



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Economía

“FACTORES DETERMINANTES DE LA BRECHA SALARIAL POR GÉNERO EN LA REGIÓN LA LIBERTAD EN EL PERIODO 2019-2020”

Tesis para optar el título profesional de:

Economista

Autor:

Luis Eduardo Anthony Alva Figueroa

Asesor:

Mg. Marco Antonio Honorio Acosta

Trujillo - Perú

2021

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS

El asesor Marco Honorio, docente de la Universidad Privada del Norte, Facultad de Negocios, Carrera profesional de **ECONOMÍA**, ha realizado el seguimiento del proceso de formulación y desarrollo de la tesis de los estudiantes:

- Alva Figueroa Luis Eduardo

Por cuanto, **CONSIDERA** que la tesis titulada: “DETERMINANTES DE LA BRECHA SALARIAL POR GÉNERO EN LA REGIÓN LA LIBERTAD EN EL PERIODO 2019-2020” para aspirar al título profesional de: **Economista** por la Universidad Privada del Norte, reúne las condiciones adecuadas, por lo cual, **AUTORIZA** al o a los interesados para su presentación.

Ing. /Lic./Mg./Dr. Nombre y Apellidos
Asesor

ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Los miembros del jurado evaluador asignados han procedido a realizar la evaluación de la tesis del estudiante: Luis Eduardo Alva Figueroa para aspirar al título profesional con la tesis denominada: “DETERMINANTES DE LA BRECHA SALARIAL POR GÉNERO EN LA REGIÓN LA LIBERTAD EN EL PERIODO 2019-2020”

Luego de la revisión del trabajo, en forma y contenido, los miembros del jurado concuerdan:

Aprobación por unanimidad

Aprobación por mayoría

Calificativo:

Excelente [20 - 18]

Sobresaliente [17 - 15]

Bueno [14 - 13]

Calificativo:

Excelente [20 - 18]

Sobresaliente [17 - 15]

Bueno [14 - 13]

Desaprobado

Firman en señal de conformidad:

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos
Jurado
Presidente

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos
Jurado

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos
Jurado

DEDICATORIA

A DIOS

Por guiar mis pasos y hacerme mejor persona cada día.
Por darme fuerzas en los momentos más difíciles.

A MIS PADRES

Por su apoyo incondicional.

A MIS ABUELOS

Por los consejos y darme la motivación necesaria para cumplir mis sueños.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darme la fortaleza para hacer realidad mis sueños. Asimismo, a mis padres y mis abuelos por haber contribuido en mi formación como persona y apoyarme en los buenos y malos momentos. Por último, a mis profesores que contribuyen día a día a mi formación como profesional.

Tabla de contenidos

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS	2
ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	3
DEDICATORIA.....	4
AGRADECIMIENTO	5
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE FIGURAS	8
ÍNDICE DE ECUACIONES.....	9
RESUMEN.....	10
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	11
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	34
CAPÍTULO III. RESULTADOS	41
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	64
REFERENCIAS.....	71
ANEXOS.....	77

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de operacionalización de variables	33
Tabla 2. Estimación del modelo de salarios	
Tabla 3. Estimación del método de Heckman	54
Tabla 5. Estimación del modelo de salarios corregido por sesgo de selección	57
Tabla 6. Estimación del modelo de Oaxaca-Blinder	60

ÍNDICE DE FIGURAS

- Figura 1. Indicador de la brecha salarial de género por nivel educativo (Porcentaje)
- Figura 2. Indicador de la brecha salarial de género por grupo etario (Porcentaje)
- Figura 3. Indicador de la brecha salarial de género por condición de jefatura de hogar (Porcentaje).....
- Figura 4. Indicador de la brecha salarial de género por estado civil (Porcentaje).....
- Figura 5. Indicador de la brecha salarial de género por área geográfica (Porcentaje)
- Figura 6. Indicador de la brecha salarial de género por tamaño de empresa (Porcentaje)
- Figura 7. Indicador de la brecha salarial de género por sectores económicos (Porcentaje)
- Figura 8. Indicador de la brecha salarial de género por carga familiar (Porcentaje)
- Figura 9. Indicador de la brecha salarial de género por etnia racial (Porcentaje).....

ÍNDICE DE ECUACIONES

Ecuación 1. Modelo de ingresos de los hombres	35
Ecuación 2. Modelo de ingresos de las mujeres	35
Ecuación 3. Ecuación de participación para hombres:.....	35
Ecuación 4. Ecuación de participación para mujeres:	36
Ecuación 5. Ecuación del ratio inverso de Mills	37
Ecuación 6. Modelo de ingresos corregido por sesgo de selección de los hombres:	
Ecuación 7. Modelo de ingresos corregido por sesgo de selección de las mujeres:	
Ecuación 8. Modelo de Oaxaca-Blinder corregido por sesgo de selección	
Ecuación 9. Descomposición de Oaxaca-Blinder corregido por sesgo de selección	39

RESUMEN

El objetivo de esta tesis fue identificar los factores determinantes de la brecha salarial por género en la región La Libertad en el periodo 2019-2020, tomando datos de la encuesta nacional de Hogares (ENAHO). Para hallar la brecha salarial se utilizó el método de descomposición de Oaxaca-Blinder, para ello, se estimó la ecuación de participación laboral con la finalidad de corregir el problema de sesgo de selección para posteriormente estimar la ecuación de ingresos y poder estimar correctamente la brecha salarial. Los resultados obtenidos muestran que en 2019 y 2020, la brecha salarial por género fue 61.42% y 39.47% respectivamente, donde las características observables (años de educación, experiencia, jefe de hogar, estado civil, área geográfica, raza, carga familiar, tamaño de empresa y sector económico) explican un 5.75% y 10.83% de la brecha total. Por otra parte, los hallazgos muestran que las características no observables (discriminación) explican un 55.67% y 50.31% de la brecha global, evidenciando que las mujeres con las mismas características observables que los hombres, perciben menores remuneraciones. Finalmente, se concluye que años de educación, estado civil, área de geográfica, tamaño de empresa y sector económico son factores determinantes de la brecha salarial por género.

Palabras clave: brecha salarial de género, discriminación laboral, método Oaxaca Blinder, sesgo de selección muestral.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La Organización Internacional del Trabajo (2019), evidenció que, a partir de la segunda mitad del siglo XX, la mujer en América Latina se ha integrado al mercado de trabajo de manera ascendente, considerando que hasta tal momento la división de género en el trabajo la había marginado del mercado laboral, desplazándola al trabajo no remunerado del hogar. Por ello, la inserción de la mujer al ámbito del trabajo significó una trascendental evolución, particularmente en lo que se refiere a su autonomía económica. Sin embargo, a pesar de tales avances, la condición de desventaja laboral de mujer respecto al hombre ha persistido en términos de desempleo, informalidad y también en la concentración en ciertos puestos de trabajo (segregación horizontal) y en la parte baja o media de la organización jerárquica de las empresas e instituciones (segregación vertical), asimismo esta desventaja se expresa en las diferencias salariales.

Este problema persiste en la actualidad debido a la falta de políticas públicas eficaces por parte del gobierno, según el Informe Global de Género realizado por el Foro Económico Mundial (2019), al respecto de un total de 149 países el Perú se encuentra en la posición 52 en el índice de brecha global y en la posición 94 en la brecha correspondiente a oportunidades laborales y participación salarial, y empleo altamente capacitados y adaptados tanto para hombres y mujeres. Asimismo, según la consultora Aquiles (2020) en su Ranking PAR de Equidad de Género, informó que en el Perú solo el 55.9% de las empresas cuenta con una política de equidad de género, y el 52.1% tienen realmente un plan de acción para lograrlo.

Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2021) en su libro de brechas de género, reportó que en el 2019 la tasa de actividad¹ de las mujeres a nivel nacional representó un 64.5% y los hombres un 81.1%, en tanto que en la región de La Libertad la tasa de actividad de la mujer fue de 64.7% y del hombre fue de 81.0% (ver Anexo 1). En cuanto a la brecha de ingresos de la mujer en relación al hombre² fue de 73.1% a nivel nacional, mientras que en el departamento de La Libertad, la brecha de los salarios de la mujer con respecto al hombre, representó un 69.0% (ver Anexo 2); al respecto, Rodríguez y Castro (2014) sostienen que la discriminación salarial es un problema que sigue persistiendo en nuestra sociedad, a pesar del empoderamiento de la mujer por el continuo crecimiento de sus niveles educativos, lo que le ha conllevado a poder acceder a empleos profesionales de mayor remuneración. Sin embargo, permanecen las diferencias salariales por sexo para idénticos niveles educativos y experiencia laboral (medida en años).

En este contexto, Chávez y Ríos (2014) mencionan que la mujer recibe un nivel de aceptación en el campo laboral diferente al del hombre, ya que el empleador prefiere contratar más hombres que mujeres, pues supone que el contratar mujeres acarrea más costos como los atribuibles al embarazo, existiendo además limitaciones para ocupar ciertos cargos directivos por subjetividades relacionadas con el empleador, lo cual es un elemento que pone en duda injustamente la capacidad de la mujer para ocupar ciertos cargos directivos; en tal sentido, para el investigador le resultó importante que el estado diseñe políticas de igualdad de género que sean eficientes en el ámbito laboral que permitan que la mujer tenga las mismas oportunidades en su vida profesional.

¹ La tasa de actividad es el índice que mide el nivel de empleo definida como el cociente entre la población económicamente activa (PEA) y la población en edad de trabajar.

² La brecha salarial es el porcentaje que se obtiene al dividir: la diferencia entre los ingresos de los hombres y las mujeres, dividida entre el ingreso de los hombres. Es decir, es lo que la mujer gana en promedio menos que un hombre.

1.2 Antecedentes

Investigaciones como el de Dueñas et al. (2015) utilizando el método de descomposición de Oaxaca-Blindar, confirmaron que el empleo en España en sectores Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TIC), en lo relativo a patrones de desigualdad salarial por género se distribuye de la misma manera que el resto de las ocupaciones laborales; resultando claro que la brecha fue explicada por características no observables³ con una 74.7% de la incidencia de la brecha total, y que , las características observables⁴ como años de educación, experiencia laboral o estado civil solo representan una magnitud de 25.3% en la diferencia salarial global entre ambos géneros.

De otro lado , Ángel et al. (2018) utilizando regresiones cuantificas encontraron en España que la brecha salarial por genero se explica en mayor proporción por características no observables (discriminación) que significa que hombres y mujeres con las mismas cualidades, perciben salarios diferentes, en este caso el hombre obtiene mejores remuneraciones. Además, la brecha salarial también se explica por características observables como años de educación, edad, sectores económicos y tamaño de empresa. Sin embargo, a pesar de que estas variables tienen poco peso en la generación de la brecha salarial, han ayudado a que la brecha se reduzca un 33% desde 2002 a 2014.

En México, Arceo y Campos (2014) utilizando la descomposición cuantificas de Di Nardo, Fortín y Lemieux concluyeron, en una primera fase sin hacer corrección de Beckman que la brecha salarial de la mujer respecto al hombre para áreas urbanas fue de 14.2%, 11.6% y 7.8% en promedio para los años 1990, 2000 y 2010 respectivamente. De igual importancia,

³ Las características no observables son los factores asociados a los distintos tipos de discriminación de la mujer en el mercado laboral.

⁴ Las características observables son las variables que afectan la productividad de los trabajadores en términos de capital humano -experiencia laboral, nivel educativo-, entre otras.

encuentran clara evidencia de obstáculos que sufren las mujeres para permanecer en el mercado laboral debido a su necesidad de planificar el tener hijos -carga familiar-, dificultando así su desarrollo en el ámbito laboral, sobre todo, cuando pertenece al segmento de bajos niveles de escolaridad y en razón a barreras invisibles (cuestiones socioculturales) que les impide su crecimiento laboral dentro de una empresa en el segmento de altos salarios aun cuando tengan un alto nivel de escolaridad. Concluyen que la brecha se explica por características no observables y observables, siendo esta última la que explica la mayor parte de la brecha a excepción 1990. Asimismo, cuando hace la corrección de Heckman halló que la brecha salarial total para todo el país en 1990, 2000 y 2010 fue de 20%, 27% y 26% en promedio, respectivamente; estos resultados indican que las mujeres se seleccionan positivamente respecto al mercado laboral mexicano, pues frente a la posibilidad de ganar lo más probables es que decidan trabajar.

Rodriguez y Limas (2017) argumentaron que sus hallazgos utilizando la descomposición Oaxaca-Blinder, así como, el método DiNardo, Fortin, Lemieux, evidenciaron que los años de educación, estado civil y área geográfica influyen en la brecha salarial por áreas profesionales en México y por regiones durante el año 2015. Al analizar encontró que las mujeres ubicadas en el área de profesionales en el sector salud experimentan una mayor desigualdad salarial en la parte baja y alta de la distribución de salarios debido a discriminación cultural de parte del propietario de la empresa. Por el contrario, en el sector educación la brecha salarial es menor, así como en los sectores de ingeniería, manufactura y construcción; un resultado adicional encontrado es que en el sector construcción en donde el empleo tiene una predominancia en hombres, parece valorarse más las características productivas de las mujeres, lo que ratifica que la profesión sí influye en la brecha salarial.

García et al. (2016) concluyeron que en la zona metropolitana de La Laguna, México en el año 2015 mediante la aplicación de la metodología Oaxaca-Blinder que el componente observable (horas de trabajo y el tipo de contrato) explican en un 29% la brecha total. Por otra parte, el componente no observable (discriminación) incide en un 71% de la brecha global, por ende, el problema de discriminación salarial y sus efectos en el mercado de trabajo mantienen una estrecha relación con el retorno económico esperado de la inversión en capital humano, pues , al momento de determinar la escolaridad que deben alcanzar, lo hacen en términos de costo-beneficio.

Orraca et al. (2015) sustentaron que las diferencias salariales en México, dentro de un mismo tipo de ocupación tendieron a incrementar la brecha salarial total en los años 2000 y 2010 mientras que las brechas entre distintos tipos de ocupaciones mostraron un efecto contrario utilizando la descomposición de Brown. En este sentido, las desigualdades salariales dentro de las mismas ocupaciones no son fruto del componente no observado (discriminación) sino de las diferencias en el rendimiento de las características observables de los trabajadores (años de educación y experiencia laboral). Por otra parte, la segregación ocupacional⁵ aumenta la brecha salarial dado que las mujeres enfrentan barreras para acceder a ocupaciones altamente remuneradas, este resultado es robusto para distintos niveles de ocupaciones y con corrección por sesgo de autoselección⁶. Asimismo, los años de educación, experiencia laboral, tamaño de empresa y sector económico son variables que influyen en los salarios de trabajadores de ambos géneros.

⁵ La segregación ocupacional se define como la desigualdad en la participación de las personas en el mercado de trabajo.

⁶ El sesgo de autoselección es cuando la mujer al momento de la encuesta se autoselecciona para pertenecer a determinados puestos de trabajos, normalmente en trabajos de predominancia femenina.

De otro lado, Rodríguez y Castro (2014) utilizando el método de descomposición de Oaxaca-Blinder, corroboraron que en México las diferencias salariales por género son diferentes a nivel regional a lo largo de la distribución de ingresos, aumentando durante los años 2000 a 2004. Los autores demuestran que las variables años de educación, experiencia laboral, área geográfica y sectores económicos explican el salario de hombres y mujeres, siendo estas variables las que influyen en un 15% la brecha salarial total, mientras que la característica no observable asociada con la discriminación genera un 85% de la brecha global. Por tanto, la discriminación es el principal factor que impide a las mujeres desarrollarse profesionalmente y por consecuencia tener un mejor salario.

Ortiz (2017) halló con la descomposición de Oaxaca-Blinder que en Paraguay existe una brecha salarial entre hombres y mujeres de en un promedio de 30%. desde el 2009 al 2015. El componente observable (edad, años de educación, estado civil y categoría de ocupación) explican la brecha salarial, no obstante, el componente no observable (discriminación) representa un mayor peso en la brecha salarial total. Solo en el año 2009, la brecha salarial estuvo explicada principalmente por las variables de categoría de ocupación, horas de trabajo, edad y estado civil.

Araujo (2015) sostiene empleando regresión cuantifica que la brecha salarial entre hombres y mujeres en Brasil en el año 2008 aumentó, como consecuencia que la proporción del diferencial explicativo de la escolaridad disminuyó (y por ende al aumento atribuible a la discriminación). Asimismo, manteniendo constantes los atributos de escolaridad, edad, tipo de ocupación, raza y número de hijos, las mujeres ganaron un 55% menos que el salario de los hombres. De igual modo se halló que la mayor brecha de ingreso por género se ubica en el percentil 99 dentro de la distribución percentílica salarial mensual. De la misma forma, en la investigación el autor reconoce que los valores encontrados están influenciados por

covariables omitidas en el modelo, por ello, no es posible afirmar que el hecho de que las mujeres ganen menos del 55% del ingreso de los hombres sea resultado de la discriminación de género. Asimismo, se observó que el retorno salarial vinculado con la escolaridad fue similar para hombres y mujeres, es decir, no hubo diferencia estadística entre los coeficientes de asociación para un mismo nivel de escolaridad entre el salario para hombres y mujeres.

Gómez et al. (2018), utilizando el método de Oaxaca –Blinder demuestran que existe un diferencial salarial promedio en favor de los hombres creciente en el tiempo, del cual 20 % y 40 % es explicado por factores no observables relacionados a la discriminación de género en el mercado laboral de Colombia durante el periodo 2004-2012. Asimismo, hallaron que las características observables (años de educación y experiencia laboral) tuvieron una importancia menor conforme pasan los años al momento de explicar la brecha salarial de género, lo que muestra que el componente discriminatorio de la brecha creciente cada vez más ha explicado la brecha salarial. De otro lado, los años de educación, experiencia laboral y área geográfica, determinan los salarios de trabajadores hombre y mujeres durante el periodo de estudio.

