

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA**

Escuela Académico Profesional de Economía

Tesis

**Determinantes de la brecha de salarios de género en  
el Perú, 2012-2022**

Flor Mariluz Huamanlazo Flores

Para optar el Título Profesional de  
Economista

Huancayo, 2024

Repositorio Institucional Continental  
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

## INFORME DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**A** : Decano de la Facultad de Ciencias de la Empresa  
**DE** : Joel Jovani Turco Quinto  
Asesor de trabajo de investigación  
**ASUNTO** : Remito resultado de evaluación de originalidad de trabajo de investigación  
**FECHA** : 30 de Abril de 2024

Con sumo agrado me dirijo a vuestro despacho para informar que, en mi condición de asesor del trabajo de investigación:

**Título:**

"Determinantes de la Brecha de Salarios de Género en el Perú, 2012-2022"

**Autores:**

1. Flor Mariluz Huamanlazo Flores – EAP. Economía

Se procedió con la carga del documento a la plataforma "Turnitin" y se realizó la verificación completa de las coincidencias resaltadas por el software dando por resultado 19 % de similitud sin encontrarse hallazgos relacionados a plagio. Se utilizaron los siguientes filtros:

- Filtro de exclusión de bibliografía SI  NO
- Filtro de exclusión de grupos de palabras menores SI  NO   
Nº de palabras excluidas : 4)
- Exclusión de fuente por trabajo anterior del mismo estudiante SI  NO

En consecuencia, se determina que el trabajo de investigación constituye un documento original al presentar similitud de otros autores (citas) por debajo del porcentaje establecido por la Universidad Continental.

Recae toda responsabilidad del contenido del trabajo de investigación sobre el autor y asesor, en concordancia a los principios expresados en el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos conducentes a Grados y Títulos – RENATI y en la normativa de la Universidad Continental.

Atentamente,

## **Dedicatoria**

El presente trabajo está dedicado primeramente a Dios, segundo a mis padres, quienes estuvieron en mi trayectoria académica; y a mi asesor, por su enseñanza y confianza hacia mi persona, haciendo realidad este trabajo de investigación.

## **Agradecimiento**

Agradezco principalmente a Dios, por darme fortaleza para seguir adelante. A mis padres, por su apoyo prosélito en el desarrollo de la investigación. También agradecer a mi asesor por la confianza, seguimiento y apoyo que depositó en mí durante todo el desarrollo del trabajo.

## Índice de contenidos

Resumen	xi
Abstract	xii
Capítulo I: Planteamiento del estudio	1
1.1. Delimitación de la investigación	1
1.1.1. Territorial	1
1.1.2. Temporal	1
1.1.3. Conceptual	1
1.2. Planteamiento del problema	1
1.3. Formulación del problema	7
1.3.1. Problema general	7
1.3.2. Problemas específicos	7
1.4. Objetivos	8
1.4.1. Objetivo general	8
1.4.2. Objetivos específicos	8
1.5. Justificación de la investigación	8
1.5.1. Justificación teórica	8
1.5.2. Justificación práctica	9
Capítulo II: Marco teórico	10
2.1. Antecedentes de la investigación	10
2.1.1. Artículos de investigación	10
2.1.2. Tesis nacionales e internacionales	12
2.2. Bases teóricas	14
2.2.1. Teorías que explican la brecha salarial por género	14
2.2.1.1. Teoría del capital humano.	14

2.2.1.2. Teoría de la segmentación laboral.	15
2.2.1.3. Modelo de elección ocupacional.	16
2.2.2. Modelo de Oaxaca-Blinder.	16
2.2.3. La brecha de salarios.	21
2.2.4. Factores relacionados con la brecha de salarios.	22
2.3. Definición de términos	23
Capítulo III: Hipótesis y variables	25
3.1. Hipótesis	25
3.1.1. Hipótesis general	25
3.1.2. Hipótesis específicas	25
3.2. Identificación de las variables	25
3.3. Operacionalización de las variables	26
Capítulo IV: Metodología	28
4.1. Enfoque de la investigación	28
4.2. Tipo de investigación	28
4.3. Nivel de investigación	28
4.4. Métodos de investigación	28
4.5. Diseño de investigación	31
4.6. Población y muestra	31
4.6.1. Población.	31
4.6.2. Muestra.	32
A. Unidad de análisis.	32
B. Tamaño de la muestra.	32
C. Selección de la muestra.	32
4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	32

4.8. Técnicas estadísticas de análisis de datos	35
Capítulo V: Resultados de la investigación	38
5.1. Resultados descriptivos de las variables	38
5.2. Dispersión de las variables	39
5.3. Resultados de la estimación del modelo econométrico	40
5.4. Discusión de los Resultados	47
Conclusiones	49
Recomendaciones	51
Referencias	53
Apéndice 1: Matriz de consistencia	61
Apéndice 2: Matriz de operacionalización de la variable	63
Apéndice 3: Brechas Salariales en el Perú (2012-2022)	65

## Índice de figuras

Figura 1. Ránking de la Brecha de Género según el Índice Global de la Brecha de Género de 2010 a 2022	3
Figura 2. Perfil económico del Perú según nivel de participación económica y oportunidades de 2021 a 2022	5
Figura 3. <i>Gráfico de dispersión del ingreso mensual y los años de educación</i>	39
Figura 4. <i>Gráfico de dispersión del ingreso mensual y los años</i>	40
Figura 5. Ingresos promedios mensuales en nuevos soles de varones y mujeres en el Perú, 2012-2022	45
Figura 6. Comportamiento de la brecha salarial por género en el Perú, 2012-2022	46

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> Ingreso Promedio Peruano 2022	6
<b>Tabla 2</b> Matriz de operacionalización de variable	26
<b>Tabla 3</b> Técnica de recolección de datos	33
<b>Tabla 4</b> Matriz de análisis de datos	34
<b>Tabla 5</b> Estadísticas descriptivas de las variables del modelo	38
<b>Tabla 6</b> Regresión de los ingresos del varón, 2012-2022	41
<b>Tabla 7</b> Regresión ingresos mujer 2012-2022	42
<b>Tabla 8</b> Descomposición de Oaxaca y Blinder	43
<b>Tabla 9</b> Brecha Salarial por género en el Perú. 2012-2022 (en Nuevos Soles)	65
<b>Tabla 10</b> Brecha salarial por estado civil en el Perú, 2012-2022 (en Nuevos Soles)	65
<b>Tabla 11</b> Brecha salarial por condición de formal o informal en el Perú, 2012-2022 (en Nuevos Soles)	66
<b>Tabla 12</b> Brecha salarial por departamento en el Perú, 2012-2022 (en Nuevos Soles)	66

## Resumen

El objetivo principal del estudio es analizar los factores que inciden en la brecha salarial de género en el Perú entre 2012 y 2022 recolectando y analizando data de la Encuesta Nacional de Hogares de Población Económicamente Activa. Para determinar la brecha salarial se utiliza el método de Oaxaca-Blinder, el cual permite estimar la ecuación de ingresos determinando así la brecha salarial de género, mostrando que la brecha salarial existente entre varones y mujeres resultó del 26,3%, donde las características observables explican el 6,6% y las características no observables explican el 19,7% de la diferencia salarial. Esto demuestra que, aunque las mujeres teniendo aun las cualidades similares a los varones, reciben salarios menos. En general, encontró que factores como los años de educación, la edad, el estado civil, el empleo en los sectores manufacturero y comercial, el tamaño de la empresa y las horas trabajadas por semana fueron las principales causales de la disparidad salarial en el Perú entre 2012 y 2022.

## **Abstract**

The main objective of the study is to analyze the factors that affect the gender wage gap in Peru between 2012 and 2022 by collecting and analyzing data from the National Household Survey of the Economically Active Population. To determine the wage gap, the Oaxaca-Blinder method is used, which allows estimating the income equation, thus determining the gender wage gap, showing that the existing wage gap between men and women was 26.3%, where the characteristics Observable characteristics explain 6.6% and unobservable characteristics explain 19.7% of the wage difference. This shows that, although women still have similar qualities to men, they receive less wages. In general, it found that factors such as years of education, age, marital status, employment in the manufacturing and commercial sectors, company size, and hours worked per week were the main causes of wage disparity in Peru. between 2012 and 2022.

## Introducción

Desde tiempos antiguos, se han observado diferencias significativas entre mujeres y varones, tanto en el salario percibido como en los roles domésticos. A pesar de los avances históricos hacia la equidad, la desigualdad persiste, especialmente en el mercado laboral, donde la brecha salarial global es del 12.89 %. Esta problemática también es evidente en Perú, lo que motiva la necesidad de explorar las causas de esta brecha salarial y los factores que la influyen.

Por tanto, la pregunta general que plantea este estudio es: ¿Cuáles son los determinantes que influyen en la brecha de salarios entre varones y mujeres durante el periodo de los años 2012 -2022? El objetivo es determinar los factores que influyen en la brecha de salarios entre varones y mujeres durante el periodo de los años 2012-2022.

En el marco de esta investigación, algunos estudios sugieren que factores como la educación, la edad, el género, el estado civil, entre otros, inciden significativamente en la brecha de salarios.

El capítulo 1 contiene la definición de la investigación, planteamiento del problema, objetivos y justificación. El Capítulo 2 presenta los antecedentes teóricos, incluida información de antecedentes basada en artículos académicos y nacionales e internacionales. Además, contiene la base teórica para explicar la brecha salarial.

El Capítulo 3 contiene el planteamiento de hipótesis, definición de variables y la matriz de operacionalización de variables. El Capítulo 4 describe la metodología empleada, incluyendo el enfoque, nivel, tipo, diseño de investigación y técnicas.

El Capítulo 5, aborda los resultados, ofreciendo análisis descriptivos y correlacionales, estimaciones econométricas, contraste de hipótesis y análisis económicos. Finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones.

## **Capítulo I: Planteamiento del estudio**

### **1.1. Delimitación de la investigación**

#### **1.1.1. Territorial**

Esta investigación tendrá como escenario a analizar a nivel de Perú.

#### **1.1.2. Temporal**

Esta investigación se elabora entre el año 2012 y el año 2022.

#### **1.1.3. Conceptual**

La investigación aborda el modelo de Oaxaca-Blinder junto con sus dimensiones de cálculo con el objetivo de analizar los determinantes los factores que influyen en la brecha de salarios entre varones y mujeres durante el período de los años 2012-2022.

### **1.2. Planteamiento del problema**

World Economic Forum (2022), señaló que las empresas de Reino Unido con más de 250 trabajadores deben realizar la publicación de su brecha salarial y establecer medidas que disminuyan la desigualdad por género. La última brecha salarial que encontró el gobierno británico fue de 18 %; por ello, Reino Unido busca una transparencia salarial entre el varón y la mujer. A esta iniciativa, se sumaron países como Islandia y Alemania.

Según la Comisión Europea (2014), la brecha salarial entre varones y mujeres se refiere a la diferencia en el salario que reciben cuando están empleados en condiciones similares. Esta brecha se calcula sobre la base de la diferencia media en los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores.

En el Perú, la brecha salarial por género es un tema controversial y problemático, ya que reciben tratos diferenciados por parte de los empleadores. Por tal razón, la Sunafil a través de 84 actas, señala que la gran mayoría de empresa recae en casos de discriminación salarial por razones de sexo. De acuerdo a lo anteriormente mencionado, SUNAFIL implementó 84

infracciones a compañías fiscalizadas, ya que se encontró que sus empleados contaban con una diferencia salarial a pesar de contar con la misma función o cargo.

De acuerdo a los datos estadísticos del Instituto Peruano de Economía (IPE) a través de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG), se sabe que la brecha salarial de género sobre los ingresos obtenidos en el ámbito laboral en el año 2020 fue de 19 %. Sin embargo, en 2021, esta brecha aumentó al 25 %, puesto que se ajustó las remuneraciones por cualidades personales como edad, nivel educativo y actividad económica. Por ello, la brecha salarial se amplió a un 24 % en el 2020 y un 35 % en 2021, marcando el índice más alto en una década.

Los aportes de Oaxaca (1973) y Blinder (1973), ha devenido en un modelo de medición que tiene como objetivo la descomposición de una variable en dos grupos. Esta variable es la de brecha de salarios y se debe a dos componentes: “a) El componente que se concentra en la diferencia entre las variables explicativas observables atribuibles a los dos grupos y b) el componente que toma la diferencia entre las cualidades no observables y se basa en la pertenencia al grupo componente no explicado el cual se mide por las discrepancias entre los parámetros de los dos grupos” (Vicéns, 2012, p. 1).

Entonces, la brecha de salarios parece tener una medición prolija en el modelo Oaxaca-Blinder, por ello, se aplica a distintos supuestos de problemas actuales de la sociedad, como, la brecha de salarios por género.

Las brechas por género en Perú tienen características particulares que demarcan un trato discriminatorio a las mujeres, principalmente en el campo laboral, donde se denota discriminación económica.

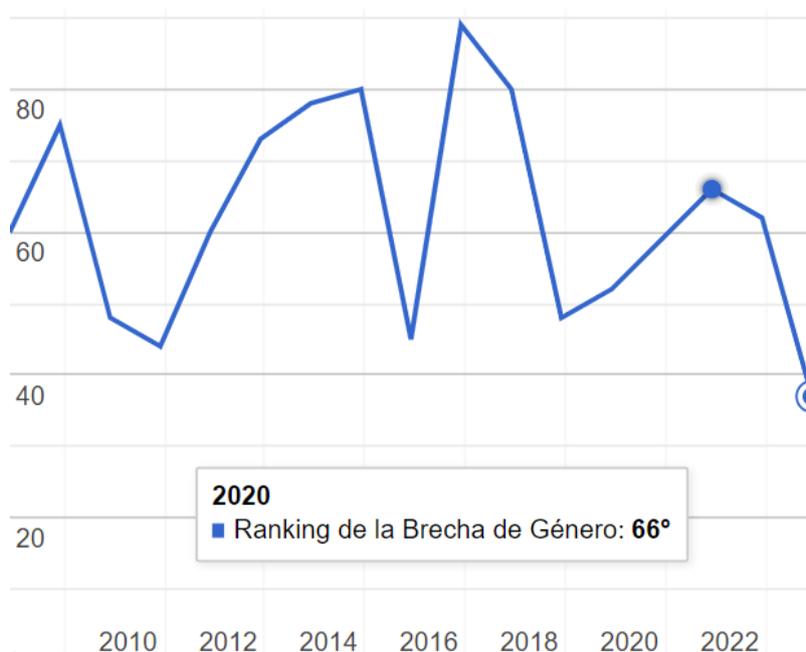
De conformidad con lo señalado, según cifras de la OIT, desde la segunda mitad del siglo XX, las mujeres latinoamericanas han logrado tener más presencia en el trabajo, teniendo en consideración que en aquellos años el mercado laboral marginaba a la mujer por tener tal condición. De tal manera, que fueron trasladadas para trabajar en el hogar sin recibir ningún

tipo de retribución económica. Sin embargo, con el paso de los años, lograr posicionar a las mujeres en puestos de trabajo dignos ha permitido un gran avance, especialmente en términos de su autonomía económica.

