



ESTADÍSTICAS
DE INGRESO Y RIQUEZA

EN CLAVE DE GÉNERO

UN ZOOM EN
LAS PERSONAS MÁS
RICAS DE COLOMBIA

 **SOY**
PLURAL

| **DIAN**



Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN

Estadísticas de ingreso y riqueza en clave de género: un zoom en las personas más ricas de Colombia

Director

Luis Carlos Reyes Hernández

Director de Gestión Estratégica y de Analítica

Guillermo Sinisterra Paz

Subdirector de Estudios Económicos

David Gustavo Suárez Castellanos

Elaboración

Helena María Hernández Bonilla

Diseño y diagramación

Oficina de Comunicaciones Institucionales

Con la colaboración de

Adriana Plazas Cadena

Felipe Amaya Gómez

Diego Alejandro Alarcón Rozo

PLURAL | Unidad de Enfoque Diferencial y Género de la DIAN

Las líneas de trabajo de PLURAL buscan:

- Garantizar que dentro de la entidad no haya sesgos de género.
- Promover una política tributaria con enfoque de género.
- Realizar estudios estadísticos para identificar brechas de género y fortalecer iniciativas que pretenden eliminar las inequidades detectadas.

DIAN, 2024

Si necesita citar este documento, hágalo de la siguiente manera:

DIAN. (2024). Estadísticas de ingreso y riqueza en clave de género: un zoom en las personas más ricas de Colombia. Recuperado de <https://www.dian.gov.co/dian/cifras/Informesespeciales/02-Estadisticas-de-Ingreso-y-Riqueza-en-Clave-de-Genero-PLURAL.pdf>

INTRODUCCIÓN

Colombia es un país desigual en el que la riqueza se concentra en pocas personas mientras que la inmensa mayoría de la población tiene ingresos bajos. En 2021, la mitad de los trabajadores ganaba un salario mínimo o menos y el 86 % tenía ingresos de hasta dos salarios mínimos (aproximadamente dos millones de pesos mensuales) (DANE, 2022a). Las mujeres trabajadoras estaban en una situación incluso más difícil: 67 % de las asalariadas o independientes recibía ingresos laborales iguales o inferiores a un salario mínimo (DANE, 2022b).

La distribución de los ingresos y la riqueza en Colombia muestra altos niveles de desigualdad. De acuerdo con los datos de World Inequality Database, basados en encuestas de hogares y registros administrativos de la DIAN, para 2021, **el 10 % de los adultos con más ingresos en Colombia concentraba el 61 % de los ingresos del país y el 1 % con mayores ingresos recibía cerca de 20 % de todos los ingresos.** Al mismo tiempo, el 50 % con menos ingresos ganaba menos del 7 % de estos. Si se analiza cómo se distribuía la riqueza en el país se observa que el 50 % de la población más pobre tenía el 4 % de la riqueza de los hogares; el 10 % más rico concentraba el 65 %, y el top 1 % era dueño de un tercio de toda la riqueza (World Inequality Database, 2021).

Con los datos de las encuestas de hogares (por ejemplo, la GEIH¹ del DANE) se han podido estimar y analizar los ingresos de la mayoría de la población, **pero estas encuestas suelen ser imprecisas e insuficientes para examinar la situación de los más ricos.** La DIAN cuenta con las declaraciones de renta de personas naturales, que incluyen información sobre la riqueza y los ingresos de los declarantes. Como es obligatorio declarar renta si se superan unos umbrales de ingresos o patrimonio, en estos datos se encuentran —en principio— todas las personas más ricas del país. Por tanto, son una fuente de información idónea para analizar esta población.

En Colombia y en muchos países, la incidencia de la pobreza es mayor en las mujeres que en los hombres². Esta problemática ha sido denominada “feminización de la pobreza”. En 2021, en el país, por cada 100 hombres que vivían en hogares pobres había 117 mujeres en estas condiciones (DANE, 2022c). Como esa, varias estadísticas evidencian la sobrerrepresentación de las mujeres entre los pobres. No obstante, son escasas las que revelan la subrepresentación de las mujeres entre los más ricos, un fenómeno poco estudiado. **Este documento analiza, a partir de las declaraciones de renta del año gravable 2021³, la proporción de mujeres en los grupos de mayor riqueza y con mayores ingresos.**

¹ Gran Encuesta Integrada de Hogares

² Ver, por ejemplo, ONU Mujeres (2018).

