(0.011)	(0.004)
	Varianza	0.348	0.520	0.547	0.986**	-0.547***	-0.011	-0.428***	-0.312***
		(0.391)	(0.233)	(0.294)	(0.226)	(0.331)	(0.311)	(0.231)	(0.218)

Fuente: Elaboración propia con base en encuestas de hogares, DANE.
Total de observaciones: 1,112,551.

Tabla 9: Descomposición detallada del efecto total de los **hombres** del indicador coeficiente de Gini y varianza por años.

		1985	1991	1994	1999	2007	2009	2014	2017
Efecto Total	Coeficiente de Gini	0.001	-0.001	0.001	0.006	0.007	0.002	-0.001	-0.004
		(0.022)	(0.015)	(0.015)	(0.012)	(0.014)	(0.013)	(0.015)	(0.012)
	Varianza	0.021	-0.023	0.027	0.17	0.176	0.103	0.04	-0.033
		(0.549)	(0.329)	(0.413)	(0.321)	(0.476)	(0.449)	(0.328)	(0.296)
Ciclo económico (TDA)	Coeficiente de Gini	0	0	0.001	0.001	0	0.001	0.001	0.001
		(0.001)	(0)	(0)	(0.001)	(0)	(0)	(0)	(0)
	Varianza	0.006	0.009	0.014	0.015	0.001	0.014	0.011	0.012
		(0.013)	(0.007)	(0.01)	(0.013)	(0.015)	(0.012)	(0.008)	(0.007)
Capital humano	Coeficiente de Gini	-0.011	-0.011	-0.006	-0.012	-0.012	-0.001*	0.009***	0.008***
		(0.012)	(0.007)	(0.007)	(0.006)	(0.006)	(0.007)	(0.007)	(0.007)
	Varianza	-0.187	-0.217	-0.104	-0.162	0.019	0.273**	0.405***	0.235***
		(0.252)	(0.16)	(0.201)	(0.169)	(0.228)	(0.217)	(0.164)	(0.141)
Edad	Coeficiente de Gini	-0.009	-0.006	-0.001**	-0.015	-0.014	-0.006	0.001***	0**
		(0.012)	(0.007)	(0.007)	(0.006)	(0.006)	(0.007)	(0.007)	(0.006)
	Varianza	-0.136	-0.084	0.007	-0.261	-0.162	0.112**	0.125***	0.046***
		(0.241)	(0.156)	(0.188)	(0.157)	(0.224)	(0.201)	(0.159)	(0.132)
Educación	Coeficiente de Gini	-0.003**	-0.005***	-0.005***	0.002	0.002	0.005	0.008**	0.008**
		(0.003)	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.003)	(0.002)
	Varianza	-0.05**	-0.133***	-0.111***	0.099	0.181	0.161	0.281***	0.188
		(0.071)	(0.041)	(0.059)	(0.051)	(0.071)	(0.065)	(0.058)	(0.052)
Oferta Laboral (No jefe)	Coeficiente de Gini	0.000	0.001	0.001	0.003	0.003	0.003*	0.003	0.004**
		(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)
	Varianza	0.006	0.035	0.033	0.065	0.060	0.098*	0.059	0.091**
		(0.032)	(0.017)	(0.022)	(0.015)	(0.025)	(0.022)	(0.023)	(0.016)
Características del empleo	Coeficiente de Gini	-0.003	-0.003	-0.007	-0.013***	0.008***	-0.004	0.004*	0.007***
		(0.005)	(0.004)	(0.004)	(0.003)	(0.004)	(0.003)	(0.004)	(0.003)
	Varianza	-0.094	-0.189	-0.221	-0.378***	0.454***	-0.238	0.018**	0.005**
		(0.16)	(0.089)	(0.111)	(0.075)	(0.12)	(0.12)	(0.089)	(0.081)