De acuerdo con el World Economic Forum (2022), Perú ha reducido las brechas de género en un 74.9 %, siendo uno de los países de Sudamérica que más ha trabajado para cerrar sus brechas de género. Sin embargo, cabe resaltar que, a nivel mundial, América Latina es el tercer continente que en promedio ha tenido progresos en la disminución de su Brecha de Género logrando un total de 72,6 puntos porcentuales. En ese sentido, estamos bastante alejados de lograr los propósitos de la Agenda 2030 planteados por la ONU y ocupamos el puesto 37 en el *ránking* de eliminación de brecha de género respecto a 155 países.

### Figura 1

*Ránking de la Brecha de Género según el Índice Global de la Brecha de Género de 2010 a 2022*



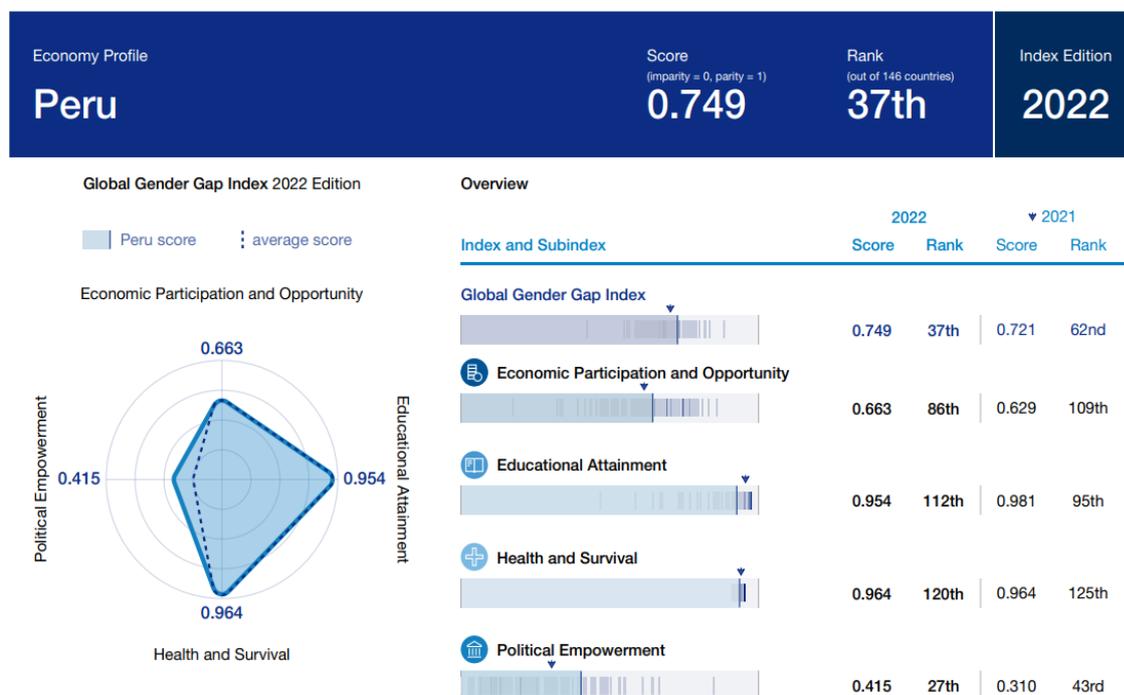
*Nota:* La figura representa las posiciones en las que se ubicó el Perú desde 2010, en materia de eliminación de la Brecha de género. Adaptado de *Datosmacro*, 2022.

La Figura 1 muestra el índice global de brecha de género entre 2006 y 2023 del Perú, el cual revela fluctuaciones significativas en la posición del país en la escala mundial de igualdad de género. Aunque se observan mejoras temporales, como el ascenso desde el puesto 60° en 2010, al 45° en 2014, estas ganancias no se han mantenido constantes, con retrocesos en años posteriores. Sin embargo, en los últimos años, especialmente entre 2020 y 2023, se ha registrado un progreso notable, evidenciado por el ascenso desde el puesto 66° al 34° en el ranking.

Sin embargo, a pesar de ser un gran avance, aún se presentan niveles de desigualdad que afectan más a las mujeres, ya que persisten problemas como la informalidad, el desempleo; y que se concentraron determinados puestos denominados como segregación horizontal, es decir, que había una distribución poco uniforme entre ambos géneros. Por otro lado, en la segregación vertical, que se refiere a la distribución desigual de cargos altos que típicamente tienen mejor remuneración, se evidenciaban desventajas que mostraban una clara diferencia salarial. Este problema se ha reducido, pero todavía sigue latente, y ello se debe, en gran parte a la carencia de políticas públicas efectivas de las cuales el gobierno ha decidido prescindir.

## Figura 2

Perfil económico del Perú según nivel de participación económica y oportunidades de 2021 a 2022



*Nota.* La figura representa la variación porcentual del logro peruano en los cuatro aspectos sociales para alcanzar la eliminación de la Brecha de Género. Tomado del *World Economic Forum*, 2022.

La Figura 2, se basa en el informe del World Economic Forum (2022), indica que Perú se encuentra con una puntuación de .749 en el cierre de brechas de género, siendo una paridad total la puntuación de 1. El Estado peruano registra mayores cifras de cierre de brecha de género en salud y educación, con .964 y .954, respectivamente, lo que implica que su puntuación alcanza casi el 1 %. Sin embargo, registra puntuaciones muy bajas en participación política y económica, siendo .415 y .663, sus puntos porcentuales obtenidos.

Así, es evidente que el Perú tiene carencias respecto a la paridad económica. En el informe global se señalan cinco indicadores, de los cuales, solo se mencionarán tres indicadores: participación y oportunidades económicas, igualdad salarial para trabajos similares, ingresos estimados del trabajo de entre ellas. Por otra parte, el ranking PAR de

Equidad de Género realizado el 2020 por la consultora Aquiles, señala que, dentro del territorio peruano, solo un 55.9 % de las empresas poseen políticas de paridad de género y el 52.1 % posee planes de acción para hacer efectivas dichas políticas.

De acuerdo con el INEI (2021), en el Perú durante el periodo 2019 las mujeres tuvieron una tasa de actividad del 66.5 %, mientras que de los varones fue de 81.1 %. De esta manera, la brecha entre ambos fue de 73.1 % a nivel nacional, al respecto, Cárdenas (2023) afirma que el empoderamiento educativo ha permitido a las mujeres acceder a puestos profesionales mejor remunerados, la diferencia remunerativa sigue siendo un factor discriminante y un problema persistente en la sociedad. Sin embargo, la medición anual de la distancia de salarios basados en el género se mantiene para grados idénticos de educación y experiencia laboral.

### **Tabla 1**

*Ingreso Promedio Peruano 2022*

<b>Instituto Nacional de Estadística e Informática</b>	
<b>Ingreso – hombres</b>	<b>Ingreso - mujeres</b>
S/. 1.513,30	S/. 936,50

La Tabla 1 muestra la diferencia salarial que existe entre ambos géneros, en el cual un hombre es remunerado con un 38 % más que una mujer por realizar la misma labor laboral en su establecimiento de trabajo, según lo dispuesto por el INEI (2022). Además, en el 2022 las mujeres tenían ingresos de un 38 % menos que los varones. Cabe recalcar que, las mujeres se encuentran expuestas a puestos con menos cargos directivos en las empresas o son dirigidas a empleos de bajo nivel jerárquico. Además de contar con una mayor cantidad de desempleo y trabajo precarizado.

En la misma línea, INEI (2020), precisa que las mujeres reciben una aceptación menor y distante respecto a la aceptación que reciben los varones en el ámbito laboral, ya que las empresas buscan o prefieren contratar a varones que mujeres. Esto principalmente se debe a

que contratar a una mujer implica emplear más costos, poniendo manifiesto que se duda de la capacidad de las mujeres injustificadamente al momento de considerar su acceso a cargos directivos, bajo ese contexto es menester que la administración del Estado se enfoque en la creación de políticas de igualdad.

Según la Base de Datos sobre Estadística de Trabajo (ILOSTAT, 2020) el estado civil muestra muchos índices porcentuales con respecto al ámbito laboral, desde un punto de vista más referencial podemos tocar el tema del matrimonio y su incidencia en la participación de la PEA.

En este contexto, esta investigación tiene como objetivo determinar los factores que explican la brecha salarial entre varones y mujeres en el Perú, en el período 2012-2022. De esta manera, se pretende contribuir a la investigación científica para finalmente proporcionar información validada con las cuales se puedan formular políticas económicas a fin de mejorar el bienestar general de los ciudadanos de nuestro país.

### **1.3. Formulación del problema**

#### **1.3.1. Problema general**

¿Cuáles son las determinantes que influyen en la brecha de salarios entre varones y mujeres durante el periodo de los años 2012-2022?

#### **1.3.2. Problemas específicos**

- ¿Cómo la educación determina la brecha de salarios entre varones y mujeres durante el periodo de los años 2012-2022?
- ¿Cómo la edad determina la brecha de salarios entre varones y mujeres durante el periodo de los años 2012-2022?

- ¿Cómo el estado civil determina la brecha de salarios existente entre varones y mujeres durante el periodo de los años 2012- 2022?
- ¿Cómo la condición de informalidad laboral determina la brecha de salarios existente entre varones y mujeres durante el periodo de los años 2012-2022?

## **1.4. Objetivos**

### **1.4.1. Objetivo general**

Determinar los factores que influyen en la brecha de salarios entre varones y mujeres, durante el periodo de los años 2012-2022.

### **1.4.2. Objetivos específicos**

- Determinar cómo la educación influye en la brecha de salarios entre varones y mujeres, durante el periodo de los años 2012-2022.
- Determinar cómo la edad influye en la brecha de salarios entre varones y mujeres, durante el periodo de los años 2012-2022.
- Determinar cómo el estado civil influye en la brecha de salarios entre varones y mujeres, durante el periodo de los años 2012-2022.
- Determinar cómo la condición de informalidad laboral influye en la brecha de salarios entre varones y mujeres, durante el periodo de los años 2012-2022.

## **1.5. Justificación de la investigación**

### **1.5.1. Justificación teórica**

La investigación es importante porque amplifica los conocimientos teóricos del modelo de Oaxaca-Blinder y su relación con el análisis de la brecha de salarios en el

Perú, lo cual permite que sea tomado como futura fuente de consulta para otros investigadores y profesionales.

### **1.5.2. Justificación práctica**

La presente investigación, a nivel de los resultados permitirá explicar las causas de variación de la brecha de salarios entre varones y mujeres en el Perú, 2012 a 2022 a fin de entender la coherencia del empleo de este método para la determinación y presentación de sugerencias ante la brecha de salarios identificada.

## Capítulo II: Marco teórico

### 2.1. Antecedentes de la investigación

#### 2.1.1. Artículos de investigación

El estudio de Rodríguez y Limas (2017) tuvo como objetivo identificar las disparidades en ingresos y de trato discriminatorio por sexo con relación al alcance comercial del conocimiento profesional en México. Para ello, emplearon datos de la ENOE para posteriormente utilizar metodológicamente el modelo de Oaxaca y Blinder ajustados por el sesgo de selección de Heckman. Obtuvieron que la labor de la mujer en salud enfrenta mayor trato discriminatorio que se fecunda bajo diversas razones. De ese modo, registraron una diferencia de - .813 puntos logarítmicos en contra de las mujeres en las regiones con una alta exposición a apertura comercial. En contraste, en las regiones con una baja exposición a la apertura comercial la diferencia es de 3.9 puntos logarítmicos en contra de los varones. Concluyeron que el modelo Oaxaca-Blinder con “corrección por sesgo de selección Heckman” permite analizar de manera adecuada las diferencias que se dan en las remuneraciones y discriminación por género.

Arpi y Arpi (2018) en su artículo científico plantearon como objetivo principal analizar la desigualdad que perjudica a los grupos étnicos en base a la disparidad del grado de instrucción alcanzado por los intervinientes en el mercado de trabajo del Perú. Para lograrlo, utilizando datos estadísticos de la Encuesta Nacional de Hogares, y la descomposición del método Blinder-Oaxaca. Aplicaron una metodología cuantitativa, en tanto realizaron un análisis de datos a las cifras estadísticas. El resultado obtenido fue que la existencia de diferencia del nivel educativo, experiencia, logros con la posibilidad en insertarse en el mercado de trabajo entre los grupos étnicos, tienen una influencia con la disparidad del ingreso

laboral. La capacidad explicativa basada en características observables, especialmente la disparidad en niveles educativos aumentó del 54 % y 77%, en el año 2006 y 2016 respectivamente.

Por otro lado, la incidencia de factores no observables, como la discriminación en el acceso al mercado de trabajo peruano disminuyó del 46 % al 23 % durante el período analizado. Concluyeron que la desigualdad entre ambas cuestiones desde 2006 hasta 2016 se mantiene constante, por tanto, existe una tendencia de disminución de peruanos indígenas a lo largo del tiempo.

Cacciamali y Tatei (2013) desarrollaron un artículo con el objetivo general de analizar la discriminación que sufren las mujeres con educación superior respecto a su remuneración salarial en los países de Brasil y México. Para lograrlo, realizaron encuestas para desarrollar las categorías compatibles entre ambos países; es decir, Brasil y México. La metodología de investigación fue cuantitativa para posteriormente aplicar el modelo de Oaxaca-Blinder. La investigación dio a conocer, que las mujeres perciben un salario promedio que es un 16.6 % menor que el de los varones. Sin embargo, si se les valorara de la misma manera, deberían recibir un salario un 10.6 % más. En México, la brecha es aún más significativa; así, las mujeres deberían recibir un salario un 27.3 % más alto que los varones. Los autores concluyeron que, a través del método de Oaxaca-Blinder se determina que existe una brecha de salarios significativa.

Mendoza *et al.* (2017) desarrollaron su investigación cuyo objetivo general fue evaluar las diferencias de ingresos en México, 1987-2015. La metodología de la investigación fue cuantitativa, incorporó, además, una aplicación de la fórmula de Oaxaca-Blinder para determinar la presencia de trato discriminatorio en el salario. El estudio permitió conocer que existe discriminación salarial a través de la existencia

de efectos temporales y parciales de las dotaciones de capital humano. Según el análisis de los ingresos laborales por género, en 1988 los varones ganaban un 18.7 % más que las mujeres, mientras que para 2015 la diferencia se redujo al 9.5 %, lo que representa una disminución del 50 %. Concluyeron que, la fórmula de Oaxaca-Blinder permite identificar las circunstancias que puedan incidir en la brecha de salarios dentro de un periodo de análisis.

### **2.1.2. Tesis nacionales e internacionales**

Benites (2019), analiza la brecha de salarios por género en el Perú, en los años 2010 a 2016, en los espacios de manufactura y comercio. La metodología fue cuantitativa, realizó la estimación de ecuaciones salariales para hombres y mujeres para posteriormente aplicar el método de Oaxaca-Blinder. El estudio ofreció como resultado que, en el sector de manufactura, la brecha de salarios representó el 15 % en promedio y, en el sector comercio, se identificó una brecha de salarios de 17.7 %. El autor concluye que, la brecha de salarios se mantiene en estos dos sectores productivos lo que puede ser plenamente identificado a través de las operaciones de análisis del modelo de Oaxaca-Blinder.