Cerquera et al. (2020), mediante la estimación de la descomposición de Oaxaca-Blinder evidenciaron que existen diferencias salariales de género a favor de los hombres en el departamento de Caldas y Colombia, debido a que los hombres con los mismos niveles de capital humano que las mujeres perciben mejores ingresos tanto en el departamento de Caldas como a nivel nacional. En este contexto, el componente observable (años de educación y experiencia laboral), está a favor de las mujeres en Caldas en un 24,28%, así como en Colombia en un 12,95%, no obstante, sus remuneraciones económicas son inferiores en comparación al de los hombres. Por otra parte, el componente de discriminación, es mayor en Caldas en un 30,9% como en Colombia en un 27,31% a favor

de los hombres, lo que indica que las mujeres tienen barreras al momento de postular a una ocupación o cuando se las excluye de puestos de trabajos de jerarquía porque el empleador asume que ellas no le destinan el tiempo necesario al trabajo por las responsabilidades familiares que tienen.

Isaza (2014) , en base a los resultados hallados para la zona urbana de Colombia en los años 1986, 1990, 1995, 2000 y 2004 indican que controlar por sesgo de selección a nivel de categoría ocupacional es primordial en el macro de la utilización de la metodología de descomposición de Brown. Al respecto, los resultados de la descomposición demuestran que tanto a nivel de categoría ocupacionales individuales como: gerentes, empleados-vendedores, trabajadores de servicios, trabajadores semicualificados y trabajadores no cualificados; así como para la media global de todas las categorías, el componente no explicado de la brecha salarial de género es la principal causa de los niveles de desigualdad salarial que enfrentan las mujeres en el área urbana de Colombia, enfatizando que el cambio atribuible a las variables no observables fue fundamental en la reducción de la brecha de género en el 2004.

Cortes y Flores (2015) concluyen siguiendo la metodología de la descomposición Oaxaca-Blinder, que la discriminación es el elemento que explica en mayor proporción la existencia de brechas salariales durante los años 2012 a 2014 en el departamento de Santander, Colombia. En particular, para este departamento, se encontró que las mujeres en promedio perciben un salario entre 25 % y 30 % menor al de los hombres, explicado fundamentalmente debido a características no observables asociados a discriminación por género. En cambio, las diferencias por características observables (raza, número de hijos y estado civil) explican una pequeña proporción de la brecha salarial de género durante el periodo analizado.

Arias et al. (2017) demuestran, utilizando la metodología de Oaxaca-Blinder que la brecha bruta en el departamento de Caquetá, Colombia en año 2015 fue de 24.5%, lo que indica que dicha diferencia está por encima del promedio nacional, este resultado muestra que en este departamento existe más discriminación salarial en contra de las mujeres. Por otro lado, los hallazgos sostienen que las diferencias salariales en su mayoría son explicadas por las características no observables (discriminación), por otra parte, en cuanto a las características observables (experiencia laboral, número de hijos y tipo de contrato) explican en menor medida las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

Marin (2020) mediante la aplicación del método de descomposición de Oaxaca-Blinder, halló que la brecha salarial existente en el área metropolitana de Bucaramanga, Colombia en el año 2018, se debió principalmente a características no observables, debido a que, a pesar de que las mujeres tienen mejores condiciones de capital humano como educación y experiencia más aptas en comparación a los hombres, tienen en promedio menores ingresos provenientes del trabajo. Por tanto, el enfoque de la teoría de capital humano no explica la incidencia de la brecha.

Rivera (2013) , empleando la metodología de Oaxaca-Blinder, demostró que existió brecha salarial en el mercado de trabajo de Ecuador para los años 2007 y 2012, debido a características observables (raza, estado civil y número de hijos), variables que explican los salarios de hombres y mujeres, representan una menor proporción en la generación de la brecha salarial en comparación a las características no observables asociados a la discriminación por gusto y estadística que perjudica a la mujer en el mercado laboral, siendo el componente discriminatorio el de mayor influencia en la brecha salarial total. Sin embargo, a pesar de que las brechas salariales han reflejado una reducción entre los periodos de estudio, no existen elementos suficientes para poder concluir que existe menor

discriminación en el mercado laboral dentro de la sociedad ecuatoriana, pues persisten estigmas de trato diferente entre hombres y mujeres.

Robles et al. (2019) utilizaron el método de Propensity Score Matching y la metodología de descomposición de Oaxaca-Blinder, encontraron que, por los años de educación, experiencia laboral, estado civil y área geográfica influyeron positivamente en los niveles de ingresos de los trabajadores en Ecuador en los años 2004, 2009 y 2014, y asimismo evidenciaron que la brecha salarial es negativa para las mujeres explicada fundamentalmente por características no observables, debido a que al descomponer la brecha según las dotaciones en términos de capital humano, las mujeres presentan una brecha positiva.

Cárdenas y Plaza (2012) mediante la descomposición de Oaxaca-Blinder, hallaron que la diferencia salarial de género en Cuenca, Ecuador fue de 2.56% en el año 2010 correspondiente al área urbana, y que estaba explicada en mayor proporción por características no observables relacionadas a diferentes tipos de discriminación. Por tanto, aunque la participación de la mujer en el mercado de trabajo ha venido experimentando una tendencia creciente y las características observables (estado civil, jefatura de hogar y tipo de ocupación) que explican los salarios de hombres y mujeres, han tenido un comportamiento semejante entre ambos géneros. Por consiguiente, la discriminación en contra de la mujer permanece, pese a tener las mismas características que los hombres, son retribuidas económicamente de manera desigual en comparación a los hombres.

Huacho y Rosales (2019) sostienen mediante el método de descomposición de Oaxaca-Blinder que los salarios de los hombres fueron mayores con respecto a la mujer, dicha brecha salarial por género en el departamento de Junín, Perú durante el periodo 2004-2017 fue de 36%. En este contexto, los autores demuestran que los salarios se determinan por

los años de educación, experiencia laboral, estado civil y sector económico donde trabaja la persona, siendo estas características observables las que explican la brecha total en un 32%. Por otra parte, las características no observables explican en un 68% la diferencia salarial global. Además, identificaron que esta brecha asociada al componente discriminatorio, tiene ligera tendencia al alza, lo que refleja que para condiciones idénticas que tengan tanto hombres como mujeres, la discriminación será un factor determinante de la brecha salarial.

Sevillano (2020) sustentó empleando la metodología de descomposición de Oaxaca-Blinder que la brecha salarial de género en el Perú para el periodo 2016-2019 en el sector de manufactura fue de 12%, explicado principalmente por las características observables como experiencia laboral, años de escolaridad, tipo de jornada y horas de trabajo, puesto que fluctúan entre 10.88% y 11.90%, y las características no observables (componentes de discriminación hacia la mujer) tan solo tiene una proporción que oscila entre 2.13% y 3.20%. Por otra parte, la diferencia salarial durante el periodo analizado en la investigación en el sector de comercio fue de 16%, donde la principal causa de esta brecha son las características no observables, debido a que el peso de los componentes discriminatorios en la brecha se encuentra entre 11.9% y 12.4%, mientras que las características observables solo representaron una magnitud entre 2.9% y 3.5%. Por ende, al comparar el sector económico de manufactura y comercio, los resultados muestran que en el sector manufactura, las características de capital humano tienen un peso fundamental en la incidencia de la brecha salarial, sin embargo, en el sector comercio, los factores discriminatorios tienen mayor proporción en la generación de la brecha.

Troncoso et al. (2020) sostuvieron empleando la metodología de descomposición de Oaxaca-Blinder que la desigualdad salarial de género en Santiago, Chile fluctuó entre 0% y 9% aproximadamente. Sin embargo, al momento de descomponer la brecha descubrieron

que entre un 6% y un 17% corresponde a diferencias en características no observables - discriminación laboral-, las cuales se acortan debido a las mejores características observables -variables de capital humano- que tienen las mujeres en el mercado de trabajo. Asimismo, el tiempo de viaje hacia el lugar del trabajo explica en un 10% a 47% de la diferencia de ingresos explicada por las características observables, entretanto que contribuye con un 23.5% a 96.7% de la disparidad salarial explicada por el componente discriminatorio.

Arroyo (2020) demostró mediante el método de descomposición de Oaxaca-Ransom que las mujeres perciben un salario promedio menor a los hombres representado en un 23.8% dentro de los migrantes costarricenses residentes en el noreste de Estados Unidos durante el primer semestre de 2018, resaltando que esta diferencia salarial es levemente menor y significativa a un 10% si se considera puestos de trabajo más sofisticados (directores y gerentes, científicos y técnicos). De otro lado, se confirmó que las características observables como número de hijos, horas de trabajo y jefe de hogar explican en un 20% la brecha salarial total, asimismo, se evidenció que las características no observables inciden en un 80% en la brecha salarial global. Otro hallazgo es que los hombres se benefician más económicamente por un año adicional de escolaridad que las mujeres aunque ellas tengan mejores niveles educativos, esto se ve reflejado en que el nivel de escolaridad no es significativo en el ingreso de las mujeres que laboran en trabajos más elementales (trabajadores del campo, peones y limpiadores de casas).

Mandel y Semyonov (2014) utilizando la descomposición de Oaxaca-Blinder hallaron que las horas de trabajo⁷ es el factor más influyente que explica la diferencia salarial de género en el sector privado y público en Estados Unidos durante los años 1970-2010,

⁷ En Estados Unidos, las horas de trabajo es una de las variables más importantes en la determinación del ingreso de un trabajador, debido a que los empleadores pagan los salarios a sus empleados por cada hora trabajada.

siendo más determinante en el sector privado. Asimismo, las características de capital humano como nivel educativo o experiencia laboral explican una fracción muy reducida de la brecha salarial en las últimas décadas.

Ismail y Jajri (2012) sostuvieron mediante la descomposición de Oaxaca-Ransom que las variables experiencia laboral, educación y áreas geográfico son las más determinantes en la generación de la brecha salarial de género en el mercado de trabajo de Malasia en los años 2007-2008. Por otra parte, las características no observables (discriminación laboral) tienen una influencia mayor en la generación de la brecha salarial total, mientras que las variables número de hijos y estado civil que explican los salarios de hombres y mujeres, tienen una menor incidencia en la brecha salarial global. En lo que se refiere a las diferencias de ingresos, los autores sostienen que la discriminación estadística que se explica debido a que los empleadores suponen que las mujeres habitualmente son menos cualificadas, además de ser menos móviles, por tanto, las mujeres son menos preferidas por el empleador al momento de contratar profesionales; este tipo de discriminación hace que las mujeres no sean valoradas por sus características productivas sino por cuestiones de percepción cultural que se ve reflejado en sus ingresos.

Xiu y Gunderson (2014) mediante la Función de Influencia Recentrada (FIR) basado en regresiones cuantílicas sostuvieron que existen grandes desigualdades salariales en la parte inferior de la distribución salarial en el mercado de trabajo en China en 1996. Este patrón predomina en la brecha salarial global y ajustada⁸, que evidencia las diferencias salariales cuando hombres y mujeres tienen las mismas características productivas, por ende,

⁸ La brecha ajustada en la literatura económica se refiere a un indicio de discriminación laboral, debido a que refleja las diferencias salariales que perciben tanto hombres como mujeres por las mismas características de capital humano (educación, experiencia, etc) que determinan la productividad del trabajador.

el componen ente discriminatorio es la característica más determinante en la incidencia de la brecha. Además, los factores observables que provocan la diferencia salarial en la fracción inferior de la distribución donde las mujeres se encuentran encasilladas en ocupaciones de bajos ingresos son: nivel educativo, experiencia laboral, carga familiar, ser miembro del Partido Comunista Chino; y concentración en puestos de trabajos de bajos ingresos que perjudican principalmente a las mujeres, lo que impide su desarrollo profesional y por tanto su autonomía económica.

Murillo y Simón (2014) a través de dos técnicas econométricas de descomposición de salarios: el método de Juhn, Murphy y Pierce, y el procedimiento de Fortin, Lemieux y Firpo concluyeron que las diferencias las características observables (edad, tipo de contrato y tipo de jornada) explican en menor proporción la brecha salarial entre hombres y mujeres en España en los años 2002-2010. Sin embargo, las características no observables asociadas a la discriminación laboral inciden en mayor medida en la generación de la brecha salarial, asimismo, constataron que la segregación laboral de las mujeres en ocupaciones de bajos salarios explica una parte importante de la desigualdad salarial preponderando el efecto derivado de su superior participación en sectores de bajos ingresos.

Salce (2021) sostuvo empleando la descomposición de Oaxaca-Blinder que la brecha salarial de género en favor de los hombres fluctuó entre 6% y 16% donde la característica no observable (discriminación) es la más determinante y las características observables (años de educación, experiencia laboral y área geográfica) explican los salarios de hombres y mujeres y tienen una influencia menor en la generación de las brechas salariales en Chile durante el periodo 1990 a 2017. Por ende, la discriminación es el causante de que las mujeres perciban menores salarios pese a que cuenten con las mismas características observables,

esto está asociado con la discriminación cultural que sufre la mujer por parte del empleador en el mercado laboral.

Ferrada y Montaña (2014) concluyeron a través de la descomposición de Oaxaca que las brechas salariales de género en la región de Magallanes en Chile en el año 2009 se fundamentan en un 16% en diferencias de capital humano y la proporción restante se explica por factores discriminatorios. Por otra parte, la estructura ocupacional de las mujeres también influye las diferencias salariales, debido a que las mujeres trabajan en el sector de servicios como hoteles y restaurantes que es una actividad económica emergente por lo que los ingresos son bajos dado que el sector servicios tiene menor importancia en el PBI regional.

Cerquera et al. (2019) utilizando el método econométrico de descomposición de Oaxaca-Blinder concluyen que las brechas salariales existentes en Colombia y los departamentos de la costa atlántica: Bolívar, Atlántico y Magdalena en el año 2017, son explicadas por la discriminación de género laboral, debido a que tanto hombres como mujeres teniendo los mismos años de educación y experiencia laboral, son los hombres los que obtienen un mejor salario, siendo la diferencia salarial más evidente en la costa atlántica en comparación al ámbito nacional.

Dueñas y Moreno (2018) mediante las metodologías de Oaxaca-Blinder y Machado-Mata demuestran la existencia de brechas salariales de género en el mercado laboral de España, Francia y Alemania. En este contexto, la diferencia salarial en España es explicada en mayor medida por la discriminación que sufre la mujer en mercado laboral, además, es el país que tiene un número mayor de mujeres en trabajos con menores ingresos y un número superior de hombres en ocupaciones con mayores ingresos. Por otra parte, la desigualdad salarial en Francia es explicada por la discriminación y las variables: nivel educativo, tamaño

de empresa y tipo de contrato, asimismo, la brecha salarial tiene una tendencia creciente a partir del primer tercio de la distribución salarial. Por otro lado, la brecha salarial en Alemania es explicada principalmente por las variables: estado civil, experiencia, tamaño de la empresa y tipo de contrato, por ende, concluyen que en este país la discriminación salarial de género tiene un impacto menor a comparación de España y Francia.

1.3 Justificación

1.3.1 Justificación metodológica

Este estudio es importante pues permitirá aportar al análisis de la problemática que viven las mujeres en el mercado laboral de la región La Libertad, de lo cual no hay investigaciones que utilicen metodologías econométricas de evaluación de impacto y que expliquen las diferencias de ingresos entre las mujeres y los hombres (brecha salarial) , en particular la atribuible a la discriminación de género; en tal sentido este trabajo pretende ser un referente de investigación en lo que respecta a la desigualdad económica a nivel regional.

1.3.2 Justificación práctica

Esta investigación se realiza dada la necesidad de conocer los factores determinantes de la brecha salarial por género en el mercado laboral de La Libertad, con la finalidad de que las autoridades establezcan políticas públicas en materia de ingresos para que la mujer no sea tratada de manera desigual.

1.3.3 Justificación social

Este trabajo se justifica por la contribución al análisis de la problemática que viven las mujeres en el mercado laboral de La Libertad, debido a que perciben menores ingresos que los hombres, y por ende, se busca identificar los factores determinantes de la brecha salarial con el objetivo de poder erradicar este problema que impide el desarrollo profesional y la autonomía económica de la mujer.

1.3.4 Justificación teórica

Esta investigación se realiza con el propósito de aportar al conocimiento existente sobre brechas salariales mediante el método de Oaxaca-Blindar empleando variables basadas en las teorías de capital humano, discriminación estadística, discriminación por

gusto y segregación ocupacional. Estos resultados podrán derivarse en propuestas para ser incorporado como conocimiento al ámbito de la economía laboral en la región La Libertad.

1.4 Bases teóricas

En lo relativo a la parte relacionada con el capital humano, Becker (1993) sostiene que los trabajadores incrementan su productividad cuando mejores su educación y también cuando se capacitan permanentemente en ciertas habilidades para ocupar determinados puestos de trabajo lo cual implica ganar experiencia en determinado tipo de trabajo. En este sentido, la productividad futura solo puede mejorarse asumiendo costos de capacitación, el cual incorpora el valor del tiempo y esfuerzo de los trabajadores, en consecuencia la especialización en el puesto de trabajo incrementa la productividad marginal futura de los trabajadores, lo que conlleva a que los trabajadores especializados para determinados puestos tengan posibilidades de mejorar sus remuneraciones. Asimismo, sostiene que las escuelas, universidades y las propias empresas son centros donde los trabajadores aprenden conocimientos y habilidades, y asimismo que los trabajadores requieren capacitaciones cortas para habilidades concretas y otras más largas para obtener conocimientos y habilidades más complejas.

