

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ECONOMÍA



TESIS

**FACTORES QUE INFLUYEN SOBRE LA BRECHA SALARIAL POR
GÉNERO DE LOS TRABAJADORES DEPENDIENTES EN EL PERÚ**

2012 - 2016

PRESENTADA POR:

DAVID ELEAZAR BARRA QUISPE

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGISTER SCIENTIAE EN ECONOMÍA

MENCIÓN EN PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

PUNO, PERÚ

2018

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ECONOMÍA



TESIS
FACTORES QUE INFLUYEN SOBRE LA BRECHA SALARIAL POR
GÉNERO DE LOS TRABAJADORES DEPENDIENTES EN EL PERÚ
2012 - 2016

PRESENTADA POR:
DAVID ELEAZAR BARRA QUISPE

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGISTER SCIENTIAE EN ECONOMÍA
MENCIÓN EN PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

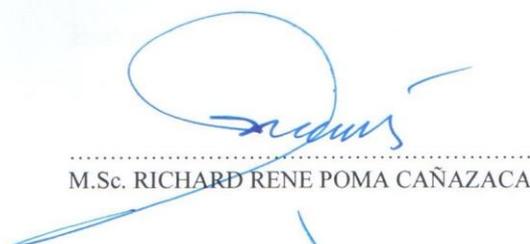
APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE



.....
M.Sc. NESTOR COLLANTES MENIS

PRIMER MIEMBRO



.....
M.Sc. RICHARD RENE POMA CAÑAZACA

SEGUNDO MIEMBRO



.....
M.Sc. VICTOR TELESFORO CATAFORA VIDANGOS

ASESOR DE TESIS



.....
Dr. ALFREDO BELAYO CALATAYUD MENDOZA

Puno, 24 de agosto de 2018

Área : Políticas Públicas y Sociales
Línea : Gestión Pública
Tema : Empleo y Pobreza

DEDICATORIA

A Dios Por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A mi dignísima Madre Vilma Quispe por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, pero más que nada, por su amor y sacrificio constante.

A mi querido Padre Estevan Senón Barra. Por los ejemplos de perseverancia y constancia que lo caracterizan y por sus constantes recomendaciones para mi superación profesional y apoyo.

A la memoria de mi entrañable abuela Hilaria Vilca y mi añorada Tia Nievesa Barra, que supieron aconsejarme al camino del bien y cariño profundo.

AGRADECIMIENTOS

- A la finalización de este trabajo tan arduo y lleno de dificultades como es el desarrollo de una tesis, es inevitable que me embargue una gran satisfacción por haber culminado tan importante trabajo que me lleva a seguir mejorando y contribuir a la sociedad. Sin embargo, el análisis objetivo demuestra inmediatamente que la magnitud de ese aporte hubiese sido imposible sin la participación de personas e instituciones primeramente al Programa de Maestría en Economía de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Altiplano y a los docentes de la maestría por haber compartido sus enseñanzas y hacer realidad mi sueño de ser Maestro en Economía para el servicio de la sociedad, que han facilitado las cosas para que este trabajo llegue a un feliz término. Por ello, es para mi un verdadero placer utilizar este espacio para ser justo y consecuente con ellos, expresándole mi agradecimiento. Debo agradecer de manera especial y sincera al Dr. Alfredo Pelayo Calatayud Mendoza, por aceptarme en la asesoría para la realización de esta tesis para optar el grado de Maestro en Economía. Su apoyo y confianza en mi trabajo y su capacidad para guiar mis ideas ha sido un aporte invaluable, no solamente en el desarrollo de esta tesis, sino también en mi formación como investigador, con mis propias ideas, siempre enmarcadas en su orientación y rigurosidad, han sido la clave del trabajo realizado, el cual no se puede concebir sin su siempre oportuna participación. Quiero expresar también mi más sincero agradecimiento a los miembros del jurado calificador de Tesis: M.Sc. Néstor Collantes Menis, M.Sc. Richard Poma Cañazaca y M.Sc. Víctor Catacora Vidangos, por sus importantes aportes y participación activa en el desarrollo de esta tesis. Debo destacar, por encima de todo, la disponibilidad y paciencia que hizo que nuestras siempre acaloradas discusiones redundaran benéficamente tanto a nivel científico como personal. No cabe duda que sus participaciones han enriquecido el trabajo realizado y además, ha significado el surgimiento de una sólida amistad.

ÍNDICE GENERAL

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

CAPÍTULO I**REVISIÓN DE LITERATURA**

1.1	Marco teórico	2
1.2	Antecedentes	4

CAPÍTULO II**PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

2.1	Objetivos	12	
	2.1.1	Objetivo general	12
	2.1.2	Objetivos específicos	12
2.2	Hipótesis	13	
	2.2.1	Hipótesis general	13
	2.2.2	Hipótesis específicas	13
		iii	

CAPÍTULO III**MATERIALES Y MÉTODOS**

3.1.	Lugar de estudio	14
3.2.	Población	15
3.3.	Muestra	15
3.4.	Tamaño de la muestra	15
3.5	Métodos	17

CAPÍTULO IV**RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

4.1	Diferencia en el ingreso promedio por género	20
4.2	Distribución del ingreso por género de los trabajadores dependientes	23
4.3	Ingreso promedio por nivel educativo	26
4.4	Estimación de la ecuación de Mincer	33
4.5	Brecha total de ingreso por género (descomposición de Oaxaca-Blinder)	35
	CONCLUSIONES	37
	RECOMENDACIONES	39
	BIBLIOGRAFÍA	40
	ANEXOS	44

ÍNDICE DE TABLAS

		Pág.
1.	Distribución de miembros de hogar muestra por departamentos del Perú	16
2.	Identificación de variables	18
3.	Comparación de logaritmo de ingreso promedio por género - Prueba de promedios	21
4.	Estadística descriptiva del ingreso mensual de los trabajadores dependientes (en soles)	22
5.	Porcentaje de población y proporción de ingreso (valores acumulados)	25
6.	Ingreso mensual promedio (Soles) por nivel educativo	26
7.	Ingreso promedio de los varones por nivel educativo - Análisis de varianza (ANOVA)	28
8.	Ingreso promedio de las mujeres por nivel educativo - Análisis de varianza (ANOVA)	28
9.	Estadística descriptiva de la edad de los trabajadores dependientes	30
10.	Ingreso promedio de los trabajadores por edad año 2016	33
11.	Resultados de la estimación de ecuación de Mincer por género – 2016	33
12.	Resultados de la estimación de ecuación de Mincer	34
13.	Descomposición de la brecha salarial por Oaxaca-Blinder	35

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
1. Regiones del Perú.	14
2. Brecha en el ingreso promedio por género: 2012-2016	20
3. Ingreso promedio mensual por género (en logaritmos)	22
4. Histograma del ingreso de varones y mujeres – 2016	23
5. Distribución del ingreso de los trabajadores dependientes por género – año 2016.	24
6. Ingreso promedio mensual en soles por nivel educativo	27
7. Ingreso de los trabajadores dependientes por años de educación	29
8. Histograma de edad de los trabajadores – 2016	30
9. Ingreso promedio de los trabajadores por edad año 2016	31
10. Años de educación de los trabajadores por edad – 2016	32
11. Retornos de la educación en el ingreso promedio	34
12. Tendencia de la brecha salarial por género: 2012-2016	36

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
1. Resultados de la programación en Stata	45
2. Aprueban Reglamento de la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres	54
3. Módulos utilizados para la base de datos	65
4. Cuestionario de ENAHO sobre Ingresos	66
5. Cuestionario de ENAHO sobre Educación	67

RESUMEN

Si bien las mujeres en el Perú, han adquirido un mayor nivel de estudios, esto no se traduce en sus ingresos: cuando se compara los ingresos de hombres y mujeres con la misma preparación académica, las mujeres ganan en promedio un 40% menos. El principal problema objeto de estudio, es la existencia de la brecha salarial entre varones y mujeres en el mercado laboral peruano. El objetivo del presente estudio fue identificar aquellos factores socioeconómicos que influyen sobre la brecha salarial, entre varones y mujeres en el mercado laboral de trabajadores dependientes por ocupación principal. La hipótesis es que los trabajadores dependientes mujeres perciben salarios por debajo del salario de los varones, esto debido a factores observables (años de educación y experiencia laboral potencial) y factores no observables. El método utilizado es la estimación de la ecuación de Mincer y la descomposición de la brecha de Oaxaca-Blinder. Los resultados empíricos con la base de datos de la Encuesta Nacional de Hogares – ENAHO del periodo 2012 a 2016, muestran que existe brecha salarial significativa, se evidencia la existencia de diferencia salarial. En el ingreso promedio de los trabajadores dependientes e independientes por género conforme su nivel educativo también incrementa su ingreso, sin embargo el aumento no es proporcional, el aumento del ingreso promedio depende del nivel educativo alcanzado, para los niveles superiores de educación los ingresos son significativos, en caso que han terminado estudios de pos grado implica un aumento del retorno de la educación sobre el ingreso. Los factores observables son los años de educación del trabajador, la experiencia laboral y el factor no observable es la discriminación salarial por género.

Palabras clave: brecha salarial, discriminación salarial, género, ingresos, mercado laboral, ocupación principal, salario.

ABSTRACT

Although women in Peru have acquired a higher level of education, this does not translate into their economic income: when comparing the economic income of men and women with the same academic preparation, women earn an average of 40% less. The main problem under study is the existence of the wage gap between men and women in the Peruvian labor market. The objective of the present study was to identify the socioeconomic factors influencing the wage gap between males and females in the labor market of workers dependent on the main occupation. The hypothesis is that dependent women workers perceive wages below the wages of males, this due to observable factors (years of education and potential work experience) and non-observable factors. The method used is the estimation of the Mincer equation and the breakdown of the Oaxaca-blinder gap. The empirical results with the database of the National Household Survey – ENAHO from the period 2012 to 2016, show that there is a significant wage gap, there is evidence of the existence of wage difference. In the average economic income of dependent and independent workers by gender as their educational level also increases their economic income, however the increase is not proportional, the increase in average economic income depends on the level of education achieved, for Higher levels of education income is significant, in the event that graduate studies have been completed implies an increase in the return on income education. The factors observable are the years of education of the worker, the work experience and the unobservable factor is the wage discrimination by gender.

Keywords: wage gap, wage discrimination, gender, economic income, labor market, principal occupation, salary.

INTRODUCCIÓN

Es conocida la existencia de la brecha salarial entre varones y mujeres en el mercado laboral, estos aspectos son más visibles en cuanto a las remuneraciones que ellos perciben, se concluye tras varios estudios de investigación que los varones están mejor remunerados que las mujeres. Esta diferencia es la que se estudiará y se pretenderá conocer con mayor amplitud del porqué de esta compleja situación. El presente estudio nos ayuda a conocer e identificar aquellos factores socioeconómicos que influyen en la brecha salarial (ingresos monetarios) entre varones y mujeres en el mercado laboral de trabajadores dependientes por ocupación principal. Donde se ha podido observar que los trabajadores entre varones y mujeres perciben salarios por debajo al de los varones esto debido posiblemente al factor de discriminación por género y a factores observables (años de educación y experiencia laboral potencial).

La discriminación remunerativa entre varones y mujeres que se presentó en el Perú, en el año 2017 una brecha salarial del 30%. Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) reflejan que, en promedio, las mujeres perciben el 70.3% del sueldo de los varones. Se identificó que al interior de las empresas, existen diferencias salariales sin justificación entre personas que realizan las mismas labores.

El trabajo está organizado del siguiente modo: en el capítulo I se desarrolla el marco teórico, se revisa los principales antecedentes bibliográficos; en el capítulo II se discute el planteamiento del problema, se trazan los objetivos y se plantean las hipótesis de investigación; en el capítulo III se explica los materiales y métodos utilizados, en el capítulo IV se desarrolla el análisis de resultados y finalmente se derivan las principales conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1 Marco teórico

Se examinarán las diferentes teorías sobre el particular. Se apreciarán algunos aspectos de la normatividad salarial (salario integral, salario mínimo, etc). Por último se desarrollará el concepto de la administración de salarios al interior de las organizaciones, así como la relación salarios – productividad en el contexto de la industria Nacional.

El salario es el precio del trabajo efectuado por cuenta y orden de un patrono. El concepto del salario ha evolucionado con el progreso y hoy constituye uno de los problemas más complejos de la organización económica y social de los pueblos. Los desequilibrios de salarios son capaces de provocar las más graves perturbaciones (huelgas, alzamientos, revoluciones, etc). Más de los dos tercios de la población mundial dependen, para su existencia, de las rentas que el trabajo por cuenta ajena les proporciona.

A través de los tiempos han surgido diferentes tesis alrededor de los salarios, todas ellas han resultado imperfectas e insuficientes para resolver el problema, a continuación examinaremos estas teorías.

Teoría de los ingresos: Smith (1776) en su obra La Riqueza de las Naciones, en ella considera los salarios dependientes de la riqueza. Considera que la demanda de mano de obra, esto es, la mayor ocupación de trabajadores, aumenta en la medida en que los patronos o empleadores obtienen aumentos en sus ingresos. Para Smith sin embargo, el

factor más importante de la elevación de los salarios no lo constituye la cuantía de la riqueza nacional, sino el continuo aumento de esa riqueza.

Teoría de la subsistencia: Ricardo (1962) conocida también como del salario natural, fue expuesta en su libro Principios de Economía Política y Tributación (1817). En relación con la mano de obra, dice que su precio natural es el que permite a los trabajadores “subsistir y perpetuar su raza”, sin incrementos ni disminuciones. A su vez, el precio de mercado de la mano de obra es igual al precio que resulta del juego natural de las fuerzas de la oferta y la demanda.

Teoría del fondo de salarios: Mill (1951) en su obra Principios de Economía Política, sostuvo que los salarios dependían fundamentalmente de la oferta y la demanda de trabajo. Para él, el trabajo era una mercancía como cualquier otra, sujeta a la ley de la oferta y la demanda, que se ofrecía y se adquiría en el mercado, en el cual la oferta hacía el número de obreros en condiciones de trabajar, en tanto que la demanda la formulaban los dueños del capital.

Teoría de Karl Marx: En relación con los salarios, Marx (1980) encontró cosas interesantes, que plasmó en El Capital; por ejemplo, lo que el patrono le paga al obrero por su actividad o servicio, no es realmente el valor del trabajo, sino el valor de su fuerza de trabajo. Además halló que la jornada laboral se divide en dos partes; la primera la llamó tiempo necesario de trabajo, donde únicamente se cubren los costos de producción y el obrero obtiene apenas los bienes y servicios necesarios para subsistir. A la segunda la llamó valor adicional, en ésta el capitalista hace sus utilidades, porque esta parte del trabajo no le es retribuida al obrero. El valor de ese trabajo no remunerado es lo que constituye la plusvalía.

Teoría de la productividad marginal: La tesis de Clark (1902) pretende establecer la relación existente entre los salarios y la productividad del trabajo. Esta relación se encuentra regida por la ley de los rendimientos decrecientes, que dice que, si uno o varios de los factores de la producción (tierra, capital, trabajo) se incrementan, mientras los otros permanecen constantes, la productividad unitaria de los factores variables tiende a incrementarse hasta cierto punto, a partir del cual comienza a decrecer.

Teoría de la oferta y la demanda: Castillo (2014) la ley de la oferta y la demanda, sostienen que el nivel de los salarios depende fundamentalmente de la oferta y la

demanda de la mano de obra. Es decir, que en la medida en que abunde la mano de obra, los salarios serán relativamente bajos, en tanto que si escasea, los salarios serían relativamente más altos.

Teoría de los salarios altos: Expuesta por Ford (1915) su filosofía radica en la creencia de que los salarios altos inducen a un mayor consumo, esto indica que, generan una mayor capacidad de compra por parte de los asalariados y de la población en general. Evidentemente es una tesis inflacionaria.

1.2 Antecedentes

Esparta (2013) estima la magnitud de la discriminación salarial entre géneros que surge para el grupo de trabajadores asalariados y los trabajadores independientes a través de la metodología de Oaxaca y Blinder. A partir de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) del año 2010, estima las diferencias salariales tanto para los hombres como para las mujeres a través de ecuaciones de salarios para cada tipo de trabajador, ambas corregidas por el sesgo de selección con el Método en dos etapas de Heckman. Del estudio se puede concluir que las trabajadoras asalariadas (independientes) reciben un salario menor al de los hombres en alrededor de 37.60% (29.87%) por cada hora que trabajan.

Ñopo (2008) usando la metodología de emparejamiento o *matching* encuentra que aproximadamente uno de cada cuatro trabajadores en el Perú presentan características individuales que no son comparables a los trabajadores del sexo opuesto. Esta forma de diferenciación de género en las características que se observa en el mercado laboral tiene un claro impacto sobre la brecha salarial. Además, encuentra que, entre los hombres y mujeres comparables, la brecha salarial es de aproximadamente el 28% con respecto a los salarios.

Yamada *et al.* (2012) en su estudio confirman el agrandamiento de las brechas de ingresos, en detrimento de los grupos indígenas (quechua, aimara y amazónicos, definidos en función del lenguaje materno), en años recientes (2005-2009), respecto a la situación de 1997. El ingreso percibido por dichos grupos es 53% menor que el percibido por los grupos no indígenas (esta brecha era 49% en 1997). Asimismo, dichos autores encuentran que son dos los principales factores que explican las brechas de ingresos: en primer lugar, el grado de ruralidad de la vivienda (variable probablemente

correlacionada con una serie de indicadores de acceso a servicios básicos, necesidades básicas y pobreza); y, en segundo lugar, el nivel educativo. Los métodos usados por Yamada, Lizarzaburu y Samanamud permiten descomponer las brechas étnicas de los ingresos en aquellas diferencias atribuibles a variables observables –educación, sexo y estado civil, entre otras– (que representan entre el 58% y 80% de la brecha total étnica de ingresos reportada) y aquellas atribuibles a variables no observables (que representan nada menos que entre 20% y 42% de la brecha total). Este último componente provee un referente de la importancia de la discriminación potencial (por cualquier factor; e.g., raza, sexo, apariencia física, o nivel socioeconómico) como factor explicativo de las brechas de ingresos en el mercado laboral peruano.

