



# UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ECONOMÍA



TESIS

**DIFERENCIA SALARIAL POR GÉNERO DE LOS TRABAJADORES  
DEPENDIENTES EN EL MERCADO LABORAL PERUANO – 2018**

**PRESENTADA POR:**

**JUANA BEATRIZ LARICO FLORES**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**MAGÍSTER SCIENTIAE EN ECONOMÍA**

**CON MENCIÓN EN PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA**

**PUNO, PERÚ**

**2020**

## Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**DIFERENCIA SALARIAL POR GÉNERO DE  
LOS TRABAJADORES DEPENDIENTES E  
N EL MERCADO LABORAL PERUANO - 20  
18**

AUTOR

**JUANA BEATRIZ LARICO FLORES**

RECuento DE PALABRAS

**20727 Words**

RECuento DE CARACTERES

**110912 Characters**

RECuento DE PÁGINAS

**100 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**3.7MB**

FECHA DE ENTREGA

**Jan 7, 2023 5:15 AM CST**

FECHA DEL INFORME

**Jan 7, 2023 5:17 AM CST**

### ● 9% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base c

- 8% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 4% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

### ● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)

V°B°

Firmado digitalmente por  
YAPUCHURA SAICO Cristobal  
Rutino FAU 20145496170 soft  
Motivo: Soy el autor  
Fecha: 25.01.2023 10:01:36 -05:00

Universidad  
Nacional  
del Altiplano



Firmado digitalmente por ROJAS  
APAZA Paul FAU 20145496170 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 11.01.2023 07:48:11 -05:00

Resumen



# UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

## ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ECONOMÍA

### TESIS

#### DIFERENCIA SALARIAL POR GÉNERO DE LOS TRABAJADORES DEPENDIENTES EN EL MERCADO LABORAL PERUANO – 2018



PRESENTADA POR:

JUANA BEATRIZ LARICO FLORES

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGÍSTER SCIENTIAE EN ECONOMÍA

CON MENCIÓN EN PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

APROBADA POR EL JURADO SIGUIENTE:

PRESIDENTE

Dr. VÍCTOR TELESFORO CATACORÁ VIDANGOS

PRIMER MIEMBRO

M. Sc. RICHARD RENE POMA CAÑAZACA

SEGUNDO MIEMBRO

M. Sc. RONALD RAUL ARCE COAQUIRA

ASESOR DE TESIS

M. Sc. RAÚL ROJAS APAZA

Puno, 16 de enero del 2020

**ÁREA:** Políticas Públicas y Sociales  
**TEMA:** Gestión Pública  
**LÍNEA:** Empleo y Pobreza



## DEDICATORIA

A mis padres Gualberto Larico y Julia Flores que me formaron con disciplina, amor y ser el pilar fundamental en todo lo que soy.

Con sincero afecto a mi hermano Juan Carlos y mis hermanas Yaneth Roxana y Carmen Rosa; por sus invaluable apoyos, alientos y consejos.

Con cariño a Vitaliano Mamani por su apoyo incondicional y a mi querido hijo Matías, mi razón para seguir adelante.



## AGRADECIMIENTOS

A la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Altiplano que me brindó la oportunidad de realizar mis estudios de posgrado.

A mi asesor de tesis MSc. Raul Rojas Apaza, por el asesoramiento y tiempo dedicado en la mejora continua de la tesis.

A los distinguidos miembros del jurado quienes realizaron aportes valiosos para mejorar la presentación de la tesis.



## ÍNDICE GENERAL

	<b>Pág.</b>
DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTOS	ii
ÍNDICE GENERAL	iii
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
ÍNDICE DE ANEXOS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	1

## CAPÍTULO I

### REVISIÓN DE LITERATURA

1.1 Marco Teórico	3
1.1.1 Teoría del mercado de trabajo	3
1.1.1.1 Demanda de trabajo	4
1.1.1.2 Oferta de trabajo	4
1.1.2 Tipos De Discriminación	5
1.1.3 Teoría económica sobre diferencia salarial	6
1.1.3.1 Diferencia salarial por productividad	6
1.1.3.2 Teoría económica de la discriminación salarial	11
1.1.4 Mercado laboral peruano	13
1.2 Marco Normativo a nivel Mundial y peruana sobre discriminación salarial	16
	iii



1.3 Antecedentes	19
------------------	----

## **CAPÍTULO II**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

2.1 Identificación del problema	29
2.2 Enunciados del problema	30
2.2.1 Pregunta general:	30
2.2.2 Pregunta específica:	30
2.3 Justificación	30
2.4 Objetivos	31
2.4.1 Objetivo general	31
2.4.2 Objetivo específico	31
2.5 Hipótesis	31
2.5.1 Hipótesis general	31
2.5.2 Hipótesis específica	31

## **CAPÍTULO III**

### **MATERIALES Y MÉTODOS**

3.1 Lugar de estudio	32
3.2 Población	32
3.3. Muestra	33
3.4 Método de investigación	34
3.5 Descripción detallada de métodos por objetivos específicos	34

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**



4.1 Resultados	41
4.1.1 Ingreso mensual promedio por género.	41
4.1.2 Logaritmo Natural del ingreso mensual promedio	44
4.1.3 Ingreso mensual promedio por nivel educativo y años de educación	47
4.1.4 Distribución del ingreso por género	49
4.1.5 Estimación de la Ecuación de Mincer.	50
4.1.6 Descomposición de Oaxaca – Blinder.	53
4.2 Discusión	53
CONCLUSIONES	55
RECOMENDACIONES	56
BIBLIOGRAFÍA	57
ANEXOS	63



## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
1. Población dependiente ocupado, según sexo, 2007, 2016, 2017 y 2018	33
2. Módulos Utilizados	33
3. Tamaño de la muestra	34
4. Identificación de variables del primer objetivo	35
5. Identificación de variables del segundo objetivo	38
6. Diferencia de ingreso entre varones y mujeres según regiones.	42
7. Diferencia del logaritmo natural del ingreso entre varones y mujeres según regiones	45
8. Ingreso promedio por nivel educativo – análisis de varianza (ANOVA)	48
9. Estimación de la ecuación de Mincer por género 2018	51
10. Estimación de la ecuación de Mincer por género según niveles educativos	52
11. Descomposición de la diferencia salarial por Oaxaca – Blinder	53



## ÍNDICE DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
1. Ingresos según la edad y los años de educación	7
2. Ingresos laborales que difieren de la cantidad de capacitación	9
3. Distribución de la Población en edad de trabajar (PET) 2018.	15
4. Tasa de actividad por sexo, 2008-2018.	15
5. Tasa de empleo asalariado por sexo, 2008-2018.	16
6. Ingreso promedio Mensual por género de los trabajadores dependientes 2018.	41
7. Ingreso promedio mensual de los trabajadores dependientes según regiones.	43
8. Logaritmo Natural del Ingreso por género de los trabajadores dependientes 2018.	44
9. Logaritmo natural del ingreso de los trabajadores dependientes según regiones.	46
10. Ingreso promedio mensual de los trabajadores dependientes por nivel educativo 2018.	48
11. Educación promedio en años de los trabajadores dependientes 2018	49
12. Distribución de los ingresos de los trabajadores dependientes 2018	50



## ÍNDICE DE ANEXOS

	<b>Pág.</b>
1. Cuestionario sobre ingreso – ENAHO 2018	64
2. Cuestionario sobre educación – ENAHO 2018	77
3. Do file STATA 2014.	82

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación se realizó con el objetivo de conocer la diferencia salarial por género de los trabajadores dependientes en el mercado laboral peruano 2018, con información de la base de datos del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO). Se estimó el modelo Mincer (1974), para determinar las variables que explican el salario del trabajador dependiente y con Mínimos cuadrados Ordinarios (MCO), se procedió a aplicar el método de descomposición de Oaxaca – Blinder para calcular la diferencia salarial, donde la diferencia salarial entre dos grupos se debe a dos componentes, el primero recoge la diferencia entre las variables explicativas observables de los dos grupos y el segundo componente recoge la diferencia entre las características no observables o existencia de discriminación. Los resultados obtenidos muestran que las variables educación y experiencia determinan la existencia de diferencia salarial en 28.14% para el año 2018, y así la diferencia salarial en el sector público fue de 16.67%, donde el 13.81% se debe a una posible discriminación salarial y para el sector privado una diferencia total de 33.80%, donde el 31.23% se debe a discriminación salarial.

**Palabras clave:** Diferencia salarial, discriminación, ingreso, productividad, trabajador dependiente.



## ABSTRACT

The current research work was developed with the objective of finding out the salary difference by gender of dependent workers in the Peruvian labour market 2018, with information from the database of the National Institute of Statistics and Informatics (INEI) of the National Household Survey (ENAHU). The Mincer model (1974) was used to determine the variables that explain the wage of the dependent worker and with Ordinary Least Squares (OLS), the Oaxaca - Blinder decomposition method was applied to calculate the salary difference, where the salary difference between two groups is due to two components, the first one includes the difference between the observable explanatory variables of the two groups and the second component includes the difference between the unobservable characteristics or the existence of discrimination. The results obtained show that the variables education and experience determine the existence of wage differential by 28.14% for the year 2018, and thus the salary difference in the public sector was 16.67%, where 13.81% is due to possible wage discrimination and for the private sector a total difference of 33.80%, where 31.23% is due to wage discrimination.

**Keywords:** Dependent worker, discrimination, income, productivity, salary differential

## INTRODUCCIÓN

El propósito de la investigación es cuantificar empíricamente la diferencia salarial por género de los trabajadores dependientes en el mercado laboral peruano. Dado la ineficiencia que genera el funcionamiento del mercado de trabajo, la creciente participación de la mujer en el mercado de trabajo peruano y el interés del gobierno de reducir la brecha salarial por género a través de la implementación de políticas públicas.

Según el último informe mundial de salarios de la OIT (2019), constata que las diferencias de remuneración entre hombre y mujeres, es de alrededor de 20% a escala mundial. Que según un informe del McKinsey Global Institute determina que para el 2025 se podrían agregar \$ 12 billones al PIB mundial al promover la igualdad de las mujeres (GIM, 2017). Por consiguiente, es muy importante empoderar a las mujeres y niñas para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para el año 2030.

Según la teoría del capital humano de Becker (1964), la determinación de los salarios está ligada a los niveles de productividad alcanzados por los trabajadores. Así que, en un mercado laboral competitivo según Mejia (2018), el salario debería tener una relación directa con el valor del producto marginal del trabajador; en este sentido, el salario de los trabajadores es una función tanto de sus características productivas como del precio que cada característica tiene en el mercado de trabajo. Por lo tanto, la teoría económica de Mincer (1974) y discriminación estadística Phelps y Arow (1973), sugiere que el diferencial salarial de género existe bien sea a causa de diferencias en las características productivas de los individuos o porque dichas características son compensadas desigualmente en el mercado de trabajo. Por eso la OIT (2019), indica que la discriminación salarial por género es cuando las mujeres reciben un salario menor que los hombres por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor. Es decir, si hombres y mujeres (o cualquier otro grupo demográfico) con iguales características productivas son pagados desigualmente, dadas una misma situación ocupacional general, entonces existe discriminación salarial (Mejia, 2018).

El presente documento tiene por objetivos cuantificar la brecha salarial por género de los trabajadores dependientes del sector privado y del sector público respectivamente en el mercado laboral peruano, se utiliza datos de la Encuesta Nacional de hogares 2018 del INEI como fuente de información para la estimación de los salarios por MCO la ecuación de Mincer y para la diferencia el método de Oaxaca – Blindar y dichos resultados



permitan a las instituciones responsables tomar decisiones desde el punto de vista de la igualdad de género y promover salariales no diferenciados por ninguna distinción en este caso por género.

## CAPÍTULO I

### REVISIÓN DE LITERATURA

#### 1.1 Marco Teórico

##### 1.1.1 Teoría del mercado de trabajo

En el mercado de trabajo participan los trabajadores, las empresas y el gobierno. El objetivo de los trabajadores es maximizar su bienestar por medio de sus decisiones de trabajar o no, cuanto tiempo trabajar, en donde trabajar y que nivel de esfuerzo dedicar a ello. El objetivo de las empresas es maximizar beneficios por medio de decisiones de producción, número de empleados, clientes, etc. La suma de todas las decisiones de los trabajadores genera la oferta laboral y la suma de todas las decisiones de los empleadores genera la demanda laboral. El gobierno tiene el papel de regulador en la relación existente entre trabajadores y empresas (Prieto 1989 citado en Mamani, 2018 ).

El mercado de trabajo es aquel en donde los individuos intercambian servicios de trabajo, los que compran servicios de trabajo son las empresas o empleadores de la economía. Estos configuran la demanda de trabajo. Los que venden servicios de trabajo son los trabajadores y ellos conforman la oferta de trabajo. La interacción de demanda y oferta de trabajo determina los salarios que se pagan en la economía (Parking & Loria, 2014)

### **1.1.1.1 Demanda de trabajo**

La demanda de trabajo, muestra que los salarios son iguales a la productividad, medida por el valor del producto marginal del trabajo. En palabras sencillas, los trabajadores muy productivos perciben mejores salarios y los trabajadores menos productivos perciben salarios inferiores (Mankiw, 2012).

La demanda de trabajo, se genera como resultado de la demanda directa de otros bienes y servicios, siendo esta una demanda derivada. La curva derivada de trabajo (y de los demás recursos demandados por la empresa) está motivada por el objetivo de la empresa, que es la maximización de los beneficios, para generar la producción que la permita lograr la meta (Parking & Loria, 2014)

### **1.1.1.2 Oferta de trabajo**

Las personas pueden asignar su tiempo a dos actividades principales: ofrecer su trabajo y descansar. (Por descanso nos referimos a cualquier actividad distinta a ofrecer el propio trabajo). La curva de oferta de trabajo muestra la cantidad de trabajo que ofrece el trabajador a las distintas cantidades de salario real. Una curva de oferta de trabajo con pendiente positiva indica que un incremento en el salario induce a los trabajadores a aumentar la cantidad de horas de trabajo que ofrecen (Mankiw, 2012).

Los trabajadores dependientes son parte de la oferta de trabajo en el mercado laboral peruano que, según la Organización Internacional del Trabajo, los trabajadores dependientes o empleados asalariados son los que trabajan con un contrato explícito o implícito, por lo que reciben una remuneración.

En un mercado laboral competitivo, la oferta de trabajo se determina por la demanda de trabajo, en otras palabras, el equilibrio en el mercado de trabajo se da cuando la curva de la demanda de trabajo cruza con la curva de la oferta de trabajo, escenario deseable en cualquier país. Sin embargo, estudios muestran que existe un exceso de oferta de trabajo generando desempleo y autoempleo principalmente en los más jóvenes ya que carecen de experiencia para competir.

### 1.1.2 Tipos De Discriminación

Desde una perspectiva del mercado laboral se puede clasificar en diversos tipos según (Grados *et al.*, 2017).

a) **Discriminación salarial:** diferenciación en el salario de las mujeres respecto al de los varones en una misma área, donde realizan las mismas funciones; es decir, el mismo nivel de productividad y cualificación, donde la diferencia no es como consecuencia de los niveles de productividad.

b) **Discriminación en el trabajo:** La historia y el avance del mercado del trabajo a través del tiempo catalogaron a las mujeres como un grupo menor en participación laboral por tener restricción con los horarios y mayores prestaciones (maternidad), por consiguiente, son contratadas de forma temporal. De manera que los que demandan trabajo tienen mayor preferencia de contratar a hombres que a mujeres principalmente en labores de alta productividad, agregando también que las mujeres tienen menor nivel de escolaridad y calificación.

c) **Discriminación ocupacional:** En este tipo de discriminación las mujeres estando calificadas para el puesto de trabajo siempre reciben un salario más bajo que del hombre, así también solo pueden alcanzar puestos bajos en los niveles de la empresa o institución. Por consiguiente, las mujeres están limitadas a tener un empleo de bajo estatus y baja remuneración.

d) **Discriminación en la adquisición de capital humano:** Es cuando las mujeres tienen inadecuado acceso a la educación formal, limitados acceso a la capacitación y preparación por parte de las empresas empleadoras, generando bajos niveles de calificación y escasa mejora en su productividad. Así también han influido las tradiciones sociales o creencias falsas donde varios jefes de familia piensan que el trabajo de una mujer está en el hogar, por consiguiente, no es necesario que tenga un alto grado de instrucción. Igualmente, en las familias numerosas y de escasos recursos económicos prefieren educar a los hijos varones dada la presencia de discriminación hacia la mujer en el mercado de trabajo, generando retornos de la educación mayores siempre para los varones. En conclusión, para las mujeres existe poca inversión en educación formal y capacitación.

### **1.1.3 Teoría económica sobre diferencia salarial**

Las diferencias salariales se manifiestan por diferencias en los grados de productividad de los trabajadores esto por tener capital humano, ciertas habilidades y experiencia en un área en específico. Así también la diferencia salarial se atribuye a la discriminación salarial que se presenta en la forma de desigualdad de oportunidades de ingreso al trabajo renumerado y de ascenso.

#### **1.1.3.1 Diferencia salarial por productividad**

Analiza las características y decisiones de los trabajadores en forma individual, donde la diferencia salarial es explicada por factores que afectan directamente su productividad.

La calidad de la educación y las habilidades obtenidas a través de la experiencia laboral se pueden traducir en mayor productividad de los individuos, por lo cual también pueden generar brechas de salarios

##### **a. Teoría de capital humano**

Gary Becker (1964), desarrolló una de las teorías que mayor relevancia ha tenido en el estudio de la formación de los recursos humanos desde el punto de vista económico. Se trata de la teoría del capital humano, el cual analiza la decisión de los agentes (ya sea individuos u organizaciones) en invertir en capital humano, la cual se define como un proceso de inversión (sea de tiempo o dinero) en educación, aprendizaje en el trabajo (capacitación), experiencia laboral y otros adicionales al conocimiento y la salud con la finalidad de obtener mayores recursos económicos y/o satisfacción personal en el futuro. Todos estos factores influyen sobre la productividad de los trabajadores, y, por tanto, sobre sus salarios reales.

Un elemento importante en la acumulación del capital humano es la educación, donde el individuo incurre en gastos en educación y al mismo tiempo en un costo de oportunidad al permanecer en la población económicamente inactiva sin percibir algún salario o renta actual; sin embargo, en el futuro su educación le permitirá obtener unos salarios más elevados que si no hubiese invertido en su formación.

La figura 1, muestra la línea horizontal (U) donde indica que independientemente de la edad el trabajador sin educación sus ingresos futuros son casi nulos, por lo que invertir en educación permite mejorar los ingresos futuros de los trabajadores. Mientras que los individuos con educación recibirán unas retribuciones menores durante el periodo de su formación ya que debe afrontar los costos que este implica, debido a que los costos de educarse se pagan durante este periodo, y recibirá una retribución más alta a edades más avanzadas, tal y como se muestra en la curva (T), donde la educación genera un incremento en los ingresos a medida que aumente los años de edad. Además, la educación no sólo se refleja en una mayor pendiente de la curva, sino que lo hace más cóncava, como lo indica la figura (Becker 1964 citado en Rivera, 2013).

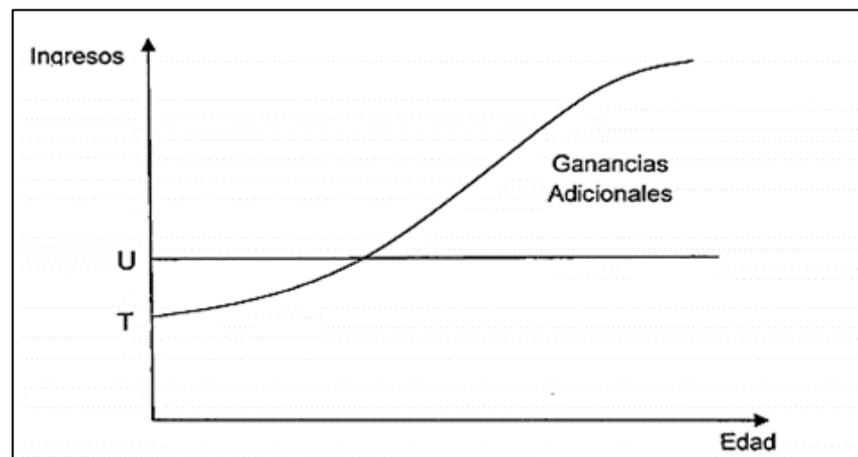


Figura 1. Ingresos según la edad y los años de educación

Fuente: G. Becker (1964). Human Capital

De manera que los jóvenes adquieren más preferencia a invertir en capital humano pues que percibirán un beneficio de su capital en un futuro. Por lo que si un individuo invierte en el presente tendrá mayores beneficios económicos en el futuro, de aquellos individuos que no invirtieron.

Según la teoría del capital humano, la diferencia salarial por género se explica por la acumulación de capital humano, es decir, que las mujeres ganan un salario menor que el hombre porque su productividad es más baja, por los siguientes motivos:

- Una menor productividad es porque las mujeres no trabajan de manera permanente de la carga laboral familiar (cuidado de los hijos, preparación de alimentos, limpieza del hogar) generando menor acumulación de experiencia laboral y limitada capacitación de manera que en un mercado laboral competitivo tendrá escasa oportunidad laboral.
- Las mujeres al tener que realizar trabajos domésticos que demanda un mayor tiempo, tienen poco interés en desarrollarse profesionalmente y con ello acumular capital humano.
- La segregación laboral sea posiblemente porque las mujeres eligen trabajos que piden menor capital humano, ya que trabajos que exigen mayor productividad muchos requieren mayor tiempo.

Para Willis (1986) citado por Torresano (2009), la teoría de capital humano en términos muy generales establece que un año adicional de educación para un individuo implica costos de oportunidad en forma de renuncia de ingresos más gastos directos; por lo que para inducir a un trabajador a emprender un año adicional de educación, él debe ser compensado con una mayor ganancia durante todo su tiempo de vida; es decir, para disfrutar de mayores ganancias, trabajadores más educados deben ser lo suficientemente más productivos que sus compañeros menos educados, de manera que en el largo plazo en un equilibrio competitivo, las relaciones entre las ganancias y la escolaridad son tales que: la oferta y demanda por trabajadores de cada nivel de escolaridad son iguales y ningún trabajador desea alterar su nivel de escolaridad.

## **b. Teoría de los Ingresos**

El análisis teórico que muestra la relación entre capital humano (educación y experiencia) y salarios destacan los siguientes autores: Mincer (1974), Willis (1986) y Heckman-Lochner-Todd (2003).

Mincer (1958), fue pionero en el estudio del efecto de la experiencia laboral o capacitación en el trabajo sobre la determinación y distribución de los salarios, su modelo se basa en el comportamiento económico racional de los individuos en el mercado laboral y proporciona un análisis de tal manera que la capacitación en el trabajo influye sobre la diferencia de los salarios entre los individuos, y, por tanto, como esta determina la asimetría de los ingresos.

El ingreso de las ocupaciones en el tiempo, es la curva de la experiencia, suponiendo una relación lineal entre edad e ingresos.

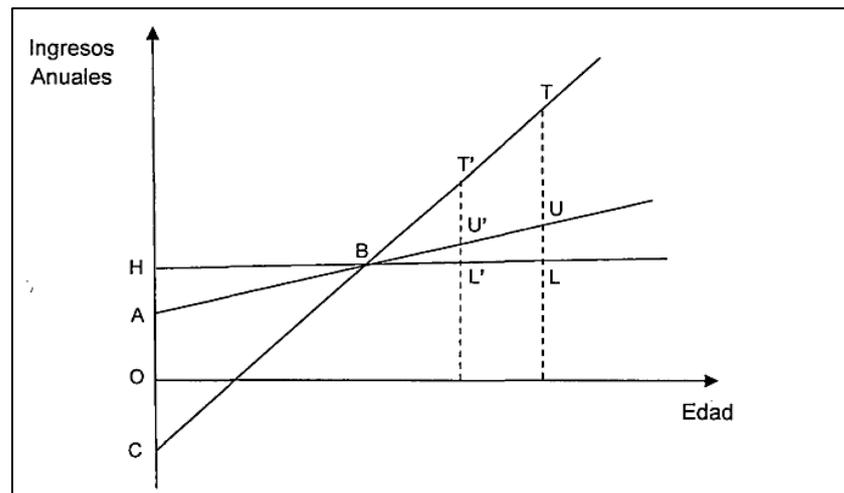


Figura 2. Ingresos laborales que difieren de la cantidad de capacitación.

Fuente: J. Mincer (1958). *Investment in Human Capital and Personal Income Distribution*

Mincer (1958), dividió la fuerza laboral en dos grupos de ocupaciones: los que requieren muy poca capacitación, caracterizado por una recta con pendiente positiva más plana (ABU) y los que requieren una cantidad considerable de capacitación, caracterizados por una recta con pendiente positiva más pronunciada (CBT), se puede observar que las diferencias de los ingresos son pequeñas dentro de los grupos que requieren poca capacitación (ABU), pero la recta se convierte más pronunciada en aquellos grupos de ocupación que requieren altos niveles de capacitación (CBT).

En definitiva, se demuestra que la diferencia de salarios en una específica ocupación aumenta cuando relacionamos ingresos y edad, es decir, que a mayor edad mayores son los ingresos obtenidos, esta diferencia será más grande para aquellas ocupaciones que requieren más preparación, sea esto en educación o experiencia laboral.

Mincer (1974), postula una relación positiva entre el logaritmo de los ingresos con los años de educación y experiencia y es el que tasas de retorno, se focaliza en la dinámica de los ingresos a lo largo del ciclo de vida y en la relación entre ingresos observados, ingresos potenciales e inversión en capital humano (tanto en términos de educación formal como de inversión en el trabajo).