De otro lado, Becker (1971) explica que la discriminación estadística se da cuando los empleadores al momento de contratar, toman como punto de referencia las características promedio de grupos de personas y no sus características individuales, lo cual implica tomar decisiones de emplear trabajadores en base a información muy genérica cada individuo. Esto se debe a que la adquisición de información más detallada genera costos adicionales a los empleadores y, por ende, prefieren asumir el riesgo de contratar trabajadores según características generales como sexo o raza, habida cuenta que en su percepción determinadas características generales son las que más influyen en el rendimiento del

trabajador, como consecuencia de esto el empleador supone que los hombres tienen una mayor productividad que las mujeres, lo que determina que las mujeres sean contratadas en ocupaciones y empresas de baja productividad donde los salarios son menores.

Becker (1971) explica que la discriminación por gusto en el mercado laboral sucede cuando las mujeres teniendo los mismos años de educación y experiencia laboral que los hombres, reciben un trato desigual en el proceso de contratación o cuando hay asensos laborales dentro de una empresa, por tanto el empleador gusta discriminar a la mujer debido a que considera que contratarla conlleva a incurrir en costos adicionales al salario como el embarazo y porque el empleador de manera subjetiva considera el rol de madre puede generar menores rendimientos, de allí que el estado civil y carga familiar puede reducir en el salario de la mujer en relación al hombre. Concretamente la percepción del empleador es que la mujer tiene dificultad de asistir al trabajo por preocupaciones familiares (por hijos y/o pareja), colocándola en una situación desigual en comparación al hombre que solo es evaluado prioritariamente por sus conocimientos académicos y su experiencia laboral.

Robinson (1965), argumenta que la educación en el área rural es de peor calidad por la poca inversión que hace el Gobierno en educación, lo cual conlleva a que hombres y mujeres perciban bajos salarios en comparación al área urbana, donde la educación es de mejor calidad por la mejor inversión que hacen las autoridades, así como, la mejor preparación de los profesores. En el contexto del mercado laboral monopsónico, la oferta de trabajo del hombre y la mujer son inelásticos, siendo menor el de la mujer, lo cual se explica por la mayor inmovilidad laboral de la mujer como consecuencia de factores geográficos. Por tanto, es mucho más probable que la mujer rechace un trabajo, si esta ocupación implica desplazamiento con dirección a un lugar diferente donde no vive su

familia, siendo más notorio en áreas rurales donde los estereotipos relacionados a la entrada de la mujer a diversos tipos de empleos son limitados, por lo que disminuye su movilidad laboral y, por consiguiente, sus posibilidades de obtener mejores ingresos en relación a los hombres son menor. En consecuencia, la variable de área geográfica toma un rol importante en el estudio de diferencias salariales.

De otro lado, Baquero et al. (2000) sostiene mediante un modelo económico de segregación ocupacional, la importancia de incluir en el análisis de brechas salariales, las variables de sectores económicos y tamaño de empresas. Esta teoría explica que los empleadores imponen barreras a las mujeres en la entrada al mercado laboral a determinados sectores y empresas, restringiéndolas a un escaso número de trabajos en donde puedan desarrollarse profesionalmente. Esta teoría se relaciona con la discriminación estadística, la cual sostiene que los hombres tienen mayor productividad que las mujeres, con el agregado de que esta diferencia se amplía en mayor proporción en ocupaciones específicas. Por consiguiente, reconociendo la existencia de mercados segmentados de alta y baja productividad existe razones para sostener que al existir sectores económicos y empresas de mayor productividad, las mujeres tienen a ser empleadas en ocupaciones de baja productividad, donde los salarios son bajos (Fields, 2008).

Teniendo en cuenta estos enfoques teóricos, se concluye que la teoría de discriminación estadística sustenta la incorporación de la variable raza al modelo econométrico planteado. De otro lado, la teoría del capital humano argumenta la utilización de los años educación y experiencia laboral. Asimismo, la teoría de discriminación por gusto sostiene la incorporación de las variables jefe de hogar, carga familiar y estado civil. De la misma manera, la teoría de segregación ocupacional respalda que el tamaño de

empresa y los sectores económicos son variables que explican la brecha salarial. En cuanto a la utilización del área geográfica, está apoyada por la teoría del modelo de poder del mercado.

1.2. Formulación del problema

¿Cuáles son los factores determinantes de la brecha salarial por género en la región

La libertad en el periodo 2019-2020?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Identificar los factores determinantes de la brecha salarial por género en la región La Libertad en el periodo 2019-2020.

1.3.2. Objetivos específicos

- Analizar el comportamiento de la brecha salarial entre hombres y mujeres en el mercado laboral de la región La Libertad, en el periodo 2019-2020.
- Determinar mediante la especificación de ecuaciones de Mincer, las variables que explican el salario de hombres y mujeres, en el periodo 2019-2020.
- Aplicar la prueba de Heckman para comprobar si existe sesgo de selección en las ecuaciones de salarios de hombres y mujeres, en el periodo 2019-2020.
- Estimar un modelo econométrico que permita identificar las variables determinantes de la brecha salarial por género en la región La Libertad, en el periodo 2019-2020.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

Los años de educación, la experiencia laboral, el tamaño de empresa, el sector económico, la jefatura de hogar, el estado civil, el área geográfica, la raza y la carga familiar determinaron la brecha salarial por género en la región La Libertad en el periodo 2019-2020.

1.4.2 Hipótesis específicas

- La brecha salarial de género ha aumentado en el periodo 2020 con respecto al año 2019.
- Los años de educación, la experiencia laboral, la jefatura de hogar, el estado civil, el área geográfica, el tamaño de empresa, el sector económico, la raza y la carga familiar explican el salario del hombre y la mujer en el periodo 2019-2020.
- La prueba de Heckman detectó que existe sesgo de selección en las ecuaciones de Mincer durante el periodo 2019-2020.
- El método econométrico de Oaxaca-Blinder descompone la brecha salarial en parte explicada y no explicada, siendo la primera parte la que permite identificar las variables determinantes de la brecha salarial por género en la región La Libertad, en el periodo 2019-2020.

Matriz de operacionalización de variables

A continuación se presenta la matriz de operacionalización de variables utilizadas en el modelo de Oaxaca-Blinder y Heckman⁹, donde se muestra el tipo de variable, las definiciones de cada una de ellas, las unidades de medición, los indicadores y las etiquetas con las que están codificadas las variables.

Tabla 1

Matriz de operacionalización de variables

Variable	Tipo de variable	Definición	Unidad de medición	Indicador	Etiqueta
Variable dependiente					
Ingreso promedio mensual	Cuantitativa	El ingreso promedio de la PEA ocupada dependiente e independiente que provienen de su actividad principal y secundaria, puede ser monetario o no monetario.	Cuantitativa	Logaritmo natural del ingreso promedio mensual	ln_y
Variable independiente					
Años de educación	Cuantitativa	Años educativos alcanzados por la persona, los años educativos se acumulan a partir de los 6 años, debido que es la edad requerida para empezar la primaria.	Cuantitativa	Años educativos acumulados	educ
Experiencia laboral potencial	Cuantitativa	Es una variable proxy de la experiencia laboral efectiva que se construye de la siguiente manera: edad - años educativos - 6, se resta por 6 dado que es la edad de inicio escolar.	Cuantitativa	Número de años de experiencia laboral	exper
Área geográfica	Cualitativa	Es el estrato geográfico donde el trabajador reside, se hace una variable dummy para obtener esta información.	Dicotómica	0 = urbano 1 = rural	rural
Estado civil	Cualitativa	Es el estado civil que tiene el trabajador, se realiza 1 variable dummy para agrupar las personas comprometidas (casados y convivientes) y no comprometidas (viudo, divorciado, separado y soltero).	Dicotómica	0 = sin compromiso 1 = comprometido	estcivil
Jefe del hogar	Cualitativa	Es la relación de parentesco con el jefe del hogar, se hace 1 variable dummy para identificar los jefes y los no jefes.	Dicotómica	0 = no jefe 1 = jefe	jefe
Tamaño de empresas	Cualitativa	Es el tamaño de la empresa donde la persona trabaja, se hacen 2 variables dummies para la micro y pequeña empresa (tomando como referencia la mediana-gran empresa).	Dicotómica	micro empresa: 0 = no 1 = si pequeña empresa: 0 = no 1 = si	micro pequeña
Sectores económicos	Cualitativa	Es el sector económico que pertenece la empresa donde trabaja el individuo, se realiza 2 variables dummies para el sector primario y terciario (tomando como referencia el sector secundario).	Dicotómica	sector primario: 0 = no 1 = si sector terciario: 0 = no 1 = si	sector_primario sector_terciario
Carga familiar	Cualitativa	Es la variable proxy de la responsabilidad que tiene la persona al tener a cargo niños menores de 6 años.	Dicotómica	0 = sin hijos 1 = con hijos	carga
Raza	Cualitativa	Es la raza étnica con la que la persona se identifica, para la cual se hace 1 variable dummy para agrupar la raza blanca-mestiza y las otras etnias raciales.	Dicotómica	0 = otra raza 1 = blanco y mestizo	raza

Fuente: ENAHO - Elaboración propia

⁹ En el modelo de Heckman para determinar la probabilidad de participación en el mercado laboral, se utilizó la variable trabajo (trab) que es una variable dummy que muestra si la persona se encontraba trabajando o no al momento de la realización de la encuesta.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo explicativa, debido a que se busca identificar los Beckman factores que determinan la brecha salarial entre hombres y mujeres en la región La Libertad, esto se puede realizar mediante pruebas de hipótesis a nivel conjunto e individual del modelo estimado.

2.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

La presente investigación considero como población a las personas que pertenecen a la Población Económicamente Activa ocupada de la región La Libertad para los años 2019 y 2020. La muestra comprende 2,667 y 2,105 encuestados según la Encuesta Nacional de Hogares – ENAHO, correspondiente a la región La Libertad. Los módulos empleados de la mencionada encuesta fueron: características de los miembros del hogar, educación y empleo e ingresos.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

La técnica de recolección de datos de la presente tesis es mediante la recopilación de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) de los años 2019 y 2020.

2.4. Procedimiento

Se recurrió a la base de micro datos de la página web del ENAHO-INEI, fusionando 3 módulos 2,4 y 5, para levantar información sobre las variables independientes y la variable dependiente. Se utilizo el programa estadístico STATA para hacer las estimaciones econométricas.

2.4.1 El método de descomposición de salarios de Oaxaca-Blinder

Benites (2019), explica que el método econométrico de descomposición de salarios propuesto por los economistas Ronald Oaxaca y Alan Blinder, es la metodología más utilizada para estudiar brechas salariales debido a que descompone la brecha en características observables (años de educación, experiencia laboral, experiencia laboral al cuadrado, área rural, estado civil, jefe de hogar, micro empresa, pequeña empresa, sector primario, sector terciario, carga familiar y raza) y características no observables (discriminación). En primer lugar, se modela los salarios en forma logarítmica de hombres y mujeres de manera separada en función de las variables empleadas en esta investigación. A continuación, se muestran las ecuaciones mincerianas de ambos géneros especificadas mediante la técnica de Mínimos Cuadrados Ordinarios:

Ecuación 1

Modelo de salarios de los hombres

$$\begin{aligned}
 \ln(y)_{\text{hombre}} = & \beta_0 + \beta_1 \text{educ} + \beta_2 \text{exper} + \beta_3 \text{exper}^2 + \beta_4 \text{rural} + \beta_5 \text{estcivil} \\
 & + \beta_6 \text{jefe} + \beta_7 \text{micro} + \beta_8 \text{pequeña} + \beta_9 \text{sector primario} \\
 & + \beta_{10} \text{sector terciario} + \beta_{11} \text{carga} + \beta_{12} \text{raza}
 \end{aligned}
 \tag{1}$$

Ecuación 2

Modelo de salarios de las mujeres

$$\begin{aligned}
 \ln(y)_{\text{mujer}} = & \beta_0 + \beta_1 \text{educ} + \beta_2 \text{exper} + \beta_3 \text{exper}^2 + \beta_4 \text{rural} + \beta_5 \text{estcivil} \\
 & + \beta_6 \text{jefe} + \beta_7 \text{micro} + \beta_8 \text{pequeña} + \beta_9 \text{sector primario} \\
 & + \beta_{10} \text{sector terciario} + \beta_{11} \text{carga} + \beta_{12} \text{raza}
 \end{aligned}
 \tag{2}$$

Seguidamente, para descartar el problema econométrico de sesgo de selección, producido por tomar información solamente de las personas que están trabajando y no de las que están buscando trabajo, se procede a aplicar la metodología de Heckman, para verificar

si existe tal sesgo de selección. Cabe precisar que el problema de sesgo puede sesgar los estimadores de las regresiones de Mincer.

En lo que respecta al modelo de Heckman, es una metodología que consta de 2 etapas. La primera etapa consiste en estimar un modelo probit para calcular la probabilidad que una persona decida incorporarse al mercado laboral, para lo cual se utilizó las siguientes variables explicativas: años de educación, experiencia laboral, experiencia laboral al cuadrado, jefe de hogar, estado civil, área rural y carga familiar. Luego de estimar el modelo probit, se obtiene por cada observación el estadístico denominado razón inversa de Mills, que captura la proporción del sesgo de selección. En consecuencia, si es que se detectara que la inversa de Mills es significativa, se procede a estimar nuevamente las ecuaciones de Mincer ajustadas incorporando como una variable independiente más a la variable inversa de Mills, así pues, las ecuaciones probit de hombres y mujeres se muestran a continuación:

Ecuación 3

Ecuación de participación para hombres:

$$P_H = \Phi(Z'_H\gamma_H) \quad (3)$$

Ecuación 4

Ecuación de participación para mujeres:

$$P_M = \Phi(Z'_M\gamma_M) \quad (4)$$

Donde P_i es la probabilidad relacionada con la decisión de participación del individuo i (hombre o mujer) en el mercado de trabajo, Z'_i es un vector de variables

influyentes en la decisión de participar en el ámbito laboral. Asimismo, las variables incorporadas en Z'_i tienen por lo menos una variable distinta a X' que pertenece a los regresores de la ecuación de ingresos (Mincer), y_h y y_m son los parámetros relacionados a las variables determinantes.

De las ecuaciones (3) y (4), se calcula la inversa de Mills para cada género de la siguiente manera:

Ecuación 5

Ecuación de la inversa de Mills

$$\lambda_i = \frac{\phi(Z'_i \hat{y}_i)}{\Phi(Z'_i \hat{y}_i)} \quad (5)$$

Donde Z'_i es un vector de variables que influyen en la probabilidad de participación de las personas en el mercado de trabajo, \hat{y}_i es el vector de parámetros estimados bajo el modelo probit, con lo que $\phi(Z'_i \hat{y}_i)$ representa a la función de densidad y $\Phi(Z'_i \hat{y}_i)$ representa a la distribución acumulada de una normal estandarizada. Por ende, el primer paso en el método de Heckman se basa en la estimación de un modelo probit de participación laboral con lo que se puede construir la variable λ_i (denominado inversa de Mills).

Seguidamente, cada inversa de Mills obtenida para cada observación, se agrega como una variable independiente adicional a las ecuaciones de Mincer especificadas inicialmente. Luego, se vuelve a regresionar, las ecuaciones de Mincer incluyendo la inversa de Mills y que a continuación se especifica:

Ecuación 6

Modelo de salarios corregido por sesgo de selección de los hombres:

$$W_H = X_H' \beta_H + \alpha_H \lambda_H + \mu_H \quad (6)$$

Ecuación 7

Modelo de salarios corregido por sesgo de selección de las mujeres:

$$W_M = X_M' \beta_M + \alpha_M \lambda_M + \mu_M \quad (7)$$

Donde la variable W_i es el logaritmo natural del salario por hora, X_i' es un vector de variables independientes, β_i es el vector de parámetros a estimar, λ_i es la ratio inversa de Mills, α_i es su respectivo coeficiente estimado, que influyen en los ingresos y μ_i es el termino de perturbacion aleatoria.

Luego de estimar las ecuaciones 6 y 7, hay dos opciones metodológicas alternativas para estimar la brecha salarial; si estadísticamente la inversa de Mills no es significativa, se deduce que las ecuaciones 1 y 2 deben utilizarse para estimar la brecha salarial; si por el contrario la inversa de Mills es significativa, entonces, las ecuaciones que se deben utilizar para estimar la brecha salarial de género son las ecuaciones 6 y 7. A continuación, se especifica la brecha salarial corregida por sesgo de selección:

Ecuación 8

Modelo de Oaxaca-Blinder corregido por sesgo de selección

$$\bar{W}_H - \bar{W}_M = \bar{Q}'_H \hat{\delta}_H - \bar{Q}'_M \hat{\delta}_M \quad (8)$$

En donde, definimos: $X_i' \beta_i + \alpha_i \lambda_i = Q_i' \delta_i$ para $i = \{H, M\}$, donde Q_i' es la matriz que integra las variables explicativas de la ecuacion de ingresos y el ratio de

la inversa de Mills, δ_i corresponde al vector de parámetros relacionados a las variables. Por tanto, estimando las ecuaciones (anteriores) y agregando las variables de corrección, obtendremos la brecha salarial promedio de la siguiente manera:

Ecuación 9

Descomposición de Oaxaca-Blinder corregido por sesgo de selección

$$\bar{W}_H - \bar{W}_M = (\bar{Q}'_H - \bar{Q}'_M) \frac{1}{2} (\hat{\delta}_H + \hat{\delta}_M) + (\hat{\delta}_H - \hat{\delta}_M) \frac{1}{2} (\bar{Q}'_H - \bar{Q}'_M) \quad (9)$$

De tal manera que la descomposición de Oaxaca-Blinder nos posibilita dividir las desigualdades salariales promedio en un primer componente determinado por diferentes características observables que influyen en los salarios (capital humano y otras variables que explican las remuneraciones) y un segundo componente relacionado a las diferencias de salarios existente de acuerdo al sexo del trabajador con las mismas características observables, este componente muestra la discriminación de género.