Contreras & Galván (2003) en un trabajo en Bolivia, examinan la discriminación salarial por género, etnia y su interacción en Bolivia para el periodo 1994-1999, estiman ecuaciones de ingreso tipo Mincer corregidas por sesgo de selección, desagregando en dos grupos de edad. Posteriormente, utilizan la descomposición de Fields, metodología que cuantifica la contribución de las diferentes variables incluidas en la ecuación de ingresos en la explicación de la desigualdad salarial. Los principales resultados de la investigación muestran la existencia de discriminación salarial por género, etnia y su interacción, categorías que presentan distinta evolución en el tiempo y en función al grupo de edad que se examina. Otro importante resultado surge cuando se realiza la distinción de la desigualdad por género y etnia, la cual aumenta en forma heterogénea y muestra alta dispersión intra-grupos, señalando que ser mujer y de origen étnico es la condición más desfavorable al momento de percibir ingresos en el mercado laboral, condición que explica en gran parte, la elevación de los niveles de desigualdad en dichos años (razón de quintiles y coeficiente de Gini). Posteriormente, se halla que la educación es la variable más importante en explicar la desigualdad salarial, seguida por la variable género. Asimismo, se evidencia que la discriminación salarial por género y etnia no sólo afectan los niveles de ingreso sino también contribuyen de manera importante a explicar la desigualdad salarial. Esta evidencia sugiere que serán fundamentales no sólo políticas educacionales sino también de género, a fin de disminuir los elevados niveles de desigualdad de ingresos y de discriminación salarial existentes en el mercado laboral boliviano.

Atal & Ñopo (2010) con datos de hogares, analizan 18 países latinoamericanos. Este estudio encontró que las mujeres y las minorías étnicas se encuentran claramente en

desventaja. Las mujeres de la región ganan menos que los hombres, pese a ser más educadas. Una simple comparación de ingresos promedio indica que los hombres ganan 10% más que las mujeres. Pero al comparar hombres y mujeres con iguales edades y niveles de educación, la brecha de ingresos llega cerca al 20%. Igualmente encuentran una heterogeneidad significativa a lo largo de toda la región en materia de discriminación salarial.

Paredes & Riveros (1994) utilizan la información proveniente de la Encuesta de Empleo y Desempleo de la Universidad de Chile para el periodo 1958-1990 y aplican la metodología desarrollada por Oaxaca (1973) para estudiar la brecha salarial por género en el Gran Santiago. Corrigiendo por sesgo de selección mediante la metodología desarrollada por Heckman, estiman la probabilidad de observar salarios positivos para hombres y mujeres (ecuación de participación), obteniendo de esta manera estimaciones mejoradas para los determinantes de los salarios. Los resultados muestran que hay discriminación en contra de la mujer en el mercado laboral, en donde el valor de discriminación salarial por género (componente no explicado de la brecha salarial) para el Gran Santiago en 1958, alcanzo el 91%, mientras que para el año 1990 fue del 74% (este porcentaje significa que las mujeres perciben alrededor del 74% menos de salario con respecto a los hombres con iguales características observables).

Tenjo *et al.* (2005) al abordar el tema de discriminación salarial entre hombres y mujeres, los estudios realizados por Tenjo aplicados a la ciudad de Bogotá y Latinoamérica alrededor de la década de los ochenta y noventa con información proveniente de encuestas de hogares, muestran la incidencia de ciertos factores determinantes en la diferenciación en términos de productividad, condiciones de trabajo y discriminación, sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres. También se analiza la evolución de las diferencias en el ingreso entre hombres y mujeres mediante el análisis de la descomposición de Oaxaca – Blinder, mediante la cual se puede determinar la existencia de discriminación en el mercado laboral, producida no por las diferencias en el nivel de capital humano, sino por una diferencia de reglas aplicadas a las mujeres en términos de remuneración, esto se evidencia observar una tendencia creciente en el periodo de estudio, a pesar de la disminución de las diferencias salariales. Argumenta que las mujeres reciben tratamiento diferente a los hombres en el mercado y que este, está basado más en factores socio-culturales relacionados con la posición de la mujer en la sociedad en general y los roles que ésta le asigna. Las mujeres

en promedio tienen actividades, como la crianza de los hijos y la administración del hogar, que compiten por el tiempo disponible de éstas con las actividades en el mercado laboral (doble jornada). Para los empleadores estos elementos introducen un factor de riesgo e incertidumbre en las decisiones que tienen que ver con la contratación de mujeres y por lo tanto, ellos las penalizan con menores salarios.

Montenegro (2001) realiza un análisis más detallado del fenómeno de la discriminación salarial por género en Chile. Con datos de las encuestas CASEN (Caracterización Socioeconómica Nacional) para los años 1990, 1992, 1994 y 1996 aplica el método de regresiones de cuantiles y descompone la brecha salarial por género para toda la distribución de salarios, logrando caracterizar por completo la distribución condicional de ingresos. El autor encuentra diferencias sistemáticas en los retornos a la educación y a la experiencia por género a lo largo de la distribución condicional de los salarios. La brecha no explicada aumenta del 10 al 40% a medida que uno se mueve hacia los percentiles más altos de la distribución condicional de ingresos, es decir que el diferencial salarial no explicado es mayor en los cuantiles superiores de la distribución, lo que sugiere una mayor discriminación en contra de la mujer a medida que estas tienen más años de escolaridad y de experiencia laboral.

García (2008) estudia la existencia de discriminación salarial por género en México en el año 2006. Partiendo de la Teoría de Capital Humano se utiliza el método de Oaxaca-Blinder (1973) para realizar descomposiciones salariales. Mediante la aplicación de dicha metodología se encuentra que la discriminación salarial sin corregir por sesgo de selección a nivel nacional es del 12.4%, es decir, las mujeres perciben 12.4% menos de salario que los hombres teniendo iguales características en términos de capital humano. Del mismo modo, en la región norte se sitúa en 7%, para la región centro es de 11.2% y la región sur presenta el nivel más alto que es de 18.3%, corroborando de esta forma la situación de desigualdad de ingreso existente entre las regiones analizadas.

Abadia (2005) estudia la existencia de discriminación estadística por sexo en el mercado laboral colombiano. Encuentra que la existencia de discriminación estadística y aprendizaje por parte de las firmas tiene lugar si con el paso del tiempo el salario del individuo está menos determinado por variables fáciles de observar como la educación y el sexo, a su vez más determinado por aquellas difíciles de observar por parte de las firmas que están positivamente relacionadas con la productividad del individuo, tales

como la educación y el salario del jefe de hogar. Sus resultados muestran que no hay evidencia de discriminación en el sector público, pero que existe alguna en el privado, especialmente en el caso de aquellos individuos casados o en unión libre.

Chávez & Ríos (2014) determinan la existencia de la discriminación ocupacional de las mujeres “efecto techo de cristal” a través del análisis de un modelo probabilístico para el periodo comprendido entre 1984 y 2010, analizando de manera descriptiva los posibles factores que inciden para que las mujeres no alcancen los cargos directivos que normalmente son ocupados por los hombres. De esta manera, evalúan el nivel de discriminación por género en los cargos jerárquicos, estimando un modelo “Probit”, por medio del cual se validó la situación laboral de la mujer en las siete áreas metropolitanas (Manizales, Bogotá, Cali, Bucaramanga, Medellín, Pasto y Barranquilla), y a partir del cual, lograron establecer que existe una barrera invisible explicada por los prejuicios del empleador hombre que no permite que la mujer alcance dichos cargos directivos.

Isaza (2009) examina la evolución de los índices de segregación ocupacional en los mercados laborales urbanos de Colombia, presentando una descomposición de los cambios en el tiempo utilizando una técnica propuesta por Deutsch (2006), obteniendo como resultado que la reducción de los índices de segregación se debe a cambios tanto en la estructura de empleo, de las ocupaciones y de la creciente participación laboral femenina observada durante estos años, además los cambios en la composición de género de las ocupaciones han favorecido principalmente a los empleados del gobierno y los que tienen educación universitaria. También sugiere que la segregación ocupacional por género es más generalizada entre los trabajadores informales, dada la naturaleza no regulada de este segmento del mercado de trabajo. Finalmente, Isaza indica que realizó un estudio de segregación horizontal, pero que no proporciona ninguna conjetura sobre la magnitud de la segregación vertical y el acceso de las mujeres a puestos de dirección y toma de decisiones dentro de la ocupación.

Barraza (2010) realizó su investigación sobre discriminación salarial y segregación laboral por género en las áreas metropolitanas de Barranquilla, Cartagena y Montería, el cual indica que el promedio de años de educación ha aumentado para los trabajadores asalariados urbanos en las últimas décadas, principalmente en las mujeres quienes alcanzan un promedio superior de años de educación que los hombres. También se

observa que el ingreso por hora aumentó en los salarios de las mujeres, mientras para los hombres, éstos han permanecido casi constantes durante el período de estudio.

Ng (2007) estudian las diferencias salariales por género en la China urbana por región y sus cambios durante la primera década de la reforma económica, 1988-1997. Encuentra que la tasa de ingresos mujer-hombre se incrementó durante los inicios de dicha reforma. La descomposición del diferencial salarial por género revela que relativamente un bajo porcentaje del diferencial puede ser explicado por diferencias de género en características de productividad en el rápido crecimiento de las regiones que pasaron por la reforma. Los resultados de sección cruzada revelan la posible existencia de discriminación por género, particularmente a finales del periodo de reforma económica y desarrollo analizado.

Flores (1997) señala que la valoración laboral siempre ha sido adversa para la mujer, en este marco uno de los temas de mayor interés es la diferencia salarial, ello está asociado al rol diferenciado que la sociedad asigna a las personas, es que en esa perspectiva a la mujer se le ha considerado como una persona inferior al varón, debido a que ella cumplía roles de poca importancia la atención de los hijos, el marido por esa razón se le han catalogado como ciudadanas de segunda, por lo que es necesario que la equidad de Género sea reconocido en nuestra sociedad también es necesario reflexionar sobre las barreras que las mujeres tienen que enfrentar día a día para insertarse en el ámbito laboral.

Briñon (2007) “en muchos países se ha evolucionado positivamente en lo que ha derechos de la mujer se refiere, pero esto no quiere decir que la situación de desigualdad haya desaparecido” efectivamente se ha avanzado, la mujer viene realizando diversos roles incluso fuera del hogar para contribuir con la economía familiar, pero lo hace enfrentando serios problemas como por ejm. a quien dejar a sus hijos, si sus hijos estudian quien los recoge de la escuela así entre otros problemas.

Arpi y Arpi (2016) utilizando la base de datos de la Encuesta Nacional de Hogares producida por el Instituto Nacional de Estadística e Informática entre los años 2006 y 2015, descomponiendo con el método de Blinder-Oaxaca), concluyen que los puneños indígenas (quechuas y aimaras), a pesar de ser un grupo mayoritario, perciben solamente el 63.0%, en 2006; y el 53.0%, en 2015, del ingreso laboral mensual o per cápita, en relación a los no indígenas. La descomposición de la brecha de ingreso

laboral entre los puneños indígenas y no indígenas, durante el 2006, es explicada por la dotación de activos (nivel educativo, características individuales y del hogar), mientras las características no observables no tienen influencia alguna. Sin embargo, esta diferencia de ingresos entre ambos grupos es explicada en 76.0%, en 2015, por la dotación de activos (nivel educativo, características individuales y del hogar) y en 24.0% por las características no observables o probable discriminación en el mercado laboral de la región Puno.

La Oficina Internacional del Trabajo (2001) según el estudio, concluye que la edad aumenta la discriminación laboral hacia la mujer, independientemente de su ocupación, posición política o preferencia sexual, lo que hace que muchas mujeres lleguen a la edad de jubilación con muy pocos o incluso ningún derecho a una pensión por derecho propio, ya sea porque su labor no remunerada de cuidado de otras personas les ha impedido participar en una actividad laboral retribuida o porque esa labor les ha obligado a participar únicamente en formas de trabajo periféricas, que no están bien pagadas ni cubiertas por los sistemas de seguridad social.

Galarza y Yamada (2012) en su estudio ha mostrado evidencia estadística sobre la existencia y magnitud de la discriminación sexual, racial (aproximada por los apellidos de origen) y por apariencia física, que denominamos brechas, en el mercado laboral de Lima Metropolitana.

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Las diferencias en el mercado laboral entre la remuneración (salario) promedio de varones y mujeres ha dado origen a numerosas investigaciones que concluyen que los varones están mejor remunerados que las mujeres. Esta brecha salarial de trabajadores por género es el **principal objeto de estudio**. Así, Castillo (2011) estimó la brecha salarial entre los ingresos de hombres y mujeres del mercado laboral peruano a partir de la Encuesta Permanente de Empleo (EPE) en el período 2003 al 2009, para luego descomponer la brecha salarial en un componente asociado a diferencias de características y en otro asociado a diferencias en los retornos de dichas características. Este último elemento se interpreta como discriminación por género. Para tal efecto, estima las ecuaciones salariales para ambos géneros corrigiendo por sesgo de selección muestral, por medio de la metodología de Heckman. Adicionalmente, realiza la descomposición de Oaxaca-Blinder, la cual cuantifica qué porcentaje del diferencial salarial es explicado por diferencias en las características y en los retornos de las mismas. Llegando a la conclusión que la brecha salarial promedio en el mercado laboral peruano durante el periodo de análisis oscila entre el 15 y 25%, según la especificación, asimismo del diferencial salarial, la brecha no explicada o discriminación oscila entre 8% y 11%. Esto muestra una evidencia clara de discriminación contra la mujer en el mercado laboral peruano durante el periodo de análisis. Asimismo, encuentra que la evolución del componente discriminatorio durante el periodo 2003 al 2009, muestra una tendencia decreciente de la discriminación contra la mujer entre los años 2003 y 2005, para luego incrementarse entre el 2006 hasta el 2009. Finalmente encuentra un patrón en la discriminación salarial a lo largo del Ciclo de Vida y que esta fluctúa en los diferentes tramos de edad. Es decir que la discriminación salarial contra la mujer disminuye en la

etapa de juventud (desde los 14 a 44 años), para luego incrementarse en la etapa de adultez y vejez (de 45 hasta los 65 años), lo cual nos da una clara evidencia de un patrón de Ciclo de Vida en la discriminación salarial en el mercado laboral peruano durante el periodo de análisis. En todos los tramos de edad se evidencia discriminación contra la mujer.

Estudios relacionados al mercado laboral que ayuden a demostrar si existen brechas salariales y brinden mayor información se justifican porque darán evidencias para el debate académico e implicancias de política laboral. Por consiguiente, es importante el estudio de las brechas salariales entre trabajadores dependientes.

Problema general:

¿Cuáles son los factores socioeconómicos que influyen en la brecha salarial entre varones y mujeres entre 2012 y 2016?

Problemas específicos:

¿El género influye en la brecha salarial de los trabajadores dependientes por ocupación principal?

¿El nivel de educación alcanzado por los trabajadores determina la brecha salarial entre varones y mujeres?

¿Es cierto que la brecha salarial ha disminuido durante los años 2012 al 2016?

2.1 Objetivos

2.1.1 Objetivo general

Conocer la brecha salarial por género de los trabajadores dependientes por ocupación principal e identificar las características socioeconómicas que determinan esta brecha con la base de datos de ENAHO de los años 2012 y 2016.

2.1.2 Objetivos específicos

- Estimar la brecha salarial por género de los trabajadores dependientes en el periodo 2012-2016 y verificar si existen diferencias en la distribución del ingreso por género.

- Identificar los factores socioeconómicos que influyen en la brecha salarial entre varones y mujeres.
- Descomponer la brecha salarial entre varones y mujeres y determinar si ha disminuido entre 2012 y 2016.

2.2 Hipótesis

2.2.1 Hipótesis general

La brecha salarial de los trabajadores dependientes entre varones y mujeres depende de las características socioeconómicas tales como género, nivel de educación, edad y años de experiencia.

2.2.2 Hipótesis específicas

- La brecha salarial entre de los trabajadores dependientes entre varones y mujeres es significativo entre 2012 y 2016. Además, existen diferencias en el ingreso en cada grupo de trabajadores (varones y mujeres).
- La brecha salarial está influenciado por el nivel de educación, es decir, aquellos trabajadores con un mayor nivel de educación tienen mayor salario o ingreso en el mercado laboral entre varones y mujeres.
- La brecha salarial ha disminuido significativamente para el grupo de trabajadores dependientes entre los años 2012 y 2016.

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Lugar de estudio

El estudio tiene ámbito nacional se incluyen todos los departamentos del Perú. El Perú se encuentra situado en la parte central y occidental de América del Sur. Se localiza en la parte central y occidental de esta parte de América. Tiene una superficie continental de 1.285.215,6 km² y un perímetro de 6.130,228 km, que se comparten con todos sus vecinos sudamericanos. La mayor longitud de frontera y una de las más agrestes, es con Brasil, la cual tiene una longitud de 2.822,496 km entre la boca del río Yavarí y la boca del río Yaverija en el río Acre y se desarrolla íntegramente en la selva amazónica, y la de menor longitud, con Chile de apenas 169 km entre la meseta de Ancomarca hasta el punto denominado Concordia en la orilla de playa en el océano Pacífico.



Figura 1. Regiones del Perú
Fuente: INEI.

3.2. Población

En el presente trabajo de investigación, la población de estudio está definida como el conjunto de todos los trabajadores dependientes por ocupación principal residentes del área urbana y rural del país. De acuerdo al ENAHO se excluye a los miembros de las fuerzas armadas que viven en cuarteles, campamentos, barcos y otros. También se excluye a las personas que residen en viviendas colectivas (hoteles, hospitales, asilos y claustros religiosos, cárceles, etc.).

3.3. Muestra

El presente estudio es longitudinal, esto implica que la muestra de la ENAHO proviene de los años 2012 al 2016 y la muestra es de tipo probabilística, de áreas, estratificada, multietápica e independiente en cada departamento de estudio. El nivel de error de los resultados muestrales es del 5%.

3.4. Tamaño de la muestra

El tamaño de muestra total por año se muestra en la Tabla 1, se ha considerado a todos los miembros del hogar de 14 y más años de edad. En concreto, en esta misma tabla se muestra la distribución de la muestra según departamentos de estudio. La muestra total para el grupo de trabajadores dependientes para cada año es representativa estadísticamente.

