



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE INGENIERÍA ECONÓMICA
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA ECONÓMICA



**FACTORES SOCIOECONÓMICOS QUE INFLUYEN EN EL
INGRESO SALARIAL, EN LA POBLACIÓN DE 25 A 60 AÑOS EN
EL PERÚ, 2023**

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. LIZ MELANIA CHAMBI TICONA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

INGENIERO ECONOMISTA

PUNO – PERÚ

2024



LIZ MELANIA CHAMBI TICONA

FACTORES SOCIOECONÓMICOS QUE INFLUYEN EN EL INGRESO SALARIAL, EN LA POBLACIÓN DE 25 A 60 AÑOS EN...

 Universidad Nacional del Altiplano

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trrcoid::8254:414982361

Fecha de entrega

11 dic 2024, 6:31 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

11 dic 2024, 6:38 a.m. GMT-5

Nombre de archivo

CHAMBI TICONA LIZ MELANIA-TESIS.pdf

Tamaño de archivo

1.7 MB

129 Páginas

27,385 Palabras

138,246 Caracteres





11% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 12 palabras)

Fuentes principales

- 10% Fuentes de Internet
- 1% Publicaciones
- 5% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



Sr. Sabino Edgar Mamani Choque
Sector de la Unidad de Investigación - FIE
UNA - PUNO

Mg. Ing. Julio César Quispe Mamani
DOCENTE UNIVERSITARIO
CÓDIGO N° 2150707





DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi padre, Canciano Chambi Quispe, que ahora desde el cielo ilumina mi camino, aunque ahora no estes físicamente, te tengo siempre presente en cada paso que doy.

A mi querida mamita, Juana Ticona Hanco, por ser mi ejemplo, su sacrificio y apoyo que me ha guiado en los momentos más difíciles, porque sin sus palabras de aliento no habría llegado hasta aquí.

También quiero expresar mi más sincera gratitud a mis hermanos Edwin, Rogelio, Ayde, Jesús, Luz Amanda y Jhon

A mi Tía Brígida Ticona por su constante aliento, enseñanzas y me impulso a alcanzar a seguir adelante. Y a esa persona especial, que con paciencia, comprensión y amor me acompañó en este largo camino, gracias por estar a mi lado, por creer en mí.

A todos ustedes, con todo mi corazón, dedico este esfuerzo, porque sin su amor, apoyo y guía, no habría sido posible. Este logro es para ustedes por toda la confianza que depositaron en mí.

Liz Melania Chambi Ticona



AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, agradezco a Dios, fuente de vida y fortaleza, por guiarme en cada paso a lo largo de mi vida, brindándome salud, perseverancia y sabiduría para alcanzar mis metas.

A mi Alma Mater, la Universidad Nacional del Altiplano, y a la Facultad de Ingeniería Económica, por ser la cuna de mi formación profesional y brindarme las herramientas necesarias para crecer académica y personalmente.

A mi asesor, el Mg. Julio Cesar Quispe Mamani, expreso mi más profundo agradecimiento por su dedicación, orientación y apoyo incondicional durante la realización de esta tesis. Su paciencia y guía fueron fundamentales para culminar este trabajo.

De igual forma, agradezco a los miembros de mi jurado: el Dr. Lucio Ávila Rojas, el Dr. Erasmo Manrique Zegarra, y el Dr. Alfredo Pelayo Calatayud Mendoza, por sus valiosas observaciones, conocimientos y tiempo dedicados para mejorar esta investigación.

Liz Melania Chambi Ticona



ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTOS	
ÍNDICE GENERAL	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE FIGURAS	
ÍNDICE DE ANEXOS	
ACRÓNIMOS	
RESUMEN	14
ABSTRACT.....	15
CAPÍTULO I	
INTRODUCCIÓN	
1.1. PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA	17
1.1.1. Problema General.....	19
1.1.2. Problemas Específicos	19
1.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
1.2.1. Objetivos General.....	19
1.2.2. Objetivos Específicos.....	20
CAPÍTULO II	
REVISIÓN DE LITERATURA	
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	21
2.1.1. A Nivel Internacional.....	21
2.1.2. A Nivel Nacional.....	23
2.2. MARCO TEÓRICO	28



2.2.1. Teoría del capital humano	28
2.2.2. Ingresos salariales	29
2.2.3. Economía de la educación.....	30
2.2.4. Mercado de trabajo.....	31
2.2.5. Teoría de compensación por desventajas	34
2.3. MARCO CONCEPTUAL	35
2.3.1. Capital humano	35
2.3.2. Definición el ingreso salarial	35
2.3.3. Econometría	36
2.3.4. Mínimos cuadrados ordinarios.....	36
2.3.5. Segmentación del mercado laboral	37
2.3.6. Experiencia e ingresos salariales.....	38
2.3.7. Edad e ingresos salariales.....	38
2.3.8. Género e ingresos salariales	39
2.3.9. Lugar de residencia e ingresos salariales	41
2.3.10. Estado civil e ingreso salariales	42
2.3.11. Otras variables e ingresos salariales.....	43
2.4. HIPOTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	43
2.4.1. Hipótesis General.....	43
2.4.2. Hipótesis Específicos	44

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA.....	45
3.2. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.....	46
3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN	46



3.4.	NIVEL DE INVESTIGACIÓN	46
3.5.	POBLACIÓN Y MUESTRA	47
3.6.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	48
3.7.	TÉCNICAS ESTADÍSTICAS DE ANÁLISIS DE DATOS.....	48
3.8.	METODOS SEGÚN OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	48
3.8.1.	Modelo Mincer	49
3.8.2.	Derivación del modelo Mincer	51
3.8.3.	Método de descomposición de Oaxaca-Blinder	54
3.8.4.	Análisis estadísticos a realizar	56

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	RESULTADOS	58
4.1.1.	Descripción estadística del género.....	58
4.1.2.	Descripción estadística de la edad	58
4.1.3.	Descripción estadística de los años de educación.....	59
4.1.4.	Lugar de residencia de los encuestados	60
4.1.5.	Descripción estadística del estado civil	60
4.1.6.	Tipo de trabajo del encuestado	61
4.1.7.	Ingreso promedio por Regiones	61
4.1.8.	Edad y su tendencia en los ingresos.....	62
4.1.9.	Factores que influyen el ingreso salarial.....	64
4.1.10.	Influencia de los años de educación, experiencia laboral y experiencia al cuadrado en el ingreso salarial	66
4.1.11.	Influencia de la edad, género, estado civil, lugar de residencia geográfica, horas de trabajo y tipo de trabajo en el ingreso salarial.	67



4.1.12. Descomposición de Oaxaca-Blinder	69
4.1.13. Comparación del ingreso salarial de los distintos años de educación en el mercado laboral peruano.	73
4.1.14. Prueba de hipótesis.....	84
4.2. DISCUSIÓN	88
V. CONCLUSIONES.....	92
VI. RECOMENDACIONES	94
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	95
ANEXOS.....	101

ÁREA: Ciencias Económica Empresariales

LÍNEA: Políticas Públicas

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 20 de diciembre de 2024



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Estadística descriptiva sobre el género	58
Tabla 2 Estadística descriptiva sobre la edad.....	59
Tabla 3 Estadística descriptiva sobre los años de educación	59
Tabla 4 Estadística descriptiva sobre lugar de residencia.....	60
Tabla 5 Estadística descriptiva sobre el estado civil.....	60
Tabla 6 Estadística descriptiva sobre el tipo de trabajo	61
Tabla 7 Estimación econométrica del modelo general	64
Tabla 8 Estimación econométrica de los años de educación, la experiencia y experiencia laboral al cuadrado y el ingreso salarial	66
Tabla 9 Estimación econométrica de edad, género, estado civil, lugar de residencia geográfica, horas de trabajo y tipo de trabajo en el ingreso salarial	67
Tabla 10 Descomposición de Oaxaca Blinder y género	70
Tabla 11 Descomposición de Oaxaca Blinder y Lugar de residencia.....	71
Tabla 12 Descomposición de Oaxaca Blinder y tipo de trabajo.....	72
Tabla 13 Descomposición de Oaxaca Blinder y estado civil.....	73
Tabla 14 El ingreso salarial promedio y los años de educación	75
Tabla 15 El ingreso salarial promedio y el género.....	77
Tabla 16 El ingreso salarial promedio y lugar de residencia	81
Tabla 17 Prueba de hipótesis general.....	85
Tabla 18 Prueba de hipótesis específico 1	86
Tabla 19 Prueba de hipótesis específico 2	87



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Ámbito de estudio– Mapa Político del Perú	45
Figura 2 Ingreso promedio según regiones en el año 2023	62
Figura 3 Efecto marginal de la edad sobre el ingreso promedio.....	63
Figura 4 Ingresos salariales promedio según los años de educación y la edad.....	76
Figura 5 Ingreso salarial y el género	78
Figura 6 Ingresos salariales promedio según los años de educación alcanzado y la edad por los hombres	79
Figura 7 Ingresos salariales promedio según los años de educación alcanzado y la edad por las mujeres	80
Figura 8 Los ingresos salariales y el lugar de residencia.....	81
Figura 9 Ingresos salariales promedio según los años de educación alcanzado, la edad y el lugar de residencia urbana	83
Figura 10 Ingresos salariales promedio según los años de educación alcanzado, la edad y lugar de residencia rural	84



ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
ANEXO 1 Matriz de consistencia	101
ANEXO 2 Cuadro de operacionalización de variables	103
ANEXO 3 Regresión del modelo general	105
ANEXO 4 Regresión del modelo específico 1	105
ANEXO 5 Regresión del modelo específico 2.....	106
ANEXO 6 Estimación de descomposición Oaxaca blinder según sexo.....	107
ANEXO 7 Estimación de descomposición Oaxaca blinder según lugar de residencia	108
ANEXO 8 Estimación de descomposición Oaxaca blinder según tipo de trabajo	109
ANEXO 9 Estimación de descomposición Oaxaca blinder según estado civil.....	110
ANEXO 10 Prueba de Multicolinealidad.....	111
ANEXO 11 Ingreso promedio por edad según género.....	111
ANEXO 12 Ingreso promedio por edad según lugar de residencia	112
ANEXO 13 Ingreso promedio según lugar de residencia rural.....	113
ANEXO 14 Ingreso promedio según lugar de residencia urbano	114
ANEXO 15 Ingreso promedio de las mujeres según años de educación	115
ANEXO 16 Ingreso promedio de los hombres según años de educación.....	116
ANEXO 17 Do-File o cuaderno de trabajo de Stata	117
ANEXO 18 Declaración jurada de autenticidad de tesis	128
ANEXO 19 Autorización para el depósito de tesis en el Repositorio Institucional....	129



ACRÓNIMOS

OIT:	Organización Internacional del Trabajo
INEI:	Instituto Nacional de Estadística e Informática
ENAHO:	Encuesta Nacional de Hogares
UNESCO:	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, las Ciencias y la Cultura
CEPAL:	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
IPE:	Instituto Peruano de Economía
MCO:	Mínimos Cuadrados Ordinarios
LNy:	Logaritmo del Ingreso Salarial
Y:	Ingreso Salarial
EDUC:	Años de educación
EXP:	Experiencia Laboral
EXP2:	Experiencia Laboral al Cuadrado
EDAD:	Años del Individuo
SEX:	Género del Individuo
ECIVIL:	Estado Civil
ÁREA:	Lugar de residencia
HOTR:	Horas de Trabajo
TT:	Tipo de trabajo



RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar los factores socioeconómicos que influyen en el ingreso salarial en la población de 25 a 60 años en el Perú, 2023. Se utilizó un tipo de investigación cuantitativo a través de un enfoque no experimental y de diseño descriptivo, correlacional y explicativo, utilizando la ecuación de Mincer, empleando datos de la Encuesta Nacional de Hogares del Instituto Nacional de Estadística e Informática en el año 2023, para el procesamiento de datos se utilizó el programa estadístico STATA 16 y Excel. Los resultados de la investigación fueron los esperados, por cada año adicional de educación, el ingreso salarial aumenta en un 8.20%. Además, cada año de experiencia laboral tuvo un impacto positivo del 0.96% en los salarios. También se encontró que el género tiene un impacto positivo de 27.38% cuando el trabajador es varón, Así mismo, el lugar de residencia tiene un impacto positivo de 13.42% cuando el trabajador vive en el área urbana. Por otra parte, se encontró que el estado civil tiene incidencia directo del 8.20% cuando la persona era casada, también el tipo de trabajo tiene un efecto significativo en 52.27% cuando el trabajador tiene un empleo formal, por último, una hora adicional del trabajo mensual el ingreso salarial incrementa en 0.20%. Además, se aplicó el método de Oaxaca-Blinder, que reveló diferencias salariales significativas según el género, lugar de residencia, tipo de trabajo y estado civil, con brechas del 27.30%, 49%, 86% y 10% respectivamente.

Palabras clave: Ecuación de Mincer, Años de educación, Ingreso salarial, Brecha salarial.



ABSTRACT

The objective of this research work was to determine the socioeconomic factors that influence wage income in the population aged 25 to 60 in Peru, 2023. A quantitative type of research was used through a non-experimental approach and a descriptive, correlational and explanatory design, using the Mincer equation, using data from the National Household Survey of the National Institute of Statistics and Informatics in 2023, for data processing the statistical program STATA 16 and Excel were used. The results of the research were as expected, for each additional year of education, wage income increases by 8.20%. In addition, each year of work experience had a positive impact of 0.96% on wages. It was also found that gender has a positive impact of 27.38% when the worker is male. Likewise, the place of residence has a positive impact of 13.42% when the worker lives in the urban area. On the other hand, it was found that marital status has a direct impact of 8.20% when the person was married, also the type of work has a significant effect of 52.27% when the worker has a formal job, finally, an additional hour of monthly work increases salary income by 0.20%. In addition, the Oaxaca-Blinder method was applied, which revealed significant salary differences according to gender, place of residence, type of work and marital status, with gaps of 27.30%, 49%, 86% and 10% respectively.

Keywords: Mincer equation, Years of education, Wage income, Wage gap.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

La teoría del capital humano, es un enfoque que se centra en la relación entre la educación, la capacitación y el valor económico de las personas, ha sido desarrollada por varios economistas destacados a lo largo del siglo XX. Entre ellos, se encuentran Jacob Mincer, Theodore Schultz y Gary Becker, quienes han realizado valiosas contribuciones en este campo.

En primer lugar, Mincer (1974), fue uno de los primeros en abordar la teoría del capital humano, destacando la importancia de la educación y la formación en el valor económico de los individuos, según Mincer (1974), la educación es un factor fundamental en el desarrollo de habilidades y capacidades que aumentan la productividad y los salarios de los trabajadores, así mismo afirma que los trabajadores con mayor nivel educativo y experiencia laboral suelen obtener mayores ingresos salariales. Esto se debe a que estos trabajadores son más productivos y, por consiguiente, pueden exigir remuneraciones más altas. Por otra parte, Schultz (1960), enfatiza la importancia de la inversión en la educación y formación para el crecimiento económico, considera también que la educación es un elemento clave en el desarrollo de habilidades y capacidades que aumentan la productividad y el valor económico de las personas. Finalmente, Becker (1983), ha desarrollado una teoría del capital humano más formal, en la que la educación y la capacidad se consideran características esenciales en la formación de habilidades y capacidades, Becker también resalta la importancia de la inversión en educación y formación para fomentar el crecimiento económico.



Asimismo, los factores que contribuyen a la desigualdad del ingreso han sido explorados por diversas disciplinas sociales. A pesar de las tensiones y limitaciones de cada enfoque, se recuerda la necesidad de estudios para entender más profundamente este problema.

Por otro lado, el informe de la OIT (2023), destaca el persistente problema de la desigualdad de ingresos, a pesar de los avances en la reducción de la pobreza. América Latina y el Caribe tienen niveles de desigualdad de ingresos extremadamente altos en comparación con el resto del mundo. Además, la desigualdad de ingresos ha aumentado en muchos países, particularmente en aquellos que dependen de productos básicos. El banco mundial también ha señalado que la pandemia ha aumentado la desigualdad de ingresos en muchos países, particularmente en los mercados emergentes y las economías en desarrollo. Los grupos más vulnerables, como los trabajadores poco calificados, los hogares de bajos ingresos y las mujeres, han sido los más afectados.

1.1. PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA

En Perú, los ingresos de las personas varían mucho debido a diferentes factores económicos, sociales, geográficos y educativos. Según datos del INEI (2022), el ingreso promedio en los departamentos del Perú, varía significativamente reflejando desigualdades regionales y socioeconómicas, donde destacan los departamentos con mayor ingreso salarial promedio son Lima metropolitana, Arequipa, Moquegua, Ica y Madre de Dios con s/1885, s/1923.90, s/1780, s/1801 y s/1821 respectivamente. Por otro lado, los departamentos que tiene menor ingreso salarial promedio son Puno, Huancavelica y Cajamarca con s/930.60, s/950.30 y s/988.10 respectivamente. Asimismo, la desigualdad de ingresos en el Perú ha sido un tema de preocupación en los últimos tiempos, según INEI (2022), alrededor del 27.5% de la población peruana se



encontraba en situación de pobreza, lo que equivale a unos 9.2 millones de personas. Esto representa un aumento de más de 2.6 millones de personas pobres desde el 2019, estas desigualdades afectan el bienestar de muchas personas y también obstaculizan un crecimiento económico que beneficie a todos.

Además, los efectos de la pandemia, en el ámbito educativo han sido diversos y notables, impactando a estudiantes como a maestros y padres de todo el mundo, la pandemia ha generado interrupciones en el proceso de aprendizaje. Asimismo, el cierre temporal de las instituciones educativas ha generado problemas de acceso a la educación, especialmente para aquellos en áreas rurales y con menos recursos. Según UNESCO y CEPAL (2021), debido a la pandemia, los países en todo el mundo cerraron las escuelas, lo que afectó a más de 1.200 millones de estudiantes de todos los niveles educativos. En América y el Caribe, más de 160 millones de estudiantes se vieron afectados por la falta de clases presenciales en el 2020.

Asimismo, la pandemia en Perú ha impactado significativamente la educación, provocando importantes desafíos para el aprendizaje de los estudiantes y el empleo futuro. La alteración generalizada de las clases tradicionales ha provocado pérdida de capital humano, disparidades académicas y dificultades económicas. En la misma línea, el IPE (2021), reveló que el porcentaje de estudiantes que continuaron asistiendo a clases en 2020 disminuyó cinco puntos porcentuales respecto a 2019, al pasar de 92% a 87%. Esta reducción se observó principalmente en el nivel de educación inicial, donde entre el 93% y el 81% de los niños recibieron clases. El estudio también reveló una heterogeneidad significativa en la calidad de la educación virtual recibida: el 30% de los hogares de bajos ingresos utiliza la radio para las clases y el 59% utiliza una plataforma virtual o página web. Del mismo modo, Los adolescentes de las zonas rurales están optando por otras actividades, lo que reduce su tiempo dedicado a la educación, en



consecuencia, el número promedio de trabajadores adolescentes en zonas rurales aumentó de 388 millones en 2020 a 485 millones en 2021. Muchos de estos trabajadores están ingresando a sectores de baja productividad, como la agricultura, que limitan la acumulación de capital humano. Asimismo, la interrupción del apoyo escolar puede impactar negativamente el aprendizaje y los ingresos laborales.

1.1.1. Problema General

¿Cuáles son los factores socioeconómicos que influyen en el ingreso salarial, en la población de 25 a 60 años en el Perú, 2023?

1.1.2. Problemas Específicos

¿Cuál es el efecto de los años de educación, experiencia laboral y experiencia laboral al cuadrado en los ingresos salarial en la población de 25 a 60 años en el Perú, 2023?

¿Cuál es el impacto del género, edad, estado civil, lugar de residencia, horas de trabajo y tipo de trabajo en los ingresos salarial en la población de 25 a 60 años en el Perú, 2023?

1.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1. Objetivos General

Determinar los factores socioeconómicos que influyen en el ingreso salarial, en la población de 25 a 60 años en el Perú, 2023.



1.2.2. Objetivos Específicos

Determinar el efecto de los años de educación, experiencia laboral y la experiencia laboral al cuadrado en el ingreso salarial en la población de 25 a 60 años en el Perú, 2023.

Determinar el impacto del género, edad, estado civil, lugar de residencia, horas de trabajo y tipo de trabajo en los ingresos salarial en la población de 25 a 60 años en el Perú, 2023.



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. A Nivel Internacional

En el caso, Chileno Roa (2023), analizó la distribución desigual de los ingresos en Chile, comparando los ingresos monetarios y observando su evolución durante un período de cuatro años. Utilizó los datos de ingresos para los años 2013, 2015 y 2017. Los resultados revelaron que la distribución de los ingresos monetarios es más equitativa, lo que indica que el trabajo no remunerado en los hogares suaviza la desigualdad de ingresos. Concluyó que el trabajo no remunerado de los hogares reduce en un 32% el índice de Gini, mejorando el bienestar. Sin embargo, la distribución del ingreso ampliado no mostró cambios significativos durante el período observado.

De manera similar, en Colombia, Cárdenas (2022), durante la pandemia de COVID-19 en Bogotá, realizó un estudio para analizar la diferencia salarial entre hombres y mujeres. Utilizó datos desde 2019 hasta 2022, aplicó la ecuación de Mincer para ambos géneros. Los hallazgos indican que la brecha salarial por género ha disminuido del 22% al 15% en el período analizado. Además, se determinó que la carga desigual de trabajo no remunerado en el hogar afecta negativamente la participación laboral de las mujeres.

Por otra parte, en México, Ortega (2022), examinó la implementación de la ecuación de Mincer en las ciudades de México, Nuevo León, Chiapas y Oaxaca durante el periodo comprendido entre 2005 y 2019. Utilizó la base de datos de la



Encuesta Nacional de Empleo y Ocupación con cuatro entidades federativas. Los resultados mostraron que las entidades federativas de Chiapas y Oaxaca, por un año extra de escolaridad por encima del promedio local, los ingresos aumentan en un 14% y 10.9% respectivamente. En cambio, en la ciudad de México y Nuevo León, por un año extra de escolaridad por encima del promedio local, el ingreso crece un 9.7% y 9% respectivamente.

Por otro lado, en Buenos Aires, Nigro & Gómez (2020), realizaron un estudio sobre como la educación afecta los ingresos utilizando la ecuación de Mincer. Este análisis se llevó a cabo específicamente para Argentina. Utilizando los datos de la encuesta permanente de hogares realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos de Argentina entre 2004 y 2019, se estudió a personas de 18 a 64 años. Los resultados muestran variaciones en los diferenciales salariales según nivel educativo durante ese período. El retorno promedio por año de educación fue de 8.91% para mujeres, mientras que para hombres fue solo del 6.18%. Además, quienes completaron primaria ganan en promedio un 20.5% más, quienes finalizaron secundaria o universidad ganan un 30.3% y 59.4% más, respectivamente.

Sumado a esto, en el caso de Bolivia, Quispe (2019), analizó los elementos clave que influyen en la brecha salarial entre hombres y mujeres en el contexto del crecimiento económico de Bolivia durante el periodo 2000-2016. Utilizando el enfoque de los ingresos de Mincer, este estudio analizó datos de la ENAHO realizada entre 2000 y 2016, que es similar a la encuesta del INEI en Perú. Los resultados revelaron que las mujeres no tienen la misma participación en el mercado laboral que los hombres. Además, la probabilidad de aumentar un año más de educación el ingreso aumenta en 6%, si el individuo tiene un año de



experiencia más el ingreso laboral incrementa en 2.8%. Concluyó que existe una diferencia entre los ingresos de la mujeres y hombres en el mercado laboral de Bolivia, el estudio reveló que las mujeres reciben en promedio un salario inferior en un 21% en comparación con los hombres que desempeñan trabajos similares. Esta brecha salarial de género persiste a pesar de los esfuerzos por lograr una mayor igualdad en el ámbito laboral.

De acuerdo a Díaz (2019), analizó la reducción de los beneficios de la educación en Guatemala, se compararon los resultados obtenidos en los años 2002, 2010 y 2018. El análisis reveló que los retornos a la inversión en educación han disminuido a lo largo de este período, lo que sugiere que el valor de la educación en el mercado laboral guatemalteco se ha erosionado con el tiempo. Utilizó la metodología de Mincer y los datos de la encuesta de empleo e ingresos, el estudio determinó que, en el 2002, cada año adicional de educación se asociaba con un aumento del 8.1% en los ingresos. Además, se encontró que los hombres ganaban 33.5% más que las mujeres, y que cada año adicional de experiencia laboral generaba un incremento del 5.2% en los ingresos. Para los años 2010 y 2018, la rentabilidad de la educación disminuyó al 6.9% y 6.8%, respectivamente, lo que sugiere una tendencia decreciente en el rendimiento de la inversión educativa entre 2002 y 2018.