2.5 Aspectos éticos



En esta investigación se han empleado antecedentes y marco teórico para constituir el sustento teórico, otorgando el reconocimiento legal a los investigadores, siendo los antecedentes citados de manera adecuada siguiendo la normativa de American Psychological Association (APA). Además, la base de datos utilizada es veraz y de fuente fiable que se encuentra de modo transparente en la página web del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), impidiendo de esta manera la adulteración de datos.

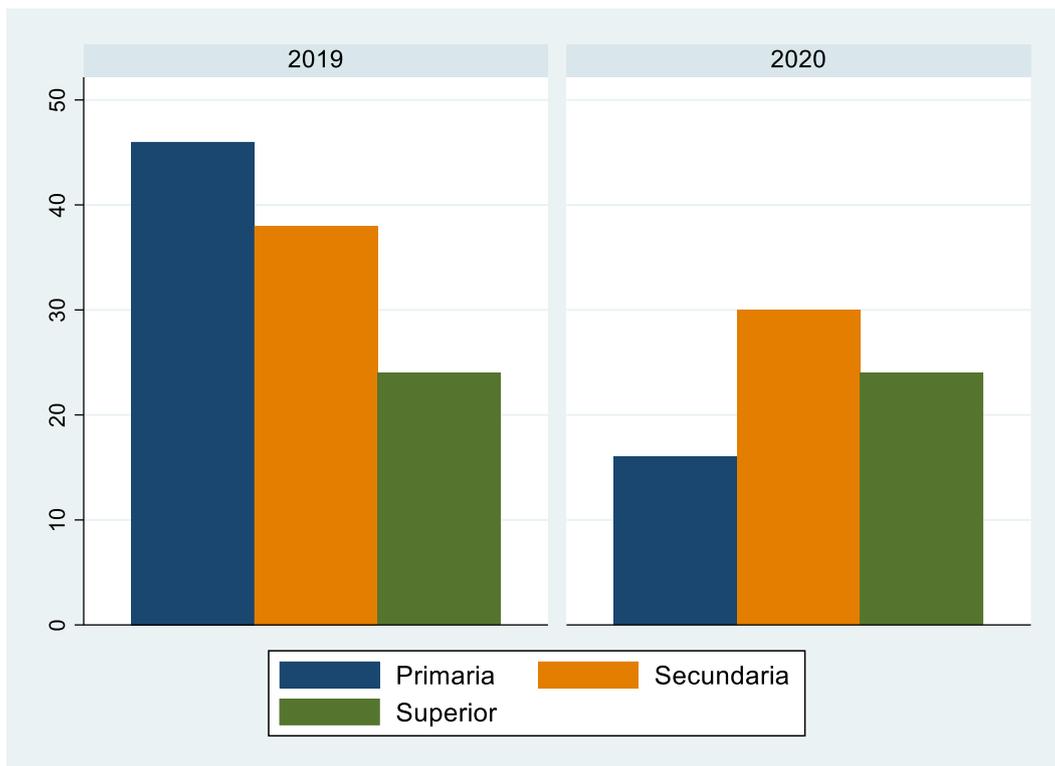
CAPÍTULO III. RESULTADOS

3.1 Respecto al objetivo analizar el comportamiento de la brecha salarial entre hombres y mujeres en el mercado laboral de la región La Libertad en el periodo 2019-2020

Se realizó un análisis gráfico con la finalidad de caracterizar el comportamiento de la brecha salarial de género en cada variable empleada en esta investigación en los años 2019-2020.

Figura 1:

Brecha salarial de género por nivel educativo (Porcentaje)

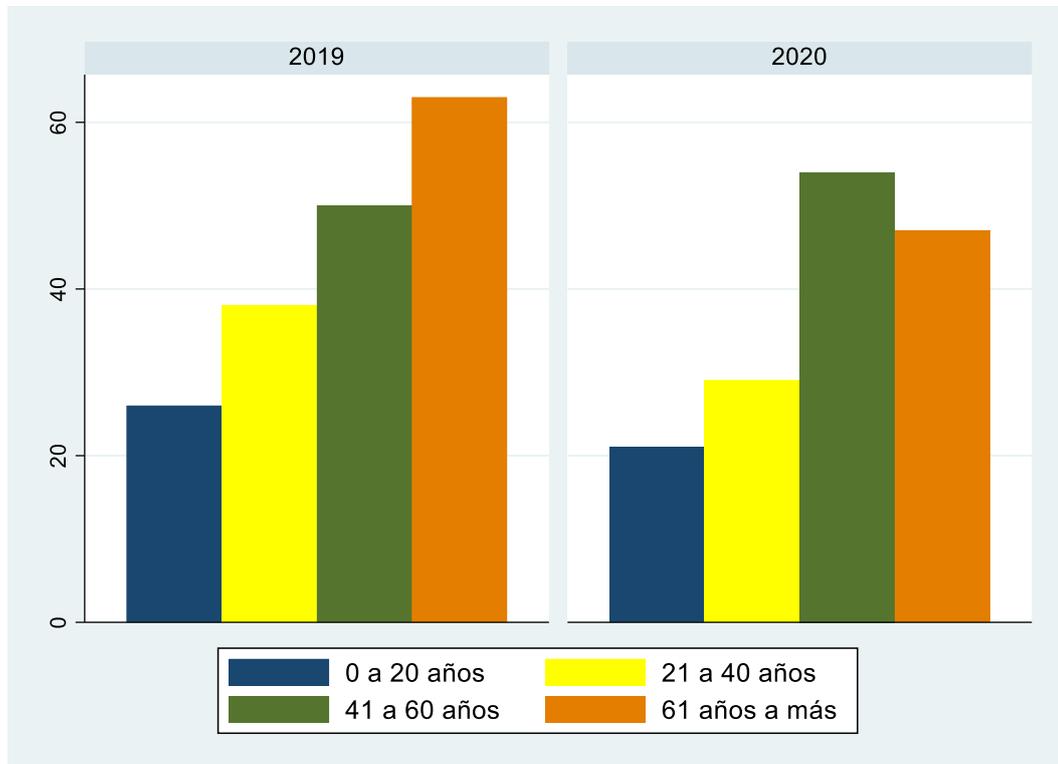


Fuente: ENAHO - Elaboración propia

En la figura 1, en 2019 se observó que en los hombres y mujeres con el mismo nivel educativo de primaria, la brecha salarial fue de 46%, reflejando una caída drástica al 16% en 2020. En cuanto a los hombres y mujeres que cuentan con el nivel educativo de secundaria, la brecha salarial fue de 38% en 2019, disminuyendo a 30% en 2020. Por otro lado, los hombres y mujeres que tienen el nivel educativo de superior, la brecha salarial fue de 24% en 2019, manteniéndose constante en 2020. Por ende, se aprecia que la brecha salarial entre hombres y mujeres disminuye a mayor nivel educativo en 2019, no observándose la misma tendencia en 2020. Este comportamiento de la brecha salarial en el año 2020, posiblemente se deba a las dificultades que tuvo el INEI para realizar la encuesta ENAHO causa de la pandemia del COVID.

Figura 2:

Brecha salarial de género por años de experiencia laboral (Porcentaje)

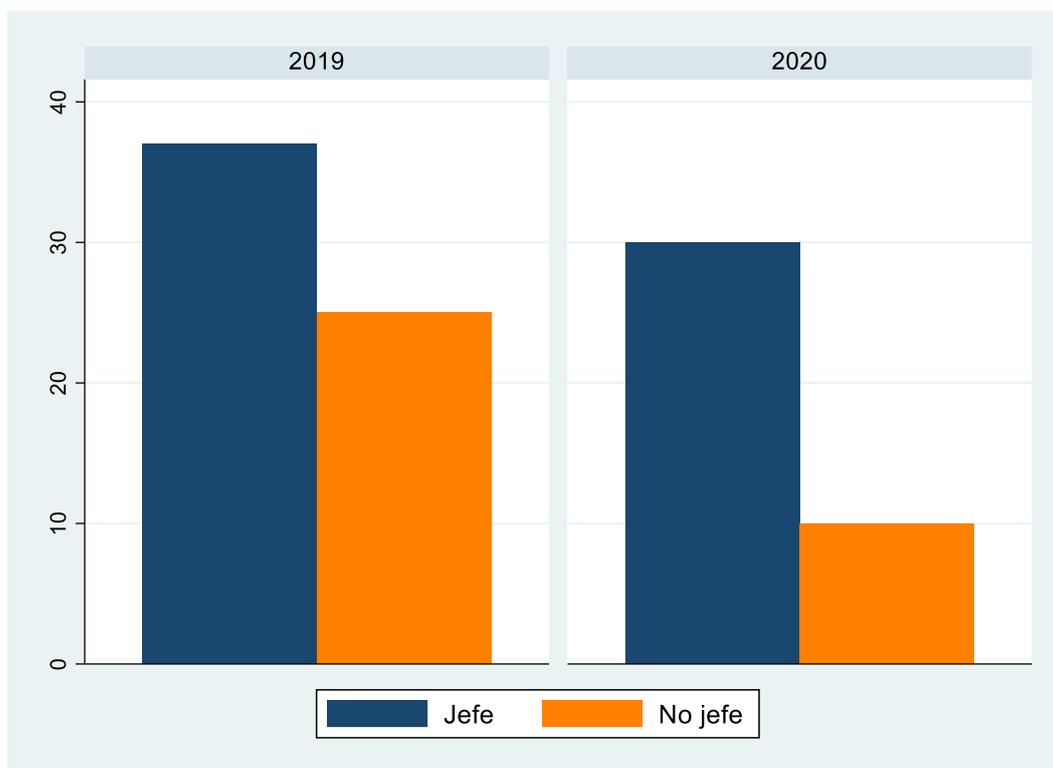


Fuente: ENAHO - Elaboración propia

En la figura 2, se observa que hombres y mujeres que tienen entre 0 a 20 años de experiencia presentaron una brecha salarial de 26%, disminuyendo a 21% en el 2020. Por otra parte, los hombres y mujeres que cuentan entre 21 a 40 años de experiencia tienen una brecha salarial de 38%, reduciéndose a 29% en el 2020. En cuanto, a los hombres y mujeres que tienen de 41 a 60 años de experiencia tienen una brecha salarial de 50%, aumentando a 54% en el periodo 2020. Respecto a los hombres y mujeres con 61 a más años de experiencia registran una brecha salarial de 63%, decreciendo a 47% en el 2020. De manera tal que se observa que a medida que hombres y mujeres cuenten con más años de experiencia, la brecha salarial aumenta en ambos periodos.

Figura 3:

Brecha salarial de género por jefatura de hogar (Porcentaje)

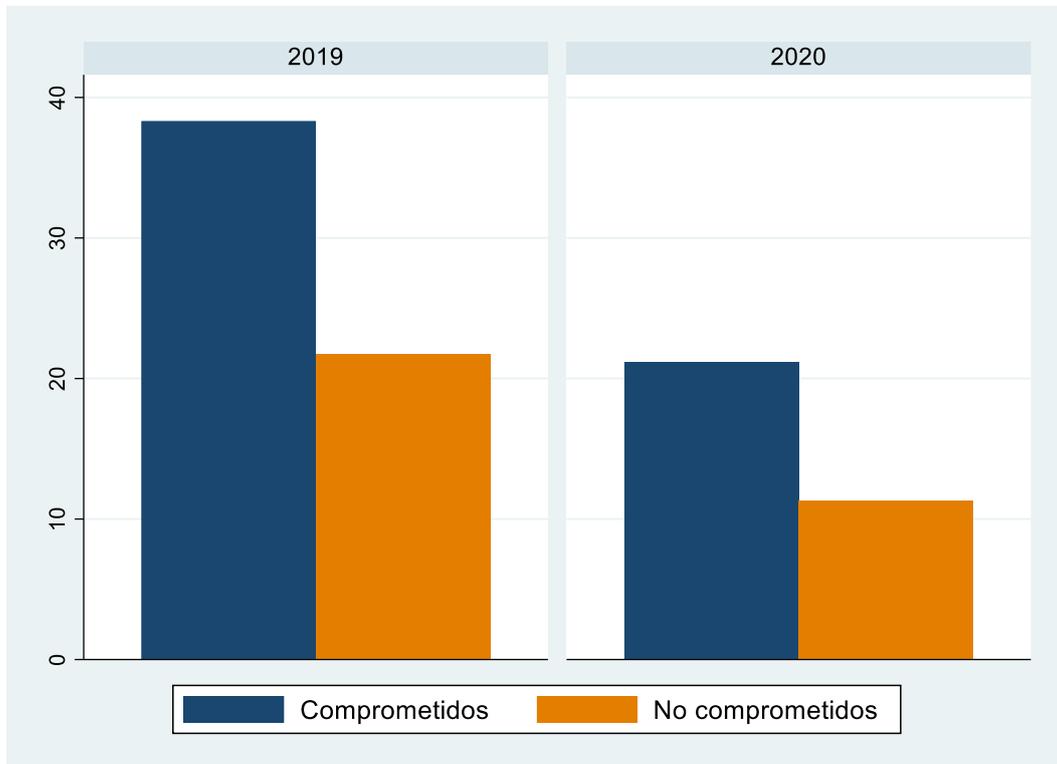


Fuente: ENAHO - Elaboración propia

En la figura 3, se mostró en hombres y mujeres que son jefes de hogar, que la brecha salarial fue de 37% en 2019, mientras que en 2020 se observó una disminución a 30%. En tanto que en hombres y mujeres que no son jefes de hogar, la brecha salarial fue de 25% en 2019, reduciéndose a 10% en 2020. Por tanto, se puede observar que la brecha salarial es mayor en hombres y mujeres que son jefes de hogar en comparación a la categoría de no jefes de hogar.

Figura 4:

Brecha salarial de género por estado civil (Porcentaje)

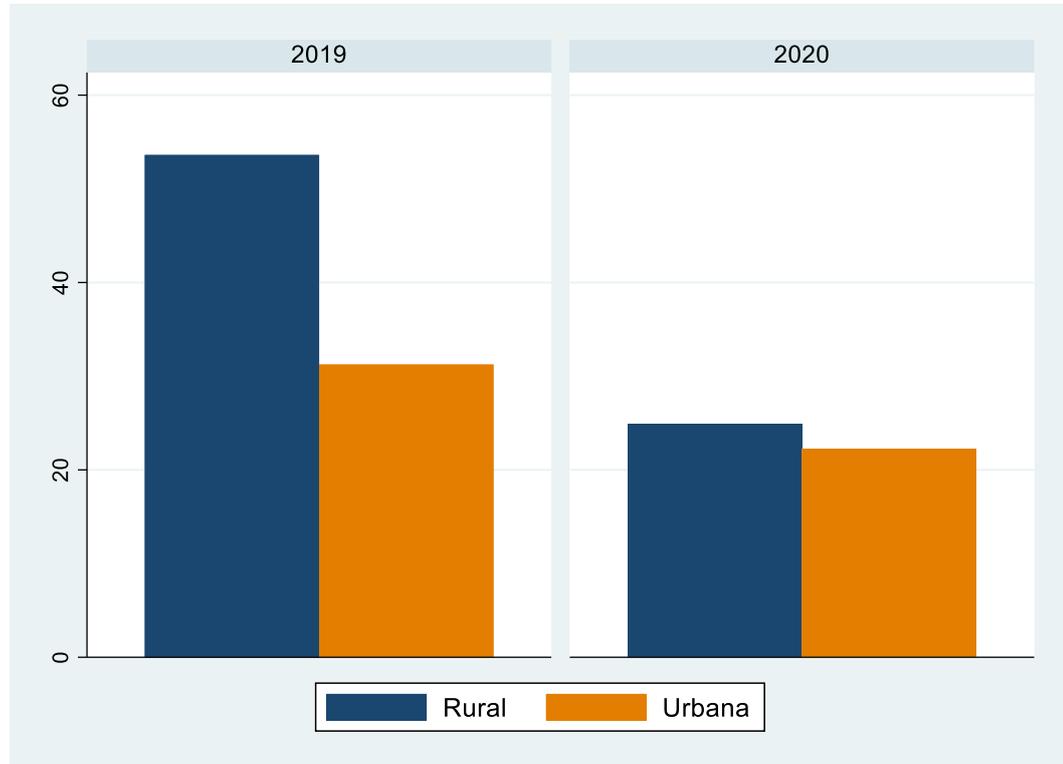


Fuente: ENAHO - Elaboración propia

En la figura 4, se observó que la brecha salarial en hombres y mujeres que son comprometidos (casados y convivientes) fue de 38% en 2019, disminuyendo a 21% en 2020. Además, la brecha salarial entre hombres y mujeres que no están comprometidos fue de 22% en el 2019, mientras que en el 2020 la brecha salarial se reduce a 11%. Por ende, al nivel global de estado civil, se puede observar que la brecha salarial en hombres y mujeres que son comprometidos es aproximadamente el doble en relación a la brecha salarial en hombres y mujeres que no tienen compromiso.