Tabla 1

Distribución de miembros de hogar muestra por departamentos del Perú

Código ubigeo	Departamento	Años				
		2012	2013	2014	2015	2016
01	Amazonas	484	616	665	620	749
02	Áncash	835	927	854	900	1,089
03	Apurímac	379	460	478	516	465
04	Arequipa	945	1,233	1,249	1,218	1,555
05	Ayacucho	485	540	590	596	579
06	Cajamarca	563	598	656	528	804
07	Callao	874	1,215	1,290	1,225	1,237
08	Cusco	735	771	692	629	666
09	Huancavelica	363	431	349	407	428
10	Huánuco	515	688	692	682	729
11	Ica	1,193	1,407	1,311	1,337	1,663
12	Junín	812	985	1,037	1,019	1,022
13	La Libertad	836	1,074	962	953	1,267
14	Lambayeque	951	1,299	1,254	1,372	1,388
15	Lima	3,315	4,750	4,642	4,691	5,184
16	Loreto	763	961	967	909	867
17	Madre de Dios	420	418	384	385	366
18	Moquegua	659	691	662	679	914
19	Pasco	577	601	615	589	632
20	Piura	952	1,110	1,161	1,240	1,393
21	Puno	458	646	615	570	648
22	San Martín	722	844	948	959	919
23	Tacna	656	684	797	984	1,469
24	Tumbes	619	597	632	634	630
25	Ucayali	752	923	918	872	882
Muestra total (total de observaciones)		19863	24469	24420	24514	27545

Fuente: ENAHO-INEI: 2012-2016.

3.5 Métodos

La población considerada son los trabajadores de 14 a más años, la base de datos se obtiene de la Encuesta Nacional de Hogares de los años 2012 y 2016. Siguiendo a Montenegro (2001) para examinar la significancia empírica de la diferencia salarial entre varones y mujeres se estima primero regresiones separadas para varones y mujeres:

$$\text{Ln}Y_i^H = \beta_0^H + \beta_1^H \text{EDU}_i^H + \beta_2^H \text{EXP} + \beta_3^H \text{EXP}_i^2 \quad \text{para varones}$$

$$\text{Ln}Y_i^M = \beta_0^M + \beta_1^M \text{EDU}_i^M + \beta_2^M \text{EXP} + \beta_3^M \text{EXP}_i^2 \quad \text{para mujeres}$$

Luego, se toma la diferencia o la brecha salarial entre $\text{Ln}Y_i^H - \text{Ln}Y_i^M$ para medir por sus valores medios. La variable dependiente es el logaritmo natural de los salarios o ingresos en función del nivel de educación, experiencia, género y otros. Sustituyendo el lado derecho la ecuación de salarios estimada se obtiene:

$$(\beta_0^H - \beta_0^M) + (\beta_1^H - \beta_1^M) \text{EDU}_i + (\beta_2^H - \beta_2^M) \text{EXP} + (\beta_3^H - \beta_3^M) \text{EXP}_i^2$$

Los tres últimos términos del lado derecho, capturan las diferencias en los salarios explicadas en educación y experiencia. Por otro lado, las diferencias salariales explicadas por diferencias en los retornos a la educación se identifica por $(\beta_1^H - \beta_1^M)$, diferencias en pago por experiencias $(\beta_2^H - \beta_2^M)$ y diferencias en “salarios iniciales” por $(\beta_0^H - \beta_0^M)$, (la diferencia en intercepto representa diferencias en salarios si no hubo educación, ni experiencia). Esta diferencia salarial no explicada es interpretada usualmente como diferencias discriminatorias.

El modelo econométrico que se utilizará para el análisis de la relación entre el logaritmo de los ingresos y las variables que miden las dotaciones del capital humano y que parte de la función de ingresos para muestras de corte transversal por Mincer (1974) es el siguiente:

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

La ecuación anterior indica que el logaritmo del ingreso individual es una función de la educación (EDU), la experiencia (EXP) y la experiencia al cuadrado que captura la

concavidad de la función de ingresos, ya que asume que la inversión acumulada aumenta con la experiencia o edad, pero a una tasa decreciente. La importancia que tienen los coeficientes de esta ecuación radica en que cuantifican el efecto que tiene el stock de capital humano sobre los ingresos y sobre la distribución de los ingresos laborales (Mincer, 1974).

La base de datos procede de la ENAHO de los módulos: “empleo e ingresos” y “educación”, del primer módulo se obtuvo el ingreso por ocupación principal, sexo y edad, mientras del segundo módulo se consiguió el nivel de educación de los trabajadores dependientes e independientes, más concretamente en la Tabla 2, se identifican la notación y descripción de las variables.

Tabla 2

Identificación de variables

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

Fuente: ENAHO-INEI-2016.

Los trabajadores dependientes son las personas naturales que prestan servicios bajo dependencia de otra persona natural o jurídica, la prestación del servicio es remunerado, en este tipo de relación, se hace efectiva la subordinación y dependencia del trabajador con relación al empleador. La preguntas 523 y 524 del módulo “empleo e ingresos” de la base de ENAHO se refiere al ingreso líquido neto en la ocupación principal (anexo 4).

La experiencia laboral potencial se estima restándole a la edad los años de educación y la edad de inicio en el sistema escolar, que en Perú es a los cuatro años ($exp = edad - edu_años - 4$). No se refiere a la experiencia laboral efectiva.

Por otro lado, para verificar la distribución del ingreso entre varones y mujeres se calcula el coeficiente de Gini es una medida de la desigualdad ideada por el estadístico italiano Corrado Gini. Normalmente se utiliza para medir la desigualdad en los ingresos, dentro de un país, pero puede utilizarse para medir cualquier forma de distribución desigual.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Diferencia en el ingreso promedio por género

Una primera evidencia consiste en comparar el ingreso promedio por género durante 2012-2016 (Figura 2), existen diferencias significativas en el ingreso por género, este resultado muestra la brecha salarial, asimismo, se comprueba diferencias en el ingreso por género. Una primera impresión, es que la brecha se mantiene en el periodo de 2012 al 2016. Más adelante, se aplican pruebas estadísticas para verificar si las diferencias son estadísticamente significativas.

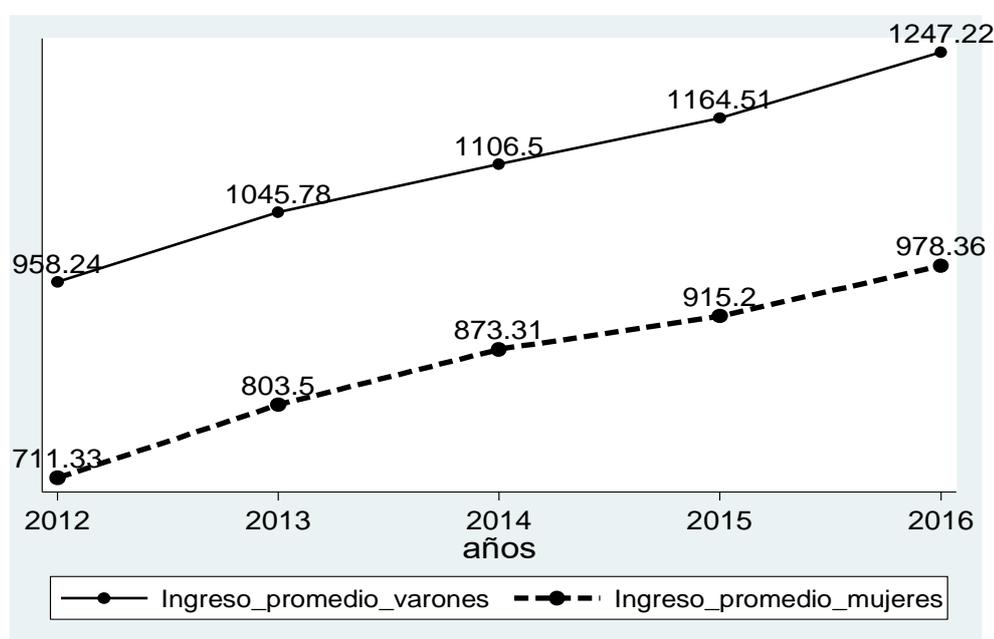


Figura 2. Brecha en el ingreso promedio por género: 2012-2016

Fuente: ENAHO-INEI 2012-2016.

Por otro lado, tomando el logaritmo natural¹ de los ingresos de los trabajadores dependientes (Tabla 3), se logra expresar la diferencia en términos porcentuales, es decir, para el año 2012, la brecha total en el ingreso por género para trabajadores dependientes es de 33.23%, cabe señalar que esta brecha total en el ingreso es la que se descompone en dos partes²: brecha por características observables (años de educación y experiencia) y no observables (posible discriminación por género).³ Del mismo modo se aprecia la brecha salarial para los años 2013 al 2016, la diferencia en el salario por género es estadísticamente significativa al 1%, esto evidencia que existe diferencia sustancial en el salario entre los años 2012 al 2016.

Tabla 3

Comparación de logaritmo de ingreso promedio por género - Prueba de promedios

Sexo	Años				
	2012	2013	2014	2015	2016
Mujer	6.22	6.34	6.44	6.5	6.55
Varón	6.56	6.63	6.7	6.77	6.83
Diferencia	0.334*	0.289*	0.261*	0.259*	0.28*
En porcentajes	33.23	28.9	26.1	25.9	28.2
Estadístico – t student	25.74	24.46	22.9	23.44	27.07

* denota significancia al nivel de 1%.

Fuente: ENAHO-INEI 2012-2016.

Utilizando la información de la Tabla 3, se reporta en la Figura 3, el ingreso promedio mensual en logaritmos, por ejemplo en el año 2012 con información de ENAHO-INEI, para el grupo de varones el valor del logaritmo es de 6.56 y para el grupo de mujeres es de 6.22, siendo la diferencia de 0.334 (33.4%), significa que la diferencia en el salario entre varones y mujeres es de 33.4%. Esta diferencia en el año 2016 es de 0.28 (28%). Se aprecia una reducción en la brecha entre 2012 y 2016 en 5.4 puntos porcentuales, sin embargo, esta reducción no es significativa en términos estadísticos.

¹ La diferencia entre dos valores en términos de logaritmos es igual al cambio porcentual de los mismos para cambios pequeños, esto sucede para cambios infinitesimales.

² Conocido como la descomposición de Oaxaca-Blinder

³ La prueba de promedios de t de student, comprueba si existen diferencias en el ingreso promedio por género, es decir:

$$H_0: \text{Ingreso promedio (varón)} - \text{Ingreso promedio (mujer)} = 0$$

$$H_a: \text{Ingreso promedio (varón)} - \text{Ingreso promedio (mujer)} \neq 0$$

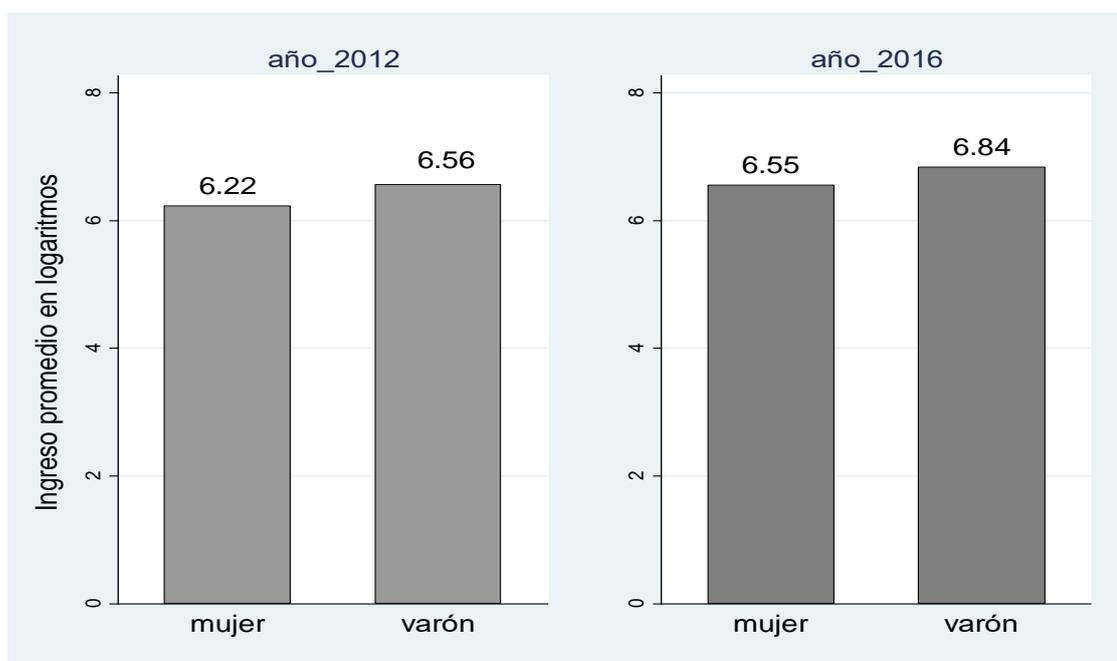


Figura 3. Ingreso promedio mensual por género (en logaritmos)

Fuente: ENAHO-INEI 2012-2016.

En la Tabla 4, se muestra los resultados descriptivos del ingreso, en efecto el coeficiente de variabilidad del ingreso se ha mantenido entre los años 2012 y 2016. Para esos mismos periodos el coeficiente de asimetría es mayor que cero esto implica que los ingresos están sesgados hacia valores máximos que mínimos. El percentil 50, por ejemplo, en el año 2016 para el grupo de trabajadores varones es de S/. 1000 esto implica que el 50% de los trabajadores varones consiguen un ingreso por debajo de este valor y el otro 50% por encima del percentil 50.

Tabla 4

Estadística descriptiva del ingreso mensual de los trabajadores dependientes (en soles)

Ingreso mensual	Año 2012		Año 2016	
	Mujer	Varón	mujer	Varón
Promedio	711.33	958.24	978.3624	1247.217
Mínimo	5	5	10	10
Máximo	15610	26180	16500	23700
Desviación estándar	662.1	815.6	887.4	1117.3
Coficiente de variabilidad	0.9	0.9	0.9	0.9
Asimetría	5.3	5.2	4.1	5.3
Kurtosis	68.6	94.3	36.8	61.5
percentil 50 (mediana)	600	800	800	1000
Numero de observaciones	7542	12321	10898	16647

Fuente: ENAHO-INEI 2012-2016.

En la Figura 4, se muestra por el ejemplo para el año 2016, el histograma del ingreso para el grupo de varones y mujeres, los datos son asimétricos hacia la derecha, la mayoría de los datos se ubican en la parte superior (valores máximos). La asimetría indica que los datos no están distribuidos normalmente. Tanto en el grupo de varones y mujeres los histogramas ilustran los datos asimétricos hacia la derecha y la kurtosis en ambos grupos se encuentra por encima de 3, esto implica que el grado de apuntamiento de tipo *leptocúrtica*, es decir el ingreso presenta un elevado grado de concentración alrededor de los valores centrales (promedio).

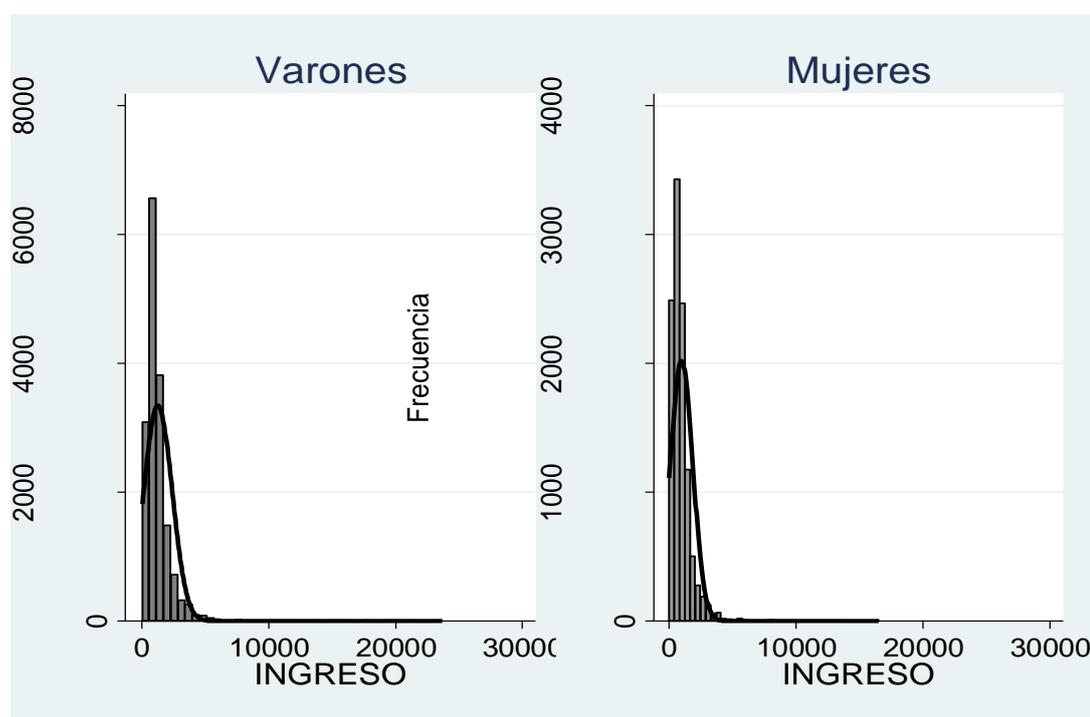


Figura 4. Histograma del ingreso de varones y mujeres – 2016

Fuente: ENAHO-INEI-2016.

4.2 Distribución del ingreso por género de los trabajadores dependientes

En la Figura 5, se muestra la curva de Lorenz con base a los datos de la Tabla 5, en efecto, se muestra el coeficiente de Gini⁴ y la curva de Lorenz para el grupo de varones y mujeres, en el grupo de mujeres se presenta una mayor desigualdad en la distribución de ingresos con un coeficiente de Gini de 0.405, mientras en el grupo de varones se

⁴ El coeficiente de **Gini** es una medida de la desigualdad ideada por el estadístico italiano Corrado **Gini**. Normalmente se utiliza para medir la desigualdad en los **ingresos**, dentro de un país, pero puede utilizarse para medir cualquier forma de **distribución** desigual.

reporta un coeficiente de Gini de 0.385, sin embargo esta diferencia no es sustancial entre ambos grupos (varones y mujeres).

