



**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, ECONÓMICAS Y FINANCIERAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA**

**IMPACTO DE LA EDUCACIÓN EN LA BRECHA SALARIAL  
DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL PERUANO,  
PERIODO 2015-2021**

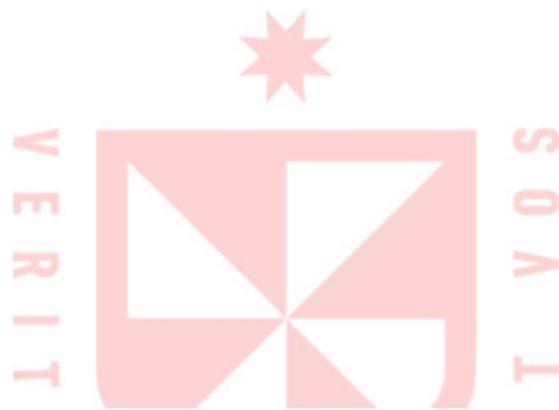


**PRESENTADA POR  
EDITH JANNET SANCHEZ VILLEGAS**

**ASESOR  
YACO PAUL ROSAS ROMERO**

**TESIS  
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ECONOMISTA**

**LIMA – PERÚ  
2023**



**CC BY-NC-ND**

**Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada**

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, ECONÓMICAS Y FINANCIERAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA**

**IMPACTO DE LA EDUCACIÓN EN LA BRECHA SALARIAL DE  
GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL PERUANO, PERIODO  
2015-2021.**

**PARA OPTAR  
EL TÍTULO PROFESIONAL DE ECONOMISTA**

**PRESENTADO POR:  
EDITH JANNET, SANCHEZ VILLEGAS**

**ASESOR:  
MAG. YACO PAUL, ROSAS ROMERO**

**LIMA, PERÚ**

**2023**

## **ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO**

### **ASESOR:**

Mg. Yaco Paul Rosas Romero

### **MIEMBROS DEL JURADO:**

#### **PRESIDENTE:**

Mg. Renzo Jair Vidal Caycho

#### **SECRETARIO:**

Mg. Valeria de Fátima Sánchez Azang

#### **MIEMBRO:**

Mg. Carlos André Burneo González

### **Dedicatoria:**

A mi familia, por darme el impulso para perseguir mis sueños.

A mi bebé Micaela, por ser mi mayor motivación y por último a mis padres, por siempre confiar en mis capacidades.

### **Agradecimiento:**

A los profesores, que nos guiaron en cada etapa para poder realizar con éxito el presente trabajo.

A nuestra alma mater, por todos estos años formándonos a ser profesionales con altas capacidades.

A mi familia, por ayudarme en todo este proceso.

PAPER NAME

**EDITH SANCHEZ.docx**

AUTHOR

**EDITH JANNET SANCHEZ VILLEGAS**

WORD COUNT

**9741 Words**

CHARACTER COUNT

**56565 Characters**

PAGE COUNT

**56 Pages**

FILE SIZE

**463.3KB**

SUBMISSION DATE

**Jul 4, 2023 8:15 AM GMT-5**

REPORT DATE

**Jul 4, 2023 8:20 AM GMT-5**

● **12% Overall Similarity**

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 10% Internet database
- 3% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 9% Submitted Works database

● **Excluded from Similarity Report**

- Bibliographic material
- Quoted material
- Cited material
- Small Matches (Less than 10 words)

## ÍNDICE

Dedicatoria.....	ii
Agradecimientos.....	iii
RESUMEN.....	viii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	3
1.2 Formulación del problema.....	7
1.3 Objetivos de la investigación.....	7
1.4 Justificación de la investigación.....	8
1.4.1 importancia de la investigación.....	8
1.4.2 Viabilidad de la investigación.....	8
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	9
2.1 Antecedentes de la investigación.....	9
2.1.1 Internacionales.....	9
2.1.2 Nacionales.....	14
2.2 Base teórica.....	19
2.2.1 Teoría de Capital humano por Mincer.....	19
2.2.2 Teoría de Capital Humano por Becker.....	19
2.2.3 Teoría del Gusto por la Discriminación.....	20
2.2.4 Teoría de Discriminación Estadística.....	20
2.3 Definición de términos básicos.....	21
CAPÍTULO III.HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	23

3.1 Formulación del problema.....	23
3.1.1 Hipótesis general.....	23
3.1.2 Hipótesis específicas.....	23
3.2 Variables y definición operacional.....	23
CAPÍTULO IV. METODOLOGÍA.....	25
4.1 Diseño metodológico.....	25
4.2 Diseño muestral.....	25
4.3 Técnicas de recolección de datos.....	26
4.4 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información.....	26
CAPÍTULO V. RESULTADOS.....	29
CAPÍTULO VI DISCUSIÓN.....	33
CONCLUSIONES.....	36
RECOMENDACIONES.....	38
REFERENCIAS.....	39
ANEXO I.....	43
ANEXO II.....	44
ANEXO III.....	47

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla1.</b> Perú: situación del mercado laboral, 2015 – 2021.....	6
<b>Tabla2.</b> Operacionalización de variables.....	23
<b>Tabla3.</b> Descomposición de la brecha salarial de género mediante el método de Oaxaca Blinder, 2015 – 202.....	29
<b>Tabla4.</b> Modelo de descomposición para el grupo de hombres.....	31
<b>Tabla5.</b> Modelo de descomposición para el grupo de mujeres.....	32

## RESUMEN

El objetivo principal de la presente investigación fue: Determinar si la brecha salarial de género masculino y femenino en la población ocupada de Perú en el periodo 2015-2021 ha disminuido significativamente.

Es de tipo correlación, de enfoque cuantitativa, no experimental, además la base de datos que se utilizó fue de la Encuesta Nacional de Hogares del Instituto Nacional de Estadística e Informática y el modelo econométrico utilizado es Oaxaca-Blinder (1973) apoyada en la función de ingresos de Mincer (1974).

Los resultados obtenidos evidencia que existe una brecha salarial de 0.44 para el periodo estudiado, además que la variable años de educación tiene una influencia significativamente alta en los hombres en comparación de las mujeres.

Palabras clave: Brecha salarial, educación, género, población.

## **ABSTRACT**

The main objective of this research was: Determine if the male and female gender wage gap in the employed population of Peru in the period 2015-2021 has decreased significantly.

It is of correlation type, of quantitative approach, not experimental, in addition the database that was used was of the National Household Survey of the National Institute of Statistics and Informatics and the econometric model used is Oaxaca-Blinder (1973) supported by the income function of Mincer (1974).

The results obtained show that there is a wage gap of 0.44 for the period studied, in addition to the fact that the variable years of education has a significantly high influence on men compared to women.

Keywords: Wage gap, education, gender, population

## INTRODUCCIÓN

Uno de los grandes problemas que resalta la (Organización de Naciones Unidas, 2015) es la brecha salarial de género, el cual se ubica en un 20% a nivel mundial, señalando además que la tasa de participación de la población activa de varones es de 94% mientras que de las mujeres es de 63%, cifras que preocupan a los gobiernos, además, datos analizados en 40 países muestran que, el salario de las mujeres es 12,5% menos que de los varones.

En la actualidad, el estado peruano no es ajeno a esta problemática, a pesar de que, en los últimos años, las mujeres están teniendo mayor participación en el mercado laboral, esto demuestra que están adquiriendo mayor educación y experiencia laboral, sin embargo, no se ve reflejado en un incremento en las remuneraciones.

Por otro lado, El Instituto Nacional de Estadística e Informática señala que esta brecha de género en el mercado laboral pudo haberse incrementado por la pandemia, debido a que ahora el 53% de mujeres cuenta con empleos más vulnerables a diferencia de los hombres que solo es el 43%. (INEI, 2021), es por ello que a pesar de que la población económicamente activa ocupada femenina ha regresado a niveles similares al período prepandemia, los ingresos de las mujeres están a niveles del año 2016.

De esta forma, la presente problemática conlleva a plantearnos la siguiente pregunta: ¿La brecha salarial de género masculino y femenino en la población ocupada de Perú en el periodo 2015-2021 ha disminuido?, para la cual se planteó

como objetivo general: Determinar si la brecha salarial del género masculino y femenino en la población ocupada de Perú en el periodo 2015-2021 ha disminuido. Y los objetivos específicos: Determinar si el nivel educativo incide en la disminución de la brecha salarial de género masculino y femenino en Perú en el periodo 2015-2021. Y determinar el impacto de la pandemia del COVID-19 en la brecha salarial de género.

El esquema que presenta la investigación consta de seis (06) capítulos, el primer capítulo abarca la realidad problemática, el segundo capítulo nos presenta el marco teórico el cual contiene los distintos antecedentes, investigaciones previas y teorías, el tercer capítulo se puede observar las hipótesis y las variables, el cuarto capítulo consta de la metodología utilizada, el quinto capítulo el análisis de los resultados obtenidos de la investigación y por último el sexto capítulo abarca la discusión, seguido de las conclusiones y recomendaciones que se plantean de nuestra investigación.

## **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1. Descripción de la realidad problemática**

En el 2015, se aprobó la agenda 2030 por la Asamblea General de Naciones Unidas, la cual debe servir como un plan de acción para que los gobiernos erradiquen problemas como la pobreza, desigualdades, entre otros y puedan dinamizar las distintas economías.