2.1.2. A Nivel Nacional

Barrionuevo (2023), llevó a cabo un análisis sobre factores determinantes de retornos salariales en la población de 22 a 65 años en el departamento de Puno, 2014 – 2021. Este estudio utiliza un enfoque mixto, combinando datos de panel con información de la ENAHO del INEI. A través de una regresión basada en la



ecuación de Mincer, se analiza la relación causal entre diversas variables. Los hallazgos revelan una asociación positiva entre la educación y los ingresos laborales de los trabajadores. Específicamente, se estima que, por cada año adicional de educación, el ingreso promedio del trabajador aumenta en 9.38%. Asimismo, la experiencia laboral tiene un impacto del 2.33% sobre los salarios. Además, la edad genera un efecto marginal del 1.11%, mientras que el estado civil se relaciona con un incremento del 7.33%. Finalmente, el estudio señala la existencia de brechas salariales por género y ubicación geográfica, alcanzando 32.94% y 28.99% respectivamente.

Por otra parte, Cornejo (2023), estudió sobre los ingresos familiares en el Caserío de Oidor, distrito de San Jacinto, Tumbes en el 2022, analizó los factores sociodemográficos determinantes, mediante un enfoque cuantitativo descriptivo y correlacional, identificó los factores demográficos clave que influyen en los ingresos económicos de los hogares del caserío Oidor. Los hallazgos revelan que, por cada año adicional de educación del jefe de hogar, los ingresos familiares aumentan en un 48.6%. Asimismo, cada año adicional de experiencia laboral se traduce en un incremento del 4.8% en los ingresos. Además, un año más de edad del jefe de hogar conlleva un aumento del 9% en los ingresos económicos del hogar. Sin embargo, el sexo, el estado civil y la modalidad de trabajo del jefe de hogar tienen un efecto negativo en los ingresos, disminuyéndolos en 32.1%, 3.1% y 37.6%, respectivamente.

De manera similar, Orduña (2022), exploró cómo la educación, la experiencia y el género afectaron los ingresos de los principales miembros del hogar en Huancavelica durante el año 2019. Utilizó el método de mínimos cuadrados ordinarios, así mismo, empleó una base de datos de la Encuesta



Nacional de Hogares del año 2019. Los diferentes aspectos del capital humano, como la experiencia, el género y la educación, juegan un papel clave en determinar los ingresos de los jefes de hogar en la región de Huancavelica. Estos elementos influyen de manera significativa en el nivel de ingresos de esta población. Además, los resultados indican que un año adicional de estudios de los jefes de hogar produce un aumento de 5.83%, asimismo, un año más de experiencia en los jefes de hogar el ingreso incrementa en 1.97%, en cuanto al género concluyó que los jefes de hogar hombres ganan un promedio de 30.56% más que las mujeres. Por otro lado, un año adicional de estudio en los jefes de hogar hombres el ingreso incrementa en un 3.92% su ingreso, finalmente, un año adicional en los jefes de hogar mujeres el ingreso aumenta en 12.3%.

En la misma línea, Quispe et al. (2022), determinaron los efectos sobre el ingreso económico de los hogares en el Perú, aplicando la teoría Mincer en tiempo de pandemia (COVID-19). Empleo una base de datos de la encuesta nacional de hogares para el periodo 2021, los resultados encontraron que los efectos de la educación medida a través de los años de escolaridad sobre el ingreso económico de los hogares en el Perú en tiempos de COVID-19 fue positivo y directo ya que los años de escolaridad explican en 14.34% los ingresos económicos de los hogares, así mismo un año más de experiencia del ingreso incrementa en 2.95%. Adicionalmente si un trabajador es masculino su ingreso aumenta en 19.86%, si un trabajador es soltero su ingreso aumenta en 3.84%, si el trabajo aumenta un año más de edad su ingreso aumentaría en 1.42%.

Asimismo, Quispe (2021), analizó las diferencias de ingresos entre hombres y mujeres empleados en Perú durante el período 2015-2019. Investigó la disparidad de remuneración por género en la fuerza laboral peruana a lo largo de



esos años. Empleó el enfoque hipotético-deductivo para la investigación, la cual es de tipo no experimental, el estudio abarca aspectos descriptivos, correlacionales y causales. El análisis realizado empleó el modelo de salarios de Mincer, ajustado para corregir el sesgo de selección según Heckman. Los resultados indican que la diferencia salarial entre hombres y mujeres se redujo a partir del 2015, pasando de 0.77 a 0.68 soles por hora, a favor de los varones. Esta brecha se explica en gran medida (67.2% a 65.1%) por características observables, y en menor medida (32.8% a 34.9%) por factores no observables, conocidos como discriminación. Además, la brecha salarial según niveles educativos aumentó para quienes tienen estudios universitarios avanzados, llegando a 4.52 soles por hora más para los hombres en 2019.

Por otro lado, Molina (2021), examinó los elementos sociales y económicos que influyen en los ingresos de los peruanos de 25 a 45 años durante los años 2015 a 2018. Utilizando datos de la Encuesta Nacional de Hogares del INEI y aplicando el método de datos panel y el modelo Mincer, los resultados revelaron que el nivel de educación es el factor más influyente, explicando el 49% de las diferencias de ingresos. Además, se encontró que la edad (2.7%), el género (2.1%), el estrato poblacional (4.8%) y el estado civil (0.6%) también son variables que tienen un impacto significativo en los ingresos salariales de los individuos.

Mientras, González (2019), analizó el ingreso laboral y el capital humano en la región de Ayacucho, mediante el análisis de los datos de la ENAHO de los años 2008, 2012 y 2017, proporcionados por el INEI, se examinaron los determinantes del ingreso laboral, considerando factores relacionados con el capital humano. Utilizando la función de ingresos de Mincer, (1974), se empleó



el método de MCO y el software estadístico Stata. Los resultados muestran que la educación tiene un efecto positivo en el ingreso laboral, donde cada año adicional de educación formal incrementa los ingresos en 16.04%, 16.02% y 16.02% en los años 2008, 2012 y 2017, respectivamente. Asimismo, cada año más de experiencia laboral aumenta los ingresos en 5.93%, 4.46% y 5.04% en esos mismos años. En el 2008, el modelo de Mincer ampliado con variables de la región de Ayacucho explica el 43.79% del ingreso laboral, mientras que en 2012 y 2017 explica el 40.44% y 36.76%, respectivamente.

Del mismo modo, Soto (2019), estudió la brecha salarial entre hombres y mujeres en la región de Puno. Para ello, utilizó como fuente principal de información la ENAHO del año 2018, así como datos proporcionados por el INEI. La metodología empleada en este estudio fue de carácter hipotético-deductivo, la cual se fundamenta en la ecuación de salarios de Mincer, y además fue corregida mediante la ecuación de participación laboral de Heckman. Este enfoque permitió analizar a profundidad los diversos factores que influyen en la brecha salarial entre géneros. Los resultados obtenidos revelan que la brecha de ingreso total entre hombres y mujeres en la región Puno durante el 2018 asciende al 66.1%, lo que equivale a S/2.93 soles por hora a favor de los varones. De esta diferencia, un 56.05% se explica por la existencia de discriminación, mientras que un 17.48% se atribuye a factores observables como la educación, un 4.48% a la experiencia laboral y un 7.78% al hecho de ser jefe de hogar.

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. Teoría del capital humano

Smith (1776), en su obra la riqueza de las naciones hace una referencia implícita al concepto de capital humano. Describe cómo las habilidades y conocimientos que adquieren los trabajadores funcionan como una forma de capital que impulsa la productividad y, en consecuencia, la riqueza de un país. Afirma también que, una población bien educada es fundamental no solo para el crecimiento económico, sino también para la estabilidad social, una comunidad con buena tiene mayor capacidad para comprender su entorno, tomar decisiones informadas y ser más productiva. Por lo tanto, la educación debería ser accesible para todos, independientemente de su capacidad económica, ya que una sociedad solo puede prosperar cuando sus ciudadanos están preparados para contribuir significativamente.

Asimismo, Marshall (1890), fue uno de los primeros en reconocer que la educación y la formación son factores clave para el desarrollo económico, ya que brindan beneficios tanto económicos como sociales para los individuos y la sociedad. Más adelante, Schultz (1961), formalizó el concepto de capital humano, argumentando que las personas invierten en su propia educación, salud y capacitación para mejorar su productividad, lo que a su vez incrementa sus ingresos. Así mismo afirmo que, el crecimiento económico moderno no solo se debe a la acumulación de bienes físicos, sino también a la mejora en la calidad del capital humano mediante estas inversiones. Posteriormente, Becker (1964), profundizó en el análisis del capital humano, su trabajo sostiene que la educación y la capacitación son formas de inversión que aumentan las habilidades



productivas y, por ende, los ingresos de las personas. En esta misma línea, Mincer (1974), desarrolló un modelo econométrico que muestra la relación entre educación, experiencia laboral e ingresos, siendo fundamental para cuantificar el impacto de la inversión en capital humano en los ingresos. Además, Mincer (1974), afirmó que la educación no es solo una inversión en las personas, sino también una herramienta para el crecimiento socioeconómico

2.2.2. Ingresos salariales

De acuerdo a Smith (1794), el nivel de ingresos de los trabajadores está vinculado a sus habilidades y conocimientos. Esto implica que aquellos que cuentan con una mejor educación y capacitación son capaces de asumir trabajos más complejos, lo que les permite recibir salarios más altos. Esta perspectiva sugiere que las diferencias salariales se deben, en gran medida, a la diversidad de habilidades, así como al tiempo y la dificultad requeridos para adquirirlas. Además, establece una conexión entre la educación y la movilidad social, a medida que aumenta el nivel educativo de una persona, también lo hacen sus oportunidades de mejorar su situación económica. En una sociedad donde la educación es accesible para todos, los individuos tienen más posibilidades de progresar de manera equitativa y contribuir al desarrollo económico en general.

Por otro lado, Becker (1983), argumenta que los ingresos de una persona están estrechamente relacionados con la inversión que realiza en su capital humano, lo que incluye su educación, capacitación y experiencia laboral. Asimismo, quienes dedican más recursos a mejorar su educación y habilidades suelen experimentar mayores ingresos a lo largo de su vida, ya que estos elementos incrementan su productividad y, en consecuencia, sus ingresos.



2.2.3. Economía de la educación

La economía de la educación se centra en cómo la educación influye en el desarrollo económico y social, y en cómo las inversiones en este ámbito pueden beneficiar tanto a los individuos como a la sociedad en su conjunto. Este enfoque permite analizar que la educación no solo mejora la calidad de vida de las personas al ofrecerles mejores oportunidades laborales y mayor bienestar, sino que también impulsa el progreso colectivo, contribuyendo al crecimiento económico y ayudando a reducir las desigualdades.

Por otra parte, este análisis resalta la importancia de invertir en educación, ya que al aumentar el capital humano se fomenta la movilidad social, se combate la desigualdad y se mejora la calidad de vida de todos. Además, enfatiza la necesidad de que las políticas educativas se diseñen de manera justa, garantizando que todos tengan acceso a sus beneficios y maximizando tanto los retornos individuales como los sociales. En definitiva, comprender la economía de la educación es crucial para desarrollar políticas que aseguren una educación inclusiva y de calidad, reconociendo su papel como motor de progreso en las sociedades modernas.

Por otro lado, los beneficios económicos de la educación son significativos: las personas educadas tienden a obtener salarios más altos, acceder a empleos más estables y disfrutar de mejores oportunidades para avanzar en sus carreras profesionales. En la misma línea, Angrist & Pischke (2010), los beneficios de la educación se reflejan en el incremento de los ingresos que una persona obtiene como resultado de invertir en su educación. Esto se puede



evidenciar a través de análisis estadísticos que establecen una relación causal entre el nivel educativo y los salarios.

Desde mi perspectiva, se entiende que la educación es fundamental para que las personas puedan satisfacer sus necesidades básicas y llevar una vida sin privaciones. Al mejorar su nivel educativo, los individuos pueden aumentar sus ingresos. En este contexto, la educación se considera una inversión valiosa para incrementar el capital humano.

2.2.4. Mercado de trabajo

Smith (1776), determina que el salario se da entre las fuerzas de oferta y demanda de trabajo en el mercado. Esto significa que el salario se establece en un punto de equilibrio, conocido como el "salario natural" que representa el nivel mínimo necesario para que los trabajadores puedan vivir y mantener a sus familias. Si los salarios se sitúan por debajo de este nivel, los trabajadores no podrían sobrevivir, lo que eventualmente reduciría la oferta de trabajo disponible. En un mercado competitivo, los salarios tienden a ajustarse en función de las variaciones en la oferta y la demanda, buscando siempre este equilibrio.

Además, Pindyck & Rubinfeld (2009), el mercado laboral es el espacio en el que convergen los proveedores de mano de obra, es decir, los trabajadores, y los solicitantes de esta, representados por las empresas. Al igual que otros mercados, el mercado laboral está regido por las fuerzas de oferta y demanda, las cuales son determinantes en la fijación del nivel de empleo y los salarios.

De manera similar, Parkin & Loría (2010), describen el mercado laboral como un sistema donde interactúan quienes ofrecen y quienes demandan trabajo, estableciendo los niveles de empleo y los salarios. Este mercado, como todos,



sigue las leyes de oferta y demanda, donde el salario actúa como el precio que equilibra esta interacción entre trabajadores y empresas.

2.2.4.1. Oferta de trabajo

Smith (1776), señala que la oferta de trabajo está influenciada por las condiciones de vida y los salarios que los trabajadores pueden obtener. En este sentido, los trabajadores tienden a buscar empleos en sectores que les ofrezcan mejores condiciones o salarios más altos. Además, factores como la naturaleza del trabajo, los riesgos asociados, la estabilidad del empleo y el prestigio social influyen en la disposición de las personas a ofrecer su trabajo. La competencia entre trabajadores también es clave en este contexto: cuando hay muchos trabajadores disponibles, los salarios tienden a bajar; en cambio, cuando hay escasez de trabajadores calificados, los salarios suelen aumentar, ya que los empleadores deben ofrecer más para atraer mano de obra.

Asimismo, Pindyck & Rubinfeld (2009), explican que los empleados intercambian su esfuerzo a cambio de una remuneración, y que la cantidad de trabajo que están dispuestos a ofrecer depende de varios elementos, como los niveles salariales, sus preferencias entre el tiempo libre y el trabajo, así como las condiciones generales del mercado laboral.

Por su parte, Parkin & Loría (2010), definen la oferta laboral como el conjunto de personas que buscan trabajo. La cantidad de trabajo que las personas están dispuestas a ofrecer está influida por el salario, las oportunidades de empleo y el balance que prefieren entre trabajar y disponer de tiempo libre.



2.2.4.2. Demanda de trabajo

Según, Smith (1776), la demanda de trabajo depende directamente del capital disponible en la economía. A medida que los empleadores cuentan con más capital, pueden contratar a más trabajadores y cubrir sus salarios. Un aumento en la riqueza y en el capital de una nación suele incrementar la demanda de trabajo, lo que puede resultar en salarios más altos. La demanda de trabajo también está vinculada a la productividad de los empleados; cuanto más productivo es un trabajador, mayor es su valor para los empleadores, lo que a su vez puede aumentar la demanda de trabajo y mejorar los salarios.

Asimismo, Pindyck & Rubinfeld (2009), definen la demanda de trabajo como la necesidad de las empresas de contratar empleados para producir bienes y ofrecer servicios. La cantidad de trabajo que necesitan depende tanto del salario real como de la eficiencia de los trabajadores.

Por otro lado, Parkin & Loría (2010) explican que son las empresas quienes demandan trabajadores, contratándolos en función de su productividad y del salario real, es decir, el salario ajustado por la inflación.

2.2.4.3. Equilibrio de mercado laboral

Según, Parkin & Loría (2010), el salario de equilibrio es aquel nivel salarial en el que la cantidad de trabajo ofrecida iguala la cantidad de trabajo demandada. En este punto, los trabajadores que buscan empleo lo encuentran, y las empresas pueden contratar toda la mano de obra que necesitan.



De manera similar, Pindyck & Rubinfeld (2009), definen el salario de equilibrio como el punto donde la oferta de trabajadores se iguala a la demanda de las empresas. En este nivel, todos los individuos dispuestos a trabajar a ese salario consiguen empleo, y todas las empresas logran cubrir sus necesidades de personal.

2.2.5. Teoría de compensación por desventajas

La Teoría de compensación por desventajas, propuesta por Smith (1776), sostiene que los salarios deben ajustarse para compensar las condiciones laborales menos favorables. Esto incluye aspectos como largas jornadas de trabajo, horarios poco flexibles, riesgos físicos o estrés.

Específicamente, esta teoría sugiere que los empleos que exigen largas horas de trabajo o disponibilidad constante deben ofrecer salarios más altos para equilibrar los costos asociados, como la pérdida de tiempo libre, la fatiga y la disminución de la calidad de vida. Además, más horas trabajadas pueden reflejar mayor dedicación o esfuerzo, lo que podría traducirse en mayores ingresos, aunque esto depende de factores como las leyes de rendimientos marginales decrecientes y las características del sector laboral.

En resumen, la teoría destaca la necesidad de una remuneración justa en función de las exigencias del tiempo laboral, enfatizando cómo las horas trabajadas afectan directamente la estructura salarial y la calidad de vida de los trabajadores.



2.3. MARCO CONCEPTUAL

2.3.1. Capital humano

Según, Parkin & Loría (2010), “Capital humano es el conocimiento y las habilidades que la gente obtiene de la educación, la capacitación en el trabajo y la experiencia laboral.” (p. 3)

2.3.2. Definición el ingreso salarial

Existen muchas definiciones del ingreso salarial entre ellos tenemos a:

Asimismo, Fisher (1906), "un acervo de riqueza existente en un momento dado se llama capital; una corriente de beneficios derivados de la riqueza, durante cierto período, se llama ingreso” (p. 455)

En la misma línea, Pasco (2016), indica que el “salario puede ser definido, entonces, como todo aquello que el empleador debe al trabajador como consecuencia de la relación de trabajo”. (p. 2)

Por otro lado, Ricardo (1985), entiende que el salario es: El costo de la mano de obra es el precio esencial que permite a los trabajadores mantenerse. La capacidad del trabajador para continuar no se basa en la cantidad de dinero que recibe como salario, sino en la cantidad de alimentos, productos necesarios y comodidades que puede obtener y disfrutar con ese dinero.

En la misma línea, Ponce (1970), define salario como: “Toda retribución que percibe el hombre a cambio de un servicio que ha prestado con su trabajo” (p. 15). Así mismo, “una persona a cambio de un servicio prestado con su trabajo, a otra, para alguna actividad productiva o la realización de un servicio” (p. 30)



Además, Marx (1865), afirma que el salario es el valor monetario asignado a la labor realizada, es decir, la compensación por el esfuerzo y la capacidad de trabajo de una persona. Esto significa que el salario es la medida de la fuerza y el rendimiento del trabajo ejecutado. Además, el salario puede tener dos formas: el pago directo al trabajador y el beneficio social que recibe.

2.3.3. Econometría

La econometría es el resultado de una perspectiva sobre el papel de la economía. Consiste en aplicar las herramientas estadísticas y matemáticas a los datos económicos. Esto permite respaldar empíricamente los modelos construidos por la economía matemática y obtener resultados numéricos. La econometría se define como el análisis cuantitativo de los fenómenos económicos reales, basado en el desarrollo simultáneo de la teoría y la observación, relacionados mediante métodos adecuados de inferencia. Es una ciencia social que utiliza las herramientas de la teoría económica, las matemáticas y la estadística para analizar los fenómenos económicos. (Gujarati & Porter, 2010, p. 1)

2.3.4. Mínimos cuadrados ordinarios

El método de mínimos cuadrados ordinarios (MCO) es una técnica estadística muy utilizada para calcular los parámetros de un modelo de regresión lineal. Este enfoque busca minimizar la suma de los cuadrados de las diferencias (residuos) entre los valores observados y los valores predichos por el modelo.

Asimismo, Gujarati & Porter (2010), describen los MCO como el método que permite obtener estimaciones lineales y precisas de los parámetros del modelo de regresión, minimizando la suma de las diferencias al cuadrado entre los valores observados y los valores predichos de la variable dependiente.



Por otra parte, Wooldridge (2010), explica el método de mínimos cuadrados ordinarios es la técnica más eficiente para estimar modelos de regresión lineal, siempre y cuando se cumplan los supuestos clásicos, como homocedasticidad, ausencia de multicolinealidad y exogeneidad. Esto garantiza que las estimaciones obtenidas tengan la menor varianza posible, lo que las hace más precisas.

Además, Greene (2008), analiza los MCO como una técnica fundamental y asequible, pero también señala que, si bien los MCO son óptimos bajo ciertos supuestos, pueden tener restricciones cuando hay heterocedasticidad o autocorrelación, en cuyo caso otras técnicas como los Mínimos Cuadrados Generalizados pueden ser más apropiadas.

2.3.5. Segmentación del mercado laboral

La segmentación del mercado laboral, sostiene que el mercado laboral no es un espacio homogéneo, sino que se organiza en segmentos claramente diferenciados. En el sector primario, los trabajadores suelen tener empleos estables, bien remunerados y con beneficios, mientras que en el sector secundario predominan empleos temporales, inestables y de baja remuneración, generando así una estructura desigual de ingresos y condiciones laborales.

Asimismo, Hakim (2003), en su análisis de la segmentación del mercado laboral, aborda esta desigualdad desde una perspectiva sociológica y de género, introduciendo su teoría de preferencias. Su enfoque en las elecciones individuales ha influido en cómo se entienden las dinámicas del mercado laboral, ya que las preferencias de los individuos pueden desempeñar un papel en la distribución de los trabajadores en los distintos segmentos.



2.3.6. Experiencia e ingresos salariales

Las inversiones en educación y experiencia laboral pueden aumentar las habilidades de los trabajadores, haciéndolos más productivos. La experiencia laboral se define como la acumulación a lo largo del tiempo, lo que aumenta el capital humano de un trabajador y permite un desempeño más eficaz en su ocupación. Además, una mayor productividad derivada de la experiencia tiende a reflejarse en salarios más altos.

De manera similar, la investigación de Halperin (2019), analizó cómo la experiencia en sectores especializados y el desarrollo de habilidades avanzadas pueden proteger a los trabajadores de la pérdida de ingresos. Por otro lado, Goldin & Katz (2018), abordan que la experiencia laboral, tiene un efecto importante en los ingresos, pero las mujeres suelen experimentar más interrupciones en sus carreras. Esto puede llevar a que acumulen menos experiencia laboral en comparación con los hombres, lo cual impacta negativamente en sus ingresos a largo plazo.

2.3.7. Edad e ingresos salariales

La relación entre la edad y los ingresos salariales suele seguir una trayectoria en forma de "U invertida". Los ingresos aumentan a medida que las personas envejecen hasta alcanzar un punto máximo, luego tienden a estabilizarse o disminuir en etapas más avanzadas de la carrera laboral. Esto se ve influenciado por factores como la experiencia laboral, las habilidades adquiridas, la formación y los cambios en la capacidad o el interés por trabajar a medida que envejecen.

Hay tres fases principales en la relación entre la edad y los ingresos. La primera es al inicio de la vida profesional, entre los 18 y 30 años, donde los



ingresos suelen ser relativamente bajos debido a la falta de experiencia y habilidades específicas. No obstante, el crecimiento salarial tiende a ser más rápido en esta etapa, ya que los trabajadores están adquiriendo experiencia y habilidades que aumentan su valor en el mercado laboral. En la etapa final, a partir de los 50 años, los ingresos pueden mantenerse estables o disminuir por diversos motivos, como la elección de puestos menos demandantes, las limitaciones físicas y la menor disposición de las empresas a invertir en empleados próximos a la jubilación.

Asimismo, Modigliani (1986), nos explica más claramente la relación entre la edad y los ingresos con su teoría del ciclo de vida, sugiere que las personas tienden a maximizar su utilidad a lo largo de su vida, lo que significa que ahorran más en las primeras etapas y gastan esos ahorros en la vejez. En términos salariales, esta teoría establece que los salarios inicialmente aumentan, alcanzan un pico generalmente entre los 40 y 50 años, y luego disminuyen a medida que los trabajadores se acercan a la jubilación, debido a la reducción de la productividad y la experiencia laboral.