Obrero y empleado público	Coefficiente de Gini	0.000 (0.001)	0.000 (0.001)	-0.001 (0.001)	0.000 (0.001)	0.001*** (0)	0.000 (0)	-0.001 (0)	-0.001* (0)
	Varianza	-0.012 (0.025)	-0.020 (0.013)	-0.042 (0.014)	-0.030 (0.01)	0.012*** (0.01)	-0.038 (0.009)	-0.045 (0.007)	-0.051** (0.005)
Agricultura, Minería y Electricidad, gas y agua	Coefficiente de Gini	0*** (0)	0*** (0)	0* (0)	0.000 (0)	0.000 (0)	-0.001** (0)	0*** (0)	0*** (0)
	Varianza	0.011*** (0.008)	0.006*** (0.005)	-0.004** (0.005)	-0.009 (0.004)	-0.003*** (0.004)	-0.02* (0.003)	0.004*** (0.003)	-0.006*** (0.003)
Manufactura	Coefficiente de Gini	-0.002 (0.002)	-0.002 (0.001)	-0.003 (0.002)	-0.007*** (0.001)	0*** (0.001)	-0.004 (0.001)	-0.004 (0.001)	-0.004 (0.001)
	Varianza	-0.053 (0.054)	-0.086 (0.03)	-0.097 (0.038)	-0.188*** (0.022)	0.052*** (0.037)	-0.135 (0.035)	-0.113 (0.026)	-0.131 (0.019)
Construcción	Coefficiente de Gini	0.000 (0.001)	-0.001*** (0)	-0.001 (0.001)	-0.002*** (0)	0.001 (0)	0.000 (0)	0.002*** (0)	0.001*** (0)
	Varianza	-0.014 (0.014)	-0.035*** (0.007)	-0.019 (0.012)	-0.059*** (0.006)	0.034*** (0.013)	-0.012 (0.014)	0.033*** (0.012)	0.014** (0.008)
Comercio, restaurantes y hoteles	Coefficiente de Gini	0.000 (0.001)	0.000 (0.001)	0.000 (0.001)	-0.001*** (0.001)	0.003*** (0.001)	0.001 (0.001)	0.003** (0.001)	0.004*** (0.001)
	Varianza	-0.006 (0.024)	-0.009 (0.015)	-0.004 (0.019)	-0.03** (0.013)	0.119*** (0.031)	0.008 (0.028)	0.051** (0.022)	0.076*** (0.017)
Transporte y comunicaciones	Coefficiente de Gini	0.000 (0.001)	0.000 (0)	0.000 (0)	0.000 (0)	0.001** (0)	0.000 (0)	0.000 (0)	0.000 (0)
	Varianza	-0.002 (0.015)	0.001 (0.01)	-0.002 (0.012)	-0.015 (0.009)	0.03*** (0.014)	-0.021 (0.013)	-0.005 (0.01)	-0.004 (0.008)
Establecimientos financieros	Coefficiente de Gini	0.000 (0)	0.000 (0)	-0.001 (0)	-0.001*** (0)	0.000 (0)	0.000 (0)	0** (0)	0** (0)
	Varianza	-0.003* (0.007)	-0.014 (0.003)	-0.017 (0.003)	-0.025*** (0.003)	-0.003*** (0.004)	-0.015 (0.004)	-0.007** (0.003)	-0.009* (0.002)
Actividades inmobiliarias	Coefficiente de Gini	0* (0)	0*** (0)	0*** (0)	0.000 (0)	0** (0)	0.000 (0)	0.000 (0)	0.003*** (0.001)
	Varianza	-0.003* (0.006)	0.003*** (0.006)	0.004** (0.007)	-0.003* (0.006)	-0.001** (0.006)	-0.013 (0.006)	-0.004 (0.006)	0.065*** (0.015)
Profesionales y técnicos	Coefficiente de Gini	0.000 (0.001)	0.000 (0)	-0.001 (0)	0.000 (0)	0.000 (0)	-0.001* (0)	0.000 (0)	0.000 (0.001)
	Varianza	0.002 (0.014)	-0.005 (0.009)	-0.012 (0.008)	0.016* (0.01)	0.037** (0.016)	-0.021* (0.012)	0.011 (0.012)	-0.002 (0.012)
Personal administrativo y directores y administradores públicos	Coefficiente de Gini	-0.001* (0.001)	-0.001*** (0)	-0.001*** (0.001)	-0.001*** (0)	0.002* (0.001)	0.001 (0)	0.002*** (0.001)	0.003*** (0)
	Varianza	-0.011 (0.021)	-0.021*** (0.012)	-0.026*** (0.013)	-0.03*** (0.01)	0.101*** (0.016)	0.011 (0.017)	0.055*** (0.013)	0.067*** (0.014)