³ Aunque las declaraciones de renta del año gravable 2021 no tienen el sexo del declarante, la DIAN realizó un ejercicio para asignarlo. Primero, se cruzaron los datos de los declarantes con otras bases a las que tiene acceso la entidad que contienen la variable de sexo. Algunas de las personas que no se encontraron en las bases complementarias se clasificaron a partir del número de la cédula, teniendo en cuenta las reglas de asignación que hubo en el siglo XX. El sexo de las personas que no se pudieron clasificar con los métodos anteriores se asignó mediante un algoritmo de machine learning a partir de los nombres.

¿CUÁNTAS MUJERES Y CUÁNTOS HOMBRES HAY EN LA POBLACIÓN CON MAYOR RIQUEZA DE COLOMBIA?

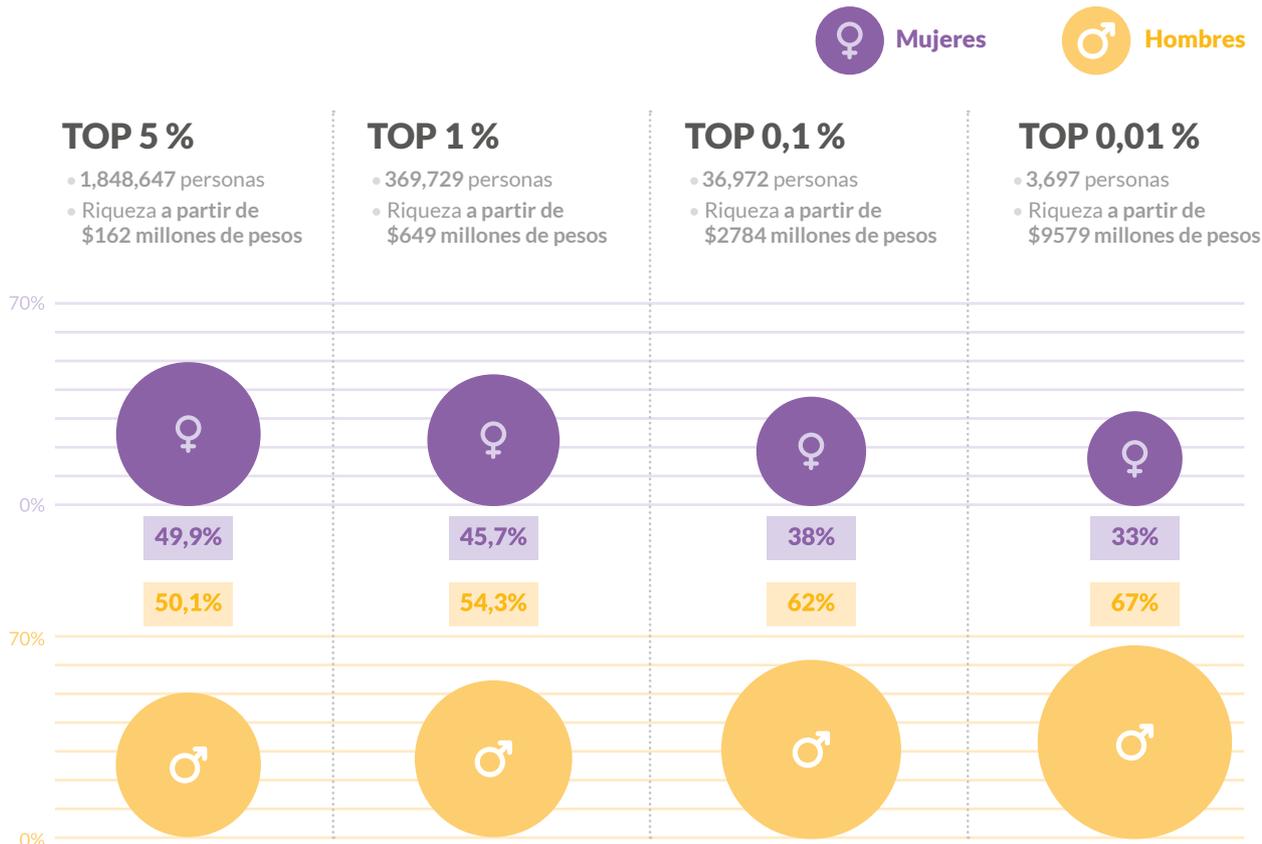
En 2021, el 5 % más rico de los adultos⁴ del país estaba conformado por cerca de dos millones de personas. De estos, un poco más de la mitad (50,1 %) eran hombres y 49,9 % eran mujeres. Para ser parte de este grupo era necesario tener un patrimonio líquido (activos menos pasivos) de por lo menos \$162 millones.

