



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
ESCUELA DE POSTGRADO
DOCTORADO EN ECONOMÍA Y POLÍTICAS PÚBLICAS



TESIS

**BRECHA SALARIAL POR GÉNERO Y EL EFECTO DE LA EDUCACIÓN DE
LOS TRABAJADORES DEPENDIENTES EN EL PERÚ 2020**

**PRESENTADO POR:
ALDO FORA VIZCARRA**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
DOCTOR EN ECONOMÍA Y POLÍTICAS PÚBLICAS**

**PUNO, PERÚ
2023**

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**BRECHA SALARIAL POR GÉNERO Y EL E
FECTO DE LA EDUCACIÓN DE LOS TRAB
AJADORES DEPENDIENTES EN EL PERÚ
2**

AUTOR

Aldo Fora Vizcarra

RECUENTO DE PALABRAS

20338 Words

RECUENTO DE CARACTERES

109914 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

77 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.6MB

FECHA DE ENTREGA

Sep 12, 2023 10:02 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Sep 12, 2023 10:06 AM GMT-5

● **16% de similitud general**

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

- 14% Base de datos de Internet
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossr
- 7% Base de datos de trabajos entregados

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

Dr. ALFREDO PELAYO CALATAYUD MENDOZA

Cristóbal R. Yapuchira Saico
Director de la Unidad de Investigación FIE
UNA - PUNO

Resumen



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
ESCUELA DE POSGRADO
DOCTORADO EN ECONOMÍA Y POLÍTICAS PÚBLICAS

TESIS

**BRECHA SALARIAL POR GÉNERO Y EL EFECTO DE LA EDUCACIÓN DE
LOS TRABAJADORES DEPENDIENTES EN EL PERÚ 2020**



**PRESENTADA POR:
ALDO FORA VIZCARRA**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
DOCTOR EN ECONOMÍA Y POLÍTICAS PÚBLICAS**

APROBADA POR EL JURADO SIGUIENTE:

PRESIDENTE

.....
Dr. MANGLIO AGUILAR OLIVERA

PRIMER MIEMBRO

.....
D.Sc. RAUL PORTILLO MACHACA

SEGUNDO MIEMBRO

.....
D.Sc. NESTOR COLLANTES MENIS

ASESOR DE TESIS

.....
Dr. ALFREDO Pelayo Calatayud Mendoza

Puno, 05 de julio de 2023.

Área: Economía y Políticas Públicas
Tema: Brecha salarial y el efecto de la Educación
Línea: Economía y Desarrollo



DEDICATORIA

Gracias, Padre Celestial, por su afecto de su justicia en magnificar la ley, para continuar adelante venciendo todos los obstáculos en la vida diaria y así, obtener mis propósitos y metas, y poner a mi posibilidad todo lo necesario para la conclusión de este trabajo.

Con afecto a mi querida esposa Beatriz, quien siempre me ha animado a continuar con mi formación académica.

En particular para mis hijos, Yasuo y Jack, a quienes espero involucrar en el proceso de investigación académica para contribuir con la idea de que las personas necesitan estar emocionalmente equilibradas para contribuir al progreso de nuestra región y nación.

A mi apreciado padre Santiago (†), quien me guía desde el cielo, y a Clara, quien me dio la vida y me enseñó valores, expreso mi gratitud a mis hermanos: Eleodoro, Eulogía, Justo, Hugo David, Roxana Yanet y Yony por su apoyo ilimitado.

Aldo.



AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Nacional del Altiplano, específicamente en la Facultad de Ingeniería Económica, donde desarrollé mi formación académica como ingeniero economista, lo que implica combinar las habilidades aprendidas en las carreras de economía. Métodos Cuantitativos para Políticas Públicas, Análisis Comparativo de las Políticas Públicas, con el objetivo de diseñar las Políticas Públicas que promueva la igualdad de oportunidades para mejorar en el desarrollo del país.

Al Dr. Alfredo Pelayo CALATAYUD MENDOZA, por permitirme aceptar su orientación y confianza en la ejecución del presente trabajo de investigación.

Finalmente, a mis profesores de la Escuela de Posgrado de Doctorado en Economía y Políticas Públicas, por sus instrucciones en mi formación y autorrealización profesional.



ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTOS	ii
ÍNDICE GENERAL	iii
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
ÍNDICE DE ANEXOS	vii
RESUMEN	viii
SUMMARY	ix
INTRODUCCIÓN	1

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1.Marco Teórico	4
1.1.1.Conceptos básicos de la brecha salarial	13
1.2.Antecedentes	15
1.2.1.Investigaciones extranjeras:	15
1.2.2.Investigaciones Nacionales:	21

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Identificación del problema	26
2.2. Enunciados del problema	27
2.2.1. Problema general:	27
2.2.2. Problemas específicos:	27
2.3. Justificación	28
2.4. Objetivos	29
2.4.1. Objetivo general:	29
2.4.2. Objetivos específicos:	29
2.5. Hipótesis	30
2.5.1.Hipótesis general	30
2.5.2.Hipótesis específicas	30

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS



3.1. Método de investigación	31
3.2. Diseño de la investigación	31
3.3. Lugar de estudio	32
3.4. Población y tamaño de muestra	32
3.4.1. Población	32
3.4.2. Muestra	32
3.5. Técnicas de Análisis e interpretación de datos	33
3.5.1. Proposición del Modelo Econométrico	34
3.5.2. Análisis de variables e indicadores	35
CAPÍTULO IV	
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	
4.1. Salario promedio mensual por género de los trabajadores dependientes	38
4.2. Promedio año de educación por genero de los trabajadores dependientes	39
4.3. Salario promedio mensual de los empleados dependientes por nivel educativo	40
4.4. Ingreso de los empleados dependientes por año académico.	42
4.5. Estimación de la ecuación de Mincer para trabajadores dependientes	43
4.6. Diferencia en el salario medio de los trabajadores dependientes por género	44
4.7. Salario promedio por nivel educativo	46
4.8. Descomposición Oaxaca-Blinder para trabajadores dependientes	47
CONCLUSIONES	52
RECOMENDACIONES	53
BIBLIOGRAFIA	54
ANEXOS	61



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
1. Distribución de la muestra por regiones.	33
2. Identificación de variables de investigación	36
3. Identificación de las variables del módulo: empleo e ingresos y educación	38
4. Salario promedio mensual por nivel educativo de los trabajadores dependientes - análisis de varianza (ANOVA)	42
5. Resultados de la evaluación de la ecuación de Mincer (trabajadores dependientes)	44
6. Promedio ingreso mensual por sexo – 2020.	45
7. Brecha en el promedio ingreso por sexo – 2020.	46
8. Salario promedio mensual por nivel educativo - 2020	46
9. Descomposición de trabajadores dependientes de Oaxaca-Blinder	48



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
1. Promedio ingreso mensual de los trabajadores dependientes por género 2020.	39
2. Años de educación promedio de los trabajadores dependientes por género 2020	40
3. Salario promedio mensual de empleados dependientes por nivel educativo 2020.	41
4. Ingresos promedio de empleados dependientes por año académico -2020	43



ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
1. Cuadro de Matriz de Consistencia	62
2. Estimacion de modelos econométricos	63
2. Declaración jurada de autenticidad de tesis	65
3. Autorización para el depósito de tesis en el repositorio institucional	66

RESUMEN

El objetivo del presente trabajo es calcular y analizar la brecha salarial y desglosar las diferencias entre los factores observables y no observables por razón de género entre los trabajadores de la población dependiente en 2020. Cuya hipótesis: Existe una brecha salarial entre géneros, y esta brecha está influenciada tanto por factores observables (como los años de educación y experiencia laboral) como por factores no observables (como la posible discriminación). En la metodología, se utilizó un modelo econométrico que se desarrolló para analizar la relación entre el logaritmo del ingreso y las variables que miden las asignaciones del capital humano de una persona y contribuyó al ingreso para ilustrar los estudios transversales de Mincer y Oaxaca-Blinder que examinaron diferencias salariales entre grupos de la población por género. A partir de ENAHO (2020). Los hallazgos de esta investigación proporcionan evidencia de una probable discriminación salarial basada en el género entre los trabajadores dependientes. Se ha demostrado que aumentar el nivel educativo de un trabajador también aumenta sus ingresos, por lo que, para los trabajadores dependientes, terminar los estudios de posgrado se traduce en un aumento de ingresos del 68,24%. La variable educación y experiencia confirmó una brecha salarial de género del 34,15 por ciento para los trabajadores dependientes, de los cuales el 34,24 por ciento se debe a una posible discriminación. Por tanto, nos permita evaluar y plantear Políticas Públicas que promueva la igualdad de oportunidades.

Palabras Claves: Brechas salariales, Descomposición Oaxaca Blinder, Discriminación, Género, Mincer, Trabajadores dependientes.

SUMMARY

The objective of this paper is to calculate and analyze the wage gap and break down the differences between observable and unobservable factors based on gender among workers in the dependent population in 2020. Whose hypothesis: There is a wage gap between genders, and this gap it is influenced by both observable factors (such as years of education and work experience) and unobservable factors (such as possible discrimination). In the methodology, an econometric model was used that was developed to analyze the relationship between the logarithm of income and the variables that measure the allocations of a person's human capital and contributed to income to illustrate the cross-sectional studies of Mincer and Oaxaca-Blinder that they examined wage differences between population groups by gender. From ENAHO (2020). The findings of this investigation provide evidence of likely gender-based pay discrimination among dependent workers. It has been shown that increasing the educational level of a worker also increases their income, so that, for dependent workers, completing postgraduate studies translates into an increase in income of 68.24%. The education and experience variable has verified the presence of a wage gap of 34.15% in dependent workers by sex, of which 34.24% is due to possible discrimination. Therefore, it allows us to evaluate and propose Public Policies that promote equal opportunities.

Keywords: Wage gaps, Oaxaca Blinder decomposition, Discrimination, Gender, Mincer, Dependent workers.

INTRODUCCIÓN

Es bien sabido que hay una brecha salarial de género en el mercado laboral; por consiguiente, esta brecha es más evidente cuando se trata de la remuneración que recibe cada grupo. Varios estudios de investigación han alcanzado a la conclusión de que los varones reciben mejor remunerada que las mujeres. Esta disparidad es la que se estudiaron. La brecha salarial del 30% entre varones y mujeres que existía en Perú en 2017 es resultado de la discriminación salarial. Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) reporta que, en promedio, las damas perciben el 70.3% del sueldo de los caballeros. Se descubrió la existencia de diferencias salariales injustificadas entre individuos que realizan las mismas tareas dentro de las empresas, siendo supuestamente más productivos los varones.

Asimismo, el acceso a una ocupación de calidad para las mujeres es un requisito fundamental para la autonomía económica y social, ya que les admite generar sus propios ingresos para acceder a la educación, al crédito o la propiedad; esta autonomía a través de las ganancias del trabajo implica un aumento en la libertad de tiempo, inversión en educación y salud. En consecuencia, como enunciado del problema es: ¿Cuál es la brecha salarial y su descomposición diferenciada en factores observables y no observables por sexo en los trabajadores dependientes en el Perú 2020?

Además, este trabajo busca cooperar a la nueva bibliografía sobre las disparidades salariales de género a través del desarrollo de políticas públicas que originen la igualdad de oportunidades y de trato para las mujeres y las personas con responsabilidades familiares.

Por consiguiente, se pone a disposición de los representantes del Estado y de la colectividad civil un instrumento que admita evaluar y concebir el proceso de la política pública, y la forma como estas estrategias son una contribución en el progreso hacia la igualdad de género, que reflexiona las distintas fases del ciclo de la política pública y que fue concebida como un instrumento adecuadamente rigurosa para acopiar en detalle el contenido y el transcurso de la política y lo adecuadamente extensa como para no estorbar a impedir la generación de información.

En este trabajo de investigación el propósito fue: estimar y analizar la brecha salarial y separar las diferencias entre los factores de género observables y no observables entre los

trabajadores dependientes del Perú 2020. La investigación fue de naturaleza correlacional y se utilizó un modelo econométrico para analizar la relación entre el logaritmo del ingreso y los factores que afectan la distribución del capital humano, por consiguiente, aplicamos la función de ingresos a muestra de corte transversal de Mincer y Oaxaca Blindar, investigándose las diferencias salariales entre grupos de población por género. Según la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG).

Con el fin de verificar la independencia de las muestras de: los ingresos, la educación y los años de experiencia, se realizó un análisis estadístico de los datos adquiridos de las matrices para el período 2020 a nivel nacional utilizando el programa estadístico STATA versión 16.

STATA, es un software de Estadística terminado e integrado que suministra todo lo que requiere para el Estudio de Datos, Gestión de Datos y Gráficos. Históricamente, es un programa de computador estadístico creado en 1985 por StataCorp. Es manipulado especialmente por entidades académicas y empresariales ocupadas a la investigación, fundamentalmente en economía, sociología y ciencias políticas, entre otras.

El trabajo sigue el siguiente esquema: El marco teórico se establece en el Capítulo I, y se toma en cuenta la exploración anterior para la sustentación teórica de nuestra investigación. El problema de trabajo de investigación se presenta en el Capítulo II, teniendo en cuenta la formulación de la interrogación de investigación y la identificación de los problemas de investigación tanto general como específicos. La determinación de los objetivos general y específicos del trabajo, así como su hipótesis general y específicas.

La metodología aplicada en el proceso de la investigación se describe detalladamente en el Capítulo III, teniendo en cuenta el sitio de estudio, un diseño, la población, una visualización, las herramientas utilizadas para el procesamiento de datos, técnicas de procesamiento y análisis estadístico con la fuente de datos de la Encuesta Nacional de Hogares.

Por otro lado, en el Capítulo IV, la explicación de los resultados se basa en objetivos y la comparación de hipótesis, por lo que examinamos la respuesta de cada enunciado. De igual manera, se redacta una discusión que usamos este espacio para dar nuestra opinión sobre el significado de los resultados, y las implicaciones de los hallazgos. También consideramos los avances recientes en el tema de tu investigación, y mencionar cuáles



fueron las principales aportaciones del estudio en función a nuestro marco teórico y conceptual, también mencionamos los límites y las limitaciones de tu estudio, y dando indicaciones sobre las posibles líneas de investigación futura.

Finalmente, contiene las conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos correspondientes como la declaración jurada de autenticidad de tesis y la autorización para el depósito de tesis o trabajo de investigación en el repositorio institucional; exigidos para la publicación de la presente tesis de investigación para optar el grado.

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1. Marco Teórico

Cardona y Montes (2007) comienza por presentar un panorama de las trascendentales contribuciones teóricas sobre educación y experiencia laboral incluso el lapso de 1960, cuando se originó el término capital humano.

Como se anunció por Schultz (1961) el nacimiento del concepto de capital humano, citado por Blaug (1976) la Teoría de Capital Humano. Sin embargo, Schultz (1962) es posible que su aparición sea en su trabajo publicado en el Journal of Political Economy sobre la base de "Investment in Human Beings". En este suplemento se incluyeron los capítulos preliminares de la monografía "Capital Humano", entre otras obras escrita por (Becker, 1994). Y desde entonces, ha sido absolutamente vital hacer referencia al tema del Capital Humano.

La línea definida por Schultz (1961) a la luz del hecho de que la educación y la formación suelen aumentar la productividad de una persona en el trabajo y también pueden utilizarse para aumentar los ingresos futuros, dio a la educación una baja prioridad como inversión futura. Esta inversión en educación genera diferencias en la productividad de los trabajadores, que pueden ser características inherentes de los individuos, pero según Blaug (1981) es posible desarrollarlos o incrementarlos actuando como uno solo y específicamente a través de la educación.

Como sostiene Becker (1994) las Implicaciones de la teoría del capital humano se pueden resumir de la siguiente forma: Por el lado de la oferta, si alguien elige invertir en educación adicional, esa decisión debe ser recompensada con ingresos mayores a lo largo de su vida, reflejando el valor de los rendimientos de esa inversión. Según la demanda, los trabajadores más educados deben ser más productivos para obtener mayores ingresos;

en otras palabras, la productividad marginal del trabajador debería aumentar a medida que incrementa el nivel de formación académica, experiencia y capacidad de una persona.

También afirma Becker (1962) se consideran inversiones en capital humano los gastos de atención médica, crianza de los hijos durante la edad preescolar, búsqueda de trabajo para encontrar la oferta más atractiva y mudanza al extranjero. Estos gastos incluyen costos de educación tanto formal como informal (desarrollo de capacidades y asistencia), así como, capacitación y habilidades relacionadas con el trabajo.