Figura 5:

Brecha salarial de género por área geográfica (Porcentaje)

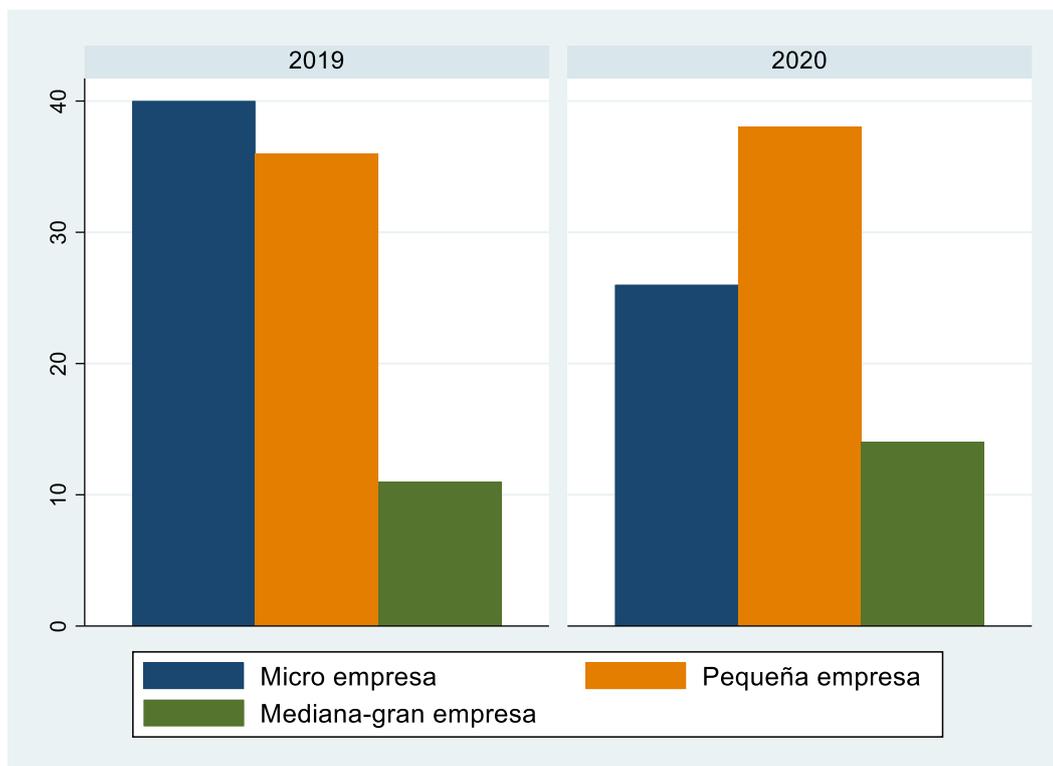


Fuente: ENAHO - Elaboración propia

En la figura 5, se observó que la brecha salarial en hombres y mujeres que viven en el área rural fue de 54% en 2019, reflejando una caída brusca a 25% en el 2020. Por otra parte, la brecha salarial de hombres y mujeres en el área urbana fue de 31% en 2019, disminuyendo a 22% en 2020. Entonces, se observa que la brecha salarial entre hombres y mujeres en el área rural es notoriamente mayor que la brecha salarial en el área urbana en 2019. No obstante, en el 2020 la brecha se acorta drásticamente en ambas áreas geográficas hasta llegar a niveles parecidos, lo cual refleja un comportamiento atípico, una posible explicación estaría basada en las deficiencias en el muestreo por parte del INEI para ese año.

Figura 6:

Brecha salarial de género por tamaño de empresa (Porcentaje)

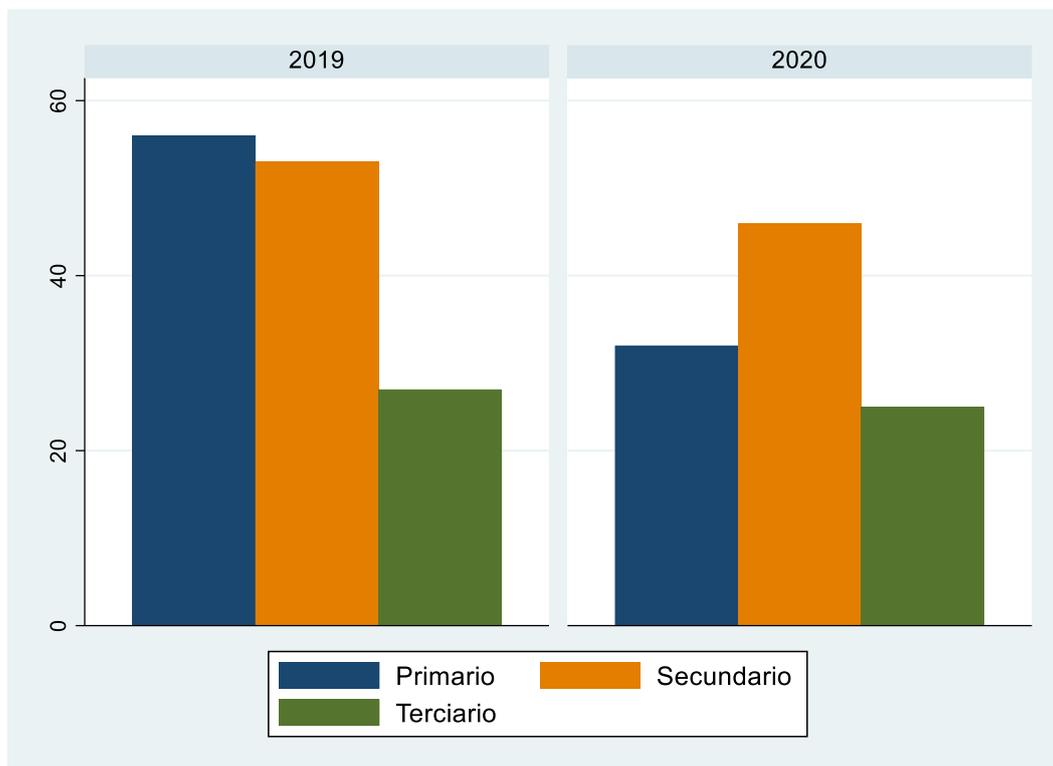


Fuente: ENAHO - Elaboración propia

En la figura 6, se observó que la brecha salarial entre hombres y mujeres en la micro empresa fue de 40% en el 2019, disminuyendo a 26% en el 2020. En lo que respecta a la pequeña empresa, la brecha salarial entre hombres y mujeres fue de 36% en el 2019, aumentando a 38% en 2020. En cuanto a la mediana-gran empresa, la brecha salarial entre hombres y mujeres fue de 11% en el 2019, reflejando un aumento a 14% en el 2020. Por consiguiente, se observa que la brecha salarial entre hombres y mujeres es mayor en la micro empresa, sin embargo, en el 2020 se observa que la brecha salarial fue mayor en la pequeña empresa.

Figura 7:

Brecha salarial de género por sectores económicos (Porcentaje)

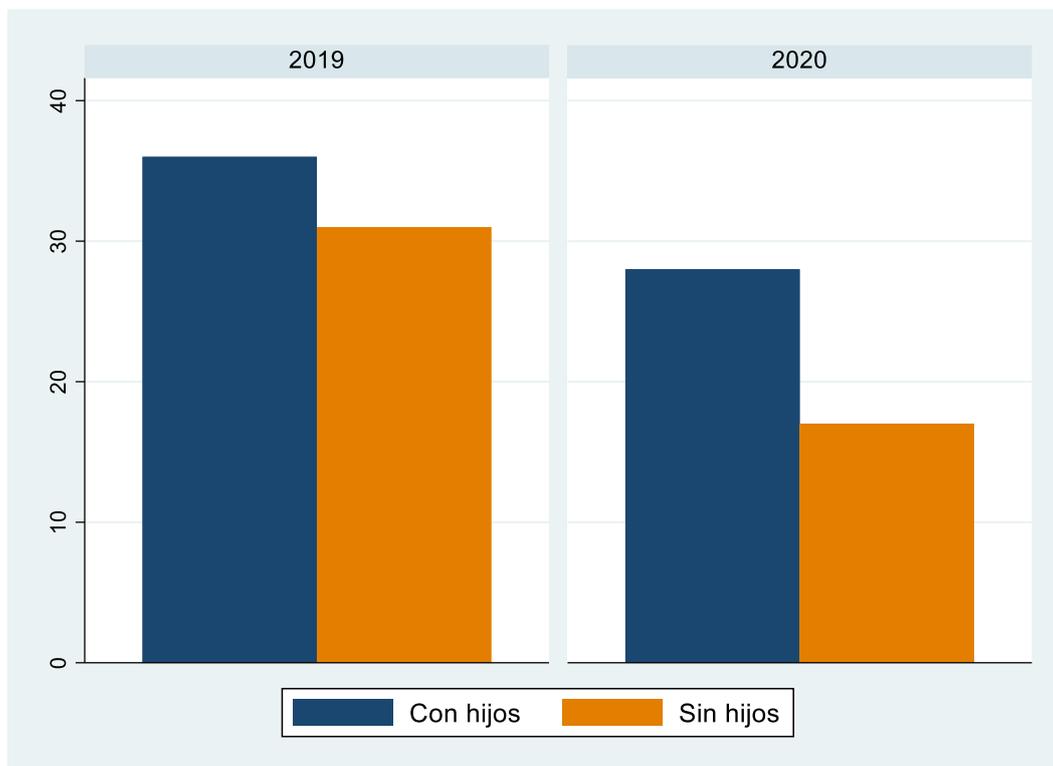


Fuente: ENAHO - Elaboración propia

En la figura 7, podemos observar que la brecha salarial entre hombres y mujeres en el sector primario fue de 56% en 2019, reduciéndose a 32% en 2020. En cuanto, al sector secundario, la brecha salarial en hombres y mujeres fue 53% en 2019, disminuyendo a 46% en 2020. En lo referente al sector terciario, la brecha salarial entre hombres y mujeres fue de 27% en 2019, mientras que en el 2020 se redujo a 25%. La brecha salarial entre hombres y mujeres en los sectores económicos, se observa que en el sector primario es donde hay más brecha salarial. El mismo comportamiento de la brecha salarial se observa en el 2020 pero reduciéndose en todos los sectores económicos, principalmente en el sector primario.

Figura 8:

Brecha salarial de género por carga familiar (Porcentaje)

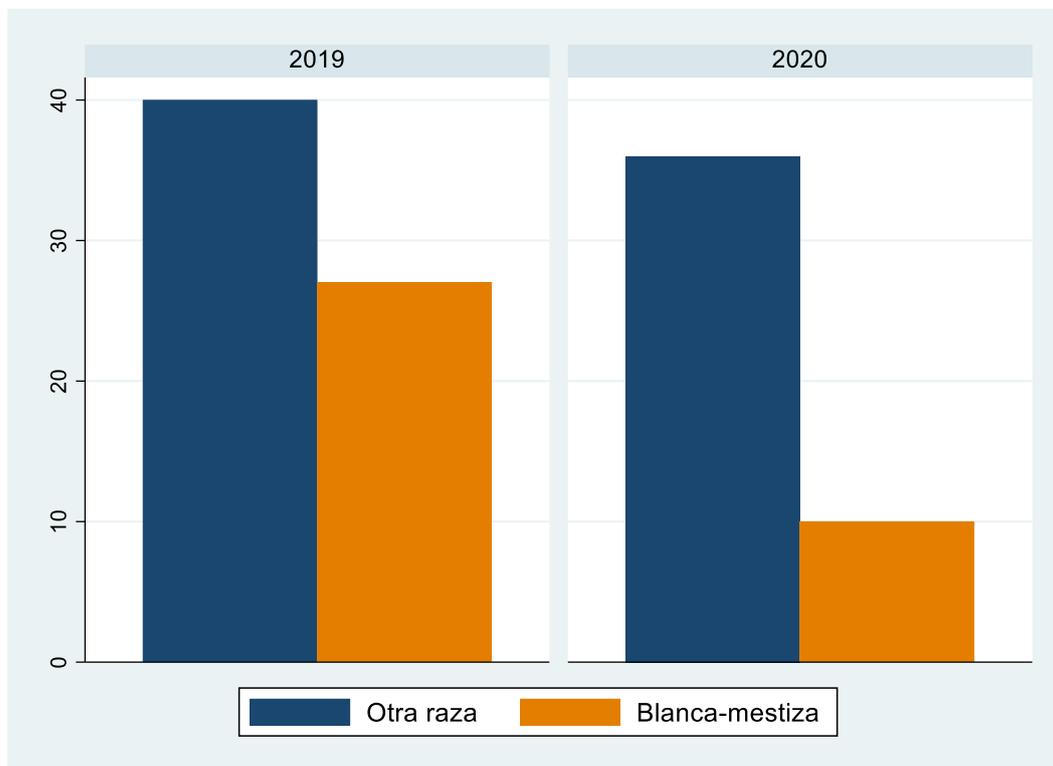


Fuente: ENAHO - Elaboración propia

En la figura 8, se observa que la brecha salarial entre hombres y mujeres que tienen hijos fue de 36% en el 2019, en tanto que para el 2020, la brecha salarial descendió a 28%. Por otro lado, la brecha salarial entre hombres y mujeres sin hijos fue de 31% en el 2019, reduciéndose a 17% en el 2020. Por consiguiente, la brecha salarial entre hombres y mujeres es mayor cuando se tiene hijos a comparación de la brecha salarial entre hombres y mujeres cuando no tienen hijos en 2019, observándose la misma tendencia de la brecha salarial en ambas categorías en el 2020 pero en menor proporción.

Figura 9:

Brecha salarial de género por raza (Porcentaje)



Fuente: ENAHO - Elaboración propia

En la figura 9, se observó que la brecha salarial entre hombres y mujeres de otra raza (indígena, negro y otras etnias) fue de 40% en el 2019, mientras que en el 2020 la brecha salarial entre hombres y mujeres fue de 36%. Asimismo, la brecha salarial entre hombres y mujeres pertenecientes a la raza blanca-mestiza fue de 27% en 2019, reduciéndose a 10% en el 2020. En síntesis, se observa que la brecha salarial entre hombres y mujeres es mayor en trabajadores pertenecientes a otra raza en comparación a la brecha salarial entre hombres y mujeres pertenecientes a la raza blanca-mestiza.

3.2 En relación al objetivo de determinar mediante la especificación de las ecuaciones Mincer, las variables que explican el salario del hombre y la mujer en el periodo 2019-2020.

En esta sección, se muestra los resultados de las estimaciones de las ecuaciones de Mincer para hombres y mujeres, que nos permitirá identificar las variables que explican el salario de los trabajadores en los años 2019 y 2020. Para ello, se tendrá que observar la significancia estadística de cada una de las variables mediante la tabla de los modelos de regresión que se presentará a continuación:

Tabla 2

Estimación del modelo de salarios

Variables	Hombres (2019)	Mujeres (2019)	Hombres (2020)	Mujeres (2020)
educ	0.0584***	0.0407***	0.0465***	0.0420***
exper	0.0220***	0.0292***	0.0295***	0.0287***
exper2	-0.0002***	-0.0005***	-0.0003***	-0.0003***
jefe	-0.0746	-0.2151	-0.1145**	-0.0954**
estcivil	0.0909	-0.1206	0.2134**	-0.2036*
rural	-0.2596***	-0.3735**	-0.2683***	-0.2040**
micro	-0.6481***	-1.1827***	-1.0085***	-1.6250***
pequeña	-0.0834*	-0.4749**	-0.2567*	-0.7952**
sector_primario	-0.2143**	-0.2773*	-0.3920**	-0.1904*
sector_terciario	0.1838**	0.5403***	0.1616**	0.6252***
raza	0.0063	0.1206	0.0617	0.0753
carga	0.0502	-0.0979		
constante	6.6074***	6.1716***	6.7347***	6.3000***
R2	0.2613	0.3410	0.3690	0.4156
Prob > F	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
Observaciones	1,498	1,169	1,282	823

leyenda: * p<0.05; ** p<0.01; *** p<0.001

Fuente: ENAHO - Elaboración propia

En la tabla 2, se determina a través de la significancia individual de cada variable que los años de educación, experiencia laboral, experiencia laboral al cuadrado, área rural, micro empresa, pequeña empresa, sector primario y sector terciario, explican el salario de hombres y mujeres en los periodos 2019-2020.

En los periodos analizados, se observó que los años de educación y la experiencia laboral, influyen positivamente en los salarios tanto de hombres como de mujeres; esto coincide con la teoría de capital humano desarrollada por Becker (1993) en la cual sostiene que los trabajadores mediante un análisis costo-beneficio, buscan aumentar su stock de conocimientos académicos e incrementar su experiencia laboral mediante la acumulación de aptitudes y conocimientos adquiridos en un determinado puesto de trabajo, pues conciben que estas variables son las principales fuentes de generación de salarios más elevados en el futuro.

Por otra parte, el término cuadrático de la experiencia laboral tiene un impacto negativo en la remuneración económica, esta relación inversa se da porque esta variable presenta rendimientos decrecientes, lo cual concuerda con la teoría de rendimientos decrecientes de la experiencia laboral propuesta por Mincer (1975), en donde argumenta que llegada a una determinada edad comienzan a disminuir los salarios por motivos de falta de capacitación de acorde al avance tecnológico y por una disminución en la productividad conforme pasan los años.

Además, el hecho de residir en el área rural, genera un impacto negativo en los salarios, esto concuerda con la teoría de inmovilidad laboral expuesta por Robinson (1965), en la cual explica que hombres y mujeres residentes en áreas rurales, al tener bajos niveles educativos debido a la poca inversión que hace el Gobierno en dicha zona geográfica, obtienen menores rendimientos económicos en comparación a hombres y mujeres que

viven en áreas urbanas, donde la educación es de mejor calidad. Esto se verifica en las diferencias de educación de hombres y mujeres entre área geográfica (ver Anexo 3).

Del mismo modo, trabajar en la micro y pequeña empresa tienen un impacto negativo en los salarios, esto quiere decir que hombres y mujeres que laboran en la mediana-gran empresa, obtienen salarios más elevados, debido a los mejores niveles educativos de los trabajadores, lo cual deriva en una alta productividad (ver Anexo 4). Por otra parte, el sector primario influye negativamente en los salarios de hombres y mujeres, lo que se debe a que en este sector se encuentran las actividades de agricultura, pesca y minería, en donde los niveles educativos de los trabajadores son bajos. En tanto que el sector terciario afecta positivamente en los salarios, es decir, los hombres y mujeres que trabajan en este sector ganan más que sus pares que trabajan en el sector secundario, lo cual se debe a los mejores índices educativos de hombres y mujeres que laboran en este sector económico (ver Anexo 5).