La ecuación básica de Mincer:

$$\ln(Y) = \alpha + \rho S + \beta X + \varepsilon$$

Donde:

$\ln(Y)$ : Logaritmo natural de los ingresos

$\rho$  : tasa de retorno de la educación  $S$

$\beta$  : Coeficiente que mide el efecto de la experiencia

Supone, que las tasas de retorno son constantes para todos los niveles educativos; es decir, es un modelo de retornos constantes a escala. Dicho modelo tiene dos puntos a favor:

- ❖ Los resultados son coherentes.
- ❖ Predice bastante bien la distribución del ingreso

Willis (1986), presenta un modelo de equilibrio general con comportamiento maximizador que termina dándole sustento teórico a la ecuación de Mincer, donde el autor modela ambos lados del mercado, donde este modelo se basa en los siguientes supuestos: cada ocupación requiere un nivel de educación distinto; una vez que el individuo toma la decisión de cuanto educarse, esta es irreversible; los individuos parten teniendo tasas de descuento distintas, lo que significa que tienen distintos grados de acceso al crédito, pero luego en el equilibrio se supone que los individuos tienen igualdad de oportunidades e igualdad de ventajas comparativas; los ingresos potenciales son “piece rate” por lo que dependen de la productividad; la inversión en capital y la tecnología se consideran exógenas; este es un modelo que tiene componentes parecidos al de unidades de eficiencia, donde el individuo elegirá cuantos años educarse para entrar a trabajar en la ocupación que le da el mayor ingreso esperado, el ingreso de la persona será una función de su nivel de educación, así en el equilibrio, los individuos estarán indiferentes entre educarse  $s$  años o  $(s-d)$  ya que todos los valores presentes de los ingresos son iguales.

Heckman, Lochner, & Todd, (2003), formulan ciertos ajustes en el marco teórico y empírico de la ecuación de Mincer como:

- La relación funcional lineal entre educación e ingresos son más flexibles y no limitadas como lo plantea inicialmente Mincer.

- Modelar de otra manera la concavidad de los perfiles de ingreso respecto a la edad y la experiencia. Esto se puede realizar elevando la experiencia a otros exponentes superiores al cuadrado, como tercera y cuarta potencia (Heckman, Lochner, & Todd 2003)
- Presentar las condiciones bajo las cuales el coeficiente de la educación estima la tasa de retorno de la educación, suponiendo estacionariedad en el entorno económico y perfecta certidumbre (siguiendo el marco de Willis (1986)).
- En los futuros ingresos asociados a los niveles de educación, el supuesto implícito de perfecta certidumbre es flexible.
- Agregan más variables determinantes de los retornos actuales, como los costos directos e indirectos de la educación, los impuestos, el largo de la vida laboral y la incertidumbre acerca de los futuros retornos cuando la decisión de educarse es tomada ( Heckman, Lochner, & Todd, (2003).

### **1.1.3.2 Teoría económica de la discriminación salarial**

Discriminar en el empleo y la ocupación es tratar a las personas de forma diferente y menos favorable debido a determinadas características como el sexo, el color de la piel, su religión, ideas políticas, u origen social, con independencia de los requerimientos del trabajo (OIT, 2019).

Discriminación salarial se da cuando un empleado recibe una remuneración sistemáticamente diferente por pertenecer a un grupo social diferente (hombres y mujeres), es decir, teniendo las mismas características productivas, pero de diferente género no reciben el mismo salario, existiendo discriminación salarial ( Mejia, 2018).

#### **a) Modelo de Poder de mercado.**

Es un modelo de mercado monopsonio o monopolio del comprador, donde el comprador es el único demandante, que establecerá los salarios por debajo de la productividad marginal, ya que el mercado es de competencia imperfecta; donde el monopsonista obtiene mayores beneficios y aún más cuando la oferta laboral sea más inelástica.

### **b) Modelo del Gusto por la Discriminación.**

Desarrollada por Becker (1957), Según este, los empleadores o los grupos de empleados relativamente influyentes tienen prejuicios que les hace difícil tolerar la presencia de otros trabajadores con características personales diferentes en el lugar de trabajo, esto hace que el empleador sacrifique productividad a cambio de ejercer su prejuicio. La idea es que hay empleadores que están dispuestos a pagar mayores salarios a los hombres que a las mujeres, aunque sus productividades sean iguales (Mejia, 2018). Las empresas que discriminan tendrán costos mayores que los que no discriminan y por lo tanto menos beneficios o utilidades. En mercados competitivos la existencia de diferencias salariales basadas en este tipo de discriminación es temporal porque la competencia termina sacando del mercado a los empleadores que discriminan y produciendo una igualación de salarios.(Becker 1957 citado en Rivera, 2013).

### **c) Discriminación estadística.**

Desarrollada por Phelps (1972) y Arow (1973), la idea general es que los empresarios toman como punto de referencia las características promedio de los distintos grupos y no las individuales, donde la razón de esto es que la información es imperfecta: la información disponible de las habilidades de cada individuo es relativamente escasa, mientras que la concerniente a un promedio de un grupo es (o se cree que es) relativamente completa, y dado que la obtención de una información más detallada implica costos adicionales, los empresarios prefieren asumir el riesgo de contratar según el promedio del grupo y según sus juicios de valor en los que considera sexo, raza, etc; aunque es posible que se equivoque algunas veces, está seguro de que el promedio de las veces está tomando la decisión correcta.

La discriminación basada en información imperfecta debería probar ser un fenómeno temporal (Arow, 1973). Una vez contratados los individuos cuyos jefes esperan un bajo nivel de productividad, tienen la oportunidad de demostrar sus habilidades y al probar que son tan productivos como los mejor pagados, los empresarios deben eliminar la brecha salarial o se enfrentaran a las correspondientes sanciones que impone el mercado: la salida de este; el

empresario debe combinar, por lo tanto, la información disponible con las señales que envían los trabajadores al mercado; sin embargo, la discriminación puede persistir ya que no todos los trabajadores tienen los medios para transmitir dichas señales al mercado o para hacer notar su desempeño sobresaliente frente a los demás miembros del grupo al cual pertenecen. (Cain, 1977 citado por Mejia, 2018).

#### **d) Discriminación institucionalista**

Los modelos institucionales de discriminación explican el diferencial de salarios entre varones y mujeres ligado a la segregación en el empleo a partir de las rigideces del mercado de trabajo, que se derivan de los arreglos institucionales en algunas empresas o de las barreras a la competición introducidas por poderes monopolísticos o sindicatos en el mercado de trabajo; las principales restricciones institucionales son los mercados de trabajo internos, los acuerdos sindicales que determinan tanto las formas de reclutamiento de personal como las escalas salariales, y la segmentación de los mercados de trabajo en grupos no competitivos sobre la base del sexo, la raza y otras características sociodemográficas (Blau et al, 1990 citado por Peñas, 2002).

#### **1.1.4 Mercado laboral peruano**

El mercado laboral peruano se estructura en sector público, sector privado, independiente y trabajador de hogar, siendo los dos primeros sectores donde se encuentran la mayor población con empleo asalariado. Así, en el Perú, el trabajo asalariado no alcanza ni a la mitad de la población ocupada (45%)

- i. Sector público. Lo conforman las corporaciones, las instituciones y empresas del estado, que son operadas por el gobierno (gobierno nacional, gobierno regional, gobierno local, entes autónomos, etc.)

Las ventajas que se destacan de trabajar para el estado son: estabilidad laboral, beneficios laborales (incluye seguro de salud, jubilación, vacaciones, etc.), rotación de puesto y horarios fijos. Por el otro lado las desventajas son los bajos salarios, escasa probabilidad de ascender y nula probabilidad de aumento de salarios.

- ii. Sector Privado. Lo conforman empresas y organizaciones pertenecientes a personas naturales o sociedades comerciales, donde solo buscan lucrar en su actividad o rubro.

Las ventajas de trabajar en el sector privado son: niveles de salario conforme a la productividad del trabajador, mejores instalaciones.

A continuación, se presentan indicadores globales del mercado laboral peruano.

- a) Distribución de la Población en edad de trabajar (PET)

En el año 2018, de acuerdo a la Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza (ENAHU), la Población en Edad de Trabajar (PET) en el Perú abarcó un total de 24 millones 142 mil 315 personas, de los cuales 17 millones 462 mil 752 pertenecieron a la Población Económicamente Activa (PEA) y el grupo restante estuvo compuesto por la Población Económicamente Inactiva (PEI), constituido por 6 millones 679 mil 563 personas.(MTPE, 2018)

La Población en Edad de Trabajar (PET) femenina sumó un total de 12 millones 126 mil 950 personas, de las cuales 7 millones 766 mil 929 conformaron la Población Económicamente Activa (PEA), donde 7 millones 421 mil 616 fueron parte de la PEA ocupada y 345 mil 313 de la PEA desocupada, así la población de mujeres restante de la PET lo conformó la Población Económicamente Inactiva (PEI), con un total de 4 millones 360 mil 21 mujeres (MTPE, 2018).

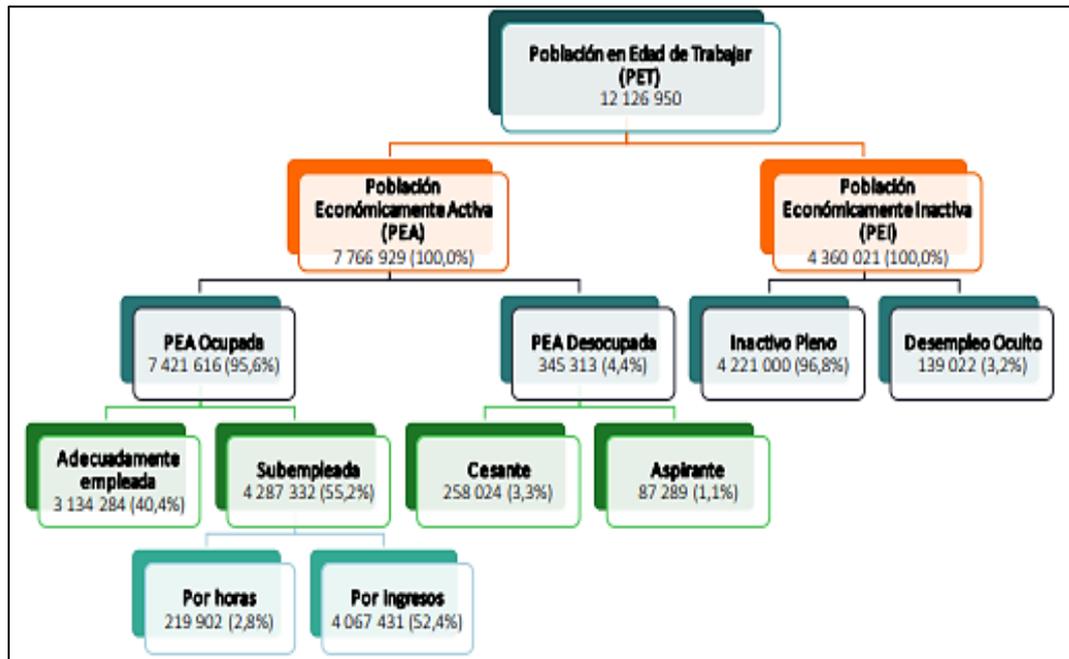


Figura 3. Distribución de la Población en edad de trabajar Femenina (PET) 2018.

Fuente: INEI-MTPE

b) Tasa de actividad o participación laboral.

De acuerdo a la información, en el periodo 2008 al 2018, la tasa de actividad femenina fluctúa en promedio alrededor de 64,3%, es decir, que 6 de cada 10 mujeres en edad de trabajar se encontraban participando activamente en el mercado de trabajo y la tasa de actividad de los hombres se mantuvo alrededor de 81,9% en promedio entre el año 2008 y 2018 (MTPE, 2018).

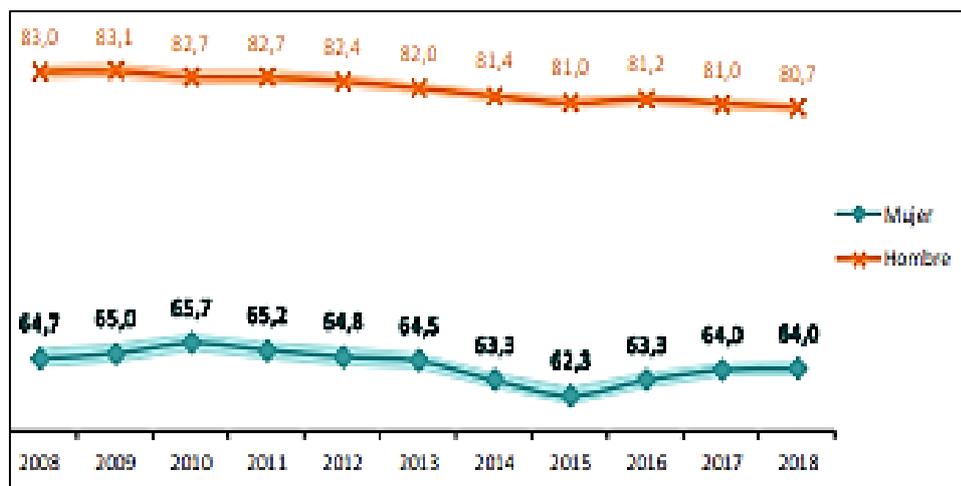


Figura 4. Tasa de actividad por sexo, 2008-2018.

Fuente: INEI-MTPE

c) Tasa de empleo dependiente.

El crecimiento del empleo dependiente indica la capacidad de la economía para generar empleo dependiente en el sector público o privado y, en gran parte, se asocia a la implementación de políticas orientadas a garantizar la estabilidad macroeconómica y jurídica, a incrementar la inversión privada y el clima de negocios, incrementar la productividad y la competitividad, la protección social por parte del estado (en términos de acceso universal a la salud, lucha contra la pobreza, inclusión, desarrollo de capacidades sociales, etc.); así, para el año 2018, el 39,6% de trabajadoras mujeres ocupó un empleo dependiente (MTPE, 2018).

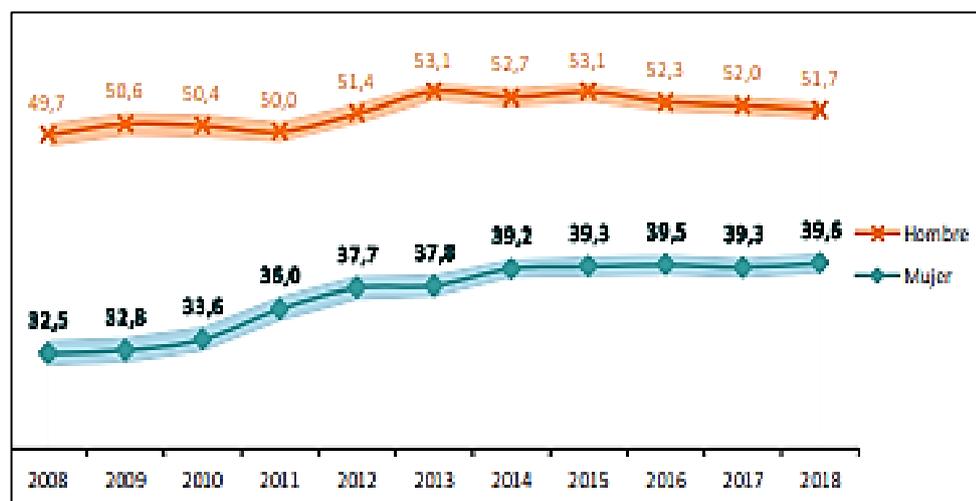


Figura 5. Tasa de empleo asalariado por sexo, 2008-2018.

Fuente: INEI-MTPE

## 1.2 Marco Normativo a nivel Mundial y peruana sobre discriminación salarial

A continuación, se describe de manera puntual el marco normativo en el tiempo sobre la discriminación salarial a nivel mundial y peruana.

a. Tratado de Paz de Versalles (1919)

Establece el principio del salario igual, sin distinción de sexo, por un trabajo de igual valor (Tratado de Paz de Versalles, Artículo 427).

b. Organización de las Naciones Unidas (ONU). Declaración de los derechos Humanos (1948).

Estable que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo (Organización de las Naciones Unidas, Artículo 23, inciso 1).

Estable que toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual (Organización de las Naciones Unidas, Artículo 23, inciso 2)

c. C100 convenio sobre igual de remuneración

Según el Art. 1, literal b). la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo (OIT, 1951).

d. C111 convenio sobre discriminación

Según el Art. 1, la discriminación comprende: (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación (OIT, 1958).

e. Perú, ratifica el convenio 100 sobre igualdad de remuneración (1960)

Según el Art. 1. A los efectos del presente Convenio:

(a) el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último;

(b) la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

f. Perú, ratifica el convenio 111 sobre discriminación (1970)

Según el Art. 1 A los efectos de este Convenio:

1. el término discriminación comprende:

(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

(b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

g. Constitución Política Del Perú (1993)

Establece que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. (Constitución Política del Perú, 1993, Artículo 24).

Establece que se respete el principio de Igualdad de oportunidades sin discriminación. (Constitución Política del Perú, 1993, Artículo 26).

h. Ley 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (2007), del 16 de Marzo 2007 tiene por objeto establecer el marco normativo, institucional y de políticas públicas en los ámbitos nacional, regional y local, para garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, impidiendo la discriminación en todas las esferas de su vida, pública y privada, propendiendo a la plena igualdad. (Congreso de la república del Perú, Artículo 1)

i. Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017, su objetivo fue transversalizar el enfoque de género en las políticas públicas del Estado Peruano, en sus tres niveles de gobierno, garantizando la igualdad y la efectiva protección de los derechos humanos para mujeres y hombres (Ministerio de la Mujer y poblaciones Vulnerables, 2012)

j. TC expedientes 0020-2012-PI/TC y 00018-2013-PI/TC (2014)

El primer expediente hace referencia a ley de la reforma magisterial, ley 29944, donde prohíbe la discriminación remunerativa. Así en el segundo expediente hace referencia a la ley del servicio civil, ley 30057, donde se prohíbe el trato discriminatorio entre los servidores públicos, donde debe regir el principio de mérito según lo establece el Art. 26 de la ley.

- k. Ley 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa ente mujeres y hombres (2017). El objetivo es prohibir la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, mediante la determinación de categorías, funciones y remuneraciones que permitan la ejecución del principio de igual remuneración por igual trabajo (Congreso de la Republica del Perú, Artículo 1)

### 1.3 Antecedentes

Albuja y Enríquez (2018), para Ecuador miden la brecha salarial entre hombres y mujeres para el periodo 2007 al 2016. Utiliza datos de la encuesta del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (ENEMDU), la metodología utilizada fue la descomposición de las diferencias salariales de Oaxaca - Blinder. Los resultados obtenidos para el año 2016, indica que existe una diferencia de 4.5% en beneficio de los hombres y que el 66% de estos es explicada por la discriminación salarial por género y finalmente concluye que persisten los desafíos laborales que aseguren la equidad.

Mejia (2018), presenta un marco unificado y actualizado de comparación de algunas de las metodologías disponibles de estimación de las brechas salariales entre géneros, diferenciando entre la población ocupada y la población asalariada para Colombia. Los métodos comparados son la metodología de ecuaciones de Mincer, la regresión por cuantiles y la metodología Oaxaca- Blinder. Los resultados obtenidos muestran una brecha de 7% sin corrección de sesgo y 11% con corrección de sesgo, para la población asalariada encuentra un 4% sin corrección de sesgo y el 12% con corrección de sesgo, donde encuentra diferencias salariales a favor de los hombres en todas las metodologías aplicadas.

Avila (2018), estima la magnitud de la discriminación y brecha salarial por género en trabajadores dependientes e independientes en Perú 2016, utilizando la información de la ENAHO (2016), metodológicamente aplicó la ecuación Mincer (1974) luego la descomposición salarial de Oaxaca- Blinder, (1973). Los resultados evidencian para

trabajadores dependientes una brecha salarial de 28%, de los cuales el 34.3% es explicada por características no observables, y para los trabajadores independientes una brecha salarial de 53.1%, de los cuales el 50% son explicadas por características no observables; es decir, posible discriminación salarial.

Arpi y Arpi (2018), para el Perú un país de gran variedad cultural y étnica, analizan si la desigualdad en el ingreso laboral entre grupos étnicos se debe a la diferencia del nivel educativo o prácticas discriminatorias, en base a la información de la Encuesta Nacional de Hogares – ENAHO para los años 2006 y 2016, donde especifican 2 grupos étnicos “indígenas” consideran a personas que aprendieron una lengua nativa y “no indígenas” personas que aprendieron castellano, estimaron la metodología de Heckman (1979) para determinar los ingresos y el método de descomposición de Oaxaca- Blinder (1973), para cuantificar la magnitud de la diferencia del ingreso laboral entre los grupos étnicos. Los resultados obtenidos muestran que el ingreso laboral de los no indígenas tanto para el 2006 como 2016, es mayor a los indígenas, así también el ingreso laboral por hora de los no indígenas, también es superior al ingreso laboral por hora de los indígenas; concluyen que tanto el ingreso laboral mensual como por hora de los indígenas solo son equivalentes a la mitad de los ingresos de los no indígenas. Por ultimo descomponiendo la brecha del ingreso laboral por hora entre indígenas y no indígenas los resultados muestran que, en 2006 la brecha es explicada en 54% por características observables mientras que el 46% influyen características no observables; ahora bien para el 2016 el 77% de la diferencia de ingresos es explicada por características observables y el 23% por características no observables, en otras palabras por potencial discriminación; esto permite inferir que tanto en el año 2006 como en el 2016, los indígenas reciben la mitad del ingreso laboral por hora en relación a los no indígenas. Finalmente recomiendan diseñar políticas educativas inclusivas.

Barra (2018), identifica los factores socioeconómicos que influyen sobre la brecha salarial, entre varones y mujeres en el mercado laboral de trabajadores dependientes por ocupación principal. Utiliza datos de la Encuesta Nacional de Hogares – ENAHO del periodo 2012 a 2016; estima la ecuación de Mincer (1973) y la descomposición de la brecha de Oaxaca-Blinder. Los resultados empíricos evidencian la diferencia salarial, para el 2012 una brecha total de 33.2% donde el 38.7 % es explicada por factores no observables y para el 2016 una brecha del 28.4% donde el 34.3% es por factores no observables, dicho de otra manera, por discriminación salarial; así también, indica que el

ingreso promedio depende del nivel educativo alcanzado, experiencia laboral y el factor no observable.

Calsin (2018), tiene el objetivo de determinar las diferencias salariales entre trabajadores del sector público y privado en las regiones del Perú 2010-2016, utiliza datos del Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI con una muestra de 35,263 observaciones para el sector público y 46,298 observaciones para el sector privado; el método que utiliza es deductivo y analítico. Los resultados muestran el salario por hora para el sector público es de S/. 10.16 y S/. 8.10 para el sector privado, así también, por regiones se muestra que en el sector publico la región Lima tiene el mayor salario por hora que es de S/. 12.05, seguido por Madre de Dios con S/. 11.05; Loreto con S/. 10.83, Huánuco con S/.10.81, y Lambayeque con S/. 10.48; así mismo en el sector privado las regiones con mayores salarios promedio por hora son Moquegua con S/.11.81, Lima con S/. 9.78, Tacna con S/. 9.61 y Cajamarca con S/. 8.93; también indica que el salario medio para el sector publico depende de factores como el sexo, edad, nivel educativo, experiencia potencial y condiciones de empleo y para el sector privado depende de factores como sexo, edad, nivel educativo, experiencia potencial, condición de empleo y área geográfica. Finalmente concluye que para el periodo 2010 al 2016, los salarios de los trabajadores del sector publico fueron mayores a los del sector privado, similar son los resultados en la mayoría de las regiones; y que la educación es el factor más importante que determina los salarios de los trabajadores y recomienda generar políticas que incentiven mayor competencia.

Rodríguez *et al.*, (2018), tiene por objetivo analizar las diferencias salariales por genero para México en tres segmentos del mercado de trabajo con distintos mecanismos de determinación salarial: público, privado formal y privado informal, la fuente de información que se emplea es la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) para los años 2005, 2009 y 2015 emitidas por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), que utiliza el método de descomposición Oaxaca-Blinder (1973) y agrega la metodología de Juhn-Murphy-Pierce (1991, 1993). Los resultados indican que el salario promedio por hora favorece a los hombres la brecha salarial se redujo antes de la crisis del 2009 en los 3 segmentos analizados, indica que las mujeres deberían de percibir remuneraciones promedio superiores a la del hombre en aproximadamente 11%; en el sector publico la brecha se encuentra a favor de las mujeres y en el sector privado la brecha se encuentra en contra de las mujeres con 9%. Finalmente Concluye que existe

brecha salarial por género y que su magnitud y dirección es heterogénea, donde en el sector público la brecha salarial proviene de la parte explicada mientras que en el sector privado está asociado a la parte no explicada.

Cunlata (2016), tiene por objetivo analizar la discriminación salarial por género en el Ecuador y determinar la brecha salarial existente, utiliza datos de la Encuesta de Condiciones de Vida del Instituto Nacional de Estadística y Censos del Ecuador (INEC) para el año 2014, con una muestra de 16, 254 datos; trabajo bajo el enfoque de la teoría del capital humano utilizando las siguientes variables edad, sexo, experiencia, nivel de educación, área geográfica y aplico la metodología de Oaxaca- Blinder. Los resultados que obtuvo para trabajadores dependientes es una brecha salarial del 24.33% de los cuales el 31.10% es explicada por variables no observables y -5.12% se debe a variables explicativas; finalmente concluye que a pesar de que las mujeres tengan más educación continúan siendo discriminadas salarialmente.

Elizabeth & Hernández (2016), tiene por objetivo es analizar las diferencias salariales y la discriminación por género en el mercado de trabajo por áreas profesionales, desagregando las distintas áreas del conocimiento profesional a nivel regional según su exposición a la apertura comercial, su fuente de datos es la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2015, utiliza la técnica de a Oaxaca-Blinder (1973) con corrección de sesgo de selección Heckman (1979) y el Método DiNardo, Fortin, Lemieux (1996). Los resultados muestran que en la mayor parte de las áreas profesionales las mujeres experimentan una mayor desigualdad principalmente el área de salud y en la región de alta exposición; pero inversamente sucede en el área de educación; en el área de conocimiento de arte y humanidades la brecha salarial por sexo es heterogénea; en el área de ciencias naturales, exactas y de la computación en los segmentos más bajos existe menos discriminación excepto en la región de baja exposición a la apertura comercial; área de agronomía y veterinaria en las regiones de alta y mediana exposición una menor diferencia salarial, por eso las mujeres se encuentran en estas áreas de conocimiento les favorece ubicarse en regiones donde existen una mayor exposición la apertura comercial; área de ingeniería, manufactura y construcción las mujeres son remuneradas igual que los hombres. En conclusión, el tipo de profesión y la región de residencia influyen en la brecha salarial.