Vásconez (2014) según teorías del desarrollo como la modernización, la desigualdad se manifiesta en el mercado laboral, ya sea por falta de oferta laboral en respuesta a cambios en los requisitos de calificación o por falta de demanda laboral en relación con la disponibilidad de mano de obra. En este contexto, las visiones de mercado dual sugieren que la desigualdad persistirá a medida que se concentre más fuerza laboral en sectores de baja productividad y bajos salarios.

Además, sostiene que los modelos de crecimiento económico clásicos y posclásicos, por otro lado, creen el trabajo como factor no productivo, el trabajo como fuerza exógena; la repartición está ligada a necesidades mínimas de sostenimiento o la productividad de los factores. Los modelos poskeynesianos lo integran como un componente del precio a través de la remuneración, así como un factor de demanda a través del ingreso y la propensión al consumo. Estos modelos crean un concepto de crecimiento regido por ganancias o salarios sujetos a la influencia dominante de la inversión o la demanda en el crecimiento.

Los aspectos proporcionales de la economía están influidos por los potenciales de ahorro de mano de obra marginal y de capital, así como por otros factores estructurales. La fuerza de trabajo no es considerada una fuerza endógena en ninguna de las tres teorías del crecimiento, a particularidad de las citadas “nuevas teorías del crecimiento”, según el capital humano definido como formación académica forma cambios de capital por medio del aprendizaje y ejecución tecnológica. Sin embargo, las consideraciones distributivas en este enfoque siguen siendo consistentes con las nociones de productividad marginal. Dicho de otra manera, nadie de los enfoques medita el trabajo como un factor de producción en general, ni su reproducción como un costo de producción, por lo que este costo no se toma en cuenta para determinar el salario. Una de las principales críticas dirigidas a la economía tradicional desde el feminismo ha sido esta exclusión. La

distribución diversa del capital/trabajo y la diferencia es universal como componente intrínseco de la progresión podría entenderse mejor si el mercado laboral fuera, considerado como la intersección de la economía de mercado y el sector doméstico, producto de un proceso conflictivo, y la fuente de mano de obra. Por otra parte, la introducción de industrias productivas en el sistema económico supondría cambios y extender conceptos económicos fundamentales como precio, producción y empleo.

Para Altonji y Blank (1999) la marginación se da en un momento que las personas que prestan servicios en el mercado laboral y son equivalentemente productivas en un sentido físico o material son vistos de cierta manera diferente por el atributo identificable como la raza, el origen étnico o género. Particularmente notable desde un punto de vista económico es la disparidad en los salarios.

Según, Ministerio de Sanidad y Servicios Sociales (2009) analiza la compensación a la luz de las particularidades individuales y empresariales, teniendo en cuenta la competitividad de la empresa. Esto incluye examinar la brecha salarial de género, lo contrario a las indagaciones y mediciones estadísticas elaboradas en España y diversos otros países desarrollados. Estas discrepancias han persistido historialmente en el tiempo sin ser abordadas por la sociedad ni por los gobernantes. Como resultado, es un problema continuo sin solución. Pero como inclusión de la mujer en el mercado de trabajo ha sucedido de ser un fenómeno separado a un hecho simple e irreversible, este tipo de escenarios exigen las necesarias investigaciones que permitan determinar sus dimensiones y factores que interfieren con ellos, y recomendar medidas correctivas que permitan un uso efectivo de la fuerza laboral más grande representa aproximadamente la mitad de la población mundial. y España es una población especialmente bien formada en este caso, por su contribución al incremento y la competitividad es primordial.

Mincer (1962) las conclusiones alcanzadas son: La inversión en capacitación en el trabajo es un elemento muy significativo de la inversión total en educación en la economía de los Estados Unidos. Medido en términos de costos, es tan trascendental como la educación formal para la fuerza laboral masculina y constituye más de la mitad del gasto total (masculino y femenino) en educación escolar. Las inversiones totales y per cápita en capacitación en el trabajo han elevado desde 1939, no obstante, a un ritmo más lento que las inversiones en educación formal. Sin embargo, considera que la capacitación en el trabajo ha elevado a un ritmo mucho más veloz en los niveles de habilidad más altos que

en los más bajos. La tasa de rendimiento de las inversiones escogidas en capacitación en el trabajo, como pasantías y especialización médica, no fue desigual de la tasa de rendimiento de los costos totales de la educación universitaria, ambas sin concertar por factores de capacidad. Por consiguiente, el rendimiento de los costos privados parece ser mayor en la educación formal que en la capacitación en el trabajo y finalmente, realiza un análisis preliminar de los patrones diferenciales de ingreso y empleo de los grupos de población, clasificados por educación, ocupación, sexo y raza.

Mincer (1975) inicia sobre la relación entre la distribución de ingresos y la distribución de inversiones en capital humano, incluso el tiempo y los recursos manipulados para conseguir educación formal y postescolar. entrenamiento en el trabajo. El análisis empírico se ocupa de los ingresos anuales de los hombres, clasificados por educación y edad. En la parte segunda se analiza los efectos del capital humano se evalúa la inversión en la distribución del empleo. Estos efectos son de cierta jerarquía para el análisis de las ganancias anuales, ya que estos últimos se ven afectados no sólo por las tasas de pago por unidad de tiempo, asimismo por la cantidad de tiempo (horas y semanas) trabajado. Los efectos sobre el empleo se consideran consecuencias de factores de oferta y demanda, que crean diferencias individuales y grupales en la participación en la fuerza laboral y en el desempleo. En la parte tres se analiza los efectos de la secularidad tendencias de la educación sobre la estructura y desigualdad de los ingresos tanto individuales como familiares.

Además, Mincer (1974) presenta un modelo econométrico que se usa para analizar la relación entre el logaritmo de los ingresos y las variaciones que miden las dotaciones del capital humano y que es parte de la función de ingresos para muestras de corte transversal es el siguiente:

$$\ln Y_i = \alpha + \beta_1 \times \text{EDU}_i + \beta_2 \times \text{EXP} + \beta_3 \times \text{EXP}_i^2 + \varepsilon_i$$

La ecuación antepuesta muestra que el logaritmo del ingreso del individuo depende de la educación (EDU), la experiencia (EXP) y empirismo cúbico que conquista la concavidad de la función ingreso porque asume que las inversiones acumuladas aumentan con la experiencia o la edad, sin embargo, a un ritmo descendiente. La consideración de los coeficientes de estas ecuaciones reside en su capacidad para cuantificar el impacto que posee el stock de capital humano sobre el ingreso y la repartición del ingreso laboral.

Para examinar el significado empírico de la disparidad salarial de género y mujeres, es preciso estimar separadas antes las regresiones por género:

$$\ln Y_i^H = \beta_0^H + \beta_1^H \text{EDU}_i^H + \beta_2^H \text{EXP} + \beta_3^H (\text{EXP}_i^H)^2 \quad \text{var ones}$$

$$\ln Y_i^M = \beta_0^M + \beta_1^M \text{EDU}_i^M + \beta_2^M \text{EXP} + \beta_3^M (\text{EXP}_i^M)^2 \quad \text{Mujeres}$$

A continuación, se calcula la disparidad o brecha salarial. $\ln Y_i^H - \ln Y_i^M$ para medir por sus valores medios.

Paredes y Riveros (1994) usan datos de la Encuesta de Empleo y Desempleo de la Universidad de Chile para los años 1958-1990, y emplean la metodología de Oaxaca (1973) para estudiar las disparidades salariales de género en el área del Gran Santiago. Pero modificando por sesgo de selección, continuando la metodología perfeccionada por Heckman (1979). Los hallazgos sugieren que, a pesar de una tendencia decreciente en el tiempo, consta una disparidad salarial de género en el Gran Santiago que puede imputar a comportamientos discriminatorios. Mientras en 1958 obtuvo 91%, en 1990 llegó a 74%. El tratado no analiza la significancia estadística del fenómeno observado.

Además, El Economista (2018) un reciente informe publicado en 2017 por el INEI (Instituto Nacional de Estadística e Informática) sobre las disparidades de sexo en el país revela que, a pesar de brindar más horas semanales al trabajo total que los varones (9,15 horas semanales), las mujeres ganan un 29,2% menos que los hombres. Una de las razones es que las mujeres dedican más tiempo al trabajo no remunerado junto con las tareas domésticas y de cuidados. Sin embargo, las mujeres tienen mayores niveles de educación, No se convertirá en mayores ingresos, cuando los ingresos para varones y mujeres enfrenten la misma formación académica, los ingresos de las mujeres se reducen en un 40 %.

Por otro lado, Freire y Teijeiro (2009) investigaron las ecuaciones de Mincer y los niveles de rendimiento educativo en Galicia. En este trabajo. La encuesta se centra en las necesidades básicas de los jóvenes trabajadores de 16 a 34 años, con exclusivo énfasis en la relación entre formación y salario de los jóvenes, para comprender mejor los costos reales de la educación de los jóvenes en estas regiones en el proceso de integración laboral.

La base de datos manipulada se creó entre marzo de 2008 y abril de 2008 y refleja metódicamente el requisito. Además, afirma que uno de los contenidos más discutidos en la economía de la educación es la rentabilidad de la educación. La mayoría de las teorías históricas comparten la opinión de que la educación es una inversión que extiende la posibilidad que alguien experimente salarios más altos. La disposición del joven de seguir una educación adicional se verá influida por los costos financieros y de oportunidad inmediatos de hacerlo, así como por los efectos potenciales que esta elección pueda tener en el empleo futuro y los niveles de ingresos.

Las principales contribuciones teóricas del capital humano se enumeran y explican en la siguiente sección, comenzando por Robert Solow (1957), pasando por Theodore W. Schultz (1961), Denisson. E, F. (1962), Gary Becker (1964), y Jacob Mincer (1974) citados por Cardona y Montes (2007) presenta su Investigación “Capital Humano: una mirada desde la Educación y la Experiencia Laboral”. Comenzamos brindando un panorama de aportes teóricos trascendentales sobre educación y experiencia laboral incluso el lapso de 1960, cuando se originó el término capital humano. Además, se propone una sección de la separación es dos factores con el capital humano: la educación y la experiencia. Aquí se discuten las diferencias entre inversiones generales y específicas en educación, así como la relación entre un nivel alto de formación académica en una población en 2007 y la importancia de invertir en él. Finalmente, se discute el valor de la experiencia profesional de una persona. Posteriormente, se demuestra una meditación empírica sobre la experiencia como forma de educación.

Aigner y Cain (1977) también sostienen que: “La discriminación económica en el mercado de trabajo implica que individuos o (grupo de individuos) con las mismas características económicas reciben diferentes salarios en promedio y estas diferencias están sistemáticamente correlacionadas con ciertas características individuales no económicas, las características económicas son las que afectan la productividad marginal de un individuo. Desde el punto de vista empírico estas características económicas se identifican, con la educación, el aumento de la fuerza física, el coeficiente intelectual.”

CEPAL (2016) para las mujeres, el trabajo tiene el potencial de marcar un umbral para el dominio y tomar medidas no solo a nivel de los hogares, sino también a nivel del mercado de trabajo. “Las brechas salariales de género, es el reflejo de la discriminación y la desigualdad en el mercado laboral, que han disminuido en la región, aunque de manera

insuficiente porque persisten como obstáculos para la autonomía económica de las mujeres y la superación de la pobreza y la desigualdad en América Latina y el Caribe”

Flores (1999) hay una explicación clara de cómo pueden surgir aquí discrepancias entre la remuneración de varones y mujeres por hacer el mismo trabajo. “La Discriminación salarial: se da en el puesto de trabajo, es decir dentro del mercado laboral porque alude a las diferencias de salario percibido por trabajadores y trabajadoras que ocupan un puesto de trabajo puede existir no solo cuando mujeres y hombres reciben salarios diferentes por ocupar el mismo empleo, sino también cuando se observan discrepancias en la remuneración de hombres y mujeres por realizar un trabajo que les exige tener la misma dotación de características: capacidades, esfuerzo, responsabilidades y condiciones laborales”.

Además, Jacobsen (1994) afirma que cuando las personas que comparten la misma productividad y disfrute de sus condiciones de trabajo pero pertenecen a diferentes grupos raciales o étnicos experimentan diferentes deducciones en su lugar de trabajo en términos de los remuneraciones que reciben o su acceso al empleo, esto es un ejemplo de discriminación en el lugar de trabajo. “La discriminación en el lugar de trabajo se produce cuando dos personas que tienen igual productividad y gustos por las condiciones de trabajo, pero son miembros de grupos diferentes, reciben distintos resultados en el lugar de trabajo en términos de salarios que se les pagan o de su acceso al trabajo. Las teorías existentes en relación a discriminación no son válidas para todas las tipas de discriminación sexo, raza, clases sociales, los economistas centran en la discriminación a nivel de los salarios”.

Briñón (2007) pues se ha disminuido la discriminación en el trabajo, Sin embargo, a compostura que la sociedad ha avanzado, las mujeres ahora están realizando una variedad de tareas, incluidas aquellas fuera del hogar, para apoyar la economía familiar. Sin embargo, esto conlleva serios desafíos, como decidir con quién dejar a sus hijos, quién los recogerá de la escuela y otros temas. Dado que las mujeres y los varones poseen iguales derechos legales, deben recibir el mismo trato en el lugar de trabajo. Esto incluye dar a las mujeres paridad de acceso a los espacios de trabajo, certificar la igualdad de ocasiones salariales y de ascenso, y garantizar la igualdad de condiciones de trabajo. Sin embargo, en la mayoría de los procesos, estos estándares no se están cumpliendo debido a la falta de voluntad política. “En muchos países se ha evolucionado positivamente en lo

que ha derechos de la mujer se refiere, pero esto no quiere decir que la situación de desigualdad haya desaparecido”

Giddens (2008) afirma que a lo largo del siglo XX, la contribución de la mujer entre la población ocupada ha aumentado de forma más o menos inagotable. Sin embargo, esto no quiere decir que no existan desigualdades en el mercado laboral porque si bien ahora los varones asimismo efectúan las labores del hogar, este desarrollo ha sido muy pausado, y en diversos hogares son las mujeres quienes realizan estas labores. Esto sugiere que, en lugar de tener un trabajo a tiempo completo, las mujeres son más propensas a trabajar medio tiempo, lo que involucra que sus salarios son más precarios. En general, diferencia económica en el mercado laboral se define es cuando los empleados o clase de empleados que comparten las propias particularidades, que tienen las mismas calificaciones para el empleo y realizan las mismas tareas, reciben una remuneración diferente en el mismo puesto (promedio).

Maturana y Vignolo (2001) la educación apoya el desarrollo del capital humano. Actualmente, aquellas personas de Maturana que no progresan en la educación enfrentan serios desafíos en su capacidad para invertir efectivamente en el mercado laboral y la sociedad de la información.

Además, Escandón y Ortiz (2014) sostiene que el hecho de que los individuos tengan un mayor nivel educativo y un mayor título, o tengan un mayor nivel educativo, redundará en un mayor salario, aun cuando el proceso educativo no incide en la productividad individual, al mismo tiempo, generaliza la distribución del salario con base en la mera posesión de un título, ignorando otras características como las habilidades y capacidades adquiridas a través de la educación y la experiencia.

Foulkes y Real (2001) proponen un marco para la definición de políticas retributivas que tenga en cuenta los objetivos de igualdad y los criterios de la teoría de la igualdad de oportunidades. Ampliamos una propuesta de Roemer investigando factores salariales para identificar las políticas de compensación más efectivas. Utilizamos esta metodología al caso de la desigualdad salarial de género en México. De acuerdo con los distintos niveles de ingresos, nos adherimos al método econométrico de retorno cuantil. La creación de la brecha salarial expone que aplicar una política uniforme a poblaciones con mensualidades diferentes no es la estrategia más efectiva para lograr la igualdad de ocasiones. Encontramos que los hombres experimentan una discriminación de alrededor del 12% en el decil más bajo, que se

debe principalmente a sus deficiencias educativas, mientras que las mujeres experimentan una discriminación que se traduce en que reciben entre un 15% y un 18% menos que los hombres con calificaciones equivalentes. Una política de compensación basada en incentivos educativos no es inapropiada porque las mujeres profesionales tienen un nivel formativo más alto que los hombres. Comprimir los prejuicios culturales e institucionales, asimismo como el impacto económico de las estructuras biológicas y sociales concretamente femeninas para disminuir la discriminación e igualar las oportunidades de las mujeres. En este artículo proporcionamos una metodología para definir políticas de compensación para reducir las desigualdades según la teoría de la igualdad de proporciones. Extendemos el enfoque de Roemer investigando los determinantes del ingreso para encontrar las políticas de compensación más eficientemente. Utilizamos esta metodología para emprender la brecha salarial de género en México utilizando umbrales basados en cuantiles en diferentes niveles de ingresos. Describir la brecha de género deja en claro que aplicar una política de compensación uniforme a través de un rango de niveles de ingresos es ineficaz para conseguir la igualdad de oportunidades.