La proporción de mujeres cae a medida que se analizan grupos con mayor riqueza. Del 1 % más rico de adultos en Colombia (370 mil personas) 45,7 % eran mujeres y 54,3 % eran hombres. En este grupo se encuentran las personas con un patrimonio líquido igual o superior a \$649 millones. Al analizar el 0,1 % de los adultos con mayor riqueza (37 mil personas), se amplía la brecha de género: 62 % de este grupo son hombres y 38 % son mujeres.

El 0,01 % más rico de Colombia está conformado por cerca de 3.700 personas con patrimonios líquidos superiores a \$9.579 millones. Cerca del 70 % de este grupo son hombres y 30 % son mujeres. Estas personas reciben en el año en promedio ingresos totales brutos de \$4.050 millones, divididos así: ingresos promedio de capital, dividendos y/o participaciones de \$1.064 millones; ingresos no laborales de \$1.775 millones; ingresos de trabajo de \$329 millones; ingresos por ganancias ocasionales de \$848 millones, e ingresos por pensiones de \$33 millones.

⁴Personas de 18 años o más.

Porcentaje de hombres y mujeres en cada grupo de riqueza - 2021



Fuente: Declaraciones de renta de personas naturales y asimiladas residentes del año gravable 2021 (Formulario 210). Análisis de Operaciones. SEE. DGEA. DIAN. Elaborado por la Subdirección de Estudios Económicos. DGEA. DIAN. Los grupos de riqueza se construyeron a partir del patrimonio líquido (casilla 31 del Formulario 210) y teniendo en cuenta que en 2021 hubo 36,972,951 personas de 18 años o más en Colombia (proyecciones CNPV 2018, DANE).

¿QUÉ PUEDE ESTAR DETRÁS DE ESTOS DATOS?

La proporción de mujeres en los grupos con mayor riqueza es menor que la de los hombres probablemente porque las mujeres enfrentan barreras para emprender y para acceder a productos financieros como créditos, suelen tener menos activos o propiedades a su nombre y, para sus empresas, es más complicado acceder a financiamiento —entre otras razones— (Banco Interamericano de Desarrollo, 2020). Estos factores hacen más difícil la consolidación del capital y la posibilidad de ahorrar e invertir, acciones fundamentales para pertenecer al grupo de los más ricos. De hecho, una cuarta parte de las personas que conforman el 0,1 % más rico del país son rentistas de capital.

El patrimonio de un individuo son los activos que ha acumulado a lo largo de la vida, por lo que la mayoría de las personas con grandes patrimonios no son jóvenes. De hecho, cerca del 30 % de los adultos que conforman el 0,1 % más rico reciben ingresos de pensiones, y es posible que dentro de estas personas haya menos mujeres por la baja participación laboral femenina en el siglo XX: hasta 1980 menos del 30 % de las mujeres trabajaba de forma remunerada o buscaba trabajo (Iregui-Bohórquez et al., 2023).