2.3.8. Género e ingresos salariales

Los rendimientos salariales por género se centran en analizar las disparidades salariales entre hombres y mujeres, fenómeno conocido como brecha salarial de género. Este concepto hace referencia a las diferencias en los ingresos promedio que ambos géneros reciben por realizar trabajos de igual o similar valor. La literatura económica ha identificado varias causas de esta brecha, como la segmentación del mercado laboral, la segregación ocupacional y la discriminación de género.



Del mismo modo, Trivelli & Ñopo (2018), destacan que, aunque ha habido avances en la participación laboral de las mujeres en Perú, persisten marcadas diferencias salariales entre hombres y mujeres. Según estos autores, factores como la segmentación del mercado laboral, la segregación ocupacional, la educación y las responsabilidades familiares explican gran parte de esta brecha, también analizan cómo la participación de las mujeres en el mercado laboral peruano ha evolucionado, subrayando los obstáculos que enfrentan para acceder a empleos de calidad y con mejores ingresos.

La teoría de la segregación ocupacional explora cómo hombres y mujeres tienden a concentrarse en diferentes tipos de trabajos y sectores económicos, lo cual contribuye directamente a las diferencias salariales de género. Como resultado, la segregación ocupacional se convierte en uno de los principales factores que explican la brecha salarial de género, ya que los trabajos donde predominan las mujeres suelen estar menos valorados y remunerados, aunque exijan niveles comparables de habilidad, formación o experiencia a los trabajos dominados por hombres. En esta línea, Blau & Kahn (2017), analizan la evolución de la brecha salarial de género y consideran la segregación ocupacional como un factor determinante en su persistencia. Estos autores examinan cómo la concentración de mujeres en empleos de menor remuneración contribuye a la desigualdad salarial.

En el caso de Perú, diversos estudios han profundizado en las diferencias salariales entre géneros, investigando su persistencia y las causas que las sostienen. Quispe (2021), ha explorado el impacto de la brecha salarial por hora entre géneros, encontrando que existe una brecha salarial entre hombre y mujeres,



que afecta de manera desproporcionada a las mujeres, lo cual perpetúa significativas desigualdades salariales.

2.3.9. Lugar de residencia e ingresos salariales

Un aspecto importante que influye en los niveles salariales es el costo de vida en cada ubicación. En las grandes ciudades y zonas urbanizadas, los salarios suelen ser más altos porque buscan compensar los altos costos de vida en esas áreas, como los gastos en vivienda, transporte y otros servicios. En contraste, en localidades menos urbanizadas y desarrolladas, los salarios tienden a ser más bajos.

Este fenómeno tiene respaldo en la teoría de la nueva geografía económica de Krugman (1991), que estudia cómo las áreas con mayor urbanización y conectividad generan ciertas ventajas. En estos lugares, se producen lo que se conocen como economías de escala y efectos externos positivos. Así mismo, Glaeser (2011), señala que la concentración de talento en zonas urbanas es clave, ya que permite que se generen más oportunidades y salarios más altos, sobre todo en sectores como la tecnología y las finanzas.

Asimismo, Salomons (2020), señala que los efectos de la automatización y la tecnología en los salarios no son iguales para todos los trabajadores, sino que varían según el lugar donde trabajan. En las zonas urbanas, donde las industrias tecnológicas están más desarrolladas, los salarios tienden a subir más rápido. En cambio, en las regiones donde la economía depende más de la manufactura, los salarios suelen ser más bajos.



2.3.10. Estado civil e ingreso salariales

El estado civil tiene un impacto significativo en los ingresos de los individuos. Diversos estudios han demostrado que las personas casadas suelen tener ingresos más altos en comparación con sus contrapartes solteras o divorciadas. Este fenómeno se atribuye a varios factores, entre los cuales destacan las economías de escala, donde las parejas casadas comparten costos fijos, lo que facilita un mayor ahorro e inversión. Además, la estabilidad emocional que a menudo acompaña al matrimonio puede contribuir a un mejor rendimiento laboral, resultando en menor ausentismo y mayor dedicación al trabajo.

Sin embargo, el estado civil también influye en las decisiones laborales. Las personas casadas frecuentemente enfrentan mayores responsabilidades familiares, lo que puede limitar su disponibilidad para trabajar horas extras o aceptar empleos que requieran movilidad. Esta dinámica ha sido analizada en investigaciones. Asimismo, Trivelli & Ñopo (2018), estudian la brecha salarial de género y examinan cómo las diferencias en el estado civil impactan los ingresos de hombres y mujeres, sugiriendo que las responsabilidades familiares pueden influir en la oferta laboral y en los salarios. Por otro lado, Huamanlazo (2024), argumenta que el estado civil no es un factor significativo para explicar las diferencias salariales entre hombres y mujeres, lo que añade una perspectiva interesante al debate.

En una perspectiva personal, el estado civil no solo afecta los ingresos, sino también las decisiones laborales y las dinámicas familiares, lo que resalta la complejidad de la relación entre estas variables en el ámbito económico.



2.3.11. Otras variables e ingresos salariales.

Generalmente existe una relación positiva entre las horas de trabajo y los ingresos, y que los trabajadores que laboran más horas suelen ganar más, especialmente en empleos que pagan por horas o que te ofrecen horas extras, en cuanto a las horas extras en muchos casos se remuneran a una tasa superior a la tarifa normal lo que aumenta los ingresos del trabajador pero esto puede impactar al bienestar de los trabajadores, trabajar muchas horas puede llevar a problemas de salud y agotamientos lo que pueden reducir la productividad y los ingresos

Según el tipo de trabajo, un trabajo formal se refiere a empleos que están registradas y regulados por el gobierno, incluye contratos de trabajo que cumplan con la legislación laboral que ofrecen beneficios y están sujeta a impuestos, las características son la seguridad laboral, estabilidad y desarrollo profesional. En cuanto a trabajo informal se refiere a empleos que no están regulados ni protegidos por la legislación laboral, estos pueden ser trabajos autónomos, empleos de medio tiempo sin contrato en la economía sumergida, las características pueden ser la inseguridad laboral, variabilidad de ingresos y falta de beneficios.

2.4. HIPOTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.4.1. Hipótesis General

Los factores socioeconómicos que influyen en el ingreso salarial, en la población de 25 a 60 años en el Perú, 2023, son los años de educación, años de experiencia laboral, el género, lugar de residencia, estado civil, horas de trabajo y tipo de trabajo



2.4.2. Hipótesis Específicos

El efecto de la educación, experiencia laboral en el ingreso salarial son significativo, en cambio la experiencia laboral al cuadrado tiene un efecto negativo, en la población de 25 a 60 años en el Perú, 2023.

El impacto del género, edad, estado civil, lugar de residencia, horas de trabajo y tipo de trabajo en el ingreso salarial es directo, en la población de 25 a 60 años en el Perú, 2023

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA

El Perú este situado en la región occidental del América del sur, según, INEI (2023), tiene una superficie territorial de 1 285 216 km², lo que lo convierte en el tercer país más grande de Sudamérica, su territorio se extiende desde el Océano Pacífico hasta la cordillera de los Andes y cuenta con tres regiones naturales: la costa, la sierra y la selva. Tiene una población de aproximadamente de 32 131 400 habitantes. El Perú cuenta con 24 regiones y una provincia constitucional llamada Callao.

Figura 1

Ámbito de estudio– Mapa Político del Perú



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI)



3.2. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

En la investigación se utilizó el enfoque cuantitativo, según Hernández et al. (2014), “el enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p. 4). Este estudio adoptó un enfoque cuantitativo, basándose en los datos proporcionados por la Encuesta Nacional de Hogares del 2023, realizada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática. Además, se llevó a cabo análisis estadísticos y econométricos para respaldar los hallazgos.

3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Según, Hernández et al. (2014), el tipo de la investigación no experimental, es cuando “se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (p. 152), la presente investigación no altera ni la variable de educación ni la de experiencia para observar su impacto en los ingresos, ya que estos datos se recopilan tal cual se presentan en la realidad, sin ningún tipo de intervención. Por lo tanto, la investigación será de carácter no experimental.

3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Según, Hernández et al. (2014), los alcances de investigación se clasifican en exploratorios, descriptivos, correlacional y explicativos. En la investigación se utilizó el nivel descriptivo. Es decir, el alcance descriptivo, para Hernández et al., (2014) “se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p. 92)



Por otra parte, se empleó estudios correlacionales, según, Hernández et al. (2014), los estudios correlacionales “tienen como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular” (p. 93)

Así mismo se utilizó un nivel de estudio explicativo, para Hernández et al. (2014), los estudios explicativos son los que “responden por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales. Como su nombre lo indica, su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta o por qué se relacionan dos o más variables” (p. 95)

Esta investigación tiene como objetivo describir las características de los ingresos, la educación y la experiencia de las personas en Perú durante el año 2023. Además, se propone analizar la asociación entre la educación y la experiencia con los niveles de ingresos de los individuos en este período. Por lo tanto, el estudio es de tipo descriptivo, correlacional y explicativo.

3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

La población de estudio comprende individuos que participaron en la encuesta del ENAHO en el año 2023 en el Perú siendo un total 116 260 de individuos, del INEI. Asimismo, Hernández et al. (2014), define la población como un “conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p. 174)

La muestra comprende individuos que tienen entre 25 a 60 años de edad que participaron en la encuesta del ENAHO en el año 2023 en el Perú siendo un total de 17,667 individuos. Asimismo, Hernández et al. (2014), define la muestra como “un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que



definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población”. (p. 173)

3.6. TETÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La estrategia de recopilación de información fue mediante la observación directa. El análisis se basará en datos oficiales procedentes de la ENAHO (módulo 2, 3 y 5) del año 2023. Asimismo, Hernández et al. (2014), define que “este método de recolección de datos consiste en el registro sistemático, válido y confiable de comportamientos y situaciones observables, a través de un conjunto de categorías y subcategorías.” (p. 252)

3.7. TÉCNICAS ESTADÍSTICAS DE ANÁLISIS DE DATOS

Para el análisis práctico de la investigación, se utilizó el modelo econométrico de MCO y la descomposición de Oaxaca-Blinder, los cuales se procesó usando el software estadístico STATA 16, con el objetivo de obtener resultados y estimaciones precisas. Se presenta cuadros estadísticos y gráficos que organizan los resultados. Se llevó a cabo un análisis e interpretación de acuerdo a los requerimientos y objetivos de la investigación para analizar los factores socioeconómicos que influyen en el ingreso salarial en el Perú durante el 2023, se utilizó modelos econométricos con fundamentados en la ecuación de Mincer.

3.8. METODOS SEGÚN OBJETIVOS ESPECIFICOS

El primer objetivo específico implica el uso del método de mínimos cuadrados ordinarios para cuantificar el efecto de los años de educación, la experiencia y su cuadrado en el logaritmo de los ingresos salariales, Las pruebas estadísticas seleccionadas para este análisis son la prueba T de Student, que determinará si la variable de educación es

estadísticamente significativa, y la prueba F de Fisher. Además, se calculará el coeficiente de determinación (R cuadrado) para evaluar la bondad de ajuste del modelo.

Objetivo específico 1:

$$\ln y_i = \beta_0 + \beta_1 EDUC + \beta_2 EXP + \beta_3 EXP2 + \mu_i$$

Para el segundo objetivo específico, se aplica el método de mínimos cuadrados ordinarios con el fin de determinar el impacto del género, edad, estado civil, estrato poblacional, horas de trabajo y tipo de trabajo en el logaritmo del ingreso salarial. Los análisis estadísticos que se llevó a cabo incluyen la prueba T de Student, la cual determina si las variables de experiencia y experiencia al cuadrado son significativas. Además, se aplicará la prueba F de Fisher. También se tendrá en cuenta el coeficiente de determinación (R cuadrado) para evaluar el ajuste del modelo.

Objetivo específico 2:

$$\ln y_i = \beta_0 + \beta_4 EDAD + \beta_5 SEX + \beta_6 \text{ÁREA} + \beta_7 ECIVIL + \beta_8 TT + \beta_9 \text{HOTR} + \mu_i$$

3.8.1. Modelo Mincer

El modelo de Mincer es una herramienta econométrica que estudia la relación entre el salario de una persona y su nivel de capital humano, principalmente a través de la educación y la experiencia laboral. Este modelo es fundamental en la economía laboral, especialmente en investigaciones sobre los beneficios de la educación y la experiencia en los ingresos.

La versión básica de la educación de Mincer (1974), puede expresarse así:

$$\ln Y_n = \beta_0 + \beta_1 s + \beta_2 x + \beta_3 x^2 + \mu$$



Donde: $Y(s, x)$ representa los ingresos salariales de una persona, donde "s" son los años de educación y "x" son los años de experiencia laboral, y μ es un error no sistemático con un valor esperado de cero. Por lo general, el parámetro β_1 se interpreta como el porcentual de aumento en los ingresos por cada año adicional de educación. Con respecto a la experiencia laboral, Mincer la considera una variable clave para capturar cómo los años de trabajo afectan los ingresos. La experiencia laboral generalmente se define como el número de años que una persona ha estado trabajando o en el mercado laboral, y se asume que a medida que aumenta la experiencia, también lo hacen los salarios, aunque a un ritmo decreciente. La experiencia laboral suele calcularse como $x = a - s - 6$, donde "a" representa la edad del individuo, "s" son los años de educación y "6" representa la edad típica de inicio de la educación formal en muchos países, asumiendo que la persona ingresa al mercado laboral inmediatamente después de completar su educación. El mercado laboral incorpora la experiencia de trabajo de manera no lineal, ya que los aumentos de ingresos derivados de la experiencia disminuyen a medida que se acumulan más años de trabajo. Esto se logra incluyendo tanto la experiencia "x" como su valor al cuadrado " x^2 ", lo que genera una relación curva entre la experiencia y los ingresos.

El coeficiente β_2 , representa el rápido aumento de los ingresos en los primeros años de experiencia laboral, mientras que β_3 , captura el efecto decreciente de la experiencia, donde los ingresos siguen aumentando, pero a un ritmo más lento a medida que se acumula más experiencia. Esto refleja que los trabajadores más experimentados ya han desarrollado habilidades y conocimientos, por lo que sus ingresos no aumentan tan rápidamente como en los primeros años. La ecuación de Mincer permite analizar y predecir cómo cambian



los salarios a medida que aumentan los años de educación o experiencia, proporcionando una comprensión cuantitativa de cómo estos factores de capital humano influyen en los ingresos.

3.8.2. Derivación del modelo Mincer

Los ingresos de un individuo pueden determinarse en función de su nivel de educación y experiencia laboral. El propósito de la derivación es utilizar sobre el crecimiento de los salarios para llegar a la estructura de la ecuación de Mincer (1974).

Suponiendo que una persona carece de educación y experiencia laboral previa, sus ingresos iniciales (en el primer año, $t=0$) se representarían como Y_0 . Además, la diferencia entre el salario obtenido en el primer año de educación ($t=1$) y el año previo al inicio de la educación ($t=0$) es igual a la tasa de rendimiento del primer año de educación (S_1).

$$S_1 = \frac{(Y_1 - Y_0)}{Y_0} \dots i$$

De manera similar, la rentabilidad del segundo año de educación se puede calcular comparando los salarios del segundo año ($t=2$) con los salarios del primer año ($t=1$).

$$S_2 = \frac{(Y_2 - Y_1)}{Y_1} \dots ii$$

Por lo tanto, trabajando en la ecuación *ii* se obtiene la siguiente ecuación:

$$S_2 Y_1 = (Y_2 - Y_1) \dots iii$$

Despejando Y_2 en función de Y_1 se obtiene:



$$Y_2 = Y_1(1 + S_2) \dots iv$$

Al realizar el mismo procedimiento en la ecuación i , despejando Y_1 en función de Y_0 se obtiene:

$$Y_1 = Y_0(1 + S_1) \dots v$$

Reemplazando v en iv :

$$Y_2 = Y_0(1 + S_1)(1 + S_2) \dots vi$$

Este proceso se puede ampliar para calcular el valor de los ingresos salariales para cualquier cantidad de años de educación (n).

$$Y_n = Y_0(1 + S_1)(1 + S_2)(1 + S_3) \dots (1 + S_n) \dots vii$$

Suponemos que los salarios aumentan proporcionalmente $(1 + S)$, donde S representa la tasa de rendimiento constante los años de educación. Este aumento es exponencial, ya que se espera que un año adicional de educación no tenga un impacto lineal, sino proporcional al nivel actual del salario. Por lo tanto, podemos expresar la relación entre el salario y la educación de la siguiente manera:

$$Y_n = Y_0 e^{\beta_1 S} e^{\mu} \dots viii$$

Aplicando logaritmos naturales a ambos lados para linealizar, se obtiene la siguiente ecuación:

$$\ln Y_n = \ln Y_0 + \beta_1 S + \mu \dots ix$$

Incorporando la experiencia laboral, además de la educación, la experiencia laboral X también juega un rol importante en la determinación de los salarios normalmente se asume que los salarios, normalmente se asume que los

salarios aumentan con la experiencia al inicio de la carrera, pero a un ritmo decreciente, lo cual se puede capturar agregando un término cuadrático.

$$Y_n = Y_0 e^{\beta_1 S} e^{\beta_2 X + \beta_3 X^2} e^{\mu \dots x}$$

Aplicando logaritmos naturales a ambos lados para linealizar, se obtiene la siguiente ecuación:

$$\ln Y_n = \ln Y_0 + \beta_1 S + \beta_2 X + \beta_3 X^2 + \mu \dots xi$$

Donde: β_1 representa el retorno anual de la educación sobre el salario, un valor positivo implica que un año adicional de educación aumenta los salarios.

Donde: β_2 representa, el efecto de la experiencia laboral en los salarios. Normalmente es positivo, indicando que la experiencia mejora los salarios.

Donde: β_3 es el coeficiente cuadrático de la experiencia, que normalmente es negativo, indicando que el crecimiento de los salarios se desacelera con el tiempo.

El salario inicial ajustado por todos los otros factores

$$\beta_0 = \ln Y_0 \dots xii$$

Finalmente, la ecuación sería:

$$\ln Y_n = \beta_0 + \beta_1 S + \beta_2 X + \beta_3 X^2 + \mu \dots xiii$$

La ecuación de Mincer (1974), describe la relación entre los ingresos salariales, los años de educación y la experiencia laboral. Según esta ecuación, el logaritmo natural de los ingresos salariales con n años de educación ($\ln Y_n$), $\beta_1 S$ representa el crecimiento del salario a media que aumente los años de educación, $\beta_2 X$ representa el crecimiento del salario a medida que aumenta la experiencia

laboral, y $\beta_3 X^2$ captura el efecto decreciente (en forma cuadrática) de la experiencia sobre los salarios, finalmente agregamos un término error (μ), para capturar variaciones en el salario que no están explicadas por los años de educación ni por la experiencia.

Debido a que normalmente no se tiene una variable precisa para medir la experiencia laboral de las personas, Mincer (1974), propone utilizar la experiencia laboral potencial. Esta variable representa el número de años que una persona pudo haber trabajado, asumiendo que comenzó su educación a los 6 años, completó "s" años de escolaridad donde empezó a trabajar inmediatamente después.

3.8.3. Método de descomposición de Oaxaca-Blinder

La descomposición de Oaxaca-Blinder (1973), es un método estadístico que se usa para estudiar las diferencias entre dos grupos en una variable dependiente, como los ingresos salariales. Su objetivo principal es dividir la diferencia promedio en el resultado entre los grupos en partes que se pueden explicar y partes que no se pueden explicar, lo que ayuda a identificar las razones subyacentes de estas brechas.

Como se vio en la metodología, que el método de Oaxaca (1973), Blinder (1973), nos permite desagregar la brecha en los tres efectos las cuales son: dotaciones, coeficientes e interacción.

Dotaciones, explica cuanto de la diferencia se debe a las características observadas. Mientras que los coeficientes explican cuanto de la diferencia se debe a las diferencias en cómo, se remuneran esas características entre los grupos. Por



último, la interacción captura los efectos conjuntos entre las dotaciones y coeficientes.

Ecuación matemática

La descomposición se basa en dos modelos de regresión separados para los grupos 1 y 2

$$Y_1 = X_1\beta_1 + \varepsilon_1$$

$$Y_2 = X_2\beta_2 + \varepsilon_2$$

Donde:

Y_1, Y_2 : Promedio de la variable dependiente en los grupos 1 y 2

X_1, X_2 : Promedio de las características observables en los grupos 1 y 2

β_1, β_2 : Coeficiente estimado de las regresiones para cada grupo.

La diferencia promedio (ΔY) entre los dos grupos se descompone como:

$$\Delta Y = (X_1 - X_2)\beta_2 + X_2(\beta_1 - \beta_2) + (X_1 - X_2)(\beta_1 - \beta_2)$$

Donde:

$(X_1 - X_2)\beta_2$: componente de características o dotación

$X_2(\beta_1 - \beta_2)$: Componente de coeficientes

$(X_1 - X_2)(\beta_1 - \beta_2)$: componenten de interacción



3.8.4. Análisis estadísticos a realizar

La prueba de significancia global en un modelo de regresión. Esta prueba evalúa si, en conjunto, las variables independientes tienen un efecto significativo sobre la variable dependiente, en lugar de examinar la influencia de cada variable de manera individual.

Se aplicará la prueba individual de significancia, que se relaciona con la verificación de la significancia individual de las variables independientes en un modelo de regresión lineal. Este análisis se realiza para determinar si cada variable tiene un impacto estadísticamente significativo en la variable dependiente generalmente al nivel de significancia del 5% ($\alpha=0.05$), que equivale a un nivel de confianza del 95%.

Asimismo, el coeficiente de determinación (R^2), que es una medida estadística utilizada para evaluar qué tan bien un modelo de regresión lineal explica la variabilidad de la variable dependiente en función de las variables independientes y su coeficiente de determinación varía entre 0 y 1.

Por otro lado, la multicolinealidad, que es un problema que surge en los modelos de regresión lineal cuando dos o más variables independientes están fuertemente relacionadas entre sí. Esta fuerte relación dificulta que el modelo pueda calcular con precisión los coeficientes individuales de las variables explicativas, lo que puede conducir a interpretaciones incorrectas de sus efectos, se puede medir con el factor de inflación de la varianza (VIF) si este indicador es mayor a 10, se concluye que existe multicolinealidad severa.

Asimismo, la heterocedasticidad de varianzas, que se presenta cuando la varianza de los errores (μ) en un modelo de regresión no es constante a lo largo



de las observaciones. Esto significa que los errores no tienen una varianza uniforme y pueden cambiar según los valores de las variables independientes o de la variable dependiente.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

4.1.1. Descripción estadística del género

La investigación se realizó con una muestra de 17667 personas. El 43.71% de los participantes son mujeres, lo que equivale a 7723 individuos. Por otro lado, los hombres representan el 56.29% de la muestra. Estos datos corresponden al año 2023 y a personas entre 25 y 60 años de edad, según el ENAHO.

Tabla 1

Estadística descriptiva sobre el género

Género	Frecuencia	Porcentaje
Mujer	7723	43.71%
Hombres	9944	56.29%
Total	17667	100.0%

Fuente: ENAHO 2023

4.1.2. Descripción estadística de la edad

Los participantes de la investigación tienen entre 25 a 60 años. Según la tabla 2. Se observa que se agruparon por 5 años para facilitar la interpretación de los resultados. El grupo de edad con mayor frecuencia es de 20 a 30 años, con un 21.01%, mientras que el grupo de 56 a 60 años tiene la menor frecuencia, con un 8.50%.

Tabla 2*Estadística descriptiva sobre la edad*

Edad	Frecuencia	Porcentaje
25 a 30	3711	21.01%
31 a 35	2937	16.62%
36 a 40	2793	15.81%
41 a 45	2506	14.18%
46 a 50	2281	12.91%
50 a 55	1938	10.97%
56 a 60	1501	8.50%
Total	17667	100.%

Fuente: ENAHO 2023

4.1.3. Descripción estadística de los años de educación

Del total de los encuestados: el 1.10% de los participantes no estudió, el 13.10% solo completó la educación primaria, el 37.63% alcanzó el nivel de educación secundaria, el 41.58% obtuvo estudios universitarios o técnicos y solo el 6.58% completos estudios de post grado, como se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 3*Estadística descriptiva sobre los años de educación*

Años de Educación	Frecuencia	Porcentaje
Sin nivel	195	1.10%
Primaria	2315	13.10%
Secundaria	6648	37.63%
Universitario	7346	41.58%
Post grado	1163	6.58%
Total	17667	100.%

Fuente: ENAHO 2023

4.1.4. Lugar de residencia de los encuestados

Del total de personas encuestadas, el 82.29% vive en áreas urbanas del Perú, mientras que el 17.71% reside en zonas rurales, según se indica en la siguiente tabla.