Esta relación de explicación del tamaño de empresa y sector económico, se basa en la teoría de segmentación de mercados, que sostiene que hombres y mujeres con bajos niveles de capital humano, son expulsados a sectores y empresas de baja productividad. Sin embargo, aquellos trabajadores que cuentan con altos niveles de capital humano ocupan puestos de trabajos en sectores y empresas de alta productividad.

3.3 Respecto al objetivo de aplicar la prueba de Heckman para comprobar si existe sesgo de selección en las ecuaciones de salarios de hombres y mujeres en el periodo 2019-2020.

Se estimó el modelo probit de participación laboral para comprobar la existencia de sesgo de selección, cuya fundamentación está en la parte metodológica, con la finalidad de estimar de manera correcta la brecha salarial. Cabe precisar, que en la estimación de este modelo, se utilizó como variables de control: años de educación, experiencia laboral, experiencia laboral al cuadrado, jefe del hogar, estado civil, área geográfica y carga familiar. A continuación, se presenta la estimación del modelo probit para hombres y mujeres en los años 2019-2020:

Tabla 3

Estimación del método de Heckman

Variables	Hombres (año 2019)	Mujeres (año 2019)	Hombres (año 2020)	Mujeres (año 2020)
educ	0.0720***	0.0656***	0.1562***	0.1182***
exper	0.1178***	0.0466***	0.1474***	0.0868***
exper2	-0.0013***	-0.0005***	-0.0016***	-0.0009***
jefe	0.2557	-1.2622***	0.1856	-1.1745***
estcivil	-0.2267	-0.0271**	-0.2099	-0.5496**
rural	-0.2123	-0.7115***	-0.0446	-0.8448***
carga	1.0532**	-0.0191		
constante	-0.3186**	0.0567*	-1.2537**	-0.7012*
mills	-0.3877*	-0.8951*	-0.7008*	-0.3191*
Seleccionadas	1,498	1,169	1,282	823
No seleccionadas	75	175	52	172
Prob > chi2	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
Observaciones	1,573	1,344	1,334	995

Leyenda: * p<0.05; ** p<0.01; *** p<0.001

Fuente: INEI - Elaboración propia

En la tabla 4, los indicadores de Mills fueron significativos a un nivel de 5%, lo cual indicó que si existió sesgo de selección en las ecuaciones de salarios de hombres y mujeres. En este sentido, las variables que influyen en la decisión de hombres y mujeres de participar en el mercado laboral son: años de educación y experiencia laboral, es decir, aumentar la preparación académica de los trabajadores es vital, puesto que con ello, hombres y mujeres estarán más capacitados para poder competir por un puesto de trabajo. Asimismo, acumular una mayor experiencia laboral es fundamental, debido a que tener el suficiente tiempo y conocimiento sobre una determinada ocupación, influye positivamente en la probabilidad de ingresar al mercado laboral (Becker, 1993).

En el caso de la mujer, la condición de ser jefa del hogar, disminuye su probabilidad de pertenecer al mercado laboral, debido a que no pueden dedicarle el tiempo necesario al trabajo por el mismo hecho de estar a cargo de sus familias. De igual manera, una mujer comprometida reduce su probabilidad de pertenecer al mercado laboral porque no pueden distribuir su tiempo eficientemente porque tienen responsabilidades en el hogar. La explicación de estos resultados, se basa en la teoría de discriminación por gusto realizada por Becker (1971) en la cual sostiene que los empleadores prefieren contratar a una mujer soltera y que no sea jefa de hogar porque asume que le dedican el tiempo adecuado al trabajo debido a que no tienen obligaciones como cuidar hijos, atender a la pareja o quehaceres del hogar.

Por otra parte, vivir en el área rural disminuye la probabilidad de participar en el mercado laboral, esto se da porque en esta zona geográfica los niveles educativos son inferiores con respecto al ámbito urbano como consecuencia de la poca inversión en educación que hace el Estado en este territorio, afectando la inserción laboral de la mujer.

En el caso del hombre, tener hijos aumenta su probabilidad de pertenecer al mercado laboral, esto se argumenta por la teoría de discriminación por gusto (1971) se explica porque el hecho de tener hijos no representa un perjuicio para el hombre al momento de decidir trabajar, debido a que al hombre solo se le evalúa por su educación y experiencia al momento de postular a un trabajo. No obstante, en el caso de la mujer, el empleador la trata de manera discriminatoria porque los empleadores no solo toman en cuenta sus características de capital humano sino también características personales como si tienen hijos (evidenciado en el signo negativo del coeficiente de la mujer, sin embargo, no tiene significancia estadística).

Debido a que se comprobó la existencia de sesgo de selección en las ecuaciones salariales tanto de hombres como mujeres en 2019 y 2020, se procede a estimar el modelo de salarios para ambos grupos incluyendo la inversa de Mills con la finalidad de corregir el sesgo de selección. A continuación, se presentan las estimaciones de los modelos de salarios para hombres y mujeres en el periodo de estudio:

Tabla 4

Estimación del modelo de salarios corregido por sesgo de selección

Variables	Hombres (año 2019)	Mujeres (año 2019)	Hombres (año 2020)	Mujeres (año 2020)
educ	0.0564***	0.0279***	0.0415***	0.0334***
exper	0.0148***	0.0182***	0.0191***	0.0231***
exper2	-0.0002***	-0.0003***	-0.0002***	-0.0003***
jefe	-0.0673	-0.0287	-0.1186**	-0.1533**
estcivil	0.0925	-0.1189	0.1900**	-0.1661*
rural	-0.2450***	-0.1482**	-0.2610***	-0.1063**
micro	-0.6447***	-1.1841***	-1.0023***	-1.6254***
pequeña	-0.0811*	-0.4707**	-0.2522*	-0.7926**
sector_primario	-0.2136**	-0.2465*	-0.3947**	-0.1721*
sector_terciario	0.1830**	0.5359***	0.1660**	0.6248***
raza	0.0049	0.1196	0.0643	0.0792
carga	0.0158	-0.1018		
mills_hombre	-0.3877*		-0.7008*	
mills_mujer		-0.8951*		-0.3191*
constante	6.7733***	6.6522***	7.0248***	6.4940***
R2	0.2618	0.3435	0.3711	0.4164
Prob > F	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
Observaciones	1,498	1,169	1,282	823

Leyenda: * p<0.05; ** p<0.01; *** p<0.001

Fuente: INEI - Elaboración propia

En la tabla 5, se observa que los años de educación explican en un 5.64% y 2.79% los salarios de hombres y mujeres en 2019, disminuyendo en el caso del hombre a 4.15% la explicación en el caso del hombre mientras que en la mujer se observa un aumento a 3.34% en 2020. Esto quiere decir que para los hombres invertir en su preparación académica, les genera retornos económicos mayores en comparación a las mujeres.

Del mismo modo, la experiencia laboral influye positivamente en un 1.48% y 1.82% en los salarios de hombres y mujeres correspondientes al periodo 2019, reduciéndose a 1.91% y 2.31% en el 2020, lo cual indica que para los hombres tener una mayor especialización y conocimiento sobre un puesto de trabajo durante un periodo de tiempo, hace que perciban mejores beneficios salariales que las mujeres.

En cuanto al área rural, impacta de forma negativa en los salarios en un 24.50% y 14.82%, en tanto que en el 2020 la influencia negativa fue de 26.10% y 10.63%, esto se debe a que hombres y mujeres que viven en esta zona geográfica obtienen menores remuneraciones que los habitantes del área urbana debido a los bajos niveles de capital humano de los trabajadores residentes en el ámbito rural.

Por último, trabajar en la micro empresa influye negativamente en un 64.47% y 118.41% en los salarios de hombres y mujeres en 2019, mientras que en 2020 el impacto negativo fue de 100.23% y 162.54%. Asimismo, la pequeña empresa incide de manera negativa en los salarios de hombres y mujeres en 8.11% y 47.07% en 2019, en tanto que al siguiente año la incidencia negativa fue de 25.22% y 79.26% respectivamente. Esto se explica porque trabajar en empresas de baja productividad (micro y pequeña empresa) genera menores retornos económicos que si hombres y mujeres trabajaran en la mediana-gran empresa, donde el capital humano de los trabajadores es mayor y por ende sus salarios son más elevados.

Por último, el sector primario tiene un impacto negativo en los salarios de 21.36% y 24.65% en 2019, mientras que el impacto negativo en el 2020 fue de 39.47% y 17.21%, lo que indica que los beneficios salariales de hombres y mujeres que trabajan en este sector son menores en comparación a aquellos trabajadores que laboran en el sector secundario. No obstante, el sector terciario afecta positivamente en los salarios de hombres y mujeres en un 18.30% y 53.59% en 2019, en tanto que el impacto positivo en 2020 fue de 16.60% y 62.48% esto quiere decir que hombres y mujeres que laboran en este sector obtienen mejores retornos económicos que sus pares que trabajan en el sector secundario.

3.4 Respecto a estimar un modelo econométrico que permita identificar las variables determinantes de la brecha salarial por género en la región La Libertad en el periodo 2019-2020.

En la tabla 6, se estima el método de Oaxaca-Blinder ajustado por sesgo de selección, esta metodología nos permitió descomponer la brecha salarial en dos partes: parte explicada y no explicada, siendo la parte explicada la que nos permitió identificar los factores determinantes de la brecha salarial. A continuación, se muestra los resultados y la explicación del modelo estimado:

Tabla 5

Estimación del modelo de Oaxaca-Blinder corregido por sesgo de selección

Oaxaca-Blinder	2019	2020
Hombres	6.8801***	6.5898***
Mujeres	6.2659***	6.1950***
Brecha	0.6142***	0.3947***
Parte explicada	0.0575*	0.1083**
Parte no explicada	0.5567***	0.5031***
Parte explicada		
educ	-0.0011	-0.0211*
exper	0.0255	0.0192
exper2	-0.0188	-0.0277
jefe	0.0282	0.0397
estcivil	0.0122**	0.0374**
rural	0.0222**	0.0218**
micro	0.0253**	0.0129**
pequeña	0.0023	0.0069
sector_primario	0.0421**	0.0799**
sector_terciario	-0.0533**	-0.0403**
raza	-0.0002	-0.0049
carga	-0.0001	
Observaciones	2,667	2,105

Leyenda: * p<0.05; ** p<0.01; *** p<0.001

Fuente: INEI - Elaboración propia

Los resultados de la descomposición de Oaxaca-Blindar para determinar la brecha salarial y que factores la determinan, demuestran que la brecha salarial en 2019 fue de 61.42%, donde la parte explicada, donde se encuentran todas las variables explicativas, explican en un 5.75% la brecha global, mientras que la parte no explicada (discriminación), que se refiere que pese a que hombres y mujeres con las mismas características perciben salarios distintos, explica un 55.67% la brecha total. Por otra parte, en lo concerniente al 2020, la brecha salarial fue de 39.47%, donde la parte explicada influye en un 10.83% en la brecha total, asimismo, la parte no explicada comprende un 50.31% de la brecha global, evidenciando que la discriminación es la parte que más explica la brecha salarial de género.

Para identificar los factores determinantes de la brecha salarial, se muestra en el segundo panel de la tabla 6, que representa a la parte explicada donde se muestra el impacto y la significancia estadística de cada variable independiente en la brecha salarial de género. En lo que respecta a los años de educación, se demuestra que generan un impacto negativo de 2.11% en la brecha salarial de 2020, este resultado se sustenta con la teoría de capital humano (1993) que sostiene que a medida que las mujeres incrementen sus conocimientos académicos, sus salarios aumentarán, reduciendo la diferencia salarial con respecto al hombre.

El hecho de estar comprometido influye positivamente en la brecha salarial de 2019 y 2020 en un 1.22% y 3.74% respectivamente, evidenciando que hombres casados o convivientes, obtienen mejores salarios que mujeres que tienen esta misma condición sentimental. Este hallazgo concuerda con la teoría de discriminación por gusto, en donde se explica que las mujeres que están comprometidas reciben peores remuneraciones salariales porque los empleadores asumen que el hecho que tengan este estado civil, hace

que no sean productivas porque tienen responsabilidades extra laborales como los quehaceres del hogar (Becker, 1971).

De la misma manera, vivir en el área rural influye positivamente en la brecha salarial de ambos periodos en 2.22% y 2.18%, esto quiere decir que residir en esta zona geográfica aumenta la diferencia salarial entre hombres y mujeres. Esto se relaciona con la teoría de inmovilidad laboral propuesta por Robinson (1965) debido a que los bajos niveles educativo de las mujeres en el área rural en comparación de la educación recibida por las mujeres en el área urbana, hace que la brecha salarial sea más amplia. Esto se corrobora con los bajos niveles educativos que tienen las mujeres en el ámbito rural en comparación a las mujeres que residen en el área urbana de la región La Libertad (ver Anexo 6).

En la micro empresa, se observa una relación positiva con la brecha salarial de género, lo que indica que los hombres que trabajan en la micro empresa perciben mejores salarios que las mujeres. Este hallazgo se fundamenta con la teoría de discriminación estadística desarrollada por Becker (1971), donde sostiene que los hombres perciben mejores salarios que las mujeres, pese a tener similares niveles de educación, debido a que el empleador asume que la productividad promedio del hombre es mayor que la productividad de la mujer, en razón a valoraciones generales sobre un grupo y no a valoraciones específicas de cada trabajador. Esto se corrobora en el anexo 7, donde se muestra que los niveles de educación son similares tanto para hombres como mujeres.

Por otro lado, el sector primario influye positivamente en la brecha salarial tanto de 2019 como de 2020 en un 4.21% y 7.99%, es decir, en este sector económico, los hombres perciben mejores salarios que las mujeres. Por otra parte, el sector terciario impacta negativamente en la brecha salarial de ambos periodos en un 5.33% y 4.03%, lo que

demuestra que en este sector económico la diferencia salarial entre hombres y mujeres es menor en comparación a los demás sectores económicos. Este resultado concuerda con la teoría de segmentación de mercados, que sostiene que hombres y mujeres con bajos niveles de capital humano, son apartados a sectores de baja productividad (Baquero et al., 2000). Por tanto, la influencia positiva del sector primario en la brecha salarial de género se debe al bajo nivel educativo de las mujeres en este sector en comparación al nivel educativo de las mujeres que trabajan en otros sectores económicos, lo cual conlleva a un aumento en las diferencias salariales entre hombres y mujeres. En contraste, el impacto negativo del sector terciario en la brecha salarial de género, se explica por los mejores niveles educativos que tienen las mujeres que trabajan en este sector, lo cual reduce la brecha salarial (ver Anexo 8).

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Discusión

Con respecto a determinar mediante las ecuaciones de Mincer, las variables que explican los salarios de hombres y mujeres, tomando en cuenta la significancia individual de cada variable, se concluyó que años de educación, experiencia laboral, área geográfica, tamaño de empresa y sector económico determinan los salarios, lo cual coincide con Salce (2021), Cerquera et al. (2019), Gómez et al. (2018), Orraca et al. (2015), Rodríguez y Castro (2014) y Huacho y Rosales (2019) quienes demostraron que los años de educación, la experiencia laboral, el área geográfica, el tamaño de empresa y el sector económico son variables influyentes en los salarios de los trabajadores de Chile, Colombia, México y Junín- Perú. No obstante, este resultado encontrado en esta investigación es opuesto al de Rivera (2013), Araujo (2015), Cortez y Flores (2015), Ismail y Jajri (2012) y Cárdenas y Plaza (2012) quienes evidencian que el tipo de ocupación, la raza, el número de hijos, el estado civil y la jefatura de hogar son variables que tienen un impacto en los salarios de hombres y mujeres de Ecuador, Brasil, Colombia, Malasia y Cuenca-Ecuador.

Luego de estimar el modelo econométrico de Oaxaca-Blinder que permitió identificar las variables determinantes de la brecha salarial por género, se demuestra que tener más años de educación, estar comprometido, vivir en el área rural, trabajar en la micro empresa, laborar en el sector primario y terciario influyen en la brecha salarial. Este resultado coincide con Anghel et al. (2018), Rodriguez y Limas (2017), Robles et al. (2019), Dueñas et al. (2015), Ortiz (2017), Dueñas y Moreno (2018), Cerquera et al. (2020) y Marin (2020) en cuyas investigaciones demuestran que los años de educación, el estado

civil, el área geográfica, el tamaño de empresa y sectores económicos son variables que influyen en la brecha salarial de género en España, México, Ecuador, Colombia y Bucaramanga-Colombia. Asimismo, este resultado concuerda con la Figura 1, donde se evidencia que la brecha salarial disminuye a medida que tanto hombres como mujeres tengan un mejor nivel educativo, también coincide con lo expuesto en la Figura 5, en la cual se muestra que la brecha salarial en el área rural es mayor en comparación al área urbana y además, este resultado se asemeja con la Figura 4, donde se observa que la brecha salarial es mayor cuando hombres y mujeres están comprometidos. Sin embargo, el resultado encontrado en esta investigación, difiere con los hallazgos de García et al. (2016), Arias et al. (2017), Murillo y Simón (2014), Xiu y Gunderson (2014) y Arroyo (2020) quienes demostraron que el número de hijos, tipo de jornada, raza y tipo de contrato inciden en la brecha salarial de género en México, Caquetá-Colombia, España, China y Estados Unidos.

4.2 Limitaciones

Las limitaciones de esta investigación fueron que debido a la pandemia COVID, el INEI tuvo dificultades en la realización de la ENAHO que imposibilitó las entrevistas personales (método de recolección de datos), por lo que la muestra obtenida para el año 2020 podría presentar ciertas inconsistencias, impidiendo una correcta estimación de la brecha salarial para este periodo (ver Anexo 9). Además, la abrupta caída del empleo en este periodo debido a la crisis sanitaria, que derivó en una reducción considerable de la PEA ocupada. Por otra parte, otra limitación fueron los escasos antecedentes bibliográficos regionales respecto a la brecha salarial de género, lo que imposibilitó reforzar los resultados de esta investigación.