Uno de los grandes problemas que resalta la (Organización de Naciones Unidas, 2015) es la brecha salarial de género, el cual se ubica en un 20% a nivel mundial, señalando además que la tasa de participación de la población activa de varones es de 94% mientras que de las mujeres es de 63%, cifras que preocupan a los gobiernos, por último, datos analizados en 40 países demuestran que, el salario que perciben las mujeres es 12,5% menos que de los varones.

Por otro lado, la (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2023) indica que la pandemia del COVID-19 ha causado que se agrave la desigualdad de género, debido a que la recuperación socioeconómica es desproporcionada en varones y mujeres, reforzando la división sexual del trabajo, mencionando como posibles causales; edad, nivel educativo y origen étnico. Además, nos mencionan que el manejo de las tecnologías de la información y comunicación puede inducir a un crecimiento inclusivo, pero será necesario que la educación cumpla un papel fundamental en América latina y el caribe.

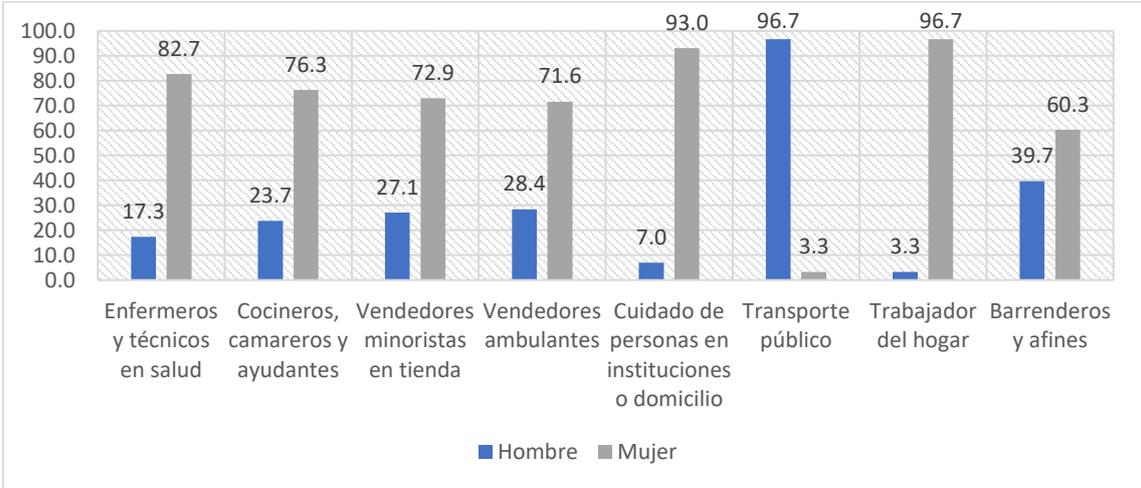
El Banco Interamericano de Desarrollo, en su nota técnica “La participación laboral de las mujeres en el Perú: 10 mensajes claves y 6 recomendaciones” elaborada por (Morrison, 2021) menciona que, en Perú, la crisis causada por la

pandemia del COVID-19 ocasionó que el empleo femenino fuera el más afectado, debido a que en este grupo se concentra en los sectores vulnerables, sumándole la brecha digital aún existente en el país, la cual dificultó a muchas mujeres la inserción al trabajo remoto. Por otro lado, los resultados de la participación en el mercado laboral del periodo enero 2020 a enero 2021, para las personas empleadas no fueron favorables, mostrando que la participación laboral femenina disminuyó un 8% mientras que la masculina bajo solo 2.7%, esto solo corrobora que producto de la crisis muchas mujeres han salido del mercado laboral.

En la figura 1 se observa que las mujeres en comparación con los hombres son las más afectadas de sufrir desempleo o pérdida de ingresos, además de realizar actividades consideradas de mayor riesgo de contagio de COVID-19. Debido a las medidas de inmovilización social obligatoria, las actividades de comercio ambulante no se podían realizar y la disminución en el consumo afectó considerablemente a las mujeres.

**Figura 1**

Tipo de actividad económica principal realizada según sexo, 2019



Fuente: Encuesta Nacional de Hogares (Enaho) - INEI

Además, el informe “El Impacto de la Brecha Salarial por Razones de Género” realizado en el año 2019 por la Defensoría del Pueblo, muestra que las consecuencias de la brecha salarial a nivel macroeconómico generan una menor recaudación de impuestos, disminución de la producción nacional y eficiencia económica, por otro lado, indica que para las mujeres afecta en su desarrollo profesional, ya que se vuelve limitado e inestables, por lo que conlleva a obtener menores ingresos por ende menor consumo y bienestar familiar.

Según la Encuesta Nacional de Hogares (Enaho) elaborada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática, más conocido por sus siglas INEI, muestra que en el período 2015 - 2019 la población económicamente activa ocupada (PEAO) ha tenido un crecimiento continuo, además indica que las mujeres han tenido un mayor crecimiento en la participación del mercado laboral, teniendo un crecimiento de 2,2 % anual, a diferencia de los hombres que solo crecieron a 1,6 % anual. Sin embargo, la participación femenina aún es menor en comparación a los hombres, al 2019 había 9,5 millones de hombres ocupados y 7,6 millones de mujeres que desempeñaban alguna actividad económica, lo que representa una diferencia del 27 %. Además, como se observa en la tabla 1, la población masculina es quien percibe más altos ingresos, con una diferencia en ingresos cercana al 30 % hasta el año 2019, brecha que se vio reducida durante la pandemia, pero que se ha vuelto a incrementar en 2021, la PEA ocupada también se vio afectada en el periodo pandémico.

**Tabla 1**

Perú: situación del mercado laboral, 2015 - 2021

Año	PEA ocupada (miles)		Ingreso promedio mensual (S/)	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>2015</b>	8,972	6,947	1,475	1,053
<b>2016</b>	9,097	7,100	1,556	1,101
<b>2017</b>	9,211	7,300	1,566	1,107
<b>2018</b>	9,355	7,422	1,589	1,135
<b>2019</b>	9,549	7,584	1,616	1,199
<b>2020</b>	8,613	6,289	1,373	1,103
<b>2021</b>	9,661	7,459	1,484	1,100

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares (Enaho) – INEI

Por otro lado, el INEI señala que esta brecha de género en el mercado laboral pudo haberse incrementado por la pandemia, debido a que ahora el 53% de mujeres cuenta con empleos más vulnerables a diferencia de los hombres que solo es el 43%. (INEI, 2021), es por ello que a pesar de que la población económicamente activa ocupada femenina ha regresado a niveles similares al período prepandemia, los ingresos de las mujeres están a niveles del año 2016.

El (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2022), en su “Informe anual 2020: La mujer en el mercado laboral Peruano” resalta que las desigualdades en el mercado laboral peruano se deben principalmente porque los sectores productivos no se distribuyen de manera equitativa en hombres y mujeres, ya que existe puestos donde prefieren emplear hombres y otros donde la mayoría son mujeres, este tipo de segregación ocupacional es la razón de que exista desigualdad de ingresos por género, por otro lado, señala que las ocupaciones están relacionadas con el nivel educativo, y las diferentes condiciones laborales que puedan ofrecer las empresas.

Ante esta situación problemática, la presente investigación centrará su estudio en determinar si la brecha salarial de género masculino y femenino en la población ocupada de Perú en el periodo 2015-2021 ha disminuido a partir del planteamiento de los objetivos de desarrollo sostenible establecidos por la ONU en el 2015.

## **1.2. Formulación del problema**

### **Problema general**

¿La brecha salarial de género masculino y femenino en la población ocupada de Perú en el periodo 2015-2021 ha disminuido?

### **Problemas específicos**

- ¿En qué medida el nivel educativo impacta en la disminución de la brecha salarial de género masculino y femenino en Perú en el periodo 2015-2021?
- ¿En qué medida la pandemia del COVID-19 impacto en la brecha salarial de género?

## **1.3. Objetivos de la investigación**

### **Objetivo general**

Determinar si la brecha salarial de género masculino y femenino en la población ocupada de Perú en el periodo 2015-2021 ha disminuido.

### **Objetivos específicos**

- Determinar si el nivel educativo incide en la disminución de la brecha salarial de género masculino y femenino en Perú en el periodo 2015-2021.
- Determinar el impacto de la pandemia del COVID-19 en la brecha salarial de género.

## **1.4. Justificación de la investigación**

### **1.4.1. Importancia de la investigación:**

La importación de la investigación tiene justificación teórica, debido a que permitirá incrementar los conocimientos ya obtenidos sobre la problemática existente, además permitirá conocer si en el Perú existe una reducción en la brecha salarial a partir del planteamiento de los objetivos de desarrollo sostenible establecidos por la ONU en el 2015.

Justificación a nivel social, en el sentido de que se podrá identificar los factores que permiten minimizar la brecha salarial, beneficiando de esta manera a la población femenina y masculina.

Por último, justificación a nivel práctico porque permitirá conocer los resultados actualizados para poder plantear políticas públicas que beneficien al país, ayudando además a dinamizar la economía del país bajo un enfoque que promueva la igualdad en acceso a oportunidades.