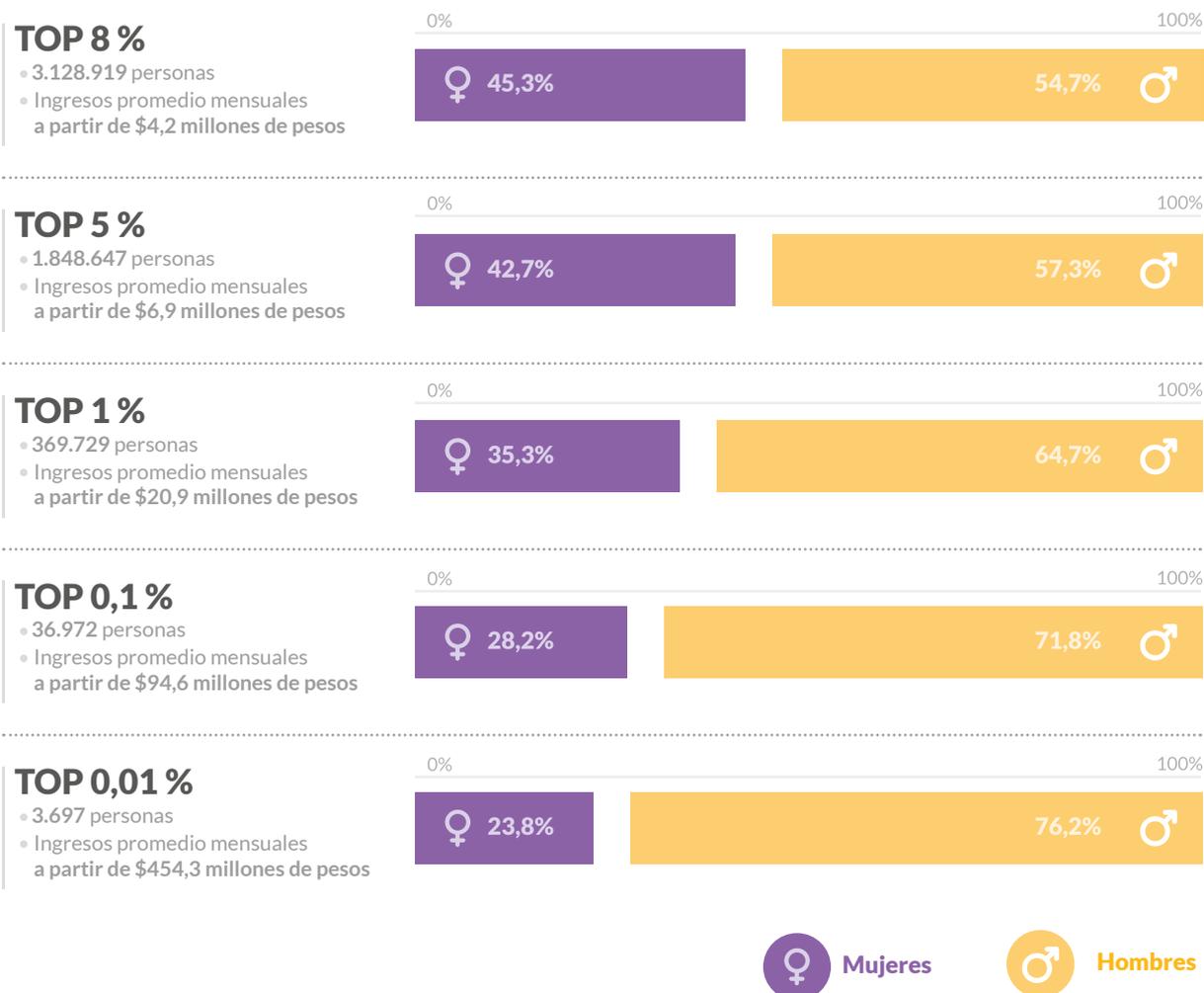
¿CUÁNTAS MUJERES Y CUÁNTOS HOMBRES HAY EN LA POBLACIÓN CON MAYORES INGRESOS?

Las personas con ingresos anuales de más de \$50,8 millones (ingresos mensuales promedio de \$4,2 millones) estaban obligadas a declarar renta del año gravable 2021. De acuerdo con las declaraciones de renta, hubo 3,1 millones de personas en el país con ingresos iguales o superiores a este valor, que conforman el 8,4 % de adultos en Colombia con mayores ingresos. Esto implica que más del 90 % de las personas en el país tenía ingresos promedio al mes de menos de \$4,2 millones. El 45 % de los adultos que hacen parte del 8,4 % con más ingresos son mujeres.

Del 5 % de los adultos con mayores ingresos en Colombia cerca del 60 % son hombres y 40 % son mujeres. Para ser parte del 5 % de los adultos con mayores ingresos (totales brutos) en 2021 había que tener ingresos mensuales promedio a partir de \$6,9 millones.

De las personas que hacen parte del 1 % con más ingresos el 65 % son hombres, cifra que aumenta a 72 % para el grupo del 0,1 % con más ingresos y a 76 % para el 0,01 %. Esto significa que, aunque las mujeres son la mitad de la población, representan tan solo el 24 % de las casi 4.000 personas con mayores ingresos en Colombia. En este grupo, están las personas con ingresos mensuales promedio de más de \$454 millones.