Capetillo (2016) presenta su tesis donde establece como objetivo general: “proponer medidas para que la institución ejecute líneas de acción o contar con antecedentes para poder proponerse políticas que reduzcan las brechas salariales por género”. La metodología fue cuantitativa y empleó análisis de los datos de intervención de varones y mujeres en facetas académicas y personales de colaboración. Para lo cual, se analizaron las Jornadas Completas Equivalentes Anuales y posteriormente se aplicó el modelo de Oaxaca-Blinder. Los hallazgos evidencian una brecha salarial existente dentro de la Universidad de Chile, con hasta en 14.28 %. El autor concluye que la discriminación salarial, además de ser un

problema generalizado, también, es un fenómeno complejo que se encuentra inmerso en la sociedad que atribuyen factores de plano laboral y privado que pueden ser identificados a través del modelo planteado.

Alva (2021) en su tesis estableció que su objetivo general se destinó a “identificar los factores determinantes de la brecha de salarios por género en la región de La Libertad durante el periodo de 2019 a 2020”. La metodología de la investigación fue cuantitativa tomando los datos de ENAHO, y para determinar la brecha remunerativa aplicó el método Oaxaca-Blinder. De este modo, planteó la ecuación de participación laboral con el propósito enfocado en solucionar el problema de sesgo de selección. Los resultados evidenciaron que los datos obtenidos en 2020 deben tomarse con cautela dado que era periodo de pandemia, aunado la caída de empleo que tuvo como consecuencia de la pandemia, concluyendo que, la brecha salarial por género fue de 61.42 % y 39.47 % en el periodo 2019-2020 en la región La Libertad.

Jorge (2020) estudia el “análisis de la evolución de la brecha de salarios por género en la ciudad de Guayaquil durante el periodo de 2015 a 2019 mediante un modelo econométrico”. La metodología de la investigación fue cuantitativa que utilizó las encuestas ENEMDU del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos para describir y correlacionar información obtenida por el modelo de Oaxaca-Blinder. Los resultados demostraron la existencia de brecha salarial entre hombres y mujeres a raíz de factores asociados con el modelo de Oaxaca-Blinder como la educación o el tipo de trabajo que desempeña el trabajador. De ahí que, debido a su género femenino, las ganancias por hora disminuyen en aproximadamente un 15 % en comparación con las ganancias de los varones que tienen las mismas características laborales. Concluyó que, el modelo de Oaxaca-Blinder permite obtener un

coeficiente de discriminación y explicación del punto de la brecha obtenida asociada a factores intrínsecos de la persona.

Olvera (2018) desarrolló una tesis que tuvo como objetivo: “analizar los factores que determinan la magnitud de la brecha de salarios entre hombres y mujeres en México durante el tercer trimestre del 2009”, ello a través del modelo Oaxaca-Blinder. La metodología de la investigación fue cuantitativa, puesto que, desarrolló su análisis a través de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, para posteriormente aplicar el método Oaxaca-Blinder. Los resultados demuestran que las mujeres perciben 29.2 % menos y solo el 2 % de los casos están sustentados en las diferencias de capital humano y características observables. Entonces, concluyó que, el método de Oaxaca-Blinder halla con precisión la brecha salarial existente que permite orientar propuestas de políticas públicas.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Teorías que explican la brecha salarial por género**

#### ***2.2.1.1. Teoría del capital humano.***

La teoría del capital humano hace referencia al concepto de que los humanos poseen conocimientos, destrezas y habilidades que pueden considerarse como una forma de capital. Subraya la importancia de invertir en formación, educación y salud para aumentar la productividad de los individuos y servir al crecimiento económico. El recurso humano se considera un factor crucial en la economía postindustrial, en la que el conocimiento, la innovación y la tecnología desempeñan un papel importante. La teoría ha sido desarrollada por varios investigadores, incorporando ideas de teorías institucionales, conductuales, evolutivas y sinérgicas (Kudina y Sukhareva, 2020; Jauregui, 2021).

Este enfoque sugiere que las diferencias salariales de varones y mujeres pueden atribuirse a diferencias de inversión en capital humano, como educación, experiencia laboral y habilidades. Sin embargo, incluso cuando se controlan estas variables, persiste una brecha salarial significativa, lo que sugiere que el capital humano solo no puede explicar completamente la discrepancia.

#### ***2.2.1.2. Teoría de la segmentación laboral.***

Hasta finales del año setenta, la teoría de la segmentación del mercado laboral era una alternativa a la explicación neoclásica del mercado laboral. Esta teoría sostiene que el mercado de trabajo no es homogéneo, y está compuesto por diferentes segmentos con características y mecanismos de funcionamiento distintos. Argumenta que existen barreras que dificultan la movilidad de los trabajadores entre estos segmentos, lo que resulta en desigualdades salariales, inestabilidad laboral y limitadas oportunidades de progreso para ciertos grupos de trabajadores (Fernández-Huerga, 2010).

En la TSMT, por sus siglas en inglés, se identifican dos segmentos principales: el mercado primario, que incluye empleos con salarios elevados, estabilidad laboral y oportunidades de crecimiento; y el mercado secundario, con bajos salarios, inestabilidad y pocas posibilidades de ascenso. Posteriormente, se han propuesto divisiones adicionales dentro del mercado primario para reflejar diferencias internas en este segmento (Fernández-Huerga, 2010). En este sentido, varones y mujeres tienden a ocupar diferentes segmentos del mercado laboral, con mujeres frecuentemente concentradas en sectores y ocupaciones mal remuneradas. Esto puede deberse a factores culturales, sociales y políticos que limitan sus oportunidades.

### **2.2.1.3. Modelo de elección ocupacional.**

El modelo de elección ocupacional es un marco teórico utilizado en economía para analizar cómo los individuos toman decisiones sobre la actividad laboral en la que participarán. Este modelo considera que los individuos pueden optar por diferentes opciones de ocupaciones, como ser empleados asalariados, emprendedores o trabajadores independientes. En los países en desarrollo, como el Perú, el modelo de elección de ocupaciones se vuelve especialmente relevante debido a la presencia significativa de trabajadores por cuenta propia y la importancia de entender cómo estas decisiones afectan la equidad del ingreso y el desarrollo en dichos países (Jacobs, 2007).

Los modelos de elección ocupacional pueden incorporar factores como la educación, las habilidades, las oportunidades laborales, la disponibilidad de capital y otros aspectos que son causales en la decisión de un individuo de elegir una ocupación en particular (Jacobs, 2007). Así, bajo este enfoque, las diferencias en las elecciones ocupacionales entre varones y mujeres pueden explicar parte de la brecha salarial.

### **2.2.2. Modelo de Oaxaca-Blinder.**

La idea de que la educación contribuye al desarrollo del capital humano es la base de la teoría del capital humano, considerándola una inversión que potencia el rendimiento laboral de las personas capacitadas. Mincer (1974) postuló una función que expresa el nivel de ingresos que puede variar en relación con la educación potencial y la edad, evidenciándose la siguiente fórmula:

$$Y_i = f(\text{educación}, \text{edad}) \quad (1)$$

Para explicar esta función de renta, se tiene que comprender que en la economía se trabaja con variables dependientes e independientes. Donde, la variable

dependiente debe ser directamente proporcional a la o las variables independientes, según sea el caso. En la presente, Mincer desarrolla la ecuación de renta con las variables independientes: formación educativa, la edad, la edad al cuadrado, estado civil y alguna otra que represente las actitudes de demás variables que se consideren como causas del incremento de renta.

Habiendo explicado de qué se trata la ecuación de Mincer, a continuación, se muestra su fórmula:

$$\ln \ln (Y_i) = \beta_0 + \beta_1 E_i + \beta_2 x_i + \beta_3 x_i^2 + \varepsilon + e \quad (2)$$

En la fórmula presentada, la edad  $x$  y  $x^2$  son regresores captantes de la conducta de concavidad de la ecuación de ingresos, de los cuales, sus coeficientes son positivos y negativos, correspondientemente; y  $\varepsilon$  es la variable de formación educativa, mientras que “ $e$ ” es la variable de estado civil. Es de suponerse que la brecha de salarios de los trabajadores responde a su nivel de producción, pero hay una teoría que explica este fenómeno específico. Se trata de la teoría del capital humano, que demuestra lo supuesto: la necesidad de habilidades y conocimientos de los procesos empresariales son factores directamente proporcionales al incremento del salario de los trabajadores.

Respecto a la proporción entre la educación e ingresos laborales, la teoría muestra que la cantidad de años de escolaridad representan una fuente de ingresos, ya que una persona educada posee destrezas y habilidades resultantes en una mayor productividad.

La edad tiene un efecto positivo en los ingresos laborales, que se explica por la acumulación y adición de conocimientos adquiridos a través de la formación profesional diaria, lo que proporciona al trabajador un valor añadido que el empresario reconoce y por el que el trabajador obtiene una mayor remuneración. Se

entiende, entonces, que los trabajadores son iguales, pero hay quien sostiene que existe discriminación.

En relación al estado civil, los varones tienen una mayor participación en la población económica activa en comparación con las mujeres. En el caso de las personas casadas, esta diferencia es aún mayor. Los varones casados tienen una mayor tasa de actividad que las mujeres casadas en algunos países. En cualquier lugar del mundo, los casados tienen una diferencia salarial mayor que los solteros en relación a la participación de la población económica activa. En resumen, se encuentra que los hombres con habilidades laborales presentan una proporción más alta cuando están casados que solteros, mientras que en el caso de las mujeres, solo el 18 % de los países registran mujeres casadas.

INEI (2021), menciona a los prejuicios y estereotipos como causantes de que las mujeres obtengan mayores salarios en determinadas profesiones y menores en otras. Estos, se pueden comportar como aspectos positivos y negativos que están establecidas en la sociedad, con características positivas de las mujeres relacionadas a las profesiones de cuidado de la salud, educación, arte y administración y, por otro lado, los negativos están asociados con la atribución de posiciones jerárquicas y calificaciones técnicas y profesionales.

En la misma línea, Arias *et al.* (2018) mencionan que las mujeres se confinan a trabajos donde no pueden aprovechar sus habilidades y capacidades. Además, estos trabajos están mal pagados, por lo son de calidad baja. Agregado a ello, comentan que las mujeres difícilmente alcanzan posiciones jerárquicas y si lo logran es con una menor remuneración que los hombres. Mincer (1974) evidencia dos tipos de discriminación ocupacional por sexo, la primera es horizontal y se refiere a que los hombres y las mujeres se emplean en trabajos que por estereotipos son vistos como

propios de cada uno de los sexos. El segundo tipo es de segregación por sexo, es vertical y se refiere a que los hombres y las mujeres se emplean en trabajos de la misma naturaleza, empero con salarios diferentes por realizar las mismas actividades.

García (2013) sostiene que la diferencia de trato en desmedro de las mujeres se da debido a la existencia de tradiciones socioculturales relacionadas con las funciones de cuidado de la salud y familia, que han recibido a lo largo de los años. Estos factores pueden ser vistos como riesgosos por los empresarios y pueden influir en su decisión de, si es conveniente o no contratar mujeres y en la decisión sobre sus salarios, destinándolas probablemente a salarios menores.

Partiendo del enfoque de la teoría de Blinder (1973), su método se utiliza para estimar el nivel de discriminación, seleccionando la renta como variable dependiente. Esta renta se analiza en función de las cualidades de productividad de hombres y mujeres, incluyendo sus capacidades y características personales como el estado familiar, la etnia, entre otras. En este modelo, se define a las mujeres y hombres en condiciones de discriminación como el grupo minoritario, y se desarrollan funciones para ambos géneros que explican cómo sus capacidades y cualidades personales influyen en sus niveles de ingresos.

$$Y_v = f(\text{capital humano}_v, \text{cualidades personales}_v) \quad (3)$$

$$Y_m = f(\text{capital humano}_m, \text{cualidades personales}_m) \quad (4)$$

En el mercado de trabajo, se tiene el número de varones y mujeres que pertenecen a dos grupos: el grupo mayoritario o el minoritario. Tienen capital humano (X) y cualidades personales (Z), factores que determinan el monto salarial. Las ecuaciones muestran que los ingresos se dan respecto del capital humano de cada sexo, por ejemplo, la formación educativa y la experiencia de trabajo en potencia, de inclusión en los grupos mayoritario y minoritario; y estado civil.

$$Y_v = X'_v B_v + A_v Z_v + e_v \quad (5)$$

$$Y_m = X'_m B_m + A_m Z_m + e_m \quad (6)$$

Donde,  $Y_v$  y  $Y_m$  se convierte en lo resuelto de la operacionalización de los medios de ingresos financieros, salariales o ganancias de varones y mujeres. Es decir, que este resultado representa un vector de capacidad y cualidades personales que contribuyen a generar más riqueza empresarial de manera externa, “capital humano exógeno”, independiente de la fórmula:  $Y_v$  y  $Y_m$ ,  $Z_v$  y  $Z_m$  es igual a “1” en caso de que el individuo se incluya en el grupo mayoritario y “0” si se incluye en el grupo minoritario;  $e_v$  y  $e_m$  representa la variable de error en hombres y mujeres y;  $A$  y  $B$  son coeficientes que indican las consecuencias sobre  $Z$  y  $Y$ , para los que resulta en un modelo aditivo-lineal.

Tras estimar las ecuaciones salariales de Mincer por cada sexo, se procede a descomponer la brecha de salarios mediante el modelo de Oaxaca-Blinder. Lo cual, en un plano, nos permitirá explicar la brecha de salarios causada por el capacidades y cualidades de los varones y mujeres trabajadores. En segundo plano, una brecha de salarios causada por circunstancias que no se explican, aunque las características tengan identidad entre sí. Este segundo se puede asociar con el trato discriminatorio.

De acuerdo con esta metodología se eligió una variable dependiente ( $y$ ) y un conjunto de variables que predecirán ( $x$ ) propias de un par de grupos en observación, teniendo una de control y segundo de experimental, siendo el logaritmo de salario la variable analizada, el vector de predictores son las características de los individuos y el grupo de análisis se da por hombres y mujeres (Mincer, 1974).

El modelo revela el margen de ingresos, según estén separados, teniendo presentes las cualidades de los trabajadores, todo con el fin de mostrar el origen de procedencia de la diferencia de ingresos.

A continuación, se presenta la función para hallar la brecha de salarios a través del modelo de Oaxaca-Blinder:

$$Brecha\ salarial = f\left(\frac{-}{Capital\ Humano}, \frac{+}{Caract.\ Personales}, \frac{+}{Caract.\ Laborales}\right) \quad (7)$$

### 2.2.3. La brecha de salarios.

Una brecha es la separación, el hueco, el vacío, el déficit, el espacio, la discrepancia; económicamente se refiere a cualquier diferencia económica debida a diversas circunstancias sociales, las diferencias remunerativas entre géneros que perciben cada uno respectivamente. El salario o también denominado remuneración, es un elemento que constituye en el vínculo laboral que se da como contraprestación por el tiempo laborado, este concepto es susceptible de ser otorgado diaria, semanal o mensualmente.