### **1.4.2. Viabilidad de la investigación**

Para la realización de la investigación se cuenta con los recursos suficientes que garantizan su correcto desarrollo. Además, al ser un tópico perteneciente al campo de la economía laboral, se cuenta con información bibliográfica histórica y actualizada, a su vez la disponibilidad de bases de datos está disponible para el período de estudio.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes de la investigación**

#### **2.1.1. Internacionales**

(Brindusa, Conde, & Marra de Artíñano, 2019), quienes en su artículo “Las Brechas salariales de Género en España”, analizaron la evolución de la brecha salarial de género para los años 2002, 2006, 2010 y 2014. Desarrollaron un enfoque cuantitativo, no experimental, longitudinal. Además, usaron datos recolectados de la Encuesta de Estructura Salarial (EES), y para su análisis usaron regresiones y la ecuación de salarios de Mincer.

De los resultados, mostraron que la edad es un factor importante para que la brecha salarial aumente, además, los varones que están en el rango de 30-59 años, ganan entre un 11% -15 % más que las mujeres, por otro lado, evidenciaron que el nivel educativo reduce la brecha salarial, un varón con educación secundaria gana 14% más que una mujer con educación secundaria, mientras que un varón con una educación universitaria gana un 12% más que una mujer con las mismas características, concluyendo que las mujeres son un activo económico importante del país, ya que equivalen a un 50% de la capacidad de producción por lo que contribuyen con el crecimiento económico, es decir, a mayor tasa de participación laboral femenina y menor brecha salarial conllevara a una mayor tasa de crecimiento de PBI y mayores ingresos públicos.

Este artículo es un trabajo relevante para la presente investigación, puesto que demuestra que el nivel educativo es un factor importante para que la brecha salarial puede disminuir significativamente.

(Cerquera-Losada, Arias-Barrera, & Prada-Hernández, 2019) en su artículo “La Brecha Salarial por género en Colombia y en el Departamento de Caldas”, tuvieron como objetivo “Determinar si existe diferencial salarial por género en Colombia y en el Departamento de Caldas para el año 2017”. Desarrollaron una investigación con enfoque cuantitativo, no experimental de corte transversal, recopilaron su base de datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), y usaron el modelo de descomposición salarial de Oaxaca - Blinder para el análisis.

Evidenciaron que existe diferencia en los salarios en Colombia y en el Departamento de Caldas siendo 32.55% y 10.61% a favor de los varones, además, demostraron que para el efecto “características”, en Colombia y el departamento de Caldas, las mujeres tienen más características productivas, siendo 12.90 % y 24.20 % más a favor de las mujeres respectivamente, mostrando que las mujeres se encuentran mejor preparadas, sin embargo, los resultados del efecto “remuneración” para varones y mujeres con las mismas característica son a favor de los varones, siendo para Colombia y el Departamento de Caldas de 27.31% y 30.90% respectivamente, concluyendo que la discriminación existente es alta hacia las mujeres, además, la diferencia remunerativa puede ser el resultado de características familiares como la maternidad, debido a que representan un gasto adicional para el empleador.

Este artículo es un trabajo relevante para la presente investigación porque nos menciona diferentes características que podrían ser consideradas para nuestra metodología y tener menor margen de error en nuestro análisis.

(Kaya, 2017) en su artículo “Quantile regression and the gender wage gap: ¿Is there a glass ceiling in the Turkish labor market?”, tuvo como objetivo analizar la brecha salarial de género en diferentes puntos de la distribución salarial en Turquía para el año 2006. Su trabajo presentó un enfoque no experimental de corte transversal, cuantitativo, además, la base de datos fue recopilada del Instituto de Estadística de Turquía (TURKSTAT), y para su análisis usaron el método de regresión por cuantiles para modelar las distribuciones salariales.

Los resultados evidenciaron tres características sorprendentes del mercado laboral turco. La primera es que la brecha salarial de género es más pronunciada en la cola superior de la distribución salarial, lo que implica la existencia de un efecto de techo de cristal para las mujeres en el mercado laboral turco. La segunda es que, el efecto techo de cristal en Turquía no se observa en la brecha salarial de género sin procesar y solo se revela después de controlar las calificaciones del mercado laboral de los trabajadores, lo que implica que las mujeres están mejor calificadas y mejor educadas que sus contrapartes masculinas en la cola superior de la distribución salarial. El tercer hallazgo es que, a pesar del efecto de reducción de las calificaciones relativas del mercado laboral de las mujeres, el efecto de techo de cristal en el mercado laboral turco existe debido al trato desigual de hombres y mujeres y la creciente discriminación del mercado laboral hacia las mujeres a medida que avanzamos en la distribución salarial, concluyendo que el efecto de techo cristal en el mercado laboral turco se debe principalmente a las diferentes características de hombres y mujeres en el que se desarrolla el mercado laboral y la discriminación que existe en

el mercado laboral turco, lo cual no permite la presencia y crecimiento de las mujeres en las organizaciones.

Este artículo es relevante, porque nos muestra que la participación de las mujeres en el mercado laboral depende del nivel de discriminación existente en el país de estudio, por ende, las características productivas no son consideradas.

(Costa, Joyce, & Parodi, 2020) en su artículo "The gender pay gap in the UK: children and experience in work", tuvo como objetivo analizar la evolución de la brecha salarial de género en Reino Unido durante las últimas tres décadas. Desarrolló un enfoque cuantitativo, no experimental, longitudinal, además la base de datos fue de la Encuesta de Panel de Hogares Británicos (BHPS) y la Sociedad de comprensión (USoc) y para su análisis usaron el método de regresión de salarios.

Los resultados evidenciaron que los instrumentos que utilizaron son fuertes impulsores de las variables endógenas en la mayoría de los casos, además, el ingreso disponible residual simulado es un determinante más fuerte del empleo y las horas de trabajo solo para las mujeres con educación básica, y tiene menos poder como impulsor del mismo resultado entre los graduados universitarios. Por otro lado, la edad y la edad del hijo mayor son fuertes predictores de la experiencia acumulada. También se evidencia que el trabajo a tiempo completo tiene un fuerte impacto positivo en los salarios y que este efecto aumenta con la educación. Por otro lado, los resultados obtenidos también muestran como los salarios de las mujeres se estancan, en el mejor de los casos, después del parto. Concluyendo que las diferencias de género en

las tasas de trabajo remunerado a tiempo completo y parcial después del parto son un factor importante de las diferencias en los salarios por hora entre hombres y mujeres. Esto se debe a que afectan la cantidad y el tipo de experiencia en el mercado laboral que acumulan hombres y mujeres, y esta experiencia afecta los niveles de salario por hora que pueden alcanzar.

Este artículo es relevante para nuestra investigación, porque estudian las características de una variable que será considerada para nuestro análisis, que es relevante, ya que puede explicar una de las causas para que la brecha salarial de género no se reduzca.

(Fuchs, Rossen, & Weyh, 2021) en su artículo "Where do women earn more than men? Explaining regional differences in the gender pay gap", tuvieron como objetivo analizar los determinantes de la brecha salarial de género para 401 regiones de Alemania para el periodo 2017. Desarrolló un enfoque cuantitativo, no experimental, de corte transversal, además la base la obtuvieron del historial de empleados (BeH) del Instituto de Investigación de Empleo (IAB) y para su análisis utilizó la metodología de Oaxaca - Blinder.

Los resultados evidenciaron que, las mujeres empleadas a tiempo completo ganaban en promedio 97,00 euros por día y los hombres empleados a tiempo completo 118,54 euros. Sobre la base de la diferencia de los valores logarítmicos, esto corresponde a una brecha salarial de género no ajustada del 20,1 %. A nivel regional, emergen profundas disparidades. Además, las dos regiones con mayor y menor brecha salarial de género presentan marcadas diferencias entre hombres y mujeres y lo más sorprendente es que los hombres en el Bodenseekreis ganan 1,7 veces más que los hombres en Cottbus,

mientras que los salarios diarios de las mujeres son de un rango bastante similar. Esto se debe a la proporción de hombres altamente calificados en Bodenseekreis, en comparación con Cottbus. Además, el entorno económico de las dos regiones ofrece diferentes oportunidades laborales tanto para hombres como para mujeres que parecen reforzar las opciones ocupacionales específicas de género. Bodenseekreis presenta una alta proporción de grandes empresas que pagan salarios altos y muestran un alto grado de dispersión salarial. Concluyendo que las diferencias de género en las características de los establecimientos juegan un papel crucial en la explicación de los salarios más bajos de las mujeres. Por el contrario, las características individuales y regionales ejercen un impacto bastante pequeño. No obstante, la gran variación espacial de la brecha salarial de género ha subrayado la necesidad de realizar descomposiciones a nivel regional, mostrando además que los trabajos bien remunerados se encuentran en sectores dominados por hombres como un determinante central.

Esta investigación es relevante para nuestro trabajo, porque nos muestra que influye el desarrollo económico del área para tener mayores oportunidades laborales, además se puede apreciar de una manera más clara las disparidades salariales.