Arpi y Arpi (2016), tienen por objetivo analizar desde la óptica de la economía y en el mercado laboral, si la brecha del ingreso laboral entre grupos étnicos es por diferencia observables o prácticas discriminatorias para el mercado laboral e la región de Puno para los años 2006 y 2015, específicamente los grupos étnicos son los indígenas y no indígenas, en base a la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG) elaborado por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI); la muestra es 1903 personas para el 2006 y 2349 para el 2015, se utiliza el método de descomposición de Oaxaca-Blinder (1973) para explicar si las brechas de ingreso laboral entre los indígenas y no indígenas se diferencian por su productividad o discriminación. Los resultado muestran tanto para el 2006 como en 2015 el ingreso laboral mensual de los puneños indígenas son menores al ingreso laboral mensual de los no indígenas, así el 63.1% del ingreso de los no indígenas es el ingreso mensual de los puneños indígenas en el 2006, y para el 2015 el ingreso mensual de los indígenas es 53.1% del ingreso mensual de los no indígenas; también en el 2006 la brecha de ingresos es explicada por la dotación de activos y las características no observables no tienen influencia y en el 2015 la brecha salarial es explicada en un 76% por características observables y 24% por características no observables o posible discriminación; finalmente concluyen que los puneños no indígenas siendo un grupo mayoritario reciben menos ingresos que los puneños indígenas y recomiendan diseñar políticas que faciliten el acceso a la educación.

Araújo (2015), tiene por objetivo medir las desigualdades salariales de las personas insertas en el mercado de trabajo en Brasil, usa el modelo de la ecuación Mincer y el modelo de regresión cuantílica. Los resultados indican que los hombres con un nivel superior de escolaridad recibe en promedio R\$ 3,346.12 y las mujeres con el mismo nivel de escolaridad reciben R\$ 2, 120.14; ahora en el nivel medio de enseñanza se observa un ingreso de R\$ 1,381.66 y R\$ 733.83 para hombres y mujeres, respectivamente y en el nivel básico existe una distribución media salarial de R\$ 728.82 para los hombres y R\$ 397.12 para las mujeres; así también los trabajadores asociados a los sindicatos tiene salarios elevados respecto a los que no están asociados. Finalmente concluye que la brecha salarial entre hombres y mujeres persiste en Brasil, así mismo el retorno vinculado a la escolaridad es homogéneo para hombres y mujeres; y también las mujeres que están vinculadas a sindicatos o asociaciones ganan más de los que no participan.

Carranza & Alderete (2014) estima la brecha de ingresos por género entre trabajadores de Argentina, y su relación con la segregación y discriminación laboral, el método estimación fue la descomposición de Oaxaca-Blinder, ajustado por sesgo de selección muestral Heckman, los resultados muestran una brecha en el logaritmo del ingreso de 0.029 (0.971 pesos argentinos) favorable a los varones, a pesar que las mujeres tienen mayor dotación de capital humano, pero la retribución que obtienen del mismo es menor que de los varones, según la descomposición de la brecha total la discriminación de salarios está asociada en 16.2%.

Ferrada & Montaña (2014), investigación realizada en Chile, el objetivo del trabajo es indagar acerca las diferencias salariales entre las regiones de Magallanes y Metropolitana, mediante un análisis por género, para ello se utiliza la metodología propuesta por Oaxaca (1973), donde analiza la estructura productiva, ocupacional y los ingresos laborales de ambas regiones, las principales conclusiones son que en Magallanes hay una menor dotación de factores, lo que explicaría los bajos salarios de las mujeres, sin embargo, en varones la brecha se anula, además, se estima que el rendimiento de los factores en mujeres de Magallanes también es inferior, lo que probablemente ocurre porque laboran en sectores con menor dinamismo relativo y recomienda orientar las políticas públicas de manera diferenciada y particularmente en las mujeres mejorar sus dotaciones de factores y generar mecanismos que permitan aumentar la rentabilidad en ciertos sectores que demandan trabajo femenino.

Cacciamali & Tatei (2013), tienen por objetivo analizar las diferencias salariales entre hombres y mujeres con educación superior, en Brazil y Mexico, parte de la premisa porque elegir tener un trabajo calificado, primero porque el mercado es más homogéneo y estandarizado y segundo la educación superior aumenta la posibilidad de acceder a ocupaciones de nivel alto; entonces para la estimación de la discriminación salarial por genero se utilizó la técnica de Oaxaca –Blinder. Los resultados resaltan que en Brasil los hombres presentan mayores tasas de retorno respecto al retorno femenino y en México no hay diferencia significativa entre la tasa de retorno entre hombres y mujeres; así también en Brasil las mujeres reciben un ingreso promedio por hora de R\$ 3.77 cuando deberían de darles R\$ 5.00; es decir, en vez de recibir un ingreso 16.6% inferior al de los hombres, deberían recibir 10.6% más, así también en México el diferencial es todavía mayor; en ese caso, las mujeres deberían recibir un ingreso 27.3% superior al de los hombres con calificación similar; finalmente se concluye que los hombres y mujeres con

nivel educativo y ocupación parecida, tienen diferentes niveles de ingreso y esta diferencia está relacionada a la discriminación de las mujeres y que las mujeres brasileras en promedio participan más en el mercado de trabajo calificado que las mexicanas.

Ramos *et al.*, (2013), tienen el objetivo de analizar las diferencias salariales entre el sector público y el privado en España, usa datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2010, usa metodologías de Oaxaca-Blinder (1973) para la descomposición de las diferencias salariales entre el sector público y el privado y la metodología de Fortin, Limicux y Firpo (2011) para la descomposición detallada de las diferencias salariales a lo largo de la distribución salarial; los resultados muestran que en ambos sectores existe una diferencia salarial promedio de 0.378, donde 0.311 son por características observables y 0.067 sería por características no observables; así para trabajadores con contrato temporal se tiene una diferencia salarial de 0.314 de los cuales 0.281 son por características observables y 0.033 por características no observables esto en el sector público, donde en el sector público existe discriminación salarial, pero es más en las mujeres. Finalmente concluye que existen diferencias significativas entre los trabajadores del sector público y privado.

Espino (2013), analiza las diferencias salariales por sexo considerando el efecto de la segregación laboral y de los desajustes en las calificaciones laborales, por medio de la estimación de ecuaciones que incorporan estas variables explicativas, los resultados indican que la segregación laboral es primordial para entender la persistencia de las brechas salariales entre trabajadores de ambos sexos, no obstante una parte importante de esto es atribuible al sexo de los trabajadores (hombres y mujeres), las variables explicativas tradicionales de capital humano (educación y experiencia) no explican la brecha salarial de sexo, mientras que los desajustes educativos en principalmente la sobre educación si contribuye a las brechas, donde todo tiene relevancia sobre las políticas públicas, para valorar los avances por las mujeres rompiendo los estereotipos de género que conllevan a una marcada discriminación económica.

Castillo (2011), estima la brecha salarial entre los ingresos de hombres y mujeres del mercado laboral peruano a partir de la Encuesta Permanente de Empleo (EPE) en el periodo 2003 al 2009, donde utiliza ecuaciones salariales para ambos géneros con corrección de sesgo de selección muestral, utiliza la metodología de Heckman y luego realiza la descomposición de Oaxaca-Blinder para la brecha salarial, donde cuantifica que porcentaje del diferencial salarial es explicada por diferencias en las características

observables, así, los resultados muestran una brecha salarial promedio entre 15% y 25%, de manera que, los hombres ganan 15% y 25% más que las mujeres, igualmente la discriminación salarial oscila entre 8% y 11% lo cual evidencia una discriminación salarial contra la mujer.

Garavito (2011), tiene por objetivo analizar los determinantes de los ingresos y de los trabajadores de los sectores urbano y rural, con énfasis en las diferencias de ingresos por género y por lengua materna en el Perú; emplea datos de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG) del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) para el año 2010; aplica la prueba T de medias para las diferencias de ingreso; los resultados muestran que la brecha de ingresos por hora al sexo es 27% menor que la brecha de ingresos por lengua materna que es de 45%, estas diferencias de ingreso ya sea por sexo o lengua materna se mantienen en la mayoría de actividades económicas; así también muestran que los varones tienen un ingreso salarial por hora 25% mayor al de las mujeres y que los que trabajan en una microempresa tienen ingresos menores al resto.

Galvis (2010), tiene por objetivo analizar las brechas salariales, en especial sus posibles patrones regionales en Colombia, empleo la Gran encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del 2009; utiliza la metodología de Blinder-Oaxaca donde adiciona las correcciones por sesgo de selección y la metodología de regresión por cuantiles para descomponer las brechas salariales en diferentes puntos de la distribución. Los resultados muestran que en el 2009 los hombres ganaban en promedio 14% más que las mujeres y la brecha salarial por hora es de 9% esto debido a que las mujeres trabajan menos horas; así mismo en el mercado laboral urbano en promedio los hombres ganan 10% más que las mujeres; cuando se efectúa el análisis por cuantiles las brechas salariales son mayores en grupo de ingresos bajos y en ciudades pequeñas y apartadas.

García (2008), estudia la existencia de discriminación salarial por género en México en el año 2006, partiendo de la Teoría de Capital Humano, emplea el método de Oaxaca-Blinder (1973) para realizar descomposiciones salariales, mediante la aplicación de dicha metodología encuentra que la discriminación salarial sin corregir por sesgo de selección a nivel nacional es del 12.4%, de manera que, las mujeres perciben 12.4% menos de salario que los hombres teniendo iguales características en términos de capital humano (educación y experiencia), en la región norte se sitúa en 7%, para la región centro es de

11.2% y la región sur presenta el nivel más alto que es de 18.3%, corroborando de esta forma la situación de desigualdad de ingreso existente entre las regiones analizadas.

Fuentes *et al.*, (2005), analizan la evolución de la discriminación salarial por género en Chile para el período 1990 y 2003, utilizando las Encuestas CASEN, donde aplican primero el método Oaxaca-Blinder y luego el de Oaxaca y Ransom, para verificar si existe una brecha salarial, conocer su magnitud y descomponer sus causas, asimismo se corrigen las estimaciones de salarios por sesgo de selección, y mediante bootstrapping se construyen intervalos de confianza para la discriminación observada, los resultados indican que la discriminación salarial por género ha disminuido durante el periodo, pero aún es positiva, situándose en el 2003 en 27,5%, esto correspondería a un subpago promedio a las mujeres de 14,3% y un sobrepago promedio a los hombres de 13,2%.

Abadia (2005), estudia la existencia de discriminación estadística por sexo en el mercado laboral colombiano, encuentra que la existencia de discriminación estadística y aprendizaje por parte de las firmas tiene lugar si con el paso del tiempo el salario del individuo está menos determinado por variables fáciles de observar como la educación y el sexo, a su vez más determinado por aquellas difíciles de observar por parte de las firmas que están positivamente relacionadas con la productividad del individuo, tales como la educación y el salario del jefe de hogar, los resultados muestran que no hay evidencia de discriminación en el sector público, pero que existe alguna en el privado, especialmente en el caso de aquellos individuos casados o en unión libre.

Martínez & Acevedo (2002), tiene el objetivo de evaluar la rentabilidad del trabajador según sea hombre o mujer en México del 2000, utiliza la metodología propuesta por Oaxaca (1973); los resultados revelan que el 85% de la discriminación es el efecto de la estructura salarial vigente en el mercado de trabajo Mexicano, y que el 15% por una mayor productividad marginal de las mujeres respecto a los hombres.

Amarante (2002), tiene el objetivo de analizar las diferencias salariales entre los trabajadores del sector público y privado en Uruguay en el período 1986-1999, utiliza la metodología propuesta por Oaxaca (1973), los resultados muestran la brecha salarial se explica por las diferencias en las características de ambos tipos de trabajadores, donde las diferencias en características personales explican 94% de la brecha salarial



Montenegro (2001), analiza la evolución de la discriminación salarial por género en Chile. Con datos de las encuestas CASEN (Caracterización Socioeconómica Nacional) para los años 1990, 1992, 1994 y 1996, usa el método de regresiones por cuantiles. Los resultados evidencian que la brecha salarial ha ido reduciéndose a través de los años, siendo el 18% en 1990, 13% en 1992, 12% en 1994 y 7 % en 1996.

## CAPÍTULO II

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 2.1 Identificación del problema

Según la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2015), el 25 de septiembre de 2015, los líderes mundiales plantearon 17 objetivos globales para erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible; de manera que, el objetivo 8, trabajo decente y crecimiento económico, meta 8.5 establece «De aquí a 2030, lograr [...] la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor». Que según un informe del McKinsey Global Institute determina que para el 2025 se podrían agregar \$ 12 billones al PIB mundial al promover la igualdad de las mujeres (GIM, 2017). Por consiguiente es muy importante empoderar a las mujeres y niñas para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para el año 2030.

La diferencia salarial entre hombre y mujeres es una realidad constatable en los mercados laborales. El problema es que estas diferencias salariales no están justificadas en términos de productividad laboral y a esto se le conoce como discriminación salarial. Las mujeres, han tenido que luchar por la igualdad de oportunidades. La OIT (2019), mediante el informe mundial sobre salarios evidencia la diferencia de remuneración entre mujeres y hombres de alrededor del 20% a escala mundial, de manera que falta mucho que recorrer para reducir dicha brecha.

En el Perú, el estado implementa políticas para la reducción de las brechas salariales por género, como el Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017; Plan Nacional contra la Violencia de Género 2016- 2021; Ley N° 28983 Ley de igual de oportunidades entre mujeres y hombres y Ley N° 30709, ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres emitido el 27 de diciembre del 2017. Sin embargo, según datos el problema de las diferencias salariales por genero persisten a pesar de los esfuerzos empleados; de ahí que en el 2018 los ingresos promedios fueron de S/1,240 para las mujeres y S/1,812 para los hombres; siendo la diferencia de S/. 572 a favor de los hombres, lo que evidencia que existe una brecha en los ingresos (INEI, 2018). Así también que la población femenina representa el 50.8% del total de la población respecto al 49.2% de la población masculina; es decir, hay 480,370 más mujeres que hombre, de acuerdo al resultado de los censos nacionales 2017.

Además, según estudios realizados por Avila (2018); Barra (2018); Castillo (2011) para el mercado peruano muestran que existe diferencia salarial de trabajadores por genero para los diferentes años, concluyendo la existencia de este problema en los diferentes sectores, departamentos, grupos de edad, culturas.

## **2.2 Enunciados del problema**

### **2.2.1 Pregunta general:**

¿Cuánto es la diferencia salarial por género de los trabajadores dependientes en el mercado laboral peruano - 2018?

### **2.2.2 Pregunta específica:**

¿Cuánto es la brecha salarial por género de los trabajadores dependientes del sector privado en el mercado laboral peruano?

¿Cuánto es la brecha salarial por género de los trabajadores dependientes del sector público en el mercado laboral peruano?

## **2.3 Justificación**

Actualmente, en el Perú persisten las diferencias salariales por género, donde por el hecho de ser mujer tiene limitaciones para desarrollarse profesionalmente en comparación a los hombres, de manera que persista la discriminación por género; Manifestándose con altas

tasas de desempleo, trabajos de baja calidad. Razón por la que se realiza la investigación ya que, si las mujeres gozaran de mayores posibilidades laborales, como consecuencia tendrían autonomía e invertirían más en sus familias, en educación y salud, contribuyendo con mejorar la calidad de vida y lograr una sociedad y crecimiento económico más equitativo.

La investigación permitirá promover la igualdad de género en el mercado laboral, de igual forma que las mujeres logren desarrollar sus capacidades, agregando así eficiencia y competitividad a la economía peruana. Asimismo, el gobierno podrá implementar políticas públicas acorde a la problemática.

## **2.4 Objetivos**

### **2.4.1 Objetivo general**

- Conocer la diferencia salarial por género de los trabajadores dependientes en el mercado laboral peruano 2018.

### **2.4.2 Objetivo específico**

- Cuantificar la brecha salarial por genero de los trabajadores dependientes del sector privado en el mercado laboral peruano
- Cuantificar la brecha salarial por genero de los trabajadores dependientes del sector público en el mercado laboral peruano

## **2.5 Hipótesis**

### **2.5.1 Hipótesis general**

- Existe diferencia salarial por género entre los trabajadores dependientes en el mercado laboral peruano - 2018.

### **2.5.2 Hipótesis específica**

- Existe brecha salarial por genero entre los trabajadores dependientes del sector privado en el mercado laboral peruano.
- Existe brecha salarial por genero entre los trabajadores dependientes del sector público en el mercado laboral peruano.

## CAPÍTULO III

### MATERIALES Y MÉTODOS

#### 3.1 Lugar de estudio

El presente estudio considera a todos los trabajadores dependientes del sector público y privado que laboran en el mercado laboral peruano; el Perú pertenece al continente Sur Americano, es un país muy diversificado económicamente, social y cultural, ya que cuenta con tres regiones fisiográficas: costa, sierra y selva.

El Perú tiene una superficie continental de 1,285,215,60 kilómetros cuadrados y un perímetro de 6,130,228 kilómetros, limitan con los países de Ecuador, Brasil, Bolivia, Chile y el océano pacífico.

#### 3.2 Población

La población lo constituyen aquellos trabajadores dependientes por ocupación principal residentes en el Perú que laboran en el sector público y en el sector privado; en el 2017 la población ocupada dependiente fue de 7 millones 660 mil 900 personas; la población dependiente representa el 46,4% del total de ocupados; así mismo el 62,6% (4 millones 792 mil 400) son hombres y el 37,4% (2 millones 868 mil 400) son mujeres; puesto que,

considerando el incremento promedio anual se tendría una población ocupada dependiente de 7 millones 840 mil 700 trabajadores para el 2018. (INEI, 2018).

Tabla 1  
*Población dependiente ocupado, según sexo, 2007, 2016, 2017 y 2018*

Sexo	2007	2016	2017	2018*	Incremento promedio anual 2007-2017 (Miles de personas)	Tasa de crecimiento promedio anual 2007-2017 (%)
Hombre	3928	4756.7	4792.4	4878.8	86.4	2
Mujer	1933.8	2802	2868.4	2961.9	93.5	4
Total	5861.8	7558.7	7660.8	7840.7	179.9	2.7

Fuente: INEI-ENAHO

### 3.3. Muestra

Según el ENAHO, la muestra es de tipo probabilístico, de áreas, estratificada, multietapica e independiente en cada departamento y el nivel de confianza es de 95%.

Tabla 2  
*Módulos Utilizados para la diferencia salarial*

Código	Descripción	Información adquirida	Nombre del archivo
3	Educación	Nivel de educación (p301a, p301b, p301c)	Enaho01a_2018_300.dta
5	Empleo	Ingreso en la ocupación principal por trabajo dependiente (p524e1 y p523)	Enaho01a_2018_500.dta

Fuente: Elaboración en base Enaho-INEI 2018

Para establecer el tamaño de la muestra, se considera a los miembros del hogar de 14 y más años de edad. De acuerdo a la Tabla 3, la muestra total para el año 2018 es de 27,450. Siendo 11,087 personas del género femenino y 16,363 personas del género masculino.

En la región de Lima se tiene un total de 4,825 muestras, siendo la más alta de todas las regiones del Perú, seguido de Arequipa con 2077, Ica con 1454, Piura con 1436, Lambayeque con 1363, Ancash con 1327, La Libertad con 1289, Callao con 1178, Tacna con 1130, Puno con 981, Junin con 919, San Martín con 906, Loreto con 897, Ucayali con 890, Moquegua con 770, Pasco con 711, Amazonas con 695, Madre de Dios con 677, Huánuco con 670, Tumbes con 659, Cusco con 641, Cajamarca con 569, Ayacucho con 529, Apurímac con 453 y Huancavelica con 404 trabajadores dependientes.

Tabla 3  
*Tamaño de la muestra*

Region	Año 2018		
	Mujer	Hombre	Total
Amazonas	282	413	695
Ancash	471	856	1,327
Apurimac	163	290	453
Arequipa	841	1,236	2,077
Ayacucho	207	322	529
Cajamarca	208	361	569
Callao	477	701	1,178
Cusco	280	361	641
Huancavelica	165	239	404
Huánuco	271	399	670
Ica	594	860	1,454
Junin	380	539	919
La Libertad	502	787	1,289
Lambayeque	523	840	1,363
Lima	2,132	2,693	4,825
Loreto	373	524	897
Madre de Dios	267	410	677
Moquegua	325	445	770
Pasco	280	431	711
Piura	516	920	1,436
Puno	337	644	981
San Martin	341	565	906
Tacna	508	622	1,130
Tumbes	307	352	659
Ucayali	337	553	890
Total	11,087	16,363	27,450

Fuente: Elaboración en base Enaho-INEI 2018

### 3.4 Método de investigación

El método de investigación será hipotético-deductivo, ya que las hipótesis derivan del modelo teórico y se someten a una prueba estadística (Mendoza, 2016). Asimismo, vendrá a ser de tipo descriptivo<sup>1</sup> y explicativo<sup>2</sup>, ya que describe y explica el comportamiento de las variables independientes sobre la variable dependiente y en relación al diseño de investigación obedece al diseño de tipo cuantitativo no experimental correlacional, debido a que carece de manipulación (Hernández *et al.*, 2010).

### 3.5 Descripción detallada de métodos por objetivos específicos

**Primer objetivo:** Cuantificar la brecha salarial por género de los trabajadores dependientes del sector privado en el mercado laboral peruano.

---

<sup>1</sup> describe las características del objeto de estudio, sin centrarse en el porqué del fenómeno abordado

<sup>2</sup> pueden alcanzar un grado de abstracción que le permite conceptualizar los resultados

a). Descripción de las variables analizadas en el primer objetivo.

El modelo econométrico que se utiliza para la relación entre el ingreso y las variables que miden las dotaciones de capital humano es Mincer (1974).

Funciones de ingreso para ambos:

$$Ln\_Ingreso_H = \beta_H Edu + \beta_H Exp + \beta_H Exp^2 + \varepsilon_H \quad (1) \quad \text{hombres}$$

$$Ln\_Ingreso_M = \beta_M Edu + \beta_M Exp + \beta_M Exp^2 + \varepsilon_H \quad (2) \quad \text{mujeres}$$

La ecuación anterior indica que el logaritmo del ingreso individual está en función de educación (Edu), experiencia (Exp) y la experiencia al cuadrado que captura la concavidad de la función de ingresos, debido a que asume que la inversión acumulada aumenta con la experiencia y edad, pero a una tasa decreciente. Los coeficientes cuantifican el efecto que tiene el capital humano sobre los ingresos laborales (Mincer, 1974). En la tabla 4, se muestra el detalle la identificación de variables.

Tabla 4  
*Identificación de variables del primer objetivo*

	VARIABLES	DESCRIPCIÓN	CODIFICACIÓN
Dependiente	Ingreso	Ingreso mensual	Ingreso mensual en Soles de los trabajadores dependientes del sector privado
	Ln_Ingreso	Logaritmo natural del ingreso mensual	Logaritmo natural del ingreso mensual de los trabajadores dependientes del sector privado
Independiente	Edu_nivel	Nivel de educación de los trabajadores dependientes	1=Sin nivel 2=Educación inicial 3=Primaria incompleta 4=Primaria completa 5=Secundaria incompleta 6=Secundaria completa 7=Superior no universitario incompleta 8=Superior no universitario completa 9=Superior universitario incompleta 10=Superior universitario completa 11=Postgrado
	Edu_años	Años de educación alcanzados por los trabajadores dependientes	Años de educación Alcanzado
	Exp	Experiencia laboral potencial, se obtiene: (Exp=Edad-Edu_años-4)	Años de experiencia laboral
	Exp2	Experiencia laboral potencial al cuadrado de los trabajadores dependientes	Experiencia laboral potencial al cuadrado

Fuente: Enaho-INEI 2018.

b). Descripción detallada del uso de materiales, equipos, instrumentos, insumos y entre otros.

*Materiales:* Encuesta ENAHO 2018, trabajos de grado, papers, textos, revistas, apuntes de clase y otros documentos

*Equipos:* Laptop, impresora, fotocopadora.

*Programas de Computación:* Microsoft Word, Microsoft Excel, Microsoft Power Point, Stata 14, adobe PDF, Google Eath, Google academic.

c). Aplicación de prueba estadística inferencial

la metodología de descomposición de Oaxaca-Blinder (1973), se usa en el mercado de trabajo, donde especifica que porcentaje de la brecha salarial entre hombres y mujeres son explicadas por características observables y que parte son explicadas por características no observables.

*Paso 1. Estimación de ecuación de Salario para hombres y mujeres.*

Para examinar la significancia empírica de la diferencia salarial entre hombres y mujeres se estima primero regresiones separadas para varones y mujeres (Castillo, 2011).

Ecuación de salario para hombres:

$$W_H = \beta_H X'_H + \varepsilon_H \quad (1)$$

Ecuación de salario para mujeres:

$$W_M = \beta_M X'_M + \varepsilon_M \quad (2)$$

Supuesto del modelo:  $\mathbb{E}(\varepsilon_H | X'_H) = 0$  y  $\mathbb{E}(\varepsilon_M | X'_M) = 0$

Donde:

$W_H$  y  $W_M$ : Logaritmo Natural de los salarios de hombres y mujeres respectivamente.

$X'_H$  y  $X'_M$  : Características observables (Educación, experiencia, genero, edad, etc.)

$\beta_H$  y  $\beta_M$  : Retornos asociados a las características observables

$\varepsilon_H$  y  $\varepsilon_M$  : Términos de error

Luego, se estima los valores promedios de las ecuaciones (1) y (2), se expresa como:

Ecuación del salario promedio de los hombres:

$$\bar{W}_H = \bar{X}'_H \hat{\beta}_H \quad (3)$$

Ecuación del salario promedio de las mujeres:

$$\bar{W}_M = \bar{X}'_M \hat{\beta}_M \quad (4)$$

### **Paso 2.** Descomposición de los salarios

Continuando con la descomposición de Oaxaca-Blinder (1973), se resta las ecuaciones (3) y (4). Se obtiene la diferencia de los salarios promedio entre hombre y mujeres o diferencia salarial por género.

$$\underbrace{\bar{W}_H - \bar{W}_M}_A = \underbrace{(\bar{X}'_H - \bar{X}'_M) \hat{\beta}_H}_B + \underbrace{(\hat{\beta}_H - \hat{\beta}_M) \bar{X}'_M}_C \quad (5)$$

Donde;

Componente *C*: es el componente **explicado** de la diferencia, que representa el efecto de las diferencias de dotación de capital humano y otras características de control entre hombre y mujeres, valoradas según los retornos estimados para los hombres. (Mejia, 2018).