Tabla 4

Estadística descriptiva sobre lugar de residencia

Lugar de residencia	Frecuencia	Porcentaje
Urbano	14539	82.29%
Rural	3128	17.71%
Total	17667	100.0%

Fuente: ENAHO 2023

4.1.5. Descripción estadística del estado civil

Del total de encuestados; el 34.33% se encuentra en un estado civil de conviviente, el 23.17% se encuentra en un estado civil de casado/a, el 18.64% se encuentra en un estado civil soltero/a, mientras que el 23.86% se encuentra en un estado civil divorciado o han estado unidos en algún momento, ya sea por viudez o separación.

Tabla 5

Estadística descriptiva sobre el estado civil

Estado Civil	Frecuencia	Porcentaje
Conviviente	6.065	34.33%
Casado/a	40.94	23.17%
Divorciado	3293	18.64%
Soltero	4215	23.86%
Total	17667	100.0%

Fuente: ENAHO 2023

4.1.6. Tipo de trabajo del encuestado

Del total de los encuestados, el 55.22% trabaja sin contrato formal, mientras que el 44.78% tiene un contrato formal, como contrato indefinido, contrato a plazo fijo, periodo de prueba, convenios de formación laboral juvenil, contrato por locación de servicios (RUC) y régimen especial de contratación (CAS).

Tabla 6

Estadística descriptiva sobre el tipo de trabajo

Tipo de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
No tiene contrato	9756	55.22%
Tiene contrato Formal	7911	44.78%
Total	17667	100.0%

Fuente: ENAHO 2023

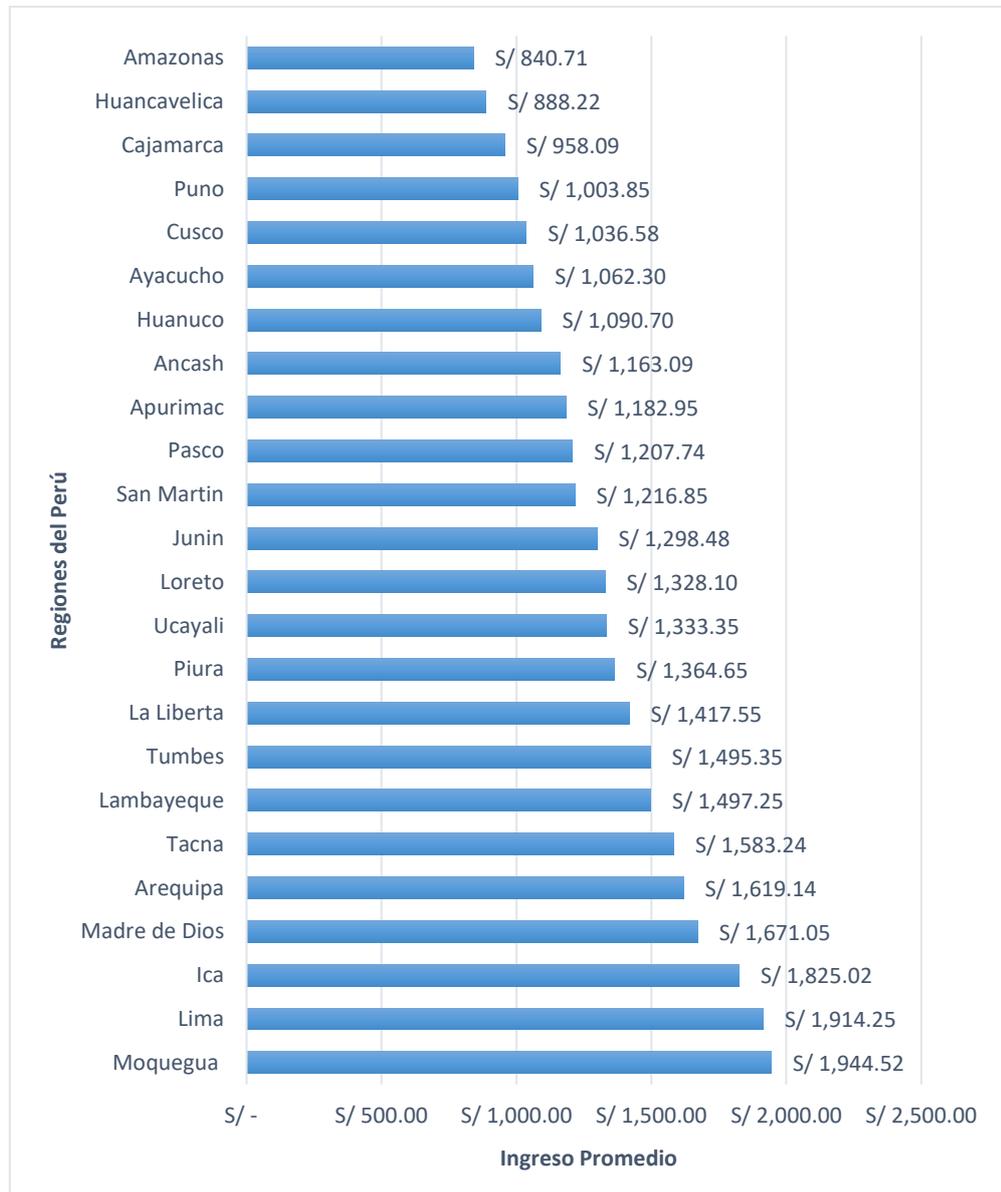
4.1.7. Ingreso promedio por Regiones

En la figura 4, encontramos el ingreso salarial promedio por regiones del Perú en el 2023, entre las regiones con los promedios más altos encontramos a Moquegua con S/ 1944.52, Lima con S/ 1914.25, Ica con S/ 1825.02, Madre de Dios con S/ 1671.05 y Arequipa con S/ 1619.14, en cambio las regiones con menor ingreso promedio tenemos a Amazonas con S/ 840.71, Huancavelica con S/ 888.22, Cajamarca con S/ 958.09, Puno con S/1003.82 y Cusco con S/ 1036.58 la mayoría de estas regiones no alcanza ni el promedio mínimo vital es que S/ 1025. Observamos una notable diferencia entre diferentes regiones, esto podría deberse a que muchas personas no tienen un empleo y, por lo tanto, no reciben ingresos. Esto se debe a que, en la actualidad, para conseguir un puesto de trabajo,

se requiere tener experiencia, un título académico y otros factores que se analizarán más adelante.

Figura 2

Ingreso promedio según regiones en el año 2023



Fuente: Elaboración propia – Base de datos ENAHO 2023

4.1.8. Edad y su tendencia en los ingresos

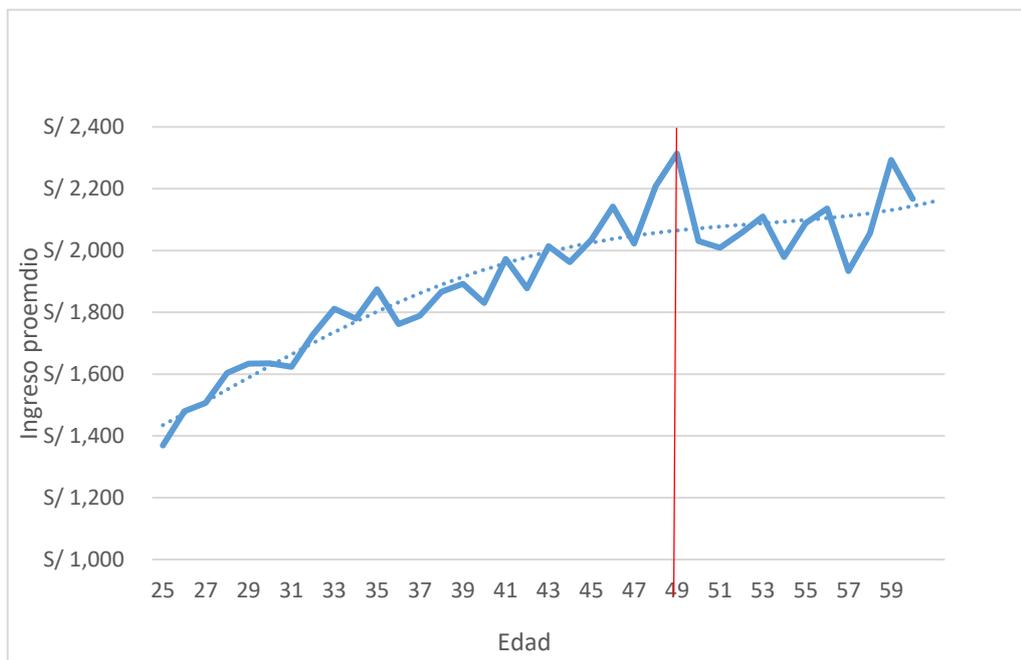
Cuando relacionamos la edad con los ingresos, a menudo se observa que la curva de los ingresos que aumenta, alcanzando un punto máximo durante la

vida laboral y luego de ello va disminuyendo a medida que los individuos se acercan a la edad de jubilación.

En la figura 3 podemos observar que, desde los 25 años de edad hasta 49 años, es cuando alcanza la edad máxima durante su vida laboral de los peruanos en el año 2023, a partir de ello vemos como los ingresos van disminuyendo porque ya están alcanzando la edad de jubilación, los ingresos de las personas se ven afectados por diversos factores, como la edad, la disponibilidad de trabajo en ciertas industrias, la economía, la demanda de habilidades y profesionales en el mercado laboral, el género, el lugar de residencia, los años de educación, entre otros, estos factores influyen en la trayectoria de los ingresos a lo largo de la vida.

Figura 3

Efecto marginal de la edad sobre el ingreso promedio



Fuente: Elaboración propia – Base de datos ENAHO 2023

4.1.9. Factores que influyen el ingreso salarial

Se puede observar que los factores socioeconómicos que influyen en el ingreso salarial en el Perú durante 2023 para personas de 25 a 60 años, son los años de educación, la experiencia laboral, el género, el lugar de residencia, el estado civil, el tipo de trabajo y las horas de trabajo mensuales.

Tabla 7

Estimación econométrica del modelo general

Variable	Coefficiente	Error Estándar	Estadístico - t	P > t
Constante	5.0994	0.0259	196.26	0.000
Educación	0.0820	0.0014	56.28	0.000
Experiencia	0.0096	0.0004	0.2559	0.000
Género	0.2738	0.0091	30.03	0.000
Área	0.1342	0.0121	11.06	0.000
Estado civil	0.0820	0.0092	8.89	0.000
Tipo de trabajo	0.5227	0.1035	50.48	0.000
Horas de trabajo	0.0020	0.0000	33.61	0.000

Fuente: Elaboración propia – Base de Datos ENAHO 2023

Para entender correctamente los coeficientes estimados de los factores que influyen el ingreso salarial, es importante considerar la significancia y el error estándar de cada parámetro.

El término constante de 5.0994 representa el ingreso salarial esperado en logaritmos cuando todas las variables explicativas son 0. El bajo error estándar de 0.0259 y la probabilidad de t de 0.000 indican que la estimación es precisa y muy significativa.



De acuerdo a la tabla 7, el coeficiente de los años de educación es 0.0820, lo que significa que un año más de educación se asocia, en promedio, con un aumento del 8.20% en los ingresos mensuales, dado que el coeficiente es positivo, existe una relación significativa entre los años de educación y los ingresos mensuales en términos logarítmicos. Asimismo, el análisis indica que, por cada año adicional de experiencia laboral, los ingresos mensuales aumentan en aproximadamente 0.96%, manteniendo constantes otras variables. Esta relación positiva entre experiencia y salarios es estadísticamente significativa, con un bajo error estándar que respalda la confiabilidad de la estimación. Además, se observa una brecha salarial de aproximadamente 27.38% entre hombres y mujeres. Del mismo modo, el resultado de la regresión simple muestra que las personas que viven en áreas urbanas tienen aproximadamente un 13.42% más de ingresos mensuales que quienes viven en áreas rurales. Por otro lado, el análisis de regresión muestra que estar casado se asocia con un incremento del aproximadamente 8.20% en los ingresos mensuales, en comparación con estar soltero. Asimismo, tener un contrato formal de trabajo se asocia con un aumento del aproximadamente 52.27% en los ingresos mensuales, en comparación con trabajar sin contrato. Del mismo modo, el coeficiente de las horas de trabajo mensuales es de 0.0020, lo que indica que un aumento en las horas de trabajo mensuales conlleva, en promedio, un incremento del 0.20% en los ingresos mensuales, dado que el coeficiente es positivo, existe una relación positiva entre las horas de trabajo mensuales y los ingresos mensuales, en términos logarítmicos.

En conclusión, el análisis econométrico revela que el ingreso salarial se ve influenciado por factores como los años de educación, experiencia, género, estado civil, área o lugar de residencia geográfica, horas de trabajo y tipo de empleo. Los

resultados muestran que la probabilidad de F es de 0.00, lo cual es menor a 0.05, indicando que las variables independientes sí explican la variable dependiente. Además, el análisis del R² demuestra que las variables independientes explican el 46.50% de la variable dependiente. Por lo tanto, se concluye que estas variables son estadísticamente significativas.

4.1.10. Influencia de los años de educación, experiencia laboral y experiencia al cuadrado en el ingreso salarial

Tabla 8

Estimación econométrica de los años de educación, la experiencia y experiencia laboral al cuadrado y el ingreso salarial

Variable	Coficiente	Error Estándar	Estadístico - t	P > t
Constante	5.50	0.0285	192.79	0.00
Años de educación	0.1159	0.0014	82.07	0.00
Experiencia	0.0237	0.0018	12.68	0.00
Experiencia al cuadrado	-0.0002	0.000	-6.44	0.00

Fuente: Elaboración propia – Base de Datos ENAHO 2023

De acuerdo a la tabla 8, se muestra los resultados de la estimación de regresión simple de la influencia de los años de educación, experiencia laboral y experiencia al cuadrado en los ingresos salariales en el Perú en el año 2023. De los resultados se observa que la probabilidad de F es de 0.00 siendo menor a 0.01, siendo altamente significativa. Asimismo, al analizar el R encontramos que este modelo de regresión la variable años de educación explican el 29.20% a la variable ingreso salarial.

Además, al analizar de regresión simple muestra que un año adicional de educación se asocia con un aumento promedio del 11.59% en los ingresos mensuales. Del mismo modo, un aumento de un año de experiencia laboral, el ingreso salarial mensual tiende a aumentar en 2.37%, el signo positivo del coeficiente indica que existe una relación significativa entre los años de educación y la experiencia laboral con los ingresos mensuales. Por otra parte, a medida que aumente los años de experiencia laboral al cuadrado su ingreso salarial tiende a disminuir 0.02%, esta interpretación se refiere al efecto adicional de la variable de años de experiencia al cuadrado. El coeficiente negativo indica que existe un punto donde la relación entre la experiencia y los ingresos salariales se invierte. Al principio, los ingresos pueden aumentar con la experiencia, pero eventualmente el efecto negativo de la variable al cuadrado domina y los ingresos salariales comienzan a disminuir.

4.1.11. Influencia de la edad, género, estado civil, lugar de residencia

geográfica, horas de trabajo y tipo de trabajo en el ingreso salarial.

Tabla 9

Estimación econométrica de edad, género, estado civil, lugar de residencia geográfica, horas de trabajo y tipo de trabajo en el ingreso salarial

Variable	Coefficiente	Error Estándar	Estadístico - t	P > t
Constante	5.8476	0.0256	228.37	0.000
Edad	0.0058	0.0004	27.09	0.000
Género	0.2672	0.0098	27.89	0.000
Área	0.2844	0.0127	22.23	0.000
Estado civil	0.0478	0.0099	4.81	0.000
Tipo de trabajo	0.8059	0.0097	82.81	0.000



Horas de trabajo	0.0017	0.0000	26.35	0.000
------------------	--------	--------	-------	-------

Fuente: Elaboración propia – Base de Datos ENAHO 2023

De acuerdo a la tabla 9, los resultados de la regresión simple indican que, por cada año adicional de edad, los ingresos mensuales aumentan en promedio un 0,58%, el coeficiente positivo sugiere una relación directa entre la edad y los ingresos mensuales. Asimismo, la diferencia de ingresos mensuales entre hombres y mujeres es aproximadamente del 26.72%, esta diferencia salarial puede estar influenciada por diversos factores, como la discriminación de género y la experiencia laboral. Por lo tanto, este indicador no puede considerarse una medida definitiva de la diferencia salarial, ya que es un fenómeno complejo con múltiples variables. Por otra parte, el análisis de regresión simple muestra que los ingresos mensuales de las personas que viven en zonas urbanas son aproximadamente un 28.69% más altos que los de quienes viven en áreas rurales. Del mismo modo, estar casado se asocia con un aumento aproximado del 4.78% en los ingresos mensuales, en comparación con estar soltero. Por otra parte, trabajar con un contrato formal está asociado con un aumento aproximado del 80.59% en los ingresos mensuales, en comparación con aquellos que trabajan sin contrato. Asimismo, la regresión simple muestra que, por cada aumento en una hora de trabajo mensual, los ingresos mensuales aumentan en promedio un 0.17%, manteniendo constantes las demás variables. El coeficiente positivo indica una relación positiva entre las horas de trabajo y los ingresos mensuales en términos logarítmicos.

Según los resultados, la probabilidad de F es 0.00, que es menor a 0.05, lo que indica que las variables independientes sí explican la variable dependiente. El

análisis del R2 muestra que las variables independientes explican el 37.33% de la variable dependiente. Por lo tanto, las variables son significativas.

4.1.12. Descomposición de Oaxaca-Blinder

Como se vio en la metodología, que el método de Oaxaca (1973), Blinder (1973), nos permite desagregar la brecha en los tres efectos las cuales son: dotaciones, coeficientes e interacción.

En la tabla 10, se presenta los resultados de la descomposición paramétrica en la variable género, en el que se observa que el promedio de ingresos de las mujeres es de 7.10%, mientras que los hombres son de 7.37%, presentándose una brecha de 0.27 puntos porcentuales. Esto significa que los hombres, en promedio ganan aproximadamente un 27.30% más que las mujeres en términos de ingresos laborales.

La diferencia total de 27.30% se descompone en: las dotaciones son de -0.0149 esto quiere decir que las características observables como la educación, experiencia, etc. Reducen la brecha salarial en un 5.5% de la diferencia total. Esto indica que las mujeres en promedio tienen mejores características (más educación) que beneficien sus ingresos, pero no lo suficiente para cerrar la brecha. Asimismo, los coeficientes son de -0.2732, lo que quiere decir que las diferencias en cómo se valoran esas características explican casi toda la brecha salarial en 99.8%. esto puede reflejar discriminación salarial, diferencias estructurales en el mercado laboral, o la penalización que enfrentan las mujeres en comparación con los hombres. Por otro lado, la interacción es de 0.0155, es decir que los efectos combinados entre las diferencias en características y en sus coeficientes es pequeño pero positivo (5.7%) lo que indica que las interacciones complejas entre

características y la forma en que se remuneran contribuyen ligeramente a ampliar la brecha.

Tabla 10

Descomposición de Oaxaca Blinder y género

Variable	Coefficiente	Error Estándar	Estadístico - t	P > t
Grupo Mujeres	7.0965	0.0099	712.93	0.00
Grupo Hombres	7.3691	0.0070	1039.76	0.00
Deferencia dotaciones	-0.2726	0.0122	-22.31	0.00
Coefficientes	-0.0148	0.0073	-2.02	0.04
Interacción	-0.2732	0.0096	-28.17	0.00
	0.0154	0.0054	2.82	0.00

Fuente: Elaboración propia – Base de Datos ENAHO 2023

En la tabla 11 se presenta los resultados de la descomposición paramétrica en la variable lugar de residencia, en el que se observa que el promedio de ingresos de las zonas rurales es de 6.85%, mientras que las zonas urbanas son de 7.34%, presentándose una brecha de 0.49 puntos porcentuales. Esto significa que las personas en zonas urbanas ganan en promedio un 49% más que en las zonas rurales, al considerar el logaritmo del ingreso laboral. en términos de ingresos laborales.

La diferencia total de 49% se descompone en: las dotaciones son de -0.37 esto quiere decir que las características observables como la educación, experiencia, etc. Reducen la brecha salarial en un 75.9% de la diferencia total. Esto indica que las personas en zonas urbanas tienen características más favorables que explican una parte importante de la diferencia salarial. Asimismo, el coeficiente es de -0.10, lo que quiere decir que las diferencias en cómo se

valoran esas características explican casi toda la brecha salarial en 20.7%. es decir, una parte menor de la diferencia se debe a como se remuneran esas características en zonas rurales s y urbanas. En general, las características de los trabajadores en áreas rurales son menores valoradas en comparación con las de zonas urbanas. Por otro lado, la interacción es de -0.02, quiere decir que es 3.3% de la brecha. El efecto combinado entre las diferencias en dotaciones y diferencias en cómo se remuneran estas características es pequeño y no es significativo ($p > 0.05$).

Tabla 11

Descomposición de Oaxaca Blinder y Lugar de residencia

Variable	Coefficiente	Error Estándar	Estadístico - t	P > t
Grupo Rural	6.8464	0.0158	432.57	0.00
Grupo Urbano	7.3368	0.0062	1182.99	0.00
Deferencia	-0.4904	0.0169	-28.85	0.00
dotaciones	-0.3726	0.0108	-34.31	0.00
Coefficientes	-0.1014	0.0162	-6.23	0.00
Interacción	-0.0163	0.0112	-1.45	0.14

Fuente: Elaboración propia – Base de Datos ENAHO 2023

En la tabla 12, se presenta los resultados de la descomposición paramétrica en la variable tipo de trabajo, en el que se observa que el promedio de ingresos de los trabajadores sin contrato formal es de 6.78%, mientras que los trabajadores con contrato formal son de 7.63%, presentándose una brecha de -0.86 puntos porcentuales. Esto significa que los trabajadores con contrato formal ganan, en promedio 86% más que aquellos sin contrato formal, al considerar el logaritmo del ingreso laboral.

La diferencia total de 86% se descompone en: dotaciones que es de -0.40 lo cual representa el 46.3% de la brecha. Casi la mitad de la brecha salarial se

explica por las diferencias en las características observables. Esto indica que los trabajadores con contrato formal tienen, en promedio, mejores características observables que contribuyen a su mayor ingreso. Asimismo, el coeficiente es de -0.64 lo cual representa el 74.4% de la brecha. Una parte importante de la brecha se debe a las diferencias en cómo se valoran esas características entre los trabajadores con contrato y sin contrato formal, en general las características de los trabajadores con contrato formal tienen un mayor retorno económico. Por otro lado, la interacción es de 0.18 y explica la -20.7% de la brecha. El efecto combinado entre las diferencias en características y en cómo se remuneran estas características reduce ligeramente la brecha.

Tabla 12

Descomposición de Oaxaca Blinder y tipo de trabajo

Variable	Coefficiente	Error Estándar	Estadístico - t	P > t
Grupo sin contrato	6.7777	0.0085	793.27	0.00
Grupo con contrato	7.6328	0.0060	1270.39	0.00
Deferencia dotaciones	-0.8551	0.0104	-81.87	0.00
Coeficientes	-0.3961	0.0085	-46.39	0.00
Interacción	-0.6423	0.0129	-49.78	0.00
	0.1833	0.0121	15.05	0.00

Fuente: Elaboración propia – Base de Datos ENAHO 2023

En la tabla 13, se presenta los resultados de la descomposición paramétrica en la variable estado civil, en el que se observa que el promedio de ingresos de los trabajadores casados es de 7.19%, mientras que los trabajadores solteros son de 7.29%, presentándose una brecha de -0.10 puntos porcentuales. Esto significa que

los trabajadores casados ganan, en promedio 10% más que los solteros, al considerar el logaritmo del ingreso laboral.

Tabla 13

Descomposición de Oaxaca Blinder y estado civil

Variable	Coficiente	Error Estándar	Estadístico - t	P > t
Grupo soltero	7.1923	0.0088	809.26	0.00
Grupo casado	7.2926	0.0080	904.83	0.00
Deferencia	-0.1002	0.0119	-8.36	0.00
dotaciones	-0.0318	0.0088	-3.60	0.00
Coficientes	-0.0873	0.0096	-9.05	0.00
Interacción	0.0189	0.0052	3.62	0.00

Fuente: Elaboración propia – Base de Datos ENAHO 2023

4.1.13. Comparación del ingreso salarial de los distintos años de educación en el mercado laboral peruano.

Según la tabla 14, se puede observar que el promedio del ingreso salarial de los encuestados por el ENAHO 2023 que no recibieron educación es de solo S/ 678 soles, mientras que las personas que tuvieron una educación del nivel primaria tiene un ingreso promedio S/ 1025, obteniendo un incremento de 34% en comparación con los encuestados que no recibieron educación, así mismo los que incrementaron su educación al nivel secundario reciben un ingreso promedio de S/ 1343 soles obteniendo un incremento de 24% en comparación con los que recibieron educación primaria, los que recibieron una educación superior ya sea universitario o técnico reciben un ingreso promedio de S/ 2264, obteniendo un incremento del 41% en comparación a los que recibieron educación secundaria, y por ultimo los que decidieron seguir su maestría es decir el post- grado el ingreso



salarial promedio es de S/ 4199, obteniendo un incremento de 46% en comparación con los que estudiaron el nivel superior.