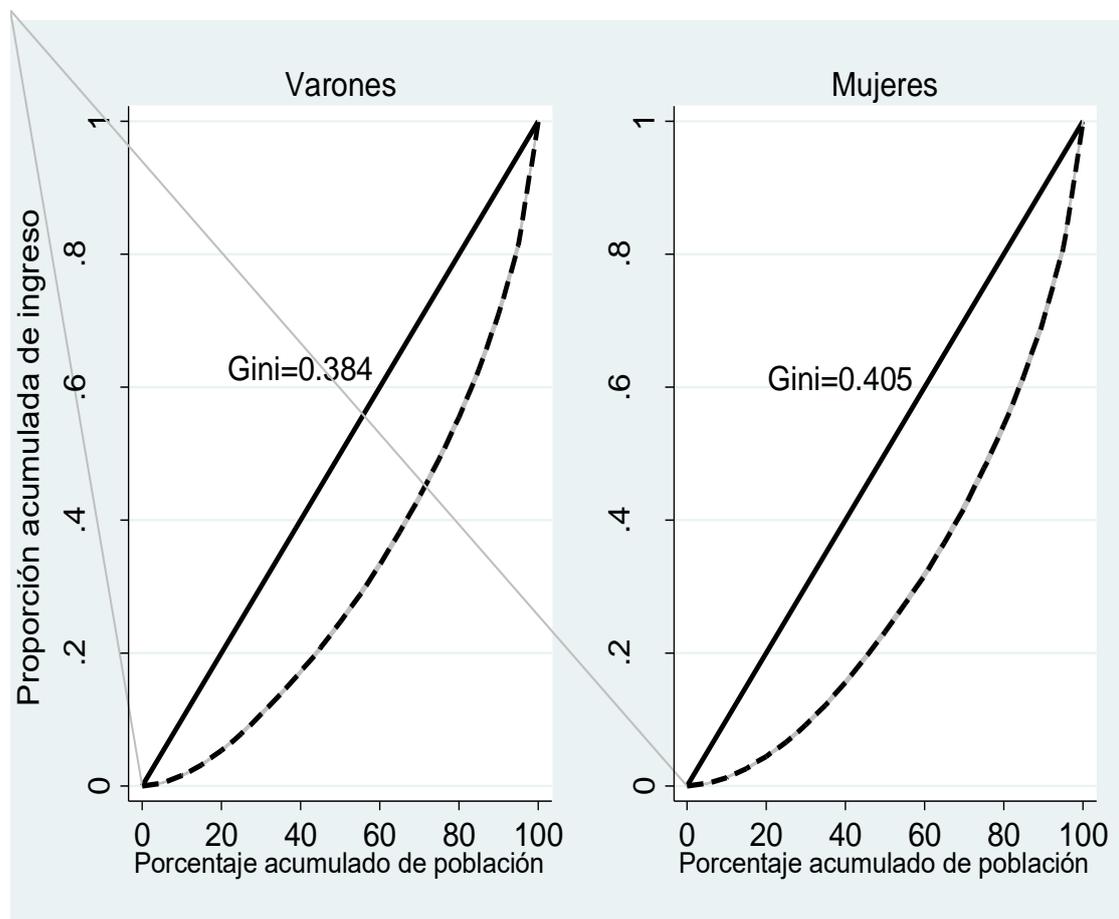


Figura 5. Distribución del ingreso de los trabajadores dependientes por género – año 2016.

Fuente: ENAHO-INEI-2016.

La Curva de Lorenz es la representación gráfica de la distribución del ingreso en los trabajadores dependientes, es decir, nos indica por cada porcentaje de trabajadores dado qué porcentaje de ingreso recibe este subconjunto de trabajadores seleccionado. En el eje horizontal se representa los porcentajes de población (trabajadores) y en el eje vertical los porcentajes de ingreso. En el eje horizontal, el porcentaje se refiere al subconjunto de trabajadores con menor ingreso, por ejemplo el 20% de trabajadores varones recibe el 4.8% del ingreso total, asimismo el 50% de los trabajadores varones recibe el 24.3% del ingreso total (Tabla 5).

Tabla 5

Porcentaje de población y proporción de ingreso (valores acumulados)

Porcentaje acumulado de trabajadores	Proporción acumulado de ingreso	
	Varón	Mujer
0	0	0
5	0.004	0.004
10	0.014	0.012
15	0.028	0.026
20	0.048	0.044
25	0.073	0.065
30	0.101	0.089
35	0.132	0.117
40	0.166	0.150
45	0.204	0.186
50	0.243	0.227
55	0.286	0.271
60	0.332	0.318
65	0.382	0.369
70	0.436	0.424
75	0.495	0.483
80	0.560	0.549
85	0.633	0.623
90	0.718	0.707
95	0.822	0.810
100	1	1
Numero de observaciones	12,321	7,542

Fuente: ENAHO-INEI: 2012-2016.

4.3 Ingreso promedio por nivel educativo

En la Tabla 6, se compara los ingresos mensuales promedio de los trabajadores dependientes por nivel educativo. Por ejemplo, en el año 2012, los trabajadores con estudios de primaria incompleta lograron ganar en promedio S/. 510.12, mientras en el año 2016 con el mismo nivel educativo lograron un ingreso promedio de S/. 607.88. Asimismo, en el año 2016, se tiene en el otro extremo superior de la misma tabla, aquellas personas con estudios de posgrado perciben un ingreso promedio de S/. 2541.84. Se observa, en forma general, una tendencia creciente del ingreso cuando aumenta el nivel educativo. Estas diferencias en el ingreso por nivel educativo podrían estar explicando la desigualdad en el ingreso visto con la curva de Lorenz y el coeficiente de Gini.

Tabla 6

Ingreso mensual promedio (Soles) por nivel educativo

Nivel de educación	Años				
	2012	2013	2014	2015	2016
primaria incompleta	510.12	559.89	562.67	595.05	607.88
primaria completa	586.14	639.78	652.11	694.88	706.12
secundaria incompleta	585.41	615.81	654.88	686.52	743.40
secundaria completa	785.60	847.66	898.36	933.23	964.66
superior no universitaria incompleta	773.30	839.91	868.65	894.20	954.22
superior no universitaria completa	990.25	1068.84	1136.97	1193.11	1255.67
superior universitaria incompleta	867.18	979.03	980.54	1070.70	1085.88
superior universitaria completa	1344.94	1515.88	1681.84	1789.65	1902.42
post-grado universitario	1941.92	2127.81	2133.79	2356.11	2541.84
Total	864.49	953.39	1016.45	1068.90	1140.85

Fuente: ENAHO-INEI 2012-2016.

Existe un aumento sustancial en el ingreso promedio por nivel educativo, sin embargo, el aumento no es proporcional, el aumento del ingreso promedio depende del nivel de educación alcanzado, mientras que para los niveles superiores de educación, los aumentos del ingreso son significativos. Así, en el año 2016, alcanzar el nivel de posgrado implica un aumento en el ingreso de 33.6% con respecto a terminar estudios universitarios. En términos generales, estudiar posgrado tiene retornos en el ingreso como se puede apreciar en la Figura 6.

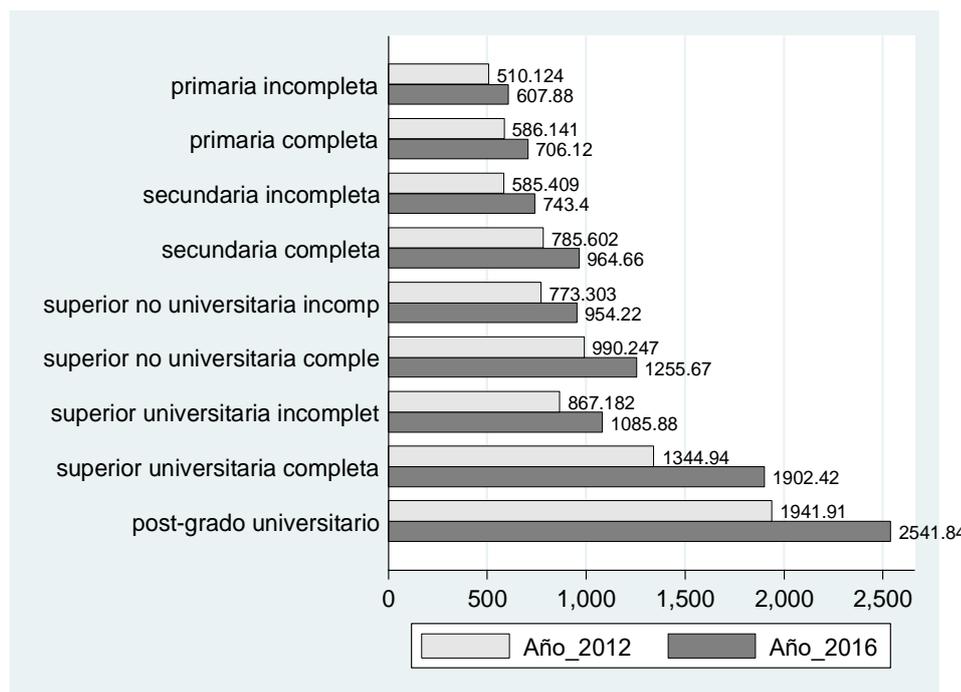


Figura 6. Ingreso promedio mensual en soles por nivel educativo

Fuente: ENAHO-INEI 2012-2016.

En la Tabla 7 y 8, se muestra la tabla de ANOVA⁵ para el grupo de trabajadores varones y mujeres en forma separada para el periodo 2012-2016, utilizando el valor de F a un nivel de significancia de 1%, se puede concluir que existe diferencias en el ingreso por nivel educativo y para cada periodo, esto implica que la educación constituye una herramienta útil para mejorar los niveles de ingreso, también es posible afirmar que existen diferencias significativas en el ingreso por nivel educativo para el grupo de

⁵ En el análisis de varianza (ANOVA) se compara el ingreso promedio mensual por nivel educativo, es decir, se prueba la siguiente hipótesis:

Ho: Los ingresos promedios por nivel educativo son iguales

Ha: Los ingresos promedios por nivel educativo son diferentes entre sí.

trabajadores mujeres. En consecuencia, con un nivel de significancia de 1%, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

Tabla 7

Ingreso promedio de los varones por nivel educativo - Análisis de varianza (ANOVA)

Fuente	Años				
	2012	2013	2014	2015	2016
Educación	1437.68	1990.18	2138.67	2068.27	2202.08
Residuos	7814.74	10069.59	9048.42	8362.43	9034.22
Total	9252.43	12059.78	11187.09	10430.70	11236.31
F	283.13*	373.79*	442.61*	466.96*	506.94*
Numero de obs	12321	15139	14990	15113	16647

Fuente: ENAHO-INEI 2012-2016.

Tabla 8

Ingreso promedio de las mujeres por nivel educativo - Análisis de varianza (ANOVA)

Fuente	Años				
	2012	2013	2014	2015	2016
Educación	1622.65	2287.27	2159.30	2141.97	2625.52
Residuos	4597.85	5484.61	5162.07	4800.9	5945.94
Total	6220.50	7771.88	7321.38	6942.56	8571.47
F	332.31*	485.90*	492.60*	523.83*	601.03*
Numero de obs	7542	9330	9430	9401	10809

En la Figura 7, para el periodo 2012-2016, se muestra el ingreso como una función creciente de los años de educación de los trabajadores dependientes, los resultados revelan que la tasa de retorno es claramente distinta para los distintos años de educación. Los datos también muestran una tendencia creciente del ingreso conforme aumenta los años de escolaridad. Sin duda, los datos muestran que la educación genera mayores retornos en el ingreso, confirmando la teoría propuesto de Mincer y la teoría de inversión en educación como inversión en capital humano, que se remonta originalmente a la visión de Adam Smith.

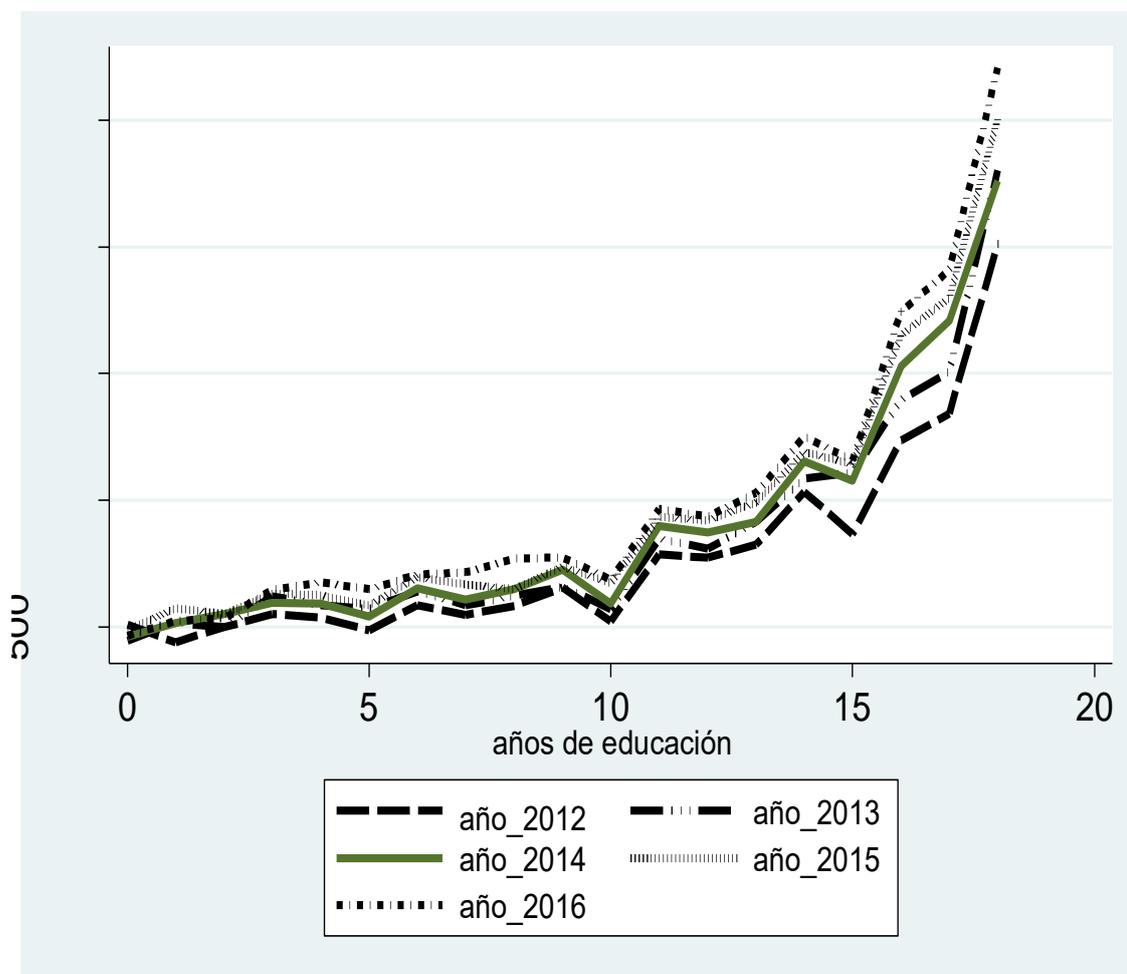


Figura 7. Ingreso de los trabajadores dependientes por años de educación

Fuente: ENAHO-INEI 2012-2016.

En la Tabla 9, se reporta el resumen estadístico de la edad de los trabajadores de varones y mujeres, de hecho, las economías que tienen una fuerza de trabajo en promedio más joven tienen mayores probabilidades de experimentar una aceleración de su crecimiento (bono demográfico⁶). Para los datos del año 2016, para el grupo de trabajadores varones la edad mínima es de 14 años y la máxima de 95, el coeficiente de variabilidad de 40%. El percentil 50 resulta 36 años, esto implica que el 50% de los trabajadores varones tiene por debajo de 36 años de edad.

⁶ El bono demográfico es el fenómeno que se da dentro del proceso de transición demográfica en el que la población en edad de trabajar es mayor que la dependiente (niños y adultos mayores), y por tanto, el potencial productivo de la economía es mayor.

Tabla 9

Estadística descriptiva de la edad de los trabajadores dependientes

Edad	2012		2016	
	Mujer	Varón	mujer	Varón
Promedio	34.7	35.6	36.4	37.6
Mínimo	14	14	14	14
Máximo	80	87	89	95
Desviación estándar	12.8	14.3	12.8	14.3
Coefficiente de variabilidad	0.4	0.4	0.4	0.4
Asimetría	0.4	0.5	0.4	0.4
Kurtosis	2.4	2.4	2.3	2.4
percentil 50 (mediana)	33	34	35	36
Numero de observaciones	7542	12321	10898	16647

Fuente: ENAHO-INEI 2012-2016.

En la Figura 8, se ilustra el histograma de la edad para los datos del año 2016 para el grupo de varones y mujeres, se aprecia una distribución de ingreso con un sesgo mínimo hacia la derecha. La kurtosis del ingreso es menor que 3, este resultado significa que la distribución tiene la forma de *platicurtica*, es decir, existe una baja concentración de datos alrededor del valor promedio.