Componente *B*: es el componente **no explicado** de la diferencia, que mide las diferencias en los retornos estimados para hombre y mujeres. Este componente permite medir la magnitud de la discriminación. En ausencia de discriminación el factor del componente debería ser igual a cero. (Mejia, 2018).

**Segundo objetivo:** Cuantificar la brecha salarial por genero de los trabajadores dependientes del sector público en el mercado laboral peruano.

a). Descripción de las variables analizadas en el primer objetivo.

El modelo econométrico que se utiliza para la relación entre el ingreso y las variables que miden las dotaciones de capital humano es Mincer (1974).

Funciones de ingreso para ambos:

$$Ln\_Ingreso_H = \beta_H Edu + \beta_H Exp + \beta_H Exp^2 + \varepsilon_H \quad (1) \quad \text{hombres}$$

$$Ln\_Ingreso_M = \beta_M Edu + \beta_M Exp + \beta_M Exp^2 + \varepsilon_H \quad (2) \quad \text{mujeres}$$

Las ecuaciones 1 y 2 muestran que el logaritmo del ingreso individual depende de las variables educación (Edu), experiencia (Exp) y la experiencia al cuadrado. Los coeficientes cuantifican el efecto que tiene el capital humano sobre los ingresos laborales (Mincer, 1974). En la tabla 4, se muestra el detalle la identificación de variables.

Tabla 5  
*Identificación de variables del segundo objetivo*

	Variables	Descripción	Codificación
Dependiente	Ingreso	Ingreso mensual	Ingreso mensual en Soles de los trabajadores dependientes del sector publico
	Ln_Ingreso	Logaritmo natural del ingreso mensual	Logaritmo natural del ingreso mensual de los trabajadores dependientes del sector publico
Independiente	Edu_nivel	Nivel de educación de los trabajadores dependientes	11=Sin nivel 2=Educación inicial 3=Primaria incompleta 4=Primaria completa 5=Secundaria incompleta 6=Secundaria completa 7=Superior no universitario 8=Superior no universitario 9=Superior universitario 10=Superior universitario 11=Postgrado
	Edu_años	Años de educación alcanzados por los trabajadores dependientes	Años de educación Alcanzado
	Exp	Experiencia laboral potencial, se obtiene: (Exp=Edad-Edu_años-4)	Experiencia laboral potencial en años
	Exp2	Experiencia laboral potencial al cuadrado de los trabajadores	Experiencia laboral potencial al cuadrado

Fuente: Enaho-INEI 2018.

b). Descripción detallada del uso de materiales, equipos, instrumentos, insumos y entre otros.

*Materiales:* Encuesta ENAHO 2018, trabajos de grado, papers, textos, revistas, apuntes de clase y otros documentos

*Equipos:* Laptop, impresora, fotocopadora.

*Programas de Computación:* Microsoft Word, Microsoft Excel, Microsoft Power Point, Stata 14, adobe PDF, Google Eath, Google academic.

c). Aplicación de prueba estadística inferencial

la metodología de descomposición de Oaxaca-Blinder (1973), se usa en el mercado de trabajo, donde especifica que porcentaje de la brecha salarial entre hombres y mujeres son explicadas por características observables y que parte son explicadas por características no observables.

*Paso 1. Estimación de ecuación de Salario para hombres y mujeres.*

Para examinar la significancia empírica de la diferencia salarial entre hombres y mujeres se estima primero regresiones separadas para varones y mujeres (Castillo, 2011).

Ecuación de salario para hombres:

$$W_H = \beta_H X'_H + \varepsilon_H \quad (1)$$

Ecuación de salario para mujeres:

$$W_M = \beta_M X'_M + \varepsilon_M \quad (2)$$

Supuesto del modelo:  $\mathbb{E}(\varepsilon_H | X'_H) = 0$  y  $\mathbb{E}(\varepsilon_M | X'_M) = 0$

Donde:

$W_H$  y  $W_M$ : Logaritmo Natural de los salarios de hombres y mujeres respectivamente.

$X'_H$  y  $X'_M$  : Características observables (Educación, experiencia, genero, edad, etc.)

$\beta_H$  y  $\beta_M$  : Retornos asociados a las características observables

$\varepsilon_H$  y  $\varepsilon_M$  : Términos de error

Luego, se estima los valores promedios de las ecuaciones (1) y (2), se expresa como:

Ecuación del salario promedio de los hombres:

$$\bar{W}_H = \bar{X}_H' \hat{\beta}_H \quad (3)$$

Ecuación del salario promedio de las mujeres:

$$\bar{W}_M = \bar{X}_M' \hat{\beta}_M \quad (4)$$

### *Paso 2. Descomposición de los salarios*

Continuando con la descomposición de Oaxaca-Blinder (1973), se resta las ecuaciones (3) y (4). Se obtiene la diferencia de los salarios promedio entre hombre y mujeres o diferencia salarial por género.

$$\underbrace{\bar{W}_H - \bar{W}_M}_A = \underbrace{(\bar{X}_H' - \bar{X}_M') \hat{\beta}_H}_B + \underbrace{(\hat{\beta}_H - \hat{\beta}_M) \bar{X}_M'}_C \quad (5)$$

Donde;

Componente *C*: es el componente **explicado** de la diferencia, que representa el efecto de las diferencias de dotación de capital humano y otras características de control entre hombre y mujeres, valoradas según los retornos estimados para los hombres. (Mejia, 2018).

Componente *B*: es el componente **no explicado** de la diferencia, que mide las diferencias en los retornos estimados para hombre y mujeres. Este componente permite medir la magnitud de la discriminación. En ausencia de discriminación el factor del componente debería ser igual a cero. (Mejia, 2018).

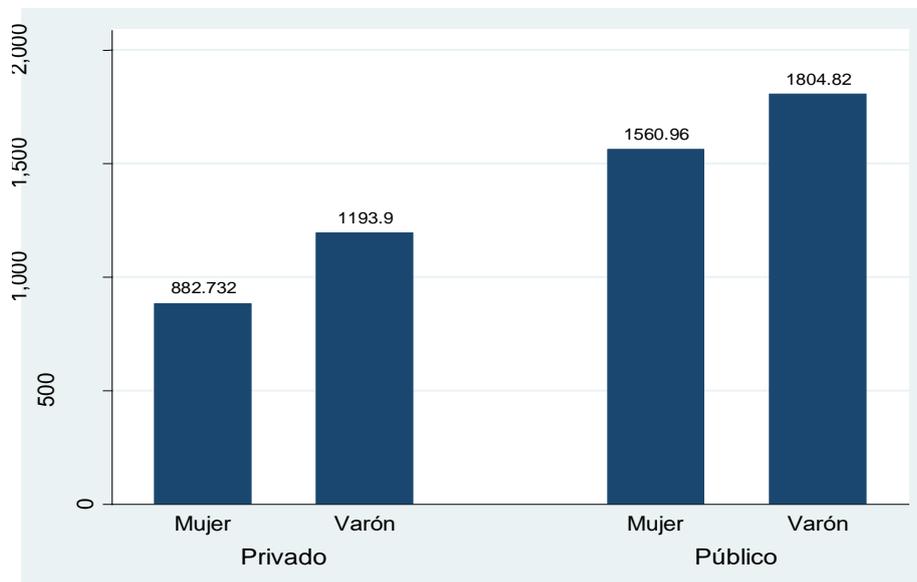
## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1 Resultados

##### 4.1.1 Ingreso mensual promedio por género.

La base de datos del ENAHO, en la pregunta 524 del módulo “empleo e ingresos” se refiere al ingreso total neto de los trabajadores dependientes por ocupación principal de los sectores público y privado en el mercado laboral peruano.



*Figura 6.* Ingreso promedio Mensual por genero de los trabajadores dependientes 2018.

Fuente: Enaho-INEI 2018

Con dicha información disponible se puede observar (Figura 6) una diferencia en el ingreso entre varones y mujeres de S/. 311.2 en el sector privado y S/. 247.86 en el

sector público, evidencia que en sector privado existe mayor diferencia salarial por género. En efecto la diferencia influye negativamente en el ingreso de las mujeres e indirectamente de su familia y con ello un mayor riesgo de pobreza.

También la información disponible permite observar la diferencia de ingreso entre varones y mujeres por regiones, donde para el sector público 23 regiones existe diferencia salarial a favor de los varones y en 2 regiones (Ayacucho y La Libertad) la diferencia es a favor de las mujeres. Sin embargo, en el sector privado en las 25 regiones se evidencia diferencia de ingreso a favor de los varones. Asimismo, el salario en el sector público es mayor al del sector privado; es decir, es más conveniente económicamente trabajar en el sector público.

Tabla 6

*Diferencia de ingreso entre varones y mujeres según regiones.*

Region	Sector Público			Region	Sector Privado		
	Varon	Mujer	Diferencia		Varon	Mujer	Diferencia
Ayacucho	1719.57	1800.01	-80.45	Piura	1038.38	890.24	148.14
La Libertad	1668.04	1685.70	-17.66	Apurimac	670.38	512.30	158.09
Puno	1622.84	1607.67	15.17	Ucayali	996.39	792.62	203.77
Arequipa	1770.04	1678.63	91.41	Ayacucho	719.99	507.75	212.23
Amazonas	1547.61	1448.43	99.18	Amazonas	704.32	481.30	223.02
Callao	1785.14	1671.65	113.49	Puno	804.17	560.91	243.26
San Martin	1680.62	1547.18	133.44	Huánuco	761.07	512.92	248.15
Cusco	1767.95	1628.90	139.05	Loreto	1102.96	851.06	251.90
Ancash	1581.99	1440.42	141.57	Lambayeque	1081.96	804.04	277.92
Lambayeque	1708.21	1564.69	143.52	Ancash	983.31	701.25	282.06
Ucayali	1532.63	1320.10	212.53	Ica	1239.54	940.08	299.46
Madre de Dios	1686.22	1467.43	218.79	Cajamarca	869.41	569.72	299.69
Piura	1577.70	1344.15	233.55	La Libertad	1131.68	823.54	308.13
Ica	1961.20	1721.90	239.30	Tumbes	1079.75	752.33	327.41
Cajamarca	1667.37	1426.42	240.95	Madre de Dios	1265.86	932.05	333.80
Loreto	1690.82	1431.51	259.32	Junin	1082.59	739.90	342.70
Pasco	1594.84	1308.78	286.06	Lima	1562.89	1219.95	342.94
Huancavelica	1598.51	1301.51	296.99	Cusco	1124.87	781.73	343.14
Huánuco	2010.15	1700.15	310.00	Huancavelica	670.94	320.35	350.60
Moquegua	1845.30	1493.63	351.67	Pasco	1000.39	639.14	361.24
Tumbes	1738.39	1359.86	378.53	San Martin	1025.62	659.01	366.62
Lima	2394.30	1964.46	429.85	Callao	1505.42	1050.73	454.69
Apurimac	1620.00	1187.64	432.36	Arequipa	1435.72	914.66	521.05
Junin	1931.92	1470.00	461.92	Tacna	1462.08	863.23	598.85
Tacna	2007.54	1388.32	619.22	Moquegua	1773.24	961.01	812.23

Fuente: Enaho-INEI 2018

En la Tabla 6, se puede observar la diferencia de ingreso entre los varones y mujeres en el sector público y privado según regiones, donde en el sector publico la región Tacna tiene una diferencia de ingresos de S/: 619.22 siendo el más elevado, seguido por Junin con S/. 461.92 y Apurímac con S/. 432.36, similar se puede evidenciar en el sector privado siendo la región Moquegua con mayor diferencia de ingresos con S/. 812.23, seguido de Tacna con S/. 598.85 y Arequipa con S/. 521.05. Por lo que es posible concluir que en el sector privado existe mayor desigualdad de ingresos entre varones y mujeres, siendo favorecidos los varones.

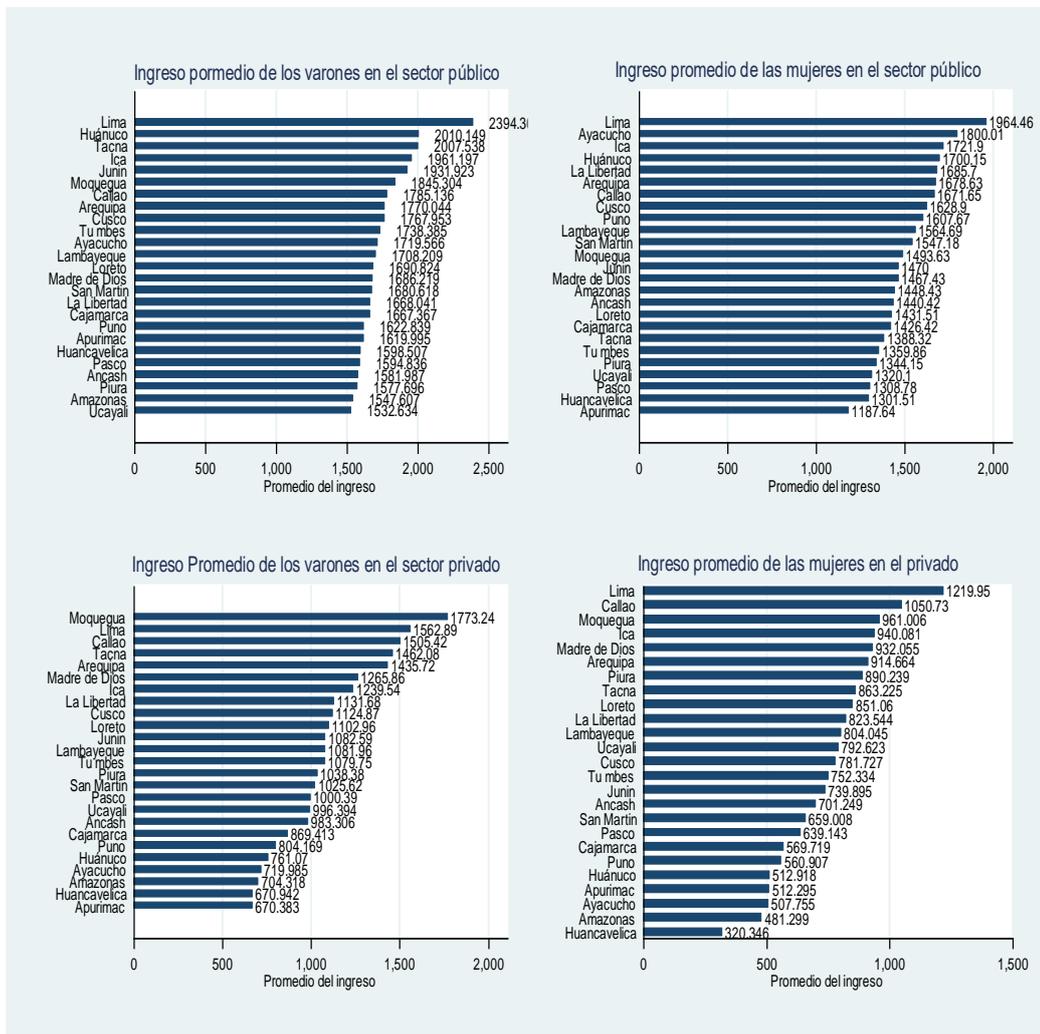


Figura 7. Ingreso promedio mensual de los trabajadores dependientes según regiones.

Fuente: Enaho-INEI 2018

De acuerdo a la Figura 7, el ingreso promedio mensual en el sector publico varía según las regiones tanto para varones y mujeres, así la región Lima tiene el ingreso

promedio mensual más alto respecto a las demás regiones con S/. 2394.30 para varones y S/. 1964.46 para las mujeres. Asimismo, el ingreso promedio mensual más bajo se encuentra en la región de Ucayali para los varones con S/. 1532.63 y en Apurímac para las mujeres con S/. 1187.64. También en el sector privado el ingreso promedio mensual más alto está en Moquegua con 1773.24 para los varones y en Lima con 1219.95 para las mujeres y el ingreso promedio mensual más bajo esta en Apurímac con 670.38 para los varones y en Huancavelica con 320.34 para las mujeres.

#### 4.1.2 Logaritmo Natural del ingreso mensual promedio

El logaritmo natural del ingreso nos permite evidenciar la diferencia de ingresos entre varones y mujeres en términos porcentuales; así en el sector privado es de 9.71% y 13.81% en el sector público como se muestra en la Figura 8.

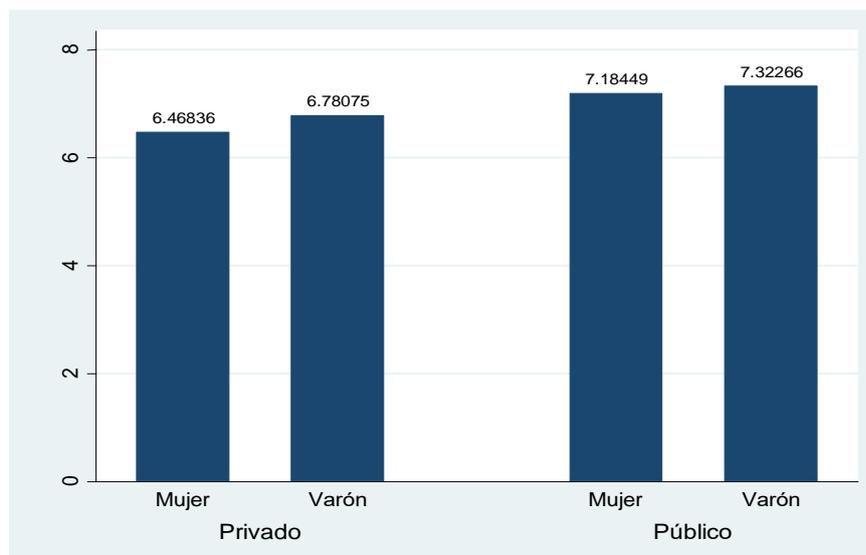


Figura 8. Logaritmo Natural del Ingreso por género de los trabajadores dependientes 2018.

Fuente: Enaho-INEI 2018

La mayor diferencia salarial está en el sector privado y la región de Huancavelica con 75.37%, seguido por Moquegua con 55.17% , San Martín con 52.72%, Tacna 50.04%, Cajamarca con 49.16%, Pasco con 48.76%, Puno con 43.98%, Arequipa con 43.21%, Cusco con 43.14%, Huánuco con 41.66%, La Libertad con 39.89%, Junín 39.69%, Ayacucho con 36.70%, Callao con 36.53%, Amazonas con 34.79%, Ancash con 32.89%, Madre de Dios con 30.87%, Tumbes con 30.67%, Lambayeque con

29.56% , Ica con 25.88%, Lima con 25.68%, Ucayali con 22.59%, Loreto con 22.54%, Apurímac con 21.72% y Piura con 16.05% .

Mientras que en el sector publico la región de Apurímac tiene la mayor diferencia de ingresos con el 43.92%, seguido por Huancavelica con 28.86% Tacna con 25.94%, Pasco con 24.53%, Tumbes con 24.24%, Loreto con 20.59%, Cajamarca con 19.88%, Moquegua con 19.39%, Junin con 18.03%, Huánuco con 17.01%, Madre de Dios con 16.94%, Lima con 15.35%, Ucayali con 15.28%, Piura con 13.92%, Cusco con 11.77%, Ica con 8.72%, Arequipa con 8.05%, Amazonas con 7.74%, Ancash 6.80%, San Martin con 6.03%, Ayacucho con 4.82%, Puno con 3.08%, Callao con 1.78%, Lambayeque con 0.92%, La Libertad con -4.91%, como se puede apreciar en la Tabla 7.

Tabla 7

*Diferencia del logaritmo natural del ingreso entre varones y mujeres según regiones.*

Región	Sector público			Región	Sector privado		
	Varon	Mujer	Diferencia		Varon	Mujer	Diferencia
La Libertad	7.26	7.31	-4.91%	Piura	6.71	6.55	16.05%
Lambayeque	7.19	7.18	0.92%	Apurimac	6.04	5.82	21.72%
Callao	7.27	7.25	1.78%	Loreto	6.66	6.43	22.54%
Puno	7.27	7.24	3.08%	Ucayali	6.71	6.48	22.59%
Ayacucho	7.35	7.30	4.82%	Lima	7.09	6.84	25.68%
San Martin	7.21	7.15	6.03%	Ica	6.98	6.73	25.88%
Ancash	7.19	7.12	6.80%	Lambayeque	6.75	6.45	29.56%
Amazonas	7.21	7.13	7.74%	Tumbes	6.75	6.45	30.67%
Arequipa	7.30	7.22	8.05%	Madre de Dios	6.90	6.59	30.87%
Ica	7.44	7.35	8.72%	Ancash	6.57	6.24	32.89%
Cusco	7.35	7.24	11.77%	Amazonas	6.17	5.82	34.79%
Piura	7.22	7.08	13.92%	Callao	7.15	6.78	36.53%
Ucayali	7.23	7.08	15.28%	Ayacucho	6.12	5.76	36.70%
Lima	7.56	7.41	15.35%	Junin	6.68	6.28	39.69%
Madre de Dios	7.33	7.16	16.94%	La Libertad	6.82	6.42	39.89%
Huánuco	7.43	7.26	17.01%	Huánuco	6.16	5.74	41.66%
Junin	7.31	7.13	18.03%	Cusco	6.75	6.32	43.14%
Moquegua	7.36	7.17	19.39%	Arequipa	7.04	6.61	43.21%
Cajamarca	7.34	7.14	19.88%	Puno	6.44	6.00	43.98%
Loreto	7.26	7.05	20.59%	Pasco	6.56	6.07	48.76%
Tumbes	7.28	7.04	24.24%	Cajamarca	6.44	5.95	49.16%
Pasco	7.27	7.03	24.53%	Tacna	6.94	6.44	50.04%
Tacna	7.35	7.09	25.94%	San Martin	6.66	6.13	52.72%
Huancavelica	7.27	6.98	28.86%	Moquegua	7.17	6.61	55.17%
Apurimac	7.29	6.85	43.92%	Huancavelica	5.96	5.21	75.37%

Fuente: Enaho-INEI 2018

En la región de La Libertad existe diferencia de ingresos entre varones y mujeres de 4.91% a favor de las mujeres en el sector público, es decir; en dicha región las mujeres tienen un ingreso superior a los varones.

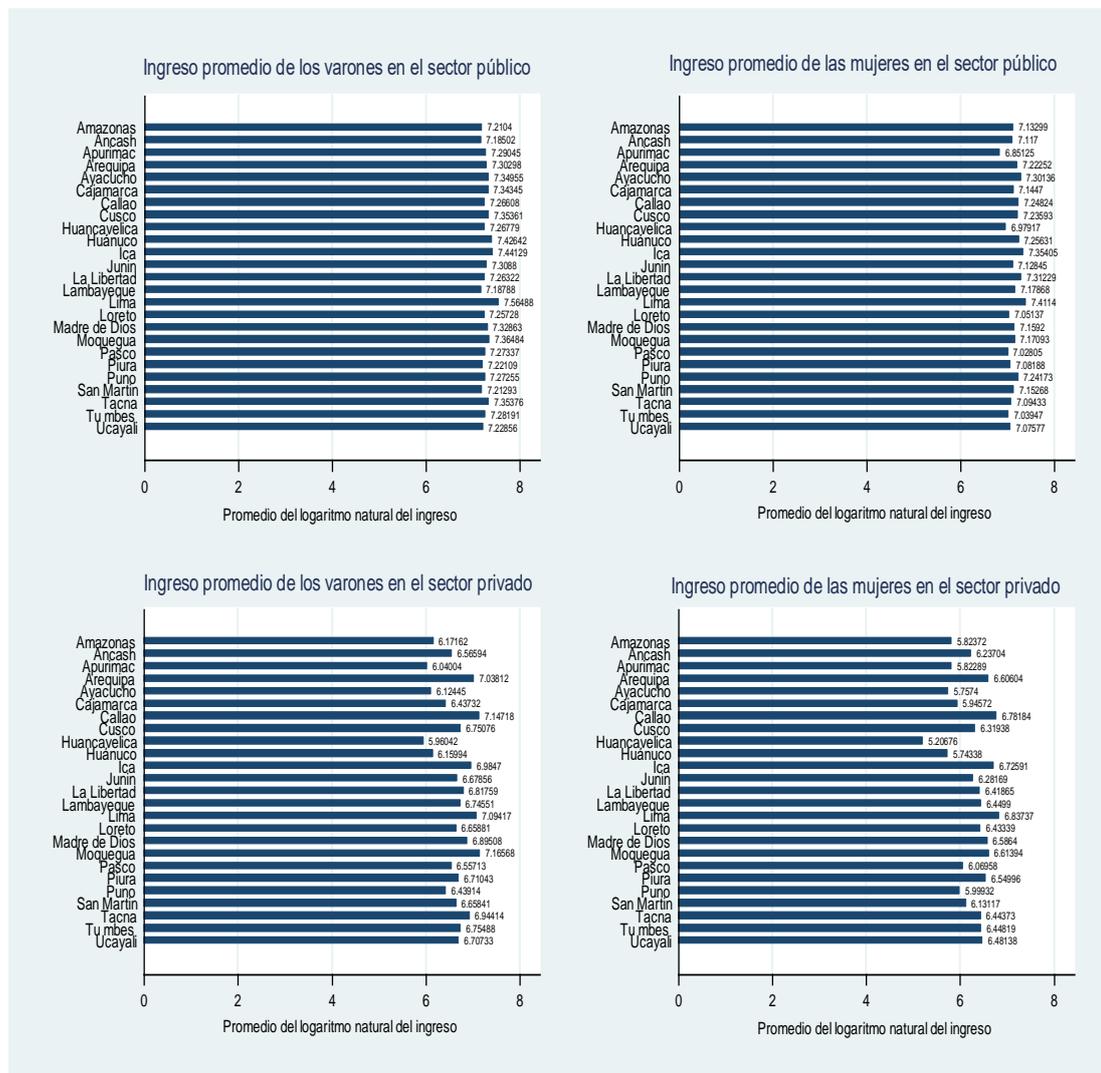


Figura 9. Logaritmo natural del ingreso de los trabajadores dependientes según regiones.