Asimismo, se puede observar que el promedio del ingreso salarial de los que residen en el arrea urbana de los encuestados por el ENAHO 2023 que no recibieron educación es de solo S/ 673 soles, mientras que las personas que tuvieron una educación del nivel primaria tiene un ingreso promedio S/ 1108, obteniendo un incremento de 39% en comparación con los encuestados que no recibieron educación, así mismo los que incrementaron su educación al nivel secundario reciben un ingreso promedio de S/ 1390 soles obteniendo un incremento de 20% en comparación con los que recibieron educación primaria, los que recibieron una educación superior ya sea universitario o técnico reciben un ingreso promedio de S/ 2433, obteniendo un incremento del 43% en comparación a los que recibieron educación secundaria, y por ultimo los que decidieron seguir su maestría es decir el post- grado el ingreso salarial promedio es de S/ 4178, obteniendo un incremento de 42% en comparación con los que estudiaron el nivel superior.

Por otro lado, se puede observar que el promedio del ingreso salarial de los que residen en el arrea rurales, que no recibieron educación es de solo S/ 546 soles, mientras que las personas que tuvieron una educación del nivel primaria tiene un ingreso promedio S/ 908, obteniendo un incremento de 40% en comparación con los encuestados que no recibieron educación, así mismo los que incrementaron su educación al nivel secundario reciben un ingreso promedio de S/ 1221 soles obteniendo un incremento de 26% en comparación con los que recibieron educación primaria, los que recibieron una educación superior ya sea universitario o técnico reciben un ingreso promedio de S/ 2116, obteniendo un

incremento del 42% en comparación a los que recibieron educación secundaria, y por último los que decidieron seguir su maestría es decir el post- grado el ingreso salarial promedio es de S/ 2981, obteniendo un incremento de 29% en comparación con los que estudiaron el nivel superior.

Tabla 14

El ingreso salarial promedio y los años de educación

Años de educación	Promedio	Urbano	Rural
Sin educación	678	673	546
Primaria	1025	1108	908
Secundaria	1343	1390	1221
Superior	2264	2433	2116
Post-grado	4199	4178	2981

Fuente: ENAHO 2023

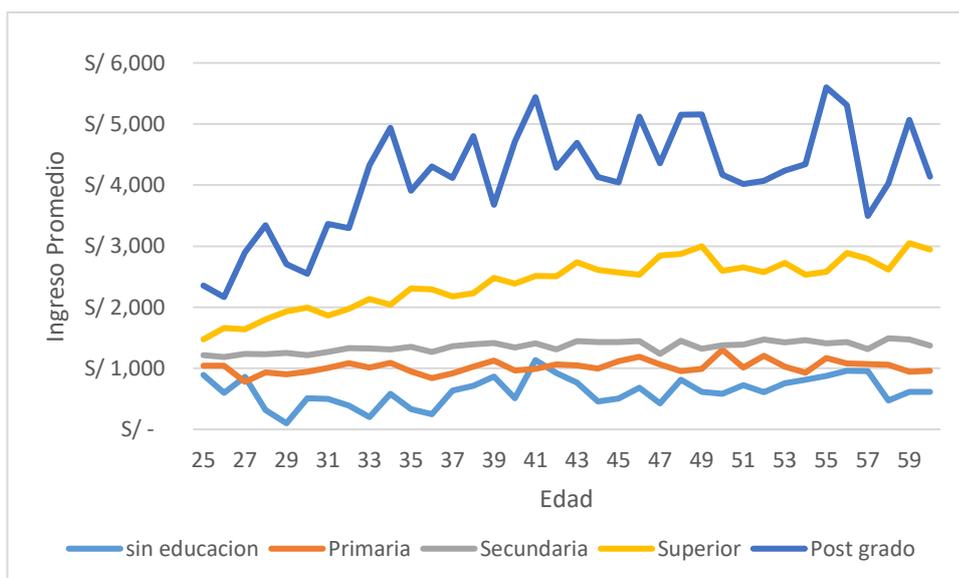
En la figura 4 se muestra que existe una diferencia en los ingresos mensuales promedios, con respecto a la edad según los años de educación alcanzados, en el cual se evidencia que tener un nivel educativo sin educación genera ingresos menores con respecto a los demás niveles educativos, cabe resaltar que el máximo ingreso mensual promedio en este nivel es de S/ 1134 a los 41 años y lo mínimo es de S/ 100 soles a los 29 años, en el nivel primario el máximo ingreso salarial mensual que recibió es de S/ 1305 a los 50 años y el menor es de s/ 778 a los 27 años, del mismo modo las personas que estudiaron secundaria el máximo ingreso salarial que recibió es de S/ 1491 soles a los 58 años y le menor es de S/ 1185 a los 26 años, por otra parte en el nivel universitario el máximo ingreso mensual que recibieron es de S/ 3049 a los 59 años y el mínimo fue de S/ 1474 a los 25 años, mientras tanto los que estudiaron su post-grado el

ingreso máximo que recibieron es de S/ 5600 a los 55 años y el mínimo es de S/ 2166 a los 26 años.

En los resultados se puede comprobar que como dice Modigliani, (1986), en su teoría del ciclo vital los ingreso mínimos percibidos son cuando los individuos entran al mercado laboral sin tener experiencia laboral y los ingresos promedios máximos son cuando ya tiene experiencia laboral a entre los 40 a 50 años de edad, después de este punto inicia a disminuir porque ya está llegando a la etapa de su jubilación.

Figura 4

Ingresos salariales promedio según los años de educación y la edad



Fuente: Elaboración propia – Base de datos ENAHO 2023

En la tabla 15, podemos ver que existe una brecha salarial en el ingreso salarial mensual en los hombres y mujeres siendo las más perjudicadas las mujeres ya que perciben menores ingreso salariales a comparación de los hombres. Esta diferencia es de s/ 344 lo que equivale que los hombres reciben a un 17% más que las mujeres. Así mismo, en el lugar de residencia urbana, también existe una brecha con una diferencia de Esta diferencia es de s/ 382 lo que equivale que los

hombres reciben a un 18% más que las mujeres. Por otro lado, en el lugar de residencia rural también existe una brecha con una diferencia de Esta diferencia es de s/ 395 lo que equivale que los hombres reciben a un 28% más que las mujeres

Tabla 15

El ingreso salarial promedio y el género

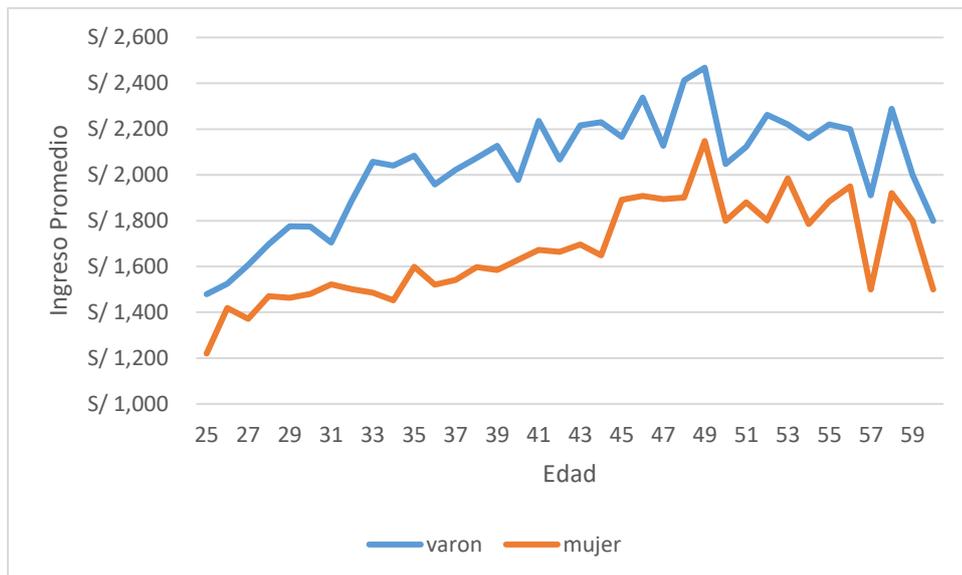
Género	Promedio	Urbano	Rural
Hombres	2016	2164	1422
Mujeres	1671	1782	1028

Fuente: ENAHO 2023

En la figura 5, se muestra que existe una diferencia en los ingresos mensuales promedio, con respecto a la edad según el género, se puede evidenciar que los hombres como máximo pueden recibieron un ingreso promedio mensual de S/ 2468 a los 49 años, y lo mínimo es de S/ 1479 a los 25 años. En cambio, las mujeres lo máximo que percibieron es de S/2148 con un ingreso promedio mensual, a los 49 años y lo mínimo que percibieron es de S/ 1220 a los 25 años. Es decir, los hombres reciben un ingreso máximo de 13% más que las mujeres, y en el ingreso mínimo del mismo modo los hombres reciben 18% más que las mujeres.

Figura 5

Ingreso salarial y el género

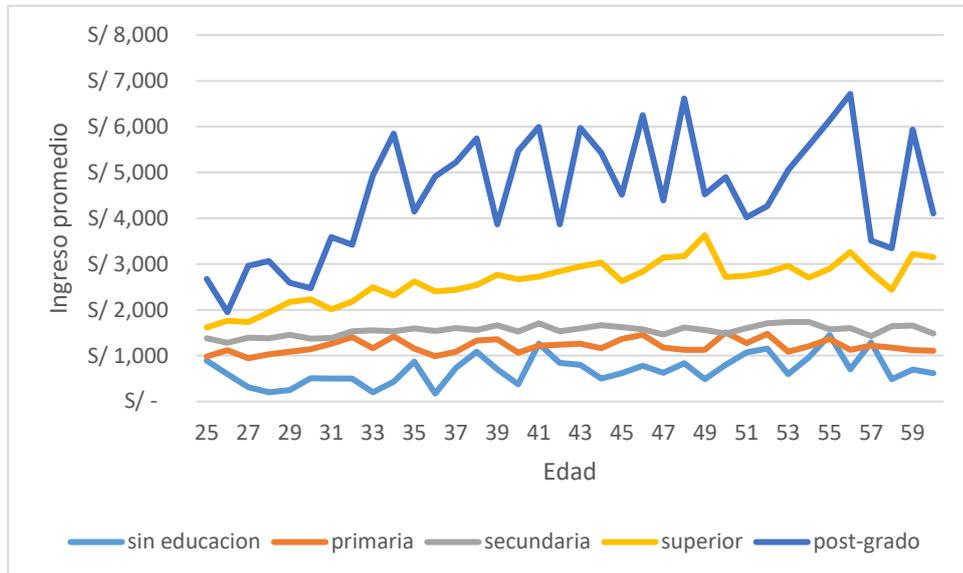


Fuente: Elaboración propia – Base de datos ENAHO 2023

En la figura 6 se muestra que existe una diferencia en los ingresos mensuales con respecto a la edad, en los hombres en el cual se evidencia que tener un nivel educativo sin educación, los ingresos mensuales son menores con respecto a los demás niveles educativos, cabe resaltar que el máximo ingreso salarial mensual en los hombres, es de S/ 1450 a los 55 años y lo mínimo es de S/ 173 soles a los 36 años, así mismo, en el nivel primario el máximo ingreso salarial mensual que recibió es de S/ 1507 a los 50 años y el menor es de s/ 944 a los 27 años, del mismo modo los hombres que estudiaron secundaria el máximo ingreso mensual salarial que recibió es de S/ 1737 soles a los 54 años y el menor es de S/ 1281 a los 26 años, por otra parte los hombres que estudiaron un nivel universitario el máximo ingreso mensual promedio que recibieron es de S/ 3628 a los 49 años y el mínimo fue de S/ 1615 a los 25 años, mientras tanto los hombres que estudiaron su posgrado el ingreso máximo que recibieron es de S/ 6715 a los 56 años y el mínimo es de S/ 1950 a los 26 años.

Figura 6

Ingresos salariales promedio según los años de educación alcanzado y la edad por los hombres



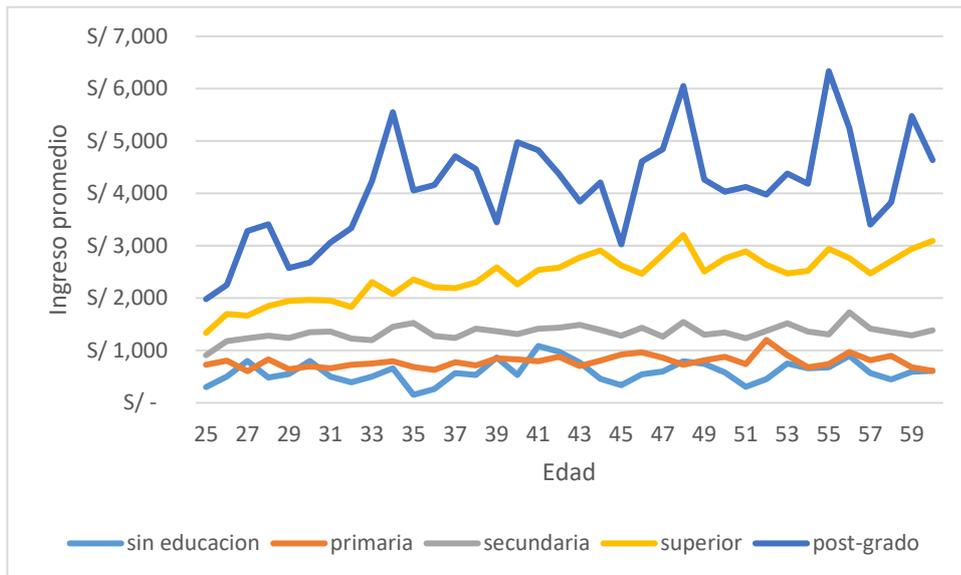
Fuente: Elaboración propia – Base de datos ENAHO 2023

En la figura 7, se muestra que existe una diferencia en los ingresos mensuales promedio con respecto a la edad, en las mujeres se evidencia que tener un nivel educativo sin educación, los ingresos mensuales son menores con respecto a los demás niveles educativos, cabe resaltar que el máximo ingreso salarial mensual en las mujeres, es de S/ 1086 a los 41 años y lo mínimo es de S/ 153 soles a los 35 años, así mismo, en el nivel primario el máximo ingreso salarial mensual que recibió es de S/ 1200 a los 52 años y el menor es de s/ 603 a los 27 años, del mismo modo las mujeres que estudiaron secundaria el máximo ingreso mensual salarial que recibió es de S/ 1729 soles a los 56 años y el menor es de S/ 909 a los 25 años, por otra parte las mujeres que estudiaron un nivel universitario el máximo ingreso mensual promedio que recibieron es de S/ 3205 a los 48 años y el mínimo fue de S/ 1334 a los 25 años, mientras tanto las mujeres que estudiaron

su posgrado el ingreso máximo que recibieron es de S/ 6334 a los 55 años y el mínimo es de S/ 1980 a los 25 años.

Figura 7

Ingresos salariales promedio según los años de educación alcanzado y la edad por las mujeres



Fuente: Elaboración propia – Base de datos ENAHO 2023

En la tabla 16, podemos ver que existe una brecha salarial en el ingreso salarial mensual en los lugares de residencia, siendo las más perjudicadas las zonas rurales ya que perciben menores ingreso salariales a comparación a las zonas urbanas. Esta diferencia es de s/ 712 lo que equivale que los que viven en las zonas urbanas reciben a un 36% más que los que viven en las zonas rurales. Así mismo, los hombres que tienen el lugar de residencia urbana perciben s/ 382 más que los que viven en zonas rurales. Por otro lado, las mujeres urbanas reciben S/ 754 más que las rurales.

Tabla 16

El ingreso salarial promedio y lugar de residencia

Lugar de residencia	Promedio	Varón	Mujeres
Urbano	1991	2164	1782
Rural	1279	1422	1028

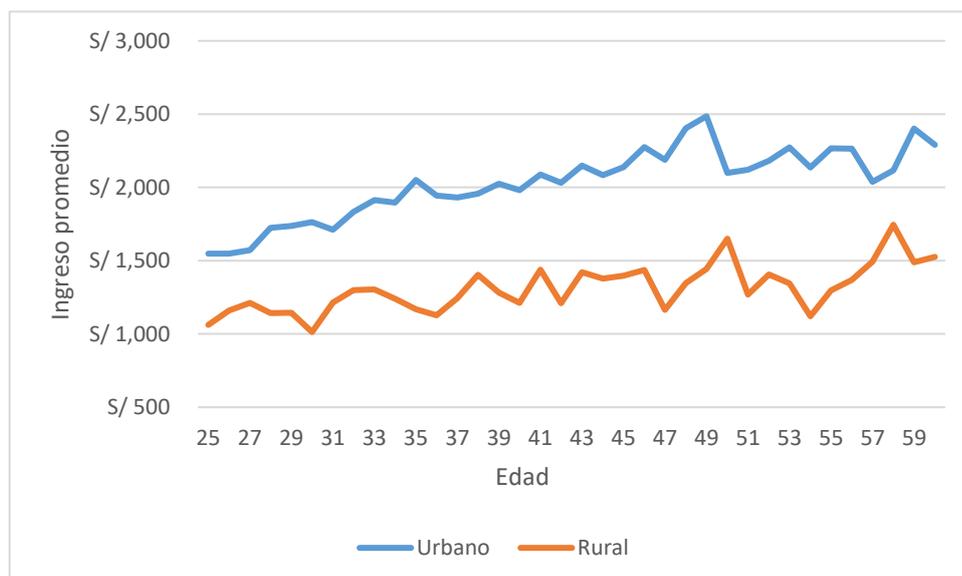
Fuente: ENAHO 2023

En la figura 8, se muestra que existe una brecha en los ingresos mensuales promedio, con respecto a la edad según el lugar de residencia, se puede evidenciar que zonas urbanas como máximo pueden recibir un ingreso promedio mensual de S/ 2486 a los 49 años, y lo mínimo es de S/ 1548 a los 25 años. En cambio, las zonas rurales lo máximo que percibieron es de S/1745 con un ingreso promedio mensual, a los 58 años y lo mínimo que percibieron es de S/ 1013 a los 30 años.

Estos resultados están respaldados por lo que dijo Krugman, (1991) en su teoría la nueva geografía económica, así mismo por el costo de vida en las zonas urbanas son mayores que las zonas rurales y también por el desarrollo económico.

Figura 8

Los ingresos salariales y el lugar de residencia



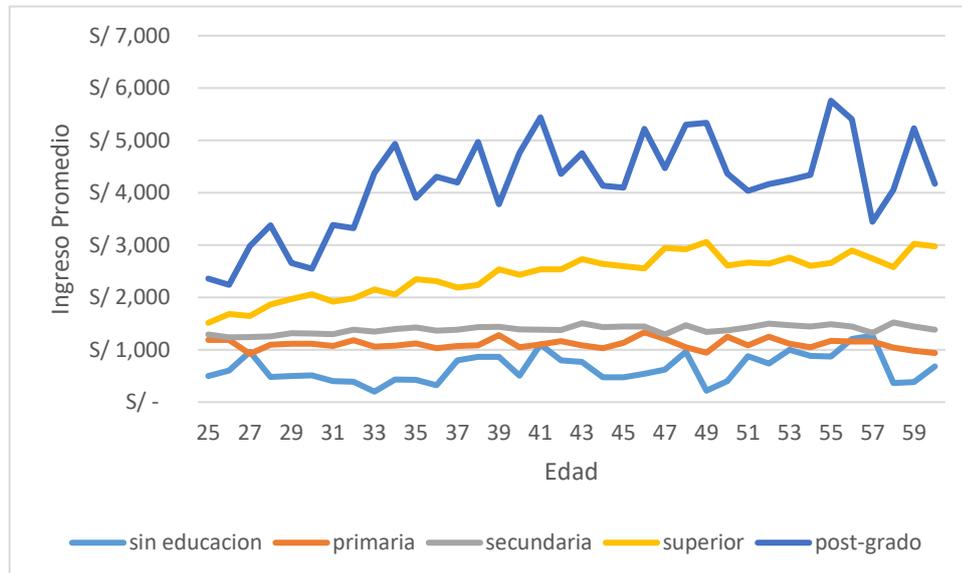
Fuente: Elaboración propia – Base de datos ENAHO 2023



En la figura 9, se muestra que existe una diferencia entre los ingresos mensuales promedio con respecto en la edad y el lugar de residencia, para los que viven en las zonas urbanas, se evidencia que tener un nivel educativo sin educación, los ingresos mensuales son menores son respecto a los demás niveles educativos, cabe resaltar que el máximo ingreso salario promedio mensual para los que estudiaron el nivel sin educación es de S/ 1270 a los 57 años y el mínimo es de solo S/ 200 a los 33 años, así mismo, en el nivel primario el máximo ingreso salarial mensual que recibió es de S/ 1335 a los 46 años, y lo mínimo es de S/ 923 a los 27 años. Para las zonas urbanas los que estudiaron secundaria el máximo ingreso mensual salarial que recibió es de S/ 1522 a los 58 años y lo mínimo es de S/ 1237 a los 26 años, por otra parte lo que viven en las zonas urbanas que estudiaron el nivel universitario el máximo ingreso mensual promedio que recibieron es de S/ 3061 a los 49 años y lo mínimo es de S/ 1514 a los 25 años, mientras tanto los que estudiaron su post-grado el ingreso máximo que recibieron es de S/ 5758 a los 55 años y lo mínimo es de S/ 2241 a los 26 años.

Figura 9

Ingresos salariales promedio según los años de educación alcanzado, la edad y el lugar de residencia urbana



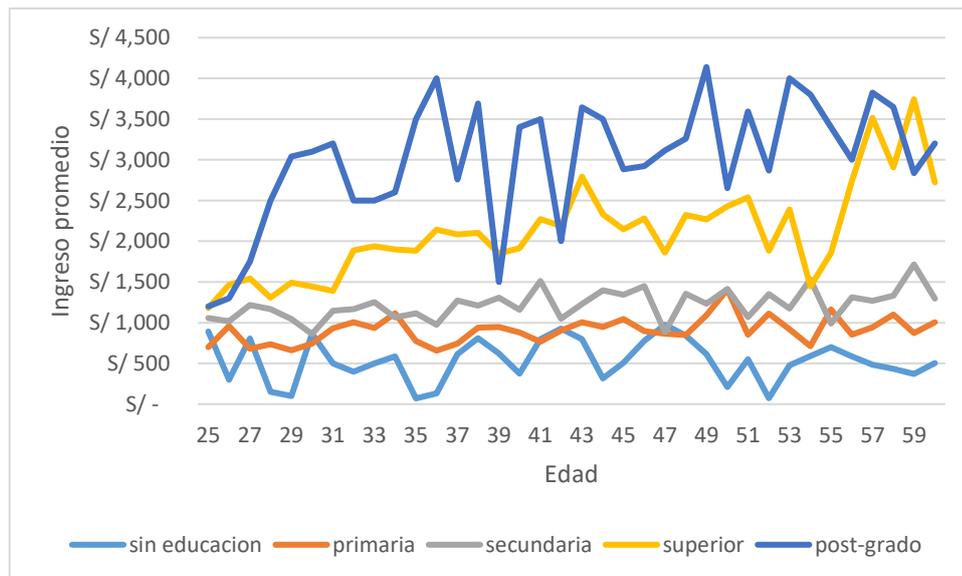
Fuente: Elaboración propia – Base de datos ENAHO 2023

En la figura 10, se muestra que existe una diferencia entre los ingresos mensuales promedio con respecto en la edad y el lugar de residencia, para el caso de las zonas rurales se evidencia que tener un nivel educativo sin educación, los ingresos mensuales son menores son respecto a los demás niveles educativos, cabe resaltar que el máximo ingreso salario promedio mensual para los que estudiaron el nivel sin educación es de S/ 975 a los 47 años y el mínimo es de solo S/ 70 a los 35 años, así mismo, en el nivel primario el máximo ingreso salarial mensual que recibió es de S/ 1409 a los 50 años, y lo mínimo es de S/ 657 a los 36 años. Para las zonas rurales los que estudiaron secundaria el máximo ingreso mensual salarial que recibió es de S/ 1716 a los 59 años y lo mínimo es de S/ 861 a los 30 años, por otra parte lo que viven en las zonas rurales que estudiaron el nivel universitario el máximo ingreso mensual promedio que recibieron es de S/ 3744 a los 59 años y lo mínimo es de S/ 1180 a los 25 años, mientras tanto los que

estudiaron su posgrado el ingreso máximo que recibieron es de S/ 4140 a los 49 años y lo mínimo es de S/ 1200 a los 25 años.