### **2.1.2. Nacionales**

(Guzmán & Del Pozo, 2019) en su informe “Determinantes de las Brechas Salariales entre Hombres y Mujeres en el Sector Turismo Peruano: Un análisis de descomposiciones por cuantiles”, para el periodo 2004-2017, tuvieron como objetivo examinar los determinantes de las brechas salariales por género en el

sector turismo en el Perú. Desarrollaron un enfoque cuantitativo, no experimental, longitudinal, además la base de datos fue recolectada de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG) y la metodología fue realizada por regresiones por cuantiles.

Los resultados evidenciaron que la participación laboral en el sector turismo es mayor para las mujeres, teniendo una participación de 77% en mujeres y 23% en varones, además mostraron la existencia de desigualdades en los ingresos laborales, la brecha salarial entre varones y mujeres en promedio es 41% en el periodo estudiado para los trabajadores dependientes, mientras que para los trabajadores independientes llega a 95%, concluyendo que la brecha salarial para trabajadores asalariados en el sector turismo es causada por características laborales y socioeconómicas, además se puede evidenciar “sticky floor effect”, es decir se encuentra en puestos de menor nivel y poco crecimiento laboral en el sector turismo causado por la discriminación existente hacia las mujeres porque se valora menos sus características laborales.

El presente informe es relevante para nuestra investigación porque muestra que existe discriminación de género para un sector productivo en nuestro país, además nos muestra posibles causales que podrían ser consideradas para reforzar el estudio.

(Chávez, 2022) en su tesis de doctorado “Crecimiento Económico y Brechas Salarial de Género en el mercado laboral peruano, 2007-2017”, tuvo como objetivo establecer la influencia del crecimiento económico en la brecha salarial de género en el mercado laboral peruano. Desarrolló un enfoque cuantitativo, no experimental, longitudinal, además la base de datos fue recolectada fue del

INEI y del BCR y la metodología utilizada fue un modelo de regresión lineal y utilizo la estadística de Fisher para contrastar las hipótesis.

Los resultados mostraron que existe influencia significativa entre el crecimiento económico y la brecha salarial de género, además nos indica puede reducirse hasta 16.48% según el R cuadrado ajustado, por otro lado, los resultados analizados para el sector comercio y sector público muestran que, para el ingreso femenino, el crecimiento económico no tiene influencia, además que si existe evidencia que el crecimiento económico influye en el ingreso según el nivel educativo que se obtenga.

Este artículo es relevante para nuestra investigación, porque refuerza nuestro trabajo al realizar un análisis del crecimiento económico en lo que se refiere a los ingresos femenino y masculino, además sus resultados siguen complementando las variables que se está tomando para ser estudiadas.

(Ñopo, 2009) en su artículo "The Gender Wage Gap in Peru 1986-2000: Evidence from a Matching Comparisons Approach", tuvo como objetivo analizar la brecha salarial de género en el Perú para el periodo 1986-2000. Desarrolló un enfoque cuantitativo, no experimental, longitudinal. Para su análisis usaron datos de la Encuesta Nacional de Hogares y utilizó la metodología de emparejamiento.

Los resultados evidenciaron que la brecha salarial alcanzó sus niveles más bajos durante 1992 y 1999, mientras que alcanzó picos altos durante 1989 y 1997, evolucionando de una manera que parece correlacionada con el ciclo de la economía peruana, además, no existe un cambio en las tasas de participación de los hombres durante el período analizado, y las tasas de

participación de las mujeres disminuyeron levemente comenzando la década de 1990 y luego aumentaron en la segunda mitad de la década. Concluyendo, además, que, de cuatro trabajadores, uno presenta características propias que no son comparables con el sexo opuesto, además forma parte de la diferenciación por género, y las características que presenta el mercado laboral tienen un impacto relevante en la brecha salarial.

Este artículo es relevante para nuestra investigación, por la metodología planteada, la cual nos da una un mejor soporte para poder reconocer que características observables difieren sustancialmente en el modelo planteado.

(Arroyo , Ccencho, Morales, Balvin, & Pérez, 2022) en su artículo científico “Disparidad salarial y género en la zona central del Perú”, tuvo como objetivo analizar las diferencias salariales de género que existe en el sector formal e informal en la zona central del Perú para el periodo 2015 al 2019. Desarrollaron un enfoque cuantitativo, no experimental, longitudinal, además la base de datos fue recolectada de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) y la metodología utilizada fue el modelo de Mincer y Oaxaca-Blinder.

Los resultados evidenciaron que para la macro región los salarios de hombres son más altos en el sector formal, además indican que para el sector informal la brecha es de 0.13, más reducida que para el sector formal, que es equivalente a 0.45. Por otro lado, los resultados de la variable nivel educativo, muestran que el sesgo se va reduciendo conforme aumenta el grado de instrucción en el sector formal, mientras que en sector informal aumenta cuando se tiene mayor grado de estudios. Además, en sus resultados evidencian que para las mujeres las variables nivel educativo y edad tienen un impacto positivo

en ambos sectores, sin embargo, las variables nivel educativo influye más en el sector formal, teniendo como diferencia 0,4 pts. porcentuales, mientras que la variable edad influye más en el sector informal, teniendo 0,6 pts. porcentuales. Concluyendo que la diferencia de salarios en el sector formal es mayor, es decir, existe una brecha salarial marcada entre mujeres y hombres para el sector formal, mientras que estas diferencias no son tan excesivas en el sector informal.

Este artículo es relevante para nuestra investigación, porque nos muestra las diferencias salariales que existen en el sector económico (formal e informal), siendo este una variable que será considerada para nuestra investigación, además, qué características influyen en ella para poder reducir la brecha salarial.

(Carlosviza, y otros, 2021) en su investigación “La lucha contra la brecha de género salarial en tiempos de pandemia”, tuvieron como objetivo mostrar los cambios ocasionados en la brecha salarial como consecuencia de la pandemia en Perú, el periodo de estudio fue 2015 al 2020. Desarrollaron un enfoque cuantitativo, no experimental, longitudinal, además, la base de datos fue recolectada de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) y la metodología utilizada fue el modelo de Oaxaca-Blinder.

Los resultados evidenciaron significancia para las variables sexo, y número de adultos mayores a 60, esto indica que existirá una diferencia en la determinación del salario por estos factores. Además, la variable “área geográfica” la cual abarca Lima metropolitana, zona urbana y área rural no fue significativa para los años 2018 y 2020. Por otro lado, la variable COVID resulto

significativa para ambos géneros, teniendo un coeficiente mayor para mujeres respecto a los hombres. Concluyendo que las medidas tomadas por el gobierno peruano afecto el desarrollo laboral, perturbando a ambos géneros, sin embargo, por los resultados mostrados, se puede observar un impacto mayor para las mujeres.

El artículo nos está mostrando qué variables pueden tener mayor significancia con la variable COVID, de esta manera consideraremos los factores adecuados para nuestro análisis por lo que se consideró relevante para nuestro estudio.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Teoría de Capital Humano por Mincer**

Según (Freire & Teijeiro, 2010), “la ecuación de Jacob Mincer (1974)”, es un modelo semilogarítmico muy utilizado para estimar como influye las variables independientes educación (años) y experiencia laboral en la variable dependiente que es el ingreso.

### **2.2.2. Teoría de Capital Humano por Becker**

Becker [1964] citado por (Quintero , 2020) “define al capital humano como el conjunto de capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos”, además, indica que el agente económico invierte en sí mismo, por lo que tiene un comportamiento racional.

Esta inversión de tiempo o dinero tiene como finalidad adquirir mayores recursos económicos y pueden ser en educación, experiencia laboral, salud, entre otros.

### **2.2.3. Teoría del Gusto por la Discriminación**

Joseph Stiglitz (1973) citado por (Tenjo, Ribero, & Bernat, 2002), indica que “Existe discriminación salarial cuando individuos con las mismas características económicas reciben diferentes salarios y estas diferencias están relacionadas con ciertas características no económicas de dichas personas (raza, religión, sexo).”

Becker (1971) citado por (Del Cerro, 2016) Indica que la teoría se refiere a que un empleador le incomoda contratar y/o trabajar con personas de un grupo específico; por ende, no está dispuesto a compartir espacio y prefiere pagar para no hacerlo.

#### **2.2.4. Teoría de Discriminación Estadística**

Según Arrow (1973) y Phelps (1972) citado por (Cerquera-Losada, Arias-Barrera, & Prada-Hernández, 2019) indica que la brecha salarial no se explicaría por las características observables, esto se debe principalmente porque el empleador mide la productividad de los empleados mediante características observables como raza o género, debido a la limitada información de las habilidades, pues a veces no son observables, por ende las decisiones que tome el empleador serán fundamentadas por las características observables, pero estas pueden estar relacionadas con las características no observables que afecten la productividad.

### **2.3. Definición de términos básicos**

#### **Empleo:**

Según (Neffa, Tupac , & Pérez ),es el trabajo o actividad que se realiza para obtener un ingreso, además puede desarrollarse en el ámbito mercantil o en actividades sin fines de lucro, y llevarse sin ninguna relación de dependencia.

**Capital Humano:**

Según (Navarro, 2005) se define como el valor que obtiene las capacidades de los individuos por su educación, experiencia, capacidad de conocer, relacionarse y perfeccionarse. Es decir, corresponde al stock de conocimientos y habilidades que tiene el individuo y como este sabe aplicarlo a los sistemas productivos.