Las diferencias salariales en general se han estudiado durante varios años. Ponce (2020) señaló que las diferencias de salario se ven influenciada por diversos factores, entre ellos están: el gusto o disgusto por el trabajo, la dificultad de aprendizaje, el grado de responsabilidad, entre otros; así como la teoría neoclásica y moderna de las diferencias de salario vinculada a las investigaciones iniciales que versan sobre el capital humano.

Estas brechas o diferencias remunerativas se dan en los diferentes sectores económicos, en sus diversas actividades y, principalmente se debe a que todos los trabajadores no poseen las mismas competencias. Hoy en día, el trabajo está impregnado de la división sexual, la misma que se manifiesta en las actividades que

realizan diferentes géneros, influenciada en sus ocupaciones, valor económico – simbólico que se les otorga.

#### **2.2.4. Factores relacionados con la brecha de salarios.**

Hay una serie de factores que reflejan las causas de las diferencias salariales entre géneros, es una realidad que las mujeres son quienes trabajan a tiempo parcial, ya que el restante de horas se dedica a trabajos no remunerados, como, el cuidado del hogar y otras similares. Los trabajos de medio tiempo se encuentran peor pagados que los de tiempo completo. Asimismo, es preciso señalar que aún no se reconoce el empoderamiento por el cual tuvieron que pasar para que en sus puestos se reconociera la formación académica (Hasparyk *et al.*, 2023).

Debido a los puntos de vista patriarcales de ciertas familias, los ingresos de las mujeres se consideran a veces como un complemento, ya que la mayoría de ellas trabaja en industrias de niveles inferiores que pagan menos que otras industrias. También, se ha demostrado que las mujeres empleadas perciben ingresos inferiores comparado al de los varones, a pesar de tener más años de estudios, por razones que la teoría clásica no puede explicar. Asimismo, se postula que la disparidad de varones y mujeres incrementa según sus años de vida y su formación educativa. (Nogueira, 2023).

Las mujeres realizan trabajos muy arraigados a su condición de ser mujer, pero en los últimos años, estas tareas han abarcado parte de aquellas actividades que solo realizaban los varones, provocando un aumento de los salarios. También, es menos probable que las mujeres cambien de trabajo por razón de su salario, porque probablemente tienen la idea de que su labor no es comparable a la de un varón. Esto es especialmente cierto cuando se consideran los grupos de edad, ya

que a las mujeres mayores no se le otorga la misma oportunidad de participación dentro del mercado de trabajo.

### 2.3. Definición de términos

- **Modelo Oaxaca-Blinder:** Método que descompone las diferencias en los resultados medios de dos grupos (Arias y Rodríguez, 2022).
- **Brecha de salarios por género:** Desproporción por ingresos de mujeres y varones (Sánchez *et al.*, 2021).
- **Salario:** Un salario es el pago regular que hace un empresario a un empleado por su trabajo y que se expresa de forma mensual o anual, pero lo más habitual es que se pague mensualmente (Margarita *et al.*, 2020).
- **Capital Humano:** se refiere a la calidad del trabajador que reúnen ciertas características, como la experiencia, habilidades entre otras. En ella también se incluyen la educación, salud y otros factores que le agregan un valor al trabajador (Ramírez, 2022).
- **Determinantes de la brecha salarial de género:** Elementos que sitúan a un género por encima del otro. Conocido como discriminación de género, que engloba factores que menoscaban los derechos otorgados al género femenino, evidenciándose en ámbitos como la educación, la cultura, religión, entre otros (Cahuancama *et al.*, 2023).
- **Ingreso promedio mensual:** Es el promedio de ingresos que recibe un trabajador en un mes determinado (Brenes, 2020).
- **Años de educación:** Se refiere al número de años que un individuo ha pasado en educación formal, incluyendo la educación primaria, secundaria y cualquier

educación adicional que haya recibido, como estudios universitarios o técnicos (Burgasí *et al.*, 2021).

- **Años:** Describe la cantidad de años que una persona posee (Garcés y Stecher, 2021).
- **Estado civil:** Estado legal de una persona en términos de su relación conyugal, que puede ser soltero, casado, divorciado y viudo (Ellis y Bartolomé, 2020).
- **Condición laboral:** Se refiere al tipo de empleo que tiene un individuo. El trabajo formal se caracteriza por tener un contrato laboral legalmente reconocido, beneficios de seguridad y salud. El trabajo informal, por otro lado, suele carecer de estos elementos y puede ser menos estable y más precario (Hernández *et al.*, 2020).

## Capítulo III: Hipótesis y variables

### 3.1. Hipótesis

#### 3.1.1. Hipótesis general

Los factores socioeconómicos y la brecha salarial entre varones y mujeres han ejercido una influencia positiva durante el periodo de 2012-2022,

#### 3.1.2. Hipótesis específicas

- La educación influye positivamente en la brecha de salarios entre varones y mujeres durante el periodo de los años 2012-2022.
- La edad influye positivamente en la reducción de la brecha de salarios entre varones y mujeres durante el periodo de los años 2012-2022.
- El estado civil influye positivamente en la reducción de la brecha de salarios entre varones y mujeres durante el periodo de los años 2012-2022
- La condición de informalidad laboral influye negativamente en la reducción de la brecha de salarios entre varones y mujeres durante el periodo de los años 2012-2022

### 3.2. Identificación de las variables

#### 3.2.1 Variable dependiente

En la presente investigación se determinará como variable dependiente a la brecha salarial de varones y mujeres.

La brecha salarial de género se refiere a la desigualdad de ingresos entre los varones y mujeres.

#### 3.2.2 Variable independiente

En la presente investigación se determinará como variable independiente a los factores determinantes de la brecha salarial entre varones y mujeres

Los factores determinantes de la brecha salarial por género, define a aquellos factores que hacen que un género está por encima del otro y que el género de rango superior posea mayores derechos, privilegios, y estatus diferentes al sexo inferior. Se estaría hablando así de discriminación por género que es un conjunto de causas que van en contra de los derechos que le son establecidos al género femenino, lo cual se refleja en la educación, cultura, religión, etc.

### 3.3. Operacionalización de las variables

La variable dependiente recae en las brechas de género en el Perú, en el periodo 2012-2022; mientras que, la variable independiente recae en los factores determinantes de la brecha salarial por género.

**Tabla 2**

*Matriz de operacionalización de variable*

Variable	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Fuente
Brecha salarial (variable dependiente)	La variable dependiente o endógena para esta investigación será la brecha salarial existente entre varones y mujeres, medido por el promedio de estos respecto al otro.	Brecha salarial por género	Ingreso promedio por varón. Ingreso promedio por mujer.	Encuesta Nacional de Hogares
Factores (variable independiente)	Las variables independientes, exógenas y explicativas de la brecha salarial entre varones y mujeres para el Perú, son: (a) las diferencias en educación, (b) las diferencias de años de trabajo, (c) el estado civil de la	Educación (variable cuantitativa de escala).	Años de educación del varón. Años de educación del varón.	Encuesta Nacional de Hogares – Instituto Nacional de Estadística e Informática
		Edad (variable cuantitativa de escala). Estado civil (variable <i>dummy</i> ).	Años del varón. Años de la mujer.  Soltero No soltero	

persona, d) la informalidad del trabajador y e) el lugar de residencia del trabajador	Condición laboral (variable <i>dummy</i> ).	Formal Informal
	Lugar de residencia (variable <i>dummy</i> ).	Urbano Rural
	Manufactura (variable <i>dummy</i> ).	Trabajo en el sector manufactura No trabaja en el sector manufactura
	Comercio (variable <i>dummy</i> ).	Trabajo en el sector comercio No trabaja en el sector comercio
	Tamaño de empresa (variable ordinal).	Hasta 20 trabajadores De 21 a 50 trabajadores De 51 a 100 trabajadores De 101 a 500 trabajadores Más de 500 trabajadores
	Horas de trabajo (variable cuantitativa de escala).	Número de horas de trabajo a la semana

## **Capítulo IV: Metodología**

### **4.1. Enfoque de la investigación**

Este estudio presenta un enfoque cuantitativo dado que la medición de las variables se realizará por el método de Oaxaca-Blinder. Según Hernández *et al.* (2014) la investigación cuantitativa es un método con conocimiento objetivo que describe hechos tal como son, explicando la esencia de los fenómenos en términos numéricos o medibles.

### **4.2. Tipo de investigación**

Este estudio es de tipo aplicado, ya que incorpora los conocimientos adquiridos por la investigadora para desarrollar un proceso lógico y estructurado que aborde la problemática identificada. Baena (2017) señala que, en el ámbito de la investigación aplicada, también conocida como utilitaria, se enfoca en problemas específicos que requieren soluciones prácticas de manera inmediata.

### **4.3. Nivel de investigación**

El nivel es explicativo, ya que explora el motivo de ocurrencia al tener información limitada. Además, el estudio explicativo puede ayudar a aumentar la comprensión de un tema, determinar el motivo que ocasiona un fenómeno y predecir su comportamiento futuro (Cevallos *et al.*, 2017).

### **4.4. Métodos de investigación**

#### **4.4.1. Métodos generales.**

El método de esta investigación es lógico, hipotético y deductivo. Es lógico debido a la coherencia y consistencia en el razonamiento utilizado durante el proceso investigativo. Es hipotético porque involucra la formulación y prueba de hipótesis

como parte fundamental del proceso, lo que implica formular predicciones que pueden ser sometidas a prueba empírica. Finalmente, es deductivo porque parte de teorías generales o hipótesis para deducir consecuencias específicas, las cuales son luego probadas empíricamente para verificar si se cumplen (Arroyo, 2020).

#### 4.4.2. Métodos específicos.

La aplicación de la metodología específica de medición implementa niveles de escalar de acuerdo con los datos que se han recolectado, por tal razón, el método que se usó es mínimos cuadrados ordinarios debido a la brecha salarial en la cual consiste el estudio. Esta clase de método interpone estimadores insesgados derivados de una varianza mínima, pero teniendo en cuenta una varianza constante (Stock & Watson, 2012). Cabe recalcar que, en caso el modelo utilizado muestre problemas de heterocedasticidad, éste tendría la necesidad de subsanarse. Por lo tanto, se plantea la siguiente ecuación:

$$\ln(\text{ypm}) = \beta_0 + \beta_1 \cdot \text{educ} + \beta_2 \cdot \text{edad} + \beta_3 \cdot \text{edad\_cuadrado} + \beta_4 \cdot \text{soltero} + \beta_5 \cdot \text{informal} + \beta_6 \cdot \text{rural} + \beta_7 \cdot \text{agricultura} + \beta_8 \cdot \text{minería} + \beta_9 \cdot \text{manufactura} + \beta_{10} \cdot \text{comercio} + \beta_{11} \cdot \text{tamaño\_empresa} + \beta_{12} \cdot \text{horas\_trabajo} + e \quad (1)$$

Donde:

$\ln(\text{ypm})$ : Logaritmo del Salario mensual de la persona

$B_n$ : Son los estimadores, para  $n=1,2,3,4,5$

educ: Años de educación

edad: Años laboral de la persona

edad\_cuadrado: Edad laboral al cuadrado

soltero: Estado civil de la persona

informal: Condición de formal o informal

rural: Vive en zona urbana o rural

agricultura: trabaja o no en el sector agricultura

minería: trabaja o no en el sector minería

manufactura: trabaja o no en el sector manufactura

comercio: trabaja o no en el sector comercio

tamaño\_empresa: tamaño de la empresa en número de trabajadores

horas\_trabajo: horas de trabajo a la semana

e: Error del modelo

En el modelo se consideran características educativas (años de educación), características personales (estado civil) y características laborales (condición laboral). La ecuación planteada demuestra la diferencia salarial que existe entre dos grupos de personas, sin embargo, no señala las consecuencias que se aplican por la diferencia. Por lo tanto, se podría realizar el cálculo de la brecha salarial con el método de Oaxaca-Blinder, debido a la implementación de una descomposición de los elementos que los relacionan, por lo tanto, hace posible que se determine la relación que guarda con educación, la edad y estado civil de los grupos. Por lo anteriormente mencionado, es denominado una descomposición triple, puesto que la brecha se divide en diferencia de nivel educativo, años y estado civil en el cual se encuentra la persona.

Según Vicéns (2012), la metodología utilizada ayuda a determinar si es posible identificar diferencias entre grupos en la influencia de los regresores. El estudio, iniciado por Blinder y Oaxaca, ha sido ampliamente aceptado en la econometría aplicada. Su objetivo principal es determinar qué proporción de la diferencia observada en la variable dependiente está relacionada con las consecuencias de diferencias en los predictores, ya sea entre grupos o debido a otros factores.

$$E(Y_A) - E(Y_B) = R \quad (2)$$

Se determina que  $E(Y_a)$  es la esperanza matemática de la variable endógena  $Y$  para el grupo A,  $E(Y_b)$  es la esperanza de  $Y$  en el grupo B. El grupo A se refiere al grupo que representa a los varones, mientras, que el B es el grupo que representa a las mujeres.

Debido a que el Método de Blinder Oaxaca es denominado una clase de modelo lineal, se efectúa la siguiente ecuación:

$$Y_l = X_l * \beta_l + e_l \quad (3)$$

$l$ : Representa al grupo A o B

$X$ : Representa un vector, contiene a las variables independientes

$B$ : Vector de parámetros

$\varepsilon$ : Error

#### **4.5. Diseño de investigación**

Este estudio presenta un diseño no experimental de corte longitudinal que recopila datos de una misma muestra de participantes en múltiples momentos a lo largo del tiempo, con el objetivo de estudiar cómo cambian ciertas variables a medida que transcurre el tiempo (Paragua *et al.*, 2022).

#### **4.6. Población y muestra**

##### **4.6.1. Población.**

Se considera a los varones y mujeres que se encuentran en la Población Económicamente Activa del Perú de los años 2012 a 2022.

#### **4.6.2. Muestra.**

##### ***A. Unidad de análisis.***

Varones y mujeres de la población económicamente activa considerados en la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) de los años 2012 a 2022.

##### ***B. Tamaño de la muestra.***

Población económicamente activa de varones y mujeres del Perú desde el año 2012 al año 2022. El tamaño de la muestra corresponde a 583 769 personas.

##### ***C. Selección de la muestra.***

Los datos utilizados en este estudio provienen de las encuestas realizadas por la ENAHO, gestionadas por el INEI, a la población económicamente activa desde 2012 hasta 2022. Estos datos incluyen características como educación, edad y estado civil de varones y mujeres. Para asegurar la precisión de la muestra, se filtró la información para incluir solo a la población económicamente activa, se eliminaron los valores nulos y las respuestas codificadas erróneamente como “99999”. Finalmente, se obtuvo una muestra de 583,769 ciudadanos, que constituyen la unidad de observación del análisis.

#### **4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La recolección de datos es una técnica que corresponde al análisis de contenido, debido a que, recopilará la data procedente de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) que facilita el INEI.