Porcentaje de hombres y mujeres en cada grupo de mayores ingresos - 2021



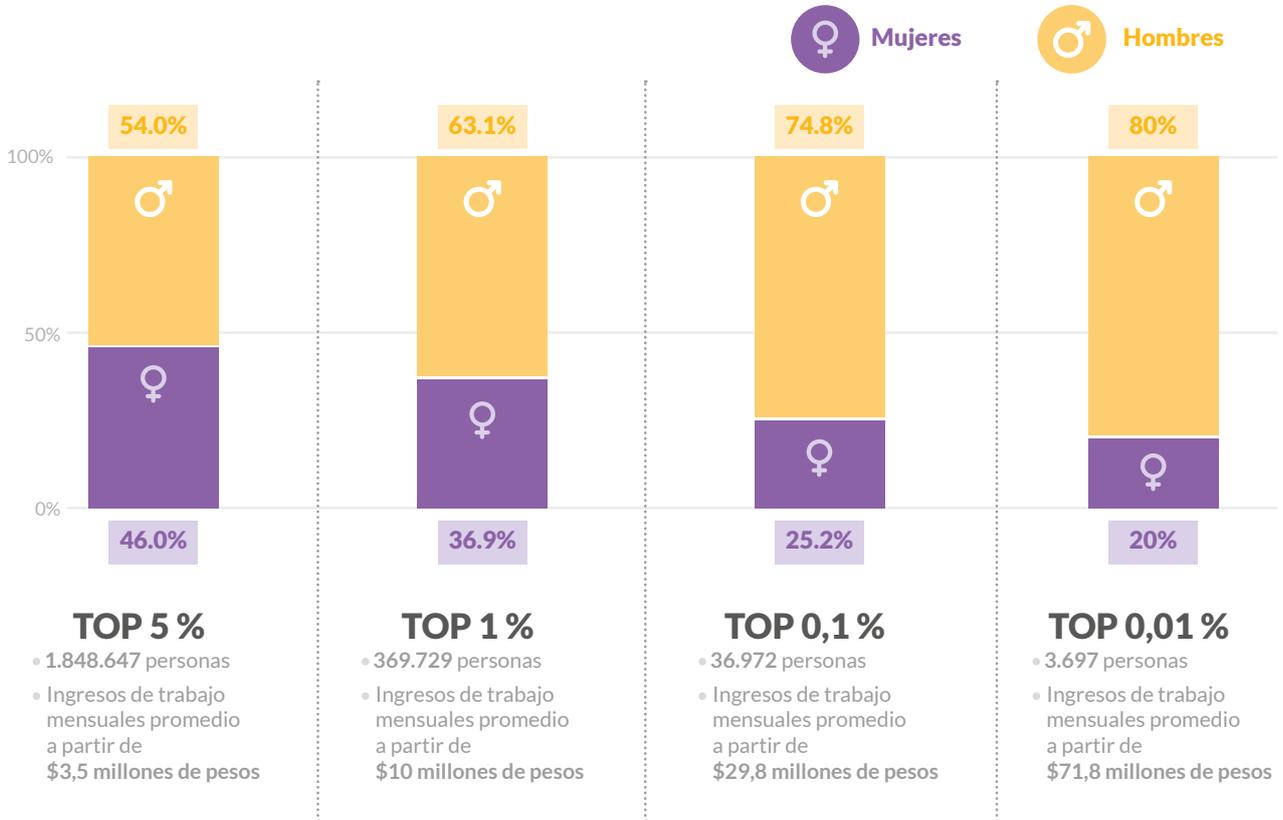
Fuente: Declaraciones de renta de personas naturales y asimiladas residentes del año gravable 2021 (Formulario 210). Análisis de Operaciones. SEE. DGEA. DIAN. Elaborado por Subdirección de Estudios Económicos. DGEA. DIAN. Los grupos de ingresos se construyeron a partir de los ingresos brutos totales (suma de las casillas 32 + 43 + 58 + 74 + 99 + 104 + 107 + 108 + 111 del formulario 210) y teniendo en cuenta que en 2021 hubo 36,972,951 personas de 18 años o más en Colombia (proyecciones CNPV 2018, DANE).