Además, resalta que los varones en los grupos socioeconómicos más bajos son los que experimentan discriminación en una tasa de alrededor del 12%, que en su mayoría es atribuible a las deficiencias educativas. La discriminación ejercitada por las mujeres en los grados 3 a 9 como resultado, ganan entre un 15 % y un 18 % menos que los hombres con calificaciones similares. Las mujeres trabajadoras tienen más formación que los hombres, por lo que las políticas compensatorias diseñadas para ampliar sus recursos educativos son inadecuadas. Las estrategias que disminuyen la discriminación e igualan las ocasiones para las mujeres también deben disminuir los prejuicios institucionales y culturales, así como las consecuencias económicas de los roles específicos de especie en la biología y la sociedad.

Blanco (2012) sostiene que la conciliación de la vida laboral y familiar afecta tanto a hombres como a mujeres; sin embargo, la realidad evidencia mayores necesidades en el ámbito laboral de la trabajadora, donde el impacto de las obligaciones familiares es mucho mayor que para los trabajadores varones. Por ello, si bien se entiende que se requieren medidas a escala global, que abarquen a ambos sexos, para un adecuado arreglo capaz de superar las situaciones discriminatorias, es importante realizar el análisis desde una perspectiva de género. En la coyuntura, a partir desde el punto de vista laboral como personal, las mujeres continúan siendo las primordiales cuidadoras de los familiares. los problemas con las tareas de cuidado dificultan que las mujeres se constituyan al mercado laboral tan

plenamente como lo hacen, mientras que los hombres no pueden realizar las tareas del hogar. Aunque la distribución de las responsabilidades familiares está cambiando, estos se están produciendo con mayor lentitud en el contorno doméstico que en el laboral. En la actualidad, podemos hablar de que los varones empiezan a "colaborar" en las tareas del hogar más que en el reparto de responsabilidades.

1.1.1. Conceptos básicos de la brecha salarial

Discriminación salarial por género. - Comienza cuando una mujer percibe que gana menos dinero en promedio que un hombre, a pesar de que ambos comparten las mismas "características económicas", o rasgos que tienen un impacto directo en su productividad (nivel de educación, capacidad, experiencia laboral, etc.).

Brecha salarial. - La brecha salarial es la distinción entre el salario anual promedio de varones y mujeres como proporción del salario anual promedio de los varones. Dicho de otra manera, la brecha salarial es la diferencia entre lo que percibe una mujer que gana el ingreso medio y lo que percibe un hombre que gana el ingreso medio. Hay brecha salarial cuando el costo del trabajo realizado por un varón y una mujer es el mismo pero la remuneración no lo es. La OIT (Organización Internacional del Trabajo), una organización global para el trabajo, ha reconocido el derecho fundamental a la igualdad salarial basada en el género desde 1919.

Trabajadores dependientes. - Son aquellas individuos que proporcionan sus servicios a otra persona natural o jurídica, de conformidad con los términos de un contrato de trabajo; como resultado, hay subordinación y pago de salarios. Quien presta el servicio es el trabajador dependiente y quien lo recibe es el empleador.

Discriminación laboral. – Es la distinción que se crea en el lugar de trabajo entre las personas que participan el mismo puesto de trabajo en función de factores como la raza, el color de la piel, la religión, el género, el sentir político o cualquier otro factor totalmente ajeno al hecho laboral en sí. La discriminación laboral es la antítesis de la sociabilidad justo y equitativo en el trabajo, necesario para lograr una buena convivencia y permitir que todos vean el trabajo como un lugar donde no están sujetos a torturas o deshonras. Sin embargo, es fundamental lograr la eliminación de estas diferencias para maximizar la productividad del trabajador:

Todas las investigaciones recientes han encontrado que la frustración y el descontento realmente tienen el efecto contrario. El artículo. 26 de la Constitución Política del Perú, sostiene claramente los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación en el empleo. Asimismo, Las leyes que rigen la igualdad de proporciones entre mujeres y hombres están establecidas en la Ley N° 28983.

Función de ingresos de Mincer.- es un modelo único que desarrolló Jacob Mincer para explicar el salario en relación con la educación y la experiencia. La ecuación se ha examinado a fondo utilizando una variedad de fuentes de datos, y Thomas Lemieux afirma que es uno de "los modelos más utilizados en economía empírica". Lo propio del logaritmo de los ingresos se modela como la suma de años de escolaridad y una función cuadrática "años de experiencia potencial".

$$\ln W = \ln n_0 + pS + B_1 * X + \beta_2 X_i^2 + \varepsilon_i$$

En dónde, los significados de las variables son los siguientes: **W** son los Ingresos (W_0 ingresos de cualquiera sin educación, experiencia o ambos); **S** son los años de escolarización; **X** son los años de experiencia laboral potencial en el mercado. Los parámetros **p**, **B1**, y **B2** logra ser interpretado como los retornos a escolarización y experiencia, proporcionalmente.

Sherwin Rosen, en su trabajo que honra la contribución de Mincer, señaló en particular al examinar los datos, la manipulación de esta ecuación permite describir cómo se distribuye.

La descomposición de Blinder-Oaxaca. - Es un proceso estadístico que describe. "la diferencia en las medias de una variable dependiente entre dos grupos al descomponer la brecha en esa parte que se debe a las diferencias en los valores medios de la variable independiente dentro de los grupos, en uno. Por otro lado, y las diferencias grupales en los efectos de la variable independiente.

El método fue introducido por el sociólogo y demógrafo Evelyn M. Kitagawa en 1955. Ronald Oaxaca introdujo este método en economía en su tesis doctoral en la Universidad de Princeton y finalmente se publicó en 1973.

La técnica de descomposición también lleva el nombre de Alan Blinder, quien propuso un enfoque similar en el mismo año. La pregunta de investigación original

de Oaxaca era la diferencia salarial entre dos grupos diferentes de trabajadores, pero su método se ha aplicado desde entonces a numerosos otros temas”.

Efecto de la educación. - La educación es uno de los elementos que más interviene en disminución de la brecha salarial entre hombres y mujeres. Asimismo, de proporcionar conocimientos, la educación ennoblece la cultura, el espíritu, los valores y todo aquello que nos identifica como seres humanos. La formación es necesaria en todos los sentidos. Por tanto, el efecto social de la educación se muestra en diversos espacios más allá del mercado laboral, salud, social, progreso de instituciones, bienestar social e individual.

1.2. Antecedentes

1.2.1. Investigaciones extranjeras:

Fuentes *et al.* (2005) en una publicación de Estudios de la Economía denominada “discriminación salarial por género en Chile: una mirada global.” A través de las encuestas CASEN, fue posible analizar los cambios de discriminación salarial basada en el género en Chile entre 1990 y 2003. Para determinar si hallarse brecha salarial, determinar su dimensión e identificar sus causas, se aplican primero las metodologías Oaxaca - Blinder y Oaxaca - Ransom. Las estimaciones salariales se ajustaron por sesgo de selección, y los intervalos de confianza se basaron en la discriminación observada mediante bootstrapping.

Los resultados muestran que la discriminación salarial disminuye con el tiempo, pero todavía es positiva, situándose en el 27,5% en 2003. “Esto correspondería a un sub pago promedio a las mujeres de 14,3% y un sobrepago promedio a los hombres de 13,2%.”

Por otro lado, sostiene García (2009) la presencia de distinción salarial por sexo en México en 2006 fue examinada en su tesis de investigación. “Partiendo de la Teoría de Capital Humano se utiliza el método de Oaxaca- Blinder (1973) para realizar descomposiciones salariales. Mediante la aplicación de dicha metodología se encuentra que la discriminación salarial sin corregir por sesgo de selección a nivel nacional es del 12.4 por ciento, es decir, las mujeres perciben 12.4 por ciento menos de salario que los hombres teniendo iguales características en términos de capital humano. Del mismo modo, en la región norte se sitúa en 7 por ciento, para la región

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

Además, Figueroa *et al.* (2009) en su investigación sobre: Salarios laborales basados en educación y experiencia laboral en Ecuador. “Plantea como la hipótesis considerada la teoría del Capital Humano permite sustentar la importancia de la educación en el desarrollo de una sociedad. El método que ha utilizado fue el de Jacob Mincer, llega a la conclusión: La educación es un factor determinante en el bienestar de los individuos ya que les permite ser más productivos y por ende mejorar su calidad de vida e impactan en el desenvolvimiento del individuo en el mercado laboral. Además, concluye que la tasa de retorno de la educación difiere según la edad del individuo; los adultos tendrán mayores tasas de retorno debido a que ellos tienen la posibilidad de acumular más años de escolaridad y más experiencia”.

Ministerio de Sanidad y Servicios Sociales (2009) que en un estudio en España concluye, “previamente se observa, en términos generales, para el perfil de las personas trabajadoras, que en todos los casos analizados y ante cualquier circunstancia personal, las mujeres perciben menor remuneración que los hombres, tanto en términos absolutos como relativos, tanto en ganancia media por hora como en remuneración por rendimiento. En cualquiera de las características de la persona trabajadora, la brecha en porcentaje medida por remuneración por rendimiento es siempre mayor a la registrada”.

Además, Freire y Teijeiro (2009) realizaron una encuesta a la población del estudio, que incluía a trabajadores jóvenes de entre 16 y 34 años. Apoyan sus resultados con la ecuación de ingresos de Mincer y dan cuenta de su posible sesgo. “Como paso previo a las conclusiones sobre los rendimientos de la educación, para el grupo objeto de estudio, es conveniente indicar las diferencias respecto al nivel educativo alcanzado. Las mujeres han completado estudios de nivel anterior al superior y superior en el 52,4% de los casos, mientras que en los hombres este porcentaje alcanza sólo el 41,1%. Sorprende el alto porcentaje de varones sin estudios o con un nivel de estudios bajo que alcanza el 40,3%, mientras que en las mujeres esta proporción se reduce al 27,3%. La relación entre rendimientos y escolarización (medida como años de estudio completados) nos muestra un rendimiento de la

educación del 5,36%, un poco más bajo que los resultados de las investigaciones revisadas, pero no debemos olvidar que al tratarse de jóvenes su situación laboral es más deficiente que las del resto de la población, lo que afecta no sólo a sus dificultades de inserción laboral, sino a sus ingresos. Cuando analizamos el efecto de otras variables potencialmente explicativas, el rendimiento de la educación baja hasta un 4,49%, lo que nos indica que existen otras variables que afectan de manera significativa a los salarios. De entre todas las significativas, las que afectan positivamente a los salarios son el sexo, el trabajar por cuenta ajena y el trabajar para la Administración Pública”.

Sin embargo, Vásconez (2014) en su tesis Doctoral: crecimiento y desigualdad multifacética multidimensional el papel del género en la discusión de una relación conflictiva en América Latina. Este trabajo nos ha concedido examinar cómo los factores La investigación mesoeconómica relacionada con el género busca revelar las relaciones entre los niveles micro del mercado laboral (salarios y ofertas), más concretamente las desigualdades económicas en este mercado. “Los principales hallazgos confirman que existen factores de incidencia en la oferta laboral femenina que tienen que ver con restricciones de tiempo y formas diferenciadas de enfrentar las necesidades familiares. También se muestra que en efecto existen diferencias en la sensibilidad de la oferta laboral ante movimientos del salario, y que esta sensibilidad tiende a incrementarse cuando la economía está en una mejor situación general. Por otro lado, se encuentran persistentes barreras a la entrada de las mujeres al mercado de trabajo, a pesar de observar una creciente participación, aunque no un incremento sustancial de las horas trabajadas por semana. El análisis de brechas y discriminación permite verificar la existencia de brechas una vez controlados factores de capacidad de trabajo y empleabilidad, y sesgos de selección. También se observa que las brechas son mayores en sectores denominados de empleo pleno y que los factores de discriminación ligados a estas brechas también son más fuertes en estos sectores. De hecho, para algunos casos, estos factores son nulos o negativos en modalidades de subempleo. Los modelos de crecimiento económico que incluyen las variables de feminización del mercado laboral muestran que ésta tiene efectos positivos en la tasa de crecimiento tanto en el período actual como en el futuro, mientras que el crecimiento de las horas de trabajo tiene efecto negativo, lo cual podría corresponder a un decrecimiento en la dedicación al trabajo doméstico y - con

él - un “desahorro” de los hogares al tener que cubrir una parte de las necesidades de cuidado que estaba cubierta con trabajo no remunerado. Si bien la feminización es positiva para el crecimiento, los factores de género relacionados con las brechas salariales también lo son, para el corto plazo; esta relación se vuelve negativa en el mediano plazo mostrando que la discriminación no es sostenible para la economía, a pesar de los ahorros inmediatos que puede generar en el costo laboral”.

Asimismo, Gutiérrez (2011) sostiene en su Tesis “Desigualdad laboral en Ecuador: brechas salariales entre hombres y mujeres en la escala superior jerárquica”. “Concluye que la descomposición de Oaxaca-Blinder encuentra tres componentes que explican la diferencia salarial entre grupos, con esta metodología se halló que las mujeres ganan 20% menos que los hombres, de lo cual 10% se explica por diferencias en características observables, 8% por no observables y el restante 2% es la diferencia cuando los dos componentes actúan juntos. Por último, al realizar un análisis econométrico se encontró que existen algunos limitantes para la entrada de mujeres a puestos jerárquicos en las empresas ecuatorianas, entre ellos se identifica que el estado civil es uno de los principales”.

Rodríguez y Castro (2014) utilizaron la distribución Oaxaca-Blinder y la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU) 2000-2004, analizar distribuciones salariales por género para identificar brechas y discriminación en México y sus regiones por cuestiones materiales. “Los resultados indican que existen diferencias salariales por sexo a favor de los hombres y más de 85% de estas desigualdades se vinculan con la discriminación. Por regiones existe un comportamiento heterogéneo con oscilaciones entre 15 y 25% y discriminación que tiende a converger en 20%, con excepción de la capital que se ubica en 13 por ciento”.

Por consiguiente, CEPAL (2016) en la Notas de Igualdad de Género N°18, concluye que la brecha salarial de género es el resultado de la discriminación y desigualdad en el mercado laboral, han degradado en los últimos períodos en la región, si bien de modo insuficiente, y continúan siendo barreras a la independencia económica de las mujeres y la superación de la pobreza y la desigualdad en América Latina y el Caribe. “La disminución de 12,1 puntos porcentuales de la brecha entre los salarios de mujeres y hombres entre 1990 y 2014, significa un avance hacia la igualdad salarial entre mujeres y hombres en América Latina. Sin embargo, aún el salario de las

mujeres es solo el 84% por ciento de lo que ganan los hombres. Esta situación presenta diferencias dependiendo del nivel educacional de las personas empleadas”.

Asimismo, García (2018) afirman que la discriminación salarial es un tema sin resolver. “Para el año 2017 con datos escalofriantes en cuanto a igualdad salarial, según el Instituto Nacional de estadística (INE) las mujeres en España cobran un 20% menos que los varones. Como se podrá apreciar todos los trabajos de investigación citados concuerdan con señalar que existen grandes desigualdades en el mercado laboral entre hombres y mujeres, la brecha salarial está a favor de los hombres, lo que conduce a la discriminación de las mujeres, ocasionándoles mayor pobreza y exclusión, otro aspecto importante señalado en los antecedentes la importancia de la educación vinculada a la mayor producción, finalmente señalan que no hay equidad de género en el mercado laboral”.

Trombetta y Cruz (2020) en Argentina las disparidades de género han admitido una consideración significativa en las últimas décadas, la investigación científica y política pública y agenda pública en general. Las grandes disparidades económicas entre hombres y mujeres limitan significativamente la apertura social básica a la igualdad de derechos, al tiempo que incurren en altos costos económicos en términos de eficiencia. “En este trabajo se aborda una brecha de género particularmente relevante: la brecha en remuneración al trabajo entre varones y mujeres. Se utiliza datos de la Encuesta Permanente de Hogares en el período 2016-2019 para cuantificar la brecha salarial de género y describir sus principales características, incluyendo su relación con la estructura productiva local. A su vez, se proponen algunas hipótesis sobre sus determinantes y sobre las limitaciones existentes en los instrumentos de recolección de información estadística”.