Figura 10

Ingresos salariales promedio según los años de educación alcanzado, la edad y lugar de residencia rural



Fuente: Elaboración propia – Base de datos ENAHO 2023

4.1.14. Prueba de hipótesis

Para probar las hipótesis utilizamos el estadístico T-student para determinar si se rechaza o se acepta la hipótesis nula. Planteamos la prueba de hipótesis nula (H_0) y alterna (H_a) para la hipótesis general.

H_0 : Los factores socioeconómicos que influyen en el ingreso salarial, en la población de 25 a 60 años en el Perú, 2023, no son los años de educación, años de experiencia laboral, el género, lugar de residencia, estado civil, horas de trabajo y tipo de trabajo

H_a : Los factores socioeconómicos que influyen en el ingreso salarial, en la población de 25 a 60 años en el Perú, 2023, son los años de educación, años de

experiencia laboral, el género, lugar de residencia, estado civil, horas de trabajo y tipo de trabajo

Tabla 17

Prueba de hipótesis general

Variable	Coficiente	P > t
Constante	5.0994	0.000
Educación	0.0820	0.000
Experiencia	0.0096	0.000
Género	0.2738	0.000
Área	0.1342	0.000
Estado civil	0.0820	0.000
Tipo de trabajo	0.5227	0.000
Horas de trabajo	0.0020	0.000

Fuente: Elaboración propia – Base de Datos ENAHO 2023

p-valor > 0.05: no es significativo, no se rechaza la Ho.

p-valor < 0.05: es significativo, se rechaza la Ho.

Los resultados indican que:

$0.00 < 0.05$: es significativo, se rechaza la Ho, por lo tanto, se acepta la Ha.

Por lo tanto, podemos concluir que, utilizando el estadístico T-student, que los factores socioeconómicos que influyen en el ingreso salarial, en la población de 25 a 60 años en el Perú, 2023, son los años de educación, años de experiencia laboral, el género, lugar de residencia, estado civil, horas de trabajo y tipo de trabajo.

Por otro lado, planteamos la prueba de hipótesis nula (H_0) y alterna (H_a) para la hipótesis específica 1.

H_0 : El efecto de la educación, experiencia laboral en el ingreso salarial no son significativos, en cambio la experiencia laboral al cuadrado tiene un efecto negativo, en la población de 25 a 60 años en el Perú, 2023.

H_a : El efecto de la educación, experiencia laboral en el ingreso salarial son significativos, en cambio la experiencia laboral al cuadrado tiene un efecto negativo, en la población de 25 a 60 años en el Perú, 2023.

Tabla 18

Prueba de hipótesis específico 1

Variable	Coficiente	P > t
Constante	5.5013	0.00
Años de educación	0.1159	0.00
Experiencia	0.023	0.00
Experiencia al cuadrado	-0.0002	0.00

Fuente: Elaboración propia – Base de Datos ENAHO 2023

p-valor > 0.05: no es significativo, no se rechaza la H_0 .

p-valor < 0.05: es significativo, se rechaza la H_0 .

Los resultados indican que:

$0.00 < 0.05$: es significativo, se rechaza la H_0 , por lo tanto, se acepta la H_a

Por lo tanto, podemos concluir que, utilizando el estadístico T-student, el efecto de la educación, experiencia laboral en el ingreso salarial son significativo, en cambio la experiencia laboral al cuadrado tiene un efecto negativo, en la población de 25 a 60 años en el Perú, 2023. El nivel de significancia es de 5%.

Asimismo, planteamos la prueba de hipótesis nula (H_0) y alterna (H_a) para la hipótesis específica 2.

H_0 : El impacto del género, edad, estado civil, lugar de residencia, horas de trabajo y tipo de trabajo en el ingreso salarial no son directo, en la población de 25 a 60 años en el Perú, 2023

H_a : El impacto del género, edad, estado civil, lugar de residencia, horas de trabajo y tipo de trabajo en el ingreso salarial son directo, en la población de 25 a 60 años en el Perú, 2023

Tabla 19

Prueba de hipótesis específico 2

Variable	Coefficiente	$P > t $
Constante	5.8476	0.000
Edad	0.0058	0.000
Género	0.2672	0.000
Área	0.2844	0.000
Estado civil	0.0478	0.000
Tipo de trabajo	0.8059	0.000
Horas de trabajo	0.0017	0.000

Fuente: Elaboración propia – Base de Datos ENAHO 2023

p-valor > 0.05 : no es significativo, no se rechaza la H_0 .

p-valor < 0.05 : es significativo, se rechaza la H_0 .

Los resultados indican que:

$0.00 < 0.05$: es significativo, se rechaza la H_0 , por lo tanto, se acepta la H_a

Por lo tanto, podemos concluir que, utilizando el estadístico T-student, el impacto del género, edad, estado civil, lugar de residencia, horas de trabajo y tipo



de trabajo en el ingreso salarial son directo, en la población de 25 a 60 años en el Perú, 2023

4.2. DISCUSIÓN

En esta sección, se analizan los resultados de las variables independientes en base a los objetivos planteados, y se realiza una comparación con diversos estudios relacionados con el tema de investigación. El objetivo principal de esta investigación fue determinar los factores socioeconómicos que influyen en los ingresos salariales de la población peruana entre 25 y 60 años en el año 2023. Para ello, se desarrolló un modelo econométrico, donde los ingresos salariales son la variable a explicar, y las variables explicativas o independientes son aquellas que afectan o explican dichos ingresos.

En contraste a los resultados obtenidos por Barrionuevo (2023), se confirma que tener un nivel de educación superior, ya sea universitaria o técnica, en comparación con la educación básica (primaria o secundaria), se traduce en mayores ingresos para los trabajadores en el departamento de Puno. Las personas con estudios superiores ganan, en promedio, un 134% más que aquellas con estudios primarios y un 70% más que las que tienen estudios secundarios. En la misma línea González (2019), afirma que a cada año adicional del educación los ingresos en la región de Ayacucho incrementan en 16.02% en el año 2017, así como un años más de experiencia los ingresos incrementan en 5.04%. Mientras que el Perú en el año 2023, las personas que solo estudiaron un nivel primario reciben 63.83% mayor a las personas con nivel educativos sin educación, así mismo los que estudiaron un nivel educativo secundario reciben 52.29% más en comparación con los que solo estudiaron primaria y los que estudiaron un nivel superior tienen un 47.15% más ingresos salariales en comparación con los que solo estudiaron secundaria y por ultimo los que tiene un posgrado perciben un 49.47% en comparación con los que solo



estudiaron un nivel superior o universitario, así mismo en la investigación encontramos que a cada año adicional los ingresos aumentan en 8.20%, y un aumento en un años de experiencia los ingresos incrementan en 0.96%.

De manera similar Quispe (2021), demostró que la brecha de género en el nivel educativo es significativa, con las mujeres teniendo un nivel más bajos de educación y en consecuencia menores ingresos salariales en comparación con los hombres, los resultados a los que llegó son que las brechas de ingreso entre hombres y mujeres oscilan entre 27% y 37.6% a favor de los hombres. Así mismo, las variables observables como la escolaridad, experiencia laboral, etnicidad, edad y ámbito geográfico explican entre el 67.2% y 65.1% de la brecha total. En la misma línea Soto (2019), afirma que en la región de Puno también existe una brecha en el salario respecto al género por lo que afirma que esta brecha es de 66.10% a favor de los hombres, así mismo indica que el 56.05% se explica por la existencia de discriminación. Por otro lado Molina (2021), afirma que en su investigación las variables de impacto son el género que explica el 2.1% y el estrato poblacional 4.8%. Mientras que el Perú en el año 2023 la brecha de género es de 27.30% siendo las más perjudicadas las mujeres y la brecha de lugar de residencia es de 49%, siendo los más perjudicados los que viven en las zonas rurales, según la descomposición de Oaxaca- blinder.

A diferencia de los trabajos mencionados anteriormente, el modelo de este estudio incluye las variables de tipo de trabajo y horas de trabajo, las cuales resultaron ser significativas y tener una influencia en los ingresos salariales de las personas entre 25 y 60 años.

Discusión sobre las hipótesis



La prueba de hipótesis general, confirma que los factores socioeconómicos evaluados (años de educación, experiencia laboral, género, lugar de residencia, estado civil, horas de trabajo y tipo de trabajo) tienen un impacto significativo en los ingresos salariales. Estos resultados son consistentes con estudios previos que destacan la educación como un factor clave en la determinación del salario, ya que incrementa la productividad y empleabilidad de los individuos como Becker (1964). Asimismo, la experiencia laboral y las horas trabajadas refuerzan su papel en el ingreso, lo cual es coherente con teorías económicas tradicionales, como la del capital humano. Sin embargo, la significancia del género y el lugar de residencia refleja desigualdades persistentes, donde los hombres y aquellos que residen en áreas urbanas suelen percibir mayores ingresos, en concordancia con la literatura que aborda la discriminación y segmentación laboral Blau & Kahn (2017). El estado civil y el tipo de trabajo también destacan como variables influyentes, lo que puede interpretarse como un reflejo de responsabilidades familiares o estabilidad económica derivada de estas características.

Para la hipótesis específica 1, la educación y la experiencia laboral se identificaron como factores con un efecto positivo significativo en los ingresos, mientras que la experiencia al cuadrado mostró un impacto negativo. Este resultado es congruente con la teoría del capital humano, que sugiere que los ingresos aumentan con la experiencia, pero a tasas decrecientes después de cierto punto, reflejando una curva de rendimientos marginales decrecientes Mincer (1974). Estos hallazgos subrayan la importancia de invertir en educación y formación continua para garantizar ingresos más altos, al tiempo que destacan la necesidad de políticas laborales que maximicen el valor de la experiencia en el mercado laboral peruano.

Para la hipótesis específica 2, los resultados muestran que variables como género, edad, estado civil, lugar de residencia, horas trabajadas y tipo de trabajo tienen un impacto



directo en los ingresos. Este resultado resalta cómo factores demográficos y sociales influyen en las oportunidades económicas, reforzando estudios que evidencian brechas salariales basadas en género y ubicación Goldin & Katz (2018). Por ejemplo, la significancia del género sugiere que las mujeres enfrentan desventajas salariales, lo que coincide con la literatura sobre la discriminación de género en los mercados laborales Quispe (2021). Asimismo, el tipo de trabajo es un determinante clave, destacando cómo la formalidad laboral mejora los ingresos, un resultado consistente con estudios sobre la segmentación laboral en economías en desarrollo Hakim (2003).



V. CONCLUSIONES

- El análisis de los factores socioeconómicos que influyen en el ingreso salarial de la población peruana de 25 a 60 años en 2023, revela que variables clave como la educación, la experiencia laboral, el género, el lugar de residencia, el estado civil, el tipo de trabajo y las horas trabajadas tienen un impacto significativo en los niveles salariales. Los resultados sugieren que, si bien la educación y la experiencia son factores determinantes, otros elementos como el género y el tipo de trabajo también son cruciales para comprender las disparidades salariales en el país.
- La educación tiene un efecto positivo y significativo en los ingresos salariales. Por cada año adicional de educación, los ingresos aumentan en un 8.20%. Este hallazgo resalta la importancia de la educación como motor de movilidad económica. Asimismo, la experiencia laboral también muestra un impacto positivo en los ingresos, con un incremento del 0.96% por cada año adicional de experiencia laboral.
- El análisis muestra que los hombres ganan, en promedio, un 27.38% más que las mujeres. Este hallazgo subraya la persistencia de la brecha salarial de género en el mercado laboral peruano. Por otra parte, vivir en áreas urbanas se asocia con un aumento significativo en los ingresos salariales, con un incremento del 13.42% en comparación con las áreas rurales. Este resultado resalta las desigualdades geográficas en las oportunidades salariales. Del mismo modo, el estado civil también influye en los ingresos, con un aumento del 8.20% en los ingresos de las personas casadas o en una relación formal en comparación con aquellas solteras. Asimismo, los trabajadores en empleos formales o de mayor especialización experimentan un incremento en sus ingresos salariales de aproximadamente el 52.27%, lo que refleja la mayor remuneración de estos puestos en comparación con trabajos informales. Por



último, las horas trabajadas también tienen un impacto positivo en los ingresos salariales. Por cada hora adicional de trabajo, los ingresos aumentan en un 0.20%. Esto refuerza la idea de que el trabajo más prolongado se asocia con mayores remuneraciones.

- Por otra parte, el R² explica el 46.50% de la variabilidad en los ingresos salariales. Por otra parte, los resultados de esta investigación proporcionan información clave para políticas públicas que busquen reducir las disparidades salariales, especialmente en lo que respecta a la brecha de género y las desigualdades geográficas. Además, destacan la importancia de la educación y la experiencia como factores que impulsan el ingreso, lo que sugiere que políticas de formación y capacitación laboral podrían ser efectivas para mejorar los salarios de la población peruana.



VI. RECOMENDACIONES

- Fomentar la educación y capacitación laboral, incrementando la inversión en programas educativos de calidad en áreas rurales y urbanas, asimismo, promover políticas que incentiven la educación continua y la formación técnica, enfocadas en las necesidades del mercado laboral. Por otro lado, diseñar programas de pasantías y prácticas laborales que permitan a los jóvenes adquirir experiencia desde temprano.
- Para cerrar la brecha salarial de género, implementar políticas para la igualdad salarial entre hombres y mujeres en sectores públicos y privados. Asimismo, promover iniciativas que faciliten la participación de las mujeres en empleos de mayor especialización. Por otro lado, incentivar la corresponsabilidad familiar para equilibrar las responsabilidades domésticas y laborales. Por otra parte, para reducir la desigualdad geográfica, se recomienda mejorar la infraestructura y acceso a oportunidades laborales en regiones con menores ingresos. Asimismo, garantizar condiciones laborales justas, evitando jornadas excesivas que puedan afectar la calidad de vida. Para aumentar el empleo formal, se deben reducir los trámites burocráticos y aplicar programas de incentivos a las empresas que ofrezcan empleos formales con salarios justos y beneficios sociales.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Angrist, J., & Pischke, J. (2010). *The credibility revolution in empirical economics*.
<https://es.scribd.com/document/608120264/Angrist-y-Pischke-2010-The-Credibility-Revolution-in-Empirical-Economics-TRADUCIDO>
- Barrionuevo, R. F. (2023). Factores determinantes de retornos salariales, en la población de 22 a 65 años en el departamento de Puno, periodo 2014-2021. *Tesis*, 1-126.
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/20226/Barrionuevo_Hilari_Ronald_Franco.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Becker, G. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis*.
https://books.google.com.pe/books/about/Human_Capital.html?hl=es&id=nowHzq2QoYsC&redir_esc=y
- Becker, G. S. (1983). *Un análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación* (Vol. 63). Alianza Editorial.
https://books.google.com.pe/books/about/Human_Capital.html?hl=es&id=nowHzq2QoYsC&redir_esc=y
- Blau, F., & Kahn, L. (2017). The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789-865.
<https://doi.org/10.1257/JEL.20160995>
- Blinder, A. S. (1973). Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. *The Journal of Human Resources*, 8(4), 436. <https://doi.org/10.2307/144855>
- Cárdenas, J. D. (2022). Análisis de los cambios en la brecha salarial por género en Bogotá tras la pandemia por COVID-19. *Tesis*, 1-59.
<https://repositorio.uniandes.edu.co/server/api/core/bitstreams/76531cb6-785e-4485-9983-471a3d254f00/content>
- Cornejo, J. B. (2023). Factores sociodemográficos determinantes del ingreso económico familiar del caserío de Oidor, distrito San Jacinto, Tumbes, 2022. En *Universidad Nacional de Tumbes*.
<http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/UNITUMBES/1486>



- Díaz, G. (2019). Disminución de los retornos de la educación en Guatemala. *Dialnet*.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6990030>
- Fisher, I. (1906). Nature of Capital and Income. *El Trimestre Económico*.
https://fraser.stlouisfed.org/files/docs/publications/books/capitalincome_fisher.pdf
- Glaeser, E. (2011). *Triumph of the city*.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=754864>
- Goldin, C., & Katz, L. (2018). Women, work, and family. *The Armenians: Past and Present in the Making of National Identity*, 81(May), 564-587. *Present in the Making of National Identity*, 81(May), 564-587.
http://www.esdconference.com/upload/book_of_proceedings/Book_of_Proceedings_esdBelgrade2019_Online.pdf#page=155%0Ahttp://www.nber.org/papers/w23644
- González, E. J. (2019). *Ingreso laboral y capital humano en la región Ayacucho 2008, 2012 y 2017*". Universidad Nacional Federico Villarreal.
<https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/4387/GONZÁLEZ PAUCARHUANCA ENRIQUE JAVIER - DOCTORADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Greene, W. (2008). Econometric analysis. En *Econometric Analysis of Count Data*.
<https://doi.org/10.1007/978-3-540-78389-3>
- Gujarati, D., & Porter, D. (2010). Econometría. En *Mcgraw-hill/interamericana editores* (Quinta). <https://fvela.files.wordpress.com/2012/10/econometria-damodar-n-gujarati-5ta-ed.pdf>
- Hakim, C. (2003). *New approach to explaining fertility patterns: Preference theory*. population and development review.
https://www.jstor.org/stable/3115278?seq=1#metadata_info_tab_contents
- Halperin, D. (2019). Work of the Past, Work of the Future. *AEA Papers and Proceedings*, 109, 1-32. <https://doi.org/10.1257/PANDP.20191110>
- Hernández, R., Baptista, M. del pilar, Fernandez, C., Méndez, S., & Mendoza, C.



- (2014). Metodología de la investigación. En *D.F.: McGraw-Hill Education.:* Vol. 6ta edición.
https://www.researchgate.net/publication/269107473_What_is_governance/link/548173090cf22525dcb61443/download%0Ahttp://www.econ.upf.edu/~reynal/Civil_wars_12D
- Huamanlazo, F. (2024). *Determinantes de la brecha de salarios de género en el Perú, 2012-2022*. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/14833>
- INEI. (2023). *Instituto Nacional de Estadística e Informática*. <https://www.gob.pe/inei/>
- IPE. (2021). Efectos del COVID-19 en la educación. En *Repercusiones del COVID-19 en la educación* (Vol. 29, pp. 1-7). <https://www.ipe.org.pe/portal/efectos-del-covid-19-en-la-educacion/>
- Krugman, P. (1991). Geography and trade. *Economic Policy*, 2009-2009.
<https://www.casadellibro.com/libro-geography-and-trade/9780262610865/411453>
- Marshall, A. (1890). Principios de Economía. *Biblioteca de Cultura Económica*, 500.
https://eet.pixel-online.org/files/etranslation/traduzioni/spagna/Marshall,Principios_de_economia.pdf
- Marx, carlos. (1865). Salario, precio y ganancia. *Obras escogidas I*, 410-465.
<https://www.ehu.es/Jarriola/Docencia/EcoMarx/salario,%20precio%20y%20ganancia.pdf>
- Mincer, J. A. (1974). Schooling, Experience, and Earnings. *Schooling, Experience, and Earnings*, 10(2), 1-15. <https://eric.ed.gov/?id=ED103621>
- Modigliani, F. (1986). *Life Cycle, Individual Thrift, and the Wealth of Nations*. *American Economic Review*. <https://www.jstor.org/stable/1813352>
- Molina, N. A. (2021). Factores socioeconómicos que influyen en el nivel de ingreso salarial, entre individuos de 25 a 45 años desde el 2015-2018 en el Perú. *Tesis*, 1-91.
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/16029/Molina_Condori_Nardy_Alejandra.pdf?sequence=3&isAllowed=y



- Nigro, J. I., & Gómez, L. (2020). Retorno de la educación al ingreso con la ecuación de Mincer. Actualización para la Argentina. *Tesis*, 1-25.
<https://repositorio.udes.edu.ar/jspui/bitstream/10908/18194/1/%5BP%5D%5BW%5D%20T.%20L.%20Eco.%20G%C3%B3mez%20Prieto%20Lucas%20y%20Nigro%20Juan%20Ignacio.pdf>
- Oaxaca, R. (1973). Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*, 14(3), 693. <https://doi.org/10.2307/2525981>
- Orduña, R. N. (2022). Influencia de la educación, experiencia y género en los ingresos de jefes de hogar del departamento de Huancavelica, 2019. *Tesis*, 74.
[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/11484/2/IV_FCE_313_TE_Orduña_Quispe_2022.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/11484/2/IV_FCE_313_TE_Ordu%C3%B1a_Quispe_2022.pdf)
- Organización Internacional del trabajo. (2023). *Informe Mundial sobre Salarios*. 148.
<https://webapps.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women#intro>
- Ortega, A. (2022). Análisis De La Aplicación De La Ecuación De Mincer En Ciudad De México, Nuevo León, Chiapas Y Oaxaca Entre Los Años 2005 Y 2019. *Tesis*.
https://repositorio.unam.mx/contenidos/analisis-de-la-aplicacion-de-la-ecuacion-de-mincer-en-ciudad-de-mexico-nuevo-leon-chiapas-y-oaxaca-entre-los-anos-2005-y-20-3549788?c=pQ8wXB&d=false&q=MINCER&i=1&v=0&t=search_0&as=0
- Parkin, M., & Loría, E. (2010). *Microeconomía de Parkin* (Novena).
<http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/bitstream/123456789/3183/1/Microeconomia-I.pdf>
- Pasco, M. (2016). El salario: su protección y garantía. *Revista de economía y finanzas*, 6(4), 213-243. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5084831.pdf>
- Pindyck, R. S., & Rubinfeld, D. L. (2009). *Microeconomía*.
https://www.academia.edu/15577733/Microeconomia_Robert_s_Pyndick
- Ponce, R. (1970). *Administración de personal*. Google Libros; Limusa, Grupo Noriega Editores.
[https://books.google.com/books/about/Administración_de_personal.html?hl=es&id=RrU3h3SNOR8C](https://books.google.com/books/about/Administraci%C3%B3n_de_personal.html?hl=es&id=RrU3h3SNOR8C)



- Quispe, A. Y. (2021). Brecha de ingresos por sexo en trabajadores dependientes en el Perú, período 2015 - 2019. En *Universidad Nacional del Altiplano*.
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7104/Molleapaza_Mamani_Joel_Neftali.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quispe, J. C., Hanco, M., Carpio, A., Aguilar, S., Mamani, A., Flores, G., Velásquez, W., Cutipa, B., & Alegre, M. (2022). Effect of education on the economic income of households in Peru, Application of the Mincer theory in times of pandemic (COVID-19). *Academic Open Access Publishing*.
<https://www.mdpi.com/2076-0760/11/7/300>
- Quispe, M. (2019). Factores determinantes sobre la desigualdad de ingreso laboral por género en el marco del desarrollo económico de Bolivia: periodo 2000-2016. *Tesis*, 89. <https://doi.org/10.7705/biomedica.v31i0.529>
- Ricardo, D. (1985). Principios de economía política y tributación. *Principios de economía política y tributación*, 70(3), 1391-1402.
<https://www.casadellibro.com/libro-principios-de-economia-politica-y-tributacion/9788436817744/894415>
- Roa, D. (2023). Desigualdad en ingreso ampliado: Cómo el trabajo no remunerado afecta los índices de desigualdad. En *Universidad de Chile*.
<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/195089/Tesis - Daniela Roa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Salomons, A. (2020). Automation and the future of work in Europe. *Oxford Handbook of Digital Ethics*, 748-767. <https://doi.org/10.20897/jcasc/12486>
- Schultz, T. (1960). Capital Formation by Education. *Journal of Political Economy*, 68(6), 571-583. <https://doi.org/10.1086/258393>
- Schultz, T. (1961). *Investment in Human Capital*. <https://www.jstor.org/stable/1818907>
- Smith, A. (1776). *La riqueza de las naciones*.
[https://web.seducoahuila.gob.mx/biblioweb/upload/1 La riqueza de las Adam Smith.pdf](https://web.seducoahuila.gob.mx/biblioweb/upload/1%20La%20riqueza%20de%20las%20Adam%20Smith.pdf)
- Smith, A. (1794). Investigación de la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones:



Tomo I. *Investigacion de la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones*, 487.

http://cataleg.ub.edu/record=b1846341~S1*cat%5Cnhttps://www.marxists.org/espanol/smith_adam/1776/riqueza/smith-tomo1.pdf

Soto, C. R. (2019). Análisis de la brecha salarial entre varones y mujeres en la región Puno - 2018. En *Universidad Nacional del Altiplano*.