Fuente: Enaho-INEI 2018

De acuerdo a la figura 9, la región con mayor diferencia de ingresos es Tacna con un 38.48% en favor de los varones, seguido por la región Moquegua con 37.62%, por el otro lado las regiones de Piura y Apurímac tienen una diferencia de ingreso bajo de 6.86% y 7.64% respectivamente. En las regiones con mayor ingreso es donde existe mayor diferencia.

En la región de Amazonas la diferencia de ingreso es de 0.16% a favor de las mujeres, siendo la única región donde las mujeres tienen un ingreso superior a los varones.

#### **4.1.3 Ingreso mensual promedio por nivel educativo y años de educación**

La educación permite mejorar los niveles de vida de un trabajador y de su familia a través de la obtención de mayores ingresos y mejores puestos, así también le permite estabilidad laboral y con ello cierta tranquilidad emocional el mismo que repercutirá en la productividad del trabajador.

En la figura 10, muestra el ingreso promedio del sector público y privado respecto a los niveles de educación alcanzado, donde el ingreso es distinto para cada nivel educativo; evidenciando que, a mayor nivel educativo alcanzado por el trabajador dependiente, mayor será la retribución de sus ingresos, corroborando la teoría de capital humano desarrollado por Becker (1964) y teoría de los ingresos desarrollado por Mincer (1974). Asimismo, muestra un mayor ingreso del nivel educativo completo respecto a un nivel superior incompleto, evidenciando la importancia de la conclusión de cada nivel educativo.

Asimismo, en todos los niveles educativos y sector público y privado para el año 2018, los varones tienen ingresos superiores a los de las mujeres, existiendo una diferencia en el ingreso entre varones y mujeres de S/. 399.68 en el sector público y S/. 256.33 en el sector privado para el nivel educativo de primaria incompleta; S/. 342.73 en el sector público y S/. 287.79 en el sector privado y para el nivel educativo de primaria completa; S/. 279.97 en el sector privado y S/. 527.42 en el sector público para el nivel de secundaria incompleta; S/. 389.16 en el sector privado y S/. 328.95 en el sector público para el nivel de secundaria completa, similar resultado se obtiene en los siguientes niveles. Sin embargo, en el nivel de posgrado existe mayor diferencia en el ingreso entre varones y mujeres de S/. 664.66 en el sector público y de S/. 1,173.9 en el sector privado; es decir, se amplía la brecha de ingresos entre varones y mujeres.

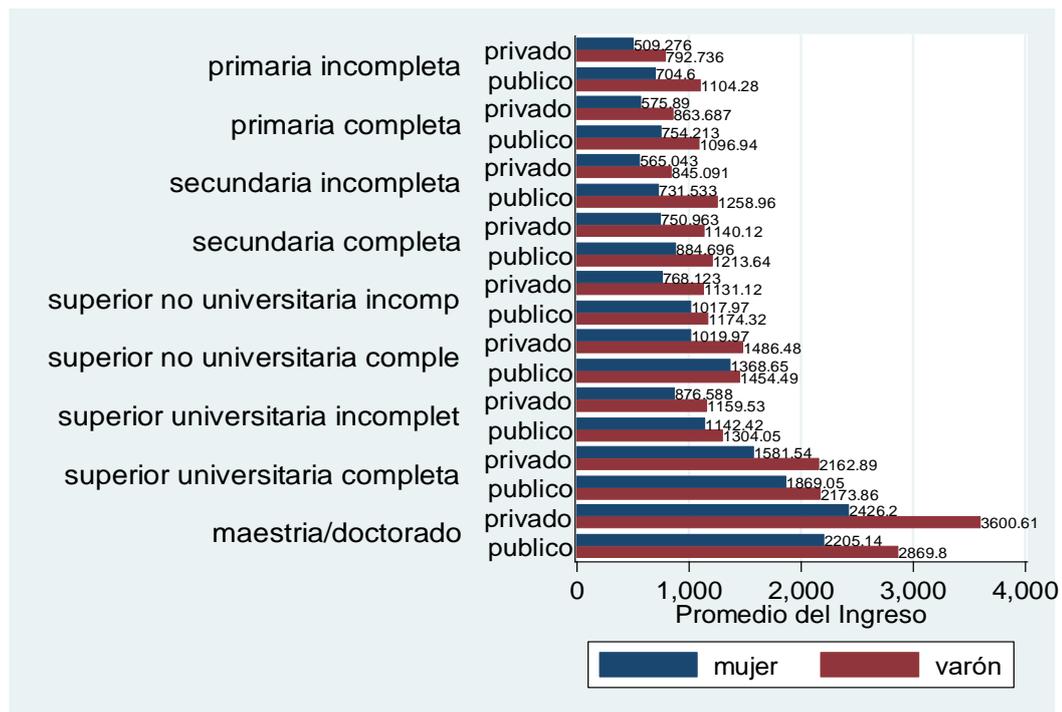


Figura 10. Ingreso promedio mensual de los trabajadores dependientes por nivel educativo 2018.

Fuente: Enaho-INEI 2018

La prueba conjunta de ANOVA<sup>3</sup>, te permite probar si existe diferencias en el ingreso por nivel educativo. Por lo que la Tabla 7, muestra que existe diferencias significativas en el ingreso por nivel educativo a un nivel de significancia del 1%.

Tabla 8

Ingreso promedio por nivel educativo – análisis de varianza (ANOVA)

Fuente	Suma de cuadrados	Grados de libertad	F	Prob
Educacion	4547.1	8	966.08	0
Residuos	16144.69	27441		
Total	20691.79	27449		

\* denota la significancia al nivel de 1%

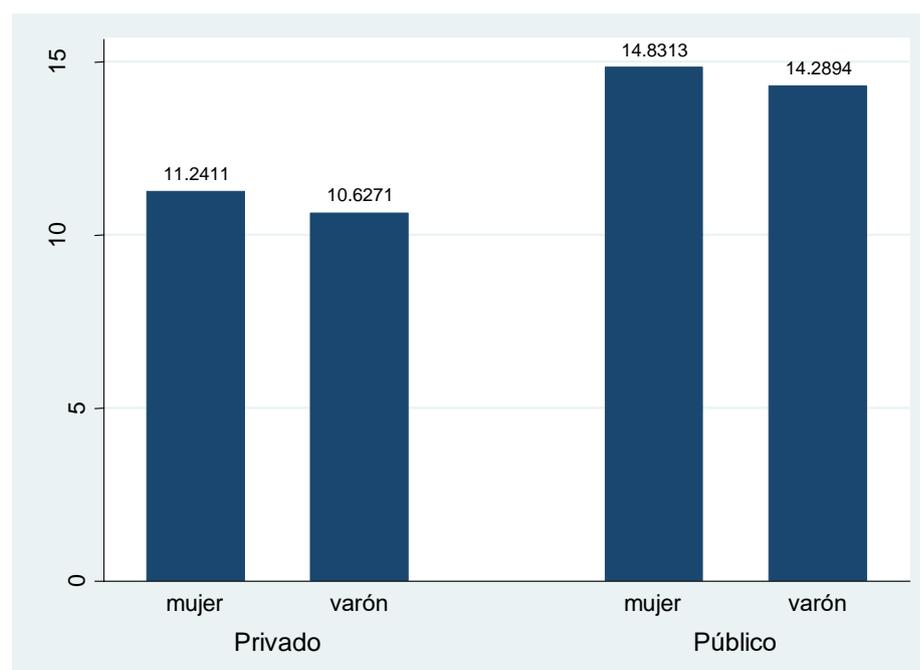
Fuente: Enaho-INEI 2018

Los años de educación refleja el capital educativo alcanzado y la inversión en educación. Para el año 2018, existen diferencias importantes en términos de años de educación. La figura 11, muestra el promedio de años de educación alcanzado, donde

<sup>3</sup> ANOVA, análisis de varianza que prueba la hipótesis nula:  
 $H_0 =$  Los ingresos promedios por nivel educativo son iguales  
 $H_a =$  Los ingresos promedios por nivel educativo son diferentes entre si

en el sector privado las mujeres alcanzan en promedio 11.24 años y los varones 10.62 años existiendo una diferencia de 0.58 años; así en el sector público las mujeres alcanzan en promedio 14.83 años y los varones 14.28 años existiendo una diferencia de 0.55 años, por tanto las mujeres son las que alcanzan en promedio más años de educación que los varones; es decir, las mujeres han invertido más en educación, sin embargo, el mercado laboral no les está retribuyendo como tal, ya que ganan menos que los varones teniendo mayor preparación académica.

Dichos resultados contradicen a lo desarrollado en la teoría de capital humano Becker (1964) y teoría de los ingresos Mincer (1974), ya que a mayor preparación académica mayor tendría que ser los ingresos de los trabajadores dependientes, sin embargo, esto no estaría pasando en el mercado laboral peruano y esta situación se puede deber a posible discriminación salarial.



*Figura 11.* Educación promedio en años de los trabajadores dependientes 2018.  
Fuente: Enaho-INEI 2018

#### 4.1.4 Distribución del ingreso por género

La curva de Lorenz, representación gráfica de la distribución de ingresos, que nos indica por cada porcentaje de trabajadores dado que porcentaje recibe este sub conjunto de trabajadores seleccionado, en el horizontal se representa los porcentajes de población y en el eje vertical los porcentajes de ingreso. En el eje horizontal el

porcentaje se refiere al subconjunto de trabajadores con menor ingreso. (Lorenz, 1905 citado por Barra, 2018)

El coeficiente de Gini, es una medida de desigualdad, se utiliza para medir la desigualdad en los ingresos, donde el valor del índice de Gini se encuentra entre 0 y 1. Siendo cero la máxima igualdad (todos los ciudadanos tienen los mismos ingresos) y 1 la máxima desigualdad (todos los ingresos los tiene un solo ciudadano). (Gini, 1912 citado por Barra). La figura 13, muestra la distribución de los ingresos de los trabajadores dependientes con un coeficiente de Gini de 0.387, evidenciando una desigualdad en la distribución de los ingresos; es decir, existe desigualdad económica en el mercado laboral peruano, así pocos trabajadores dependientes (Hombres) reciben un salario mayor que el resto de los trabajadores dependientes (Mujeres)

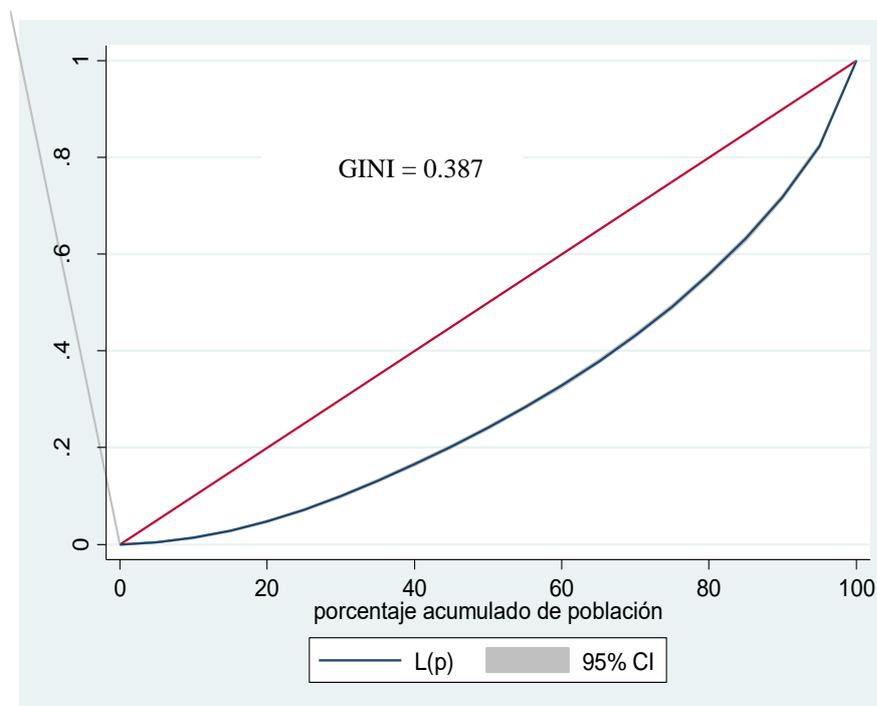


Figura 12. Distribución de los ingresos de los trabajadores dependientes 2018

Fuente: ENAHO-INEI 2018

#### 4.1.5 Estimación de la Ecuación de Mincer.

En la tabla 9, se observa los resultados de la estimación de la ecuación de Mincer (1973) por Mínimos Cuadrados Ordinarios, los signos y coeficiente son congruentes con la teoría, además son estadísticamente significativos en forma individual y en forma conjunta a un nivel de significancia del 1%. Agregando a lo anterior el

coeficiente de determinación o de ajuste es relativamente bajo, que significa un 27.94% de las variaciones en el logaritmo del ingreso son explicadas por las variables años de educación, experiencia y experiencia al cuadrado.

La variable años de educación del modelo, representa el retorno de la educación sobre el ingreso, el mismo que es de 0.1040 para el año 2018, que significada que los trabajadores dependientes del sector público o privado reciben una retribución económica de 10.40% por un año de educación adicional. Así mismo de manera independiente los varones tienen una retribución económica de 9.26% por año adicional de educación y las mujeres es de 12.46% por año adicional de educación. Entonces considerando que los ingresos lo determinan las variables de años de educación y experiencia las mujeres son las que obtienen mayor retribución económica respecto a los varones.

Dicha estimación corrobora la teoría de capital humano desarrollado por Becker (1964) y teoría de los ingresos desarrollado por Mincer (1974), ya que a mayor educación y experiencia mayor son los ingresos obtenidos.

Tabla 9

*Estimación de la ecuación de Mincer por género 2018*

Ln_ingreso	Coeficientes		
	Mujeres	Hombres	Muestra total
Edu_años	0.12463*	0.092681*	0.104009*
Exp	0.354905*	0.061835*	0.04987*
Exp2	-0.0004*	-0.0008*	-0.0006*
Constante	4.6667*	5.08961*	4.95154*
F	1799.82	2264.77	3547.6
R2	0.3276	0.2943	0.2794
Número de Obs	11087	16363	27450

\*Denota significancia al nivel de 1%

Fuente: Enaho-INEI 2018

La Tabla 10, muestra los retornos de la educación por niveles sobre los ingresos de los trabajadores dependientes en el sector público y privado, donde los signos y coeficiente son convincentes y además son estadísticamente significativos de manera individual y conjunta a un nivel de significancia del 1%. En el sector público, el retorno para las mujeres es 78.07% para el nivel superior no universitaria completa, superior universitaria incompleta de 59.97%, superior universitaria completa de 109% y posgrado (Maestría/ Doctorado) retribución de

123%. También para los varones 31.42% para el nivel superior no universitaria incompleta de 42.79%, superior universitaria completa de 68.70% y posgrado (Maestría/ Doctorado) retribución de 88.68%. De igual manera en el sector privado el retorno para los varones es 7.97% en el nivel secundario incompleto, 47.74% con secundaria completa, 52.92% con superior no universitaria incompleta, 83.81%, con superior no universitaria incompleta, 59.95%, con superior universitaria incompleta, 116.2% con superior universitaria completa de y posgrado (Maestría/ Doctorado) retribución de 252.49%. También para las mujeres de 18.63% para el nivel primaria completa, secundaria incompleta de 29.38%, secundaria completa de 60.03%, superior no universitaria incompleta de 80.19%, superior universitaria completa de 108.9%, superior universitaria incompleta de 96.54%, superior universitaria completa de 150% y posgrado (Maestría/ Doctorado) retribución de 182.71%

Tabla 10

*Estimación de la ecuación de Mincer por género según niveles educativos*

Ln_ingreso	Coeficientes			
	Público		Privado	
	Varon	Mujer	Varon	Mujer
Experiencia	0.0107*	0.0078	0.0675*	0.0424*
Experiencia al cuadrado	-0.0001	0.0000	-0.0010*	-0.0006*
Primaria completa	0.0593	0.1065	0.0739	0.1863*
Secundaria incompleta	0.1560	0.1164	0.0797*	0.2938*
Secundaria completa	0.1328	0.2774*	0.4774*	0.6903*
Superior no universitaria incompleta	0.0954	0.4279*	0.5692*	0.8019*
Superior no universitaria completa	0.3142*	0.7807*	0.8381*	1.0890*
Superior universitaria incompleta	0.1682	0.5997*	0.5995*	0.9654*
Superior universitaria completa	0.6870*	1.0945*	1.1620*	1.5005*
Post-grado universitario	0.8868*	1.2383*	1.5249*	1.8271*
Constante	6.7136*	6.1396*	5.5600*	5.2594*
F	95.64	131.3	540.14	246.55
R <sup>2</sup>	0.2547	0.3044	0.296	0.2658
Numero de obs	2,809	3,012	12,857	6,820

\*Denota significancia al nivel de 1%

Fuente: INEI- ENAHO 2018

#### 4.1.6 Descomposición de Oaxaca – Blinder.

La descomposición Oaxaca – Blinder se determina mediante la diferencia de ingresos o salarios entre varones y mujeres, se debe a dos componentes, el primero recoge la diferencia por productividad evidencia por las variables explicativas (años de educación y experiencia laboral) y el segundo recoge la diferencia por características no observables y posible discriminación salarial, medido este último por las discrepancias entre los parámetros de ambos grupos.

La tabla 11, muestra la diferencia total y la descomposición Oaxaca Blinder para el año 2018, donde la brecha total es 28.14 %, de este valor le corresponde 19.01% a una posible discriminación salarial. Así la brecha total entre los trabajadores dependientes varones y mujeres en el sector público fue de 16.67%, siendo el 13.81% del total a una posible discriminación salarial. También la brecha total en el sector privado fue de 33.80%, de las cuales corresponde 31.23% a posible discriminación salarial. En síntesis, se evidencia la existencia de diferencia salarial entre varones y mujeres en el mercado laboral peruano, siendo el sector privado con mayor desigualdad salarial respecto al sector público.

Tabla 11

*Descomposición de la diferencia salarial por Oaxaca – Blinder*

<b>Tipo de Diferencia</b>	<b>Año 2018</b>	<b>Público</b>	<b>Privado</b>
Diferencia por productividad	-0.0912	-0.0285	-.02563
Discriminacion salarial	0.1901	0.1381	0.3123
Diferencia total	0.2814	0.1667	0.3380

Fuente: Enaho-INEI 2018

#### 4.2 Discusión

A partir de los resultados encontrados se evidencia la existencia de diferencia salarial por genero de los trabajadores dependientes en el mercado laboral peruano para el año 2018, de 28.14%, dicho resultado guarda relación con lo que evidencian Avila (2018); Barra (2018); Arpi & Arpi (2016) y Castillo (2011) para el mercado peruano donde evidencian una brecha salarial total de 28.4%; 23%; 25% para los años 2016, 2015 y 2011 respectivamente. Asimismo a nivel internacional los autores: Albuja & Enríquez, (2018) y Mejia (2018) encuentran una brecha salarial total de 4.5% para el Ecuador y 7% para Colombia.



Se evidencia la existencia de diferencia salarial en el sector público de 16.67%, donde el 13.81% se debe a una posible discriminación salarial y para el sector privado una brecha total de 33.80%, donde el 31.23% se debe a discriminación salarial, dicho resultado concuerda con los autores Avila (2018); Barra (2018); Barra (2018); Arpi & Arpi (2016) y Castillo (2011) donde ellos encuentran un 34%; 24% y 11% de discriminación salarial respectivamente, corroborando la existencia de discriminación salarial de trabajadores dependientes en el mercado laboral peruano.



## CONCLUSIONES

- En la investigación se evidencia la importancia de la educación sobre la determinación de los ingresos de los trabajadores dependientes; así el ingreso promedio aumenta conforme a un nivel educativo más alto y a mayor experiencia. Por lo que resulta esencial facilitar el acceso a la educación de calidad para hombres y mujeres.
- Se evidencia la existencia de diferencia salarial por género de los trabajadores dependientes en el mercado laboral peruano, donde la diferencia total es de 28.14%, donde el 19.01% del total se debe a una posible discriminación salarial. Así la brecha total entre los trabajadores dependientes varones y mujeres en el sector público fue de 16.67%, siendo el 13.81% del total a una posible discriminación salarial.
- También la brecha total en el sector privado fue de 33.80%, de las cuales corresponde 31.23% a posible discriminación salarial. Donde los esfuerzos realizados por reducir la discriminación salarial por género no son suficientes, ya que aún los trabajadores dependientes mujeres reciben un salario sistemáticamente diferente a los salarios de los hombres, con iguales características productivas e igual situación ocupacional general.

## RECOMENDACIONES

- A todos los peruanos trabajadores dependientes hombres y mujeres, que tienen derecho a la igualdad de oportunidades laborales y recibir un mismo salario por trabajo de igual valor. También es importante que se informen de las normas legales que los protegen y ampara, para no permitir que los empleadores abusen de su poder económico y generen la discriminación salarial.
- Al Estado, en sus tres niveles de gobierno conocer la dimensión del problema en el mercado laboral peruano, deben fomentar políticas laborales equitativas y campañas de equidad. Asimismo, evaluar la posibilidad de implementar un modelo de Certificación de equidad de género, que según Acuña et al, (2017) quienes proponen un modelo para el Perú, recomiendan su implementación para asegurar la igualdad de oportunidades para los hombres y mujeres en las empresas privadas, ya que diversos países latinoamericanos implementan similares modelos de equidad de género obteniendo resultados favorables.
- Finalmente, se recomienda hacer este tipo de estudios a las entidades competentes, investigadores, estudiantes universitarios y demás con información y métodos más actualizados, con la finalidad de generar propuestas para reducir el problema existente.

## BIBLIOGRAFÍA

- Abadia. (2005). Discriminación Salarial por Sexo en Colombia: Un Análisis desde la Discriminación Estadística. Pontificia Universidad Javeriana, Documentos de Economía.
- Albuja, & Enríquez. (2018a). Análisis de la discriminación laboral hacia las mujeres en Ecuador 2007-2016. *Convergencia Revista de Ciencias Sociales*, 13. <https://doi.org/10.29101/crcs.v0i78.9692>
- Albuja, W., & Enríquez, M. J. (2018b). Análisis de la discriminación laboral hacia las mujeres en Ecuador 2007-2016. *Convergencia Revista de Ciencias Sociales*, 13. <https://doi.org/10.29101/crcs.v0i78.9692>
- Amarante, V. (2002). Diferencias salariales entre trabajadores del sector público y privado en Uruguay. *Revista de Ciencias Sociales*, 8(2), 213–227. <https://doi.org/10.31876/rcs.v8i2.25180>
- Araújo. (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*, Vol. LX, Núm. 223, Enero-Abril, 2015, Pp. 287-315. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/421/42132948011.pdf>
- Arpi-Mayta, R., & Arpi-Quilca, L. (2016). Retornos heterogéneos a la Educación en el Mercado laboral Peruano, 2015. *Revista de Investigaciones Altoandinas - Journal of High Andean Research*, 18(3), 289–302. <https://doi.org/10.18271/ria.2016.218>
- Arpi, & Aripi. (2018). Desigualdad del ingreso laboral y nivel educativo entre grupos étnicos en el Perú. *ISSN 2219-7168*, (1), 43. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Arpi, & Arpi. (2016). Brecha de ingreso étnica en la región Puno. *Revista de Semestre Económico - Puno*.
- Avila, M. (2018a). Discriminación y brecha salarial por género en el Perú 2016. *Tesis EPG UNA-PUNO*.
- Avila, M. (2018b). Discriminación y brecha salarial por género en el Perú 2016. *Tesis EPG UNA-PUNO*. Retrieved from

<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/7964>

- Barra, E. (2018). Factores Que Influyen Sobre La Brecha Salarial Por Género De Los Trabajadores Dependientes En El Perú 2012 - 2016. *Tesis EPG UNA-PUNO*. Retrieved from <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/8591>
- Cacciamali, M. C., & Tatei, F. (2013). Género y salarios de la fuerza de trabajo calificada en Brasil y México. *Problemas Del Desarrollo*, 44(172), 53–79. [https://doi.org/10.1016/s0301-7036\(13\)71862-5](https://doi.org/10.1016/s0301-7036(13)71862-5)
- Calsin, Y. (2018). Diferencias salariales entre trabajadores del sector público y privado en las regiones del peru 2010 - 2016. *Universidad Nacional Del Altiplano*, 2006–2011.
- Carranza, J. P., & Alderete, M. V. (2014). Brecha de ingresos Argentina. *Revista de Economía Laboral*, 11, 65–99. Retrieved from <http://www.unioviado.es/Revistas/REL/articulos/n11/n11art3.pdf>
- Castillo, W. (2011). Discriminación Salarial por Género en el Perú: 2003-2009. *Universidad de Chile*. Retrieved from <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/102513>
- Constitución Política Del Perú. (1993). *Diario Oficial El Peruano*, 1–60. Retrieved from <http://www4.congreso.gob.pe/ntley/Imagenes/Constitu/Cons1993.pdf>
- Convenio 100 sobre igualdad de remuneración. (1951), 4. Retrieved from [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_decl\\_fs\\_107\\_es.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_107_es.pdf)
- Convenio 111 sobre discriminacion (empleo y ocupación). (2000). *Oficina Internacional de Trabajo*, (102), 27–46. Retrieved from [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C111](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111)
- Cunalata, A. (2016). Discriminación salarial por género: un estudio para el Ecuador. *Universidad de Especialidades Espíritu Santo*, 2016.
- El Tratado de Versalles de 1919. (1920). *Instituto Ibero-Americano de Derecho Comparado*, 462. Retrieved from <http://fama2.us.es/fde/ocr/2006/tratadoDeVersalles.pdf>