Cardín (2020) captura las dificultades de COVID-19 y su efecto en la igualdad de género. Al igual que con epidemias anteriores, la respuesta global (con algunas excepciones) ha ignorado la influencia del género. europeas y nacionales a la dificultades del COVID-19. No obstante, esta crisis tiene un efecto significativo en las mujeres de varias maneras: “los cuidados (esenciales para abordar la pandemia) recaen mayoritariamente en las mujeres, que asumen mayor carga en las tareas domésticas y el cuidado de menores, en particular con el cierre de los colegios; en un contexto de eventual destrucción de empleo, las mujeres parten de una situación de

desigualdad en el mercado de trabajo; y la violencia de género se ve agravada en contextos de confinamiento como el actual, en los que las mujeres se ven obligadas a convivir con su agresor. Si bien en España se ha puesto en marcha una campaña específica sobre violencia de género, y se han adoptado recientemente medidas de apoyo a las trabajadoras domésticas, la transversalidad de género está ausente en el abordaje de la crisis en la casi totalidad de los países afectados o que lo serán próximamente. Tras dos semanas de silencio por parte de la UE, recientemente la Comisión se ha pronunciado al respecto, instando a los Estados miembros a aplicar enfoques de género ante la crisis causada por el COVID-19, que aseguren que se atienden las diferencias en las que la crisis afecta a hombres y mujeres”.

Roszkowska (2014) cuyo objetivo principal del artículo es la estimación de los parámetros de la ecuación de Mincer para Países europeos. La ecuación de Mincer describe el impacto del año académico y la experiencia laboral al salario. Las estimaciones de esa ecuación se obtuvieron utilizando la sección transversal de datos para europeos seleccionados en 2002 y 2010. Los resultados obtenidos muestran grandes diferencias de rendimientos de la educación en los países europeos. Parece que los países con mejor mercado laboral los resultados se pueden caracterizar por tasas más bajas a la educación. La variación de las tasas estimadas permaneció sin cambios en el período analizado.

Pérez y Hernández (2017) examinaron las disparidades salariales y la discriminación de género en áreas de conocimiento profesional en México y sus regiones con base en su exposición comercial. Metodología. “La fuente de los datos es la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2015 y se aplica la técnica Oaxaca-Blinder (1973) con corrección por sesgo de selección Heckman (1979) y el Método Dinardo, Fortin, Lemieux (1996) para su análisis. Los resultados indican que las mujeres ubicadas en el área de salud experimentan una mayor desigualdad y discriminación por razones diferentes a las características, acentuándose principalmente en regiones de alta y baja exposición a la apertura. El estudio presenta dos limitaciones: 1) No se analizan las decisiones de participación en el mercado de trabajo y de selección con el método DFL. 2) No se analiza el sector informal. Por último, se concluye que la profesión y la región de residencia, sí influyen en la brecha salarial y la discriminación”.

Utilizando la metodología de descomposición de las brechas salariales de Oaxaca (1973) y Newmak (1988) citado por Torresano (2009) afirma que las poblaciones femeninas e indígenas de Ecuador han demostrado consistentemente disparidades de ingresos con respecto a las poblaciones masculinas y no indígenas. Según el estudio, la disparidad salarial por motivos de género y raza es un factor que contribuye a las disparidades salariales que favorecen a los hombres y la población no indígena. “Este resultado se ha obtenido estimando ecuaciones mincerianas de ingresos corrigiendo el problema de sesgo de selección maestra”.

Por otro lado, Galvis (2010) en Colombia para determinarlos se utiliza la descomposición de Blinder-Oaxaca (BO) con cuartiles en el contenido de la regresión. Los resultados del uso de esta metodología proponen que las características visibles de los individuos no dan cuenta adecuadamente de las brechas salariales. Estas diferencias se explican principalmente por el impacto de las diferencias en cómo se compensan particularidades como la educación, así como por factores no observados. En paralelo con Bogotá, Cali, Medellín, Manizales y Pereira, los hallazgos del estudio para ciudades individuales muestran que existe una mayor brecha salarial en las áreas periféricas.

1.2.2. Investigaciones Nacionales:

Ángeles (2018) concluye en su tesis denominada “Igualdad salarial por sexo en la alta dirección: determinantes de las diferencias salariales en el sector privado, entre hombres y mujeres, en posiciones de gerentes y directores en Lima Metropolitana (2007-2016)”. La legislación nacional (de conformidad con la Ley 30709, que prohíbe la discriminación salarial entre hombres y mujeres, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo 002-2018-TR) está por debajo del derecho internacional en materia de equidad salarial, mucho menos para cargos de alta puestos de alto nivel, que requieren la necesidad de una regulación específica. La jurisprudencia de la Corte Constitucional y de la Corte Suprema actualmente está vacía, aunque como es claro, solo en aquellos casos en los que un trabajador reclamante recibió una remuneración inferior a la de otros por razón de su sexo.

Complementa, Aguilar *et al.* (2017) que en la “Brechas de Género, 2017: Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres”; Esta publicación permite conocer la la diferencia salarial en 30 % que vivieron hombres y mujeres en Perú en el 2017 debido

a la discriminación salarial. “Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) reflejan que, en promedio, las mujeres perciben el 70.3% del sueldo de los varones. Se identificó que, al interior de las empresas, existen diferencias salariales sin justificación entre personas que realizan las mismas labores bajo el supuesto que los varones tienen mayor productividad”.

Y, por último, Esparta (2013) en su tesis denominada "Discriminación Salarial por género según trabajadores Asalariados e Independientes en el Perú, 2006-2010". Concluye que “las trabajadoras asalariadas e independientes reciben un salario menor al de los hombres en alrededor de 20.53% y 42.38% por cada hora que trabajan en el año 2010; mientras tanto, el componente discriminatorio logra explicar el 139.76% y el 41.58% de las brechas salariales, respectivamente. Durante el periodo comprendido entre 2006-2010, la discriminación salarial presenta una tendencia decreciente, principalmente en el caso de los trabajadores asalariados. Asimismo, se encuentra que la discriminación salarial es el componente que explica en gran proporción las brechas salariales entre géneros”.

Flores (1999) afirma que las brechas de salarios de género debe ser considerado un factor de capital humano y eso es lo que le quitan al trabajo debe ser su educación y experiencia profesional. “El salario promedio es de 20.7% mayor que el de la mujer por causa de la discriminación, para ello utilizo la metodología de Oaxaca Blinder, el modelo Mincer, precisa que la mujer considera que el trabajo remunerado es muy importante y necesario porque que le va a posibilitar ingresos, autonomía económica, y la toma de decisiones en el ámbito público y privado, por otro lado se advierte cotidianamente que la discriminación salarial le genera, pobreza, exclusión no solo en el ámbito de la vida pública sino también en el ámbito de la vida familiar”.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Perú (2017) aquí se examina sobre la “Brecha Salarial por género en el sector privado formal en Perú”. Una vez que han sido controladas por una oferta de trabajo, la brecha salarial es más desventajosa para las mujeres en paralelo con los hombres (especificidad relevante del trabajador) y elementos de la petición laboral (especificidad relevante de la empresa), “La metodología, fue el modelo econométrico de la participación laboral y la ecuación de salarios de Mincer. Se concluye: que existe una significativa brecha salarial por hora a favor de los hombres con respecto a las mujeres de acuerdo a la ENAHO, la brecha

salarial horaria se aprecia tanto en las cifras expandidas a la población, como las brechas expandidas mediante los métodos Oaxaca Blinder y Hugo Napo. Además, se concluye que el principal resultado que se obtiene es que existe un componente de discriminación salarial significativa contra las mujeres”.

Ávila (2018) en la tesis Doctoral: “discriminación y brecha salarial por género en el Perú 2016”. El propósito de este estudio es estimar la severidad de la discriminación de género y las brechas salariales entre trabajadores dependientes e independientes en 2016 en Perú, utilizando la información de la ENAHO (2016), “metodológicamente se aplicó la ecuación Mincer (1974), luego la descomposición salarial de Oaxaca Blinder (1973). Las variables “educación y experiencia” han determinado la existencia de la brecha salarial en 28%, en trabajadores dependientes por género, de los cuales corresponde el 34.3% por posible discriminación, y para los trabajadores independientes por género la brecha es de 53.1% , correspondiendo el 50% por posible discriminación, igualmente se ha comprobado que si aumenta el nivel educativo de los trabajadores también se incrementa su ingreso, es así que para los trabajadores dependientes terminar estudios de post grado implica un aumento del 63.6% en el ingreso, mientras que para los trabajadores independientes significa un aumento de 33.6% en el ingreso, con ello se corrobora la teoría Mincer (1974), y la teoría de inversión en educación como la inversión en el capital humano”.

Lora (2017) habrá más trabajadores y empleados informales en esta nación porque las leyes se crean pensando en menos del 30 % de la población económicamente activa, Además de señalar que la nueva ley tendrá efecto tanto en el sector público como en el privado, también implica que la norma debe organizarse creando cuadros de categorías para los trabajadores.

Por su lado, la Defensoría del Pueblo (2019) argumenta que a nivel mundial, aún existen en muchos países, las cuales se reflejan claramente en las brechas salariales. En realidad, el promedio la brecha salarial en el mundo es del 16 por ciento. Como resultado, las diferencias entre regiones y países cambian mucho. Por ejemplo, en Pakistán es del 34 %, mientras que en Finlandia es del -10,3 %, lo que significa que, en promedio, las mujeres ganan más que los hombres.

Por consiguiente, la educación es un componente determinante en el bienestar de las personas ya que les permite ser más productivos y por ende optimizar su calidad de

vida e impactan en el desarrollo de la persona en el mercado laboral. Además, la tasa de retorno de la instrucción difiere según la edad de la persona; los mayores tendrán ascendientes tasas de retorno debido a que ellos poseen la contingencia de acumular más años de escolaridad y más experiencia.

Por lo tanto, Fora (2021) afirma que debe ser priorizado en la política educativa de nuestro país, porque, en el Perú, entre 2000 y 2019, se encontró una relación estadísticamente significativa, moderada y directamente proporcional entre la gerencia pública y la calidad de la educación. $(rS = 0,940, p < 0,05)$. existe una correlación positiva entre los factores de gerencia pública, a través del gasto público y la gestión educativa, con los resultados expresados en las tasas netas de asistencia (inicial, primaria y secundaria), tasas netas de transición a secundaria y terciaria, así como los resultados en los niveles de desempeño en matemáticas y comprensión lectora.

En la actualidad, en un mundo globalizado, el idioma inglés es la lengua más empleado como segunda lengua a nivel de globo terráqueo, consumida en diferentes contextos político, económico, social, educativo y cultural permitiendo que millones de individuos alrededor del mundo que tiene poco o nada en común se informen de forma positiva. Su dominio nos admite acceder a los progresos tecnológicos, convenios internacionales, intercambios culturales, transacciones comerciales o estudios científicos.

Entonces, Fora (2023) concluye “que los resultados muestran que las TICs inciden en la enseñanza del idioma inglés en estudiantes del IX Ciclo de curso de Inglés de la Facultad de Ingeniería Economía de la Universidad Nacional del Altiplano, 2022. $(p < 0,05$ y Rho de Spearman = 0,772, correlación positiva alta). La incorporación de las TIC en el proceso de enseñanza aprendizaje en las universidades, es de mucha utilidad para los docentes de educación superior, en cuanto a la enseñanza del idioma inglés, teniendo en cuenta que tiene repercusiones sociales y económico internacional”.

Además, recomienda que el catedrático de lengua inglesa acoja una cualidad positiva hacia las TIC (Las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones) desde un punto de perspectiva crítico, apreciando más la técnica o enfoque instruccional que



se orienta en la solución de inconvenientes pedagógicos y habiendo en cuenta que posee alcances sociales y económicas globales.

Finalmente, haciendo un balance de la brecha de ingresos observada en los diferentes estudios realizados para nuestro trabajo de investigación, tanto en antecedentes de investigación internacionales y nacionales, se puede apreciar una disminución de brecha salarial entre hombres y mujeres en el tiempo.

Las brechas obtenidas que muestran en los estudios revisadas, revelan que considerar modelos más elaborados, en ocasiones, conduce a un ligero aumento en la brecha de ingresos entre mujeres y hombres. se observa en todos los modelos desarrollados que la brecha salarial se reduce conforme se avanza en el tiempo. Como hemos visto que la brecha salarial promedio en el mundo es del 16 %. Aún existen las diferencias entre regiones y países como en Pakistán es del 34 %, mientras que en Finlandia es del -10,3 %, lo que representa que, en promedio, las mujeres perciben más que los hombres. Por tanto, urge diseñar y plantear políticas públicas para la igualdad de género.

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Identificación del problema

El acostumbrado de que las mujeres continúen percibiendo significativamente menos que los varones es una preocupación fundamental. Como segmento del reconocimiento del principio de paridad salarial en Perú, el gobierno publicó el Decreto Supremo No. 004-2012 -MIMP en 2012, que aprobó el "Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017". Este plan compromete a todos los departamentos gubernamentales a garantizar que varones y mujeres posean igualdad de ocasiones en todas las facetas del desarrollo de una persona, incluido el lugar de trabajo. Está encabezado por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

La conclusión de muchos estudios es que los hombres están mejor remunerados que las mujeres. Estos aspectos son más evidentes en cuanto a los salarios que perciben. Esta disparidad es la que se estudiará. La brecha salarial del 30% entre varones y mujeres que existía en Perú en 2017 es resultado de la discriminación salarial.

Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), muestran que las mujeres ganan en promedio 70,3% del salario de los hombres. Se descubrió que los empleados que realizan las mismas tareas dentro de las empresas reciben diferentes salarios sin justificación, asumiendo que los hombres son más productivos que las mujeres (Aguilar *et al.*, 2017).

Adicionalmente, el paso de las mujeres a un empleo de calidad es una obligación para su libertad económica y social, ya que les accede crear sus propios ingresos para acceder a la educación, al crédito o la propiedad; Esta autonomía financiera implica una mayor libertad en la forma en que uno gasta su tiempo, invierte en su educación y prioriza su salud.

Consiguientemente, la presencia de una brecha salarial en el apoyo a los varones. Estas afirmaciones demuestran la naturaleza problemática de la organización estructural del trabajo desigual. Por un lado, existen obstáculos como la falta de ocasiones y el inadecuado pago o reconocimiento por el trabajo elaborado. Sin embargo, hay la presencia de una brecha salarial que coloca a las mujeres en trabajos mal pagados y con pocas oportunidades de ascenso; por lo tanto, se halla asociado con la dificultad de la carrera laboral para cubrir otros compromisos.

A pesar de tener niveles educativos a la par de los hombres, este fenómeno provoca una concentración de mujeres en trabajos mal pagados y de bajo estatus Giosa y Rodríguez (2010), “lo denominan inequidad en el retorno a la inversión en educación y capacitación”. La falta de servicios de salud apropiados y accesibles caracteriza a ambos escenarios, lo que complica el crecimiento sincronizado de los dos sectores económicos.

Efectuar un estudio descriptivo y econométrico de las particularidades de la brecha salarial y su diferenciación en factores observables y no observables por sexo para los trabajadores dependientes en el Perú y diseñar Políticas Públicas que promueva la igualdad de proporciones, trato y responsabilidades entre los empleados con responsabilidades familiares.

2.2. Enunciados del problema

2.2.1. Problema general:

¿Cuál es la brecha salarial y su descomposición diferenciada en factores observables y no observables por género en los trabajadores dependientes en el Perú 2020?

2.2.2. Problemas específicos:

1. ¿Cuál es el efecto que genera la educación y la Experiencia laboral ante los ingresos de los trabajadores dependientes en el Perú?
2. ¿Cuál es la brecha salarial por género explicado por factores no observables en los trabajadores dependientes en el Perú?

2.3. Justificación

Desde principios del siglo pasado, ha habido un deseo de involucrar a las mujeres en los procesos sociales, económicos y gubernamentales. Por ejemplo, Para organizaciones internacionales como las Naciones Unidas, la lucha por la igualdad de género en el trabajo ha estado en curso desde el Tratado de Paz de Versalles de 1919, que establece que las mujeres deben recibir el mismo salario por un trabajo de igual valor que el de los hombres (Levie, 2019).

En 1951, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) declaró que varones y mujeres deberían recibir igual salario por igual trabajo, y Chile ratificó esta declaración veinte años después. Dos décadas después, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) establece que los estados deben tomar todas las medidas apropiadas para poner fin a la discriminación contra la mujer en el mercado laboral.

En el Perú, se promulgó en El Peruano (2017) la Ley 30709 que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres; cuyo objetivo de la Ley 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. La presente ley está en concordancia con el mandato constitucional de igualdad de oportunidades sin discriminación en las relaciones laborales, así como del lineamiento de idéntico ingreso por trabajo de igual valor indicado en la Ley 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”. Equidad salarial, que permite a las mujeres reclamar una compensación si su salario es diferenciado.