<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/12241>

Trivelli, C., & Ñopo, H. (2018). *Brecha de género en el mercado laboral Peruano: Evidencia y políticas*. Instituto de estudios peruanos.

<https://iep.org.pe/investigadores/carolina-trivelli/>

UNESCO. (2021). La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19. *Academic Medicine*, 96(8), 1085. <https://doi.org/10.1097/ACM.0000000000004003>

Wooldridge, J. (2010). Introducción a la econometría un enfoque en lo moderno. En *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.

<https://herioscarlanda.files.wordpress.com/2018/10/wooldridge-2009-introduccion-a-la-econometria-un-enfoque-moderno.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Problema Principal: ¿Cuáles son los factores socioeconómicos que influyen en el ingreso salarial, en la población de 25 a 60 años en el Perú, 2023?</p> <p>Problemas Específicos: P1.- ¿Cuál es el efecto de los años educación en los ingresos salarial en la población de 25 a 60 años en el Perú, 2023? P2.- ¿Cuál es el impacto de los años de experiencia laboral y</p>	<p>Objetivo General: Determinar los factores socioeconómicos que influyen en el ingreso salarial, en la población de 25 a 60 años en el Perú, 2023</p> <p>Objetivos Específicos: O1.- Determinar el efecto de los años de educación en el ingreso salarial en la población de 25 a 60 años en el Perú, 2023 O2.- Determinar el impacto de los años de experiencia laboral y la experiencia laboral al cuadrado en el ingreso</p>	<p>Hipótesis General: Hipótesis Específicas: Los factores socioeconómicos que influyen en el ingreso salarial, en la población de 25 a 60 años en el Perú, 2023, son los años de educación, años de experiencia laboral, el género, estrato poblacional, edad, estado civil, horas de trabajo y tipo de trabajo. Hipótesis Específicas: H1.- El efecto de la educación en el ingreso salarial en la población</p>	<p>VARIABLES Variables de la Investigación. Variables Independientes: Años de educación Experiencia Laboral Experiencia laboral al cuadrado Edad Edad Potencial</p>	<p>DIMENSIONES E INDICADORES Para la Variable de Independiente: 1: Superior No Universitaria incompleta 2: Superior No Universitaria completa 3: Superior Universitaria incompleta 4: Superior Universitaria completa 5: Post Grado Universitario Años de Experiencia = (edad-años de educación -6) Años de experiencia al cuadrado Años de Edad</p>	<p>METODOLOGÍA, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS Enfoque: Cuantitativo Tipo: No Experimental Diseño de investigación: descriptivo, correlacional y explicativo La Población (N) y Muestra (n): La Población: La población comprende individuos que participaron en la encuesta del ENAHO en el año 2023 en el Perú siendo un total 116 260 de individuos, del INEI</p>

<p>experiencia laboral al cuadrado en los ingresos salarial en la población de 25 a 60 años en el Perú, 2023?</p> <p>P3.- ¿Cuál es el efecto del género, edad, estado civil y estrato población en el ingreso salarial en la población de 25 a 60 años en el Perú, 2023?</p>	<p>salarial en la población de 25 a 60 años en el Perú, 2023</p> <p>O3.- Medir el efecto del género, edad estado civil y estrato población en el ingreso salarial en la población de 25 a 60 años en el Perú, 2023</p>	<p>de 25 a 60 años en el Perú, 2023 es significativo</p> <p>H2.- El impacto de los años de experiencia laboral en el ingreso salarial es directo, en cambio la experiencia laboral al cuadrado tiene un efecto negativo, en la población de 25 a 60 años en el Perú, 2023</p> <p>H3.- El efecto del género, edad estado civil y estrato población es diferenciado en el ingreso salarial en la población de 25 a 60 años en el Perú, 2023</p>	<p>Género</p> <p>Estado Civil</p> <p>Estrato</p> <p>Horas de Trabajo</p> <p>Tipo de Trabajo</p> <p>Variable Dependiente:</p> <p>Ingreso Salarial</p>	<p>Años de Edad al Cuadrado</p> <p>0 = Mujer</p> <p>1 = Varón</p> <p>1: Conviviente</p> <p>2: Casado (a)</p> <p>3: Divorciado (a)</p> <p>4: Soltero (a)</p> <p>1: Urbano</p> <p>0: Rural</p> <p>Hora de trabajo mensual</p> <p>1= Individuo tiene trabajo formal</p> <p>0 = Individuo no tiene contrato</p> <p>Para la variable Dependiente:</p> <p>Logaritmo del ingreso salarial</p>	<p>La Muestra:</p> <p>La muestra comprende individuos que tiene entre 25 a 60 años de edad que participaron en la encuesta del ENAHO en el año 2023 en el Perú siendo un total de 22 829 individuos</p>
---	---	---	---	---	--

ANEXO 2. Cuadro de operacionalización de variables

Tipo de variable	Nombre	Símbolo	Definición	Categorización	Detalle	Fuente/Unidad
Variable dependiente	Ingreso Salarial	Y	Logaritmo natural del ingreso salarial, representa la cantidad de dinero que recibe el individuo al mes	Porcentaje	Ln de ingreso salarial	ENAHOC/NT
Variable independiente	Años de educación	EDUC	Son los años de educación alcanzado por el individuo expresado en años Sin educación (0 años) Educación inicial (3 años) Primaria incompleta (4-8 años) Primaria completa (9 años) Secundaria incompleta (10-13 años) Secundaria completa (14 años) Sup. No Uni, incompleta (15-16 años) Sup. No Uni. Completa (17 años) Sup. Uni. Incompleta (15-18 años) Sup. Uni completa (19 años) Post grado universitario (20 – 22 años)	Continuo y cuantitativo	Años de educación	ENAHOC/T
	Experiencia Laboral	EXP	Experiencia alcanzada del individuo Debido a falta de medidas precisas de esta variable, se realiza un cálculo aproximado a partir de la siguiente formula. $EXP = (edad - años\ de\ educación - 6)$	Continuo y cuantitativo	Años de experiencia laboral	ENAHOC/T
	Experiencia Potencial	EXP2	Experiencia alcanzada por el individuo elevado al cuadrado	Continuo y cuantitativo	Años de experiencia laboral al cuadrado	ENAHOC/T
	Edad	EDAD	Edad del individuo	Continuo y cuantitativo	Años del individuo	ENAHOC/NT



	Edad potencial	EDAD2	Edad del individuo elevado al cuadrado	Continuo y cuantitativo	Años del individuo al cuadrado	ENAHOC/T
	Género	SEX	Género del individuo	Continuo y dicotómico	Asumiendo 1 = Hombre 0 = Mujer	
	Estado Civil	ECIVIL	Estado civil del trabajador	Continuo y categórico	1 = Conviviente 2 = Casado 3 = Divorciado 4 = soltero/a	ENAHOC/T
	Estrato	AREA	Estrato de la población al que pertenece el individuo.	Continuo y dicotómico	1= Urbano 0 = Rural	ENAHOC/T
	Horas de trabajo	HOTR	Horas de trabajo	Cuantitativo	Hora de trabajo mensual	ENAHOC/NT
	Tipo de trabajo	TT	Tipo de trabajo	Continuo y Dicotómico	1= Individuo tiene trabajo formal 0 = Individuo no tiene contrato	ENAHOC/T

C: Si la variable es considerada;

T: Si la variable es transformada;

NT: Si la variable no se transforma

ANEXO 3. Regresión del modelo general

reg ly_laboral educ exp sex area ecivil tt hotr

Source	SS	df	MS	Number of obs	=	17,667
Model	5205.93698	7	743.705283	F(7, 17659)	=	2192.71
Residual	5989.43964	17,659	.339172073	Prob > F	=	0.0000
				R-squared	=	0.4650
				Adj R-squared	=	0.4648
Total	11195.3766	17,666	.633724478	Root MSE	=	.58238

ly_laboral	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]
educ	.0820479	.0014578	56.28	0.000	.0791905 .0849053
exp	.0096383	.000457	21.09	0.000	.0087426 .010534
sex	.2738055	.0091165	30.03	0.000	.2559362 .2916748
area	.1342063	.0121313	11.06	0.000	.1104278 .1579848
ecivil	.082031	.0092235	8.89	0.000	.063952 .10011
tt	.5227722	.0103569	50.48	0.000	.5024716 .5430728
hotr	.0020244	.0000602	33.61	0.000	.0019063 .0021425
_cons	5.09941	.0259834	196.26	0.000	5.04848 5.15034

ANEXO 4. Regresión del modelo específico 1

******OBJETIVO ESPECIFICO 1******

reg ly_laboral educ exp exp2

Source	SS	df	MS	Number of obs	=	17,667
Model	3269.14119	3	1089.71373	F(3, 17663)	=	2428.34
Residual	7926.23543	17,663	.448747972	Prob > F	=	0.0000
				R-squared	=	0.2920
				Adj R-squared	=	0.2919
Total	11195.3766	17,666	.633724478	Root MSE	=	.66989

ly_laboral	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]
educ	.1159461	.0014129	82.07	0.000	.1131768 .1187154
exp	.0237015	.0018698	12.68	0.000	.0200365 .0273665
exp2	-.0002443	.0000379	-6.44	0.000	-.0003187 -.0001699
_cons	5.503138	.0285452	192.79	0.000	5.447186 5.559089



ANEXO 5. Regresión del modelo específico 2

****OBJETIVO ESPECIFICO 2****

reg ly_laboral edad sex area ecivil hotr tt

Source	SS	df	MS	Number of obs	=	17,667
Model	4179.68876	6	696.614793	F(6, 17660)	=	1753.53
Residual	7015.68786	17,660	.397264318	Prob > F	=	0.0000
				R-squared	=	0.3733
				Adj R-squared	=	0.3731
Total	11195.3766	17,666	.633724478	Root MSE	=	.63029

ly_laboral	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
edad	.005806	.0004888	11.88	0.000	.004848	.0067641
sex	.2672716	.0098656	27.09	0.000	.247934	.2866091
area	.2869761	.0127804	22.45	0.000	.2619252	.312027
ecivil	.0478974	.0099596	4.81	0.000	.0283757	.0674192
hotr	.0017124	.0000649	26.39	0.000	.0015852	.0018396
tt	.8059403	.0097262	82.86	0.000	.786876	.8250045
_cons	5.847655	.0256058	228.37	0.000	5.797465	5.897845

ANEXO 6. Estimación de descomposición Oaxaca blinder según sexo

```
. oaxaca ly_laboral educ exp ecivil hotr tt , by(sex)
```

```
Blinder-Oaxaca decomposition      Number of obs   =   17,667
Model                             =   linear
Group 1: sex = 0                  N of obs 1     =   7,723
Group 2: sex = 1                  N of obs 2     =   9,944
```

```
endowments: (X1 - X2) * b2
coefficients: X2 * (b1 - b2)
interaction: (X1 - X2) * (b1 - b2)
```

ly_laboral	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
overall						
group_1	7.096533	.0099541	712.93	0.000	7.077023	7.116043
group_2	7.369175	.0070874	1039.76	0.000	7.355284	7.383066
difference	-.2726421	.0122195	-22.31	0.000	-.2965918	-.2486924
endowments	-.0148925	.0073608	-2.02	0.043	-.0293194	-.0004657
coefficients	-.2732306	.009699	-28.17	0.000	-.2922402	-.2542209
interaction	.015481	.005495	2.82	0.005	.0047111	.026251
endowments						
educ	.0396921	.0047115	8.42	0.000	.0304578	.0489265
exp	-.0044834	.0011709	-3.83	0.000	-.0067784	-.0021884
ecivil	-.0308845	.0025081	-12.31	0.000	-.0358002	-.0259688
hotr	-.0348648	.0024559	-14.20	0.000	-.0396783	-.0300512
tt	.015648	.0033113	4.73	0.000	.009158	.0221381
coefficients						
educ	.2354395	.0327639	7.19	0.000	.1712236	.2996555
exp	.1658229	.0209312	7.92	0.000	.1247985	.2068472
ecivil	-.1195048	.0120665	-9.90	0.000	-.1431547	-.095855
hotr	.2526157	.0230654	10.95	0.000	.2074084	.297823
tt	.1270643	.0113217	11.22	0.000	.1048743	.1492543
_cons	-.9346681	.051083	-18.30	0.000	-1.034789	-.8345472
interaction						
educ	.0109019	.0019748	5.52	0.000	.0070314	.0147724
exp	-.0049988	.0013792	-3.62	0.000	-.007702	-.0022955
ecivil	.0322187	.0035185	9.16	0.000	.0253225	.0391149
hotr	-.0311531	.0032056	-9.72	0.000	-.0374359	-.0248703
tt	.0085123	.0019364	4.40	0.000	.004717	.0123076

ANEXO 7. Estimación de descomposición Oaxaca blinder según lugar de residencia

```
. oaxaca ly_laboral educ exp ecivil hotr tt , by(area)
```

Blinder-Oaxaca decomposition

Number of obs = 17,667
Model = linear

Group 1: area = 0
N of obs 1 = 3,128
Group 2: area = 1
N of obs 2 = 14,539

endowments: $(X1 - X2) * b2$
coefficients: $X2 * (b1 - b2)$
interaction: $(X1 - X2) * (b1 - b2)$

ly_laboral	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
overall						
group_1	6.846416	.0158273	432.57	0.000	6.815395	6.877437
group_2	7.336819	.0062019	1182.99	0.000	7.324663	7.348974
difference	-.4904026	.016999	-28.85	0.000	-.52372	-.4570851
endowments	-.372634	.0108604	-34.31	0.000	-.39392	-.351348
coefficients	-.1014585	.0162765	-6.23	0.000	-.1333599	-.0695571
interaction	-.01631	.0112159	-1.45	0.146	-.0382928	.0056727
endowments						
educ	-.2483666	.0084036	-29.55	0.000	-.2648374	-.2318958
exp	.0207905	.0023687	8.78	0.000	.016148	.025433
ecivil	.0138058	.0016043	8.61	0.000	.0106615	.0169501
hotr	-.0350336	.0030935	-11.32	0.000	-.0410968	-.0289705
tt	-.12383	.0055387	-22.36	0.000	-.1346856	-.1129743
coefficients						
educ	-.1544447	.0496844	-3.11	0.002	-.2518243	-.0570651
exp	-.0388602	.0302743	-1.28	0.199	-.0981967	.0204763
ecivil	-.0048534	.0154704	-0.31	0.754	-.0351748	.0254679
hotr	.4141758	.0315778	13.12	0.000	.3522845	.4760671
tt	.0186422	.0182349	1.02	0.307	-.0170975	.054382
_cons	-.3361182	.068732	-4.89	0.000	-.4708304	-.201406
interaction						
educ	.0375821	.0121339	3.10	0.002	.0138	.0613642
exp	-.0038695	.0030398	-1.27	0.203	-.0098274	.0020884
ecivil	-.0009335	.0029765	-0.31	0.754	-.0067674	.0049005
hotr	-.0414583	.0046206	-8.97	0.000	-.0505145	-.0324021
tt	-.0076309	.0074698	-1.02	0.307	-.0222715	.0070097

ANEXO 8. Estimación de descomposición Oaxaca blinder según tipo de trabajo

```
. oaxaca ly_laboral educ exp ecivil hotr , by(tt)
```

```
Blinder-Oaxaca decomposition          Number of obs   =   17,667
                                      Model              =   linear
Group 1: tt = 0                       N of obs 1     =   7,911
Group 2: tt = 1                       N of obs 2     =   9,756
```

```
endowments: (X1 - X2) * b2
coefficients: X2 * (b1 - b2)
interaction: (X1 - X2) * (b1 - b2)
```

ly_laboral	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
overall						
group_1	6.777791	.0085441	793.27	0.000	6.761045	6.794537
group_2	7.632892	.0060083	1270.39	0.000	7.621116	7.644668
difference	-.8551013	.0104452	-81.87	0.000	-.8755735	-.8346291
endowments	-.3961487	.0085397	-46.39	0.000	-.4128863	-.3794111
coefficients	-.6423505	.012905	-49.78	0.000	-.6676438	-.6170571
interaction	.1833979	.0121835	15.05	0.000	.1595188	.2072771
endowments						
educ	-.428743	.0090791	-47.22	0.000	-.4465376	-.4109483
exp	.0376556	.0026103	14.43	0.000	.0325395	.0427717
ecivil	.0000758	.0008363	0.09	0.928	-.0015634	.001715
hotr	-.0051371	.0009792	-5.25	0.000	-.0070563	-.003218
coefficients						
educ	-.7802807	.0401188	-19.45	0.000	-.858912	-.7016494
exp	-.1782613	.0198241	-8.99	0.000	-.2171158	-.1394069
ecivil	.0071108	.0105976	0.67	0.502	-.01366	.0278816
hotr	.6671959	.0220957	30.20	0.000	.6238892	.7105026
_cons	-.3581152	.0544661	-6.58	0.000	-.4648668	-.2513635
interaction						
educ	.2365472	.0125292	18.88	0.000	.2119904	.2611039
exp	-.0272783	.0033482	-8.15	0.000	-.0338407	-.0207159
ecivil	8.39e-06	.0000934	0.09	0.928	-.0001746	.0001914
hotr	-.0258794	.0042299	-6.12	0.000	-.0341699	-.0175889

ANEXO 9. Estimación de descomposición Oaxaca blinder según estado civil

```
. oaxaca ly_laboral educ exp sex tt hotr , by(ecivil)
```

```
Blinder-Oaxaca decomposition          Number of obs   =   17,667
Model                                 =   linear
Group 1: ecivil = 0                   N of obs 1     =   7,508
Group 2: ecivil = 1                   N of obs 2     =  10,159
```

```
endowments: (X1 - X2) * b2
coefficients: X2 * (b1 - b2)
interaction: (X1 - X2) * (b1 - b2)
```

ly_laboral	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
overall						
group_1	7.192326	.0088875	809.26	0.000	7.174907	7.209746
group_2	7.292609	.0080597	904.83	0.000	7.276812	7.308406
difference	-.1002827	.0119978	-8.36	0.000	-.1237979	-.0767675
endowments	-.0318871	.0088559	-3.60	0.000	-.0492443	-.0145298
coefficients	-.0873381	.0096553	-9.05	0.000	-.1062622	-.068414
interaction	.0189425	.0052347	3.62	0.000	.0086827	.0292023
endowments						
educ	.0730199	.0055695	13.11	0.000	.0621038	.083936
exp	-.0409877	.0032693	-12.54	0.000	-.0473954	-.03458
sex	-.0620984	.0034323	-18.09	0.000	-.0688256	-.0553712
tt	.000343	.003783	0.09	0.928	-.0070715	.0077574
hotr	-.0021638	.0022326	-0.97	0.332	-.0065397	.002212
coefficients						
educ	-.0703173	.0332415	-2.12	0.034	-.1354694	-.0051652
exp	.0389363	.0225396	1.73	0.084	-.0052404	.0831131
sex	-.1137624	.0117669	-9.67	0.000	-.136825	-.0906998
tt	.035483	.0115129	3.08	0.002	.0129181	.0580478
hotr	.0281866	.0220353	1.28	0.201	-.0150017	.0713749
_cons	-.0058643	.0524469	-0.11	0.911	-.1086583	.0969297
interaction						
educ	-.0051032	.0024413	-2.09	0.037	-.009888	-.0003184
exp	-.0073768	.0042786	-1.72	0.085	-.0157627	.0010092
sex	.0315488	.0035168	8.97	0.000	.024656	.0384417
tt	.0000441	.0004868	0.09	0.928	-.0009099	.0009982
hotr	-.0001705	.0002206	-0.77	0.440	-.0006028	.0002618



ANEXO 10. Prueba de Multicolinealidad

. vif

Variable	VIF	1/VIF
educ	1.81	0.551659
tt	1.38	0.723798
exp	1.35	0.743420
area	1.12	0.895300
ecivil	1.08	0.923454
sex	1.07	0.938805
hotr	1.05	0.948018
Mean VIF	1.27	

.
end of do-file

ANEXO 11. Ingreso promedio por edad según género

Edad	Género		
	Hombres	Mujeres	Total
25	S/ 1,278	S/ 877	S/ 1,077
26	S/ 1,328	S/ 1,021	S/ 1,174
27	S/ 1,430	S/ 963	S/ 1,196
28	S/ 1,563	S/ 944	S/ 1,253
29	S/ 1,639	S/ 1,066	S/ 1,352
30	S/ 1,602	S/ 1,058	S/ 1,330
31	S/ 1,568	S/ 1,069	S/ 1,319
32	S/ 1,719	S/ 986	S/ 1,352
33	S/ 1,900	S/ 999	S/ 1,449
34	S/ 1,864	S/ 1,020	S/ 1,442
35	S/ 1,913	S/ 1,060	S/ 1,487
36	S/ 1,778	S/ 1,007	S/ 1,392
37	S/ 1,851	S/ 1,088	S/ 1,469
38	S/ 1,918	S/ 1,091	S/ 1,505
39	S/ 1,985	S/ 1,061	S/ 1,523
40	S/ 1,809	S/ 1,095	S/ 1,452
41	S/ 2,043	S/ 1,102	S/ 1,572
42	S/ 1,862	S/ 1,179	S/ 1,521
43	S/ 2,107	S/ 1,085	S/ 1,596
44	S/ 2,053	S/ 1,135	S/ 1,594
45	S/ 1,970	S/ 1,261	S/ 1,616
46	S/ 2,159	S/ 1,231	S/ 1,695
47	S/ 2,010	S/ 1,286	S/ 1,648



48	S/ 2,257	S/ 1,156	S/ 1,706
49	S/ 2,185	S/ 1,329	S/ 1,757
50	S/ 1,919	S/ 1,162	S/ 1,540
51	S/ 1,922	S/ 1,169	S/ 1,546
52	S/ 2,041	S/ 1,063	S/ 1,552
53	S/ 2,129	S/ 1,245	S/ 1,687
54	S/ 1,980	S/ 1,005	S/ 1,493
55	S/ 2,087	S/ 1,069	S/ 1,578
56	S/ 2,015	S/ 1,012	S/ 1,514
57	S/ 1,797	S/ 1,067	S/ 1,432
58	S/ 1,685	S/ 1,068	S/ 1,377
59	S/ 2,210	S/ 959	S/ 1,584
60	S/ 2,106	S/ 1,032	S/ 1,569

ANEXO 12. Ingreso promedio por edad según lugar de residencia

Edad	Lugar de residencia		
	Urbano	Rural	Total
25	S/ 1,290	S/ 609	S/ 950
26	S/ 1,367	S/ 646	S/ 1,007
27	S/ 1,401	S/ 665	S/ 1,033
28	S/ 1,540	S/ 604	S/ 1,072
29	S/ 1,619	S/ 603	S/ 1,111
30	S/ 1,584	S/ 538	S/ 1,061
31	S/ 1,565	S/ 641	S/ 1,103
32	S/ 1,636	S/ 685	S/ 1,160
33	S/ 1,735	S/ 642	S/ 1,188
34	S/ 1,732	S/ 652	S/ 1,192
35	S/ 1,843	S/ 613	S/ 1,228
36	S/ 1,720	S/ 620	S/ 1,170
37	S/ 1,767	S/ 673	S/ 1,220
38	S/ 1,790	S/ 691	S/ 1,241
39	S/ 1,854	S/ 637	S/ 1,246
40	S/ 1,787	S/ 645	S/ 1,216
41	S/ 1,847	S/ 703	S/ 1,275
42	S/ 1,794	S/ 685	S/ 1,240
43	S/ 1,949	S/ 760	S/ 1,355
44	S/ 1,912	S/ 682	S/ 1,297
45	S/ 1,940	S/ 568	S/ 1,254
46	S/ 2,014	S/ 658	S/ 1,336
47	S/ 2,006	S/ 568	S/ 1,287
48	S/ 2,177	S/ 626	S/ 1,402
49	S/ 2,209	S/ 560	S/ 1,385



50	S/	1,844	S/	696	S/	1,270
51	S/	1,903	S/	445	S/	1,174
52	S/	1,927	S/	541	S/	1,234
53	S/	2,001	S/	644	S/	1,323
54	S/	1,862	S/	383	S/	1,123
55	S/	2,002	S/	573	S/	1,288
56	S/	1,980	S/	407	S/	1,193
57	S/	1,832	S/	623	S/	1,227
58	S/	1,721	S/	586	S/	1,154
59	S/	2,052	S/	372	S/	1,212
60	S/	1,941	S/	549	S/	1,245