- Elizabeth, R., & Hernández, M. (2016). El análisis de las diferencias salariales y discriminación por género por áreas profesionales en México, abordado desde un enfoque regional, 2015. *Revista de Alimentacion Contemporania y Desarrollo Regional*, 52(844).
- Espino, A. (2013). Brechas salariales en Uruguay: Género, segregación y desajustes por calificación. *Problemas Del Desarrollo*, 44(174), 89–117.
- Ferrada, L. M., & 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 (Punta Arenas)*, 42(1), 93–109. <https://doi.org/10.4067/s0718-22442014000100006>
- Fuentes, J., Palma, A., & Montero, R. (2005). Discriminación salarial por género en Chile: una mirada global. *Estudios de Economía*, 32(2), 133–157. Retrieved from <https://up.idm.oclc.org/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=21724014&lang=es&site=eds-live&scope=site>
- Galvis, L. A. (2010). Diferencias salariales por genero y region en Colombia: Una paroximacion con regresion por cuantiles. *Documentos de Trabajo Sobre Economía Regional*, 131(1692–3715), 235–277. Retrieved from [http://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/3024/dtser\\_131.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/3024/dtser_131.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Garavito, C. (2011). Desigualdad en los ingresos: género y lengua materna. *Ideas Repec*, 235–266. Retrieved from <https://ideas.repec.org/h/pcp/pucchp/lde-2011-02-07.html>
- Garcia, K. (2008). Discriminación Salarial por Género en Mexico. *El Colegio de La Frontera Del Norte*, 153–164.
- GIM. (2017). Power of parity: How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth. *McKinsey & Company*, (September).
- Grados, A., Siccha, R., Eguiguren, A., Obreros, J., Erazo, Y., Solís, M., ... Esparta, D. (2017). Brecha salarial por género en el sector privado formal en Perú, 2004-2016, 106. Retrieved from [http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/publicacion/Brecha\\_salarial\\_2004-2016.pdf](http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/publicacion/Brecha_salarial_2004-2016.pdf)

- Heckman, J. J., Lochner, L. J., & Todd, P. E. (2003). Fifty Years of Mincer Earnings Regressions. *IZA Discussion Paper Series, No. 775*, (June), 1–75. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Hernández, Fernández, & Baptista. (2010). *Metodología de la Investigación*.
- INEI. (2017). Perú: Evolución de los indicadores de empleo e ingresos por departamento, 2007 - 2016, 551. Retrieved from [https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1441/libro.pdf](https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1441/libro.pdf)
- Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. (2007). *Diario Oficial El Peruano*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Ley N°30709, ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres. (2017). *Diario Oficial El Peruano*, (54), 1–5. Retrieved from [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312245:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312245:NO)
- Mamani, V. (2018). Factores que se asocian con la ocupación laboral de los adultos mayores en la ciudad de Juliaca, en el periodo 2017, 97.
- Mankiw, G. N. (2012). *Principios de economía*. Harvard University.
- Martínez, I., & Acevedo, G. (2002). La brecha salarial en México con enfoque de género, capital humano, discriminación y selección muestral. *Ensayos Revista de Economía*, XXI(2), 43–80.
- Mejía, D. (2018). Comparación de metodologías de medición de discriminación salarial por género en el mercado laboral colombiano. *Universidad Nacional de Colombia*.
- Mendoza, W. (2016). *Cómo investigan los Economistas Guía para elaborar y desarrollar un proyecto de investigación*. Fondo editorial de la PUCP.
- Mincer, J. (1974). The Human Capital Earnings Function. *Schooling, Experience, and Earnings, I*, 83–96. Retrieved from <http://www.nber.org/chapters/c1767.pdf>
- Montenegro, C. (2001). Wage Distribution in Chile: Does Gender Matter? A Quantile

- Regression Approach. *Working Paper Series No. 20 H*, (20), 1–35. Retrieved from <http://documents.worldbank.org/curated/en/600701468314070337/pdf/341330Gender0wp20.pdf>
- MTPE. (2018). Diferencias salariales por genero en el Peru
- OIT. (2018). Informe Mundial sobre Salarios 2018 / 2019.
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). Declaración Universal de los Derechos humanos. (1948), (Iii). Retrieved from [https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/spn.pdf](https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf)
- Parking, M., & Loria, E. (2014). *Microeconomia Version para Latinoamerica. Economia digital*.
- Peñas, I. L. (2002). La discriminación salarial por razones de género: un análisis empírico del sector privado en España. *Reis*, (98), 171. <https://doi.org/10.2307/40184443>
- Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017. (2012). *Ministerio de La Mujere y Poblaciones Vulnerables*. Retrieved from [http://www.mimp.gob.pe/files/planes/planig\\_2012\\_2017.pdf](http://www.mimp.gob.pe/files/planes/planig_2012_2017.pdf)
- Ramos, R., Sanromá, E., & Hipólito, S. (2013). Diferencias salariales entre sector público y privado según tipo de contrato : evidencia para España. *Jornada Economia Laboral*, 1–34.
- Rivera, J. (2013). Teoría y Práctica de la Discriminación en el Mercado Laboral Ecuatoriano (2007-2012). *Revista de Análisis Estadístico Journal of Statistical Analysis*, 5(1)(1), 7–22.
- Rodríguez Pérez, R., Ramos Lobo, R., & Castro Lugo, D. (2018). Brecha salarial por género en los mercados de trabajo público y privado en México (2005-2014). *Revista Panorama Económico*, 25(3). <https://doi.org/10.32997/2463-0470-vol.25-num.3/2017/31>
- Torresano, D. (2009). ANÁLISIS EMPÍRICO DE LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR GÉNERO Y ETNIA EN EL ECUADOR EN EL AÑO 2008. Retrieved from <https://core.ac.uk/download/pdf/13326812.pdf>



Tribunal Constitucional Exp. N°00018-2013-PI/TC. (2014). *Diario Oficial*, (14), 415–422.

Tribunal Constitucional Exp. N°0020-2012-PI/TC. (2014). *Diario Oficial*, 8(2).

Willis, R. J. (1986). Wage determinants: A survey and reinterpretation of human capital earnings functions. *Handbook of Labor Economics*, 1(C), 525–602.  
[https://doi.org/10.1016/S1573-4463\(86\)01013-1](https://doi.org/10.1016/S1573-4463(86)01013-1)



## ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario sobre ingreso – ENAHO 2018

500. EMPLEO (Para todas las personas de 14 años y más de edad)																																							
Persona N°	Nombre:	Infomante N°																																					
<b>CONDICIÓN DE ACTIVIDAD</b>																																							
<b>501. LA SEMANA PASADA, DEL..... AL....., ¿TUVO UD. ALGÚN TRABAJO? (Sin contar los quehaceres del hogar)</b>  Sí..... 1 → <b>PASE A 505</b> No..... 2		<b>A. ENCUESTADOR(A): Verifique pregunta 504.</b>  Si todas las alternativas tienen circulado el código 2 → <b>PASE A 545</b>  Si alguna alternativa tiene circulado el código 1 → Continúe con 505.																																					
<b>502. AUNQUE NO TRABAJÓ LA SEMANA PASADA, ¿TIENE ALGÚN EMPLEO FIJO AL QUE PRÓXIMAMENTE VOLVERÁ?</b>  Sí..... 1 → <b>PASE A 505</b> No..... 2		<b>OCUPADOS</b>																																					
<b>503. AUNQUE NO TRABAJÓ LA SEMANA PASADA, ¿TIENE ALGÚN NEGOCIO PROPIO AL QUE PRÓXIMAMENTE VOLVERÁ?</b>  Sí..... 1 → <b>PASE A 505</b> No..... 2		<b>OCUPACIÓN PRINCIPAL</b>																																					
<b>504. LA SEMANA PASADA, ¿REALIZÓ ALGUNA ACTIVIDAD AL MENOS UNA HORA PARA OBTENER INGRESOS EN DINERO O EN ESPECIE, COMO:</b>		<b>505. a) ¿CUÁL ES LA OCUPACIÓN PRINCIPAL QUE DESEMPEÑÓ?</b>  _____ (Especifique)  <b>b) ¿QUÉ TAREAS REALIZÓ EN SU OCUPACIÓN PRINCIPAL?</b>  _____ _____ _____ (Especifique)																																					
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 80%;"></th> <th style="width: 5%; text-align: center;">Sí</th> <th style="width: 15%; text-align: center;">No</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1. Trabajando en algún negocio propio o de un familiar? .....</td><td style="text-align: center;">1</td><td style="text-align: center;">2</td></tr> <tr><td>2. Ofreciendo algún servicio? .....</td><td style="text-align: center;">1</td><td style="text-align: center;">2</td></tr> <tr><td>3. Haciendo algo en casa para vender? .....</td><td style="text-align: center;">1</td><td style="text-align: center;">2</td></tr> <tr><td>4. Vendiendo productos de belleza, ropa, joyas, etc.? .....</td><td style="text-align: center;">1</td><td style="text-align: center;">2</td></tr> <tr><td>5. Realizando alguna labor artesanal? ....</td><td style="text-align: center;">1</td><td style="text-align: center;">2</td></tr> <tr><td>6. Haciendo prácticas pagadas en un centro de trabajo? .....</td><td style="text-align: center;">1</td><td style="text-align: center;">2</td></tr> <tr><td>7. Trabajando para un hogar particular? .....</td><td style="text-align: center;">1</td><td style="text-align: center;">2</td></tr> <tr><td>8. Fabricando algún producto? .....</td><td style="text-align: center;">1</td><td style="text-align: center;">2</td></tr> <tr><td>9. Realizando labores remuneradas en la chacra o cuidado de animales? .....</td><td style="text-align: center;">1</td><td style="text-align: center;">2</td></tr> <tr><td>10. Ayudando a un familiar sin remuneración? .....</td><td style="text-align: center;">1</td><td style="text-align: center;">2</td></tr> <tr><td>11. Otra? _____ (Especifique)</td><td style="text-align: center;">1</td><td style="text-align: center;">2</td></tr> </tbody> </table>			Sí	No	1. Trabajando en algún negocio propio o de un familiar? .....	1	2	2. Ofreciendo algún servicio? .....	1	2	3. Haciendo algo en casa para vender? .....	1	2	4. Vendiendo productos de belleza, ropa, joyas, etc.? .....	1	2	5. Realizando alguna labor artesanal? ....	1	2	6. Haciendo prácticas pagadas en un centro de trabajo? .....	1	2	7. Trabajando para un hogar particular? .....	1	2	8. Fabricando algún producto? .....	1	2	9. Realizando labores remuneradas en la chacra o cuidado de animales? .....	1	2	10. Ayudando a un familiar sin remuneración? .....	1	2	11. Otra? _____ (Especifique)	1	2	<b>506. ¿A QUÉ SE DEDICA EL NEGOCIO, ORGANISMO O EMPRESA EN LA QUE TRABAJÓ EN SU OCUPACIÓN PRINCIPAL?</b>  _____ (Especifique)	
	Sí	No																																					
1. Trabajando en algún negocio propio o de un familiar? .....	1	2																																					
2. Ofreciendo algún servicio? .....	1	2																																					
3. Haciendo algo en casa para vender? .....	1	2																																					
4. Vendiendo productos de belleza, ropa, joyas, etc.? .....	1	2																																					
5. Realizando alguna labor artesanal? ....	1	2																																					
6. Haciendo prácticas pagadas en un centro de trabajo? .....	1	2																																					
7. Trabajando para un hogar particular? .....	1	2																																					
8. Fabricando algún producto? .....	1	2																																					
9. Realizando labores remuneradas en la chacra o cuidado de animales? .....	1	2																																					
10. Ayudando a un familiar sin remuneración? .....	1	2																																					
11. Otra? _____ (Especifique)	1	2																																					
		<b>507. UD. SE DESEMPEÑÓ EN SU OCUPACIÓN PRINCIPAL O NEGOCIO COMO:</b>  ¿Empleador o patrono? .....1 ¿Trabajador independiente? .....2 ¿Empleado? .....3 } <b>PASE A 510</b> ¿Obrero? .....4 } ¿Trabajador familiar no remunerado? .....5 → <b>PASE A 510A1</b> ¿Trabajador del hogar? .....6 → <b>PASE A 511</b> ¿Otro? .....7 → <b>PASE A 510</b> (Especifique)																																					

<p><b>508. ¿LE AYUDARON PERSONAS DE SU FAMILIA SIN RECIBIR UNA REMUNERACIÓN FIJA?</b></p> <p>Sí..... 1 No..... 2</p>	<p><b>511. ¿EL TIPO DE PAGO O INGRESO QUE UD. RECIBE EN SU OCUPACIÓN PRINCIPAL ES: (Acepte una o más alternativas)</b></p> <p>Sueldo? ..... 1 Salario? ..... 2 Comisión? ..... 3 Destajo? ..... 4 Subvención? ..... 5 Honorarios profesionales (con R.U.C.)? ..... 6 Ingreso (ganancia) por negocio o servicio? ..... 7 Ingreso como productor agropecuario? ..... 8 Propina? ..... 9 En especie? ..... 10 Otro? ..... 11 (Especifique) NO RECIBE ..... 12</p>																		
<p><b>509. ¿TENÍA UD. TRABAJADORES REMUNERADOS A SU CARGO?</b></p> <p>Sí..... 1 No..... 2</p>	<p>Activar Ve a Continuar</p> <p><b>PASE A 510A1</b></p> <p><b>PASE A 512</b></p>																		
<p><b>510. EN SU OCUPACIÓN PRINCIPAL, ¿UD. TRABAJÓ PARA:</b></p> <p>Fuerzas Armadas, Policía Nacional del Perú (militares)? ..... 1 → <b>PASE A 513</b></p> <p>Administración pública? ..... 2 Empresa pública? ..... 3 } <b>PASE A 511</b></p> <p>Empresas especiales de servicios (SERVICE)? ..... 5 Empresa o patrono privado? ..... 6 Otra? ..... 7 (Especifique)</p>	<p><b>511A. BAJO QUÉ TIPO DE CONTRATO</b></p> <p>¿Contrato indefinido, nombrado, permanente? ..... 1 ¿Contrato a plazo fijo (sujeto a modalidad)? ..... 2 ¿Está en período de prueba? ..... 3 ¿Convenios de Formación Laboral Juvenil / Prácticas Pre-Profesionales? ..... 4 ¿Contrato por locación de servicios (Honorarios Profesionales, R.U.C.), SNP? ..... 5 ¿Régimen Especial de Contratación Administrativa (CAS)? ..... 6 ¿Sin Contrato? ..... 7 ¿Otro? ..... 8 (Especifique)</p>																		
<p><b>510A1. EL NEGOCIO O EMPRESA DONDE TRABAJA, ¿SE ENCUENTRA REGISTRADO EN LA SUNAT, COMO:</b></p> <p>Persona Jurídica (Sociedad Anónima; SRL; Sociedad Civil; EIRL; Fundación ó Asociación, etc.)? ..... 1 Persona Natural (con R.U.C., RUS, RER, u otro régimen)? ..... 2 NO ESTA REGISTRADO (no tiene RUC)? ..... 3</p>	<p><b>512. EN SU TRABAJO, NEGOCIO O EMPRESA, INCLUYÉNDOSE UD., ¿LABORARON:</b></p> <p>Hasta 20 personas? ..... 1 De 21 a 50 personas? ..... 2 De 51 a 100 personas? ..... 3 De 101 a 500 personas? ..... 4 Más de 500 personas? ..... 5</p> <p><b>Nº de personas</b></p>																		
<p><b>510B. EL NEGOCIO O EMPRESA DONDE TRABAJA, ¿LLEVA LAS CUENTAS POR MEDIO DE LIBROS (INGRESOS Y GASTOS EXIGIDOS POR LA SUNAT) O SISTEMA DE CONTABILIDAD?</b></p> <p>Sí..... 1 No..... 2</p>	<p><b>513. ¿CUÁNTAS HORAS TRABAJÓ LA SEMANA PASADA, EN SU OCUPACIÓN PRINCIPAL, EL DÍA....</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>HORAS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Domingo.....?</td><td></td></tr> <tr><td>Lunes.....?</td><td></td></tr> <tr><td>Martes.....?</td><td></td></tr> <tr><td>Miércoles.....?</td><td></td></tr> <tr><td>Jueves.....?</td><td></td></tr> <tr><td>Viernes.....?</td><td></td></tr> <tr><td>Sábado.....?</td><td></td></tr> <tr><td><b>TOTAL</b></td><td></td></tr> </tbody> </table>		HORAS	Domingo.....?		Lunes.....?		Martes.....?		Miércoles.....?		Jueves.....?		Viernes.....?		Sábado.....?		<b>TOTAL</b>	
	HORAS																		
Domingo.....?																			
Lunes.....?																			
Martes.....?																			
Miércoles.....?																			
Jueves.....?																			
Viernes.....?																			
Sábado.....?																			
<b>TOTAL</b>																			

<p><b>513A. ¿CUÁNTO TIEMPO TRABAJA UD. EN ESTA OCUPACIÓN PRINCIPAL?</b></p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px;">AÑOS</td> <td style="width: 50px;"></td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">MESES</td> <td></td> </tr> </table> <p style="text-align: center; background-color: black; color: white; padding: 2px;"><b>OCUPACIÓN SECUNDARIA</b></p> <p><b>514. ADEMÁS DE SU OCUPACIÓN PRINCIPAL LA SEMANA PASADA, ¿TUVO UD. OTRO TRABAJO PARA OBTENER INGRESOS?</b></p> <p>Sí..... 1 → <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">PASE A 516</span></p> <p>No..... 2</p>	AÑOS		MESES		<p><b>517. ¿UD. SE DESEMPEÑÓ EN SU OCUPACIÓN SECUNDARIA O NEGOCIO COMO:</b></p> <p>Empleador o patrono?..... 1 } <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">PASE A 517B1</span></p> <p>Trabajador independiente?..... 2 }</p> <p>Empleado?..... 3</p> <p>Obrero?..... 4 } <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">PASE A 517B1</span></p> <p>Trabajador familiar no remunerado?..... 5 →</p> <p>Trabajador del hogar?..... 6 → <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">PASE A 517D</span></p> <p>Otro? ..... 7 (Especifique)</p>																																												
AÑOS																																																	
MESES																																																	
<p><b>515. LA SEMANA PASADA, ¿REALIZÓ ALGUNA OTRA ACTIVIDAD AL MENOS UNA HORA PARA OBTENER INGRESOS EN DINERO O EN ESPECIE, COMO:</b></p> <table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width:80%;"></th> <th style="width:5%;"></th> <th style="width:5%;">Sí</th> <th style="width:5%;">No</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Trabajando en algún negocio propio o de un familiar? .....</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td>2. Ofreciendo algún servicio? .....</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td>3. Haciendo algo en casa para vender? .....</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td>4. Vendiendo productos de belleza, ropa, joyas, etc.? .....</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td>5. Realizando alguna labor artesanal? ....</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td>6. Haciendo prácticas pagadas en un centro de trabajo? .....</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td>7. Trabajando para un hogar particular? .....</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td>8. Fabricando algún producto? .....</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td>9. Realizando labores remuneradas en la chacra o cuidado de animales? .....</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td>10. Ayudando a un familiar sin remuneración? .....</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td>11. Otra? ..... (Especifique)</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> </tbody> </table>			Sí	No	1. Trabajando en algún negocio propio o de un familiar? .....	1	2	2	2. Ofreciendo algún servicio? .....	1	2	2	3. Haciendo algo en casa para vender? .....	1	2	2	4. Vendiendo productos de belleza, ropa, joyas, etc.? .....	1	2	2	5. Realizando alguna labor artesanal? ....	1	2	2	6. Haciendo prácticas pagadas en un centro de trabajo? .....	1	2	2	7. Trabajando para un hogar particular? .....	1	2	2	8. Fabricando algún producto? .....	1	2	2	9. Realizando labores remuneradas en la chacra o cuidado de animales? .....	1	2	2	10. Ayudando a un familiar sin remuneración? .....	1	2	2	11. Otra? ..... (Especifique)	1	2	2	<p><b>517A. EN SU OCUPACIÓN SECUNDARIA, ¿UD. TRABAJÓ PARA:</b></p> <p>Fuerzas Armadas, Policía Nacional del Perú (militares)?..... 1 → <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">PASE A 518</span></p> <p>Administración pública?..... 2 } <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">PASE A 517D</span></p> <p>Empresa pública?..... 3 }</p> <p>Empresas especiales de servicios (SERVICE)?..... 5</p> <p>Empresa o patrono privado?..... 6</p> <p>Otra? ..... 7 (Especifique)</p>
		Sí	No																																														
1. Trabajando en algún negocio propio o de un familiar? .....	1	2	2																																														
2. Ofreciendo algún servicio? .....	1	2	2																																														
3. Haciendo algo en casa para vender? .....	1	2	2																																														
4. Vendiendo productos de belleza, ropa, joyas, etc.? .....	1	2	2																																														
5. Realizando alguna labor artesanal? ....	1	2	2																																														
6. Haciendo prácticas pagadas en un centro de trabajo? .....	1	2	2																																														
7. Trabajando para un hogar particular? .....	1	2	2																																														
8. Fabricando algún producto? .....	1	2	2																																														
9. Realizando labores remuneradas en la chacra o cuidado de animales? .....	1	2	2																																														
10. Ayudando a un familiar sin remuneración? .....	1	2	2																																														
11. Otra? ..... (Especifique)	1	2	2																																														
<p><b>C. ENCUESTADOR(A): Verifique pregunta 515:</b></p> <p>Si todas las alternativas tienen circulado el código 2 → <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">PASE A (D)</span></p> <p>Si alguna alternativa tiene circulado el código 1 → Continúe con 516.</p> <p><b>A continuación le voy a formular algunas preguntas sobre la ocupación secundaria que desarrolló la semana pasada:</b></p>	<p><b>517B1. EL NEGOCIO O EMPRESA DONDE TRABAJA, ¿SE ENCUENTRA REGISTRADO EN LA SUNAT, COMO:</b></p> <p>Persona Jurídica (Sociedad Anónima; SRL; Sociedad Civil; EIRL; Fundación ó Asociación, etc.)? ..... 1</p> <p>Persona Natural (con R.U.C., RUS, RER, u otro régimen)? ..... 2</p> <p>NO ESTA REGISTRADO (no tiene RUC)? ..... 3</p>																																																
<p><b>516. ¿A QUÉ SE DEDICA EL NEGOCIO, ORGANISMO O EMPRESA EN LA QUE TRABAJÓ EN SU OCUPACIÓN SECUNDARIA?</b></p> <p>..... (Especifique)</p>	<p><b>517C. EL NEGOCIO O EMPRESA DONDE TRABAJA, ¿LLEVA LAS CUENTAS POR MEDIO DE LIBROS (INGRESOS Y GASTOS EXIGIDOS POR LA SUNAT) O SISTEMA DE CONTABILIDAD?</b></p> <p>Sí..... 1</p> <p>No..... 2</p>																																																
	<p><b>517D. EN SU TRABAJO, NEGOCIO O EMPRESA, INCLUYÉNDOSE UD., ¿LABORARON:</b></p> <p>Hasta 20 personas?..... 1 } <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">N° de personas</span></p> <p>De 21 a 50 personas?..... 2 }</p> <p>De 51 a 100 personas?..... 3 }</p> <p>De 101 a 500 personas?..... 4 }</p> <p>Más de 500 personas?..... 5 }</p>																																																

518. ¿CUÁNTAS HORAS TRABAJÓ LA SEMANA PASADA EN SU(S) OCUPACIÓN(ES) SECUNDARIA(S)?

Número de Horas

**D.** ENCUESTADOR(A): Transcriba el total de horas de la pregunta 513 y el número de horas de la pregunta 518 a los recuadros respectivos; luego realice la suma.

Total Horas de Pgta. 513	
Nº de Horas de Pgta.518	
<b>TOTAL</b>	

Transcriba el total obtenido a la línea punteada de la pregunta 519.

**TOTAL HORAS**

519. EN TOTAL UD. TRABAJÓ..... HORAS LA SEMANA PASADA. ¿NORMALMENTE TRABAJA ESAS HORAS A LA SEMANA?

Sí..... 1 → **PASE A 521**

No..... 2

520. NORMALMENTE, ¿CUÁNTAS HORAS TRABAJA A LA SEMANA EN TODAS SUS OCUPACIONES?

Número de Horas

520A. ¿LA RAZÓN POR LA QUE UD. NO TRABAJÓ EL NÚMERO NORMAL DE HORAS LA SEMANA PASADA FUE:

Por vacaciones o días festivos? ..... 1

Por falta de clientes, pedidos o financiamiento para la producción o venta? ..... 2

Porque su trabajo así lo exige? ..... 3

Por motivos personales o familiares?..... 4

Porque se redujo la jornada de trabajo por disminución de producción, mal tiempo, sequía, helada, huelga, etc.?..... 5

Por exceso de trabajo (trabajo estacional), o clientes? ..... 6

Por salud, enfermedad, accidente, licencia de salud (pre/post natal?)..... 7

Por estar de viaje, paseo? ..... 8

Otro? ..... 9

(Especifique)

521. LA SEMANA PASADA, ¿QUERÍA TRABAJAR MÁS HORAS DE LAS QUE NORMALMENTE TRABAJA?

Sí..... 1

No..... 2 → **PASE A D1**

521A. LA SEMANA PASADA, ¿ESTUVO DISPONIBLE PARA TRABAJAR MÁS HORAS?

Sí..... 1

No..... 2 → **PASE A D1**

521B. ¿CUANTAS HORAS MAS HUBIERA TRABAJADO LA SEMANA PASADA?

Nº de horas semanales

NO SABE..... 1

**D1.** ENCUESTADOR(A): Verifique pregunta 507: Si esta circulado el código 5 o 7 → **PASE A G**

Diferente de 5 o 7 → Continué con Pgta. 521C

**BÚSQUEDA DE OTRO EMPLEO**

521C. ¿DESEA UD. OTRO TRABAJO Y HA HECHO ALGO POR CAMBIAR SU TRABAJO ACTUAL?