**Salario:**

Según (Juárez & Carrillo, 2014) el concepto de salario se aplica para el desempeño de trabajos manuales, además indica que es lo remunerado por el desempeño satisfactorio de un ocupante del puesto. (p.8)

Asimismo, (Llompart , 2007) Conceptualiza al salario como “la contraprestación económica efectuada por un trabajador, y nos menciona que cuenta con una doble dimensión económica, por el lado empresarial significa el costo económico por la fuerza de producción, y por el lado del trabajador significa el precio por su fuerza de trabajo”. (p.25-26)

**Población económicamente activa (PEA):**

Según la OIT (1988) citado por (Neffa, Tupac , & Pérez ) , la PEA incluye a toda la población de ambos sexos (empleadas y desempleadas) que trabajan para producir bienes y servicios económicos.

**Población ocupada:**

Según (Jusidman, 1971), corresponde a las personas que realizan alguna actividad a cambio de un ingreso.

## **Desigualdad**

Según (Spicker, Alvarez y Gordon, 2007) citado por (Stezano, 2020) la definición de desigualdad desde una perspectiva socioeconómica es relativa, por lo que las personas pueden ser favorecidas o desfavorecidas cuando sus posiciones sociales las hace mejores o peores.

## CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES

### 3.1. Formulación de hipótesis

#### 3.1.1. Hipótesis general:

Existe una disminución de la brecha salarial de género masculino y femenino en la población ocupada de Perú en el periodo 2015-2021.

#### 3.1.2. Hipótesis específicas

1. Existe una relación significativa entre el nivel educativo y la disminución de la brecha salarial de género masculino y femenino en el periodo 2015-2021.
2. Existe un impacto en la brecha salarial de género ocasionado por la pandemia del COVID-19.

### 3.2. Variables y definición operacional

**Tabla 2**

Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADOR	TIPO DE VARIABLE	TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS	INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
<b>INGRESOS</b>	Se define como la contraprestación económica efectuada por un trabajador.	Nivel de ingresos del individuo	Cuantitativa	Análisis documental	Repositorio estadístico del INEI
<b>EDAD</b>	se define como los años cumplidos a partir del nacimiento de una persona.	Años de edad del individuo	Cuantitativa	Análisis documental	Repositorio estadístico del INEI
<b>GÉNERO</b>	Se define como los roles y atributos construidos socialmente, las cuales tiene como categorías: masculino, femenino.	1=Femenino 0= Masculino	Cualitativa	Análisis documental	Repositorio estadístico del INEI
<b>ACTIVIDAD ECONÓMICA</b>	Se define como el conjunto de acciones realizadas por una	1= Agricultura, 2 = Minería,	Cualitativa	Análisis documental	Repositorio estadístico del INEI

	unidad económica que tiene como propósito proporcionar bienes y servicios.	3 = Comercio, 4 = Construcción, 5 = Servicios			
<b>CAPITAL HUMANO</b>	Años de educación acumulados por persona.	Años de estudio	Cuantitativa	Análisis documental	Repositorio estadístico del INEI
<b>FORMALIDAD</b>	Se define como al tipo de trabajo por el cual se obtendrá una remuneración, se divide en formal e informal.	1=FORMAL 0=INFORMAL	Cualitativa	Análisis documental	Repositorio estadístico del INEI

Fuente: Elaboración propia

## **CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA**

La siguiente investigación de carácter cuantitativo consiste en identificar la brecha salarial de género masculino y femenino en Perú en el ámbito económico y social, para ello se utilizará la metodología realizada por la descomposición de Oaxaca-Blinder (1973) apoyada en la función de ingresos de Mincer (1974), asimismo las variables mostradas son variables dependientes estacionarias. De esta manera, se podrá verificar los determinantes de la brecha salarial a través de cada una de las variables sobre los salarios peruanos

### **4.1. Diseño metodológico**

El presente trabajo de investigación es no experimental basados solo en la observación, lo cual significa que se centra en analizar las variables de estudio durante el periodo de análisis, lo cual mostrará que las variables son correlacionales y explicativas, por ello se caracterizó las variables, y de esta manera se encontrará el efecto que produce los años de educación, antigüedad y experiencia laboral en los salarios promedios mensuales peruanos.

### **4.2. Diseño muestral**

#### **Población**

hombres y mujeres de 14 a más años que pertenecen a la población económicamente activa ocupada, en los años 2015-2021.

#### **Muestra**

hombres y mujeres de 14 a más años que pertenecen a la población económicamente activa ocupada y que fueron encuestados, en los años 2015-2021.

### **Criterios de exclusión:**

Se excluyen del análisis a los trabajadores familiares no remunerados, ya que no perciben o reportan sus ingresos y por ende sesgaría el análisis de la presente investigación.

### **4.3. Técnicas de recolección de datos**

En la presente tesis, la técnica que se empleó fue el análisis documental mediante el análisis de diversas fuentes documentales provenientes de organismos institucionales, esto con el objetivo de tener información relevante y fidedigna que permita una obtención veraz y confiable de los datos recopilados.

Se utilizó información de los repositorios estadísticos como instrumento de recolección de datos. Los diversos módulos empleados provienen de los registros del Instituto de Estadística Nacional de Estadística e Informática.

### **4.4. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información**

El análisis depende del método de la descomposición salarial clásica de Oaxaca-Blinder (1970), este es el método de descomposición más robusto y utilizado, el primer paso consiste en estimar las ecuaciones de ingreso de Mincer por mínimos cuadrados ordinarios de forma separada para hombres y mujeres a partir de las siguientes expresiones:

$$\text{Ln}(W^H) = \beta^H X^H + \varepsilon_H \quad (1)$$

$$\text{Ln}(W^M) = \beta^M X^M + \varepsilon_M \quad (2)$$

Donde  $W^H$  y  $W^M$  representan los salarios para el hombre y la mujer respectivamente, además donde  $X^H$  y  $X^M$  es el vector de variables que explican el

logaritmo natural del salario, y donde  $\beta^H$  y  $\beta^M$  son los coeficientes que debemos estimar en el modelo. Además de  $\varepsilon_H$  y  $\varepsilon_M$ , son los errores con  $E(\varepsilon_i)=0$ .

La diferencia en los salarios medios de hombres y mujeres se puede escribir como:

$$\bar{Y}_H - \bar{Y}_M = (\bar{X}_H - \bar{X}_M)\beta_H + \bar{X}_M(\beta_H - \beta_M) + (\bar{X}_H - \bar{X}_M)(\beta_H - \beta_M) = X + Z + Y$$

La explicación que tiene cada una de las 3 partes es la siguiente (Jann, 2008):

Nuestro modelo elaborado se basa a partir de las siguientes ecuaciones de salarios para cada género

$$\text{Ln}Y_j^H = \beta_0^H + \beta_1^H \text{Edu}_j^h + \beta_2^H \text{Exp} + \beta_3^H \text{exp}_j^2 \quad (\text{para hombres})$$

$$\text{Ln}Y_j^M = \beta_0^M + \beta_1^M \text{Edu}_j^M + \beta_2^M \text{Exp} + \beta_3^M \text{exp}_j^2 \quad (\text{para mujeres})$$

Donde luego se toma la diferencia entre las regresiones  $\text{Ln}Y_j^H - \text{Ln}Y_j^M$

Donde  $\text{Ln}Y_j$  es la variable independiente y el logaritmo natural de salarios, luego se sustituye el lado derecho la ecuación de salarios estimada

Debido a las variables que hemos optado en nuestro trabajo investigativo, se procederá a estimar las diferencias siguientes:

$$(\beta_0^H - \beta_0^M) + (\beta_1^H - \beta_1^M) \text{Edu}_{j0} + (\beta_2^H - \beta_2^M) \text{Exp}_j + (\beta_3^H - \beta_3^M) \text{Edu}_j^2$$

Los tres últimos términos del lado derecho captan cuáles son las diferencias entre los salarios, explicadas principalmente por la educación, la experiencia, entre otros.

La anterior expresión corresponde a la ecuación de descomposición de Oaxaca-Blinder, cuyas diferencias salariales corresponden a 2 componentes que se divide en una discriminación general y al componente de diferencias en dotaciones. Esta es la estimación general que es la más utilizada en los trabajos de investigación para determinar las brechas salariales entre género masculino y femenino.

## CAPÍTULO V: RESULTADOS

A partir de la metodología mencionada en el capítulo previo, se muestran los resultados obtenidos luego de realizar la estimación mediante el método de Oaxaca – Blinder. Estos resultados se pueden apreciar en la tabla 3.