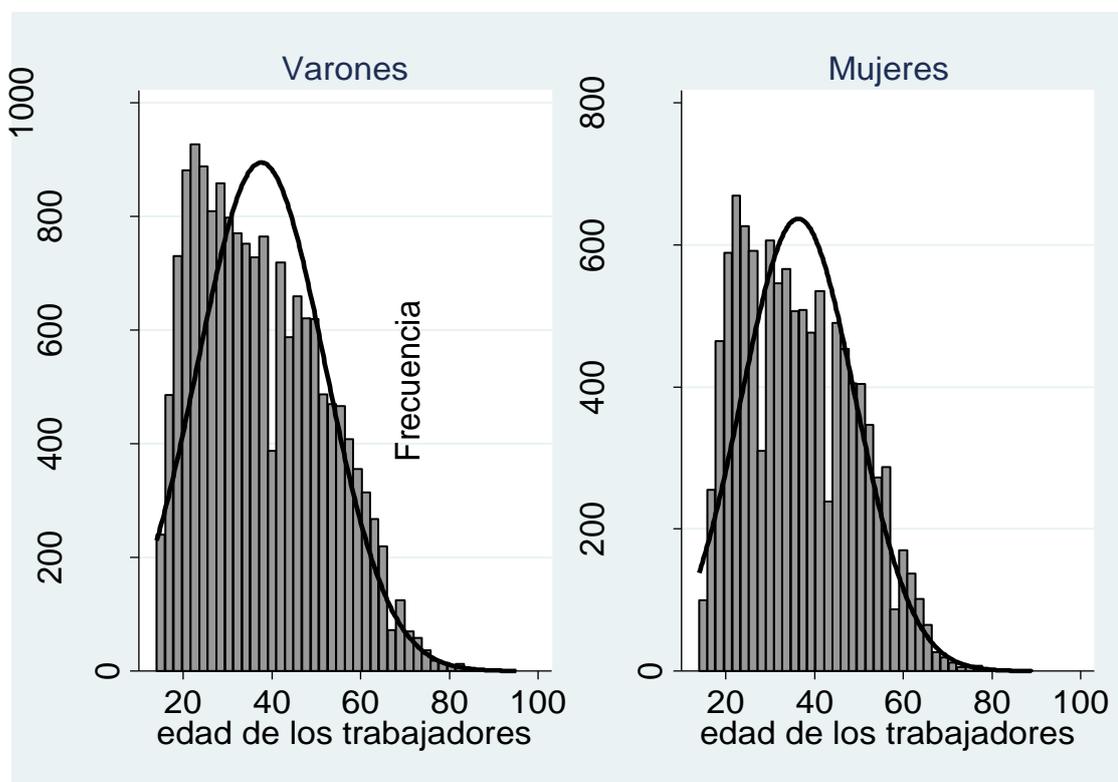


Figura 8. Histograma de edad de los trabajadores – 2016

Fuente: ENAHO-INEI-2016.

En la Figura 9, se muestra la relación no lineal entre ingreso promedio y edad de los trabajadores dependientes varones y mujeres, matemáticamente, se aprecia una función cóncava. En la primera etapa, en el segmento joven entre 14 y 55 años aproximadamente el ingreso es una función creciente de la edad. Sin embargo, en la siguiente etapa, a partir de 55 años, el ingreso promedio de los trabajadores es una función decreciente de la edad, el ingreso tiende a llegar al ingreso mínimo. Estos resultados corroboran la teoría del ciclo de vida⁷.

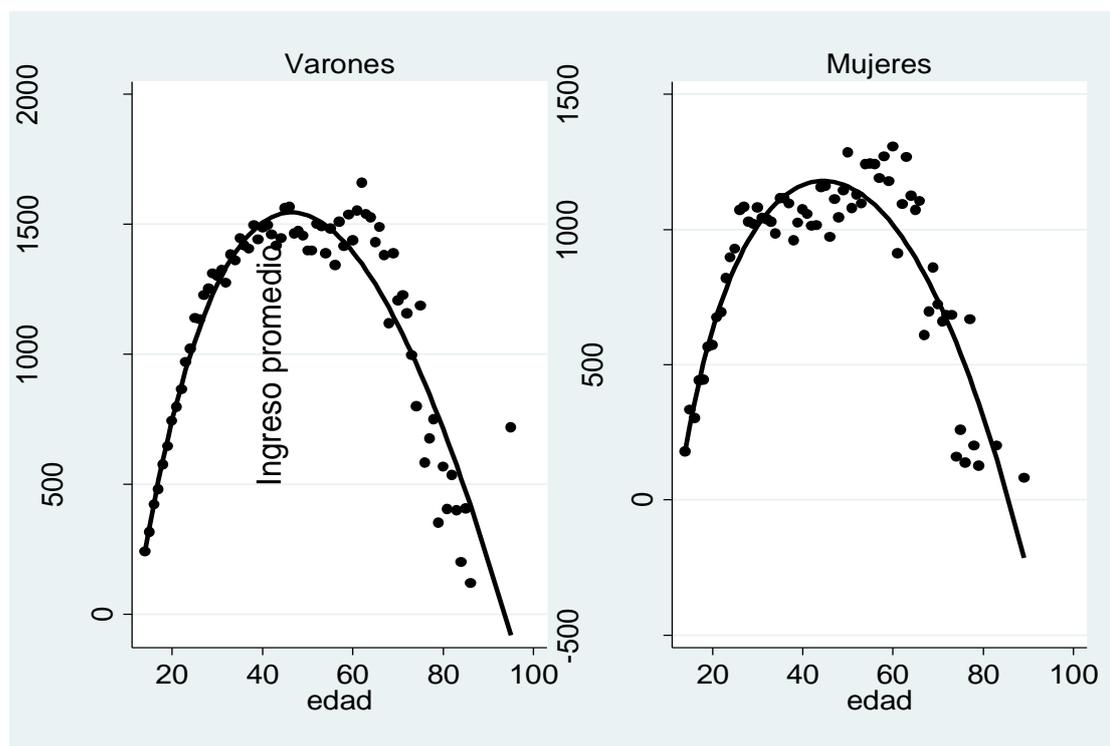


Figura 9. Ingreso promedio de los trabajadores por edad año 2016

Fuente: ENAHO-INEI-2016.

En la Figura 10, para el año 2016, con la información de ENAHO, se aprecia diferencias importantes en años de escolaridad por género, en general las mujeres son las que alcanzaron los mayores promedios de años de estudio: 12.06 años y los varones: 11.25 años. Lo que significa que existe una diferencia de 0.81 años (Tabla 10). Los años de escolaridad aprobados que posee un trabajador es considerado como una condición necesaria para alcanzar un mayor ingreso. Sin embargo, a partir de 65 años

⁷ La Teoría del Ciclo de Vida, de Franco Modigliani señala que cada individuo cumple un ciclo de vida respecto a sus ingresos: cuando nace, no percibe ingresos, luego trabaja y finalmente jubila.

aproximadamente los trabajadores varones tienden a tener mayor nivel educativo, este resultado es válido puesto que en esta generación de trabajadores no se dio mucha importancia a la educación de la mujer.

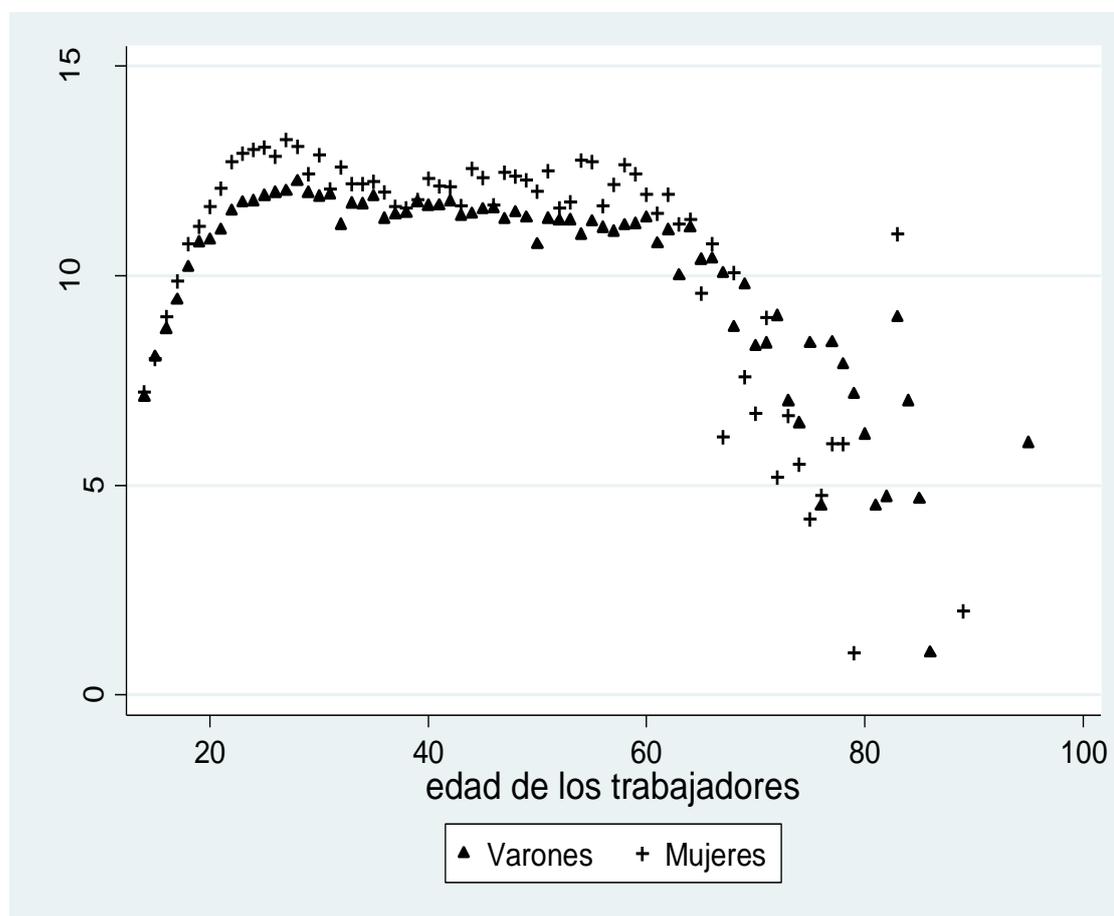


Figura 10. Años de educación de los trabajadores por edad – 2016

Fuente: ENAHO-INEI-2016.

En forma definitiva, existen diferencias importantes en términos de años de escolaridad por género. Las trabajadoras mujeres alcanzan los mayores promedios de años de estudios: 12.09 años, mientras que el grupo de varones en promedio alcanza 11.25, en términos estadísticos la brecha en la educación es significativa (Tabla 10), este resultado podría influir en la brecha en el ingreso, es decir, el hecho que las mujeres tienen más años de educación implica que la brecha total en el ingreso podría ser más pequeño. Dicho de otro modo, si los trabajadores varones tuvieran más años educación la brecha en el ingreso sería más grande.

Tabla 10

Ingreso promedio de los trabajadores por edad año 2016

Grupo	Obs	Promedio	Error estándar
Mujeres	10,898	12.09	0.038
Varón	16,647	11.25	0.029
Diferencia		-0.843*	
Estadístico t-student		t = 17.77	Prob=0.0

Fuente: ENAHO-INEI-2016.

4.4 Estimación de la ecuación de Mincer

Los resultados de la estimación de la ecuación de Mincer por Mínimos Cuadrados Ordinario (MCO) se muestran en la Tabla 11, se reporta los resultados para los años 2012 al 2016, los signos esperados de los coeficientes estimados de la ecuación de Mincer en las cinco estimaciones son como se esperaba y son estadísticamente significativos en forma individual y en forma conjunta a un nivel de significancia de 1%. El coeficiente de determinación o de ajuste es relativamente bajo, por ejemplo, para el año 2012 es de $R^2=0.228$, esto significa que el 22.8% de las variaciones en el logaritmo de ingreso (Ln_Ingreso) están siendo explicados por las variables años de educación (edu_años), años de experiencia potencial (exp) y años de experiencia al cuadrado (exp2). Sin embargo, el valor de R^2 no se debe dar demasiada importancia. De hecho para datos de corte transversal, por ejemplo datos de ENAHO con varios cientos de observaciones se puede obtener valores muy bajos para R^2 .

Tabla 11

Resultados de la estimación de ecuación de Mincer por género – 2016

Ln_ingreso	Coeficientes		
	Varones	Mujeres	Muestra total
Edu_años	0.0910*	0.1192*	0.1018*
Exp	0.0527*	0.0319*	0.0435*
exp2	-0.0007*	-0.0003*	-0.0005*
_cons	7.6341*	7.1893*	7.470*
F	2163.40	1785.73	3471.95
R^2	0.278	0.3243	0.2713
Numero de obs	16,809	11,165	27,974

*denota significancia al nivel de 1%.

Fuente: ENAHO-INEI-2016.

En la Tabla 12, se presentan estimaciones de la ecuaciones de Mincer (años 2012 a 2016) precisamente el coeficiente estimado de la variable que corresponde a años de educación (edu_años) mide el retorno de la educación sobre el ingreso, por ejemplo, para el año 2012, en términos porcentuales, se aprecia un retorno de 9.2%, este resultado significa que los trabajadores reciben una retribución económica de 9.2% por un año de educación adicional. En forma similar, para el año 2016, el retorno de seguir un año más de educación implica un retorno de 10.28%. En general se aprecia un retorno promedio del 10% de invertir en un año de educación.

Tabla 12

Resultados de la estimación de ecuación de Mincer

Ln_ingreso	Coeficientes				
	2012	2013	2014	2015	2016
Edu_años	0.0920*	0.099*	0.101	0.1013	0.1028*
Exp	0.0466*	0.047*	0.046	0.045	0.0441*
exp2	-0.0006*	-0.0006*	-0.005	-0.0005	-0.0006*
_cons	4.828*	4.812*	4.862	4.862	4.9694*
F	1960.66	2668.51	2933.48	2996.55	3291.42
R ²	0.228	0.246	0.264	0.268	0.263
Numero de obs	19863	24469	24420	24514	27,545

*denota significancia al nivel de 1%.

Fuente: ENAHO-INEI-2012-2016.

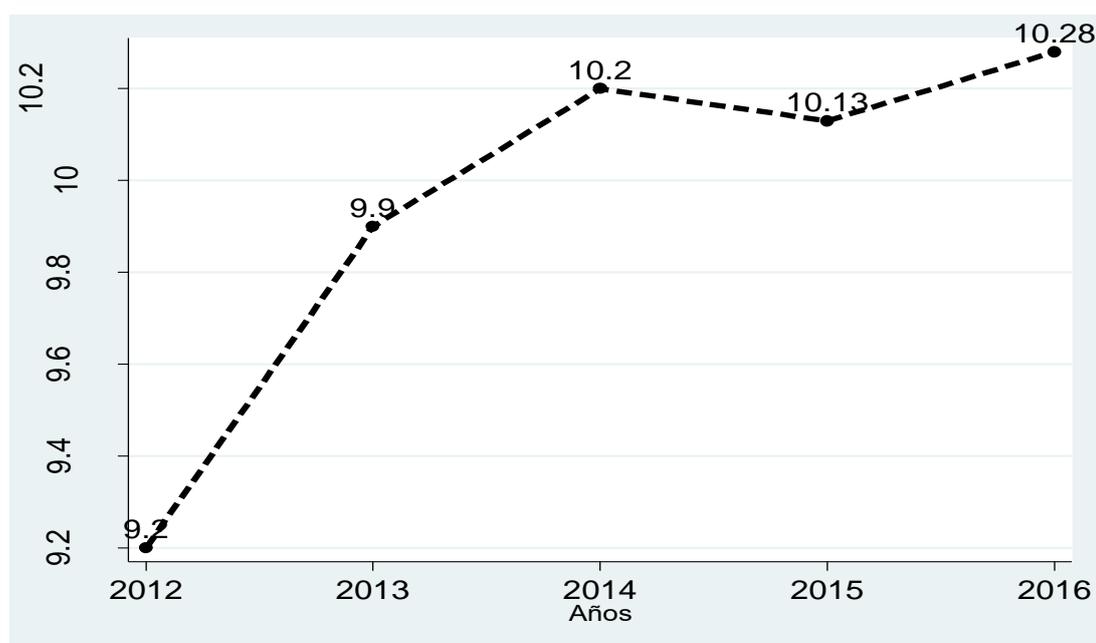


Figura 11. Retornos de la educación en el ingreso promedio

Fuente: ENAHO-INEI 2012-2016.

4.5 Brecha total de ingreso por género (descomposición de Oaxaca-Blinder)

La descomposición Oaxaca-Blinder se determina mediante la diferencia de ingresos o salarios entre varones y mujeres, se debe a dos componentes. El primero de ellos recoge la diferencia entre las variables explicativas observables de los dos grupos (años de educación y experiencia laboral) y el segundo recoge la diferencia entre las características no observables (discriminación por género), medido éste por las discrepancias entre los parámetros de ambos grupos. En la Tabla 13, se muestra la brecha total y la descomposición de Oaxaca-Blinder, para el año 2012 la brecha total es de 33.2% de este valor total le corresponde el 38.7% a factores no observables por la discriminación por género, en forma similar para el año 2016 la brecha total es de 28.2%, de ello, representa el 34.3% a factores no observables, se puede atribuir a una posible discriminación salarial. Estos resultados de brecha total fueron estimados también en la Tabla 3, utilizando el promedio del ingreso en términos de logaritmo natural. En concreto, se evidencia empíricamente la discriminación salarial por género en el grupo de trabajadores dependientes con los datos disponibles de la base de ENAHO.

En general, se considera una práctica discriminatoria brindar un trato salarial distinto a varones y mujeres que cumplan los mismos requisitos de acceso al empleo y desempeñen las mismas labores, al respecto, la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, en su Artículo 3 establece que las remuneraciones que corresponden a cada categoría las fija el empleador sin discriminación, sin embargo, los resultados del presente estudio muestran evidencia la discriminación salarial por género en el trabajo dependiente (Figura 12). En mayor medida, existe probable mayor discriminación en el trabajo independiente con la información de los datos de ENAHO-2012-2016.

Tabla 13

Descomposición de la brecha salarial por Oaxaca-Blinder

Características:	Años				
	2012	2013	2014	2015	2016
Factores observables	-0.055	-0.063	-0.066	-0.069	-0.060
Factores no observables	0.387	0.353	0.328	0.328	0.343
Brecha total	0.332	0.289	0.261	0.259	0.282

Fuente: ENAHO-INEI-2012-2016.