Por lo tanto, aún queda mucho por hacer e investigar las razones de la brecha salarial de género, para que finalmente se logre la igualdad real en la vida laboral. Finalmente, recién el 08 de marzo del 2018. se ha pública mediante el Decreto Supremo N° 2-2018-TR, Reglamento de la Ley N° 30709, “Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres,” (en adelante, “el Reglamento”), el cual será de aplicación a cualesquiera de los trabajadores y empleadores del sector público y privado.

La bibliografía económica cotidiano ha relacionado la brecha salarial con una variedad de teorías, incluida la distinción laboral basada en el género que enfrentan las mujeres,

acumulación de capital humano por género, costos laborales asociados a los contratos de las mujeres y otras hipótesis. No obstante, En los últimos decenios años ha poseído una ampliación de nuevas teorías que indagan mayores definiciones a las raíces de la brecha salarial.

Gracias al desarrollo de la psicología experimental y su influencia progresiva, la literatura económica tiene una comprensión de los factores psicológicos, como las preferencias de riesgo, las tendencias competitivas y las habilidades de negociación, que consiguen afectar de modo diferente el salario de varones y mujeres. En particular, este trabajo de investigación pretende contribuir a la nueva bibliografía sobre la brecha salarial de género mediante el desarrollo de políticas públicas que promuevan la igualdad de oportunidades, trato y responsabilidades entre los trabajadores con responsabilidades familiares.

Además, la contribución de este estudio de investigación es aumentar la certeza empírica sobre las brechas salariales entre varones y mujeres a través de un análisis más reciente, particularmente al tomar en cuenta las leyes laborales que influyen o benefician a los trabajadores dependientes de nuestro país.

2.4. Objetivos

2.4.1. Objetivo general:

Estimar y Analizar la brecha salarial y descomponer la diferencia en factores observables y no observables por género en los trabajadores dependientes en el Perú 2020.

2.4.2. Objetivos específicos:

1. Analizar los efectos de la educación y la experiencia laboral en los Ingresos de los trabajadores dependientes en el Perú.
2. Estimar y Analizar la brecha salarial por género explicada por factores no observables en los trabajadores dependientes en el Perú.

2.5. Hipótesis

2.5.1. Hipótesis general

Existe brecha salarial por género y esta diferencia obedece a factores observables (años de educación y experiencia laboral) y a factores no observables (probable discriminación) en los trabajadores dependientes en el Perú 2020.

2.5.2. Hipótesis específicas

1. La Educación y la Experiencia laboral tiene efectos positivos y significativos en los Ingresos de los trabajadores dependientes en el Perú.
2. Existe brecha salarial por género explicada por factores no observables en los trabajadores dependientes en el Perú.

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Método de investigación

Este estudio utilizó un método deductivo hipotético, partiendo de las características de los hombres y mujeres que representan a los trabajadores dependientes en el Perú. Se realizó el análisis de la disparidad salarial, el nivel formativo y la experiencia laboral entre los dos grupos por género, lo que ayuda a explicar una parte de la disparidad salarial del mercado laboral.

3.2. Diseño de la investigación

El diseño de investigación que correspondió al presente trabajo fue de tipo descriptivo y correlacional en base a esta lógica, Mincer (1974) que establece una función de ingreso en la que las variables independientes son variables observables como la educación y la experiencia, las cuales tendrán un impacto directo en la productividad de una persona. Así, esta ecuación muestra la influencia de las variables de capital humano en la determinación del ingreso.

Además, de la metodología de Oaxaca (1973) que investiga las disparidades salariales entre grupos de población. Esta metodología fue introducida por Ronald Oaxaca (1973) y Alan Blinder (1973) y ha sido una herramienta útil en el estudio de las disparidades salariales raciales y de género. Oaxaca-Blinder “descompone la diferencia salarial promedio entre dos grupos demográficos en diferencias en cualificaciones (diferencias que el modelo de regresión puede explicar) y diferencias en la estructura del modelo (diferencias que no pueden ser explicadas por las variables)”.

Dicho de otra manera, las brechas salariales se examinaron utilizando ciertos elementos observables (como el nivel educativo) y elementos no observables (estos pueden ser discriminación, discriminación u otros elementos como la capacidad o el carisma). “En

el análisis de regresión, estos dos componentes se los llama: de características y de efecto de coeficientes. Este último es la parte no observable, que puede explicar de alguna manera la discriminación y la segregación del mercado laboral”

3.3. Lugar de estudio

Sin embargo, el área geográfica del estudio se localiza en el centro de América del Sur (Perú). frente al océano pacífico entre las coordenadas $44^{\circ}35'9''N$ $73^{\circ}31'13''O$ / 44.58583, -73.52028. En donde, se estima y examina la brecha salarial, así como la diferencia entre factores de género observables y no observables, para trabajadores dependientes en el Perú 2020.

3.4. Población y tamaño de muestra

3.4.1. Población

En consecuencia, la fuente de datos es la ENAHO de los módulos “empleo e ingresos” y “educación”. Del primer módulo se obtuvo el ingreso por ocupación principal, edad y sexo, mientras que del segundo módulo se determinó el nivel educativo de los trabajadores dependientes. (INEI, 2021).

El término " trabajadores dependientes " se refiere a personas naturales que realizan servicios para otra persona natural o entidad legalmente reconocida a cambio de un pago. Este tipo de relación requiere la dependencia del empleado y la subordinación a éste. La pregunta P530A del módulo “empleo e ingresos” en la base de datos de ENAHO, describe el ingreso neto liquidado del trabajo principal.

3.4.2. Muestra

Para establecer el tamaño de la muestra de cada departamento, se tomaron en cuenta todos los integrantes del hogar mayores de 14 años y el nivel académico más alto alcanzado. La técnica de estimación para los modelos de Mincer fue Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO) y la metodología Oaxaca-Blinder para el estudio de las diferencias salariales entre grupos de población.

Tabla 1

Distribución de la muestra por regiones.

Región	Freq.	Percent	Cum.
1	870	4.24	4.24
2	920	4.49	8.73
3	539	2.63	11.36
4	695	3.39	14.74
5	718	3.5	18.25
6	1,049	5.11	23.36
7	415	2.02	25.38
8	877	4.28	29.66
9	803	3.92	33.58
10	815	3.97	37.55
11	709	3.46	41.01
12	896	4.37	45.38
13	826	4.03	49.4
14	820	4	53.4
15	1,947	9.49	62.89
16	1,284	6.26	69.16
17	392	1.91	71.07
18	492	2.4	73.47
19	564	2.75	76.22
20	1,141	5.56	81.78
21	713	3.48	85.26
22	923	4.5	89.76
23	653	3.18	92.94
24	541	2.64	95.58
25	907	4.42	100
Total	20,509	100	

Fuente: ENAHO-INEI-2020.

3.5. Técnicas de Análisis e interpretación de datos

El proceso de investigación del presenta trabajo se resume:

Proceso secuencial

Planteamiento

- Preparación del diseño de exploración
- Ilustración de las variables relevantes y parámetros de investigación
- Fidelidad de los métodos y técnicas de estudio y constan de hipótesis

Levantamiento de información

- Selección bibliográfica
- Compilación de datos fuentes secundarios

Análisis de Datos y resultado

- Procesamiento de datos
- Preparación de datos cuadros y datos estadísticos
- Investigación cuantitativo y cualitativo de los resultados
- Demostración de hipótesis

Composición del Informe

- Preparación del borrador del documento
- Evaluación del informe
- Preparación del informe final

3.5.1. Proposición del Modelo Econométrico

Para lograr los objetivos del estudio, se completó la colección sistemática de datos regresivos utilizando el programa STATA 16. Los datos obtenidos se sometieron a análisis estadístico y se determinó su importancia económica.

El modelo econométrico utilizado por Mincer (1974) aplicamos para analizar la relación entre el logaritmo del ingreso y las variables que miden dotaciones de capital humano y forman parte de la función del ingreso para muestras de corte transversal es el siguiente:

$$\ln Y_i = \alpha + \beta_1 \times \text{EDU}_i + \beta_2 \times \text{EXP} + \beta_3 \times \text{EXP}_i^2 + \varepsilon_i$$

La ecuación original muestra que el logaritmo del ingreso de un individuo es en función de la educación (EDU), la experiencia (EXP) y experiencia al cuadrado, lo que supera la concavidad de la función del ingreso porque supone que la inversión acopiada aumenta con la experiencia o la edad. Pero a un ritmo descendente. La jerarquía de los coeficientes en esta ecuación reside en su capacidad para cuantificar el impacto que posee el stock de capital humano sobre el ingreso y la repartición del ingreso laboral (Mincer, (1974).

El primer paso para determinar el significado positivo de la brecha salarial de género se estimó las regresiones individuales de hombres y mujeres:

$$\ln Y_i^H = \beta_0^H + \beta_1^H \text{EDU}_i^H + \beta_2^H \text{EXP} + \beta_3^H (\text{EXP}_i^H)^2 \quad \text{var ones}$$

$$\ln Y_i^M = \beta_0^M + \beta_1^M \text{EDU}_i^M + \beta_2^M \text{EXP} + \beta_3^M (\text{EXP}_i^M)^2 \quad \text{Mujeres}$$

Luego de evaluar la ecuación salarial de Mincer para grupos de género y trabajadores dependientes en el Perú, se obtiene la brecha salarial por el método de Oaxaca (1974) y Blinder (1974). Este método accede distinguir entre las diferencias salariales provocadas por características observables y las provocadas por características no observables. Así, se considera la brecha salarial o diferencia entre ambos. $LnY_i^H - LnY_i^M$ para medir por sus valores medios.

3.5.2. Análisis de variables e indicadores

En la Tabla 2 se puede encontrar un nombre más detallado y una explicación de las variables. Porque toda investigación pretende tener despejado cuáles son las variables de tesis, esto es, cuáles son las variables independiente y dependiente del modelo econométrico planteado.

Las variables independiente y dependiente son dos conceptos clave en cualquier modelo econométrico. La variable independiente es la que se supone que causa cambios en la variable dependiente. En un modelo simple, la variable dependiente es el resultado del modelo, mientras que la variable independiente es la que se utiliza para predecir ese resultado.

Además, la variable independiente se denomina también "factor explicativo", "factores", "factores de control", "predictor", o "independent variable" en inglés. Esta variable es la que se suele manipular en una prueba o experimento para observar su impacto en la variable dependiente.

Por consiguiente, una variable es una representación de enunciar las particularidades o caracteres que poseen en común los sujetos que participan en una indagación o experimentación y logran mostrar en características desiguales o por niveles. Los tipos de variables vienen determinados por el dato que representa como tenemos: Ingreso mensual en soles de los trabajadores, Años de educación, Logaritmo natural de ingreso mensual, experiencia laboral potencial en años y experiencia laboral potencial al cuadrado.

Tabla 2

Identificación de variables de investigación

Notación	Descripción de las variables
Ingreso	Ingreso mensual en soles de los trabajadores
Edu	Años de educación
Ln_Ingreso	Logaritmo natural de ingreso mensual
Exp.	Experiencia laboral potencial en años, se consigue =edad-edu-4
exp2	Experiencia laboral potencial al cuadrado
Sexo	1=si es varón 0=si es mujer

Fuente: ENAHO-INEI-2020.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Se trabajó con datos; es decir, con una representación simbólica (numérica, alfabética, algorítmica) de variable cuantitativa del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), órgano superior del Sistema Estadístico Nacional, elaboró la Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO 2020, en el espacio urbana y rural de los 24 Departamentos del país y la Provincia Constitucional del Callao. En esta investigación trabajamos con la fuente de datos de los módulos: Empleo e ingresos y Educación.

La Encuesta Nacional de Hogares, instituye el medio estadístico más trascendental y pertinente que instala el país para la elaboración de investigación estadística, social, demográfica y económica, descendiente de los hogares. A partir de la indagación conseguida de ellas se computan indicadores para la comprobación de diversos aspectos económicos y sociales. También, se hace viable conocer y explicar los concluyentes o elementos causales de la conducta de dichos aspectos, entonces, es de gran importancia para el diseño, monitoreo y comprobación de derivaciones de las políticas públicas.

Las variables contenidas en la base de datos, se refieren al estudio de las características económicas de los miembros del hogar, obtener indicadores que sirvan de base para realizar estudios de niveles de empleo, hacer una evaluación de la mano de obra existente en el país y de su grado de aprovechamiento.

Se procedió a trabajar con datos de la ENAHO-2020; La fuente de datos son los módulos: "Empleo e ingresos" y "Educación", el primer módulo abarcó los ingresos según actividad principal, sexo (masculino y femenino) y edad en años cumplidos, sin embargo, el segundo módulo incluía el nivel de educación o los años de escolaridad y proporcionaba experiencia laboral potencial, y experiencia laboral de los trabajadores dependientes por género. Esto se muestra en la Tabla 3, donde se definen la notación y especificaciones de las diversas variables.

Tabla 3

Identificación de las variables del módulo: empleo e ingresos y educación

	Notación Descripción de las variables
	Ingreso Ingreso mensual en soles de los trabajadores
	Ln_Ingreso Logaritmo natural de ingreso mensual
	Nivel de educación:
	1=Primaria incomplete
	2=Primaria completa
	3=Secundaria incomplete
edu_nivel	4=Secundaria completa
	5=Superior no univ. incomplete
	6=Superior no univ. completa
	7=Superior univ. Incomplete
	8=Superior univ. completa
	9=posgrado
edu_años	Años de educación alcanzado por el trabajador, a más años de educación mayor retorno en el ingreso
Edad	Edad en años cumplidos
Exp	Experiencia laboral potencial en años, se obtiene restando: (exp=edad-edu_años-4)
exp2	Experiencia laboral potencial al cuadrado
Sexo	1=si es varón 0=si es mujer

Fuente: Información de ENAHO-INEI-2020.

4.1. Salario promedio mensual por género de los trabajadores dependientes

El término "trabajadores dependientes" se refiere a las personas naturales que proveen servicios bajo la dependencia natural o jurídica de otra persona. En este tipo de relación se establece efectivamente la sumisión del trabajador y la subordinación del trabajador al empleador. Para lo cual se utilizó la pregunta N° 524 del módulo "Empleo e Ingresos" en la base de datos de ENAHO se trata de los ingresos netos totales del trabajo principal.

Por consiguiente, cuando se hizo un estudio adecuado, se observó la diferencia de ingresos según género, con una diferencia de S/. 175,52 (Figura 1). Estas deducciones confirman una importante brecha salarial de género en la ocupación principal. Cuando una persona llega a la edad de jubilación, se aconseja que lo haga con un salario fijo; esta cantidad no aumenta en respuesta a la inflación; esto es cierto para todos los trabajadores asalariados desde el mismo punto de vista. Esta brecha salarial afecta negativamente

ingresos de las mujeres y repercute en ellas, en sus familias e incluso a lo largo de su carrera como trabajadoras.

Defensoría del Pueblo (2019) argumenta que a nivel mundial, varios estudios han demostrado que las divergencias de género en el mercado laboral aún existen en muchos países, las cuales se reflejan claramente en las brechas salariales.

En realidad, en promedio la brecha salarial en el mundo es del 16 por ciento. Como resultado, las diferencias entre regiones y países cambian mucho. Por ejemplo, en Pakistán es del 34 %, mientras que en Finlandia es del -10,3 %, lo que significa que, en promedio, las mujeres ganan más que los varones.

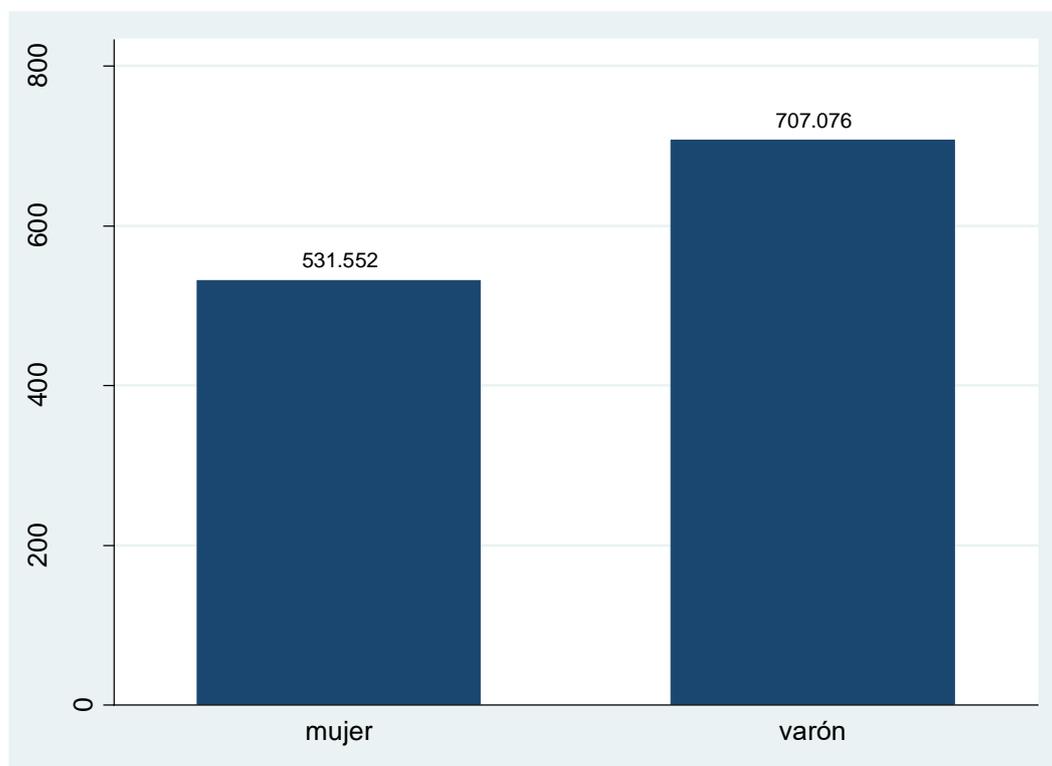


Figura 1. Promedio ingreso mensual de los trabajadores dependientes por género 2020.