**Tabla 3**

Técnica de recolección de datos

<b>VARIABLES</b>	<b>TÉCNICAS</b>	<b>INSTRUMENTOS</b>	<b>FUENTE</b>
<b>Brecha salarial</b>	Análisis de contenido	Matriz de análisis de datos	ENAHO-INEI
<b>Estado civil</b>	Análisis de contenido	Matriz de análisis de datos	ENAHO-INEI
<b>Educación</b>	Análisis de contenido	Matriz de análisis de datos	ENAHO-INEI
<b>Edad</b>	Análisis de contenido	Matriz de análisis de datos	ENAHO-INEI
<b>Condición laboral</b>	Análisis de contenido	Matriz de análisis de datos	ENAHO-INEI
<b>Lugar de residencia</b>	Análisis de contenido	Matriz de análisis de datos	ENAHO-INEI
<b>Manufactura</b>	Análisis de contenido	Matriz de análisis de datos	ENAHO-INEI
<b>Comercio</b>	Análisis de contenido	Matriz de análisis de datos	ENAHO-INEI
<b>Tamaño de empresa</b>	Análisis de contenido	Matriz de análisis de datos	ENAHO-INEI
<b>Horas de trabajo</b>	Análisis de contenido	Matriz de análisis de datos	ENAHO-INEI

**4.7.1. Técnicas.**

La técnica que se empleó es el análisis de datos, ya que se recolectó datos de forma sistemática y esta ajustada esta agrupación de datos que se puede realizar en función de las necesidades del investigador.

**4.7.2. Instrumentos.**

Como instrumento para recolectar datos, se utilizó la matriz de análisis de datos. Esta herramienta proporciona una organización sistemática de los datos, lo que facilita su procesamiento e interpretación. Además, permite delimitar la unidad de medida de la información utilizada y especificar las fuentes de recojo de información.

### ***A. Diseño.***

La matriz implementada en el estudio tiene un tipo de diseño que separa los campos, como las variables, el tipo de variable, el indicador, la unidad de medida y la fuente.

### ***B. Confiabilidad.***

El instrumento utilizado cumple con la confiabilidad, puesto que la información se mantiene en todo el desarrollo de la investigación, ya que la información que se usa es de fuentes confiables.

### ***C. Validez.***

El instrumento utilizado se determinó como válido, dado que la cuantificación de las variables obtenidas se obtiene a través de diferentes indicadores. Por tal razón, la brecha salarial por género se mide teniendo en cuenta el salario de un trabajador varón y una mujer; mientras, que el capital humano se medirá usando los años de educación y edad. Asimismo, se sumará el estado civil como una forma de medir las características personales del individuo.

**Tabla 4**

*Matriz de análisis de datos*

<b>Variable</b>	<b>Tipo de variable</b>	<b>Indicador</b>	<b>Fuente</b>
Brecha salarial	Dependiente	Salario del varón Salario de la mujer	Encuesta Nacional de Hogares.
Educación	Independiente	Años de educación	Encuesta Nacional de Hogares – Instituto Nacional de Estadística e Informática.
Edad	Independiente	Años de varón Años de mujer	Encuesta Nacional de Hogares – Instituto Nacional de Estadística e Informática.

Estado civil	Independiente	Soltero(a) Casado(a)	Encuesta Nacional de Hogares – Instituto Nacional de Estadística e Informática.
Condición laboral	Independiente	Formal Informal	Encuesta Nacional de Hogares – Instituto Nacional de Estadística e Informática.
Lugar de residencia	Independiente	Urbano Rural	Encuesta Nacional de Hogares – Instituto Nacional de Estadística e Informática.
Manufactura	Independiente	Trabajo en el sector manufactura No trabaja en el sector manufactura	Encuesta Nacional de Hogares – Instituto Nacional de Estadística e Informática.
Comercio	Independiente	Trabajo en el sector comercio No trabaja en el sector comercio	Encuesta Nacional de Hogares – Instituto Nacional de Estadística e Informática.
Tamaño de empresa	Independiente	Hasta 20 trabajadores De 21 a 50 Trabajadores De 51 a 100 trabajadores De 101 a 500 trabajadores Más de 500 trabajadores	Encuesta Nacional de Hogares – Instituto Nacional de Estadística e Informática.
Horas de trabajo	Independiente	Número de horas de trabajo a la semana	Encuesta Nacional de Hogares – Instituto Nacional de Estadística e Informática.

#### 4.8. Técnicas estadísticas de análisis de datos

La técnica estadística es inferencial, pues a través de una secuencia de procesos lógicos estadísticos y, principalmente, a partir de la aplicación del modelo estadístico de Oaxaca-Blinder se podrán analizar los datos obtenidos y procesar la información para lograr los objetivos propuestos. La importancia del modelo econométrico es explicar la disparidad (brecha) en las medias de una variable dependiente (compensaciones) entre dos grupos (varones y mujeres).

Esta brecha se debe a 2 componentes:

- Coeficiente explicado: diferencias acerca de características observables (e): mayor nivel de desempeño (e): mayor nivel de desempeño).
- Coeficiente inexplicado: diferencias acerca de aspectos inobservables (estimado éste mediante las circunstancias entre los beta de los dos grupos).

Facilita la evaluación de la extensión de la disparidad al identificar mediante datos estadísticos qué variables son responsables de la desigualdad salarial, incluyendo la proporción atribuible a factores no discriminatorios como el rendimiento laboral, la antigüedad u otros aspectos.

Modelo econométrico:

$$E(Y_A) - E(Y_B) = R \quad (1)$$

Este trabajo de investigación pretende determinar las causas de variación de la brecha salarial. En ese sentido, la PEA de varones y mujeres y en base a sus características y habilidades se desarrolla la fórmula de Oaxaca-Blinder.

A continuación, se procede a hacer una estimación de las ecuaciones, donde “Y” es un logaritmo que recibe el trabajador, “B” es el baremo de regresión y “X” fungirá como las cualidades de los trabajadores.

$$y_H = (\beta_{0H} + \beta_{1H}X_H) \quad \text{Varones} \quad (2)$$

$$y_M = (\beta_{0M} + \beta_{1M}X_M) \quad \text{Mujeres} \quad (3)$$

De manera posterior a lo estimado, se halla la brecha en ambos grupos para conseguir la brecha salarial como:

$$\Delta Y_{H-M} = Y_H - Y_M = (\beta_{0H} + \beta_{1H}X_H) - (\beta_{0M} + \beta_{1M}X_M) \quad (4)$$

Siguiendo con la técnica planteada por el modelo de Oaxaca-Blinder se planteará una serie de ecuaciones con la finalidad de observar las teorías planteadas sobre la descomposición de la brecha salarial. Blinder (1973) fundamenta que cuando se quiera

comparar la presentación de dos ingresos de individuos constituidos por grupos demográficos, en caso de varones y mujeres se debe realizar la siguiente ecuación por grupo, es decir, una ecuación para varones y otra para mujeres.

$$Y_i^H = \beta_0^H + \sum_{j=0}^{j=n} \beta_j^H Z_j^H + v_i^H \quad (\text{para varon}) \quad (5)$$

$$Y_i^M = \beta_0^M + \sum_{j=0}^{j=n} \beta_j^M Z_j^M + v_i^M \quad (\text{para varon}) \quad (6)$$

En el cual, H indica el grupo de varones con mayor salario y M el grupo de mujeres con menor salario para que se efectúe la ecuación que reúne a ambos géneros, siendo la brecha salarial.

$$\sum_{j=0}^{j=n} \beta_j^H Z_j^H - \sum_{j=0}^{j=n} \beta_j^M Z_j^M = \sum_{j=0}^{j=n} \beta_j^H (Z_j^H - Z_j^M) + \sum_{j=0}^{j=n} Z_j^M (\beta_j^H - \beta_j^M) \quad (7)$$

La parte izquierda de la ecuación determina la diferencia de sumatorias con respecto a los salarios para el grupo de los varones y el grupo de las mujeres. En cambio, de lado derecho de la ecuación se encuentran dos sumatorias. Donde, la primera se basa en las dotaciones y la segunda en los coeficientes.

Asimismo, se implementa una ecuación de ingreso para cada uno de los grupos con el objetivo de realizar una función semi logarítmica, como la siguiente:

$$\ln(W_i) = Z_i \beta + u_i \quad (8)$$

En el cual  $W_i$  es determinado como el ingreso por hora que obtiene cada persona  $i$ , mientras  $Z_i$  es el vector de cualidades individuales,  $B$  es el vector de coeficientes y  $u_i$  es el error. A raíz de la ecuación, se determina la descomposición de la brecha de salarios para las diferencias que hay en las características individuales como para la discriminación, tal como se visualiza:

$$\ln\left(\frac{\widehat{w}_h}{\widehat{w}_m}\right) + \Delta Z_h \widehat{\beta}_m \quad (9)$$

$$\ln(\widehat{D} + 1) = -Z_h \widehat{\beta} \quad (10)$$

La ecuación presentada anteriormente describe a  $D$  como la medida de discriminación que encuentra el autor, por lo que, el autor muestra la descomposición de la brecha salarial de dos grupos determinados.

## Capítulo V: Resultados de la investigación

Este capítulo examina los factores que contribuyen a la brecha salarial de género. Para ello, los resultados se dividen en tres categorías principales. Primero, se presentan las estadísticas de varianza y los índices de las variables del modelo. La segunda sección presenta resultados relacionados con los resultados de la ecuación Mincer para estimaciones salariales masculinas y femeninas y variables relacionadas. Finalmente, se presenta el desglose de la brecha salarial del enfoque Oaxaca Blinder.

### 5.1. Resultados descriptivos de las variables

El siguiente cuadro muestra una tabla con estadísticas descriptivas de las variables consideradas para ambos sexos. Las variables son: ingreso promedio mensual, años de educación, años, estado civil, situación laboral y departamento.

**Tabla 5**

*Estadísticas descriptivas de las variables del modelo*

Variables	Hombre				Mujer				Total			
	Media	Std. Dev.	Min	Max	Media	Std. Dev.	Min	Max	Media	Std. Dev.	Min.	Max.
Ingreso promedio mensual	1,274.0	1,709.5	0.0	91,877.9	756.2	1,200.7	0.0	103,618	1,037.3	1,520.6	0.0	103,618
Años de educación	9.5	4.4	0.0	18.0	8.5	5.2	0.0	18.0	9.0	4.8	0.0	18.0
Años	35.5	13.5	14.0	87.0	34.5	12.2	14.0	83.0	36.0	13.9	0.0	98.0
Estado civil (Casado)	0.6	0.5	0.0	1.0	0.5	0.5	0.0	1.0	0.6	0.5	14.0	87.0

Situación laboral (Informal)	0.7	0.5	0.0	1.0	0.7	0.4	0.0	1.0	0.7	0.4	0.0	1.0
Departamento (Lima)	0.1	0.3	0.0	1.0	0.1	0.3	0.0	1.0	0.1	0.3	0.0	1.0

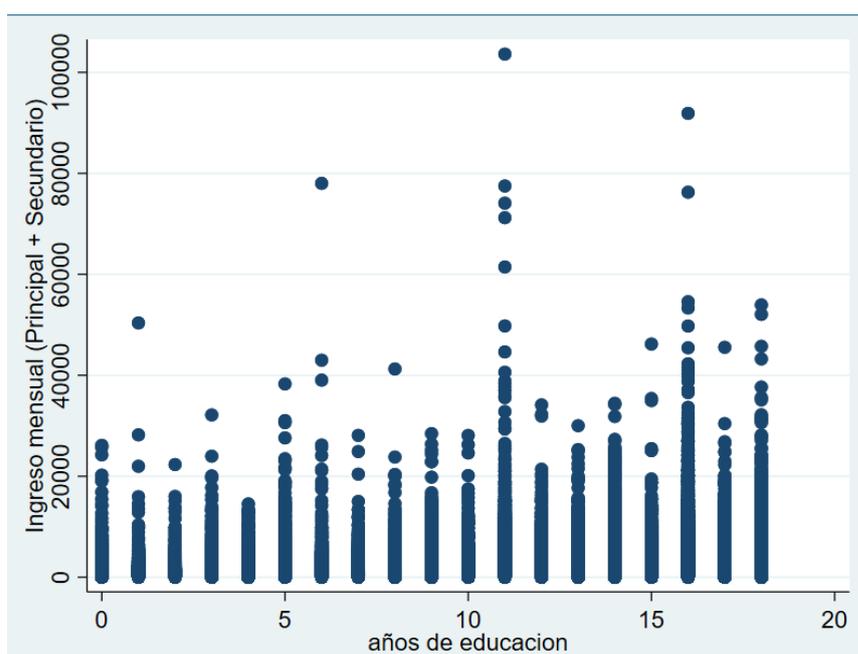
En la Tabla 5, se observa como los varones tienen ingresos mensuales promedio mayores que las mujeres. El ingreso promedio mensual de los varones es de S/ 1,274.01, mientras que el ingreso promedio mensual de las mujeres es de S/ 756.17. Otras diferencias significativas entre varones y mujeres se observan en años de educación. Los hombres poseen en promedio de 9.5 años de educación, mientras que las mujeres poseen 8.5 años de educación. Finalmente, se dice que existen más varones casados (.6) que mujeres casadas (.5) en el Perú en el período 2012-2022.

## 5.2. Dispersión de las variables

Los siguientes cuadros que se presentan a continuación permiten observar la dispersión de las variables. Se observa que las variables explicativas presentan una distribución altamente correlacionados con la variable ingresos.

### Figura 3

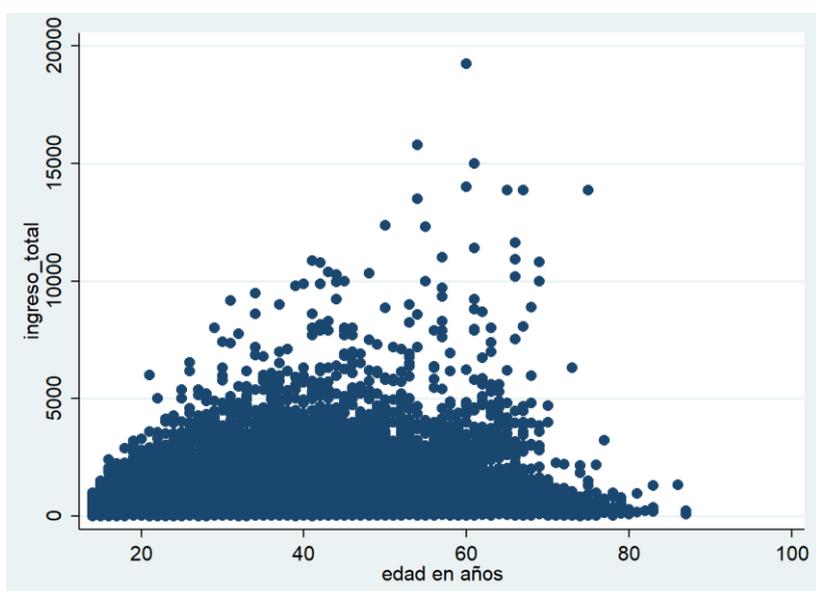
*Gráfico de dispersión del ingreso mensual y los años de educación*



De la Figura 3, la tendencia general muestra que existe relación directa de los años de educación e ingresos mensuales de la PEA en el período 2012-2022, se observa una dispersión amplia que sugiere una correlación débil. Asimismo, se tiene un coeficiente de correlación de Spearman de .38, que indica que los años de educación tiene una correlación positiva moderada con los ingresos mensuales de la PEA.