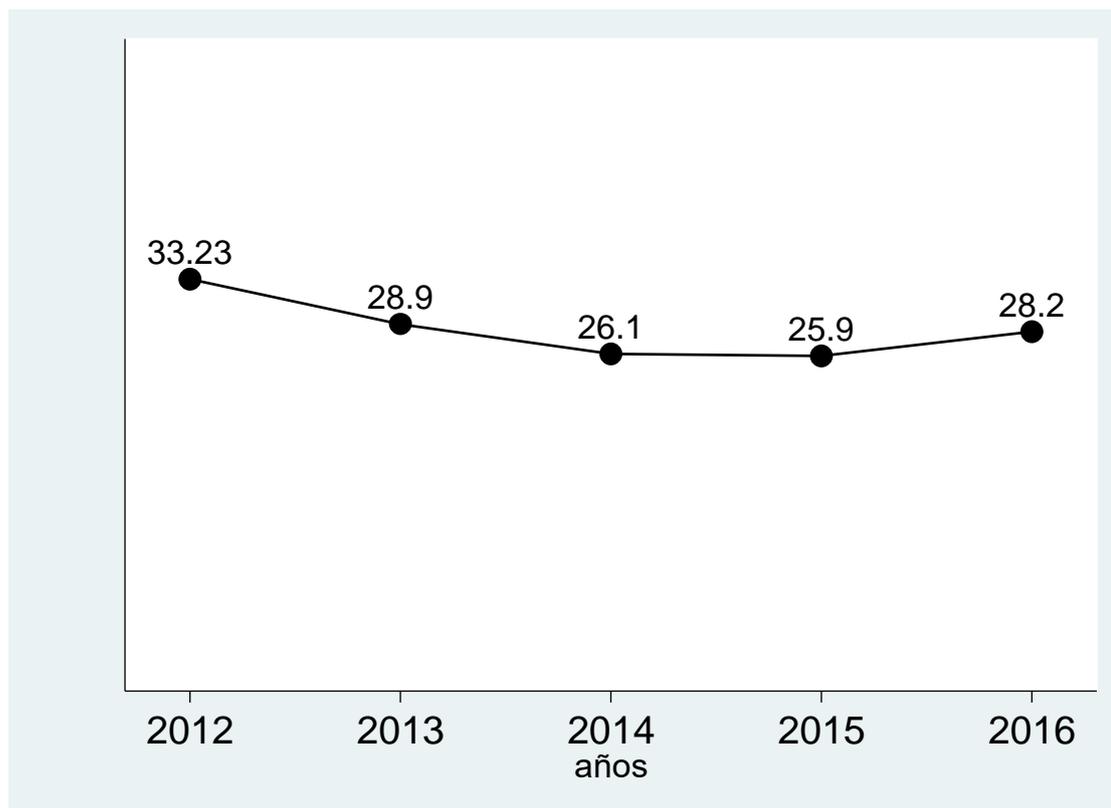


Figura 12. Tendencia de la brecha salarial por género: 2012-2016

Fuente: ENAHO-INEI 2012-2016.

CONCLUSIONES

- En la investigación realizada se ha demostrado a través de las evidencias empíricas a nivel de trabajadores dependientes, existe discriminación salarial por género y es significativa, la brecha salarial depende de los factores observables como (años de escolaridad y experiencia laboral potencial) de los trabajadores dependientes e independientes en el mercado laboral en Perú para el año 2016.
- La brecha salarial está influenciado por el nivel de educación, debido que en el ingreso promedio de los trabajadores dependientes por género es conforme según su nivel educativo, también incrementa su ingreso, sin embargo el aumento no es proporcional, el aumento del ingreso promedio depende del nivel educativo alcanzado, para los niveles superiores de educación los ingresos son significativos, en caso que han terminado estudios de post grado implica un aumento del retorno de la educación sobre el ingreso, para el año 2012, en términos porcentuales, se aprecia un retorno de 9.2%, este resultado significa que los trabajadores reciben una retribución económica de 9.2% por un año de educación adicional. En forma similar, para el año 2016, el retorno de seguir un año más de educación implica un retorno de 10.28%. En general se aprecia un retorno promedio del 10% de invertir en un año de educación, con ello se estaría corroborando con la teoría de Mincer y la teoría de inversión en educación como inversión en el capital humano.
- La existencia de la brecha salarial por género en el campo laboral para trabajadores dependientes se muestra la brecha total, para el año 2012 la brecha total es de 33.2% de este valor total le corresponde el 38.7% a factores no observables por la discriminación por género, en forma similar para el año 2016

la brecha total es de 28.2%, de ello, representa el 34.3% a factores no observables, se puede evidenciar que hubo una reducción de un 4% desde el año 2012 al 2016, siendo evidente que sigue habiendo discriminación salarial. En concreto, se evidencia empíricamente la discriminación salarial por género en el grupo de trabajadores dependientes con los datos que se ha utilizado la información de la ENAHO 2016.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda a las instituciones del Estado principalmente a Gobiernos Regionales y Locales conocer anualmente sobre la dimensión de existencia de discriminación salarial por género, en el mercado laboral en Perú, deben proponer políticas laborales equitativas fomentar campañas de equidad para mejorar su salario.
- Desarrollar investigaciones sobre brecha salarial y discriminación por género por regiones y contar con información reciente.
- El Estado, a través de sus instituciones, evalúen hagan seguimiento y monitoreo de la ley 30709 que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres en su artículo 3, vía orientación debe romper la idea de que la mujer cumple con eficacia la responsabilidad con la familia.

BIBLIOGRAFÍA

- Abadia, L. (2005). *Discriminación Salarial por Sexo en Colombia: Un Análisis desde la Discriminación Estadística*. Pontificia Universidad Javeriana, Documentos de Economía (17).
- Arpi, R. y Arpi, L. (2016). *Brecha de ingreso étnica en la región Puno*. Revista de Semestre Económico - Puno.
- Atal, L y Ñopo, H. (2010). *New Century, Old Disparities: Gender and Ethnic Wage Gaps in Latin America*. IZA Discussion Paper (5085).
- Barraza, N. (2010). *Discriminación salarial y segregación laboral por género en las áreas metropolitanas de Barranquilla, Cartagena y Montería*. (E. Uninorte, Ed.), Serie Documentos IIEEC. Colombia. Retrieved from http://guayacan.uninorte.edu.co/publicaciones/upload/File/Documentos_IIEEC_31.pdf.
- Briñon, M. (2007). *Una Visión de Género es justicia*. Departamento de Educación para el desarrollo entre culturas.
- Castillo, W. (2011). *Discriminación Salarial por Género en el Perú: 2003-2009*. Santiago: Universidad de Chile.
- Castillo, Y. (2014). *El Salario, Complementos del Salario y Evolución Histórica del Salario*. Santiago de Caballeros.
- Chavez, N. y Rios, H. (2014). *Discriminación Salarial Por Género " Efecto Techo De Cristal " . Caso: Siete Áreas Metropolitanas De Colombia Gender Wage Discrimination " Glass Ceiling Effect " . Case: Seven Metropolitan Areas of*

- Colombia Discriminação Salarial Por Gênero " Efeito Teto*. Dimensión Empresarial Revista Dimensión Empresarial, 12(2), 29–45.
<https://doi.org/10.15665/rde.v12i2.276>
- Clark, J. (1902). *The distribution of wealth: a theory of wages, interest and profit*. Macmillan.
- Contreras, D. y Galván, M. (2003). *¿Ha disminuido la discriminación salarial por género y etnia en Bolivia? Evidencia del período 1994-1999*. Departamento de Economía-Bolivia.
- Esparta, D. (2013). *Discriminación Salarial por género según trabajadores Asalariados e Independientes en el Perú, 2006-2010*. Universidad Nacional del Callao.
- Flores, R. (1999). *La Mujer Peruana y la Brecha Salarial*.
- Galarza, F. y Yamada, G. (2012). *Discriminación laboral en Lima: el rol de la belleza, la raza y el sexo*. Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico, México.
- García, K. (2008). *Discriminación Salarial por Género en México*.
- Isaza, J. (2009). *Occupational Segregation by Gender: An Empirical Analysis Urban Colombia (1986-2004)*.
- Ley N° 30709, *Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres*. Perú.
- López, J. (1996). *El salario. Teorías económicas, normatividad y administración*.
- Marx, K. (1980). *Contribución a la crítica de la economía política*. Siglo XXI.
- Mill, J. (1951). *Principios de economía política* (No. 330 M55Y).
- Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience and Earnings*. NBER. – (1958). «Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. En: Journal of Political Economy, 66(4), pp. 281-302.

- Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience, and Earnings*. Human Behavior & Social Institutions.
- Montenegro, C. (2001). *Wage Distribution in Chile: Does Gender Matter? A Quantile Regression Approach*. World Bank, Working Papers (20).
- Ng, Y. (2007). *Gender earnings differentials and regional economic development in urban China, 1988-1997*. Hong Kong Baptist University, Review of Income and Wealth, serie 53, Number 1.
- Ñopo, H. (2008). *La Brecha de Salario de Género en el Perú 1986-2000: Evidencias de un Enfoque Comparativo de Comparaciones*. Banco Interamericano de Desarrollo. Working Papers (675)
- Oaxaca, R. (1973). «*Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets*». En: International Economic Review 14, pp. 673-709.
- Oficina Internacional del Trabajo. (2001). *Seguridad Social: Temas, Retos y Perspectivas*. Memorias Conferencia Internacional del Trabajo 89°
- Paredes, R. y Riveros, L. (1994). *Gender Wage Gaps in Chile. A Long Term View: 1958-1990*. Universidad de Chile, Estudios de Economía (21).
- Perticará, M. y Bueno, I. (2009). *Brechas salariales por género en Chile: un nuevo enfoque*. Revista de La CEPAL, 99, 133-149. <https://doi.org/10.1002/prot.24501>.
- Ricardo, D. (1962). *An Essay on the Influence of a Low Price of Corn on the Profits of Stock*, en Piero Sraffa, *Obras y correspondencia de David Ricardo*. Tomo IV, México, FCE.
- Tenjo, J., Rivero, R. y Bernat, L. (2005). *Evolución de las diferencias salariales por sexo en seis países de América Latina*. Centro de Estudios sobre Desarrollo Económico, Documento CEDE No. 2005-18. Universidad de Los Andes.
- Yamada, G. (2007). *Retornos a la educación superior en el mercado laboral: vale la pena el esfuerzo?*. (Vol. 78). Universidad del Pacífico.

Yamada, G., Lizarzaburu A. y Samanamud K. (2012). *La persistencia de las brechas étnicas en el mercado laboral peruano*. Capítulo 2 del libro *Discriminación En El Perú: Exploraciones en el estado, La Empresa y el Mercado-Laboral* Francisco Galarza (editor).



ANEXOS

Anexo 1. Resultados de la programación en Stata

```
. cd "C:"

. use enaho01a-2012-300, clear

. format %30.0g p301a

. keep p301a p301b p301c ubig viv conglo hogar codpers

. gen edu=6+p301b if p301a== 5 | p301a==6
(62,057 missing values generated)

. replace edu=0 if p301a==1
(8,150 real changes made)

. replace edu=p301b if p301a==2
(3,921 real changes made)

. replace edu=max(p301b,p301c) if p301a==3
(21,424 real changes made)

. replace edu=6 if p301a==4
(11,093 real changes made)

. replace edu=11+p301b if p301a==7 | p301a==8 | p301a==9 |
p301a==10
(16,606 real changes made)

. replace edu=16+p301b if p301a==11
(809 real changes made)

. drop if edu==.
(54 observations deleted)

. save educacion, replace
file educacion.dta saved

.
.
*****
*****
. use enaho01a-2012-500, clear

. rename p301a educa

. drop if educa==1
(5,094 observations deleted)

. drop if educa==2
(35 observations deleted)

. drop if educa==.
(44 observations deleted)

. rename p208a edad

. gen edad2=edad^2

. *es miembro del hogar familiar?
. tab p204

◆ es miembro |
del hogar |
familiar? | Freq. Percent Cum.
-----+-----
si | 67,545 99.10 99.10
no | 611 0.90 100.00
-----+-----
Total | 68,156 100.00

. keep if p204==1
(611 observations deleted)
```



```
. * p524e1 = (ocupación principal) ingreso líquido (ingreso neto)
. *p524e2= (ocupación principal) no sabe - ingreso líquido
. drop if p524e2==1
(331 observations deleted)

. drop if p524e1==.
(47,351 observations deleted)

. **p523=en su ocupación principal, a ud., le pagan:
1=diario 2=semanal 3=quincenal y 4=mensual
. **calculando el ingreso anual por trabajador dependiente
. recode p523 (1=360) (2=48) (3=24) (4=12), gen(anual)
(19863 differences between p523 and anual)

. gen INGRESO=anual*p524e1/12

. drop if INGRESO==.
(0 observations deleted)

. recode p207 (1=1) (2=0),gen(sexo)
(7542 differences between p207 and sexo)

. drop if sexo==.
(0 observations deleted)

. tabstat INGRESO, by(sexo)
```

Summary for variables: INGRESO
by categories of: sexo (RECODE of p207 (sexo))

sexo	mean
0	711.3309
1	958.2385
Total	864.4874

```
. ttest INGRESO, by(sexo)
```

Two-sample t test with equal variances

Group	Obs	Mean	Std. Err.	Std. Dev.	[95% Conf. Interval]	
0	7,542	711.3309	7.62428	662.1282	696.3852	726.2767
1	12,321	958.2385	7.347477	815.57	943.8362	972.6407
combined	19,863	864.4874	5.465741	770.3205	853.7741	875.2007
diff		-246.9075	11.12549		-268.7144	-225.1006

```
diff = mean(0) - mean(1)
t = -22.1929
Ho: diff = 0
freedom = 19861
degrees of

Ha: diff < 0
Ha: diff > 0
Pr(T < t) = 0.0000
Pr(|T| > |t|) = 0.0000
Pr(T > t) = 1.0000
```

```
. tabstat INGRESO, by(educ)
```

Summary for variables: INGRESO
by categories of: educa (nivel educativo)

educa	mean
primaria incompl	510.1239
primaria complet	586.1411
secundaria incom	585.4089
secundaria compl	785.6018
superior no univ	773.3026
superior no univ	990.2468
superior univers	867.1821
superior univers	1344.944
post-grado unive	1941.915
Total	864.4874

```
. keep conglome vivienda hogar ubigeo codperso INGRESO edad
edad2 educa sexo p524e1 p530a
```

```
. *p301b p301c
. regre INGRESO edad edad2 educa sexo
```

Source	SS	df	MS	Number of obs	=	19,863
Model	2.6003e+09	4	650073169	F(4, 19858)	=	1405.35
Residual	9.1857e+09	19,858	462568.846	Prob > F	=	0.0000
Total	1.1786e+10	19,862	593393.657	R-squared	=	0.2206
				Adj R-squared	=	0.2205
				Root MSE	=	680.12

INGRESO	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]
edad	44.86932	1.897771	23.64	0.000	41.14953 48.58911
edad2	-.4432755	.0240927	-18.40	0.000	-.4904992 -.3960518
educa	124.2016	2.300599	53.99	0.000	119.6922 128.711
sexo	313.2931	10.02813	31.24	0.000	293.6372 332.9491
_cons	-1110.755	35.06746	-31.67	0.000	-1179.49 -1042.019

```
. save ingreso.dta, replace
file ingreso.dta saved
```

```
. use ingreso, clear
```

```
. merge 1:1 ubig viv conglo hogar codpers using educacion
(label p301a already defined)
```

Result	# of obs.	
not matched	74,192	
from master	0	(_merge==1)
from using	74,192	(_merge==2)
matched	19,863	(_merge==3)

```
. format %30.0g educa
```

```
. keep if _merge==3
(74,192 observations deleted)
```

```
. gen exp=edad-edu-4
```

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

```
. drop if sexo==.
(0 observations deleted)
```

```
. label values sexo sexo
```

```
. label define sexo 1 "varón" 0 "mujer"
```

```
. drop if exp==.
```



(0 observations deleted)

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

Source	SS	df	MS	Number of obs	=	19,863
Model	3653.70379	3	1217.90126	F(3, 19859)	=	1960.66
Residual	12335.7758	19,859	.621168024	Prob > F	=	0.0000
Total	15989.4796	19,862	.805028677	R-squared	=	0.2285
				Adj R-squared	=	0.2284
				Root MSE	=	.78814

ln_w	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]
edu	.0920991	.0015459	59.57	0.000	.0890689 .0951293
exp	.046675	.0012583	37.10	0.000	.0442087 .0491413
exp2	-.0006102	.0000242	-25.18	0.000	-.0006577 -.0005627
_cons	4.82884	.021835	221.15	0.000	4.786042 4.871639

```
. regre ln_w edu exp c.exp#c.exp
```

Source	SS	df	MS	Number of obs	=	19,863
Model	3653.70379	3	1217.90126	F(3, 19859)	=	1960.66
Residual	12335.7758	19,859	.621168024	Prob > F	=	0.0000
Total	15989.4796	19,862	.805028677	R-squared	=	0.2285
				Adj R-squared	=	0.2284
				Root MSE	=	.78814

ln_w	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]
edu	.0920991	.0015459	59.57	0.000	.0890689 .0951293
exp	.046675	.0012583	37.10	0.000	.0442087 .0491413
c.exp#c.exp	-.0006102	.0000242	-25.18	0.000	-.0006577 -.0005627
_cons	4.82884	.021835	221.15	0.000	4.786042 4.871639

```
. ttest ln_w, by(sexo)
```

Two-sample t test with equal variances

Group	Obs	Mean	Std. Err.	Std. Dev.	[95% Conf. Interval]
mujer	7,542	6.229507	.0104582	.9082353	6.209006 6.250008
varón	12,321	6.561789	.0078073	.8666079	6.546486 6.577093
combined	19,863	6.435621	.0063662	.8972339	6.423143 6.4481
diff		-.3322827	.0129045		-.3575767 -.3069888

```
diff = mean(mujer) - mean(varón)
t = -25.7493
Ho: diff = 0
degrees of freedom = 19861
Ha: diff < 0
Ha: diff != 0
Pr(T < t) = 0.0000
Pr(|T| > |t|) = 0.0000
Pr(T > t) = 1.0000
```

```
.
.
. save mincer, replace
file mincer.dta saved
```

```
. use mincer, clear
```

```
. tabstat INGRESO, statistics( count mean ) by(educ)
```

Summary for variables: INGRESO
by categories of: educa (nivel educativo)

educ	N	mean
primaria incompl	1404	510.1239
primaria complet	1559	586.1411
secundaria incom	2859	585.4089
secundaria compl	5547	785.6018
superior no univ	1097	773.3026
superior no univ	2808	990.2468
superior univers	1400	867.1821
superior univers	2556	1344.944
post-grado unive	633	1941.915
Total	19863	864.4874

```
. *keep if ubigeo>="250000" & ubigeo<"260000"
. *tab ubi
. ttest ln_w, by(sexo)
```