**Tabla 3**

Descomposición de la brecha salarial de género mediante el método de Oaxaca Blinder, 2015 - 2021

In_salario	Coef.	Std. Err.	Z	P>z	[95% Conf.	Interval]
Differential						
Prediction_1	6.893658	0.0001268	5.40E+04	0.000	6.89341	6.893907
Prediction_2	6.449763	0.0001837	3.50E+04	0.000	6.449403	6.450123
Difference	0.4438957	0.0002232	1988.91	0.000	0.4434583	0.4443331

Variables	(1)	(2)
	Explicada	No explicada
Años de educación	0.00943*** (4.75e-05)	0.104*** (0.000524)
edad2	0.00674*** (0.000236)	0.506*** (0.00253)
Edad2	-0.0129*** (0.000226)	-0.275*** (0.00128)
Informal	0.00611*** (4.31e-05)	0.121*** (0.000362)
Independiente	0.0347*** (7.27e-05)	0.137*** (0.000448)
Empleado	0.0298*** (6.44e-05)	-0.00110*** (0.000351)
Obrero	-0.0659*** (9.96e-05)	0.0289*** (0.000147)
Trabajador del hogar	0.0285*** (0.000130)	-0.0167*** (0.000147)
21 - 50 trabajadores	0.00170*** (9.16e-06)	-2.67e-06 (3.38e-05)
51 a 100 trabajadores	0.00164*** (8.35e-06)	-0.000434*** (2.55e-05)
101 a 500 trabajadores	0.00378*** (1.28e-05)	-0.00169*** (3.36e-05)
501 a más trabajadores	-0.00348*** (1.67e-05)	-0.00681*** (0.000106)
Dummy covid	-0.000508*** (5.01e-06)	-0.0175*** (0.000104)
Total	0.0397*** (0.000185)	0.404*** (0.000221)

Fuente: Elaboración propia

La salida de la descomposición por el método Oaxaca - Blinder muestra las predicciones medias por grupos y su diferencia en el primer panel. En la muestra proveniente de la Enaho, la media del logaritmo de los salarios ( $\ln\_salario$ ) es 6.89 para los hombres y 6,45 para las mujeres, lo que evidencia una brecha salarial de 0.44 para el periodo analizado.

Se ha realizado la estimación empleando la opción *detail* para calcular las contribuciones individuales de los predictores a los componentes de la descomposición. Esta opción informa la contribución de cada predictor individualmente.

En la tabla 4, se observa que la variable años de educación tiene un impacto positivo y altamente significativo sobre los salarios de los hombres, por otro lado, variables como la informalidad tiene un impacto negativo que en escenarios de incertidumbre puede expandir sus efectos negativos. La pandemia tuvo un impacto negativo en los salarios de los hombres respecto al de las mujeres, motivo por el cual la pandemia conllevó a que estas brechas existentes disminuyesen en este contexto.

**Tabla 4**

Modelo de descomposición para el grupo de hombres

Source	SS	df	MS	Number of obs	=	59693725
Model	22124872.6	13	1701913.28	F(13, 59693711)	>	99999.00
Residual	35181078.6	59693711	.589359884	Prob > F	=	0.0000
				R-squared	=	0.3861
				Adj R-squared	=	0.3861
Total	57305951.2	59693724	.9599996	Root MSE	=	.7677

ln_salario	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]
año_est	.0544684	.0000315	1728.23	0.000	.0544066 .0545301
edad	.0809164	.000036	2246.35	0.000	.0808458 .080987
edad2	-.0008631	4.00e-07	-2156.41	0.000	-.0008638 -.0008623
informal	-.4681175	.0002954	-1584.70	0.000	-.4686965 -.4675386
tipo_2	-.687325	.000471	-1459.23	0.000	-.6882482 -.6864018
tipo_3	-.2677896	.0005355	-500.05	0.000	-.2688392 -.26674
tipo_4	-.3390587	.0004926	-688.31	0.000	-.3400242 -.3380932
tipo_6	-.4998207	.0022534	-221.81	0.000	-.5042373 -.4954041
tamano_2	.210662	.0005328	395.42	0.000	.2096178 .2117062
tamano_3	.2232638	.0006416	347.97	0.000	.2220063 .2245214
tamano_4	.2595021	.0005292	490.33	0.000	.2584649 .2605394
tamano_5	.2125288	.000391	543.51	0.000	.2117624 .2132952
covid	-.0494706	.000222	-222.85	0.000	-.0499057 -.0490355
_cons	5.384279	.0010116	5322.68	0.000	5.382297 5.386262

Fuente: Elaboración propia

La descomposición para el grupo de mujeres (ver tabla 5), muestra los signos esperados y guardan concordancia por lo planteado en la realidad problemática. La acumulación de capital humano (medido por la cantidad de años de educación) tiene un impacto significativo pero menor que el del grupo de los hombres. La variable informalidad también tiene un impacto negativo, pero mucho mayor que en el caso de los hombres, esto se explica a que por ejemplo hay una mayor cantidad de mujeres en situación de vulnerabilidad laboral (se desempeñan en el mercado informal) por lo que sucesos como lo ocurrido en la pandemia y las drásticas medidas que se tomaron conllevaron a un deterioro en sus ingresos.

Finalmente, el efecto de la pandemia que para el caso de las mujeres muestra un signo positivo y significativo que debe interpretarse de la siguiente

manera. Lo ocurrido en la pandemia conllevó a que los ingresos relativos de las mujeres respecto al de los hombres evidencien una reducción en la brecha. Lamentablemente por la evidencia plasmada en capítulos previos, esto no se debe a una mejora en los salarios de los individuos en general, sino que los ingresos provenientes del trabajo en el caso de los hombres se vieron más reducidos proporcionalmente en relación con lo experimentado por las mujeres.

**Tabla 5**

Modelo de descomposición para el grupo de mujeres

Source	SS	df	MS	Number of obs = 41343840
Model	23859059.2	13	1835312.25	F(13, 41343826) > 99999.00
Residual	33795124.3	41343826	.817416471	Prob > F = 0.0000
Total	57654183.6	41343839	1.39450484	R-squared = 0.4138
				Adj R-squared = 0.4138
				Root MSE = .90411

ln_salario	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]
año_est	.0442587	.000041	1080.28	0.000	.0441784 .044339
edad	.0683851	.0000513	1333.76	0.000	.0682846 .0684856
edad2	-.0007132	5.72e-07	-1245.75	0.000	-.0007143 -.000712
informal	-.6376288	.0004108	-1552.00	0.000	-.6384341 -.6368236
tipo_2	-.9932555	.000878	-1131.21	0.000	-.9949764 -.9915345
tipo_3	-.2644484	.0009277	-285.07	0.000	-.2662665 -.2626302
tipo_4	-.5523259	.0009601	-575.30	0.000	-.5542076 -.5504443
tipo_6	-.2173453	.0010318	-210.66	0.000	-.2193675 -.2153231
tamaño_2	.2107401	.000834	252.69	0.000	.2091055 .2123747
tamaño_3	.2440869	.001039	234.92	0.000	.2420505 .2461234
tamaño_4	.310301	.000861	360.41	0.000	.3086135 .3119884
tamaño_5	.2551837	.0005374	474.86	0.000	.2541304 .2562369
covid	.015534	.0003178	48.89	0.000	.0149112 .0161568
_cons	5.557845	.0015162	3665.76	0.000	5.554874 5.560817

Fuente: Elaboración propia

## CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN

El presente trabajo de investigación planteo como objetivo general “Determinar si la brecha salarial de género masculino y femenino en la población ocupada de Perú en el periodo 2015-2021 ha disminuido significativamente”, teniendo como resultado una brecha salarial de 0.44 para el periodo estudiado, lo que indicaría que no está disminuyendo y sigue elevada, por lo que para varones, el salario sigue siendo mayor en comparación con las mujeres, algo que debería cambiar, ya que la mujer según Brindusa, Conde & Marra de Artíñano (2019) representa un 50% de la capacidad de producción por ende contribuyen con el crecimiento económico del país.

Además, la recuperación económica que está teniendo el país, debería influir en la reducción de la brecha salarial, ya que se tendría mayores empleos, y mayor capacidad de producción, sin embargo, los resultados obtenidos no coinciden con lo indicado por Chávez (2022), quien demostró que existe una influencia significativa del crecimiento económico en la brecha salarial, además este puede ser causal de su reducción. Por otro lado, concordamos con los resultados de Fuchs, Rossen & Weyh (2021), quienes indican que el desarrollo económico del área donde se desenvuelve la actividad es un factor influyente en los salarios, además nos dicen que los sectores con mejores salarios están siendo dominados por hombres.

Por otro lado, respecto al primer objetivo específico, “Determinar si el nivel educativo incide en la disminución de la brecha salarial de género masculino y femenino en Perú en el periodo 2015-2021”, nuestros resultados muestran que, para los varones, los años de educación tiene un impacto altamente significativo mientras que para las mujeres tienen un impacto menor por lo que coinciden con

los resultados de Brindusa, Conde & Marra de Artíñano (2019), quien indica que el nivel educativo si influye en la reducción de la brecha salarial y con los resultados de Cerquera-Losada, Arias-Barrera & Prada-Hernández (2019), quien demostró que las mujeres a pesar de estar mejor preparadas y tener más características productivas siguen recibiendo una remuneración menor al de los varones, además, concuerdo con los resultados de Kaya (2017), quien indica que existe un efecto techo de cristal en el mercado laboral como consecuencia del trato desigual entre hombre y mujeres a pesar de que las mujeres pueden estar mejor preparadas.

Del mismo modo, coincidimos con Costa, Joyce, & Parodi (2020), quienes indican que la educación tiene un fuerte impacto en los salarios de hombres y mujeres, así como la experiencia acumulada que van adquiriendo, sin embargo, para el caso de mujeres se ve afectada cuando las mujeres tienen al cuidado un hijo menor de edad debido a que dejan de acumular experiencia.