#### Figura 4

*Gráfico de dispersión del ingreso mensual y los años*



De la Figura 4, la tendencia general muestra que existe cierta relación positiva entre el nivel de ingresos mensuales de la PEA y la edad en el período 2012-2022, se observa una dispersión amplia lo que sugiere una correlación débil. Asimismo, se tiene un coeficiente de correlación de Spearman de .03, lo que indica que los años tienen una correlación baja con los ingresos mensuales de la PEA.

### 5.3. Resultados de la estimación del modelo econométrico

Primera regresión: Grupo de Varones

La siguiente tabla modela la regresión de ingresos para varones. Se tiene un nivel de significancia de .05, la probabilidad F con .00 indica que una significancia global que es estadísticamente significativa. El R-squared es de .49 y explica el modelo en un 49 %.

**Tabla 6**

*Regresión de los ingresos del varón, 2012-2022*

Source	SS	df	MS	Number of obs	=	15,702
Model	7765.64003	12	647.136669	F(12, 15689)	=	1279.75
Residual	7933.52753	15,689	.505674519	Prob > F	=	0.0000
				R-squared	=	0.4947
				Adj R-squared	=	0.4943
Total	15699.1676	15,701	.999883291	Root MSE	=	.71111

ingreso_log	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
educ	.0318353	.0014387	22.13	0.000	.0290154	.0346553
edad	.054751	.0024961	21.93	0.000	.0498583	.0596436
edad_cuadrado	-.0005834	.0000293	-19.92	0.000	-.0006407	-.000526
soltero	-.1903876	.01588	-11.99	0.000	-.2215141	-.159261
informal	-.4877061	.0169799	-28.72	0.000	-.5209886	-.4544235
rural	-.1710931	.0152239	-11.24	0.000	-.2009337	-.1412525
agricultura	-.1477426	.0189613	-7.79	0.000	-.1849089	-.1105763
mineria	.1946812	.050196	3.88	0.000	.0962913	.2930712
manufactura	.1081923	.0164218	6.59	0.000	.0760037	.1403809
comercio	.2044724	.0174926	11.69	0.000	.170185	.2387599
tamano_empresa	.1063916	.0045991	23.13	0.000	.0973767	.1154064
horas_trabajo	.0092141	.000362	25.45	0.000	.0085045	.0099237
_cons	4.760533	.0570494	83.45	0.000	4.64871	4.872357

La Tabla 6, demuestra que la significancia individual de los determinantes asociados de capital humano (años de educación), edad, estado civil (soltero), situación laboral (informal), vivir en zona rural, trabajar en el sector agricultura, minería, manufactura, comercio, el tamaño de la empresa y las horas de trabajo a la semana son significativos teniendo un p valor menor al .05, afirmando que estas variables explican los de ingreso de los varones.

#### Segunda Regresión: Grupo de mujeres

La siguiente tabla modela la regresión de ingresos para el grupo de mujeres. Con un nivel de significancia de 5 %, la probabilidad F en .00 indica que la significancia global

del modelo es estadísticamente significativa. El R-squared de .49 indica que el modelo explica un 49 %.

**Tabla 7**

*Regresión ingresos mujer 2012-2022*

Source	SS	df	MS	Number of obs	=	7,063
Model	3648.6477	9	405.4053	F(9, 7053)	=	740.06
Residual	3863.63273	7,053	.547799905	Prob > F	=	0.0000
				R-squared	=	0.4857
				Adj R-squared	=	0.4850
Total	7512.28043	7,062	1.06376103	Root MSE	=	.74014

ingreso_log	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]
educ	.0505559	.0020671	24.46	0.000	.0465037 .0546081
edad	.0590753	.0038874	15.20	0.000	.0514548 .0666959
edad_cuadrado	-.0006083	.00005	-12.17	0.000	-.0007062 -.0005103
informal	-.5207295	.0255027	-20.42	0.000	-.5707224 -.4707367
rural	-.230559	.025908	-8.90	0.000	-.2813465 -.1797716
manufactura	-.0536967	.0263713	-2.04	0.042	-.1053923 -.002001
comercio	.3449485	.0559754	6.16	0.000	.2352198 .4546772
tamano_empresa	.132486	.0063495	20.87	0.000	.1200391 .144933
horas_trabajo	.0126218	.00056	22.54	0.000	.0115239 .0137196
_cons	3.880699	.0797486	48.66	0.000	3.724368 4.03703

La Tabla 7, el análisis individual muestra que los factores de capital humano (años de educación), edad y su cuadrado, situación laboral (formal) y vivir en zona rural, pertenecer al sector manufactura, pertenecer al sector comercio, tamaño de empresa y horas de trabajo a la semana son significativos, teniendo un p valor menor al .05, afirmando que estas variables explican los niveles de ingreso femeninos.

Tercera regresión: Brecha salarial - descomposición de Oaxaca y Blinder

La tabla siguiente exhibe la descomposición de la disparidad salarial entre géneros. Se presentan los coeficientes promedio calculados del logaritmo de ingresos para cada grupo (1 y 2), junto con la diferencia entre estos coeficientes, la cual demuestra significancia estadística. Esto garantiza una explicación adecuada de la disparidad salarial promedio por género en el Perú 2012 - 2022.

**Tabla 8***Descomposición de Oaxaca y Blinder*

ingreso_log	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
<b>overall</b>						
group_1	6.615253	.007981	828.87	0.000	6.59961	6.630895
group_2	6.352322	.0122762	517.45	0.000	6.328261	6.376383
difference	.2629303	.0146425	17.96	0.000	.2342315	.291629
explained	.0664473	.0095754	6.94	0.000	.0476799	.0852147
unexplained	.196483	.0118262	16.61	0.000	.1733041	.2196618
<b>explained</b>						
educ	-.0367074	.0040594	-9.04	0.000	-.0446637	-.028751
edad	.0966591	.0124234	7.78	0.000	.0723097	.1210084
edad_cuadrado	-.1023348	.0108156	-9.46	0.000	-.1235329	-.0811366
soltero	.0004943	.0010973	0.45	0.652	-.0016564	.0026449
manufactura	.0122342	.0014372	8.51	0.000	.0094172	.0150511
comercio	.033667	.0026691	12.61	0.000	.0284357	.0388983
tamano_empresa	.0021043	.003951	0.53	0.594	-.0056395	.009848
horas_trabajo	.0603307	.0034499	17.49	0.000	.053569	.0670924
<b>unexplained</b>						
educ	-.2677523	.0297312	-9.01	0.000	-.3260243	-.2094802
edad	-.034182	.1764494	-0.19	0.846	-.3800164	.3116524
edad_cuadrado	-.0243833	.0842343	-0.29	0.772	-.1894796	.140713
soltero	-.0823572	.0107133	-7.69	0.000	-.1033548	-.0613596
manufactura	.0244372	.0044179	5.53	0.000	.0157782	.0330961
comercio	-.0048273	.0015963	-3.02	0.002	-.007956	-.0016986
tamano_empresa	-.0151296	.0165709	-0.91	0.361	-.047608	.0173488
horas_trabajo	-.1491188	.0279996	-5.33	0.000	-.2039971	-.0942405
_cons	.7497963	.1010057	7.42	0.000	.5518288	.9477639

De la Tabla 8, los hallazgos indican que en términos promedio, el logaritmo de los ingresos para el grupo 1 (varones) es de 6.62 puntos logarítmicos, mientras que para el grupo 2 (mujeres) es de 6.35 puntos logarítmicos, manifestando la presencia de una brecha salarial de género de .27.

Para explicar la brecha salarial, se utiliza una división por componentes: uno explicativo formado por todos los regresores considerados para la regresión, donde el 6.64 % de la brecha es explicado por las variables exógenas considerados en la regresión y el restante 19.65 % explicado por factores no observables, ambos componentes estadísticamente significativos al nivel de 5 por ciento.

La segunda parte de la Tabla 8 detalla la importancia individual de las variables exógena con respecto a su diferencia salarial.

El nivel educativo es una variable significativa que contribuye negativamente en - 3.67 % a la brecha salarial. Así, a medida que los años de educación de las mujeres se incrementa, la brecha salarial se reduce.

La edad en años, junto con su cuadrado, en conjunto, explican una relación negativa de - 1 % en la brecha salarial por género. Así, a medida que la edad de las mujeres se incrementa, la brecha salarial se reduce.

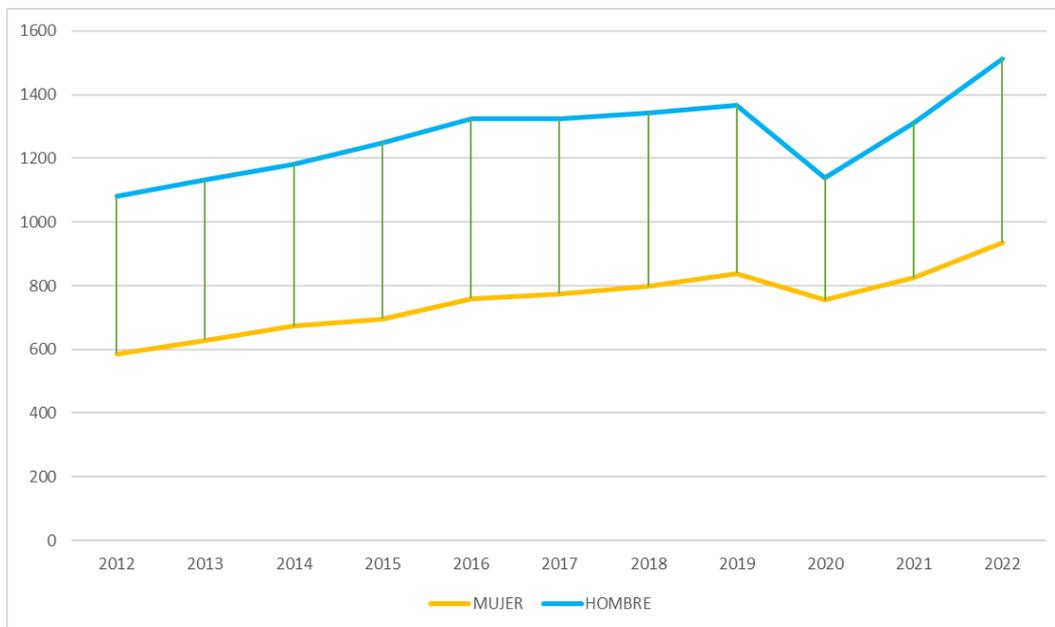
El estado civil no es una variable significativa en la explicación de la brecha salarial por género. Trabajar el sector manufacturero resultó significativo y con una influencia positiva de 1.22 % en el aumento de la brecha salarial, lo cual indica que trabajar en el sector manufacturero aumenta la brecha salarial entre hombre y mujeres. Por su parte, trabajar el sector comercio también resultó significativo y con una influencia positiva de 3.37 % en el aumento de la brecha salarial, indicando que trabajar en este sector aumenta la brecha salarial entre hombre y mujeres.

Finalmente, las horas de trabajo tienen un impacto positivo del 6.03 % en la brecha salarial por género. Por lo tanto, las disparidades salariales aumentan a medida que aumentan las horas de trabajo de varones y mujeres.

Por otra parte, el componente no explicado ejerce influencia positiva sobre el incremento de la disparidad salarial, dado que la presencia de características discriminatorias y variables que no fueron consideradas en la investigación.

**Figura 5**

*Ingresos promedios mensuales en nuevos soles de varones y mujeres en el Perú, 2012-2022*

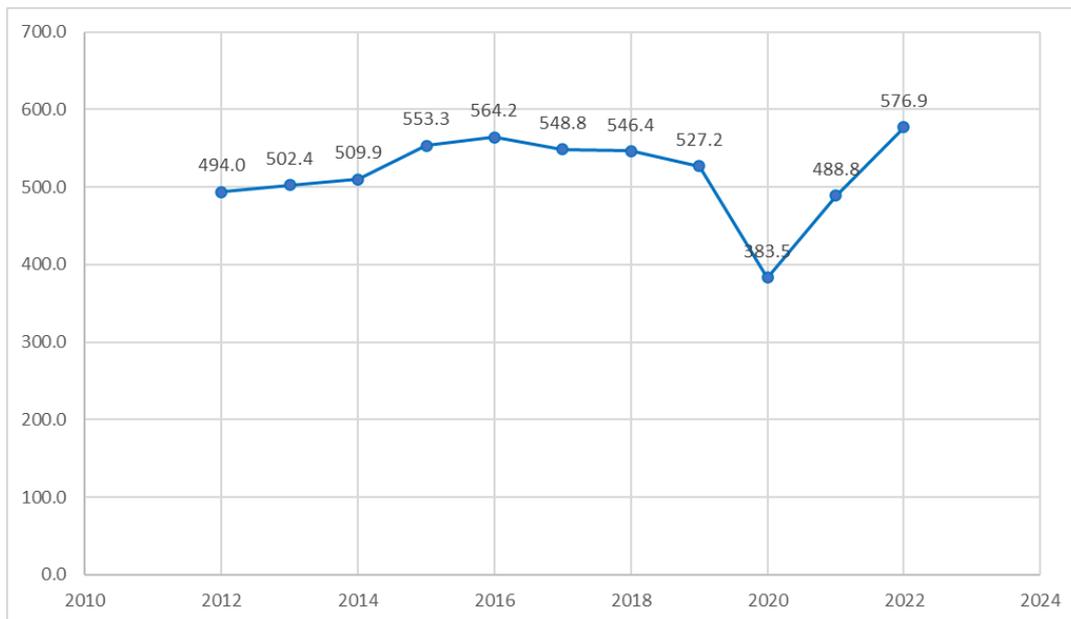


Nota: Elaboración propia con datos de la ENAHO-INEI

La Figura 5 presenta los ingresos de varones y mujeres durante 2012 a 2022. En dicha figura, se puede notar que, a lo largo de esos años, los ingresos masculinos han sido consistentemente más altos que el de las mujeres, lo que sugiere que la disparidad salarial se ha mantenido constante.

## Figura 6

*Comportamiento de la brecha salarial por género en el Perú, 2012-2022*



Nota: Elaboración propia con datos de la ENAHO-INEI.

En la Figura 6, se observa la brecha de salarios en el Perú para el período de los años 2012-2022. En general, la brecha salarial ha aumentado con un punto máximo en 2022, de S/ 576.86. Esto significa que, en promedio, las mujeres ganan S/ 576.86 menos que los varones.

En 2012, la brecha salarial era de S/ 494.05. En los años siguientes, la brecha salarial continuó aumentando: en 2013, fue de S/ 502.38, en 2014 subió a S/ 509.88, y en 2015 aumentó a S/ 553.27.

No obstante, en 2020 se registró una disminución notable en la disparidad salarial, consecuencia de la crisis desencadenada por la pandemia. En ese año, la brecha salarial se redujo a S/ 383.52, pero vuelve a aumentar en 2021 y 2022. Esto sugiere que la crisis económica no tuvo un impacto duradero.