ANEXO 13. Ingreso promedio según lugar de residencia rural

edad	sin educación	primaria	secundaria	superior	post-grado
25	S/ 892	S/ 701	S/ 1,059	S/ 1,180	S/ 1,200
26	S/ 300	S/ 958	S/ 1,017	S/ 1,465	S/ 1,300
27	S/ 807	S/ 680	S/ 1,216	S/ 1,545	S/ 1,750
28	S/ 150	S/ 734	S/ 1,166	S/ 1,306	S/ 2,500
29	S/ 100	S/ 660	S/ 1,047	S/ 1,492	S/ 3,040
30	S/ 867	S/ 743	S/ 861	S/ 1,445	S/ 3,100
31	S/ 500	S/ 930	S/ 1,149	S/ 1,389	S/ 3,200
32	S/ 400	S/ 1,005	S/ 1,168	S/ 1,890	S/ 2,500
33	S/ 500	S/ 934	S/ 1,253	S/ 1,937	S/ 2,500
34	S/ 585	S/ 1,115	S/ 1,064	S/ 1,902	S/ 2,600
35	S/ 70	S/ 774	S/ 1,115	S/ 1,886	S/ 3,500
36	S/ 132	S/ 657	S/ 973	S/ 2,143	S/ 4,000
37	S/ 612	S/ 743	S/ 1,273	S/ 2,084	S/ 2,761
38	S/ 812	S/ 938	S/ 1,209	S/ 2,102	S/ 3,690
39	S/ 620	S/ 946	S/ 1,308	S/ 1,848	S/ 1,500
40	S/ 375	S/ 881	S/ 1,158	S/ 1,915	S/ 3,400
41	S/ 800	S/ 767	S/ 1,512	S/ 2,273	S/ 3,500
42	S/ 929	S/ 902	S/ 1,050	S/ 2,186	S/ 2,000
43	S/ 800	S/ 1,005	S/ 1,230	S/ 2,793	S/ 3,645
44	S/ 315	S/ 946	S/ 1,396	S/ 2,330	S/ 3,500
45	S/ 510	S/ 1,044	S/ 1,345	S/ 2,146	S/ 2,885
46	S/ 777	S/ 896	S/ 1,448	S/ 2,280	S/ 2,925
47	S/ 975	S/ 864	S/ 886	S/ 1,861	S/ 3,116
48	S/ 840	S/ 849	S/ 1,354	S/ 2,325	S/ 3,262
49	S/ 615	S/ 1,093	S/ 1,235	S/ 2,267	S/ 4,140
50	S/ 210	S/ 1,409	S/ 1,412	S/ 2,428	S/ 2,655
51	S/ 550	S/ 852	S/ 1,069	S/ 2,540	S/ 3,592
52	S/ 72	S/ 1,111	S/ 1,352	S/ 1,883	S/ 2,868



53	S/	477	S/	919	S/	1,176	S/	2,390	S/	4,000
54	S/	592	S/	711	S/	1,530	S/	1,443	S/	3,800
55	S/	700	S/	1,163	S/	992	S/	1,857	S/	3,400
56	S/	588	S/	855	S/	1,313	S/	2,741	S/	3,000
57	S/	483	S/	944	S/	1,269	S/	3,515	S/	3,825
58	S/	433	S/	1,100	S/	1,332	S/	2,906	S/	3,649
59	S/	373	S/	871	S/	1,716	S/	3,744	S/	2,838
60	S/	506	S/	1,005	S/	1,294	S/	2,723	S/	3,202

ANEXO 14. Ingreso promedio según lugar de residencia urbano

edad	sin educación	primaria	secundaria	superior	post-grado
25	S/ 500	S/ 1,190	S/ 1,290	S/ 1,514	S/ 2,357
26	S/ 600	S/ 1,188	S/ 1,237	S/ 1,684	S/ 2,241
27	S/ 960	S/ 923	S/ 1,245	S/ 1,649	S/ 2,982
28	S/ 480	S/ 1,095	S/ 1,258	S/ 1,867	S/ 3,376
29	S/ 500	S/ 1,116	S/ 1,314	S/ 1,972	S/ 2,660
30	S/ 509	S/ 1,117	S/ 1,313	S/ 2,058	S/ 2,549
31	S/ 400	S/ 1,074	S/ 1,299	S/ 1,919	S/ 3,386
32	S/ 390	S/ 1,184	S/ 1,382	S/ 1,983	S/ 3,322
33	S/ 200	S/ 1,063	S/ 1,345	S/ 2,152	S/ 4,379
34	S/ 433	S/ 1,076	S/ 1,396	S/ 2,054	S/ 4,935
35	S/ 426	S/ 1,121	S/ 1,429	S/ 2,346	S/ 3,901
36	S/ 323	S/ 1,027	S/ 1,364	S/ 2,313	S/ 4,307
37	S/ 800	S/ 1,070	S/ 1,386	S/ 2,186	S/ 4,197
38	S/ 867	S/ 1,082	S/ 1,432	S/ 2,239	S/ 4,967
39	S/ 867	S/ 1,278	S/ 1,438	S/ 2,534	S/ 3,782
40	S/ 507	S/ 1,048	S/ 1,390	S/ 2,432	S/ 4,762
41	S/ 1,100	S/ 1,106	S/ 1,383	S/ 2,539	S/ 5,439
42	S/ 800	S/ 1,165	S/ 1,379	S/ 2,539	S/ 4,363
43	S/ 767	S/ 1,082	S/ 1,505	S/ 2,732	S/ 4,759
44	S/ 474	S/ 1,030	S/ 1,434	S/ 2,641	S/ 4,131
45	S/ 476	S/ 1,132	S/ 1,447	S/ 2,600	S/ 4,096
46	S/ 542	S/ 1,335	S/ 1,447	S/ 2,553	S/ 5,218
47	S/ 623	S/ 1,207	S/ 1,289	S/ 2,945	S/ 4,467
48	S/ 965	S/ 1,048	S/ 1,466	S/ 2,923	S/ 5,299
49	S/ 220	S/ 943	S/ 1,339	S/ 3,061	S/ 5,335
50	S/ 400	S/ 1,252	S/ 1,372	S/ 2,610	S/ 4,363
51	S/ 877	S/ 1,086	S/ 1,425	S/ 2,662	S/ 4,035
52	S/ 739	S/ 1,248	S/ 1,500	S/ 2,645	S/ 4,167
53	S/ 1,000	S/ 1,114	S/ 1,472	S/ 2,763	S/ 4,242
54	S/ 886	S/ 1,049	S/ 1,443	S/ 2,602	S/ 4,343
55	S/ 873	S/ 1,169	S/ 1,489	S/ 2,656	S/ 5,758



56	S/	1,207	S/	1,159	S/	1,445	S/	2,899	S/	5,403
57	S/	1,270	S/	1,158	S/	1,324	S/	2,741	S/	3,444
58	S/	366	S/	1,040	S/	1,522	S/	2,578	S/	4,054
59	S/	382	S/	981	S/	1,448	S/	3,024	S/	5,233
60	S/	684	S/	940	S/	1,385	S/	2,974	S/	4,168

ANEXO 15. Ingreso promedio de las mujeres según años de educación

edad	Sin educación	primaria	secundaria	superior	post-grado
25	S/ 300	S/ 729	S/ 909	S/ 1,334	S/ 1,980
26	S/ 500	S/ 809	S/ 1,176	S/ 1,696	S/ 2,249
27	S/ 800	S/ 603	S/ 1,235	S/ 1,667	S/ 3,281
28	S/ 480	S/ 831	S/ 1,283	S/ 1,847	S/ 3,413
29	S/ 550	S/ 640	S/ 1,240	S/ 1,944	S/ 2,576
30	S/ 800	S/ 694	S/ 1,350	S/ 1,965	S/ 2,676
31	S/ 500	S/ 660	S/ 1,364	S/ 1,954	S/ 3,062
32	S/ 390	S/ 724	S/ 1,227	S/ 1,833	S/ 3,334
33	S/ 500	S/ 753	S/ 1,194	S/ 2,305	S/ 4,236
34	S/ 661	S/ 796	S/ 1,455	S/ 2,072	S/ 5,551
35	S/ 153	S/ 685	S/ 1,527	S/ 2,357	S/ 4,055
36	S/ 265	S/ 632	S/ 1,277	S/ 2,210	S/ 4,161
37	S/ 567	S/ 774	S/ 1,239	S/ 2,191	S/ 4,708
38	S/ 530	S/ 717	S/ 1,418	S/ 2,298	S/ 4,463
39	S/ 867	S/ 847	S/ 1,367	S/ 2,589	S/ 3,447
40	S/ 533	S/ 831	S/ 1,311	S/ 2,263	S/ 4,981
41	S/ 1,086	S/ 796	S/ 1,415	S/ 2,538	S/ 4,823
42	S/ 974	S/ 880	S/ 1,431	S/ 2,579	S/ 4,371
43	S/ 767	S/ 704	S/ 1,491	S/ 2,779	S/ 3,841
44	S/ 459	S/ 809	S/ 1,391	S/ 2,913	S/ 4,207
45	S/ 338	S/ 920	S/ 1,282	S/ 2,626	S/ 3,029
46	S/ 542	S/ 964	S/ 1,437	S/ 2,466	S/ 4,615
47	S/ 600	S/ 861	S/ 1,266	S/ 2,830	S/ 4,843
48	S/ 793	S/ 725	S/ 1,547	S/ 3,205	S/ 6,051
49	S/ 746	S/ 809	S/ 1,297	S/ 2,506	S/ 4,265
50	S/ 582	S/ 881	S/ 1,343	S/ 2,755	S/ 4,033
51	S/ 309	S/ 738	S/ 1,231	S/ 2,895	S/ 4,125
52	S/ 452	S/ 1,200	S/ 1,370	S/ 2,638	S/ 3,975
53	S/ 753	S/ 912	S/ 1,522	S/ 2,470	S/ 4,379
54	S/ 662	S/ 678	S/ 1,363	S/ 2,522	S/ 4,184
55	S/ 681	S/ 739	S/ 1,307	S/ 2,942	S/ 6,334
56	S/ 900	S/ 971	S/ 1,729	S/ 2,763	S/ 5,249
57	S/ 570	S/ 815	S/ 1,414	S/ 2,469	S/ 3,403
58	S/ 446	S/ 900	S/ 1,347	S/ 2,710	S/ 3,832



59	S/	592	S/	680	S/	1,285	S/	2,939	S/	5,475
60	S/	611	S/	609	S/	1,383	S/	3,094	S/	4,638

ANEXO 16. Ingreso promedio de los hombres según años de educación

edad	sin educación	primaria	secundaria	superior	post-grado
25	S/ 892	S/ 984	S/ 1,377	S/ 1,615	S/ 2,676
26	S/ 600	S/ 1,123	S/ 1,281	S/ 1,761	S/ 1,950
27	S/ 313	S/ 944	S/ 1,392	S/ 1,737	S/ 2,961
28	S/ 200	S/ 1,031	S/ 1,379	S/ 1,944	S/ 3,067
29	S/ 250	S/ 1,083	S/ 1,453	S/ 2,176	S/ 2,594
30	S/ 509	S/ 1,142	S/ 1,372	S/ 2,232	S/ 2,471
31	S/ 500	S/ 1,257	S/ 1,388	S/ 2,011	S/ 3,590
32	S/ 500	S/ 1,409	S/ 1,529	S/ 2,182	S/ 3,419
33	S/ 200	S/ 1,165	S/ 1,555	S/ 2,496	S/ 4,931
34	S/ 433	S/ 1,424	S/ 1,530	S/ 2,315	S/ 5,847
35	S/ 867	S/ 1,158	S/ 1,593	S/ 2,616	S/ 4,146
36	S/ 173	S/ 985	S/ 1,540	S/ 2,400	S/ 4,912
37	S/ 731	S/ 1,084	S/ 1,602	S/ 2,436	S/ 5,221
38	S/ 1,083	S/ 1,332	S/ 1,558	S/ 2,541	S/ 5,745
39	S/ 700	S/ 1,359	S/ 1,665	S/ 2,762	S/ 3,870
40	S/ 375	S/ 1,064	S/ 1,528	S/ 2,668	S/ 5,468
41	S/ 1,257	S/ 1,217	S/ 1,705	S/ 2,722	S/ 5,993
42	S/ 845	S/ 1,241	S/ 1,530	S/ 2,840	S/ 3,867
43	S/ 800	S/ 1,263	S/ 1,592	S/ 2,950	S/ 5,974
44	S/ 500	S/ 1,159	S/ 1,664	S/ 3,030	S/ 5,429
45	S/ 617	S/ 1,366	S/ 1,622	S/ 2,625	S/ 4,515
46	S/ 777	S/ 1,452	S/ 1,572	S/ 2,835	S/ 6,251
47	S/ 623	S/ 1,177	S/ 1,463	S/ 3,139	S/ 4,392
48	S/ 835	S/ 1,126	S/ 1,619	S/ 3,169	S/ 6,615
49	S/ 485	S/ 1,124	S/ 1,557	S/ 3,628	S/ 4,525
50	S/ 800	S/ 1,507	S/ 1,484	S/ 2,719	S/ 4,901
51	S/ 1,071	S/ 1,277	S/ 1,604	S/ 2,747	S/ 4,017
52	S/ 1,158	S/ 1,473	S/ 1,708	S/ 2,818	S/ 4,263
53	S/ 600	S/ 1,084	S/ 1,736	S/ 2,962	S/ 5,051
54	S/ 963	S/ 1,205	S/ 1,737	S/ 2,703	S/ 5,591
55	S/ 1,450	S/ 1,364	S/ 1,573	S/ 2,895	S/ 6,137
56	S/ 704	S/ 1,128	S/ 1,603	S/ 3,257	S/ 6,715
57	S/ 1,286	S/ 1,217	S/ 1,427	S/ 2,816	S/ 3,511
58	S/ 485	S/ 1,178	S/ 1,640	S/ 2,439	S/ 3,343
59	S/ 695	S/ 1,120	S/ 1,659	S/ 3,216	S/ 5,940
60	S/ 618	S/ 1,105	S/ 1,480	S/ 3,150	S/ 4,105



ANEXO 17. Do-File o cuaderno de trabajo de Stata

****ABRIR EL ARCHIVO*****

```
use "C:\Users\USER\Desktop\TESIS\DATOS\ENAH0\ENAH0 2023\enaho01-2023-  
200.dta"
```

```
keep conglome vivienda hogar codperso ubigeo dominio estrato p203 p207 p208a p209  
facpob07
```

** UNIR LA BASE DE DATOS DE LA 200 CON LA 300**

```
merge 1:1 conglome vivienda hogar codperso using  
"C:\Users\USER\Desktop\TESIS\DATOS\ENAH0\ENAH0 2023\enaho01a-2023-  
300.dta", keepus (p301a p301b p301c p301d)
```

**BORRAR LA VARIABLE MERGE QUE CREO 1 Y BORRA LA VARIABLE
MERGE**

```
drop if _merge==1
```

```
drop _merge
```

UNIR LA BASE QUE CREAMOS DE LA 200 Y 300 CON LA 500

```
merge 1:1 conglome vivienda hogar codperso using  
"C:\Users\USER\Desktop\TESIS\DATOS\ENAH0\ENAH0 2023\enaho01a-2023-  
500.dta", keepus (i513t i518 i524e1 i530a i538e1 i541a p524a1 p523 p530a p538a1  
p538a1 p541a p513t p511a)
```

```
drop if _merge==1
```

```
drop _merge
```



CALCULO DE LOS AÑOS DE EDUCACION

gen educ = .

replace educ = 0 if p301a <= 2

replace educ = p301b if (p301a== 3 & p301b!=0)

replace educ = p301c if (p301a== 3 & p301c!=.)

replace educ = 6 if p301a == 4

replace educ = 6 + p301b if p301a == 5

replace educ = 11 if p301a == 6

replace educ = 11 + p301b if p301a == 7

replace educ = 11 + p301b if p301a == 8

replace educ = 11 + p301b if p301a == 9

replace educ = 11 + p301b if p301a == 10

replace educ= 16 + p301b if p301a == 11

tab educ

drop if educ == .

CALCULO DE LOS AÑOS EXPERIENCIA LABORAL

**Debido a falta de medidas precisas de esta variable, usualmente se aproxima la experiencia laboral la experiencia laboral como la edad menos los años de educación menos 6 (vease mincer, 1974). esta solución es muy restrictiva, ya que supone que la persona encontrara trabajo instantáneamente luego de culminar sus estudios. **



```
gen exp = p208a - educ- 6
```

```
label variable exp "experiencia laboral"
```

```
//experiencia al cuadrado//
```

```
gen exp2 = exp^2
```

```
label variable exp2 "experiencia al cuadrado"
```

```
***VARIABLE INGRESO LABORAL***
```

```
** fuente: Aragon, Fernando m., and Juan Pablo Rud. 2013 "natural resources and local  
communities: evidence from a peruvian gold mine "American Economic journal:  
Economic policy, 5 (2): 1-25. **
```

```
//ingreso primario dependiente//
```

```
codebook p523
```

```
codebook p524a1
```

```
gen y_pri_dep = 0 if p524a1 != . & p523 != .
```

```
*diario (se asume 260 pagos cada año, es decir 260/12 cada mes*
```

```
replace y_pri_dep = p524a1*260/12 if p523 == 1
```

```
*semanal (se asume 52 pagos cada año, es decir 52/12 cada mes*
```

```
replace y_pri_dep = p524a1*52/12 if p523 == 2
```

```
*quincenal*
```

```
replace y_pri_dep = p524a1*2 if p523 == 3
```



mensual

```
replace y_pri_dep = p524a1*1 if p523 == 4
```

```
//ingreso primario independiente//
```

```
codebook p530a
```

```
rename p530a y_pri_indep
```

```
//ingreso primario//
```

```
egen y_pri = rowtotal(y_pri_dep y_pri_indep) if !missing(y_pri_dep) |
```

```
!missing(y_pri_indep)
```

```
//ingreso secundario dependiente e independiente//
```

```
rename p538a1 y_sec_dep
```

```
rename p541a y_sec_ind
```

```
//ingreso secundario//
```

```
egen y_sec = rowtotal (y_sec_dep y_sec_ind)
```

```
//ingreso laboral mercado laboral //
```

```
egen y_laboral = rowtotal(y_pri y_sec)
```

```
gen ly_laboral=ln(y_laboral)
```

```
***VARIABLE SEXO***
```

```
codebook p207
```

```
*definir variable dunny*
```



recode p207 (2 = 0)

codebook p207

rename p207 sex

*Modificar el sexo *

label define p207 0 "mujer", modify

codebook sex

tab sex

drop if sex ==.

VARIABLE LUGAR DE RESIDENCIA

codebook estrato

generar hogares urbanos

gen area = 1 if estrato <=5

replace area = 2 if estrato >= 6 & estrato <=8

replace area = 1 if (area == 1)

replace area = 0 if (area == 2)

lab def area 0 "Rural" 1 "Urbano"

lab val area area

tab area

drop if area == .



VARIABLE ESTADO CIVIL

codebook p209

gen ecivil = 1 if p209 == 1 | p209 == 2

replace ecivil = 2 if p209 == 3 | p209 == 4 | p209 == 5 | p209 == 6

replace ecivil = 1 if (ecivil == 1)

replace ecivil = 0 if (ecivil == 2)

lab def ecivil 1 "casado/conviviente" 0 "soltero/divorciado/viudos"

lab val ecivil ecivil

tab ecivil

drop if ecivil == .

VARIABLE EDAD

codebook p208a

rename p208a edad

keep if edad >= 25

keep if edad <= 60

tab edad

gen edad2 = edad^2

* **VARIABLE TIPO DE CONTRATO TRABAJO***

codebook p511a



drop if p511a ==.

codebook p511a

gen tt = 1 if p511a <=6

***gen tt = 1 if p511a == 1 | p511a == 2 | p511a == 3 | p511a == 4 | p511a ==5 | p511a
== 6

***replace tt = 2 if p511a == 7 | p511a ==8

replace tt = 2 if p511a >= 7 & p511a <= 8

replace tt = 1 if (tt == 1)

replace tt = 0 if (tt == 2)

lab def tt 1 "tiene contrato" 0 "no tiene contrato"

lab val tt

tab tt

codebook tt

drop if tt == .

VARIABLE HORAS DE TRABAJO

codebook p513t

tab p513t

keep if p513t >= 0

keep if p513t <= 1000



codebook p513t

tab p513t

gen hotr = p513t*52/12

tab hotr

drop if hotr == .

REGRESION DEL OBJETIVO GENERAL *

reg ly_laboral educ exp sex area ecivil tt hotr

****OBJETIVO GENERAL ****

reg ly_laboral educ exp sex area ecivil tt hotr

****OBJETIVO ESPECIFICO 1****

reg ly_laboral educ exp exp2

****OBJETIVO ESPECIFICO 2****

reg ly_laboral edad sex area ecivil tt hotr

****PRUEBAS DE MULTICOLINIALIDAD****

***la correlaion std erro corr ly_laboral educ

reg ly_laboral educ exp sex area ecivil tt hotr

vif

****PRUEBA DE AUTOCORRELACION****

predict errores, resid



twoway (scatter errores l.errores)

twoway (scatter errores l.errores) (lfit errores l.errores)

estat dwatson

estat bgodfrey, lags(1)

estat durbinalt

prais ly_laboral educ exp exp2, corc

*****PRUEBA DE HETEROCEDASTICIDAD****

grafivo de dispersion

rvfplot

****prueba de test breusch pegan - godfrey ****

reg ly_laboral educ exp sex area ecivil tt hotr

hettest

reg ly_laboral educ exp exp2 sex area ecivil tt hotr,robust

*** test de white ****

reg ly_laboral educ exp exp2 sex area ecivil tt hotr

estat imtest , white

reg ly_laboral educ exp sex area ecivil tt hotr, robust

*****OAXACA BLINDER*****

ssc install oaxaca



*****GÉNERO*****

oaxaca ly_laboral educ exp ecivil hotr tt , by(sex)

**endowmensts

display (-0.0148925)/(-0.2726421) /// 0.05462 /// 5.46%

*coeficientes

display (-0.2732306)/(-0.2726421) // 1.0021 /// 100.21% ///***151.32**////**alga

no cuadra 0.3776 /// 37.76%

**interaction

display (0.15481)/(-0.2726421) /// - 0.5678 /// -56.78%

*****LUGAR DE RESIDENCIA *****

oaxaca ly_laboral educ exp ecivil hotr tt , by(area)

**endowmensts

display (-0.372634)/(-0.4904026) /// 0.7598 /// 75.98%

*coeficientes

display (-0.1014585)/(-0.4904026) // 0.2068 /// 20.68%

**interaction

display (-0.01631)/(-0.4904026) /// 0.03325 /// 3.34%

*****TIPO DE TRABAJO *****

oaxaca ly_laboral educ exp ecivil hotr , by(tt)



****endowmensts**

display (-.3961487)/(-.8551013) /// 0.4632 /// 46.32%

***coeficientes**

display (-.6423505)/(-.8551013) // 0.7511 /// 75.11%

****interaction**

display (.1833979)/(-.8551013) /// -0.2144 /// -21.43%

*****ESTADO CIVIL*****

oaxaca ly_laboral educ exp sex tt hotr , by(ecivil)

****endowmensts**

display (-.0318871)/(-.1002827) /// 0.3179 /// 31.79%

***coeficientes**

display (-.0873381)/(-.1002827) // 0.8709 /// 87.09%

****interaction**

display (.0189425)/(-.1002827) /// -0.1888 /// -18.88%

.....



ANEXO 18. 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 Liz Melania Chambi Ticona
identificado con DNI 70420946 en mi condición de egresado de:

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

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:
"FACTORES SOCIOECONÓMICOS QUE INFLUYEN EN EL INGRESO SALARIAL,
EN LA POBLACIÓN DE 25 A 60 AÑOS EN EL PERÚ, 2023"

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 11 de Diciembre del 2024


FIRMA (obligatoria)



Huella



ANEXO 19. Autorización para el depósito de tesis en el Repositorio Institucional



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



Vicerrectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

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

Por el presente documento, Yo Liz Melania Chambi Ticona
identificado con DNI 70420946 en mi condición de egresado de:

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

Ingeniería Económica

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

"FACTORES SOCIOECONÓMICOS QUE INFLUYEN EN EL INGRESO SALARIAL,
EN LA POBLACIÓN DE 25 A 60 AÑOS EN EL PERÚ, 2023"

para la obtención de Grado, Título Profesional o Segunda Especialidad.

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 conexas, a título gratuito y a nivel mundial.

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

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

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

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 44 de Diciembre del 20 24


FIRMA (obligatoria)



Huella