Fuente: ENAHO-INEI-2020.

4.2. Promedio año de educación por género de los trabajadores dependientes

Según en base de datos de ENAHO al 2020 existen diferencias significativas en años de escolaridad en el grupo de empleados con dependientes por género; los varones son los que obtienen las medias más altas de años de estudio: 8.67 y las mujeres: 8.66 años. Esto significa que hay una diferencia de 0,01 años promedio de estudio (Figura 2). El número de años escolares aprobados que tiene una persona cuando trabaja en el mercado de

trabajo se considera como una medida del capital educativo obtenido; en este asunto, el hombre ha alcanzado mayor capital educativo que la mujer, indicando que ha hecho una mayor inversión en educación. Pero no recuperará esa inversión ya que, en la mayoría de las ocasiones, ganará menos dinero en el mercado laboral peruano.

Maturana y Vignolo (2001) muestra que se reconoce que la educación es el medio más eficaz para realizar a las personas como seres autónomos, responsables, flexibles y éticos. En otras palabras, la educación apoya el desarrollo del capital humano. Actualmente, aquellas individuos Maturanas que no avancen en la educación, tienen que enfrentar serios desafíos en su capacidad para posicionarse efectivamente en el mercado laboral peruano y la sociedad de la información, que juega un papel transcendental en las actividades culturales, sociales y económicas.

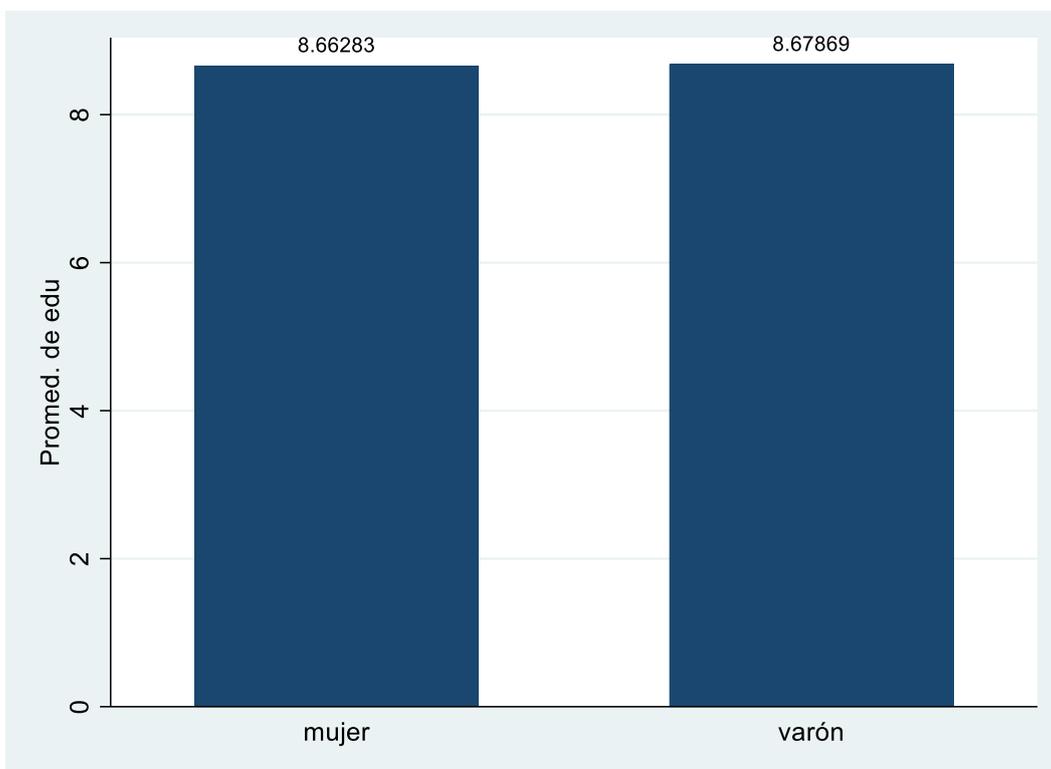


Figura 2. Años de educación promedio de los trabajadores dependientes por género 2020

Fuente: ENAHO – INEI 2020

4.3. Salario promedio mensual de los empleados dependientes por nivel educativo

Con los resultados de la información de la ENAHO- 2020, es posible inferir de la Figura 3 que existen diferencias de ingresos para el grupo de trabajadores dependiendo de cada nivel educativo.

También de ser una herramienta útil para mejorar el nivel de vida del trabajador y su familia al conseguir mayores ingresos y un seguro nivel de prosperidad, igualmente es probable que una mayor formación en cualesquiera casos resulte en una mayor estabilidad ocupacional, haciendo más probable el empleo. Se utilizó la prueba ANOVA combinada para determinar si constan diferencias en los ingresos por nivel educativo. Más específicamente, en la Tabla 4, el valor de $F=925.61$ indica que existen diferencias que son estadísticamente significativas al nivel del 1%.

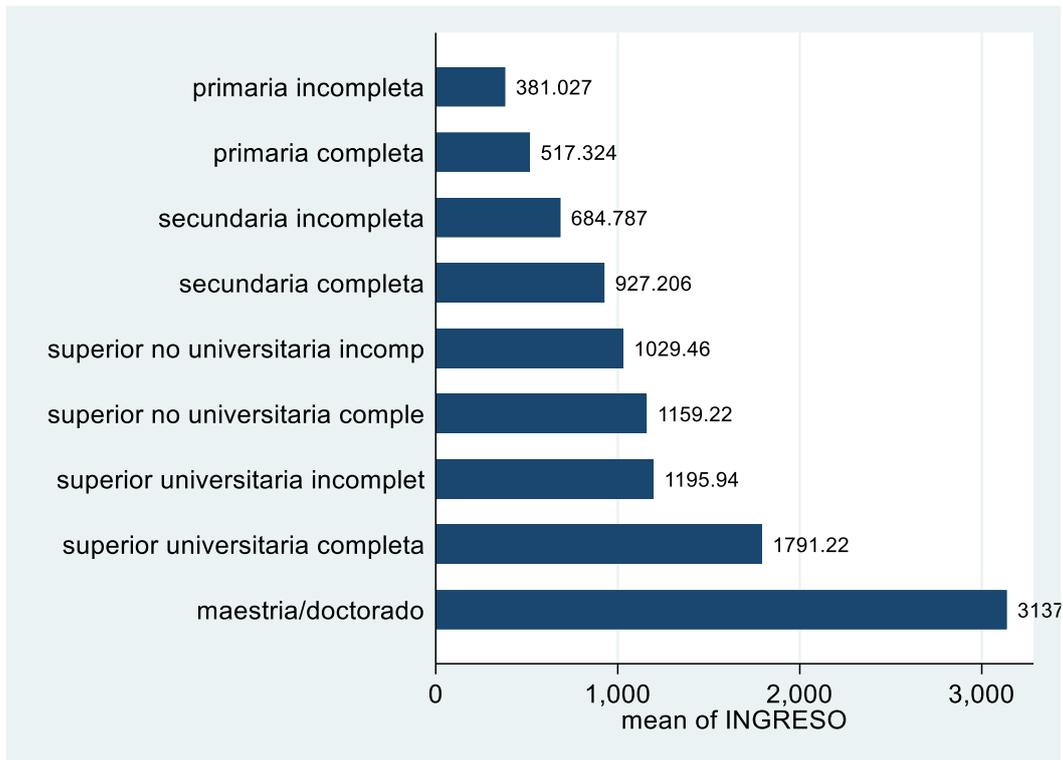


Figura 3. Salario promedio mensual de empleados dependientes por nivel educativo 2020.

Fuente: ENAHO-INEI-2020.

Tabla 4

Salario promedio mensual por nivel educativo de los trabajadores dependientes - análisis de varianza (ANOVA)

Fuente	Suma de cuadrados	Grados de libertad	Suma de cuadrados medios	F	Prob
Educación	4309.61	8	538.7	925.61	0.0
Residuos	16025.25	27536	0.5819		
Total	20334.86	27544	0.7382		

**Significancia al nivel de 1%*

Adicionalmente, podemos ver en la Figura 3 que las individuos con un nivel de educación primaria incompleta ganan en promedio 381,01 soles de su ocupación principal. Sin embargo, aquellos empleados con un nivel educativo superior (Pos grado) suelen tener un salario promedio anual de 3.137 soles.

4.4. Ingreso de los empleados dependientes por año académico.

Los hallazgos demuestran que la tasa de retorno es notablemente diferente para los diferentes niveles educativos, lo que se debe al nivel de estudios alcanzado por cada empleado. En una economía de mercado, también es posible que el nivel de productividad esté relacionado con la oferta - demanda, así como los años que se han completado los estudios de los trabajadores dependientes. Esto se muestra en la Figura 4.

Es crucial recalcar que los rendimientos se componen de los ingresos adicionales recibidos por un año adicional de instrucción por encima de sus ingresos regulares. Los datos igualmente exponen una propensión alcista en los ingresos a medida que incrementa el número de años de escolaridad, lo que también ocurre con los retornos. Efectivamente, los datos revelan que la formación conduce a mayores retornos de la inversión, apoyando “la teoría de Mincer” y la teoría de la inversión educativa como inversión en capital humano, refinando la perspectiva original de Adam Smith.

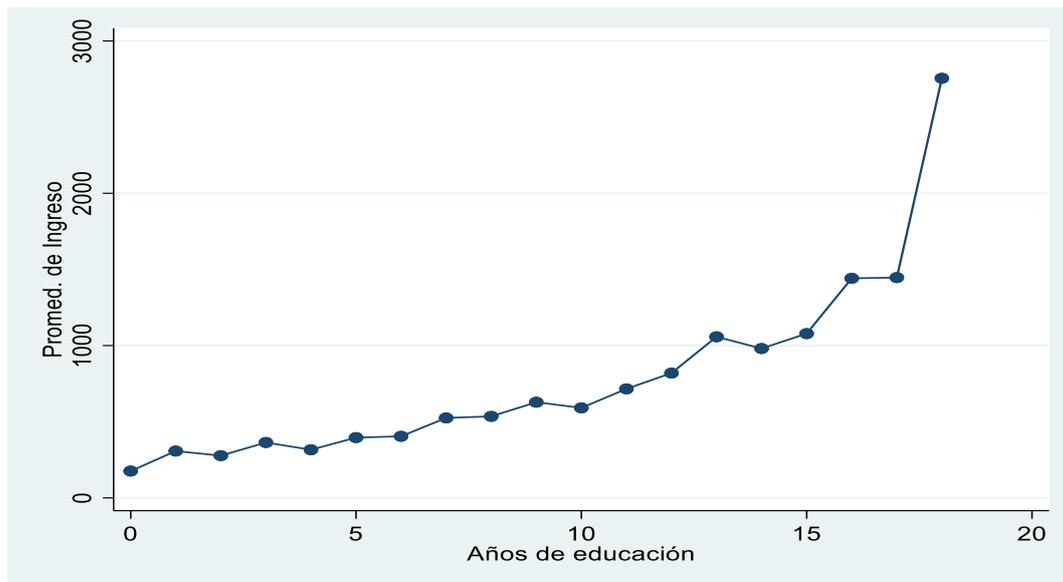


Figura 4. Ingreso promedio de empleados dependientes por año académico 2020

Fuente: ENAHO-INEI-2020

4.5. Estimación de la ecuación de Mincer para trabajadores dependientes

Los resultados de la evaluación de la ecuación de Mincer utilizando mínimos cuadrados ordinarios (MCO) se presentan en la Tabla 5.

Se obtienen los resultados para toda la muestra total, tanto para grupos de hombres y mujeres, y los signos deseados de los coeficientes estimados de Mincer. Las ecuaciones son como se esperaba en las tres estimaciones y son estadísticamente significativas tanto individual como colectivamente.

En una medida estadística que el coeficiente de determinación o ajuste es $R^2=0.125$, esto representa que el 12.5% de las diferenciaciones en el logaritmo de ingreso ($\ln_Ingreso$) se expresa mediante variables años de escolaridad ($edu_años$), años de experiencia potencial (exp) y años de experiencia al cuadrado (exp^2).

Por tanto, no se debe pensar demasiado en el valor de R^2 . Es posible aumentar R^2 al incluir factores explicativos adicionales en el modelo. De hecho, se pueden obtener valores de R^2 muy bajos para datos de corte transversal, como los datos de ENAHO de diversas centenas de observaciones, para R^2 . En cada estimación de las ecuaciones de Mincer (1, 2 y 3), necesariamente el coeficiente estimado de la variable que pertenece a años de educación ($edu_años$) calcula el rendimiento de la educación en relación con el ingreso, es decir, el rendimiento es numéricamente superior al 12,7 %. para el grupo masculino.

Sin embargo, se pronostica una menor rentabilidad del 9,7% para el grupo femenino, así pues, los retornos son 3% mayor en el conjunto de varones, Esta diferencia de ingresos hace que los hombres en el mercado laboral peruano reciban una mejor compensación económica por el año extra de estudio por ser como trabajador dependiente.

Para nuestra muestra total (n=20.509), la estimación (1) sugiere que un año de estudio aumenta los ingresos netos en un 11,66 %. Aquí, es claro que la formación académica tiene un efecto positivo en el crecimiento salarial de trabajador dependiente en Perú. Entonces, la educación es efectivamente uno de las herramientas más poderosas para subyugar la pobreza y la desigualdad y crea una base para el crecimiento económico sostenible.

Tabla 5

Resultados de la evaluación de la ecuación de Mincer (trabajadores dependientes)

Ln_ingreso	Coeficientes		
	Muestra total (1)	Grupo de varones (2)	Grupo de mujeres (3)
Edu_años	0.1166	0.1277	0.0970
Exp	0.0366	0.0300	0.0425
exp2	-0.0004	-0.0004	-0.0005
cons	4.0405	4.2183	3.8765
F	984.86	809.17	244.96
R ²	0.125	0.158	0.087
Numero de obs	20,509	12863	7646

*denota significancia al nivel de 1%

4.6. Diferencia en el salario medio de los trabajadores dependientes por género

La comparación de los ingresos medios por género entre los trabajadores dependientes (Tabla 6). Consta poco relevante las diferencias en los ingresos por género, lo que confirma con la prueba de ingresos medios (prueba t^2). Por consiguiente, existe una menor brecha salarial por género en el grupo de trabajadores dependientes (S/. 175.53); la menor brecha salarial a nivel de trabajadores dependientes puede deberse a la falta de seguimiento de la norma N°30709, que prohíbe la discriminación salarial entre hombres y mujeres .la mujer en su artículo 3; en este caso, la norma no se implementará, lo que tendrá un impacto negativo en las mujeres. establecidas (El Peruano, 2018) y con la política nacional de igualdad de género (El Peruano, 2019).

Tabla 6

Promedio ingreso mensual por sexo – 2020.

Grupo	Trabajadores Dependientes	
	Obs.	Ingreso promedio (S/.)
Varon	12863	707.08
Mujer	7646	531.55
Diferencia		175.53
		t= 10.28

*denota significancia al nivel de 1%

Por otro lado, utilizando el logaritmo natural de los ingresos de los trabajadores dependientes (Tabla 7), es posible expresar la diferencia en términos porcentuales, es decir, la brecha total de ingresos por género para los trabajadores dependientes es de 34%; estos resultados son significativos a un nivel de significación del 1%.