#### 5.4. Discusión de los resultados

La investigación presente encontró que las variables que determinan los salarios de varones y mujeres son: años de educación, la edad, estado civil, informalidad laboral y vivir en zona rural, trabajar en el sector manufacturero, trabajar en el sector comercio, el tamaño de la empresa y las horas de trabajo a la semana; tienen influencia significativa a nivel individual y global en la explicación de la disparidad de ingresos de mujeres y varones en el Perú, periodo 2012-2022. Así, se determinó que existe una diferencia salarial entre las mujeres y varones de .26 explicado por el modelo de Oaxaca Blinder, donde los varones ganarían en promedio 26 % más que las mujeres.

Con respecto al primer objetivo específico: "Explicar cómo la educación determina la brecha salarial entre varones y mujeres, durante el periodo de los años 2012-2022", se observa que la educación, medida en años, tiene una influencia negativa significativa al 5 % sobre la brecha salarial de género en Perú en el período 2012-2022. Así, el nivel educativo contribuye negativamente en - 3.67 % a la brecha salarial. Es decir, a medida que los años de educación de las mujeres se incrementa, la brecha salarial se reduce. Este hallazgo coincide con Cacciamali y Tatei (2013), Mendoza *et al.* (2017) y Olvera (2018) quienes encuentran que tener un nivel educativo menor influye sobre el aumento de la brecha salarial por género.

Con respecto al segundo objetivo específico: "Explicar cómo la edad determina la brecha de salarial entre varones y mujeres, durante el periodo de los años 2012-2022.", se observa que la edad, medida en años, tiene una influencia negativa significativa al 5 % sobre la brecha salarial de género en el Perú en el período 2012-2022. Así la edad, junto con su cuadrado, en conjunto explican en - 1 % la brecha salarial por género. Dicho hallazgo coincide con Rodríguez y Limas (2017) quienes encuentran que tener un nivel de edad mayor influye en la disminución de la brecha salarial por género.

Con respecto al tercer objetivo específico: "Explicar cómo el estado civil determina la brecha salarial entre varones y mujeres, durante el periodo de los años 2012-2022", se observa que esta variable tiene un efecto positivo de .04 % en el aumento de la brecha salarial. Esto sugiere que, ser soltero incrementa la brecha salarial por género. Este hallazgo discrepa del estudio de Alva (2021), quien no encontró una relación significativa del estado civil con la brecha salarial por género.

Con respecto al cuarto objetivo específico: "Explicar cómo la condición de informalidad laboral determina la brecha salarial entre varones y mujeres, durante el periodo de los años 2012-2022", se observa que la condición de informalidad laboral no contribuye a mejorar la parte explicada de la brecha salarial por lo que no se consideró en el modelo.

Es preciso mencionar que la consideración de tanto la variable informalidad como residencia como regresores de la brecha salarial representa una innovación en el campo de los estudios de disparidad salarial al no ser muy tenida en cuenta en trabajos previos.

En general, los resultados encontrados respaldan los hallazgos logrados por estudios previos, revelando que el nivel educativo, la edad, el estado civil, laborar en el sector manufacturero, laborar en el sector comercio, tamaño de la empresa (número de trabajadores) y horas de trabajo a la semana, tienen una influencia significativa sobre la explicación de la brecha salarial por género en el Perú en el período 2012-2022.

## Conclusiones

El objetivo del estudio es analizar los factores determinantes de la brecha salarial en el periodo 2012 a 2022. Se propone un modelo econométrico Mincer distribuido que utiliza el método Oaxaca Blinder para determinar los diferenciales salariales.

Los hallazgos indican disparidades significativas de salarios de mujeres y varones, en términos logarítmicos. Existe una diferencia salarial de 0.26 puntos porcentuales en los ingresos percibidos por trabajadores varones y mujeres.

Debido a la brecha salarial de género, se utiliza la descomposición Oaxaca-Blinder, dividiendo este fenómeno en dos partes, la parte explicada y la parte inexplicada.

El primer componente, la parte explicada, indica que los años de educación, la edad, ser soltero, trabajar en el sector manufacturero, trabajar en el sector comercio, el tamaño de la empresa, y las horas de trabajo tienen influencia sobre la creación de brecha salarial de género. Estas variables y las desigualdades entre varones y mujeres en relación a ellas explican un 6.64 % de la brecha salarial de género.

El capital humano (educación) se revela como un determinante contribuyente al aumento del diferencial salarial promedio. Por otro lado, las características personales (estado civil y edad) sugieren que, si tanto los varones como las mujeres tuvieran similar nivel educativo y edad, en promedio, los varones tendrían ingresos superiores a las mujeres. En otras palabras, el estado civil, como característica personal, indica que el estar soltero tiene una influencia positiva en la creación de la brecha salarial, significando que un hombre soltero cuenta con ingresos más altos que una mujer en similar situación.

El segundo componente, la parte inexplicada, que el modelo Oaxaca-Blinder atribuye al componente discriminatorio. Esta parte explica el 19.65 % de la brecha salarial de género existente y se relaciona con factores no observables y elementos que no fueron considerados.

Finalmente, al observar el desarrollo de la brecha salarial por ingresos de varones y mujeres, 2012-2022 se evidencia que esta ha ido aumentando llegando a su punto máximo en el año 2022, donde las mujeres llegaron a ganar S/ 576.86 menos que los varones. Si bien, hubo un descenso significativo en la brecha salarial en 2020, causada por la crisis económica impulsada por el COVID-19. Esta vuelve a aumentar en 2021 y 2022 sugiriendo que la crisis económica no ha tenido un impacto duradero en la brecha salarial.

## Recomendaciones

Aunque la disparidad salarial entre géneros es un desafío social que impacta a todas las naciones y áreas sin excepción, este estudio corrobora que esta realidad social también se manifiesta y persiste en el Perú durante el periodo 2012 - 2022.

El gobierno peruano está abordando progresivamente esta cuestión social mediante la implementación de la Política Nacional de Igualdad de Género. Esta política, respaldada por disposiciones legales como la Ley N° 267721, la Ley N° 289832, la Ley N° 307093 y el D.L N° 6354, tiene como objetivo garantizar la participación equitativa de las mujeres en el mercado, ofreciendo protección y respaldo legal en este aspecto.

No obstante, los empleadores no están implementando esta política, ya que no hay una supervisión de las empresas por parte de las entidades responsables de hacer cumplir lo establecido. Por lo tanto, se sugiere abordar el problema de la disparidad salarial de manera multidimensional, con la participación activa del Ministerio de Educación, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social, y finalmente, el Poder Judicial.

Así, la adopción de políticas destinadas a mejorar la educación, llevar a cabo campañas que promuevan la igualdad de género y garantizar el cumplimiento de las normativas y políticas estatales basadas en la equidad y justicia existentes en el Perú, se posiciona como elementos esenciales y eficaces para disminuir la disparidad salarial.

A su vez establecer programas de incentivos y becas destinados específicamente a mujeres para fomentar su participación en áreas donde han estado históricamente subrepresentadas, lo cual debería incluir incentivos como apoyo financiero, mentoría y acceso a oportunidades adicionales para avanzar en campos académicos y empresariales específicos.

Por último, puede recomendarse el desarrollo de estrategias para prevenir el abandono escolar temprano de niñas y mujeres. Esto puede incluir programas de apoyo académico, capacitación a los docentes en materia de equidad de género y atención a las necesidades específicas de género y la creación de un entorno escolar seguro y libre de discriminación.

## Referencias

Alva, L. (2021). *Factores determinantes de la brecha salarial por género en la región*

*La Libertad en el periodo 2019-2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad

Privada del Norte]. Repositorio institucional de la UPN.

<https://hdl.handle.net/11537/29445>

Arias, R., & Rodríguez, M. (2022). *Pobreza y desigualdad: cruzando el umbral*.

EUNA. Editorial Universidad Nacional Heredia.

[https://www.researchgate.net/profile/Rafael-Arias-](https://www.researchgate.net/profile/Rafael-Arias-4/publication/359246333_Pobreza_y_desigualdad_cruzando_el_umbral/links/623127794ce552783cbf8f12/Pobreza-y-desigualdad-cruzando-el-umbral.pdf#page=139)

[4/publication/359246333\\_Pobreza\\_y\\_desigualdad\\_cruzando\\_el\\_umbral/links/62](https://www.researchgate.net/profile/Rafael-Arias-4/publication/359246333_Pobreza_y_desigualdad_cruzando_el_umbral/links/623127794ce552783cbf8f12/Pobreza-y-desigualdad-cruzando-el-umbral.pdf#page=139)

[3127794ce552783cbf8f12/Pobreza-y-desigualdad-cruzando-el-](https://www.researchgate.net/profile/Rafael-Arias-4/publication/359246333_Pobreza_y_desigualdad_cruzando_el_umbral/links/623127794ce552783cbf8f12/Pobreza-y-desigualdad-cruzando-el-umbral.pdf#page=139)

[umbral.pdf#page=139](https://www.researchgate.net/profile/Rafael-Arias-4/publication/359246333_Pobreza_y_desigualdad_cruzando_el_umbral/links/623127794ce552783cbf8f12/Pobreza-y-desigualdad-cruzando-el-umbral.pdf#page=139)

Arias, R., Sánchez, L., & Agüero, O. (2018). Impacto de la educación sobre la pobreza

en regiones de planificación de Costa Rica. *Revista Estudios del Desarrollo*

*Social: Cuba y América Latina*, 6(1), 1-21.

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2308-](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322018000100001)

[01322018000100001](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322018000100001)

Arpi, R., & Arpi, L. (2018). Desigualdad del ingreso laboral y nivel educativo entre

grupos étnicos en el Perú. *Comuni@cción*, 9(1), 56-67.

[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219-](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682018000100006&lng=es&tlng=es)

[71682018000100006&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682018000100006&lng=es&tlng=es).

Arroyo, A. (2020). *Metodología de la investigación en las ciencias empresariales*.

Universidad Nacional de San Antonio Abad Del Cusco.

<http://hdl.handle.net/20.500.12918/5402>

- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria.  
<http://www.editorialpatria.com.mx/pdf/files/9786074384093.pdf>
- Benites, A. (2019). *Brecha de salarios entre géneros en el Perú, para los sectores manufactura y comercio, período 2010-2016*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Agraria La Molina]. Repositorio institucional de la UNALM  
<https://hdl.handle.net/20.500.12996/4168>
- Blinder, A. (1973). Wage discrimination: reduced form and structural estimates. *The Journal of Human Resources*, 8(4), 436-455.  
<https://www.jstor.org/stable/144855>
- Brenes, H. (2020). La curva de Lorenz y el coeficiente de Gini como medidas de la desigualdad de los ingresos. *Revista Electrónica de Investigación en Ciencias Económicas*, 8(15), 104–125.  
<https://camjol.info/index.php/REICE/article/view/9948>
- Burgasí, D., Cobo, D., Pérez, K., Pilacuan, R., & Rocha M. (2021). El diagrama de ishikawa como herramienta de calidad en la educación: una revisión de los últimos 7 años. *Revista TAMBARA*, 14(84), 1212-1230. [https://tambara.org/wp-content/uploads/2021/04/DIAGRAMA-ISHIKAWA\\_FINAL-PDF.pdf](https://tambara.org/wp-content/uploads/2021/04/DIAGRAMA-ISHIKAWA_FINAL-PDF.pdf)
- Cacciamali, M., & Tatei, F. (2013). Género y salarios de la fuerza de trabajo calificada en Brasil y México. *Problemas Del Desarrollo. Revista Latinoamericana De Economía*, 44(172), 53-80. [https://doi.org/10.1016/S0301-7036\(13\)71862-5](https://doi.org/10.1016/S0301-7036(13)71862-5)
- Cahuancama, J., Sardón, E., Vargas, I., & Vallejo, L. (2023). Determinantes de la brecha salarial de género en el Perú urbano, 2019. *Revista Transdisciplinary Human Education*, 7(12), 1–19. <https://the.redcicue.com/index.php/the/article/view/158>

Capetillo, I. (2016). *Análisis y propuestas para reducir las brechas salariales por género en el Estamento Académico de la Universidad de Chile utilizando el método Oaxaca-Blinder*. [Tesis de pregrado, Universidad de Chile]. Repositorio institucional de la Universidad de Chile.  
<https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/139826>

Cárdenas, J. (2023). Brecha salarial de género: las mujeres facturan un 25% menos que los hombres. *La República*. <https://larepublica.pe/economia/2023/03/08/dia-internacional-de-la-mujer-brecha-salarial-de-genero-las-mujeres-facturan-un-25-menos-que-los-hombres-inei-femicidios-348328>

[Cevallos, A., Polo, E., Salgado, D., & Orbea, M. \(2017\). \*Métodos y técnicas de investigación\*. Ediciones Grupo Compás.  
<http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/498/3/metodología.pdf>](http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/498/3/metodología.pdf)

Comisión Europea (2014). *Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea*. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.  
<https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1460.pdf>

Datosmacro. (2022). *Índice de Brecha Global de Género del Foro Económico Mundial de 2010 a 2022*. <https://datosmacro.expansion.com/demografia/indice-brecha-genero-global?anio=2022>

Ellis, P., & Edurne, P. (2020). La condición de No Binario en la legislación europea: estudio comparativo sobre definiciones y marcos legales y políticos. *Inguruak. Revista Vasca de Sociología y Ciencia Política*, (69), diciembre.  
<https://www.inguruak.eus/index.php/inguruak/article/view/186>

Fernández-Huerga, E. (2010). La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro. *Investigación económica*, 69(273), 115-150.

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-16672010000300004&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-16672010000300004&lng=es&tlng=es).

Garcés, M., & Stecher, A. (2021). El trabajo en tiempos de lean management, una revisión crítica sobre sus efectos adversos en las experiencias de trabajo. *Innovar*, 31(79), 71-88. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-50512021000100071&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-50512021000100071&script=sci_arttext)

[García, A. \(2013\). \*Diferencias entre hombres y mujeres en estereotipos de género y autoconcepto\*. \[Tesis de Licenciatura, Universidad Don Vasco\]. Repositorio institucional UDV. https://repositorio.unam.mx/contenidos/321487](https://repositorio.unam.mx/contenidos/321487)

[Hasparyk, R., Ribeiro, R., & Bottega, A. \(2023\). Mind the wage gap: an empirical analysis of the impact of labour income inequality on economic growth. \*Review of Keynesian Economics\*, 11\(1\), 10-30. https://doi.org/10.4337/roke.2023.01.02](https://doi.org/10.4337/roke.2023.01.02)

Hernández, R., Cogco, A., & Gómez, M. (2020). Comunicación de crisis ante la precariedad laboral en las organizaciones. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(4), 115-122. <https://www.redalyc.org/journal/280/28065077008/28065077008.pdf>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2014) *Metodología de la Investigación*. Mc. Craw Hill.

ILOSTAT. (2020). *Día internacional de las familias: Cómo influye el estado civil en los resultados del mercado laboral*. Organización Internacional del Trabajo. <https://ilostat.ilo.org/es/international-day-of-families-how-marital-status-shapes-labour-market-outcomes/>

INEI. (2020). *Comportamiento de los indicadores de mercado laboral a nivel nacional.*

*Informe técnico No.2 junio, 2022.* Lima, Perú.