Sí..... 1

No..... 2 → **PASE A E**

521D. ¿HA BUSCADO OTRO TRABAJO:

Porque desea un trabajo mejor pagado (mejor ingreso) sin trabajar más horas? ..... 1

Por temor o certeza de perder el trabajo actual?..... 2

Porque desea un trabajo no riesgoso (seguro) y que no afecte su salud? ..... 3

Porque busca trabajar más (en una segunda actividad o en un empleo con más horas)? ..... 4

Porque desea trabajar en la carrera u oficio aprendido?..... 5

Otro? ..... 6

(Especifique)

**E.** ENCUESTADOR(A): Verifique y transcriba el código de pregunta 507:

→ Igual a 1 ó 2 → **PASE A 530**

→ Igual a 3, 4 ó 6, verifique pregunta 511:

- Si sólo es igual a 10 → **PASE A 528**
- Si es igual a 12 → **PASE A 556**
- Si es 10 y/o alguna otra alternativa → Continúe con 523.

**INGRESO EN LA OCUPACIÓN PRINCIPAL POR TRABAJO DEPENDIENTE**

**INGRESO MONETARIO**

A continuación le voy a formular algunas preguntas sobre sus ingresos percibidos en su ocupación principal que desarrolló la semana pasada:

523. EN SU OCUPACIÓN PRINCIPAL, ¿A UD. LE PAGAN:

Diario?..... 1  
 Semanal?..... 2  
 Quincenal?..... 3  
 Mensual?..... 4

524. ¿CUÁNTO FUE SU INGRESO TOTAL EN EL (LA)..... ANTERIOR, INCLUYENDO Frecuencia HORAS EXTRAS, BONIFICACIONES, PAGO POR CONCEPTO DE REFRIGERIO, MOVILIDAD, COMISIONES, ETC.?

CONCEPTO	MONTO S/. (Enteros)	No Sabe
A. Ingreso total		1
B. Descuento de Ley <i>Sistema de Pensiones: AFP, ONP, Caja Militar y Policial</i>		1
C. Impuestos		1
D. Otros descuentos (Judiciales, asociaciones, por préstamos de coop., bancos, etc.)		1
E. Ingreso Líquido		1

SI TODAS LAS ALTERNATIVAS TIENEN CIRCULADO EL CODIGO 1 (NO SABE), CONTÍNE CON PREGUNTA 528.

Si no tiene descuentos anote cero en el recuadro respectivo.

**PAGO EN ESPECIE**

A continuación le voy a formular algunas preguntas sobre sus pagos que no sean en dinero, recibidos de la ocupación principal que desarrolló la semana pasada:

528. EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES, ADEMÁS DEL INGRESO ANTERIOR, ¿RECIBIÓ ALIMENTOS, VESTIDO, TRANSPORTE, VIVIENDA, ETC., COMO PARTE DE PAGO POR SU TRABAJO EN SU OCUPACIÓN PRINCIPAL?

Sí..... 1  
 No..... 2 → **PASE A (F)**

529. EN SU OCUPACIÓN PRINCIPAL, ¿CON QUÉ FRECUENCIA Y EN CUÁNTO ESTIMARÍA UD. EL PAGO EN:

CONCEPTO	FRECUENCIA CON QUE RECIBE (*)	VALOR ESTIMADO POR VEZ S/. (Enteros)	NO SABE
1. Alimentos?			1
2. Vestido y calzado?			1
3. Transporte?			1
4. Vivienda?			1
5. Salud?			1
6. Otro? _____ (Especifique)			1
<b>TOTAL</b>			1

(\*) FRECUENCIA CON QUE RECIBE:

Diario..... 1	Mensual..... 4	Semestral..... 7
Semanal..... 2	Bimestral..... 5	Anual..... 8
Quincenal..... 3	Trimestral..... 6	

**PASE A (F)**

**INGRESO EN LA OCUPACIÓN PRINCIPAL POR TRABAJO INDEPENDIENTE**

**INGRESO MONETARIO / ESPECIE**

A continuación le voy a formular algunas preguntas sobre sus ingresos percibidos en su ocupación principal por trabajo independiente desarrollado la semana pasada:

530. EN SU OCUPACIÓN PRINCIPAL, ¿CUÁL FUE LA GANANCIA NETA EN EL MES ANTERIOR?  
(Si sólo recibe ingreso en especie, valorícelo en el recuadro)

S/.  (Enteros)

NO SABE/NO TIENE GANANCIA..... 1

**AUTOCONSUMO O AUTOSUMINISTRO POR OCUPACIÓN PRINCIPAL**

535. DE LOS BIENES PRODUCIDOS POR EL HOGAR Y/O DE LOS PRODUCTOS ADQUIRIDOS CON FINES COMERCIALES EN SU OCUPACIÓN PRINCIPAL, ¿UTILIZAN PRODUCTOS PARA SU CONSUMO?

Sí..... 1  
 No..... 2  
 NO CORRESPONDE..... 3

**PASE A (F)**

536. ¿EN CUÁNTO ESTIMA UD. EL VALOR DE LOS PRODUCTOS UTILIZADOS PARA SU CONSUMO EN EL MES ANTERIOR?

S/.  (Enteros)

**F. ENCUESTADOR(A):** Transcriba el código de la Pregunta 517.

→ Igual a blanco (sólo tiene actividad principal) → **PASE A 544**

↓  
Diferente de blanco → Continúe con 537.

**INGRESO EN LA OCUPACIÓN SECUNDARIA**

A continuación le voy a formular algunas preguntas sobre sus ingresos percibidos en su(s) ocupación(es) secundaria(s) por sus trabajos desarrollados la semana pasada:

537. ¿EL TIPO DE PAGO O INGRESO QUE UD. RECIBE EN SU(S) OCUPACIÓN(ES) SECUNDARIA(S) ES: (Acepte una o más alternativas)

Sueldo? ..... 1 } **PASE A 538**

Salario? ..... 2 }

Comisión? ..... 3 }

Destajo? ..... 4 }

Subvención? ..... 5 }

Honorarios profesionales (con R.U.C.)? ..... 6

Ingreso (ganancia) por negocio o servicio? ..... 7 } **PASE A 541**

Ingreso como productor agropecuario? ..... 8 }

Propina? ..... 9 → **PASE A 544**

En especie? ..... 10

Otro? ..... 11 → **PASE A 538**  
(Especifique)

NO RECIBE ..... 12 → **PASE A 544**

**ENCUESTADOR(A):** Tenga presente:

- Si en 537 tiene circulado el código 10 (Pago en Especie), verifique la pregunta 517.
  - Si es un trabajador dependiente (3 empleado, 4 obrero ó 6 trabajador del hogar), formule la pregunta 539.
  - Si es un empleador o patrono (1) o trabajador independiente (2)), formule la pregunta 541.
- Si en 537 tiene circulado el código 6 (honorarios profesionales), verifique la pregunta 517 "Categoría de Ocupación".
  - De tratarse de un empleado (3) u obrero (4), formule la pregunta 538.
  - De tratarse de un empleador o patrono (1) o trabajador independiente (2), formule la pregunta 541.

**INGRESO EN LA OCUPACIÓN SECUNDARIA POR TRABAJO DEPENDIENTE**

538. ¿CUÁNTO FUE SU INGRESO TOTAL EN EL MES ANTERIOR, INCLUYENDO HORAS EXTRAS, BONIFICACIONES, PAGO POR CONCEPTO DE REFRIGERIO, MOVILIDAD, COMISIONES, ETC. EN SU(S) OCUPACIÓN(ES) SECUNDARIA(S)?

CONCEPTO	MONTO S/. (Enteros)	NO SABE
A. Ingreso total		1
B. Descuento de Ley Sistema de Pensiones: AFP, ONP, Caja Militar y Policial		1
C. Impuestos		1
D. Otros descuentos (Judiciales, Asociaciones, por préstamos de Coop., Bancos, etc.)		1
E. Ingreso Líquido		1

**PAGO EN ESPECIE POR TRABAJO DEPENDIENTE EN LA OCUPACIÓN SECUNDARIA**

539. EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES, ADEMÁS DEL INGRESO ANTERIOR, ¿RECIBIÓ ALIMENTOS, VESTIDO, TRANSPORTE, VIVIENDA, ETC., COMO PARTE DE PAGO POR SU TRABAJO EN SU(S) OCUPACIÓN(ES) SECUNDARIA(S)?

Sí..... 1

No..... 2 → **PASE A 541**

Activar Win  
Ve a Configuración

540. EN SU OCUPACIÓN SECUNDARIA, ¿CON QUÉ FRECUENCIA Y EN CUÁNTO ESTIMARÍA UD. EL PAGO POR:

CONCEPTO	FRECUENCIA CON QUE RECIBE (*)	VALOR ESTIMADO POR VEZ S/. (Enteros)	NO SABE
1. Alimentos?			1
2. Vestido y calzado?			1
3. Transporte?			1
4. Vivienda?			1
5. Salud?			1
6. Otro? _____ (Especifique)			1
<b>TOTAL</b>			1

(\*) FRECUENCIA CON QUE RECIBE:

Diario ..... 1	Mensual ..... 4	Semestral ..... 7
Semanal ..... 2	Bimestral ..... 5	Anual ..... 8
Quincenal ..... 3	Trimestral ..... 6	

**INGRESO EN LA OCUPACIÓN SECUNDARIA POR TRABAJO INDEPENDIENTE**

541. EN SU(S) OCUPACIÓN(ES) SECUNDARIA(S), ¿CUÁL FUE SU GANANCIA NETA EN EL MES ANTERIOR? (Si sólo recibe ingreso en especie, valoricelo en el recuadro)

S/.  (Enteros)

NO SABE..... 1

**AUTOCONSUMO O AUTOSUMINISTRO EN LA OCUPACIÓN SECUNDARIA**

542. DE LOS BIENES PRODUCIDOS POR EL HOGAR Y/O DE LOS PRODUCTOS ADQUIRIDOS CON FINES COMERCIALES EN SU OCUPACIÓN SECUNDARIA, ¿UTILIZAN PRODUCTOS PARA SU CONSUMO?

Sí ..... 1

No ..... 2

NO CORRESPONDE ..... 3

**PASE A 544 ó (G)**

543. ¿EN CUÁNTO ESTIMA UD. EL VALOR DE LOS PRODUCTOS UTILIZADOS PARA SU CONSUMO EN EL MES ANTERIOR?

S/.  (Enteros)

**INGRESOS EXTRAORDINARIOS POR TRABAJO DEPENDIENTE (Ocupación Principal y Secundaria)**

A continuación le voy a formular algunas preguntas sobre sus ingresos extraordinarios por su trabajo dependiente, percibidos los últimos 12 meses en su ocupación principal y/o secundaria que desarrolló la semana pasada:

544. EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES, DE ..... A ..... ¿RECIBIÓ ALGÚN DINERO POR: (Excluya al Empleador o Patrono, al Trabajador Independiente y al Trabajador Familiar No Remunerado)

	Sí	No	Monto S/. (Enteros)
1. Gratificación de navidad? .....	1	2	
2. Gratificación de fiestas patrias? .....	1	2	
3. Bonificación por sus últimas vacaciones? .....	1	2	
4. Bonificación por escolaridad? .....	1	2	
5. Participación de utilidades de la empresa donde labora? .....	1	2	
6. Bonificación por otro concepto relacionado con su trabajo? .....	1	2	
7. Compensación por tiempo de servicios (CTS)? .....	1	2	
8. Otro ingreso por trabajo? (Reintegros, etc.)	1	2	
(Especifique) _____			
<b>TOTAL</b>			<input type="text"/>

(G) ENCUESTADOR(A): Transcriba el código de la pregunta 507.

→ Si es diferente a 5 ó 7 → **PASE A 556**

↓  
Igual 5 ó 7, Transcriba el Total de horas de pregunta 513

→ Si es menor de 15 horas, continúe con 545

↓  
Si es 15 Horas o más → **PASE A 556**

**DESOCUPADOS**

545. LA SEMANA PASADA, ¿HIZO ALGO PARA CONSEGUIR TRABAJO?

Sí..... 1 → **PASE A 550**

No..... 2

**546. ¿QUÉ ESTUVO HACIENDO LA SEMANA PASADA:**

Hizo trámites, buscó local, gestionó préstamos para establecer su propio negocio? ..... 1

Reparando sus activos (local, máquina, equipo)? ..... 2

Esperando el inicio de un trabajo dependiente (como obrero, empleado o trabajador del hogar)? ..... 3

Estudiando? ..... 4

Quehaceres del hogar? ..... 5

Vivía de su pensión o jubilación u otras rentas? ..... 6

Enfermo o incapacitado? ..... 7

Otro? ..... 8  
(Especifique)

**547. LA SEMANA PASADA, ¿QUERÍA UD. TRABAJAR?**

Sí ..... 1

No ..... 2 → **PASE A 552**

**548. LA SEMANA PASADA, ¿ESTUVO DISPONIBLE PARA TRABAJAR?**

Sí ..... 1

No ..... 2 → **PASE A 552**

**549. ¿POR QUÉ NO BUSCÓ TRABAJO?**

No hay trabajo ..... 1

Se cansó de buscar ..... 2

Por su edad ..... 3

Falta de experiencia ..... 4

Sus estudios no le permiten ..... 5

Los quehaceres del hogar no le permiten ..... 6

Razones de salud ..... 7

Falta de capital ..... 8

Otro ..... 9  
(Especifique)

Ya encontró trabajo ..... 10 → **PASE A 551**

Si buscó trabajo ..... 11

**550. LA SEMANA PASADA, ¿QUÉ HIZO PARA CONSEGUIR TRABAJO?**  
**Consultó:**

Empleador / patrono ..... 1

Agencia de empleo / bolsa de trabajo ..... 2

Sólo amigos, parientes ..... 3

Sólo leyó avisos ..... 4

Búsqueda a través de INTERNET ..... 5

Otro ..... 6  
(Especifique)

No hizo nada para conseguir trabajo ..... 7 → **PASE A 552**

**551. ¿CUÁNTAS SEMANAS HA ESTADO BUSCANDO TRABAJO, SIN INTERRUPCIONES?**

[ ]

Número de Semanas

**TRABAJO ANTERIOR**  
(Sólo para desocupados e inactivos)

**552. ¿HA TRABAJADO ANTES?**

Sí ..... 1 → **PASE A 556**

No ..... 2

**554. ¿A QUÉ SE DEDICABA EL NEGOCIO, ORGANISMO O EMPRESA EN LA QUE UD. TRABAJABA?**

.....  
(Especifique)

**555. ¿UD. SE DESEMPEÑÓ EN SU TRABAJO ANTERIOR COMO:**

Empleador o patrono? ..... 1

Trabajador independiente? ..... 2

Empleado? ..... 3

Obrero? ..... 4

Trabajador familiar no remunerado? ..... 5

Trabajador del hogar? ..... 6

Otro? ..... 7  
(Especifique)

**TRANSFERENCIAS CORRIENTES**

**556. EN LOS ÚLTIMOS 6 MESES, DE..... A....., ¿RECIBIÓ UD. INGRESOS POR CONCEPTO DE:**

	MONTO POR VEZ (S/)		DEL EXTERIOR						
	SI	NO	FRISCUEN- CIA	DEL PAÍS	DEPARTA- MENTO	FRISCUEN- CIA	DEL EX- TRAN- JERO?	INSTI- TUCIÓN	DE- TINO
1. Pensión de divorcio o separación? .....	1	2							
2. Pensión por alimentación? .....	1	2							
3. Remesas de otros hogares o personas? .....	1	2							
4. Pensión de jubilación (cesantía)? .....	1	2							
5. Pensión por viudez, orfandad o sobrevivencia? .....	1	2							
6. Transferencia del Programa JUNTOS? .....	1	2							
7. Transferencia del Programa Pensión 65? .....	1	2							
8. Otras transferencias de las instituciones públicas o privadas? .....	1	2							
9. Otras transferencias de hogares? .....	1	2							
<b>TOTAL</b>									

**COBRA UD. EN:**

Empresa de Transf. de Fondo(ETF) ..... 1

Bancos ..... 2

Asoc. y Coop. de Japón ..... 3

Servicio postal, agenda de viajes ..... 4

Familiares, amigos o personas que viajan ..... 5

Otro (especifique) ..... 6

**DESTINO**

Vivienda ..... 1

Ahorros ..... 2

Gastos del hogar (alimento, vestido, etc.) ..... 3

Educación ..... 4

Otro (especifique) ..... 6

**1**

**RENTAS DE LA PROPIEDAD**

557. EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES, DE.....A....., ¿RECIBIÓ UD. INGRESOS POR CONCEPTO DE:

	Sí	No	FRECUENCIA	MONTO S/.
1. Utilidades empresariales? .....	1	2		
2. Intereses por depósitos en bancos, cooperativas? .....	1	2		
3. Intereses por préstamos a terceros? .....	1	2		
4. Dividendos de acciones, bonos, etc.? .....	1	2		
5. Arrendamiento de casas (solamente departamentos y habitaciones)? .....	1	2		
6. Arrendamiento de maquinarias y vehículos (sólo renta neta)? .....	1	2		
7. Arrendamiento de tierras agrícolas (sólo renta neta)? .....	1	2		
8. Otro (alquiler de marcas, patentes, etc.)? .....	1	2		
TOTAL				

**FRECUENCIA:**

Diario .....	1	Mensual .....	4	Semestral .....	7
Semanal .....	2	Bimestral .....	5	Anual .....	8
Quincenal .....	3	Trimestral .....	6		

**OTROS INGRESOS EXTRAORDINARIOS**

558. EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES, DE.....A....., ¿RECIBIÓ UD. INGRESOS POR CONCEPTO DE:

	Sí	No	MONTO S/.
1. Seguro de accidente o vejez? ....	1	2	
2. Herencia? .....	1	2	
3. Juegos de azar (loterías, tinka, etc.)? .....	1	2	
4. Indemnizaciones por accidente de trabajo? .....	1	2	
5. Indemnizaciones por despido? .....	1	2	
6. Gratificación por navidad, fiestas patrias, escolaridad, últimas vacaciones, participación de utilidades de la empresa, etc., anteriores a su(s) trabajo(s) actual(es)? .....	1	2	
7. Otros ocasionales (gratificación, escolaridad de jubilados, etc.)? .....	1	2	
TOTAL			

**SISTEMA DE PENSIONES**

558A. ¿EL SISTEMA DE PENSIONES AL CUAL UD. ESTÁ AFILIADO ES: (Acepte una o más alternativas)

- Sistema privado de pensiones (AFP)? ..... 1
- Sistema Nacional de Pensiones: Ley 19990? ..... 2
- Sistema Nacional de Pensiones: Ley 20530 (Cédula viva)? ..... 3
- Otro? ..... 4
- No está afiliado ..... 5 →

**PASE A 558C**

558B. ¿CUÁL FUE EL ÚLTIMO MES Y AÑO QUE APORTÓ AL SISTEMA DE PENSIONES?

Mes: \_\_\_\_\_

Año: \_\_\_\_\_

No Sabe ..... 1

**ETNICIDAD**

558C. POR SUS COSTUMBRES Y SUS ANTEPASADOS, ¿UD. SE SIENTE O SE CONSIDERA:

- Quechua? ..... 1
- Aymara? ..... 2
- Nativo o Indígena de la Amazonía? ..... 3
- (Especifique) \_\_\_\_\_
- Pertenece o parte de otro Pueblo indígena u originario? ..... 9
- (Especifique) \_\_\_\_\_
- Negro/Moreno/Zambo/Mulato/Pueblo Afro peruano o Afrodescendiente? ..... 4
- Blanco? ..... 5
- Mestizo? ..... 6
- Otro? ..... 7
- (Especifique) \_\_\_\_\_
- NO SABE/NO RESPONDE ..... 8

558D. ¿UD. PERTENECE O SE CONSIDERA PARTE DE UN PUEBLO INDÍGENA?

- Sí ..... 1 → 558D1. ¿A QUÉ PUEBLO INDÍGENA PERTENECE?
- (Especifique) \_\_\_\_\_
- No ..... 2
- No sabe ..... 3

558D2. EL LUGAR DONDE DESEMPEÑA SU OCUPACIÓN PRINCIPAL (TRABAJO), ¿ESTÁ UBICADO:

- Aquí, en este distrito? ..... 1
- En otro distrito? ↓
- Distrito: \_\_\_\_\_
- Provincia: \_\_\_\_\_
- Departamento: \_\_\_\_\_
- No corresponde ..... 3

Activar Wir

**INCLUSIÓN FINANCIERA (Para personas de 18 y más años)**

<p><b>558E. ACTUALMENTE, TIENE USTED EN ALGÚN BANCO, CAJA MUNICIPAL, CAJA RURAL O INSTITUCIÓN DE MICROFINANZAS: (Acepte una o más alternativas)</b></p> <p>¿Cuenta de ahorro?..... 1</p> <p>¿Cuenta de ahorro a plazo fijo?..... 2</p> <p>¿Cuenta corriente? ..... 3</p> <p>¿Tarjeta de crédito?..... 4</p> <p>¿Tarjeta de débito?..... 5</p> <p>NO TIENE..... 6</p>	<p><b>558F. ¿CUÁL ES LA PRINCIPAL RAZÓN POR LA QUE NO TIENE NINGUNA CUENTA O TARJETA EN UNA INSTITUCIÓN FINANCIERA?</b></p> <p>Los servicios son costosos ..... 1</p> <p>Los intereses son muy bajos..... 2</p> <p>Los intereses son muy altos..... 3</p> <p>No tiene suficientes ingresos para tener una cuenta ..... 4</p> <p>Tiene desconfianza en el sistema financiero..... 5</p> <p>instituciones financieras quedan muy lejos del lugar donde vive..... 6</p> <p>No tiene documentación necesaria para tener una cuenta..... 7</p> <p>No le interesa o no lo necesita..... 8</p> <p>Otro ..... 9 (Especifique)</p>	<p><b>558G. EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES, USTED REALIZÓ ALGUNA DE LAS ACTIVIDADES SIGUIENTES: (Acepte una o más alternativas)</b></p> <p>¿Ahorró a través de una junta?..... 1</p> <p>¿Ahorró guardando el dinero con familiares o conocidos? ..... 2</p> <p>¿Ahorró guardando el dinero en su casa? ..... 3</p> <p>¿Prestó dinero (Recibió préstamo)? ..... 4</p> <p>NO AHORRÓ, NI PRESTÓ ..... 5</p>
--	---	---

558H. EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES, DE ..... A ....., LOS MEDIOS DE PAGO QUE USTED GENERALMENTE UTILIZA PARA REALIZAR SUS COMPRAS DE: (Acepte una o más alternativas)	Dinero en efectivo?	Tarjeta de débito?	Tarjeta de crédito?	Banca por internet?	Otro? (Especifique)	No compra
	1. ¿Alimentos de pan llevar (leche, papa, arroz, azúcar, etc.), es.....	1	2	3	4	5 _____
2. ¿Alimentos preparados para consumir dentro o fuera del hogar, es.....	1	2	3	4	5 _____	6
3. ¿Productos de lavandería, artículos de aseo del hogar, es.....	1	2	3	4	5 _____	6
4. ¿Servicios de la vivienda: Luz, agua, teléfono, internet, celular, entre otros es.....	1	2	3	4	5 _____	6
5. ¿Combustible para cocinar (gas, electricidad, etc.) es.....	1	2	3	4	5 _____	6
6. ¿Productos de aseo personal es.....	1	2	3	4	5 _____	6
7. ¿Prendas de vestir, calzado, etc., es.....	1	2	3	4	5 _____	6
8. ¿Muebles y enseres, es.....	1	2	3	4	5 _____	6
9. ¿Artefactos electrodomésticos, es.....	1	2	3	4	5 _____	6
10. ¿Otro (Especifique).....	1	2	3	4	5 _____	6
11. ¿Otro (Especifique).....	1	2	3	4	5 _____	6
12. ¿Otro (Especifique).....	1	2	3	4	5 _____	6

<b>OBSERVACIONES</b>	
	<b>1</b>

559. ALIMENTOS CONSUMIDOS FUERA DEL HOGAR																					
(559) LA SEMANA PASADA, ¿EL ALIMENTO O BEBIDA QUE CONSUMIÓ FUERA DE SU HOGAR, CORRESPONDIÓ A:	SI		No	(559-A) GENERAL- MENTE, ¿CUÁNTAS VECES A LA SEMANA?	(559-B) GENERALMENTE, ¿DÓNDE LO CONSUMIÓ?									(559-C) GENERAL- MENTE, ¿PAGÓ POR ÉL?		(559-D) GENERALMENTE, ¿CUÁNTO PAGÓ CADA VEZ?		(559-E) ¿EL CONSUM O FUE INDIVI- DUAL?		(559-F) ¿CUÁL ES EL NÚMERO DE PERSONAS QUE CONSUMIERON INCLUYÉNDOSE UD.?	
					Ambulante, mercado..... 1 Comedor popular ..... 2 Club de madres y Cocina popular..... 3 Iglesia ..... 4 Restaurante, bodega, etc..... 5 Otros hogares..... 6 Centro de Trabajo..... 7 Prepara sus alimentos ..... 8 Otro (especifica) ..... 9									PASE A LA SGTE. LINEA o 560		MONTO S/. Enteros    Dec.		PASE A LA SGTE. LINEA o 560		TOTAL	MIEMBROS DEL HOGAR
1. DESAYUNO?.....	1	2			1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2			1	2		
2. ALMUERZO?.....	1	2			1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2			1	2		
3. CENA?.....	1	2			1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2			1	2		
4. OTRO (alimentos en video pub, karaoke, etc.)? (Especifique).....	1	2																			
4.1.....	1	2			1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2			1	2		
4.2.....	1	2			1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2			1	2		
4.3.....	1	2			1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2			1	2		
4.4.....	1	2			1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2			1	2		
4.5.....	1	2			1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2			1	2		
4.6.....	1	2			1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2			1	2		
4.7.....	1	2			1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2			1	2		
4.8.....	1	2			1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2			1	2		
4.9.....	1	2			1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2			1	2		
4.10.....	1	2			1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2			1	2		
4.11.....	1	2			1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2			1	2		
4.12.....	1	2			1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2			1	2		
4.13.....	1	2			1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2			1	2		
4.14.....	1	2			1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2			1	2		
4.15.....	1	2			1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2			1	2		
4.16.....	1	2			1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2			1	2		
4.17.....	1	2			1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2			1	2		
4.18.....	1	2			1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2			1	2		
4.19.....	1	2			1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2			1	2		
4.20.....	1	2			1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2			1	2		
<b>OBSERVACIONES</b>																					

560. OTROS GASTOS													
(560)	LA SEMANA PASADA, DEL ..... AL ....., ¿HIZO UD. USO DEL SERVICIO CORRESPONDIENTE A:	(560-A1) CON QUE FRECUENCIA UTILIZÓ EL SERVICIO		(560-A) ¿CUANTAS VECES UTILIZÓ EL SERVICIO DE.....	(560-C) GENERALMENTE, ¿PAGÓ POR EL?		(560-D) GENERALMENTE, ¿CUÁNTO PAGO CADA VEZ?		(560-E) ¿EL GASTO FUE INDIVIDUAL?		(560-F) ¿POR CUANTAS PERSONAS INCLUYÉNDOSE UD.?		
		Frecuencia de Adquisición: Diario.....1 Trimestral.....7 Inferidiano.....2 Semestral.....8 Semanal.....3 2 vec. x sem.....9 Quincenal.....4 3 vec. x sem.....10 Mensual.....5 4 vec. x sem.....11 Bimestral.....6 Anual.....12			Código		SI	No	Embaros	Dec.		SI	No
	1. TRANSPORTE PÚBLICO URBANO E INTERURBANO?	SI	No										
	1.1 Mototaxi.....	1	2			1	2			1	2		
	1.2 Microbus .....	1	2			1	2			1	2		
	1.3 Ómnibus .....	1	2			1	2			1	2		
	1.4 Camioneta Rural (combi, custer).....	1	2			1	2			1	2		
	1.5 Colectivo.....	1	2			1	2			1	2		
	1.6 Taxi.....	1	2			1	2			1	2		
	1.7 Otro (Especifique) .....	1	2			1	2			1	2		
	2. TELÉFONO PÚBLICO O FUJO usando <u>tarjetas telefónicas</u> (147, Hola Perú, AT&T, etc.).....	1	2			1	2						
	3. TELÉFONO PÚBLICO usando <u>monedas</u> (monedero, locutorio, alquiler de celular, etc.)?.....	1	2			1	2						
	4. RADIOCOMUNICACIÓN? .....	1	2			1	2						

OBSERVACIONES







ENCUESTADOR(A): Sólo si en pregunta 307 esta circuló el código 1 "Si", continúe con la pregunta 308B. De lo contrario pase a la pregunta 310A.