En la misma línea, concordamos con los resultados de Arroyo, Ccencho, Morales, Balvin, & Pérez (2022), quienes indican que el sesgo de la brecha salarial se va reduciendo por la variable nivel educativo cuando se analiza el sector formal, mientras que el impacto no es marcado cuando se analiza el sector informal. Además, los resultados evidenciaron que para las mujeres, en el sector formal, las variables, nivel educativo y edad tiene un impacto mayor.

En el segundo objetivo específico, Determinar el impacto de la pandemia del COVID-19 en la brecha salarial de género masculino y femenino, los resultados evidenciaron una reducción en la brecha por este acontecimiento, sin embargo, no fue por la mejora de los ingresos, sino que, para el caso de los hombres, tuvo un impacto mayor en los salarios, los cuales fueron afectados en mayor proporción en

comparación de las mujeres, estos resultados obtenidos no concuerdan con los resultados de Carlosviza, y otros (2021), ya que concluyeron que la variable COVID tuvo un impacto significativo para ambos géneros, sin embargo, fue mayor en las mujeres que en los hombres, esto se debe principalmente por la desproporcionada asignación de labores domésticas ocasionada por el escenario, afectando de esta manera sus horarios laborales.

## CONCLUSIONES

El objetivo de la presente investigación, fue “Determinar si la brecha salarial del género femenino y masculino en la población ocupada de Perú en el periodo de 2015-2021 ha disminuido”, a través de la metodología realizada por la descomposición de Oaxaca-Blinder (1973) apoyada en la función de ingresos de Mincer (1974), obtuvimos como resultados que la brecha salarial es de 0.44, cifra no tan favorable en comparación con el año 2020, que fue 0.20, y con otros países como por ejemplo Ecuador que tiene una brecha salarial 0.35.

Además, se encontró una relación positiva entre la variable educación y el salario, interpretándose que, a mayores años de estudios, mayor será el salario; por lo que esto debe ser un incentivo para el gobierno en brindar herramientas que promuevan la inversión en la educación y capacitación de los ciudadanos, de esta manera a su vez se reducirá la brecha salarial de género.

Otro punto importante, es que se puede observar es que existe una mayor agrupación de mujeres que prefieren trabajar de manera independiente, pero que esta decisión les genera menores ingresos respecto a los hombres, dado que son actividades menos productivas.

Por otro lado, es preciso mencionar que para la variable vinculada a la presencia de hijos y/o niños menores de edad no fue significativa para la presente investigación.

Por último, se concluye que si bien la pandemia del COVID-19 afectó a ambos géneros, este acontecimiento causó que se reduzca la brecha salarial de género porque los ingresos más afectados fueron de los hombres en comparación

de las mujeres, algo no tan alentador, ya que se busca que esta reducción sea por un motivo favorecedor para ambos géneros.

## RECOMENDACIONES

El presente trabajo de investigación busca promover las buenas prácticas laborales a nivel nacional, si bien actualmente existe el Decreto Supremo N.º 002-2018-TR la cual aprueba el reglamento de la Ley N.º 30709, y está orientado a la prohibición de la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, este debe ser puesto en acción para todas las entidades tanto pública como privada.

Se recomienda al estado fortalecer las leyes vigentes para que no existan disparidades salariales, además la entidad competente que es el Ministerio de trabajo debe fiscalizar el cumplimiento del mismo en todas las entidades públicas y privadas.

Por otro lado, se debe tener el acompañamiento del Ministerio de educación, ya que se debe incentivar y tener convenios con universidades privadas e institutos, para poder atraer a la ciudadanía con mejores beneficios educativos, dándole de esta manera una prioridad a la continuidad educativa, ya que por nuestros resultados esta variable es una herramienta para poder acortar la brecha salarial, además se debe incentivar capacitaciones continuas en los centros laborales, de esta manera se va a potenciar al personal de ambos géneros brindándoles mejores oportunidades laborales.

Por último, si bien hemos podido contrastar nuestras hipótesis con resultados que validen la investigación, es preciso señalar, que adquirir mayores conocimientos puede ayudar a reducir la brecha salarial hasta un nivel, sin embargo, la implementación de políticas públicas y ponerlas en acción mejorarían estos resultados por lo que es primordial que las autoridades del país tomen conciencia para lograr la equidad salarial.

## REFERENCIAS

- Arroyo , M., Ccencho, G., Morales, W., Balvin, C., & Pérez, J. (2022). *Disparidad salarial y género en la zona central del Perú*. Llamkasum.  
<http://llamkasun.unat.edu.pe/index.php/revista/article/view/102>
- Brindusa, A., Conde, I., & Marra de Artíñano, I. (2019). *Brechas Salariales de Género en España*.  
[https://www.ief.es/docs/destacados/publicaciones/revistas/hpe/229\\_art4.pdf](https://www.ief.es/docs/destacados/publicaciones/revistas/hpe/229_art4.pdf)
- Carlosviza, M., Collantes, I., Agurto , B., Andaluz, D., Cunyas , K., Humani, G.,Góngora, L. (2021). *La Lucha contra la brecha de género salarial en tiempos de pandemia.Un análisis para el caso peruano*. Ecnómica.  
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/economica/article/view/25085>
- Cerquera-Losada, O., Arias-Barrera, C., & Prada-Hernández, J. (2019). *La Brecha Salarial por género en Colombia y en el Departamento de Caldas*. ÁNFORA.  
<https://publicaciones.autonoma.edu.co/index.php/anfora/article/view/671>
- Chávez, A. (2022). *Crecimiento Económico y Brechas Salarial de Género en el mercado laboral Peruano, 2007-2017*.  
[https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as\\_sdt=0%2C5&q=CRECIMIENTO+ECON%2C3%93MICO+Y+BRECHA+SALARIAL+DE+G%2C3%89NERO+EN+EL++MERCADO+LABORAL+PERUANO%2C+2007-2017&btnG=](https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=CRECIMIENTO+ECON%2C3%93MICO+Y+BRECHA+SALARIAL+DE+G%2C3%89NERO+EN+EL++MERCADO+LABORAL+PERUANO%2C+2007-2017&btnG=)
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2023). *La igualdad de género y la autonomía de las mujeres y las niñas en la era digital*. 64 Reunión

de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe.

Costa, M., Joyce, R., & Parodi, F. (2020). *The gender pay gap in the UK: children and experience in work*. Oxford Review of Economic Policy. <https://academic.oup.com/oxrep/article-abstract/36/4/855/6124298>

Defensoria del pueblo. (2019). *El impacto económico de la brecha salarial por razones de género*. Lima. <https://www.defensoria.gob.pe/deunavezportodas/wp-content/uploads/2019/11/Brecha-salarial-por-razones-de-genero-2019-DP.pdf>

Del Cerro, I. (2016). *Teorías de discriminación laboral y políticas de fomento del empleo*.

Freire, J., & Teijeiro, M. (2010). *Las ecuaciones de Mincer y las tasas de rendimiento de la educación en Galicia*. investigaciones de Economía de la Educación. [https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as\\_sdt=0%2C5&q=Las+ecuaciones+de+Mincer+y+las+tasas+de+rendimiento+de+la+educaci%C3%B3n+en+Galicia+&btnG=](https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=Las+ecuaciones+de+Mincer+y+las+tasas+de+rendimiento+de+la+educaci%C3%B3n+en+Galicia+&btnG=)

Fuchs, M., Rossen, A., & Weyh, A. (2021). *Where do women earn more than men? Explaining regional differences in the gender pay gap*. Journal of Regional Science. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jors.12532>

Guzmán, E., & Del Pozo, C. (2019). *Determinantes de las brechas salariales entre hombres y mujeres en el sector turismo Peruano: Un análisis de descomposiciones por cuantiles*. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. <https://www.mimp.gob.pe/omep/pdf/evidencias/Del2019.pdf>

INEI. (2021). *El COVID -19 y sus efectos en la igualdad de género en el mercado laboral peruano:Un análisis en base a las encuestas nacionales de hogares del 2015 al 2021*.

Juárez, O., & Carrillo, E. (2014). *Administración de la compensación, sueldos, salarios, incentivos y prestaciones*. Grupo Editorial Patria.

[https://books.google.es/books?id=i\\_HhBAAAQBAJ&dq=sueldo+salario&lr=&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.es/books?id=i_HhBAAAQBAJ&dq=sueldo+salario&lr=&hl=es&source=gbs_navlinks_s)

Jusidman. (1971). *Conceptos y definiciones en relación con el empleo, el desempleo y el subempleo*. Demografía y economía. Obtenido de <https://www.jstor.org/stable/40601936>

Kaya, E. (2017). *Quantile regression and the gender wage gap: Is there a glass ceiling in the Turkish labor market?* Cardiff Economics Working Papers. <https://www.econstor.eu/handle/10419/174133>

Llompart , M. (2007). *El Salario: Concepto, Estructura y Cuantía*. La Ley. <https://books.google.es/books?id=WNHY9P2-ULEC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2022). *Informe anual de la mujer en el mercado laboral 2020*.<https://www2.trabajo.gob.pe/promocion-del-empleo-y-autoempleo/informacion-del-mercado-de-trabajo/mujer-en-el-mercado-laboral/>

Morrison, A. (2021). *La participación laboral de las mujeres en el Perú: 10 mensajes clave y 6 recomendaciones de política*. Nota Técnica N° IDB-TN-2147, Banco Interamericano de Desarrollo.