La diferencia salarial entre hombres y mujeres puede examinarse a partir de las incompatibilidades en su intervención en el mercado laboral puesto que también desde una base de discriminación en el mercado laboral. Las discrepancias en cuanto a la intervención en el mercado laboral son coherentes a las particularidades personales que traen mujeres y hombres, así como del tipo de ocupación en el que se hallan. Sin embargo, estas peculiaridades no exponen en su integridad la brecha, sino que existe una parte no manifestada, que se atribuye a la distinción positiva contra las mujeres.

Se reconoce que a nivel de los dos tipos de trabajadores, a saber, trabajadores dependientes e independientes, existe la posibilidad de discriminación de género en el lugar de trabajo, lo que significa que no está de acuerdo con CEDAW (2012) que considera la abolición de toda forma de discriminación de género en su artículo 18, tampoco se concuerda con la (Organización Internacional del Trabajo OIT, 2019) en un informe global sobre salarios, se sugiere que para lograr una verdadera igualdad de género en el lugar de trabajo y promover la equidad y el trabajo decente, la igualdad salarial debe mantenerse como un principio fundamental. Para ayudar a nuestra nación a desarrollarse, cabe recalcar que esta brecha de ingreso total se divide en dos: la brecha según características visibles (años de formación académica y experiencia laboral) y la no visible (probable discriminación de género).

Tabla 7

Brecha en el promedio ingreso por sexo – 2020.

Grupo	Trabajadores Dependientes	
	Obs.	Ln_Ingreso (promedio)
Varon	12863	5.76
Mujer	7646	5.42
Brecha Total		0.34
		t= 17.16 Prob = 0

*denota significancia al nivel de 1%.

4.7. Salario promedio por nivel educativo

En el Tabla 8 se puede observar que los trabajadores dependientes que cuentan con educación primaria incompleta típicamente ganan un salario mensual promedio de S/. 318.51. Además, se evidencia una tendencia creciente en el ingreso promedio a medida que desarrolla el nivel formativo de los trabajadores dependientes en el otro extremo de la tabla, donde aquellos con trabajos dependientes que han completado estudios de posgrado ganan un promedio de S/. 2527.71.

Tabla 8

Salario promedio mensual por nivel educativo – 2020

N°	Nivel de Educacion	Trabajadores dependientes		
		Obsv,	%	Ingreso Promedio (S/.)
1	Primaria incompleta	4190	20.43%	318.51
2	Primaria completa	3692	18.00%	404.24
3	Secundaria incompleta	3092	15.08%	574.35
4	Secundaria completa	5531	26.97%	715.25
5	Superior no universitaria incompleta	793	3.87%	926.93
6	Superior no universitaria completa	1386	6.76%	947.70
7	Superior universitaria incompleta	765	3.73%	1053.53
8	Superior universitaria completa	962	4.69%	1558.15
9	Post grado universitario	98	0.48%	2527.71
	Total	20509	100.00%	1002.93

Fuente: ENAHO-INEI-2020

En el mercado laboral peruano, el salario promedio de los empleados aumenta continuamente a medida que aumenta el nivel de educación; este cambio solo afecta a quienes tienen un empleo dependiente. Sin embargo, el aumento no es proporcional; más bien obedece del nivel de formación obtenido, aunque para niveles de formación más

altos, los incrementos de ingresos son significativos. Además, concluir la formación de post grado involucra un incremento de 68.24% en las remuneraciones de los trabajadores dependientes.

Además, Escandón y Ortiz (2014) sostiene que el hecho de que los individuos tengan un mayor nivel educativo y un mayor título, o tengan un mayor nivel educativo, redundará en un mayor salario, aun cuando el proceso educativo no incide en la productividad individual, al mismo tiempo, generaliza la distribución del salario con base en la mera posesión de un título, ignorando otras características como las habilidades y capacidades adquiridas a través de la educación y la experiencia.

4.8. Descomposición Oaxaca-Blinder para trabajadores dependientes

La desintegración de Oaxaca-Blinder está determinada por la divergencia de ingresos o salarios entre hombres y mujeres y tiene dos componentes. La primera de ellos mide la divergencia entre las variables independientes observadas de los dos grupos (años de educación y experiencia laboral), y la segunda mide la divergencia entre las diferencias en particularidades específicas no observables (posible discriminación de género). parámetros de ambas series.

Además, la diferencia en las medias de una variable dependiente entre dos géneros al desintegrar la brecha en esa fracción que se debe a las diferencias en los valores medios de la variable independiente dentro de los géneros, en uno. Por otro lado, y las diferencias géneros en los efectos de la variable independiente

La Tabla 9 se presenta la brecha total y la descomposición Oaxaca-Blinder. La diferencia total para este grupo de trabajadores dependientes es de 34,15% del valor total, lo que corresponde al 34,24 por ciento de posible discriminación por género. Estos efectos diferenciales se estimaron adicionalmente en la Tabla 7 empleando el logaritmo natural. En resumen, se puede afirmar que la brecha salarial entre los sexos de la clase de trabajadores dependientes está demostrada por los datos utilizados en la base de datos de la ENAHO 2020.

Tabla 9

Descomposición de trabajadores dependientes de Oaxaca-Blinder

Características:	Trabajadores Dependientes
Factores observables (años de educación y experiencia laboral)	-0.0009
Factores no observables (posible discriminación)	0.3424
Brecha total	0.3415
	34.15%

Fuente: ENAHO-INEI-2020.

Por lo general, se considera discriminatorio ofrecer salarios separados a hombres y mujeres que cumplen los mismos requisitos laborales y realizan las mismas funciones. En este sentido, el artículo 3 de la Ley N° 30709 (El Peruano, 2017), sobre Prevención de la Discriminación Salarial entre Hombres y Mujeres establece que los empleadores deben pagar a todos los empleados de manera no discriminatoria un salario correspondiente a cada categoría; Sin embargo, los hallazgos de este estudio proporcionan la demostración de una posible discriminación salarial del 34,24 por ciento en el empleo dependiente. En mayor medida, probablemente haya menos discriminación en la labor según la información de los datos de la ENAHO-2020.

Lora (2017) sostiene que, la norma complica la relación laboral, habrá más trabajadores y empleados informales en este país porque las normas se hacen pensando en menos del 30 % de la población económicamente activa, Además de señalar que la nueva ley tendrá impacto tanto en el sector público como en el privado, también implica que la norma debe organizarse creando categorías categóricas para los trabajadores.

La comparación de los resultados del estudio actual con otros hallazgos a nivel de discusión revela que Martínez y Flores (2004) para medir la diferencia de salarios que no puede explicarse por características personales (la teoría del capital humano) o por potenciales impulsores de la demanda laboral, se estimaron ecuaciones de Mincer para hombres y mujeres en México. La publicación precisó que, en general, el 85% de la diferencia se debe a la distribución salarial imperante en el mercado laboral, sin embargo, el 15% restante se puede atribuir a la mayor productividad marginal de las mujeres frente a los hombres, que no se refleja en su salario. La ilustración utilizada es de “encuesta de

ingresos y gastos de los hogares” en México (ENIGH-00) del año 2000 del “Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática” (INEGI).

Para, Fuentes *et al.*,(2005) utilizando las Encuestas CASEN, realizaron un estudio sobre la progresión de la diferencia salarial de género en Chile entre 1990 y 2003. Utilizan antes el método Oaxaca Blinder y después el método Oaxaca y Ransom para determinar si hay brecha salarial, cuantificarla e identificar sus orígenes. Las estimaciones salariales se ajustan para el sesgo de selección y se utiliza bootstrapping para generar intervalos de confianza para la diferencia observada. Como resultado muestran que la discriminación salarial por motivos de género ha reducido a lo largo del tiempo, pero aún ha mejorado, situándose en el 27,5% en 2003. Esto equivale a un sobrepago del 13,2% para los hombres y un pago insuficiente del 14,3% para las mujeres, respectivamente. No obstante, no pueden decir si los empleados son dependientes o independientes.

Por otro lado, Galvis (2010) según investigaciones sobre la existencia de brechas salariales de género, este problema existe en el mercado laboral colombiano al igual que en muchas otras naciones. Estas brechas no son uniformes en el país, lo que evidencia un examen profundo de lo que acontece en cada región. Los hallazgos revelan diferenciales salariales positivos a favor de los varones generalmente en las grandes ciudades. Por tanto, toda esta anomalía no puede ser considerada como motivo de discriminación, pues otros factores inciden en la brecha salarial. Para determinarlos se utiliza la descomposición de Blinder-Oaxaca (BO) con cuantiles en el contenido de la regresión. Los resultados del uso de esta metodología proponen que las características visibles de los individuos no dan cuenta adecuadamente de las brechas salariales. Estas diferencias se explican principalmente por el impacto de las diferencias en cómo se compensan particularidades como la educación, así como por factores no observados. En paralelo con Bogotá, Cali, Medellín, Manizales y Pereira, los hallazgos del estudio para ciudades individuales muestran que existe una mayor brecha salarial en las áreas periféricas.

El resultado remuneración constituye, la probable existencia de discriminación por género y la formación académica tiene un efecto positivo en los trabajadores dependientes del Perú. Por tanto, permitirá elaborar y plantear políticas públicas que originen y reduzcan la discriminación de género con responsabilidades familiares que regulan la paridad de oportunidades entre varones y mujeres, según lo estipulado en la Ley N° 28983 y su reglamento.

la aplicabilidad de las normas legales y sus reglamentos en su disposición en el aparato del Estado, en sus aspectos de mandato, en sus efectos y sus resultados en la situación de las mujeres. Así, se ofrece una herramienta para analizar cómo las políticas exceden el riesgo de la rotación funcionaria, que obedece de la voluntad política, y consiguen mantenerse en instrumentos jurídicos, igualmente dentro de marcos presupuestarios y administrativos para su diligencia y sobresalir el orden de género prevaleciente.

Además, este trabajo busca cooperar a la nueva bibliografía sobre las disparidades salariales de género a través del desarrollo de políticas públicas que originen la igualdad de oportunidades y de trato para las mujeres y las personas con responsabilidades familiares.

Finalmente, se pone a disposición de los representantes del Estado y de la colectividad civil, como un instrumento que admita evaluar y concebir el proceso de la política pública, y la forma como estas estrategias son una contribución en el progreso hacia la igualdad de género, que reflexiona las distintas fases del ciclo de la política pública y que fue concebida como un instrumento adecuadamente rigurosa para acopiar en detalle el contenido y el transcurso de la política y lo adecuadamente extensa como para no estorbar a impedir la generación de información.

Por consiguiente, uno de los instrumentos de la política públicas para la igualdad de hombres y mujeres que reduzca la brecha salarial es dar prioridad en la política educativa de nuestro país, porque existe una relación estadísticamente significativa y directamente proporcional entre la gerencia pública y la calidad de la educación. Toda esto permite, cuanto más año de escolaridad se mejorará su remuneración tanto para varones y mujeres.

Además, en un contexto internacional globalizado es necesario el manejo de las TICs para el dominio del idioma inglés para la población sea hombre o mujer, se convierte de mucha utilidad. Entonces, estudiar inglés para trabajar es cada vez más instituciones privadas y públicas entienden que el dominio del inglés es uno de los primordiales requisitos a la hora de contratar nuevo personal. Asimismo, es una condición que te puede utilizar para escalar o conseguir un mejor espacio de trabajo, teniendo en cuenta que tiene repercusiones sociales y económico internacional.

Por tanto, la política se debe plantear que contengan elementos esenciales para el beneficio de la igualdad de género. Además, estas políticas que tienen como extensión la



igualdad entre hombres y mujeres, como expresión no simplemente de compasivas prácticas, sino de la justicia en el disgusto de descartar toda carácter de discriminación. Que deben ser políticas que, más allá de ser redistributivas, enlazan la representación y el reconocimiento, lo que las convierte en prácticas inspiradoras que sean nuevas y mejores políticas públicas.

Como se ha examinado en el presente estudio la brecha salarial promedio del Perú más de 30 % y del mundo es del 16 %. Aún existen las diferencias como en Pakistán es del 34 %, mientras que en Finlandia es del -10,3 %, lo que representa que, en promedio, las mujeres perciben más que los hombres. Por tanto, urge diseñar y plantear políticas públicas para la igualdad de género para nuestro país.

CONCLUSIONES

- Primera:** El estudio ha determinado la importancia de la formación académica y la evidencia empírica ha confirmado que constituye una discriminación salarial de género. La brecha salarial obedece de factores visibles como (número de años de escolaridad y cantidad de experiencia laboral potencial) para los trabajadores dependientes en el mercado laboral peruano en 2020.
- Segunda:** Se muestra evidencia para los trabajadores dependientes hay una brecha salarial de grupo en el mercado laboral; la brecha asciende al 34,15% de este total, siendo el 34,24% de esa cantidad atribuible a la posible discriminación de género. Con base en datos de la ENAHO 2020, existe una brecha salarial para los trabajadores dependientes.
- Tercera:** A medida que aumenta su formación académica de un individuo, también incrementa sus ingresos, lo que se refleja en el salario promedio de los empleados según el género. Sin embargo, el aumento no es proporcional; más bien, obedece del nivel educativo obtenido, y los niveles más altos de formación experimentan aumentos significativos en los ingresos, Si los resultados de sus estudios de posgrado indican un aumento del 68,24% en los ingresos de los trabajadores dependientes por género, Esto reforzaría la explicación de Mincer y la idea de que invertir en educación es invertir en capital humano.



RECOMENDACIONES

- Primera:** Se exhorta que los establecimientos del Estado, en particular las de los niveles de gobierno nacional, regional y local, evalúen anualmente el alcance de la discriminación salarial por motivaciones de género en el mercado de trabajo en el Perú y propongan y desarrollen políticas públicas que originen la igualdad de ocasiones.
- Segunda:** El Estado debe evaluar y monitorear el cumplimiento de la disposición de la ley 30709 que impide la distinción salarial entre varones y mujeres en artículo tres y disipar el mito de que las mujeres son más efectivas en el cuidado de sus familias.
- Tercera:** Desarrollar estudios sobre la diferencia salarial y la discriminación de género en todas las regiones e incluir información actualizada.

BIBLIOGRAFIA

- Aguilar, A. S., Calle, N. H., Rullier, H. B., Espino, C. G., Yaringaño, J. C., Paredes, M. E., Rosales, L. H., & Durán, C. Z. (2017). *Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) “Brechas de Género, 2017: Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres”*; Perú. https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1444/libro.pdf
- Aigner, D. J., & Cain, C. G. (1977). *Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets*. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/001979397703000204>
- Altonji, J., & Blank, R. (1999). *Race and gender in the labor market* (pp. 3143-3259) [Handbook of Labor Economics]. Elsevier. <https://econpapers.repec.org/bookchap/eeelabchp/3-48.htm>
- Ángeles Solano, E. B. (2018). *Igualdad salarial por sexo en la alta dirección: Determinantes de las diferencias salariales en el sector privado, entre hombres y mujeres, en posiciones de gerentes y directores en Lima Metropolitana (2007-2016)* [Pontificia universidad católica del Perú]. <https://es.scribd.com/document/517123763/ANGELES-SOLANO-ESTHER-BLANCA-IGUALDAD-SALARIAL-SEXO-1>
- Artza, L. L., Groh, M. J. C., Cabañas, A. C., & Sánchez, A. (2019). *La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina*. 110.
- Avila Cazorla, M. Y. A. (2018). *Discriminación y brecha salarial por género en el Perú* [Universidad Nacional del Altiplano]. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7964/Mary_Yolanda_Avila_Cazorla.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Becker, G. S. (1962). Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *Journal of Political Economy*, 70. <https://doi.org/10.1086/258724>
- Becker, G. S. (1971). *The Economics of Discrimination* (2do edición). <https://press.uchicago.edu/ucp/books/book/chicago/E/bo22415931.html>



- Becker, G. S. (1994). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* (3.^a ed.). <https://en.1lib.limited/book/695648/e6e408>
- Blaug, M. (1976). The Empirical Status of Human Capital Theory: A Slightly Jaundiced Survey. *Journal of Economic Literature*, 14(3), 827-855.
- Blaug, M. (1981). *Educación y empleo Instituto de Estudios Económicos*. <https://www.ieemadrid.es/producto/educacion-y-empleo/>
- Briñón García, Á. (2007). *Una Visión de Género Es de Justicia Mujer Igualdad de género*. Scribd. <https://es.scribd.com/document/401129140/Una-Vision-de-Genero-Es-de-Justicia>
- Cardín, M. S. (2020). La crisis del COVID-19 y sus impactos en la igualdad de género. *Real Instituto Elcano*, 8.
- Cardona Acevedo, M., & Montes Gutiérrez, I. C. (2007). *Cuadernos de investigación. Capital humano una mirada desde la educación y la experiencia laboral*. <https://www.coursehero.com/file/42887760/documentpdf/>
- Carhuavilca Bonett, D. R. (2021). *Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) "Brechas de Género, 2020: Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres"; Perú*. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1801/libro.pdf
- CEDAW. (2012). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. <https://bibliotecadigital.indh.cl/bitstream/handle/123456789/325/CEDAW-Chile-2012-ESP.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- CEPAL. (2016). *Nota para la igualdad 18: Persiste la brecha salarial entre hombres y mujeres*. studylib.es. <https://studylib.es/doc/4946378/nota-para-la-igualdad-18--persiste-la-brecha-salarial-ent...>
- Chujutalli Rodríguez, D. A. (2017). *Maternidad y diferencias salariales en el sector público y privado del Perú Urbano*.

https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/622461/Chujutalli_RD.pdf?sequence=5&isAllowed=y

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

El Economista. (2018). *Brecha salarial en Perú: Las mujeres ganan 29% menos que los hombres* -. <https://www.economistaamerica.pe/economia-eAm-peru/noticias/8989345/03/18/Brecha-salarial-en-Peru-las-mujeres-ganan-29-menos-que-los-hombres.html>

El Peruano. (2017). *Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres-LEY-N° 30709*. <http://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-prohibe-la-discriminacion-remunerativa-entre-varones-ley-n-30709-1600963-1/>

El Peruano. (2018). *Reglamento de la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres—Decreto Supremo—N° 002-2018-TR* -. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-reglamento-de-la-ley-n-30709-ley-que-prohibe-la-d-decreto-supremo-n-002-2018-tr-1623699-7/>

El Peruano. (2019). *Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP -Política nacional de igualdad de género*. <https://elperuano.pe/normaselperuano/2019/04/04/1757065-1/1757065-1.htm>

Escandon Prieto, F. S., & Ortiz Moreno, M. A. (2014). *Tasa de retorno de la educación para Ecuador un análisis comparativo a partir de tres modelos de capital humano para el período 2003-2011*. <https://1library.co/document/q5rem4gz-retorno-educacion-ecuador-analisis-comparativo-modelos-capital-periodo.html>

Esparta Polanco, D. J. (2011). *Discriminación salarial por género según trabajadores asalariados e independientes en el Perú*. 18.