4.3 Implicancias

Esta investigación es importante porque permitirá conocer los factores que determinan la brecha salarial por género en La Libertad con el objetivo de contribuir a futuras investigaciones regionales y servirá como fuente de información a las autoridades con el propósito de que realicen políticas con la finalidad de resolver esta problemática.

4.4 Conclusiones

En esta investigación se tiene como objetivo identificar los factores determinantes de la brecha salarial por género en la región La Libertad en los años 2019-2020. A continuación, presentamos las conclusiones de la investigación.

1. Al analizar el comportamiento de la brecha salarial de género por cada variable de estudio, se muestra que la diferencia de salarios entre hombres y mujeres ha disminuido en el periodo 2020 con respecto al año 2019. Sin embargo, los resultados obtenidos correspondientes al periodo 2020, se deben tomar con cautela por los inconvenientes en el levantamiento de la muestra por parte del INEI por efecto de la pandemia COVID, sumado a la fuerte caída del empleo como consecuencia de la crisis sanitaria.
2. Las variables que explican el salario de hombres y mujeres durante los años 2019-2020, son los años de educación, la experiencia laboral, la experiencia laboral al cuadrado, el área geográfica, el tamaño de empresa y el sector económico.
3. Se concluye mediante la prueba de Heckman que si existió sesgo de selección en hombres y mujeres en 2019 y 2020, donde las variables años de educación y experiencia laboral influyen positivamente en la probabilidad de ingresar al mercado laboral por parte de hombres y mujeres. En tanto que para la mujer, la jefatura de hogar, estar comprometida y vivir en el área rural impacta negativamente en la probabilidad de participar en el mercado de trabajo. Por otra parte, en el caso del hombre, el hecho de tener hijos influye positivamente en la probabilidad de ingresar al mercado laboral.

4. Los resultados de la descomposición de Oaxaca-Blinder, muestran que la brecha salarial por género en la región La Libertad fue de 61.42% y 39.47% en el periodo 2019-2020. En lo que respecta, al componente observable (parte explicada), los resultados muestran que las variables años de educación, estado civil, área rural, micro empresa, sector primario y sector terciario son significativas estadísticamente, por lo que se concluye que son factores determinantes de la brecha salarial por género durante el periodo analizado. Por último, el segundo componente (parte no explicada), explica en un 55.67% y 50.31% la brecha total en los años 2019-2020 respectivamente, lo que evidencia que la discriminación que sufre la mujer en el mercado laboral es la principal causa de que las mujeres tengan menores salarios que los hombres, limitando su crecimiento profesional.

4. 5 Recomendaciones

A continuación, se enumeran una serie de recomendaciones cuya implementación son vitales para reducir la brecha salarial de género:

1. Se recomienda que las mujeres inviertan en su capital humano, puesto que capacitándose académicamente de manera constante, serán más competentes en el mercado laboral, lo cual incrementará su salario. Asimismo, para compensar la inexperiencia de la mujer debido al tiempo que dedica a las responsabilidades del hogar y al cuidado de los hijos, se hace necesario que el Gobierno desarrolle programas de emprendimiento con la finalidad de que las mujeres ganen mayor autonomía dentro del mercado laboral.
2. Se sugiere promover la modalidad de trabajo semipresencial para que las mujeres puedan trabajar algunos días desde su casa y así puedan distribuir su tiempo de manera eficiente para que puedan ser más productivas en el trabajo.
3. Se invita a las empresas en colaboración con el Estado, habilitar guarderías para ayudar a la mujer en el cuidado de los hijos, con la finalidad de evitarle preocupaciones y así aumentar su rendimiento en el trabajo.
4. Se aconseja al Estado invertir más en educación en el área rural debido a que la educación es deficiente en esta zona y promover campañas contra el machismo, debido a que la cultura machista está bien arraigada, lo que limita a la mujer en su autonomía económica y crecimiento profesional.
5. Se recomienda a las empresas implementar la política de curriculum ciego, la cual consiste en que los trabajadores solo coloquen datos concernientes a la educación y experiencia, con el objetivo de eliminar características que

representen una desigualdad como: sexo, raza, estado civil o si se tiene hijos.

Esta propuesta permitiría una mayor objetividad en el proceso de contratación y contribuiría a reducir la brecha salarial de género.

REFERENCIAS

- Aequales. (2020). *Ranking PAR 2020*. [http://www.andi.com.co/Uploads/Informe_Ranking-Par_2020%20\(2\).pdf](http://www.andi.com.co/Uploads/Informe_Ranking-Par_2020%20(2).pdf)
- Anghel, B., Conde, J. y Marra, I. (2019). Brechas Salariales de Género en España. *Revista de Economía Pública*, 87–119.
- Araújo, A. (2015). La desigualdad salarial de género medida por regresión cuantílica: el impacto del capital humano, cultural y social. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 223, 287–316.
- Arceo, E. y Campos, R. (2014). Evolución de la brecha salarial de género en México. *El Trimestre Económico*, 3(223), 619–653.
- Arias, C., Arias, L. y Cerquera, O. (2017). Brecha Salarial por Género en Colombia y el departamento de Caquetá 2015. *Revista FACCEA*, 7(2), 144–149.
- Arroyo, J. (2020). Incidencia del estatus migratorio en el ingreso y brechas salariales de género de migrantes costarricenses en el noreste de Estados Unidos. *Revista de Ciencias Económicas*, 38(1), 41–70.
- Baquero, J., Guataquí, J. y Sarmiento, L. (2000). Un marco analítico de la discriminación laboral: Teorías, Modalidades y Estudios para Colombia. *Borradores de Investigación*, 8, 2–31.
- Becker, G. (1971). *The Economics of Discrimination* (second ed.). University of Chicago. <http://library.lol/main/32B563009B352966AD04FEB0010C0DE6>
- Becker, G. (1993). *Human Capital* (third ed.). National Bureau of Economic Research. https://www.academia.edu/35396287/HUMAN_CAPITAL_A_Theoretical_and_Empirical_Analysis_with_Special_Reference_to_Education_THIRD_EDITION

- Benites, A. (2019). *Brecha salarial entre géneros en el Perú para los sectores manufactura y comercio, periodo 2010-2016* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Agraria de La Molina]. Repositorio Institucional – Universidad Nacional Agraria de La Molina.
- Cárdenas, M. y Plaza, A. (2012). *Estudio de la brecha salarial entre hombres y mujeres en el área urbana de la ciudad de Cuenca, durante el año 2010* [Tesis de licenciatura, Universidad de Cuenca]. Repositorio Institucional – Universidad de Cuenca.
- Cerquera, O., Arias, C. y Prada, J. (2020). La Brecha Salarial por género en Colombia y en el Departamento de Caldas. *Ánfora*, 27(48), 113–126.
- Cerquera, O., Murcia, J. y Arias, C. (2019). Diferencial salarial por género: un análisis comparativo entre departamentos de la costa atlántica colombiana. *Revista virtual Universidad Católica del Norte*, (56), 109–125.
- Chávez, N. y Ríos, H. (2014). Discriminación salarial por género “efecto techo de cristal”. Caso: siete áreas metropolitanas de Colombia. *Dimensión Empresarial*, 12(2), 29–45.
- Cortés, A. y Flórez, M. (2016). Diferencias salariales por género en el departamento de Santander, Colombia. *Apuntes del CENES*, 35(61), 267–302.
- Dueñas, D. y Moreno, A. (2018). *Descomposición del gap salarial por género en España, Francia y Alemania* [Presentación de artículo]. Reflexiones desde la investigación para avanzar en igualdad : VII Congreso Universitario Internacional Investigación y Género. Congreso llevado a cabo en Sevilla, España.
- <https://idus.us.es/handle/11441/80219>

Dueñas, D., Iglesias, C. y Llorente, R. (2015). Abordando la desigualdad de género.

Empleo en tecnologías de la información y la comunicación y diferencias salariales por género en España. *Ensayos sobre Política Económica*, 33, 207–219.

Ferrada, L. y Montaña, V. (2014). ¿Existe una ventaja de salario para los habitantes de la región de Magallanes? Análisis a partir de un enfoque por género. *Magallania*, 42(1), 93–109.

Fields, G. (2008). Guía para los modelos multisectoriales del mercado de trabajo en los países en desarrollo. *El Trimestre Económico*, 75(2), 257–297.

García, K., Limas, M. y Ruelas, D. (Noviembre de 2016). *Determinantes de las diferencias salariales en la Zona Metropolitana de Laguna en el año 2015* [Presentación de artículo]. 21° Encuentro Nacional sobre Desarrollo Regional en México. Congreso llevado a cabo en Mérida, Yucatán. <http://ru.iiec.unam.mx/3308/>

Gómez, C., Cerquera, O. y Orjuela, C. (2018). Evolución de la brecha salarial por género en Colombia 2004-2012: un análisis del fenómeno techo de cristal. *Semestre Económico*, 21(48), 27–49.

Huacho, D. y Rosales, A. (2019). *Factores determinantes de la brecha salarial por género en la Región Junín, 2004 – 2017* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio Institucional – Universidad Nacional del Centro del Perú.

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2021). *Perú: Brechas de Género 2020: Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres.*

https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1801/libro.pdf

- Isaza, J. (2014). Occupational segregation, selection effects and gender wage differences: evidence from urban Colombia. *Apuntes del CENES*, 33(57), 73–116.
- Ismail, R. y Jajri, I. (2012). Gender Wage Differentials and Discrimination in Malaysian Labour Market. *World Applied Sciences Journal*, 19(5), 719–728.
- Mandel, H. y Semyonov, M. (2014). Gender Pay Gap and Employment Sector: Sources of Earnings Disparities in the United States, 1970–2010. *Demography*, 51, 1597–1618.
- Marín, J. (2020). *Análisis de la brecha salarial entre hombres y mujeres en el Área Metropolitana de Bucaramanga* [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma de Bucaramanga]. Repositorio Institucional – Universidad Autónoma de Bucaramanga.
- Mincer, J. (1975). Education, Experience and the Distribution of Earnings and Employment. En F. T. Juster (Ed.), *Education, Income, and Human Behavior* (págs. 71-94). Nber.
- Murillo, I. y Simón, H. (2014). La Gran Recesión y el diferencial salarial por género en España. *Review of Public Economics*, 208, 39–76.
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina* (Informe n.º 16).
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_697670.pdf
- Orraca, P., Cabrera, F. y Iriarte, G. (2015). The gender wage gap and occupational segregation in the Mexican labour market. *EconoQuantum*, 13(1), 51–72.
- Ortiz, N. (2017). Discriminación salarial: brecha salarial entre hombres y mujeres del mercado laboral paraguayo. *Población y Desarrollo*, 23(44), 2–15.

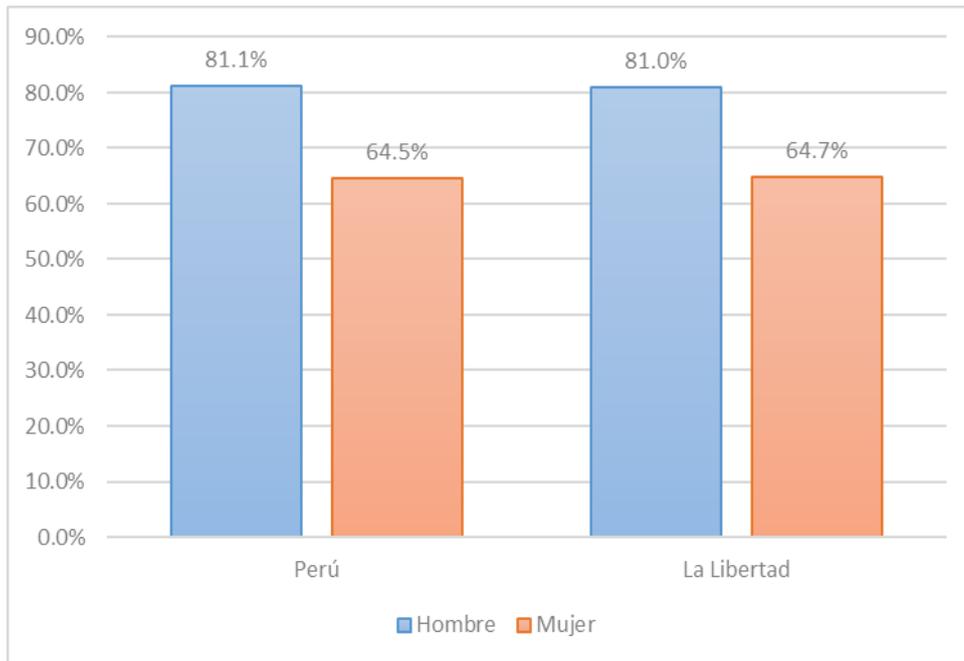
- Rivera, J. (2013). Teoría y Práctica de la Discriminación en el Mercado Laboral Ecuatoriano (2007–2012). *Analítika: Revista de análisis estadístico*, 5(1), 7–22.
- Robinson, J. (1969). *The Economics of Imperfect Competition* (Second ed.). St. Martin's Press. <http://library.lol/main/336D758971E9AB63B49A76E0C21CD6FF>
- Robles, S., Ponce, P., Alvarado, R. y Ortiz, C. (2019). Efecto del capital humano en la brecha de ingresos: Un enfoque utilizando propensity score matching. *Revista economía y política*, 29, 25–47.
- Rodríguez, R. y Castro, D. (2014). Discriminación salarial de la mujer en el mercado laboral de México y sus regiones. *Economía, Sociedad y Territorio*, XIV(46), 655–686.
- Rodríguez, R. y 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*, 27(49), 123–150.
- Salce, F. (2021). Evolución y análisis de la discriminación salarial por género en Chile. *El Trimestre Económico*, 88(349), 39–75.
- Sevillano, K. (2020). *Brecha salarial entre géneros en el Perú para los sectores manufactura y comercio, periodo 2016-2019* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada de la Selva Peruana]. Repositorio Institucional – Universidad Privada de la Selva Peruana.
- Troncoso, R., de Grange, L. y Rodríguez, D. (2020). Influencia del tiempo de viaje al trabajo en la brecha salarial de género: Un análisis empírico. *Libertad y Desarrollo*, 284, 5–17.
- World Economic Forum. (2019, diciembre). *Global Gender Gap Report 2020*.
https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf

Xiu, L. y Gunderson, M. (2014). Glass ceiling or sticky floor? Quantile regression decomposition of the gender pay gap in China. *International Journal of Manpower*, 35(3), 306–326.

ANEXOS

Anexo 1

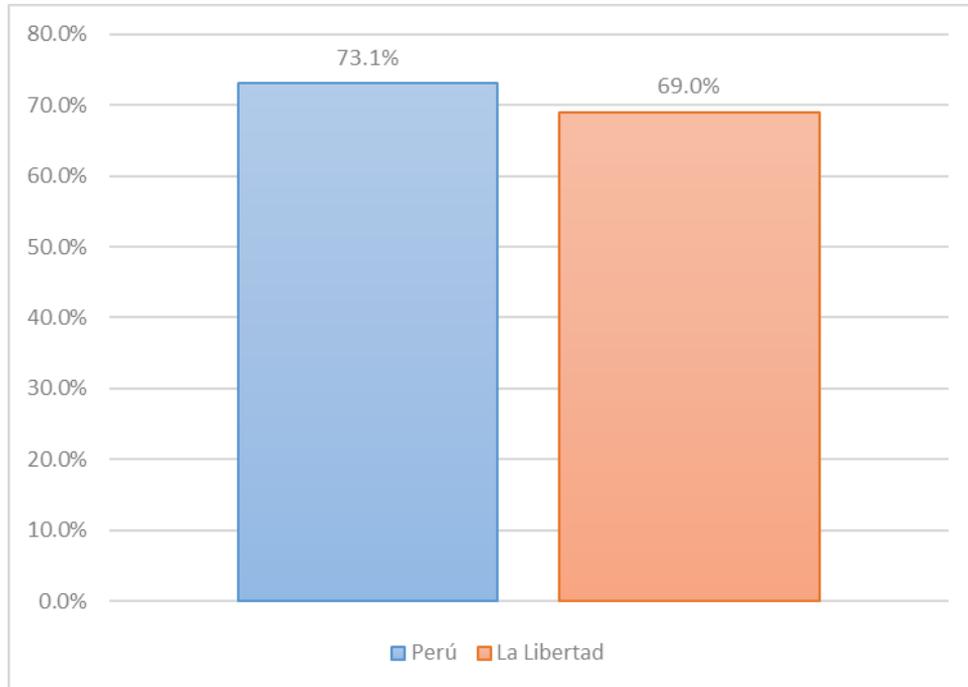
Tasa de actividad de hombres y mujeres en el año 2019