Al igual que con la riqueza, **la representación de mujeres disminuye a medida que se analizan grupos con mayores ingresos**. Sin embargo, los porcentajes de mujeres en los grupos de mayores ingresos (totales) son menores que los encontrados en el análisis de riqueza. Dicho de otro modo, **hay menos mujeres en los grupos de mayores ingresos que en los grupos de mayor riqueza**. Es necesario realizar más investigaciones para determinar por qué ocurre esto. Es posible que la división del patrimonio al interior de las parejas sea una de las causas.

INGRESOS DE TRABAJO

Al analizar la participación de mujeres en los grupos de mayores ingresos de trabajo, se observa una situación similar a la encontrada en el análisis de riqueza e ingresos totales: **las mujeres pierden representación a medida que se analizan grupos de mayores ingresos de trabajo, pero en este caso la proporción de mujeres es menor en el top 0,1 % y 0,01 %.**

Porcentaje de hombres y mujeres en cada grupo de mayores ingresos de trabajo - 2021



Fuente: Declaraciones de renta de personas naturales y asimiladas residentes del año gravable 2021 (Formulario 210). Análisis de Operaciones. SEE. DGEA. DIAN. Elaborado por la Subdirección de Estudios Económicos. DGEA. DIAN. Los grupos de ingresos de trabajo se construyeron a partir de la suma de las casillas ingresos brutos de trabajo y rentas de trabajo por honorarios y compensación de servicios personales sujetos a costos y gastos y no a las rentas exentas num. 10 art. 206 E.T. (casillas 32 y 43 del formulario 210) y teniendo en cuenta que en 2021 hubo 36,972,951 personas de 18 años o más en Colombia (proyecciones CNPV 2018, DANE).

En el 5 % de adultos con mayores ingresos de trabajo, el 54 % son hombres y el 46 % son mujeres. Si una persona en 2021 recibía rentas de trabajo mensuales desde \$3,5 millones hacía parte del 5 % de adultos con más ingresos de trabajo y si ganaba \$10 millones entraba en el 1 % de personas con más ingresos de trabajo. Del 1 % de personas con más ingresos por rentas de trabajo, el 37 % son mujeres, porcentaje que disminuye a 25 % para el grupo del 0,1 % y a 20 % para el top 0,01 %. **De las casi 4.000 personas con mayores ingresos de trabajo en Colombia solo 740 son mujeres.** En este grupo están las personas con ingresos de trabajo mensuales desde \$72 millones.



¿CÓMO EXPLICAR ESTOS DATOS?

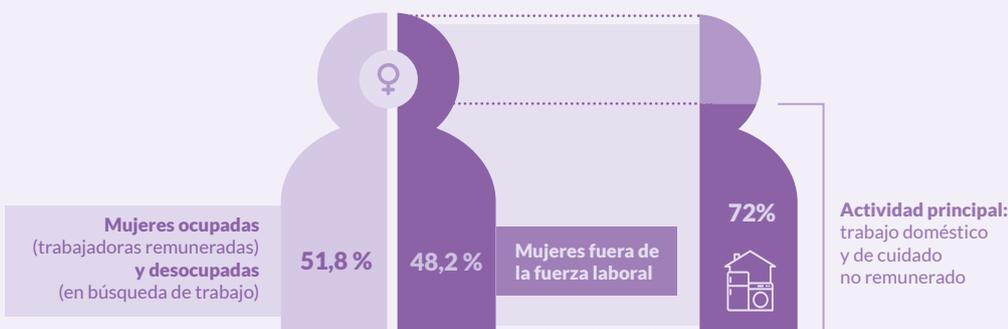
Detrás de la baja proporción de mujeres en los grupos de mayores ingresos están las brechas de género laborales. Las mujeres ocupan menos cargos directivos que los hombres. De acuerdo con una encuesta de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2019a), en la mayoría de las empresas (cerca del 60%), menos del 30% de los cargos directivos son ocupados por mujeres. A medida que se analizan escalafones empresariales más altos se observa que la proporción de mujeres disminuye. En América Latina, el 22% de las empresas no tiene mujeres en cargos ejecutivos (OIT, 2019b).

La distribución inequitativa de los trabajos de cuidado impacta negativamente la posibilidad de las mujeres de trabajar de forma remunerada e impone barreras a quienes sí lo hacen.