<https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/03-informe-tecnico-empleo-nacional-abr-may-jun-2022.pdf>

INEI. (2021). *Perú: Evolución de la población ocupada, según sexo de 2007 a 2021.*

[https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1870/libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1870/libro.pdf)

INEI. (2021). *Perú: Evolución de los Indicadores de Empleo e Ingreso por departamento, 2007-2020.* Perú, Lima.

[https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1820/libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1820/libro.pdf)

INEI. (2022). *Perú: Evolución de los Indicadores de Empleo e Ingreso por Departamento, 2007 - 2021.*

[https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1870/libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1870/libro.pdf)

[Jacobs, G. \(2007\). An Occupational Choice Model for Developing Countries. ,](#)

[Proceedings of the German Development Economics Conference, 14.](#)

<https://www.econstor.eu/handle/10419/19871>

Jauregui, I. (2021). La economía subjetiva del Capital Humano (Notas para una reflexión ética y política). *Isegoría*, (64), e09.

<https://doi.org/10.3989/isegoria.2021.64.09>

Jorge, C. (2020). *Análisis de la evolución de la brecha salarial entre hombres y mujeres en Ecuador en la última década: una mirada desde la interseccionalidad.* [Tesis

de pregrado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio institucional de la UCSG. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/14474>

Kudina, M., & Sukhareva, M. (2020). Human capital theory: systematization of approaches based on the criteria for the relationship of its development with structural changes in the world economy. *Intellect Innovations Investments* 5(5), 59-71.

[https://www.researchgate.net/publication/347075161\\_HUMAN\\_CAPITAL\\_THEORY\\_SYSTEMATIZATION\\_OF\\_APPROACHES\\_BASED\\_ON\\_THE\\_CRITERIA\\_FOR\\_THE\\_RELATIONSHIP\\_OF\\_ITS\\_DEVELOPMENT\\_WITH\\_STRUCTURAL\\_CHANGES\\_IN\\_THE\\_WORLD\\_ECONOMY](https://www.researchgate.net/publication/347075161_HUMAN_CAPITAL_THEORY_SYSTEMATIZATION_OF_APPROACHES_BASED_ON_THE_CRITERIA_FOR_THE_RELATIONSHIP_OF_ITS_DEVELOPMENT_WITH_STRUCTURAL_CHANGES_IN_THE_WORLD_ECONOMY)

Margarita, S., Aranda, C., González R., & Gómez, R. (2020). El concepto de salario emocional. *Revista Científica Retos De La Ciencia*, 4(8), 15–24.

<https://www.retosdelacienciaec.com/Revistas/index.php/retos/article/view/306>

Mendoza, M., Cardero, M. y Ortiz, A. (2017). Algunos hechos estilizados y explicativos sobre el diferencial y la discriminación salarial por sexo en México, 1987-2015. *Investigación Económica*, 76(301), 103-135.

<https://doi.org/10.1016/j.inveco.2017.12.004>

Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience, and Earnings*. National Bureau of Economic Research, New York.

Nogueira, M. (2023). New Evidence about Skill-Biased Technological Change and Gender Wage Inequality. *Economies*, 11(7), 193. <https://www.mdpi.com/2227-7099/11/7/193>

Oaxaca, R. (1973). Male-female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*, 14(3), 693-709.

[https://inequality.stanford.edu/sites/default/files/media/\\_media/pdf/Classic\\_Media/Oaxaca\\_1973\\_Discrimination%20and%20Prejudice.pdf](https://inequality.stanford.edu/sites/default/files/media/_media/pdf/Classic_Media/Oaxaca_1973_Discrimination%20and%20Prejudice.pdf)

Olvera, J. (2018). *Determinantes de la brecha salarial en México durante el tercer trimestre del 2009: Un análisis del impacto en el nivel de salarios considerando el tipo de Escuela a la que asisten las mujeres*. [Tesis de Maestría, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales]. Repositorio de FLACSO.

[https://flacso.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1026/325/1/Olvera\\_JA.pdf](https://flacso.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1026/325/1/Olvera_JA.pdf)

Paragua, M., Bustamante, N., Norberto, L., Paragua, M., & Paragua, C. (2022).

*Investigación Científica: Formulación de Proyectos de Investigación y Tesis*. Paragua Morales.

Ponce, J. (2020). *Políticas educativas y desempeño: Una evaluación de impacto de programas educativos focalizados en Ecuador*. Flacso Ecuador.

<https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/43366.pdf>

Ramírez, W. (2022). Gestión del capital humano por competencias laborales en el contexto empresarial: una revisión de literatura. *Revista Lúmina*, 23(1).

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8679439>

Rodríguez, R., & Limas, M. (2017). El análisis de las diferencias salariales y discriminación por género por áreas profesionales en México, abordado desde un enfoque regional, 2015. *Estudios sociales (Hermosillo, Son.)*, 27(49), 121-150. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-45572017000100121&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-45572017000100121&lng=es&tlng=es).

Sánchez, P., Uriguen P. & Vega F. (2021). Discriminación y desigualdad salarial.

Exploración de brechas por género en Ecuador. *Revista Científica y Tecnológica*

*UPSE*, 8(1), 48-55. [http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S1390-76972021000100048&script=sci\\_arttext](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S1390-76972021000100048&script=sci_arttext)

Stock, J., & Watson, M. (2012). *Introducción to Econometrics* (3ra. Ed.). Pearson

Vicéns, J. (2012). *Descomposición Oaxaca- Blinder en modelos lineales y no lineales*.  
Universidad Autónoma de Madrid.

<https://www.uam.es/uam/media/doc/1606862171313/blinder-oaxaca.pdf>

World Economic Forum. (2022). *Brecha de género: Estos son los países con mayor igualdad de género del mundo*. Global Gender Gap.

<https://es.weforum.org/agenda/2022/07/brecha-de-genero-estos-son-los-paises-con-mayor-igualdad-de-genero-del-mundo/>

## Apéndices

### Apéndice 1: Matriz de consistencia

<b>Problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables</b>	<b>Metodología</b>
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿Cuáles son las determinantes que influyen en la brecha de salarios entre varones y mujeres durante el periodo de los años 2012-2022?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>¿Determinar los factores que influyen en la brecha de salarios entre varones y mujeres durante el periodo de los años 2012-2022?</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>Los factores que influyen en la brecha de salarios entre varones y mujeres durante el periodo de los años 2012-2022, son la educación, edad y el estado civil.</p>	<p><b>Primera variable</b> Factores</p> <p><b>Segunda variable</b> Brecha salarial</p>	<p><b>Enfoque de la Investigación</b> Cuantitativo</p> <p><b>Tipo de Investigación</b> Básica</p> <p><b>Nivel de Investigación</b> Explicativa</p> <p><b>Método de Investigación</b> Método lógico hipotético deductivo</p>
<p><b>Problemas Específicos</b></p> <p>¿Cómo la educación determina la brecha de salarios entre varones y mujeres durante el periodo de los años 2012-2022?</p> <p>¿Cómo la edad determina la brecha de salarios entre varones y mujeres durante el periodo de los años 2012-2022?</p> <p>¿Cómo el estado civil determina la brecha de salarios existente entre varones y mujeres durante el periodo de los años 2012-2022?</p>	<p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>Determinar cómo la educación influye en la brecha de salarios entre varones y mujeres, durante el periodo de los años 2012-2022.</p> <p>Determinar cómo la edad influye en la brecha de salarios entre varones y mujeres, durante el periodo de los años 2012-2022.</p> <p>Determinar cómo el estado civil influye en la brecha de salarios entre varones y mujeres, durante el periodo de los años 2012-2022.</p>	<p><b>Hipótesis Específicas</b></p> <p>La educación influye positivamente en la reducción de la brecha de salarios entre varones y mujeres durante el periodo de los años 2012-2022.</p> <p>La edad influye positivamente en la reducción de la brecha de salarios entre varones y mujeres durante el periodo de los años 2012-2022.</p> <p>El estado civil influye positivamente en la reducción de la brecha de salarios entre</p>	<p><b>Dimensiones</b> Educación Edad Estado Civil</p> <p><b>Condición Laboral</b> Lugar de Residencia Manufactura Comercio Tamaño de empresa Horas de trabajo</p>	<p><b>Técnicas de recolección de datos</b> Revisión documental</p> <p><b>Instrumento</b> Ficha de revisión documental</p> <p><b>Diseño de Investigación</b> Diseño no experimental de corte longitudinal</p> <p><b>Población</b> En la elaboración de la presente investigación se considera a los varones y</p>

¿Cómo la condición de informalidad laboral determina la brecha de salarios existente entre varones y mujeres durante el periodo de los años 2012-2022?

Determinar cómo la condición de informalidad laboral influye en la brecha de salarios entre varones y mujeres, durante el periodo de los años 2012-2022.

varones y mujeres durante el periodo de los años 2012-2022

La condición de informalidad laboral influye negativamente en la reducción de la brecha de salarios entre varones y mujeres durante el periodo de los años 2012-2022

mujeres que se encuentran en la Población Económicamente Activa del Perú durante el periodo de los años 2012 a 2022.

**Muestra**

Total, de la población económicamente activa de varones y mujeres en el Perú, durante el periodo de los años 2012 al 2022.

**Unidad de análisis**

Factores que influyen en la brecha salarial de varones y mujeres en el Perú, durante el periodo de los años 2012 al 2022.

---

## Apéndice 2: Matriz de operacionalización de la variable

Variable	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Fuente
Brecha salarial (variable dependiente)	La variable dependiente o endógena para esta investigación será la brecha salarial existente entre varones y mujeres, medido por el promedio de estos respecto al otro.	Brecha salarial por género	Ingreso promedio por varón Ingreso promedio por mujer	Encuesta Nacional de Hogares
Factores (variable independiente)	Las variables independientes, exógenas y explicativas de la brecha salarial entre varones y mujeres para el Perú, son: (a) las diferencias en educación, (b) las diferencias de años de trabajo, (c) el estado civil de la persona, d) la informalidad del trabajador y e) el lugar de residencia del trabajador	Educación (variable cuantitativa de escala)	Años de educación del varón Años de educación del varón	Encuesta Nacional de Hogares – Instituto Nacional de Estadística e Informática
		Edad (variable cuantitativa de escala)	Años del varón Años de la mujer	Encuesta Nacional de Hogares – Instituto Nacional de Estadística e Informática
		Estado civil (variable <i>dummy</i> )	Soltero No soltero	Encuesta Nacional de Hogares – Instituto Nacional de Estadística e Informática
		Condición laboral (variable <i>dummy</i> )	Formal Informal	Encuesta Nacional de Hogares – Instituto Nacional de Estadística e Informática
		Lugar de residencia (variable <i>dummy</i> )	Urbano Rural	Encuesta Nacional de Hogares – Instituto Nacional de Estadística e Informática
		Manufactura (variable <i>dummy</i> )	Trabajo en el sector manufactura No trabaja en el sector manufactura	Encuesta Nacional de Hogares – Instituto Nacional de Estadística e Informática
		Comercio (variable <i>dummy</i> )	Trabajo en el sector comercio	Encuesta Nacional de Hogares – Instituto Nacional de Estadística e Informática

			No trabaja en el sector comercio	
		Tamaño de empresa (variable ordinal)	Hasta 20 trabajadores De 21 a 50 trabajadores De 51 a 100 trabajadores De 101 a 500 trabajadores Más de 500 trabajadores	Encuesta Nacional de Hogares – Instituto Nacional de Estadística e Informática
		Horas de trabajo (variable cuantitativa de escala)	Número de horas de trabajo a la semana	Encuesta Nacional de Hogares – Instituto Nacional de Estadística e Informática

### Apéndice 3: Brechas Salariales en el Perú (2012-2022)

**Tabla 9**

*Brecha Salarial por género en el Perú. 2012-2022 (en Nuevos Soles)*

<b>Año</b>	<b>Mujer</b>	<b>Hombre</b>	<b>Brecha</b>
2012	586.8508	1080.898	494.0472
2013	629.5782	1131.963	502.3848
2014	672.7482	1182.626	509.8778
2015	695.9375	1249.209	553.2715
2016	759.9056	1324.078	564.1724
2017	775.0059	1323.824	548.8181
2018	797.4113	1343.814	546.4027
2019	839.2575	1366.499	527.2415
2020	755.5088	1139.033	383.5242
2021	824.8442	1313.633	488.7888
2022	936.4923	1513.349	576.8567

**Tabla 10**

*Brecha salarial por estado civil en el Perú, 2012-2022 (en Nuevos Soles)*

<b>Año</b>	<b>Perú</b>	<b>Casado o conviviente</b>	<b>No casado</b>	<b>Brecha</b>
2012	858.4078	973.7091	696.3103	277.3988
2013	904.5192	1014.835	748.6703	266.1647
2014	952.1375	1057.702	802.0589	255.6431
2015	998.9244	1091.549	854.0882	237.4608
2016	1066.558	1164.993	914.5422	250.4508
2017	1072.119	1161.445	933.3434	228.1016
2018	1091.81	1185.872	947.2973	238.5747
2019	1121.905	1208.574	993.5113	215.0627
2020	967.3396	1055.718	840.4381	215.2799
2021	1086.842	1186.651	954.7438	231.9072
2022	1244.047	1344.717	1110.289	234.428

**Tabla 11***Brecha salarial por condición de formal o informal en el Perú, 2012-2022 (en Nuevos Soles)*

<b>Año</b>	<b>Perú</b>	<b>Informal</b>	<b>Formal</b>	<b>Brecha</b>
2012	858.4078	493.404	1540.046	1046.642
2013	904.5192	495.492	1604.175	1108.683
2014	952.1375	500.8938	1679.378	1178.4842
2015	998.9244	539.9757	1761.021	1221.0453
2016	1066.558	578.5012	1798.239	1219.7378
2017	1072.119	564.9388	1828.331	1263.3922
2018	1091.81	597.4906	1845.118	1247.6274
2019	1121.905	617.9424	1869.504	1251.5616
2020	967.3396	491.9267	1799.538	1307.6113
2021	1086.842	620.8795	1856.665	1235.7855
2022	1244.047	734.1289	2062.649	1328.5201

**Tabla 12***Brecha salarial por departamento en el Perú, 2012-2022 (en Nuevos Soles)*

<b>Año</b>	<b>Perú</b>	<b>Lima</b>	<b>Resto de departamentos</b>	<b>Brecha</b>
2012	858.4078	1324.709	798.7257	525.9833
2013	904.5192	1425.828	826.7761	599.0519
2014	952.1375	1522.543	867.7626	654.7804
2015	998.9244	1624.44	906.9951	717.4449
2016	1066.558	1767.231	962.7261	804.5049
2017	1072.119	1721.486	973.431	748.055
2018	1091.81	1755.771	1001.958	753.813
2019	1121.905	1754.949	1028.752	726.197
2020	967.3396	1567.121	892.4012	674.7198
2021	1086.842	1554.06	1023.676	530.384
2022	1244.047	1728.084	1175.72	552.364