Fuente: INEI - Elaboración propia

Anexo 2

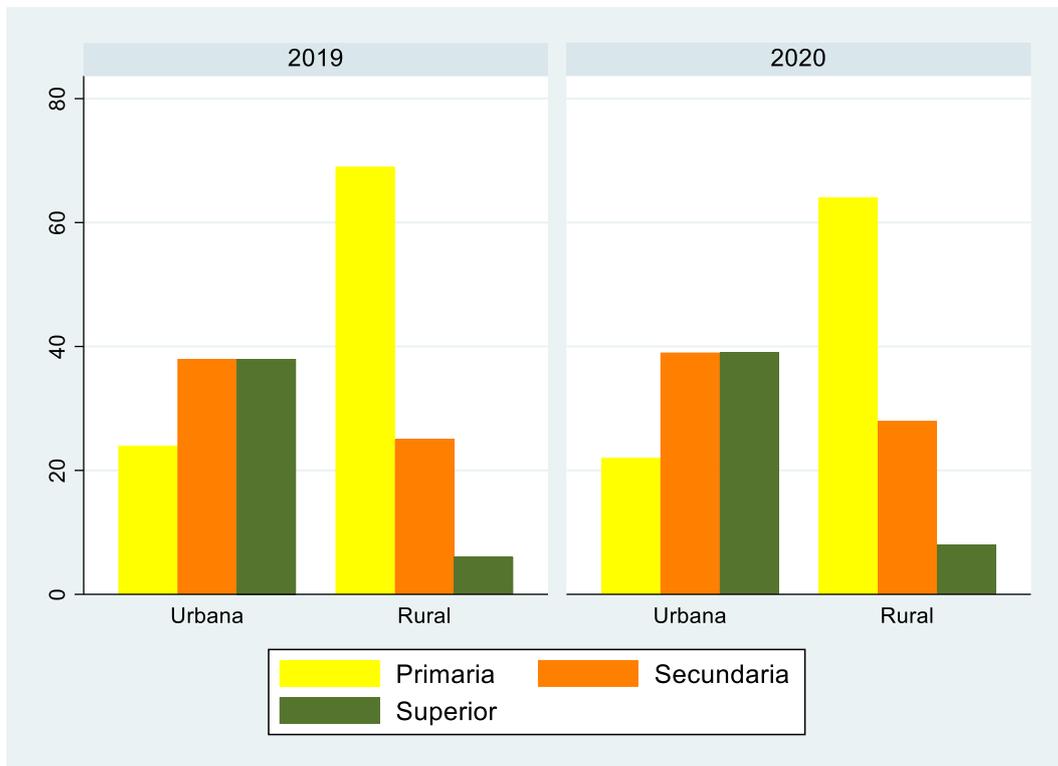
Brecha de salarios entre hombres y mujeres en el año 2019



Fuente: INEI - Elaboración propia

Anexo 3

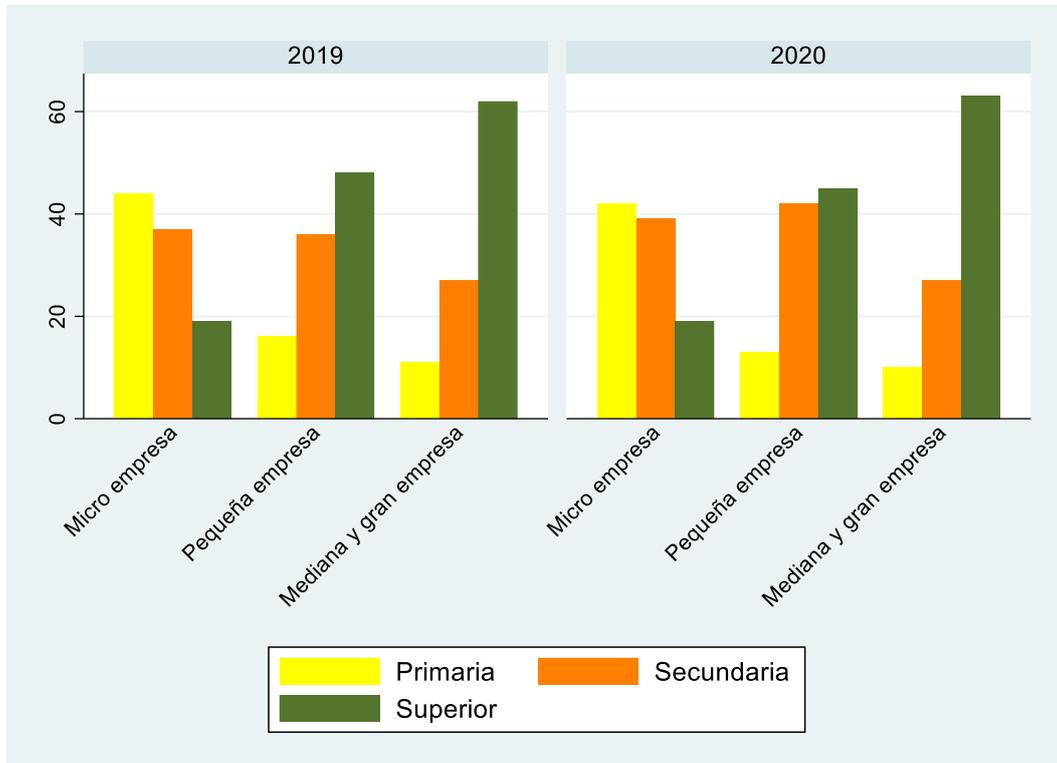
Nivel educativo de hombres y mujeres por área geográfica



Fuente: ENAHO - Elaboración propia

Anexo 4

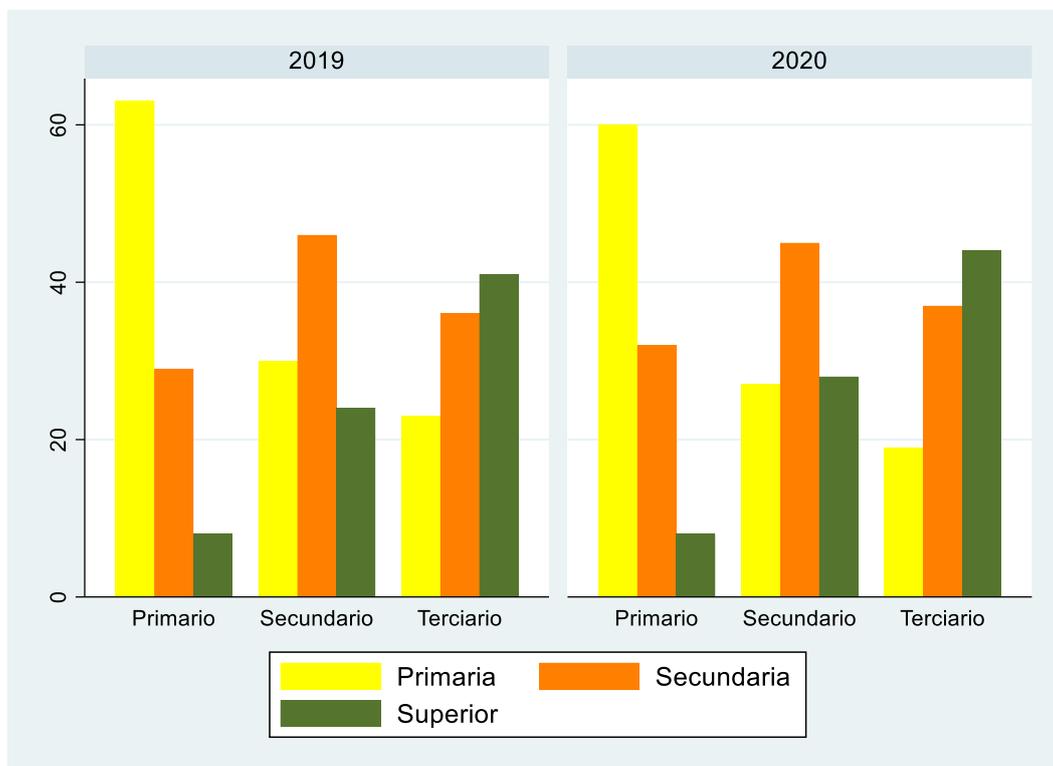
Nivel educativo de hombres y mujeres por tamaño de empresa



Fuente: ENAHO - Elaboración propia

Anexo 5

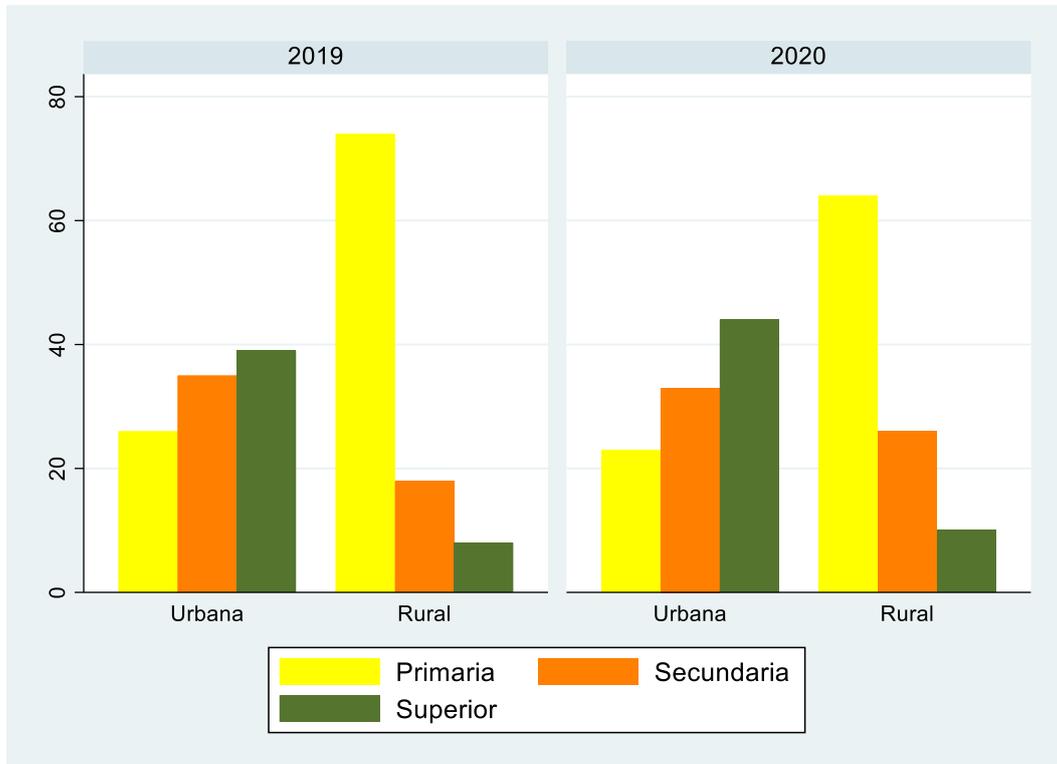
Nivel educativo de hombres y mujeres por sector económico



Fuente: ENAHO - Elaboración propia

Anexo 6

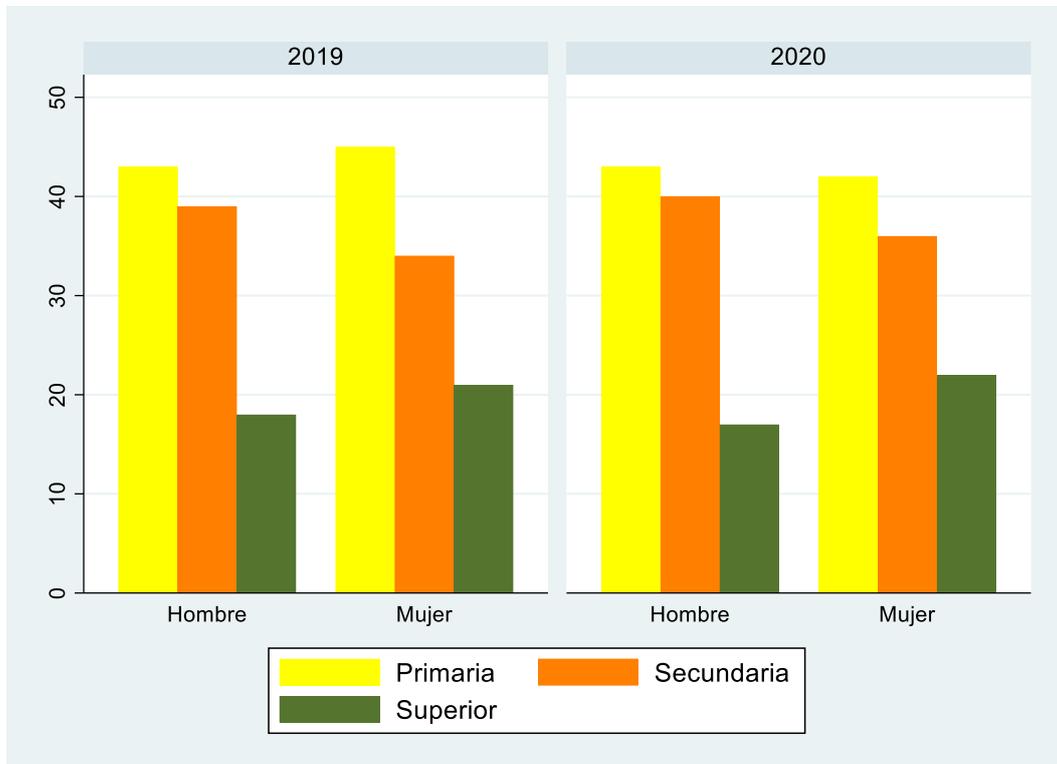
Nivel educativo de la mujer por área geográfica



Fuente: ENAHO - Elaboración propia

Anexo 7

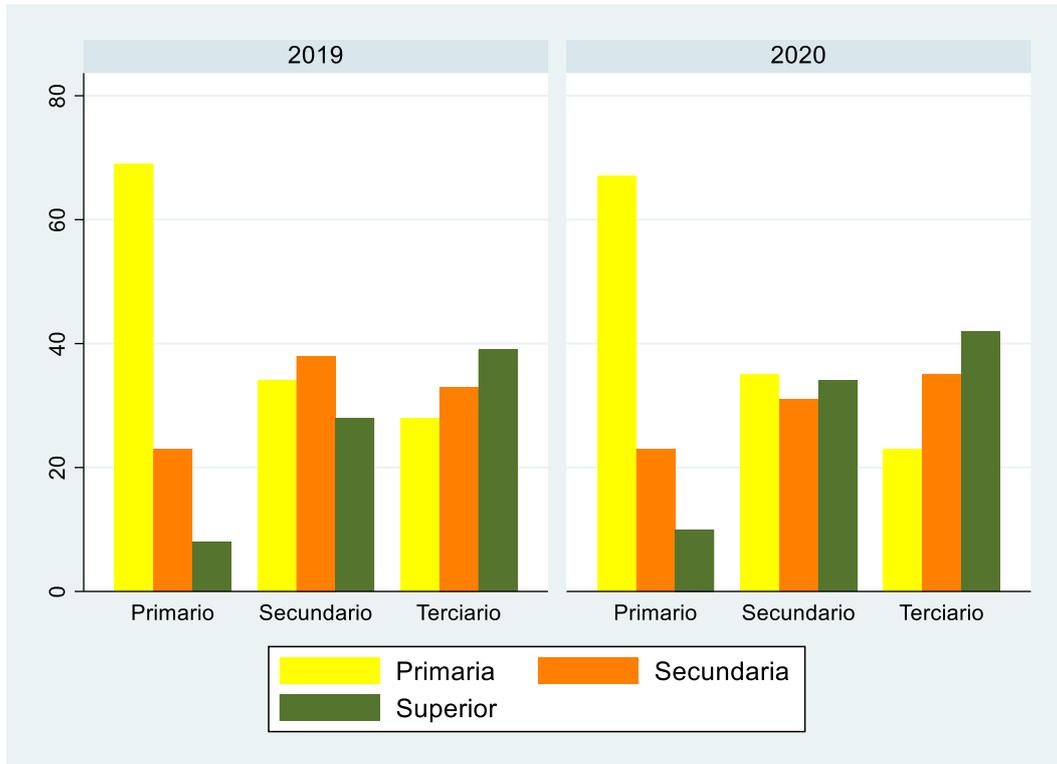
Nivel educativo de hombres y mujeres en la micro empresa



Fuente: ENAHO - Elaboración propia

Anexo 8

Nivel educativo de la mujer por sector económico



Fuente: ENAHO - Elaboración propia

Anexo 9

Ficha técnica 2020

FICHA TÉCNICA

ENCUESTA NACIONAL DE HOGARES SOBRE CONDICIONES DE VIDA Y POBREZA - 2020

La Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) es la investigación que permite al Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) desde el año 1995, efectuar el seguimiento de los indicadores sobre las condiciones de vida.

A inicios del año 2007, con el auspicio del Banco Mundial (BM), el INEI convocó a un Comité Asesor especializado conformado por representantes de organismos internacionales, de organismos gubernamentales nacionales, representantes de la comunidad académica y de centros de investigación. El Comité Asesor de Pobreza ha venido participando cada año en verificar la calidad de la encuesta y la medición de la pobreza.

A partir del año 2010, mediante Resolución Suprema N° 097-2010-PCM, publicado en el diario oficial El Peruano el 13 de abril del 2010, el Comité Asesor de Pobreza se constituye en Comisión Consultiva para Estimación de la Pobreza y otros indicadores relacionados en el país; cuyo objetivo es garantizar la calidad, transparencia y confianza de la información en el campo de la medición de la pobreza y otros indicadores relacionados.

El año 2020, por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19, en el marco del Decreto Supremo N° 044-2020-PCM que declaró en Estado de Emergencia Nacional, donde se decretó el aislamiento social obligatorio a nivel nacional, el cual fue ampliado progresivamente, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), en estricto cumplimiento de lo decretado por el Gobierno, suspendió durante ese periodo las actividades presenciales, entre ellas el operativo de campo de la Encuesta Nacional de Hogares.

En ese contexto, y con el fin de garantizar la entrega de información de las principales características económicas, demográficas y sociales del país y con la finalidad de satisfacer la demanda de información programada en el año 2020, durante el periodo de aislamiento social obligatorio, la ENAH aplicó un cuestionario reducido mediante “entrevistas por teléfono”, priorizándose las variables relacionadas al objetivo principal de la encuesta, por lo tanto, las preguntas relacionadas a la medición de la pobreza monetaria no formaron parte de la exclusión de preguntas, con la finalidad de asegurar la comparabilidad de la metodología.

A partir del mes de agosto, se reiniciaron las actividades presenciales con la recuperación de información, posteriormente en setiembre con el levantamiento del aislamiento social se reanudó el operativo de campo en 8 Oficinas Departamentales. Luego desde el mes de octubre a diciembre, en todo el país se ejecutó la encuesta mediante entrevista cara a cara y con cuestionario completo.

Fuente: ENAH - Elaboración propia