Two-sample t test with equal variances

Group	Obs	Mean	Std. Err.	Std. Dev.	[95% Conf. Interval]	
mujer	7,542	6.229507	.0104582	.9082353	6.209006	6.250008
varón	12,321	6.561789	.0078073	.8666079	6.546486	6.577093
combined	19,863	6.435621	.0063662	.8972339	6.423143	6.4481
diff		-.3322827	.0129045		-.3575767	-.3069888

diff = mean(mujer) - mean(varón)
t = -25.7493
Ho: diff = 0 degrees of freedom = 19861
Ha: diff < 0 Ha: diff != 0
Pr(T < t) = 0.0000 Pr(|T| > |t|) = 0.0000 Pr(T > t) = 1.0000

```
. ttest edu, by(sexo)
```

Two-sample t test with equal variances

Group	Obs	Mean	Std. Err.	Std. Dev.	[95% Conf. Interval]	
mujer	7,542	11.82074	.0466663	4.052723	11.72926	11.91222
varón	12,321	11.00268	.0336524	3.735414	10.93671	11.06864
combined	19,863	11.3133	.0275248	3.87924	11.25935	11.36725
diff		.8180589	.0564192		.7074724	.9286453

diff = mean(mujer) - mean(varón)
t = 14.4996
Ho: diff = 0 degrees of freedom = 19861
Ha: diff < 0 Ha: diff != 0
Pr(T < t) = 1.0000 Pr(|T| > |t|) = 0.0000 Pr(T > t) = 0.0000

```
. ttest exp, by(sexo)
```



Two-sample t test with equal variances

Group	Obs	Mean	Std. Err.	Std. Dev.	[95% Conf. Interval]	
mujer	7,542	18.87536	.1528501	13.27422	18.57574	19.17499
varón	12,321	20.63509	.1330879	14.77275	20.37422	20.89597
combined	19,863	19.96692	.1010929	14.24764	19.76877	20.16507
diff		-1.75973	.2079354		-2.167301	-1.352159

diff = mean(mujer) - mean(varón)

t = -8.4629

Ho: diff = 0

freedom = 19861

degrees of

Ha: diff < 0

Ha: diff != 0

Ha: diff > 0

Pr(T < t) = 0.0000

Pr(|T| > |t|) = 0.0000

Pr(T

> t) = 1.0000

. *Este comando permite capturar la información de la base de datos y la guarda en memoria RAM*

. *Se estima el habitual modelo de regresión minceriana para hombre*

. regress ln_w edu exp c.exp#c.exp if sexo==1

Source	SS	df	MS	Number of obs	=	12,321
Model	2338.70484	3	779.568278	F(3, 12317)	=	1388.82
Residual	6913.72963	12,317	.561316037	Prob > F	=	0.0000
Total	9252.43446	12,320	.751009291	R-squared	=	0.2528
				Adj R-squared	=	0.2526
				Root MSE	=	.74921

ln_w	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
edu	.08566	.0019398	44.16	0.000	.0818577	.0894624
exp	.0554577	.0014888	37.25	0.000	.0525395	.0583759
c.exp#c.exp	-.0007405	.0000278	-26.59	0.000	-.0007951	-.000686
_cons	4.951851	.0263982	187.58	0.000	4.900107	5.003596

. margins, dydx(edu)

Average marginal effects

Number of obs

= 12,321

Model VCE : OLS

Expression : Linear prediction, predict()

dy/dx w.r.t. : edu

	Delta-method		t	P> t	[95% Conf. Interval]	
	dy/dx	Std. Err.				
edu	.08566	.0019398	44.16	0.000	.0818577	.0894624

. margins, dydx(exp)

Average marginal effects

Number of obs

12,321

=

Model VCE : OLS

Expression : Linear prediction, predict()

dy/dx w.r.t. : exp

```
-----
```

	dy/dx	Delta-method Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]
exp	.0248954	.0005407	46.05	0.000	.0238356 .0259552

```
-----
```

```
. margins, dydx(exp) atmeans
```

```
Conditional marginal effects      Number of obs
= 12,321
Model VCE      : OLS
Expression     : Linear prediction, predict()
dy/dx w.r.t.  : exp
at             : edu             = 11.00268 (mean)
               : exp             = 20.63509 (mean)
```

```
-----
```

Conf. Interval]	dy/dx	Delta-method Std. Err.	t	P> t	[95%
exp	.0248954	.0005407	46.05	0.000	
.0238356	.0259552				

```
-----
```

```
. *keep if e(sample) mantiene la base Master con tan solo los
criterios de restricci#n*
. keep if e(sample)
(7,542 observations deleted)
```

```
. *Para el modelo de regresi#n matricial se debe generar un
vector que contiene la constante*
. gen constante=1
```

```
. *Bienvenido a la programaci#n matricial*
```

```
. mata
```

```
----- mata (type end
to exit) -----
```

```
://Para utilizar la informaci#n que esta en Memoria y
utilizarla como vectores o matrices utilice st_view"
: st_view(SalarioHombre=.,., "ln_w")
: st_view(XHombre=.,., ("edu", "exp", "exp2", "constante"))
:
: //Calcular los coeficientes para los Hombres*
: BetaHombre=invsym(XHombre' *XHombre) *XHombre' *SalarioHombre
:
: //Calcular el valor esperado de los vectores y la matriz*
: SalarionmedioHombre=mean(SalarioHombre) '
: XmedioHombre=mean(XHombre) '
:
: //Finaliza la programaci#n matricial*
: end
```

```
. use mincer.dta, clear
```

```
. //Restaura la captura de la informaci#n de la base de datos*
. *snapshot restore 1
. regress ln_w edu exp c.exp#c.exp if sexo==0
```



Source	SS	df	MS	Number of obs	=	7,542
Model	1655.18019	3	551.726731	F(3, 7538)	=	910.98
Residual	4565.32589	7,538	.605641535	Prob > F	=	0.0000
				R-squared	=	0.2661
				Adj R-squared	=	0.2658
Total	6220.50609	7,541	.824891405	Root MSE	=	.77823

ln_w	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]
edu	.1085595	.0023713	45.78	0.000	.103911 .113208
exp	.0374148	.0021514	17.39	0.000	.0331975 .0416322
c.exp#c.exp	-.0005416	.0000444	-12.20	0.000	-.0006286 -.0004546
_cons	4.528418	.0351363	128.88	0.000	4.459541 4.597295

. margins, dydx(edu)

Average marginal effects
= 7,542
Model VCE : OLS
Number of obs

Expression : Linear prediction, predict()
dy/dx w.r.t. : edu

Conf. Interval	dy/dx	Delta-method Std. Err.	t	P> t	[95%
.103911	edu	.1085595	.0023713	45.78	0.000
.113208					

. margins, dydx(exp)

Average marginal effects
= 7,542
Model VCE : OLS
Number of obs

Expression : Linear prediction, predict()
dy/dx w.r.t. : exp

dy/dx	Delta-method Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]
exp	.0169689	.0007864	21.58	0.000
				.0154272 .0185105

. margins, dydx(exp) atmeans

Conditional marginal effects
= 7,542
Model VCE : OLS
Number of obs

Expression : Linear prediction, predict()
dy/dx w.r.t. : exp
at : edu = 11.82074 (mean)
exp = 18.87536 (mean)

dy/dx	Delta-method Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]
exp	.0169689	.0007864	21.58	0.000
				.0154273 .0185105

. keep if e(sample)
(12,321 observations deleted)

. gen constante=1

```

. mata
----- mata (type end
to exit) -----
: st_view(SalarioMujer=.,., "ln_w")
: st_view(XMujer=.,., ("edu ", "exp", "exp2", "constante"))
: BetaMujer=invsym(XMujer'*XMujer)*XMujer'*SalarioMujer
: SalariomedioMujer=mean(SalarioMujer) '
: XmedioMujer=mean(XHombre) '
: XmedioMujer=mean(XMujer) '
:
: //Se calcula entonces la discriminación por género*
: Gap=SalariomedioHombre-SalariomedioMujer
:
: Gap
.3322827151
: //brecha por características observables (años de educación
y experiencia laboral)
: Endowments=BetaHombre' *(XmedioHombre-XmedioMujer)
:
: Endowments
-.0551012113
: //brecha por discriminación
: Treatments=XmedioMujer' *(BetaHombre-BetaMujer)
:
: Treatments
.3873839264
: Gap, Endowments, Treatments
      1          2          3
+-----+-----+-----+
1 | .3322827151  -.0551012113  .3873839264 |
+-----+-----+-----+
: end

```

Anexo 2. Aprueban Reglamento de la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres

DECRETO SUPREMO

N° 002-2018-TR

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, el inciso 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú señala que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley y que nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole;

Que, el primer párrafo del artículo 24 de la Norma Fundamental establece que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual;

Que, el artículo 59 de la citada norma dispone que el Estado estimula la creación de riqueza y garantiza la libertad de trabajo y la libertad de empresa, comercio e industria; considerando que el ejercicio de estas libertades no debe ser lesivo a la moral, ni a la salud, ni a la seguridad pública; y, que el Estado brinda oportunidades de superación a los sectores que sufren cualquier desigualdad, por lo que promueve las pequeñas empresas en todas sus modalidades;

Que, el artículo 2 del Convenio N° 111 de la Organización Internacional de Trabajo, sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958, ratificado por el Estado peruano el 10 de agosto de 1970, señala que todo miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacional, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto;

Que, el inciso 5.1 del artículo 5 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, señala que este Ministerio es el organismo rector en materia de trabajo y promoción del empleo y ejerce competencia

exclusiva y excluyente respecto de otros niveles de gobierno en todo el territorio nacional, en formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales en derechos fundamentales en el ámbito laboral, entre otras materias;

Que, la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, dispone la determinación de categorías, funciones y remuneraciones que permitan la ejecución del principio de igualdad remuneración por igual trabajo; ello, a su vez, se encuentra en concordancia con el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor;

Que, la Tercera Disposición Complementaria Final de la citada ley establece que ésta sea reglamentada, mediante decreto supremo refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, dentro de los sesenta (60) días de su entrada en vigencia;

De conformidad con lo establecido por el numeral 8) del artículo 118 de la Constitución Política del Perú; la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley N° 29831, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y, la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres;

DECRETA:

Artículo 1.- Aprobación

Apruébese el Reglamento de la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, el mismo que forma parte integrante del presente decreto supremo y que consta de cuatro (4) títulos, trece (13) artículos, cinco (5) Disposiciones Complementarias Finales y tres (3) Disposiciones Complementarias Modificatorias.

Artículo 2.- Publicación

El presente decreto supremo y el reglamento aprobado mediante el artículo precedente se publican en el Portal Institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.trabajo.gob.pe), el mismo día de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Artículo 3.- Refrendo

El presente decreto supremo es refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los siete días del mes de marzo del año dos mil dieciocho.

PEDRO PABLO KUCZYNSKI GODARD

Presidente de la República

JAVIER ALBERTO BARREDA JARA

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

REGLAMENTO DE LA LEY N° 30709, LEY QUE PROHÍBE LA DISCRIMINACIÓN REMUNERATIVA ENTRE VARONES Y MUJERES

TÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

Artículo 1.- Ámbito de aplicación

El presente Reglamento es de aplicación a todos los trabajadores y empleadores del régimen laboral de la actividad privada en el sector privado.

Artículo 2.- Definiciones

Para los efectos de la ley y el presente Reglamento se aplican las siguientes definiciones:

a) **Ascenso laboral:** El ascenso de los trabajadores y de las trabajadoras, es una facultad inherente al empleador que la ejerce considerando criterios objetivos y razonables.

b) **Compatibilidad o conciliación de vida personal, familiar y laboral:** Situación en la que se busca equilibrar la vida laboral con la vida familiar o personal, mediante la adopción de medidas vinculadas al tiempo de trabajo, al lugar de trabajo, entre otras, con el objeto de que mujeres y varones compatibilicen en igualdad de condiciones las distintas facetas de su vida.

- c) **Cuadro de categorías y funciones:** Mecanismo mediante el cual el empleador evalúa y organiza los puestos de trabajo de acuerdo a criterios objetivos y a la necesidad de su actividad económica.
- d) **Discriminación:** Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, sexo, religión, opinión, origen social, condición económica, estado civil, edad o de cualquier otra índole, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.
- e) **Discriminación directa:** Situación que se produce cuando la normativa o la práctica excluyen o dan preferencia a una persona o a un grupo de personas sobre la base de un motivo prohibido.
- f) **Discriminación indirecta:** Situación que se produce cuando las normas o prácticas establecen una medida aparentemente neutra, pero que en su aplicación afecta, de manera desproporcionada, a los miembros de un grupo o colectivo protegido, generando un impacto adverso.
- g) **Discriminación remunerativa:** Situación que se produce cuando se establecen diferencias salariales o remunerativas basadas en el sexo de la persona y sin criterios objetivos. La discriminación remunerativa puede ser directa o indirecta.
- h) **Ley:** Referencia a la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.
- i) **Micro y Pequeña Empresa:** Son aquellas empresas que cumplen con los requisitos establecidos en la Ley N° 28015, Ley de promoción y formalización de la micro y pequeña empresa y en la Ley N° 30056, Ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial, que se encuentran acreditadas en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa – REMYPE.
- j) **Periodo de lactancia:** Periodo durante el cual está vigente el permiso por lactancia establecido por la Ley N° 27240, Ley que otorga permiso por lactancia materna.
- k) **Política salarial o remunerativa:** Conjunto de criterios y directrices establecidos por el empleador para la gestión, fijación o reajuste de los diferentes esquemas de remuneración de los trabajadores.

l) **Prevención y sanción del hostigamiento sexual en el trabajo:** Conjunto de medidas destinadas a evitar o reprimir situaciones de hostigamiento sexual en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

TÍTULO II

CATEGORIZACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 3.- Obligación de categorizar los puestos de trabajo

3.1. De conformidad con el artículo 2 de la Ley, el empleador debe evaluar y agrupar los puestos de trabajo en cuadros de categorías y funciones aplicando criterios objetivos, en base a las tareas que entrañan, a las aptitudes necesarias para realizarlas y al perfil del puesto. En el caso de la Micro y Pequeña Empresa (MYPE), las Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo brindan asistencia técnica para la implementación de sus cuadros de categorías y funciones, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que está a cargo de implementar módulos de asistencia o mecanismos informáticos que faciliten la implementación de los cuadros de categorías y funciones para la MYPE.

3.2. La evaluación objetiva de los empleos puede llevarse a cabo por medio de cualquier metodología elegida por el empleador, la cual no debe implicar discriminación directa o indirecta por motivo de sexo.

Artículo 4.- Contenido mínimo de los cuadros de categorías y funciones

El empleador debe establecer cuadros de categorías y funciones con el siguiente contenido mínimo:

- a) Puestos de trabajo incluidos en la categoría;
- b) Descripción general de las características de los puestos de trabajo que justifican su agrupación en una categoría; y
- c) La ordenación y/o jerarquización de las categorías en base a su valoración y a la necesidad de la actividad económica.

TÍTULO III

SOBRE LA PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN EN LA DETERMINACIÓN DE LAS REMUNERACIONES

Artículo 5.- Prohibición de discriminación

5.1. Todo empleador tiene la facultad de establecer sus políticas remunerativas, fijar los requisitos para la percepción de la remuneración o beneficios de cualquier otra índole y determinar sus montos, sin incurrir en discriminación directa o indirecta por motivo de sexo.

5.2. En caso se alegue discriminación directa o indirecta en las remuneraciones por motivo de sexo, el empleador debe acreditar que los puestos de trabajo implicados no son iguales y/o no tienen el mismo valor. Cuando se alegue que los puestos de trabajo no son iguales se pueden considerar los perfiles de los trabajadores implicados.

5.3. Las remuneraciones y beneficios de cualquier otra índole que se soliciten y fijen dentro del procedimiento de negociación colectiva deben respetar los criterios establecidos en la presente norma y no pueden incurrir en prácticas de discriminación directa o indirecta por motivo de sexo.

Artículo 6.- Justificación de diferencias salariales

6.1. Por excepción, los trabajadores pertenecientes a una misma categoría pueden percibir remuneraciones diferentes, cuando dichas diferencias se encuentren justificadas en criterios objetivos tales como la antigüedad, el desempeño, la negociación colectiva, la escasez de oferta de mano de obra calificada para un puesto determinado, el costo de vida, la experiencia laboral, el perfil académico o educativo, el desempeño, el lugar de trabajo, entre otros.

6.2. Existe escasez de oferta de mano de obra calificada cuando objetivamente se demuestre que las calificaciones requeridas por un puesto de trabajo son escasas en el mercado.

6.3. Las diferencias de los ingresos totales generadas por la realización de trabajo en jornada reducida, en jornadas atípicas o a tiempo parcial no se consideran contrarias a lo previsto en la Ley o en el presente Reglamento.

Artículo 7.- Situaciones excepcionales

El empleador tiene la potestad de mantener, de ser el caso, la remuneración de un trabajador en un particular nivel o estatus cuando se produzca una modificación de la estructura salarial u organizacional, reclasificación, degradación o ajuste razonable, aunque el valor asignado al puesto de trabajo o categoría haya decrecido o el nuevo puesto de trabajo corresponda a una categoría de inferior nivel remunerativo.

Artículo 8.- Esquemas de remuneración variable

El empleador que opte por utilizar esquemas de remuneración variable debe asegurarse que las condiciones establecidas para el otorgamiento de este tipo de remuneración sean objetivas y se sustenten en la necesidad de su actividad económica. Se debe garantizar que los criterios elegidos para la determinación de los esquemas de remuneración variable implementados no generen situaciones de discriminación directa o indirecta por motivo de sexo.

Artículo 9.- Bandas salariales

El empleador puede optar por establecer sus políticas remunerativas, incluyendo bandas salariales u otras formas, de acuerdo a los criterios que considere pertinentes para la consecución de sus fines.