En Colombia, la brecha salarial entre hombres y mujeres para 2021 fue de 6,3% (DANE & OIT, 2022). Así mismo, las mujeres dedicaban menos horas que los hombres al trabajo remunerado, pues la división sexual del trabajo ha asignado a las mujeres mayor participación en el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado. **En 2020, las mujeres con un nivel de educación de posgrado (probablemente las que observamos en los grupos de más altos ingresos) ganaban 20,8% menos que los hombres con el mismo nivel educativo (DANE, 2022d).**

La distribución inequitativa de los trabajos de cuidado impacta negativamente la posibilidad de las mujeres de trabajar de forma remunerada e impone barreras a quienes sí lo hacen. En Colombia, solo la mitad de las mujeres trabaja (de forma remunerada) o busca trabajo y el 72% de las que están fuera de la fuerza laboral se dedica a trabajo doméstico y de cuidado sin remuneración (DANE, 2023). Esto, de entrada, hace que haya menos mujeres que puedan llegar a estar en los grupos de mayores ingresos.

Distribución de las mujeres en edad de trabajar (15 años o más) según participación en la fuerza laboral y actividad principal



Las mujeres tienen menos posibilidades que los hombres de conseguir empleos de mayor nivel y de avanzar en sus carreras; la maternidad y la inequitativa distribución del cuidado están detrás de eso.

De igual forma, por las altas cargas de cuidado, muchas mujeres optan por trabajos flexibles, en los que son —en muchos casos— trabajadoras independientes e informales, con poca estabilidad económica. Esta situación también excluye a un grupo grande de mujeres de la posibilidad de hacer parte de los grupos con más ingresos. Cerca de una de cada tres mujeres con trabajos remunerados es independiente y gana menos de un salario mínimo (DANE, 2022e).

Las mujeres con trabajos remunerados tienen, en la mayoría de los casos, una doble jornada de trabajo: en promedio dedican ocho horas y media al día a trabajar de forma remunerada y casi siete horas a labores domésticas y de cuidado no remuneradas (DANE, 2022f). Esta doble jornada impacta la calidad de vida de las mujeres y su trayectoria laboral.

Doble jornada en mujeres con trabajos remunerados



Las mujeres tienen menos posibilidades que los hombres de conseguir empleos de mayor nivel y de avanzar en sus carreras (ONU Mujeres, s.f.). La maternidad es el factor principal detrás de esto. De hecho, las brechas salariales de género se amplían cuando las mujeres tienen hijos. En Colombia, la brecha salarial entre hombres y mujeres es 7 puntos porcentuales más alta para las personas con hijos (frente a la brecha para las personas sin hijos) y aumenta según el número de hijos (DANE, 2020). Esto se conoce como penalidad por maternidad.

Si bien las mayores brechas de género en cuidado se presentan en la población con menores ingresos, en las clases sociales altas el cuidado también recae sobre las mujeres, incluso a pesar de que una gran parte se terceriza a través de la contratación de servicios. Cerca del 80 % de las mujeres de estrato seis realizan actividades de trabajo doméstico y de cuidado en sus hogares. Estas mujeres dedican, en promedio, seis horas al día a las labores no remuneradas, casi tres horas más que los hombres de estrato seis (DANE, 2022g).



Una hipótesis que explica la baja proporción de mujeres en el grupo de mayores ingresos ha sido desarrollada por Claudia Goldin, premio Nobel de Economía. Goldin (2021) plantea que, por la maternidad y la distribución del cuidado, las mujeres no suelen tener “trabajos codiciosos” (*greedy work*): trabajos con salarios muy altos y largas jornadas laborales, en los que se requiere estar disponible en cualquier momento. Estos trabajos altamente demandantes son ocupados en su mayoría por hombres, pues las mujeres tienden a estar en trabajos con mayor flexibilidad, que –por lo general– tienen menor remuneración.

Para las mujeres con mejores condiciones económicas, la inequitativa distribución del cuidado supone una barrera en su desarrollo profesional que puede explicar la baja proporción de mujeres en los grupos de mayores ingresos.

REFLEXIONES FINALES

La proporción de mujeres en los grupos de mayor riqueza de Colombia es menor al 50 % en todos los casos analizados y disminuye a medida que se consideran grupos con mayor riqueza. La mitad del 5 % de los adultos más ricos del país son mujeres, mientras que del top 0,01 % sólo un tercio lo son. Una situación similar se presenta cuando se analizan los grupos con mayores ingresos, aunque en este caso los porcentajes de mujeres son menores: 45,3 % en el top 8 %, cifra que cae hasta 23,8 % en el top 0,01 % de personas con mayores ingresos.