**308B. EN SU OPINIÓN, ¿EL SERVICIO EDUCATIVO QUE BRINDA EL CENTRO DE ENSEÑANZA DONDE ASISTE ACTUALMENTE EN RELACIÓN A:**

	Muy malo?	Mal?	Bueno?	Muy bueno?	No sabe	No Corresponde
Infraestructura (paredes, techos, pisos) es..... 1	1	2	3	4	5	
Equipamiento (Carpetas, Laboratorios, Computadores, etc.) es.... 2	1	2	3	4	5	
Enseñanza de los maestros es..... 3	1	2	3	4	5	
Dotación de materiales educativos (Libros, Láminas, maquetas, etc.) es..... 4	1	2	3	4	5	6
Apoyo a la participación de los padres de familia (Promueven la participación de los padres de familia, escuela de padres, etc.) es... 5	1	2	3	4	5	6

**308C. LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA O COLEGIO, INSTITUTO SUPERIOR O UNIVERSIDAD A LA QUE ASISTE, ¿ESTA UBICADA:**

Aquí en este Distrito?..... 1

En otro Distrito?

Distrito:

\_\_\_\_\_

Provincia:

\_\_\_\_\_

Departamento:

\_\_\_\_\_

**310-C1 ¿CUÁL ES EL NOMBRE DE LA ÚLTIMA CARRERA DE NIVEL AUXILIAR TÉCNICO O TÉCNICO, QUE USTED ESTUDIA O HA ESTUDIADO?**

\_\_\_\_\_ (Especifique)

NO SABE ..... 1

**310D. ¿CUÁL ES EL TIEMPO DE DURACIÓN DE LA CARRERA DE NIVEL AUXILIAR TÉCNICO O TÉCNICO, QUE USTED ESTUDIA O HA ESTUDIADO?**

AÑOS	
MESES	

**310A. EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES, DE..... A....., ¿RECIBIÓ ENSEÑANZA EN ALGÚN CENTRO O PROGRAMA DE ESTUDIOS CUYA DURACIÓN SEA MENOR A 3 AÑOS (CETPRO, ACADEMIA U OTROS)?**

Sí..... 1

No..... 2

**310E. ¿CUÁL ES EL NOMBRE DEL CENTRO DE ESTUDIOS DONDE ESTUDIA O HA ESTUDIADO LA CARRERA DE NIVEL AUXILIAR TÉCNICO O TÉCNICO?**

\_\_\_\_\_ (Especifique)

DEPARTAMENTO: \_\_\_\_\_

NO SABE/NO RECUERDA..... 1

**Para personas de 14 años y más de edad**

**310-B1 EN EL PRESENTE AÑO O EN AÑOS ANTERIORES, ¿RECIBIÓ ENSEÑANZA DE NIVEL AUXILIAR TÉCNICO O TÉCNICO, EN ALGÚN CENTRO O PROGRAMA DE ESTUDIOS CUYA DURACIÓN SEA MENOR A 3 AÑOS?**

Sí..... 1

No..... 2

**Pase a RECUADRO (A)**

**(A) ENCUESTADOR(A): Verifique las siguientes preguntas:**

Si: - 303 = 2 y  
- 306 = 2 y  
- 310A = 2

**Pase a RECUADRO (B)**

De lo contrario, continúe con Pgta. 311

OBSERVACIONES

**1**

**311. EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES, DE..... A....., ¿GASTÓ, OBTUVO, CONSIGUIÓ O LE REGALARON:**

¿Cuántas veces realizó el gasto durante los últimos 12 meses? →

		A. ¿Cómo obtuvo el(los).....?							B. ¿Cuánto fue el monto de.....?	C. ¿Dónde compró el(los).....?	D. ¿Cuánto cree que le costaría si tuviera que pagar por este producto o servicio?	E. Número de veces							
		Comprado?.....1 Autoconsumo?.....2 Autoadministrado?.....3 Pago en especie?.....4 Otros hogares?.....5 Programa social?.....6 Otro(especifique).....7							PASE A "D"	PASE A "E"	<b>SIEN 311-A CIRCULÓ EL CÓDIGO 2, 3, 4, 5, 6 y/o 7</b>								
SI	No	Código							S/	Código		MONTO S/:							
											311-A-2   311-A-3   311-A-4   311-A-5   311-A-6   311-A-7 Enteros   Enteros   Enteros   Enteros   Enteros   Enteros								
1.		1	2	1	2	3	4	5	6	7									
2.		1	2	1	2	3	4	5	6	7									
3.		1	2	1	2	3	4	5	6	7									
4.		1	2	1	2	3	4	5	6	7									
5.		1	2	1	2	3	4	5	6	7									
6.		1	2	1	2	3	4	5	6	7									
7.		1	2	1	2	3	4	5	6	7									
		1	2	1	2	3	4	5	6	7									
		(Especifique)																	
8.		1	2						6										
		<b>TOTAL</b>																	

1. Ambulante	6. Bazar
2. Librería	7. Bodega, tienda, etc.
3. Centro de estudios	8. Tienda especializada al por mayor
4. Feria	9. Tienda especializada al por menor
5. Puesto de mercado	10. Otro (especifique)

**312. EN EL MES ANTERIOR, GASTÓ EN:**

¿Cuántas veces realizó el gasto durante los últimos 12 meses? →

		A. ¿Cómo obtuvieron el(los).....?							B. ¿Cuánto fue el monto de.....?	C. ¿Cuánto cree que le costaría si tuviera que pagarlo?	D. Número de veces						
		Comprado?.....1 Autoconsumo?.....2 Pago en especie?.....3 Otros hogares?.....4 Programa social?.....5 Otro(especifique).....6							PASE A "C"	PASE A "D"							
SI	No	Código							S/	Código	MONTO S/:						
											312-A-2   312-A-3   312-A-4   312-A-5   312-A-6 Enteros   Enteros   Enteros   Enteros   Enteros						
1.		1	2	1	2	3	4	5									
2.		1	2	1	2	3	4	5									
		<b>TOTAL</b>															

**B. ENCUESTADOR(A):**  
Transcribe la edad de pregunta 208, en pítub 200.

**Menores de 25 años:**  
Transcribe el código de pgs. 306 y 307

Si alguna de ellas es igual a 2 continúe con 313A

Si ambas son iguales a 1 → **PASE A 314A**

De 25 años a más → **PASE A 314A**

**313A. ¿CUÁL ES LA PRINCIPAL RAZÓN POR LA QUE NO ESTÁ MATRICULADO O NO ASISTE A ALGÚN CENTRO O PROGRAMA DE EDUCACIÓN BÁSICA O SUPERIOR?**

Problemas económicos.....1	No existe centro de educación básica o superior en el centro poblado.....7
Estoy trabajando.....2	Asiste a un centro de Educación Técnico Productiva.....8
Terminó sus estudios: secundarios/ superiores /asiste a academia preuniversitaria.....3	No me interesa/no me gusta el estudio.....9
No tiene la edad suficiente (para el grupo 3 - 5 años).....4	Se dedica a los quehaceres del hogar.....10
Problemas familiares.....5	Otra razón.....11
De vacaciones.....6	(Especifique)

**OBSERVACIONES**

**SERVICIO DE INTERNET (Para las personas de 6 años y más de edad)**

**314A. EN EL MES ANTERIOR, ¿UD. HIZO USO DEL SERVICIO DE INTERNET?**

Sí.....1  
No.....2 →

**PASE A 316A**

**314B. EN EL MES ANTERIOR, ¿USÓ UD. EL SERVICIO DE INTERNET EN:**  
(Acepte una o más alternativas)

- El hogar? ..... 1
- El trabajo? ..... 2
- Un establecimiento educativo? ... 3
- Una cabina pública? ..... 4
- En casa de otra persona? ..... 5
- Otro? ..... 6  
(Especifique)
- Acceso móvil a internet? ..... 7

**314B1. EN EL MES ANTERIOR, ¿EL SERVICIO DE INTERNET LO USÓ A TRAVÉS DE UNA/UN:**  
(Acepte una o más alternativas)

- Computadora?.....1
- Laptop?.....2
- Celular propio (con o sin plan de datos)?.....3
- Celular de un familiar o amigo? ....4
- Celular de su centro de trabajo?....5
- Tablet? .....6
- Otro? .....7  
(Especifique)

**314C. EN EL MES ANTERIOR, ¿DÓNDE LO USÓ CON MAYOR FRECUENCIA?**

**Código**

Anote el código de P314B)

**314D. ¿UD. USA INTERNET AL MENOS:**  
(Referido al uso de mayor frecuencia)

- Una vez al día?..... 1
- Una vez a la semana?..... 2
- Una vez al mes?..... 3
- Cada 2 meses o más?..... 4

**ENCUESTADOR(A):** Si en la pregunta 314B alguna de las alternativas que circuló corresponde al código 4 "Cabina Pública", continúe con la pregunta 315. De lo contrario pase a la pregunta 316.

**315. EN EL MES ANTERIOR ¿OBTUVO EL SERVICIO DE INTERNET EN CABINA PÚBLICA:**

- Comprado?..... 1
- Autosuministro?.....2
- Pago en especie?.....3
- Otros hogares?.....4
- Programa social?.....5
- Otro? (especifique).....6

**PASE A 315B**

**315A. ¿CUÁNTO FUE EL MONTO DEL SERVICIO EN EL MES ANTERIOR?**

**315B. ¿CUÁNTO CREE QUE LE COSTARÍA SI TUVIERA QUE PAGAR POR ESTE SERVICIO QUE USÓ EL MES ANTERIOR?**

**MONTO S/.**

315=2	315=3	315=4	315=5	315=6
Enteros	Enteros	Enteros	Enteros	Enteros

**316. ¿USÓ EL INTERNET PARA:**

(Acepte una o más alternativas)

	Sí	No
1. Obtener información (sobre bienes y servicios, salud, organizaciones gubernamentales)?	1	2
2. Comunicarse (e-mail, chat, llamadas por Skype, WhatsApp, Facebook, Twitter, etc.)?	1	2
3. Comprar productos y/o servicios?	1	2
4. Operaciones de banca electrónica y otros servicios financieros?	1	2
5. Educación formal y actividades de capacitación?	1	2
6. Transacciones (interactuar) con organizaciones estatales/autoridades públicas?	1	2
7. Actividades de entretenimiento (juegos de video, obtener películas, música, videos, escuchar radio, leer periódico, etc.)?	1	2
8. Vender productos y/o servicios (Mercado Libre, OLX, Facebook, etc.)?	1	2
9. Otros?(Especifique)	1	2
10. _____	1	2
11. _____	1	2

**TELEFONÍA CELULAR**

**316A. ¿EN EL MES ANTERIOR, UD. UTILIZÓ....**  
(Acepte una o más alternativas)

- Teléfono celular propio? ..... 1
- Teléfono celular de un familiar o amigo? ..... 2
- Teléfono celular de su centro de trabajo? ..... 3
- Otro? ..... 4  
(Especifique)
- NO UTILIZA ..... 5

**OBSERVACIONES**

**1**





Anexo 3. Do file STATA 2014.

```
***** Tesis *****

*DIFERENCIA SALARIAL POR GÉNERO DE LOS TRABAJADORES
DEPENDIENTES EN EL MERCADO LABORAL PERUANO - 2018
*****

cd "C:\Users\HP\Desktop\tesis"
use enaho01a-2018-300, clear
keep p301a p301b p301c ubigeo vivienda conglome hogar codper
destring conglome, replace
tostring conglome, replace
*****

gen departamento= substr(ubigeo,1,2)
destring departamento, gen (depart)
label define depart 1 "Amazonas" 2 "Ancash" 3 "Apurimac" 4 "Arequipa" 5
"Ayacucho" 6 "Cajamarca" 7 "Callao" 8 "Cusco" 9 "Huancavelica" 10 "Huánuco" 11
"Ica" ///
12 "Junin" 13 "La Libertad" 14 "Lambayeque" 15 "Lima" 16 "Loreto" 17 "Madre de
Dios" 18 "Moquegua" 19 "Pasco" 20 "Piura" 21 "Puno" 22 "San Martin" 23 "Tacna"
///
24 "Tu mbes" 25 "Ucayali"
label values depart depart
drop departamento
*****

gen edu=6+p301b if p301a== 5 | p301a==6
replace edu=0 if p301a==1
replace edu=p301b if p301a==2
replace edu=max(p301b,p301c) if p301a==3
replace edu=6 if p301a==4
replace edu=11+p301b if p301a==7 | p301a==8 | p301a==9 | p301a==10
replace edu=16+p301b if p301a==11
drop if edu==.
save educacion, replace

*****
*****

use enaho01a-2018-500, clear
keep ubigeo vivienda conglome hogar codper p301a p207 p208a p523 p524e1 p524e2
estrato p510
destring conglome, replace
tostring conglome, replace
*****

rename p301a n_educacion
rename p208a edad
drop if p524e2==1
drop if p524e1==.
**p523=en su ocupación principal, Ud., le pagan: 1=diario 2=semanal 3=quincenal y
4=mensual
**calculando el ingreso anual por trabajador dependiente
```

```
recode p523 (1=30) (2=4.28) (3=2) (4=1), gen(mensual)
gen INGRESO=mensual*p524e1
recode p207 (1=1) (2=0), gen(sexo)
drop if sexo==.
tabstat INGRESO, by(sexo)
tabstat INGRESO, by(n_educa)
*****

rename p510 sector
drop if sector==.
drop if sector==1
drop if sector==5
drop if sector==5
recode sector (2=1) (3=1) (6=0)
label values sector sector
label define sector 1 "publico" 0 "privado"
*****

ttest INGRESO, by(sector)
tabstat INGRESO, by(sector)
save ingreso.dta, replace
*****
*****

use ingreso, clear
merge 1:1 ubigeo vivienda conglome hogar codper using educacion
destring conglome, replace
tostring conglome, replace
keep if _merge==3
drop _merge
gen exp=edad-edu-4
gen exp2=exp^2
drop if sexo==.
label values sexo sexo
label define sexo 1 "varón" 0 "mujer"

**se borra
drop if p301a==1
drop if p301a==2

graph hbar (mean) INGRESO, over(sexo) over(sector) over(p301a) blabel(total)
graph bar (mean) INGRESO, over(sexo) over(sector) blabel(total)

*tamaño de muestra
gen región=substr(ubigeo,1,2)
tab región
*****
*****ECUACIÓN DE MINCER*****

gen ln_w=ln(INGRESO)
graph bar (mean) ln_w, over(sexo) over(sector) blabel(total)
regre ln_w edu exp exp2
regre ln_w edu exp c.exp#c.exp
```

```
*****&*****
***MINCER PARA VARONES****
regre ln_w edu exp c.exp#c.exp if sexo==1
**MINCER PARA MUJERES*****
regre ln_w edu exp c.exp#c.exp if sexo==0
*****
***MINCER PARA PUBLICO****
regre ln_w edu exp c.exp#c.exp if sector==1 & sexo==1
regre ln_w edu exp c.exp#c.exp if sector==1 & sexo==0
**MINCER PARA PRIVADO*****
regre ln_w edu exp c.exp#c.exp if sector==0 & sexo==1
regre ln_w edu exp c.exp#c.exp if sector==0 & sexo==0
*****
*****MINCER POR NIVELES EDUCATIVOS*****
***MINCER PARA PUBLICO****
regre ln_w exp exp2 i.p301a if sector==1 & sexo==1
regre ln_w exp exp2 i.p301a if sector==1 & sexo==0
**MINCER PARA PRIVADO*****
regre ln_w exp exp2 i.p301a if sector==0 & sexo==1
regre ln_w exp exp2 i.p301a if sector==0 & sexo==0
*****
*Efectos marginales
margins, dydx(exp) atmeans
anova ln_w n_educ
ttest ln_w, by(sexo)
save mincer, replace
*****
*****INDICADORES DE DESIGUALDAD*****
use mincer
keep INGRESO
**ssc install inequal2 ///Lo congelamos, porq ya lo hemos instalado
**ssc install lorenz ///Lo congelamos, porq ya lo hemos instalado
inequal2 INGRESO ///Me saldra el coeficiente de GINI
lorenz INGRESO, graph ///Me saldra el grafico de la curva de Lor
*****
*****DESCOMPOSICIÓN DE OAXACA – BLINDER*****

use mincer, clear
ttest ln_w, by(sexo)
*Este comando permite capturar la información la base de datos y la guarda en
memoria RAM*
*Se estima el habitual modelo de regresión Minceriana para hombre*

*****MODELO MINCERIANA PARA HOMBRE*****
*****
regress ln_w edu exp c.exp#c.exp if sexo==1
*keep if e(sample) mantiene la base Master con tan solo los criterios de restricción
keep if e(sample)
```

```
*Para el modelo de regresión matricial se debe generar un vector que contiene la
constante*
gen constante=1
*Bienvenido a la programación matricial*
mata
//Para utilizar la información que esta en Memoria y utilizarla como vectores o
matrices utilice st_view"
st_view(SalarioHombre=.,,,"ln_w")
st_view(XHombre=.,,("edu", "exp", "exp2", "constante"))

//Calcular los coeficientes para los Hombres*
BetaHombre=invsym(XHombre'*XHombre)*XHombre'*SalarioHombre
BetaHombre
//Calcular el valor esperado de los vectores y la matriz*
SalariomedioHombre=mean(SalarioHombre)'
SalariomedioHombre
XmedioHombre=mean(XHombre)'
XmedioHombre
//Finaliza la programación matricial*
end
*****MODELO MINCERIANA PARA MUJERES*****
*****
use mincer.dta, clear
regress ln_w edu exp c.exp#c.exp if sexo==0
keep if e(sample)
gen constante=1
mata
st_view(SalarioMujer=.,,,"ln_w")
st_view(XMujer=.,,("edu ", "exp", "exp2", "constante"))
BetaMujer=invsym(XMujer'*XMujer)*XMujer'*SalarioMujer
SalariomedioMujer=mean(SalarioMujer)'
XmedioMujer=mean(XMujer)'

//Se calcula entonces la discriminación por género*
Gap=SalariomedioHombre-SalariomedioMujer
Gap
//brecha por características observables (años de educación y experiencia laboral)
Endowments=BetaHombre'*(XmedioHombre-XmedioMujer)
Endowments
//brecha por discriminación
Treatments=XmedioMujer'*(BetaHombre-BetaMujer)
Treatments
Gap,Endowments,Treatments
end
*****
*****OAXACA – BLINDER PARA EL SECTOR PUBLICO*****
use mincer, clear
ttest ln_w, by(sexo)
*****Se estima el habitual modelo de regresión Minceriana para hombre*****
*****
```

```
regress ln_w edu exp c.exp#c.exp if sexo==1 & sector==1
*keep if e(sample) mantiene la base Master con tan solo los criterios de restricción
keep if e(sample)
*Para el modelo de regresión matricial se debe generar un vector que contiene la
constante*
gen constante=1
*Bienvenido a la programación matricial*
mata
//Para utilizar la información que esta en Memoria y utilizarla como vectores o
matrices utilice st_view"
st_view(SalarioHombre=.,, "ln_w")
st_view(XHombre=.,,("edu", "exp", "exp2", "constante"))

//Calcular los coeficientes para los Hombres*
BetaHombre=invsym(XHombre'*XHombre)*XHombre'*SalarioHombre
BetaHombre
//Calcular el valor esperado de los vectores y la matriz*
SalariomedioHombre=mean(SalarioHombre)'
SalariomedioHombre
XmedioHombre=mean(XHombre)'
XmedioHombre
//Finaliza la programación matricial*
end
*****Se estima el habitual modelo de regresión Minceriana para Mujer*****
*****

use mincer.dta, clear
regress ln_w edu exp c.exp#c.exp if sexo==0 & sector==1
keep if e(sample)
gen constante=1
mata
st_view(SalarioMujer=.,, "ln_w")
st_view(XMujer=.,,("edu ", "exp", "exp2", "constante"))
BetaMujer=invsym(XMujer'*XMujer)*XMujer'*SalarioMujer
SalariomedioMujer=mean(SalarioMujer)'
XmedioMujer=mean(XMujer)'

//Se calcula entonces la discriminación por género*
Gap=SalariomedioHombre-SalariomedioMujer
Gap
//brecha por características observables (años de educación y experiencia laboral)
Endowments=BetaHombre' *(XmedioHombre-XmedioMujer)
Endowments
//brecha por discriminación
Treatments=XmedioMujer'*(BetaHombre-BetaMujer)
Treatments
Gap,Endowments,Treatments
end

*****
*****OAXACA – BLINDER PARA EL SECTOR PRIVADO*****
```

```
use mincer, clear
ttest ln_w, by(sexo)
*Este comando permite capturar la información la base de datos y la guarda en
memoria RAM*
*****Se estima el habitual modelo de regresión Minceriana para hombre*****
*****
regress ln_w edu exp c.exp#c.exp if sexo==1 & sector==0
*keep if e(sample) mantiene la base Master con tan solo los criterios de restricción
keep if e(sample)
*Para el modelo de regresión matricial se debe generar un vector que contiene la
constante*
gen constante=1
*Bienvenido a la programación matricial*
mata
//Para utilizar la información que esta en Memoria y utilizarla como vectores o
matrices utilice st_view"

st_view(SalarioHombre=.,, "ln_w")
st_view(XHombre=.,, ("edu", "exp", "exp2", "constante"))

//Calcular los coeficientes para los Hombres*
BetaHombre=invsym(XHombre'*XHombre)*XHombre'*SalarioHombre
BetaHombre
//Calcular el valor esperado de los vectores y la matriz*
SalariomedioHombre=mean(SalarioHombre)'
SalariomedioHombre
XmedioHombre=mean(XHombre)'
XmedioHombre
//Finaliza la programación matricial*
end
*****Se estima el habitual modelo de regresión Minceriana para Mujer *****
*****

use mincer.dta, clear
regress ln_w edu exp c.exp#c.exp if sexo==0 & sector==0
keep if e(sample)
gen constante=1
mata
st_view(SalarioMujer=.,, "ln_w")
st_view(XMujer=.,, ("edu ", "exp", "exp2", "constante"))
BetaMujer=invsym(XMujer'*XMujer)*XMujer'*SalarioMujer
SalariomedioMujer=mean(SalarioMujer)'
XmedioMujer=mean(XMujer)'

//Se calcula entonces la discriminación por género*
Gap=SalariomedioHombre-SalariomedioMujer
Gap
//brecha por características observables (años de educación y experiencia laboral)
Endowments=BetaHombre' *(XmedioHombre-XmedioMujer)
Endowments
//brecha por discriminación
```



Treatments=XmedioMujer'\*(BetaHombre-BetaMujer)

Treatments

Gap,Endowments,Treatments

End

\*\*\*\*\*

\*\*\*\*\*



## DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo JUANA BEATRIZ LARICO FLORES  
identificado con DNI 46928793 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional,  Programa de Segunda Especialidad,  Programa de Maestría o Doctorado

EN ECONOMIA CON MENCIÓN EN PLANIFICACION Y GESTION PÚBLICA

, informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación para la obtención de  Grado

Título Profesional denominado:

" DIFERENCIA SALARIAL POR GÉNERO DE LOS TRABAJADORES DEPENDIENTES

EN EL MERCADO LABORAL PERUANO - 2018

" Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 03 de enero del 2023

  
FIRMA (obligatoria)



Huella



## AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo JUANA BEATRIZ LARICO FLORES  
, identificado con DNI 46928793 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional,  Programa de Segunda Especialidad,  Programa de Maestría o Doctorado

EN ECONOMIA CON MENCION EN PLANIFICACION Y GESTION PÚBLICA

, informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación para la obtención de  Grado

Título Profesional denominado:

" DIFERENCIA SALARIAL POR GÉNERO DE LOS TRABAJADORES DEPENDIENTES  
EN EL MERCADO LABORAL PERUANO - 2018

" Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los "Contenidos") que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 03 de ENERO del 2023

FIRMA (obligatoria)



Huella