Navarro, I. (2005). *Capital humano: Su definición y alcances en el desarrollo local y regional*. Education policy analysis archives/archivos analíticos de políticas educativas. <https://www.redalyc.org/pdf/2750/275020513035.pdf>

Neffa, J., Tupac, D., & Pérez, P. (s.f.). *Actividad, empleo y desempleo: conceptos y definiciones*. Ceil-Piette Conicet.

Ñopo, H. (2009). *The Gender Wage Gap in Peru 1986-2000: Evidence from a Matching Comparisons Approach*. IDB Working Paper No. 562. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=1821913](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1821913)

Organización de Naciones Unidas. (2015). *Objetivos de Desarrollo sostenible*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>

Quintero, W. (2020). *La formación en la teoría del capital humano: una crítica sobre el problema de agregación*. SciELO Analytics. Obtenido de [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-66552020000100239&script=sci\\_arttext#B3](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-66552020000100239&script=sci_arttext#B3)

Stezano, F. (2020). *Enfoques, definiciones y estimaciones de pobreza y desigualdad en América Latina y el Caribe: un análisis crítico de la literatura*. <https://hdl.handle.net/11362/46405>

Tenjo, J., Ribero, R., & Bernat, L. (2002). *Evolución de las diferencias salariales por sexo en seis países de América Latina un intento de interpretación*. <http://hdl.handle.net/1992/7913>

## ANEXO I:

### Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	MÉTODO
¿La brecha salarial del género masculino y femenino en la población ocupada de Perú en el periodo de 2015-2021 ha disminuido?	Determinar si la brecha salarial de género masculino y femenino en la población ocupada de Perú en el periodo 2015-2021 ha disminuido.	Existe una disminución significativa de la brecha salarial de género masculino y femenino en la población ocupada de Perú en el periodo 2015-2021.	<b>Tipo:</b> Correlacional <b>Enfoque:</b> Cuantitativo <b>Tipo de diseño:</b> No experimental, Longitudinal <b>Población:</b> Hombres y mujeres peruanos que tienen participación laboral <b>Muestra:</b> Hombres y mujeres peruanos que fueron encuestados y tienen participación laboral en el período 2015 - 2021 <b>Técnica de recolección de datos:</b> Verificación de los registros de ENAHO <b>Técnica de procesamiento de datos:</b> Tabulación
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	
1. ¿En qué medida el nivel educativo impacta en la disminución de la brecha salarial de género masculino y femenino en Perú en el periodo 2015-2021?	1. Determinar si el nivel educativo incide en la disminución de la brecha salarial de género masculino y femenino en Perú en el periodo 2015-2021.	1. Existe una relación significativa entre el nivel educativo y la disminución de la brecha salarial de género masculino y femenino en el periodo 2015-2021.	
2. ¿En qué medida la pandemia del COVID-19 impacto en la brecha salarial de género?	2. Determinar el impacto de la pandemia del COVID-19 en la brecha salarial de género.	2. Existe un impacto en la brecha salarial de género ocasionado por la pandemia de COVID-19.	

## ANEXO II:

### Análisis documentario para variables

AUTOR	AÑO	TÍTULO	VARIABLES	MODELO ECONOMETRICO	LINK
Brindusa Anghel	2019	Brechas Salariales de Género en España	Sexo, edad, nivel educativo, experiencia, tamaño de empresa, tipo de contrato, ocupación, sector de actividad.	Ecuación de salarios Mincer	<a href="https://www.ief.es/docs/destacados/publicaciones/revistas/hpe/229_art4.pdf">https://www.ief.es/docs/destacados/publicaciones/revistas/hpe/229_art4.pdf</a>
Cerquera Oscar, Arias Cristian, Prada Juan	2019	La Brecha Salarial por género en Colombia y en el Departamento de Caldas	Educación, edad, hijos, Sector de trabajo (privado, gobierno, doméstico), dependiente o independiente / Efecto característica, Efecto remuneración.	Modelo de descomposición de Oaxaca y Blinder	<a href="https://publicaciones.autonoma.edu.co/index.php/anfora/article/view/671">https://publicaciones.autonoma.edu.co/index.php/anfora/article/view/671</a>
Kaya Ezgui	2017	Quantile regression and the gender wage gap: Is there a glass ceiling in the Turkish labor market?	Edad, género, nivel educativo, ocupación, situación laboral, antigüedad, sueldos y jornada laboral.	Regresión por cuantiles	<a href="https://www.econstor.eu/handle/10419/174133">https://www.econstor.eu/handle/10419/174133</a>
Costa Mónica, Joyce Robert, Parodi Francesca	2020	The gender pay gap in the UK: children and experience in work.	Experiencia laboral, presencia de hijos, capital humano, género, edad.	Regresión de salarios	<a href="https://academic.oup.com/oxrep/article-abstract/36/4/855/6124298">https://academic.oup.com/oxrep/article-abstract/36/4/855/6124298</a>

Fuchs, Rossen, Weyh	2021	Where do women earn more than men? Explaining regional differences in the gender pay gap.	Edad, experiencia laboral, lugar de residencia, ocupación, años de educación, género.	Modelo de descomposición de Oaxaca y Blinder	<a href="https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jors.12532">https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jors.12532</a>
Guzmán Esther, Del Pozo César	2019	Determinantes de las brechas salariales entre hombres y mujeres en el sector turismo peruano: Un análisis de descomposición por cuantiles	Género, nivel educativo, ocupación, situación laboral, antigüedad, sueldos y jornada laboral.	Regresión por cuantiles	<a href="https://www.mimp.gob.pe/omep/pdf/evidencias/Del2019.pdf">https://www.mimp.gob.pe/omep/pdf/evidencias/Del2019.pdf</a>
Chávez Alan	2022	Crecimiento Económico y Brechas Salarial de Género en el mercado laboral peruano, 2007-2017.	Crecimiento económico (tasa de crecimiento económico real, tasa de crecimiento económico per cápita) , Brecha salarial de género ( Ingreso femenino, ingreso masculino, nivel educativo, sector de trabajo)	Modelo de regresión lineal - probabilidad de Fisher	<a href="https://scholar.google.es/scholar?hl=es&amp;as_sdt=0%2C5&amp;q=CRECIMIENTO+ECON%3%93MICO+Y+BRECHA+SALARIAL+DE+G%3%89NERO+EN+EL++MERCADO+LABORAL+PERUANO%2C+2007-2017&amp;btnG=">https://scholar.google.es/scholar?hl=es&amp;as_sdt=0%2C5&amp;q=CRECIMIENTO+ECON%3%93MICO+Y+BRECHA+SALARIAL+DE+G%3%89NERO+EN+EL++MERCADO+LABORAL+PERUANO%2C+2007-2017&amp;btnG=</a>
Ñopo Hugo	2009	The Gender Wage Gap in Peru 1986-2000: Evidence from a Matching Comparisons Approach	Edad, educación, estado civil, condición migratoria, sexo	Método de Matching	<a href="https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1821913">https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1821913</a>

Arroyo, Ccencho, Morales, Balvin, Pérez	2022	Disparidad salarial y género en la zona central del Perú	Ingreso, experiencia, nivel educativo, género, nivel de informalidad, estado civil, residencia.	Modelo de Mincer , Oaxaca- Blinder y modelo Probit	<a href="http://llamkasun.unat.edu.pe/index.php/revista/article/view/102">http://llamkasun.unat.edu.pe/index.p hp/revista/article/view/102</a>
---	------	--	--	---	--

### ANEXO III:

#### Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADOR	TIPO DE VARIABLE	TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS	INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
<b>INGRESOS</b>	Se define como la contraprestación económica efectuada por un trabajador.	nivel de ingresos del individuo	Cuantitativa	Análisis documental	Repositorio estadístico del INEI
<b>EDAD</b>	se define como los años cumplidos a partir del nacimiento de una persona.	años de edad del individuo	Cuantitativa	Análisis documental	Repositorio estadístico del INEI
<b>GÉNERO</b>	Se define como los roles y atributos contruidos socialmente las cuales tiene como categorías: masculino, femenino.	1=Femenino 0= Masculino	Cualitativa	Análisis documental	Repositorio estadístico del INEI
<b>ACTIVIDAD ECONÓMICA</b>	Se define como el conjunto de acciones realizadas por una unidad económica que tiene como propósito proporcionar bienes y servicios.	1= Agricultura, 2 = Minería, 3 = Comercio, 4 = Construcción, 5 =Servicios	Cualitativa	Análisis documental	Repositorio estadístico del INEI
<b>CAPITAL HUMANO</b>	Años de educación acumulados por persona.	Años de estudios	Cuantitativa	Análisis documental	Repositorio estadístico del INEI
<b>FORMALIDAD</b>	Se define como al tipo de trabajo por el cual se obtendrá una remuneración, se divide en formal e informal.	1=FORMAL 0= INFORMAL	Cualitativa	Análisis documental	Repositorio estadístico del INEI