La distribución inequitativa de ingresos y riqueza en Colombia tiene una dimensión de género: las mujeres están sobrerrepresentadas entre los más pobres y subrepresentadas entre los más ricos. Un sistema tributario progresivo, en el que los más ricos pagan proporcionalmente más, es sensible al género, pues beneficia implícitamente a las mujeres, al imponer tarifas más altas a las personas con más ingresos, que son en su mayoría hombres.

Este ejercicio estadístico hace parte de una iniciativa de la DIAN para generar y divulgar información sobre impuestos y desigualdades. La DIAN seguirá utilizando sus datos para realizar análisis que aporten a las discusiones del país y proporcionen elementos conceptuales para diseñar políticas que fortalezcan la equidad y la justicia de un Estado social de derecho.

REFERENCIAS

- Banco Interamericano de Desarrollo. (2020).** Innovación financiera para apoyar empresas dirigidas por mujeres: Primer bono de género en México y el rol de los bancos nacionales de desarrollo. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/viewer/Innovacion-financiera-para-apoyar-empresas-dirigidas-por-mujeres-Primer-bono-de-genero-en-Mexico-y-el-rol-de-los-bancos-nacionales-de-desarrollo.pdf>
- DANE. (2020).** Brecha salarial de género en Colombia. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/nov-2020-brecha-salarial-de-genero-colombia.pdf>
- DANE. (2022a).** Población ocupada según rango de salario mínimo mensual legal vigente. https://x.com/dane_colombia/status/1546984631945371649?s=46
- DANE. (2022b).** Ganancias y salarios laborales de la población ocupada. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/presentacion-ganancias-salarios-laborales-poblacion-ocupada-enero-septiembre-2021-2019.pdf>
- DANE. (2022c).** Pobreza Monetaria 2021. Enfoque diferencial. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/condiciones_vida/pobreza/2021/Presentacion-pobreza-monetaria-con-enfoque-diferencial.pdf
- DANE. (2022d).** Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia. Segunda edición. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/mujeres-y-hombre-brechas-de-genero-colombia-informe-2daEdicion.pdf>
- DANE. (2022e).** Mesa de concertación para el salario mínimo 2023. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/presentacion-mesa-concertacion-salario-minimo-2023.pdf>
- DANE. (2022f).** Encuesta nacional del uso del tiempo (ENUT). <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/pobreza-y-condiciones-de-vida/encuesta-nacional-del-uso-del-tiempo-enut>
- DANE. (2022g).** Encuesta nacional del uso del tiempo (ENUT). Anexo especial: Indicadores sobre el cuidado. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/pobreza-y-condiciones-de-vida/encuesta-nacional-del-uso-del-tiempo-enut>
- DANE. (2023).** Mercado Laboral Presentación Extendida Diciembre 2022. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/pres_ext_empleo_dic_22.pdf
- DANE & OIT. (2022).** Brecha salarial de género en Colombia 2022. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/dic-brecha-salarial-genero-2022-v3.pdf>
- ONU Mujeres. (2018).** Hacer las promesas realidad: La igualdad de género en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2018/2/gender-equality-in-the-2030-agenda-for-sustainable-development-2018>
- Goldin, C. D. (2021).** Career and Family: Women's Century-Long Journey toward Equity. Princeton University Press.
- ONU Mujeres. (s.f.).** Conoce más sobre brecha salarial: causas, cifras y por qué hay que combatirla. <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial>
- OIT. (2019a).** Encuesta “La mujer en la gestión empresarial: Encuesta mundial de empresas”. https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_709071/lang-es/index.htm
- OIT. (2019b).** Las mujeres en la gestión empresarial: cuatro estudios de caso sobre las mujeres empresarias en América Central (documento de trabajo núm. 16 de ACT/EMP). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_732547.pdf
- Iregui-Bohórquez, A. M., Melo-Becerra, L. A., Ramírez-Giraldo, M. T., Tribín-Uribe, A. M., & Zárate-Solano, H. M. (2023).** Unraveling the Factors Behind Women's Empowerment in the Labor Market in Colombia. Borradores de Economía; No.1250. <https://doi.org/10.32468/be.1250>
- World Inequality Database. (2021).** Income inequality, Colombia, 2002-2021. <https://wid.world/country/colombia/>



DIAN