TÍTULO IV**SOBRE LA COMPATIBILIDAD DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y
LABORAL****Artículo 10.- Criterios prohibidos de diferenciación en las remuneraciones**

10.1. Bajo ninguna circunstancia se consideran diferencias objetivas y razonables aquellas vinculadas directa o indirectamente con el embarazo, la maternidad, la paternidad, la lactancia, las responsabilidades familiares o ser víctima de violencia, de acuerdo con lo establecido en la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.

10.2. El empleador adopta las medidas que sean necesarias para evitar que los periodos de incapacidad temporal para el trabajo vinculados con el embarazo, la licencia por maternidad o por paternidad sea esta legal o convencional, el permiso por lactancia

materna o la asunción de las responsabilidades familiares, tengan un impacto adverso en la asignación de incrementos remunerativos y/o beneficios de cualquier otra índole. Dichos periodos se consideran como efectivamente laborados en concordancia con la normativa vigente.

10.3. No puede tener un impacto adverso la participación de los padres y madres con responsabilidades familiares en esquemas de trabajo flexible o en las medidas que el empleador tenga a disposición para la compatibilidad de la vida personal, familiar y laboral.

Artículo 11.- Lineamientos para el clima laboral basado en el respeto y la no discriminación

El empleador implementa medidas para garantizar un clima laboral basado en el respeto y la no discriminación, así como la compatibilidad o conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Con este fin, en calidad de lineamiento puede emplearse la “Guía de Buenas Prácticas en Materia de Conciliación del Trabajo y la Vida Familiar y Personal” aprobada mediante Resolución Ministerial N° 048-2014-TR o disposición que la sustituya.

Artículo 12.- No renovación de contratos sujetos a modalidad o a plazo fijo

No se considera una práctica contraria a la prohibición contenida en el artículo 6 de la Ley la no renovación del contrato de trabajo sujeto a modalidad o a plazo fijo en los casos en los cuales desaparezca la causa que justificó la contratación temporal.

Artículo 13.- Licencia por paternidad de los trabajadores del sector privado

En aplicación de lo dispuesto por el artículo 5 de la Ley, vinculado a la compatibilidad o conciliación de la vida personal, familiar y laboral, el padre trabajador del sector privado tiene derecho a que el periodo de descanso vacacional por récord ya cumplido y aún pendiente de goce, se inicie a partir del día siguiente de vencida la licencia por paternidad. Tal voluntad debe comunicarse al empleador con una anticipación no menor de treinta (30) días calendario anterior al inicio del goce vacacional.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera.- El empleador que ya cuente con el cuadro de categorías y funciones debe verificar, hasta el 31 de diciembre de 2018, que los criterios contenidos en el mismo sean acordes a las disposiciones establecidas en la Ley y el presente Reglamento.

Segunda.- La implementación de cuadros de categorías y funciones dispuesta por la Ley y el presente Reglamento no puede implicar la rebaja de remuneración.

Tercera.- El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante resolución ministerial, expide las pautas referenciales que pueden ser utilizadas por el empleador para evaluar los puestos de trabajo y definir el cuadro de categorías y funciones, dentro de los sesenta (60) días calendarios siguientes a la publicación del presente Reglamento. Las pautas referenciales incluyen, entre otros, modelos de documentos del cuadro de categorías y funciones, así como de políticas salariales.

Cuarta.- La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) expide las directivas y/o protocolos necesarios para la fiscalización de las obligaciones previstas en esta norma, dentro de los noventa (90) días calendario siguientes a la publicación del presente Reglamento.

Quinta.- Las obligaciones establecidas en la Ley y el presente Reglamento son objeto de fiscalización a partir del 1 de enero del 2019. En el caso de las MYPEs, la fiscalización inicia a partir del año siguiente de la publicación de las pautas referenciales a la que hace referencia la Tercera Disposición Complementaria Final.

Durante el año 2018, la SUNAFIL y las Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo realizan acciones de orientación dirigidas a garantizar su adecuada implementación.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS MODIFICATORIAS

PRIMERA.- Modificación del artículo 3 del Decreto Supremo N° 002-98-TR, que dicta normas reglamentarias de la Ley N° 26772, sobre prohibición de discriminación en las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa

Modifícase el artículo 3 Decreto Supremo N° 002-98-TR, que dicta normas reglamentarias de la Ley N° 26772, sobre prohibición de discriminación en las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa, en los siguientes términos:

“Artículo 3.- No se consideran prácticas discriminatorias por estar sustentadas en una justificación objetiva y razonable, aquellas basadas en las calificaciones exigidas para el desempeño del empleo o medio de formación ofertado.

Asimismo, no se consideran discriminatorias las ofertas de empleo que tienen como propósito promover una composición más equitativa de mujeres y varones dentro de un sector ocupacional específico.”

SEGUNDA.- Incorporación de los artículos 4-A y 10 al Decreto Supremo N° 002-98-TR, que dicta normas reglamentarias de la Ley N° 26772, sobre prohibición de discriminación en las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa

Incorpóranse los artículos 4-A y 10 al Decreto Supremo N° 002-98-TR, que dicta normas reglamentarias de la Ley N° 26772, sobre prohibición de discriminación en las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa, en los siguientes términos:

“**Artículo 4-A.-** En virtud de la prohibición en materia de discriminación establecida en el artículo 1 de la Ley, el potencial empleador no puede solicitar a las candidatas a un puesto de trabajo la realización de una prueba de embarazo. En aquellos casos en que el puesto de trabajo involucre un riesgo para la salud de las mujeres gestantes o el feto, el potencial empleador debe poner en conocimiento de las candidatas dichos riesgos a efectos que las mismas determinen si estiman pertinente efectuarse una prueba de embarazo. En este último caso, el costo de dicha prueba debe ser asumido por el potencial empleador.

En caso la prueba resulte positiva y la candidata sea seleccionada, esto no puede afectar el resultado del proceso de selección, debiendo aplicarse lo previsto en la Ley N° 28048, Ley de protección a favor de la mujer gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto, y el Decreto Supremo N° 009-2004-TR, que dicta normas reglamentarias de la citada Ley.

Artículo 10.- El empleador debe cumplir con informar a sus trabajadores sobre la política salarial o remunerativa implementada, así como los criterios de las evaluaciones de desempeño o de otro tipo que tengan impacto en sus remuneraciones. Para ello, pueden conducir reuniones informativas individuales o colectivas o enviar comunicaciones escritas con los detalles de la política aplicable. Esta información debe proporcionarse al momento del ingreso del trabajador, cuando se produzca una modificación de la categoría ocupacional a la que pertenece el trabajador y cuando se efectúe una modificación del esquema de remuneración que les aplique según la política remunerativa.

No constituye requisito indispensable que la política remunerativa a ser comunicada a los trabajadores contenga los montos que forman parte de la estructura salarial.”

TERCERA.- Modificación del artículo 25 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR

Modifícase el artículo 25 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, en los siguientes términos:

“Artículo 25.- Infracciones muy graves en materia de relaciones laborales

Son infracciones muy graves los siguientes incumplimientos:

(...)

25.22 No contar con un cuadro de categorías y funciones o con una política salarial de conformidad con los términos establecidos en la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, y su Reglamento.

25.23 No haber cumplido con informar a los trabajadores acerca de la política salarial de la empresa, conforme a lo previsto por la Ley N° 26772, que dispone que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato, y su Reglamento.”

1623699-7

Anexo 3. Módulos utilizados para la base de datos

Código de modulo	Descripción del modulo	Información obtenida	Nombre del archivo
7	Empleo	Ingreso mensual de trabajadores dependientes	enaho01-2012-500.dta enaho01-2013-500.dta enaho01-2014-500.dta enaho01-2015-500.dta enaho01-2016-500.dta
3	Educación	Años de educación y experiencia laboral del trabajador dependiente	enaho01-2012-300.dta enaho01-2013-300.dta enaho01-2014-300.dta enaho01-2015-300.dta enaho01-2016-300.dta

Fuente: ENAHO.

Nro	Año	Período	Código Encuesta	Encuesta	Código Módulo	Módulo	Ficha	Descarga
1	2016	55	546	Condiciones de Vida y Pobreza - ENAHO	1	Características de la Vivienda y del Hogar		
2	2016	55	546	Condiciones de Vida y Pobreza - ENAHO	2	Características de los Miembros del Hogar		
3	2016	55	546	Condiciones de Vida y Pobreza - ENAHO	3	Educación		
4	2016	55	546	Condiciones de Vida y Pobreza - ENAHO	4	Salud		
5	2016	55	546	Condiciones de Vida y Pobreza - ENAHO	5	Empleo e Ingresos		
6	2016	55	546	Condiciones de Vida y Pobreza - ENAHO	7	Gastos en Alimentos y Bebidas (Módulo 601)		
7	2016	55	546	Condiciones de Vida y Pobreza - ENAHO	8	Instituciones Beneficas		
8	2016	55	546	Condiciones de Vida y Pobreza - ENAHO	9	Mantenimiento de la Vivienda		
9	2016	55	546	Condiciones de Vida y Pobreza - ENAHO	10	Transportes y Comunicaciones		
10	2016	55	546	Condiciones de Vida y Pobreza - ENAHO	11	Servicios a la Vivienda		
11	2016	55	546	Condiciones de Vida y Pobreza - ENAHO	12	Esparcimiento, Diversion y Servicios de Cultura		
12	2016	55	546	Condiciones de Vida y Pobreza - ENAHO	13	Vestido y Calzado		
13	2016	55	546	Condiciones de Vida y Pobreza - ENAHO	15	Gastos de Transferencias		
14	2016	55	546	Condiciones de Vida y Pobreza - ENAHO	16	Muebles y Enseres		
15	2016	55	546	Condiciones de Vida y Pobreza - ENAHO	17	Otros Bienes y Servicios		
16	2016	55	546	Condiciones de Vida y Pobreza - ENAHO	18	Equipamiento del Hogar		
17	2016	55	546	Condiciones de Vida y Pobreza - ENAHO	22	Producción Agrícola		
18	2016	55	546	Condiciones de Vida y Pobreza - ENAHO	23	Subproductos Agrícolas		
19	2016	55	546	Condiciones de Vida y Pobreza - ENAHO	24	Producción Forestal		
20	2016	55	546	Condiciones de Vida y Pobreza - ENAHO	25	Gastos en Actividades Agrícolas y/o Forestales		
21	2016	55	546	Condiciones de Vida y Pobreza - ENAHO	26	Producción Pecuaria		
22	2016	55	546	Condiciones de Vida y Pobreza - ENAHO	27	Subproductos Pecuarios		
23	2016	55	546	Condiciones de Vida y Pobreza - ENAHO	28	Gastos en Actividades Pecuarias		
24	2016	55	546	Condiciones de Vida y Pobreza - ENAHO	34	Sumarias (Variables Calculadas)		
25	2016	55	546	Condiciones de Vida y Pobreza - ENAHO	37	Programas Sociales (Miembros del Hogar)		
26	2016	55	546	Condiciones de Vida y Pobreza - ENAHO	77	Ingresos del Trabajador Independiente		
27	2016	55	546	Condiciones de Vida y Pobreza - ENAHO	78	Bienes y Servicios de Cuidados Personales		
28	2016	55	546	Condiciones de Vida y Pobreza - ENAHO	84	Participación Ciudadana		
29	2016	55	546	Condiciones de Vida y Pobreza - ENAHO	85	Gobernabilidad, Democracia y Transparencia		

Anexo 4. Cuestionarios de ENAHO sobre Ingresos.

<p style="text-align: center;">INGRESO EN LA OCUPACIÓN PRINCIPAL POR TRABAJO DEPENDIENTE</p> <p style="text-align: center;">INGRESO MONETARIO</p> <p><i>A continuación le voy a formular algunas preguntas sobre sus ingresos percibidos en su ocupación principal que desarrolló la semana pasada:</i></p> <p>523. EN SU OCUPACIÓN PRINCIPAL, ¿A UD. LE PAGAN:</p> <p>Diario? 1 Semanal? 2 Quincenal? 3 Mensual? 4</p> <p>524. ¿CUÁNTO FUE SU INGRESO TOTAL EN EL (LA)..... ANTERIOR, INCLUYENDO <small>Frecuencia</small> HORAS EXTRAS, BONIFICACIONES, PAGO POR CONCEPTO DE REFRIGERIO, MOVILIDAD, COMISIONES, ETC.?</p> <table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width:60%;">CONCEPTO</th> <th style="width:20%;">MONTO S/. (Enteros)</th> <th style="width:20%;">No Sabe</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. Ingreso total</td> <td></td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> <tr> <td>B. Descuento de Ley <small>Sistema de Pensiones: AFP, ONP, Caja Militar y Policial</small></td> <td></td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> <tr> <td>C. Impuestos</td> <td></td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> <tr> <td>D. Otros descuentos (Judiciales, asociaciones, por préstamos de coop., bancos, etc.)</td> <td></td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> <tr> <td>E. Ingreso Líquido</td> <td></td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> </tbody> </table> <p style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-top: 5px;">SI TODAS LAS ALTERNATIVAS TIENEN CIRCULADO EL CODIGO 1 (NO SABE), CONTÍNE CON PREGUNTA 528.</p> <p><i>Si no tiene descuentos anote cero en el recuadro respectivo.</i></p> <p style="text-align: center;">PAGO EN ESPECIE</p> <p><i>A continuación le voy a formular algunas preguntas sobre sus pagos que no sean en dinero, recibidos de la ocupación principal que desarrolló la semana pasada:</i></p> <p>528. EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES, ADEMÁS DEL INGRESO ANTERIOR, ¿RECIBIÓ ALIMENTOS, VESTIDO, TRANSPORTE, VIVIENDA, ETC., COMO PARTE DE PAGO POR SU TRABAJO EN SU OCUPACIÓN PRINCIPAL?</p> <p>Sí 1 No 2 → PASE A (F)</p>	CONCEPTO	MONTO S/. (Enteros)	No Sabe	A. Ingreso total		1	B. Descuento de Ley <small>Sistema de Pensiones: AFP, ONP, Caja Militar y Policial</small>		1	C. Impuestos		1	D. Otros descuentos (Judiciales, asociaciones, por préstamos de coop., bancos, etc.)		1	E. Ingreso Líquido		1	<p>529. EN SU OCUPACIÓN PRINCIPAL, ¿CON QUÉ FRECUENCIA Y EN CUÁNTO ESTIMARÍA UD. EL PAGO EN:</p> <table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width:60%;">CONCEPTO</th> <th style="width:15%;">FRECUENCIA CON QUE RECIBE (*)</th> <th style="width:15%;">VALOR ESTIMADO POR VEZ S/. (Enteros)</th> <th style="width:10%;">NO SABE</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Alimentos?</td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> <tr> <td>2. Vestido y calzado?</td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> <tr> <td>3. Transporte?</td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> <tr> <td>4. Vivienda?</td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> <tr> <td>5. Salud?</td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> <tr> <td>6. Otro? _____ <small>(Especifique)</small></td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> </tbody> </table> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>(*) FRECUENCIA CON QUE RECIBE:</p> <table style="width:100%;"> <tr> <td>Diario 1</td> <td>Mensual 4</td> <td>Semestral 7</td> </tr> <tr> <td>Semanal 2</td> <td>Bimestral 5</td> <td>Anual 8</td> </tr> <tr> <td>Quincenal 3</td> <td>Trimestral 6</td> <td></td> </tr> </table> </div> <p style="text-align: center; border: 1px solid black; padding: 2px; margin: 5px auto; width: fit-content;">PASE A (F)</p> <p style="text-align: center;">INGRESO EN LA OCUPACIÓN PRINCIPAL POR TRABAJO INDEPENDIENTE</p> <p style="text-align: center;">INGRESO MONETARIO / ESPECIE</p> <p><i>A continuación le voy a formular algunas preguntas sobre sus ingresos percibidos en su ocupación principal por trabajo independiente desarrollado la semana pasada:</i></p> <p>530. EN SU OCUPACIÓN PRINCIPAL, ¿CUÁL FUE LA GANANCIA NETA EN EL MES ANTERIOR? (Si sólo recibe ingreso en especie, valorícelo en el recuadro)</p> <p>S/. <input style="width: 50px;" type="text"/> (Enteros)</p> <p>NO SABE/NO TIENE GANANCIA 1</p> <p style="text-align: center;">AUTOCONSUMO O AUTOSUMINISTRO POR OCUPACIÓN PRINCIPAL</p> <p>535. DE LOS BIENES PRODUCIDOS POR EL HOGAR Y/O DE LOS PRODUCTOS ADQUIRIDOS CON FINES COMERCIALES EN SU OCUPACIÓN PRINCIPAL, ¿UTILIZAN PRODUCTOS PARA SU CONSUMO?</p> <p>Sí 1 No 2 NO CORRESPONDE 3 } PASE A (F)</p>	CONCEPTO	FRECUENCIA CON QUE RECIBE (*)	VALOR ESTIMADO POR VEZ S/. (Enteros)	NO SABE	1. Alimentos?			1	2. Vestido y calzado?			1	3. Transporte?			1	4. Vivienda?			1	5. Salud?			1	6. Otro? _____ <small>(Especifique)</small>			1	TOTAL			1	Diario 1	Mensual 4	Semestral 7	Semanal 2	Bimestral 5	Anual 8	Quincenal 3	Trimestral 6	
CONCEPTO	MONTO S/. (Enteros)	No Sabe																																																										
A. Ingreso total		1																																																										
B. Descuento de Ley <small>Sistema de Pensiones: AFP, ONP, Caja Militar y Policial</small>		1																																																										
C. Impuestos		1																																																										
D. Otros descuentos (Judiciales, asociaciones, por préstamos de coop., bancos, etc.)		1																																																										
E. Ingreso Líquido		1																																																										
CONCEPTO	FRECUENCIA CON QUE RECIBE (*)	VALOR ESTIMADO POR VEZ S/. (Enteros)	NO SABE																																																									
1. Alimentos?			1																																																									
2. Vestido y calzado?			1																																																									
3. Transporte?			1																																																									
4. Vivienda?			1																																																									
5. Salud?			1																																																									
6. Otro? _____ <small>(Especifique)</small>			1																																																									
TOTAL			1																																																									
Diario 1	Mensual 4	Semestral 7																																																										
Semanal 2	Bimestral 5	Anual 8																																																										
Quincenal 3	Trimestral 6																																																											

OBSERVACIONES

1