Esparta Polanco, D. J. (2013). *Discriminación salarial por género según trabajadores asalariados e independientes en el Perú 2006—2010* [Universidad Nacional del Callao]. <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/250>

- Figueroa Lema, M. J., Miranda Almeida, G. D., & Brborich, W. (2009). *Las rentas laborales a partir de la educación y la experiencia laboral en el Ecuador en el período 2003-2008, utilizando el modelo de mincer y las encuestas de empleo y desempleo urbano del INEC (ENEMDU)* [EPN]. <https://biblioteca.epn.edu.ec/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=9471>
- Flores Medina, R. (1999). *La mujer y la Brecha Salarial*. https://usmp.edu.pe/idp/wp-content/uploads/2016/09/1999_webb_pobreza_5.pdf
- Fora Vizcarra, A. (2021). *La gerencia pública y la calidad educativa en la educación básica regular en el Perú período 2000-2019* [Universidad Nacional del Altiplano]. https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/17228/Aldo_Fora_Vizcarra.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fora Vizcarra, A. (2023). *Las TICs y el aprendizaje del idioma inglés en los estudiantes del IX ciclo de Ingeniería Económica de la UNA Puno 2022* [Universidad Nacional del Altiplano - Puno]. <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/19727>
- Foulkes, D. M., & Real, G. C. (2001). La brecha salarial y la teoría de igualdad de oportunidades: Un estudio de género para el caso mexicano. *El Trimestre Económico*, 68(269(1)), 71-107.
- Freire Seoane, J., & Teijeiro Álvarez, M. (2009). *Las ecuaciones de Mincer y las tasas de rendimiento de la educación en Galicia*. 20.
- Fuentes, J., Palma, A., & Montero, R. (2005). *Discriminación salarial por género en Chile: Una mirada global*. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/127768>
- Galvis, L. A. (2010, septiembre 15). *Diferenciales salariales por género y región en Colombia: Una aproximación con regresión por cuartiles*. 277. <https://doi.org/10.32468/dtseru.131>
- García Bermudez, K. J. (2009). *Discriminación salarial por género en México* [I Colegio de la Frontera Norte Maestría en Economía Aplicada Tijuana]. <https://www.probdes.iiec.unam.mx/index.php/pde/article/view/7754>

- García, N. M. (2018, enero 30). *La discriminación salarial de género, una brecha sin resolver*. Ameco Press. <https://amecopress.net/La-discriminacion-salarial-de-genero-una-brecha-sin-resolver>
- Giddens, A. (2008). *Modernidad e identidad del yo. El yo y la sociedad en la época contemporánea*. <https://revistadelibros.blogspot.com/2008/01/giddens-anthony-1991-modernidad-e.html>
- Giosa Zuazúa, N., & Rodríguez Enríquez, C. (2010). *Estrategias de desarrollo y equidad de género: Una propuesta de abordaje y su aplicación al caso de la IMANE en México y Centroamérica*. <https://dds.cepal.org/redesoc/publicacion?id=996>
- Gutiérrez Cárdenas, P. A. (2011). *Desigualdad laboral en Ecuador: Brechas salariales entre hombres y mujeres en la escala superior jerárquica* [Pontificia Universidad Católica del Ecuador Facultad de Economía.]. <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/4895/Tesis%20Brechas%20salariales%20final.pdf?sequence=3>
- Heckman, J. J. (1979). Sample Selection Bias as a Specification Error. *Econometrica*, 47(1), 153. <https://doi.org/10.2307/1912352>
- INEI. (2021). *PERÚ Instituto Nacional de Estadística e Informática*. <http://iinei.inei.gob.pe/microdatos/>
- Jann, B. (2008). The Blinder–Oaxaca Decomposition for Linear Regression Models. *The Stata Journal*, 8(4), 453-479. <https://doi.org/10.1177/1536867X0800800401>
- Levie, H. S. (2019). Treaty of peace between the allied and associated powers, of the one part, and Germany, of the other part. *International Law Studies*, 60(1), 46.
- Louisiana State University. (1972). *A Study of the Size Distribution of Income: The Case of Louisiana, 1950-1970*. 227.
- Martinez Jasso, I., & Acevedo Flores, G. (2004). *La brecha salarial en México con enfoque de género, capital humano, discriminación y selección muestral*.
- Maturana, H., & Vignolo, C. (2001). *Conversando sobre educación*. <http://www.dii.uchile.cl/~revista/ArticulosVol4-N2/249-266%2005-H.pdf>

- Mincer, J. (1957). *A Study of Personal Income Distribution*, unpublished Ph. D. dissertation, Columbia University, Department of Economics, New York, USA.
- Mincer, J. (1962). On-the-Job Training: Costs, Returns, and Some Implications. *Journal of Political Economy*, 70(5, Part 2), 50-79. <https://doi.org/10.1086/258725>
- Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience, and Earnings*. *Human Behavior & Social Institutions No. 2*. 152.
- Mincer, J., & Polachek, S. (1974). Family Investments in Human Capital: Earnings of Women. *Journal of Political Economy*, 82(2, Part 2), S76-S108. <https://doi.org/10.1086/260293>
- Ministerio de Sanidad y Servicios Sociales. (2009). *Determinantes de la brecha salarial de genero en España*. https://www.igualdadenlaempresa.es/DIE/jornadas/monograficos/docs/determinantes_de_la_brecha_salarial_de_genero_en_espana.pdf
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Peru. (2017). *Brecha salarial por género en el sector privado formal en Perú, 2004-2016*. 106.
- Naciones Unidas. (s. f.). *Igualdad de género en tiempos del COVID-19*. United Nations. Recuperado 22 de noviembre de 2021, de <https://www.un.org/es/coronavirus/articulos/igualdad-genero-covid-19>
- Oaxaca, R. (1973). Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*, 14, 693-709.
- Organización Internacional del Trabajo OIT. (2019). *La OIT Durante el Período de Entre Guerras 2019*. <https://www.ilo.org/legacy/spanish/lib/century/index.htm>
- Paredes, R., & Riveros, L. (1994). Gender wage gaps in Chile. A long term view: 1958 - 1990. *Estudios de Economía*, 21(esp Year 1994), 209-230.
- Pérez, R. E. R., & Hernández, M. L. (2017). *The analysis of wage differentials and gender discrimination by professional areas in Mexico, approached from a regional approach, 2015*. 30.

- Research, U.-N. B. C. for E. (1962). *Investment in Human Beings*. The Journal of Political Economy Vol. LXX, No. 5, Part 2 (University of Chicago Press). <https://www.nber.org/books-and-chapters/investment-human-beings>
- Rodríguez Pérez, R. E., & Castro-Lugo, D. (2014). Discriminación salarial de la mujer en el mercado laboral de México y sus regiones. *Economía, sociedad y territorio*, 14(46), 687-714.
- Roszkowska, S. (2014). Returns to education in Europe. Same or not. *European Scientific Journal, ESJ*. <https://eujournal.org/index.php/esj/article/view/4776>
- Schultz, T. (1961). Investment in Human Capital. 1, 51, 17.
- Schultz, T. W. (1962). Reflections on Investment in Man. En *Investment in Human Beings* (pp. 1-8). The Journal of Political Economy Vol. LXX, No. 5, Part 2 (University of Chicago Press). <https://www.nber.org/books-and-chapters/investment-human-beings/reflections-investment-man>
- Torresano Melo, D. I. (2009). *Análisis empírico de la discriminación salarial por género y etnia en el ecuador en el año 2008*. 63.
- Trombetta, M., & Cabezón Cruz, J. (2020). *Brecha salarial de género en la estructura productiva Argentina*. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/dt_2_-_brecha_salarial_de_genero.pdf
- Vásconez Rodríguez, A. (2014). *Crecimiento y desigualdad multidimensional: El lugar del género en la discusión de una relación conflictiva en América Latina*. <http://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/2917729>



ANEXOS

TÍTULO: BRECHA SALARIAL POR GÉNERO Y LOS EFECTOS DE LA EDUCACIÓN DE LOS TRABAJADORES DEPENDIENTES EN EL PERÚ 2020
Cuadro de Matriz de Consistencia

Interrogantes específicas	Hipótesis específicas	Objetivos específicos	VARIABLES	Indicadores	Métodos	Prueba Estadística Inferencial
Problema general: ¿Cuál es la brecha salarial y su descomposición diferenciada en factores observables y no observables por género en los trabajadores dependientes en el Perú 2020?	Hipótesis general Existe brecha salarial por género y esta diferencial obedece a factores observables (años de educación y experiencia laboral) y a factores no observables (probable discriminación) en los trabajadores dependientes en el Perú 2020.	Objetivo general Estimar y analizar la brecha salarial y descomponer la diferencia en factores observables y no observables por género en los trabajadores dependientes en el Perú 2020	VARIABLE INDEPENDIENTE Años de Educación VARIABLE DEPENDIENTE Ingreso		ENFOQUE • Cuantitativo ALCANCE • Correlacional MODELOS DE MINCER $Ln Y_i = a + \beta_1 * EDU_i + \beta_2 * EXP + \beta_3 * EXP_i^2 + \epsilon_i$ DISEÑO • No experimental	
Problemas específicos: 1.-¿Cuál es la brecha salarial por género explicado por factores no observables en los trabajadores dependientes en el Perú? 2.-¿Cuál es el efecto que genera la educación y la Experiencia laboral ante los ingresos de los trabajadores dependientes en el Perú? 3.-¿Cuál es la brecha salarial y su descomposición diferenciada en factores observables y no observables por género y por regiones en los trabajadores dependientes en el Perú?	Hipótesis específicas H1 Existe brecha salarial por género explicada por factores no observables en los trabajadores dependientes en el Perú. H2 La Educación y la Experiencia laboral tiene efectos positivos y significativos en los Ingresos de los trabajadores dependientes en el Perú. H3 La brecha salarial por género es mucho más diferenciada en factores observables y no observables en los trabajadores dependientes de las regiones del Perú	Objetivos específicos 1.- Estimar y Analizar la brecha salarial por género explicada por factores no observables en los trabajadores dependientes en el Perú. 2.- Analizar los efectos de la educación y la experiencia laboral en los Ingresos de los trabajadores dependientes en el Perú. 3.- Estimar y Analizar la brecha salarial y su descomposición diferenciada en factores observables y no observables por género y por regiones en los trabajadores dependientes en el Perú	VARIABLE INDEPENDIENTE Años de Educación Experiencia en el trabajo sexo VARIABLE DEPENDIENTE Ingreso	Tasa de ocupación Varones Mujeres Ingreso promedio Varones Ingreso promedio de Mujeres Ingreso generado por su educación		

Estimacion de Modelos Econometricos

GLOBAL

Source	SS	df	MS	Number of obs	=	20,509
Model	4974.69857	3	1658.23286	F(3, 20505)	=	984.86
Residual	34524.8143	20,505	1.68372662	Prob > F	=	0.0000
				R-squared	=	0.1259
				Adj R-squared	=	0.1258
Total	39499.5129	20,508	1.92605388	Root MSE	=	1.2976

ln_w	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
edu	.1166196	.0026189	44.53	0.000	.1114863	.1217529
exp	.0366761	.0020764	17.66	0.000	.0326062	.0407461
exp2	-.0004667	.0000274	-17.01	0.000	-.0005205	-.0004129
_cons	4.040574	.0492508	82.04	0.000	3.944038	4.137109

HOMBRES

Source	SS	df	MS	Number of obs	=	12,863
Model	3827.30149	3	1275.76716	F(3, 12859)	=	809.17
Residual	20273.9681	12,859	1.57663645	Prob > F	=	0.0000
				R-squared	=	0.1588
				Adj R-squared	=	0.1586
Total	24101.2696	12,862	1.8738353	Root MSE	=	1.2556

ln_w	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
edu	.1277498	.003222	39.65	0.000	.1214342	.1340654
exp	.0300718	.0025628	11.73	0.000	.0250483	.0350952
c.exp#c.exp	-.0004106	.0000334	-12.29	0.000	-.000476	-.0003451
_cons	4.218346	.0603062	69.95	0.000	4.100137	4.336555



MUJERES

Source	SS	df	MS	Number of obs	=	7,646
Model	1301.75158	3	433.917195	F(3, 7642)	=	244.96
Residual	13537.0444	7,642	1.77140074	Prob > F	=	0.0000
				R-squared	=	0.0877
				Adj R-squared	=	0.0874
Total	14838.796	7,645	1.94098051	Root MSE	=	1.3309

ln_w	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
edu	.097057	.0043981	22.07	0.000	.0884354	.1056785
exp	.0425601	.0034595	12.30	0.000	.0357785	.0493417
c.exp#c.exp	-.0005213	.0000471	-11.07	0.000	-.0006136	-.000429
_cons	3.876513	.0827727	46.83	0.000	3.714255	4.03877

Declaración jurada de autenticidad de tesis



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



Vicerrectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo **Aldo Forá Vizcarra**,
identificado con DNI **01848722** en mi condición de egresado de:

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

DOCTORADO EN ECONOMÍA Y POLÍTICAS PÚBLICAS,

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación para la obtención de Grado Título
Profesional denominado:

**“BRECHA SALARIAL POR GÉNERO Y EL EFECTO DE LA EDUCACIÓN DE LOS TRABAJADORES
DEPENDIENTES EN EL PERU 2020”**

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.

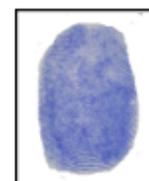
Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

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 **28 de agosto** del 2023

FIRMA (obligatoria)



Huella

Autorización para el depósito de tesis en el repositorio institucional



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



VRI
Vicerrectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

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

Por el presente documento, Yo **Aldo Forá Vizcarra** identificado con DNI **01848722**, en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado **DOCTORADO EN ECONOMÍA Y POLÍTICAS PÚBLICAS**, informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominado:

“BRECHA SALARIAL POR GÉNERO Y EL EFECTO DE LA EDUCACIÓN DE LOS TRABAJADORES DEPENDIENTES EN EL PERÚ”

para la obtención de Grado o Título Profesional

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.

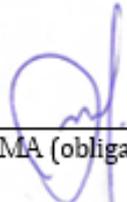
Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, 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.

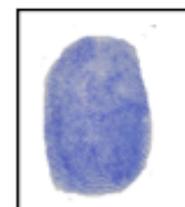
En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de 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~~ **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 28 de agosto del 2023


FIRMA (obligatoria)



Huella