Comerciantes y vendedores	Coeficiente de Gini	0.000 (0.001)	0* (0)	0.000 (0)	0** (0)	0.001 (0)	0.001 (0)	0.001 (0)	0.002*** (0)
	Varianza	0.005 (0.012)	-0.001** (0.007)	0.004 (0.01)	-0.003** (0.007)	0.018 (0.012)	0.012 (0.01)	0.011 (0.007)	0.036*** (0.006)
Trabajadores de los servicios	Coeficiente de Gini	0** (0)	0*** (0)	0*** (0)	0** (0)	0.001 (0)	0.001 (0)	0.001 (0)	0.002*** (0)
	Varianza	-0.008* (0.014)	-0.008*** (0.008)	-0.005** (0.011)	-0.003** (0.01)	0.058*** (0.014)	0.005 (0.014)	0.029 (0.011)	0.042** (0.011)
Efectos fijos de ciudad	Coeficiente de Gini	0.000 (0.002)	0* (0.001)	0* (0.001)	-0.001** (0.001)	-0.001** (0.001)	0.002 (0.001)	-0.001** (0.001)	-0.001** (0.001)
	Varianza	-0.014 (0.046)	-0.013 (0.029)	-0.015 (0.04)	-0.072*** (0.032)	-0.127*** (0.054)	0.004 (0.048)	-0.05*** (0.031)	-0.035* (0.034)
Barranquilla	Coeficiente de Gini	0.000 (0)	0.000 (0)	0.001** (0)	0.000 (0)	0.000 (0)	0.001* (0)	0.000 (0)	0.000 (0)
	Varianza	-0.004 (0.013)	0.002 (0.009)	0.013 (0.011)	-0.009 (0.007)	-0.031** (0.012)	0.014 (0.014)	0.002 (0.009)	-0.002 (0.009)
Bucaramanga	Coeficiente de Gini	0.000 (0)	0*** (0)	0.000 (0)	-0.001 (0)	-0.001 (0)	-0.001 (0)	-0.001 (0)	-0.001 (0)
	Varianza	-0.005 (0.014)	0.004** (0.011)	-0.007 (0.012)	-0.028 (0.008)	-0.037 (0.012)	-0.022 (0.014)	-0.035* (0.009)	-0.032* (0.007)
Manizales	Coeficiente de Gini	0* (0)	0*** (0)	0** (0)	-0.001** (0.001)	0** (0.001)	0.000 (0.001)	-0.001*** (0.001)	-0.001** (0.001)
	Varianza	-0.004** (0.01)	-0.008*** (0.007)	-0.005** (0.008)	-0.023*** (0.014)	-0.023* (0.023)	-0.009* (0.014)	-0.027*** (0.012)	-0.015** (0.013)
Medellín	Coeficiente de Gini	0.000 (0.001)	-0.001*** (0.001)	0.000 (0.001)	0** (0)	0.000 (0)	0.001 (0)	0.001 (0)	0.001 (0)
	Varianza	0.007 (0.018)	-0.012*** (0.011)	0.001 (0.015)	-0.01*** (0.009)	-0.006 (0.017)	0.017 (0.016)	0.030 (0.011)	0.021 (0.011)
Cali	Coeficiente de Gini	0.000 (0.001)	0* (0)	0*** (0)	0.000 (0)	0** (0)	0** (0)	0** (0)	0.000 (0)
	Varianza	-0.004 (0.014)	-0.002 (0.009)	-0.011** (0.011)	0.007 (0.009)	-0.016* (0.016)	-0.008** (0.009)	-0.003* (0.008)	0.000 (0.008)
Pasto	Coeficiente de Gini	0** (0)	0* (0)	0*** (0)	0.000 (0)	0.000 (0)	0.001 (0)	0*** (0)	0*** (0)
	Varianza	-0.003 (0.008)	0.002 (0.006)	-0.006* (0.007)	-0.008 (0.01)	-0.014 (0.017)	0.013 (0.013)	-0.016*** (0.008)	-0.011** (0.008)
Instituciones laborales (Salario Mínimo Legal)	Coeficiente de Gini	-0.001 (0.001)	0.000 (0.001)	0** (0.001)	-0.001 (0.001)	-0.001 (0)	-0.002 (0)	0** (0)	0* (0)
	Varianza	-0.024 (0.019)	0.01*** (0.014)	-0.006 (0.018)	-0.007 (0.015)	-0.008 (0.015)	-0.039 (0.018)	0** (0.012)	-0.009* (0.011)

Variables Omitidas (Razón Inversa de Mills)	Coeficiente de Gini	0***	-0.002***	-0.005***	-0.004***	0.011	0.010	0.009	0.010
		(0.003)	(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.003)	(0.002)	(0.003)	(0.002)
	Varianza	0.002*	-0.085***	-0.121***	-0.101***	0.525***	0.205	0.234	0.198
		(0.094)	(0.048)	(0.069)	(0.05)	(0.08)	(0.085)	(0.062)	(0.05)
Residual	Coeficiente de Gini	0.017	0.015	0.017	0.036***	-0.001	-0.007	-0.026***	-0.033***
		(0.015)	(0.01)	(0.011)	(0.009)	(0.01)	(0.009)	(0.011)	(0.008)
	Varianza	0.326	0.427	0.447	0.811**	-0.747***	-0.215	-0.637***	-0.527***
		(0.389)	(0.232)	(0.292)	(0.225)	(0.33)	(0.311)	(0.231)	(0.21)

Fuente: Elaboración propia con base en encuestas de hogares, DANE.

Total de observaciones: 1,112,551.