



RED CIENTÍFICA INTERNACIONAL DEL CAMPO UNIFICADO DE LA EDUCACIÓN
MULTIDIMENSIONAL-TRANSDISCIPLINAR-TRANSCOMPLEJA
PARA EL DESARROLLO, EVOLUCIÓN, Y TRANSFORMACIÓN DE LA EDUCACIÓN Y LA HUMANIDAD
DOMICILIO LEGAL: AV. PARDO N° 741-3° PISO DPTO. 3L - DISTRITO MIRAFLORES-LIMA - TELEF. 969 006 672
INSCRITA EN SUNARP-LIMA: TITULO N° 00363289 - PARTIDA N° 13423088 - RUC SUNAT N° 20600500512
E-mail: redcientificacue@gmail.com Web: www.redcicue.com

Número 12 ISSN: 2523 - 6148 January - June 2023 Lima - Perú

Transdisciplinary Human Education

DETERMINANTES DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN EL PERÚ URBANO, 2019. DETERMINANTS OF THE GENDER WAGE GAP IN URBAN PERU, 2019.

Fecha de recepción 7 de Junio 2023

Fecha de aprobación 23 de Noviembre 2023

DOI: <https://doi.org/10.55364/the.Vol7.Iss12.158>

Cahuancama-Condo, Johnny Luis¹

jhonny.cahuancama@unmsm.edu.pe / <https://orcid.org/0000-0001-7721-5980>

Sardón-Romero, Emily Guille

emily.sardon@unmsm.edu.pe / <https://orcid.org/0000-0001-8069-7191>

Vargas-Salazar, Ivonne Yanete²

ivargass@unmsm.edu.pe / <https://orcid.org/0000-0002-0836-5309>

Vallejo-Chávez, Luz Maribel³

luz.vallejo@epoch.edu.ec / <https://orcid.org/0000-0002-7820-5511>



RESUMEN

La igualdad es el trato idéntico, la ausencia de discriminación de género, clase social, etnias y otras circunstancias que causen diferencias, promueve el bienestar social y contribuye a la innovación y productividad condición importante para el desarrollo económico y social. Sin embargo, aún causa preocupación la existencia de una brecha salarial de género que demanda la atención a nivel político y socioeconómico, que afecta a varios países, especialmente en América Latina, examinando las variables determinantes de la brecha salarial de género en el sector urbano peruano en el 2019. La investigación es cuantitativa, correlacional, de corte transversal, y de diseño no experimental. Se utilizó el método de regresión por cuantiles, que proporciona estimaciones de la brecha salarial en diferentes puntos de la distribución salarial en comparación con la media del modelo de Mincer. Para la recolección de datos, se utilizó la base empírica de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) 2019, y la población económicamente activa e inactiva, entre 18 y 64 años. Existe una brecha de género que varía a lo largo de la distribución salarial, se acentúa en personas que perciben menores salarios, que menos cualificaciones presentan y se encuentran en condiciones de vulnerabilidad. Considera el impacto, mientras más cerca se encuentra a los extremos, se presenta mayor desigualdad.

Palabras clave: Salario, discriminación, política salarial, capital humano.

ABSTRACT

Equality is equal treatment, the absence of discrimination based on gender, social class, ethnicity and other circumstances that cause differences, promotes social welfare and contributes to innovation and productivity, an important condition for economic and social development. However, the existence of a gender wage gap still causes concern and demands attention at the political and socioeconomic level, affecting several countries, especially in Latin America. Objective: to examine the determinant variables of the gender wage gap in the Peruvian urban sector in 2019. Method: the research is quantitative, correlational, cross-sectional, and of non-experimental design. The quantile regression method was used, which provides estimates of the wage gap at different points of the wage distribution compared to the mean of the Mincer model. For data collection, we used the empirical base of the National Household Survey (ENAH) 2019, and the economically active and inactive population, between 18 and 64 years old. Results: there is a gender gap that varies throughout the wage distribution, which is accentuated in people who receive lower wages, have fewer qualifications and are in conditions of vulnerability. Likewise, the impact on aspects related to human capital is considered; the results of the gap show that the closer to the extremes, the greater the inequality.

Keywords: Wages, discrimination, wage policy, human capital.

¹ Economista e ingeniero económico (autor por correspondencia), alumnos del curso Políticas Económicas y Promoción del Desarrollo (PEPD), Maestría en Economía con mención en Gestión y Políticas Públicas (MEGPP), Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM).

² Magíster Dirección y Gestión Empresarial, Master Project Management, docente del curso Políticas Económicas y Promoción del Desarrollo (PEPD), Maestría en Economía con mención en Gestión y Políticas Públicas (MEGPP), Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM).

³ Máster en Docencia Universitaria e Investigación Educativa, Máster en Marketing Turístico y Hotelero, Máster Formulación y Elaboración de Proyectos de Desarrollo, Máster en Neuromarketing, Doctora en Ciencias Contables y Empresariales en la Universidad San Marcos Lima-Perú.



RED CIENTÍFICA INTERNACIONAL DEL CAMPO UNIFICADO DE LA EDUCACIÓN
MULTIDIMENSIONAL-TRANSDISCIPLINAR-TRANSCOMPLEJA
PARA EL DESARROLLO, EVOLUCIÓN, Y TRANSFORMACIÓN DE LA EDUCACIÓN Y LA HUMANIDAD
DOMICILIO LEGAL: AV. PARDO N° 741-3° PISO DPTO. 3L - DISTRITO MIRAFLORES-LIMA - TELEF. 969 006 672
INSCRITA EN SUNARP-LIMA: TÍTULO N° 00363289 - PARTIDA N° 13423088 - RUC SUNAT N° 20600500512
E-mail: redcientificacue@gmail.com Web: www.redcicue.com

Número 12 ISSN: 2523 - 6148 January - June 2023 Lima - Perú

Transdisciplinary Human Education



I. INTRODUCCIÓN

En la agenda 2030 para el desarrollo sostenible, el objetivo 5: Igualdad de Género, busca empoderar a las mujeres y niñas. A nivel mundial ha habido avances respecto a la igualdad de género, pero aún existe discriminación y violencia de género. Un problema que permanece en varios países y que constituye una limitante en el avance hacia un mundo con igualdad de oportunidades, la desigualdad salarial por género sigue siendo un tema de interés político, económico y social. En este contexto, el 18 de setiembre de 2020 se ha celebrado por primera vez el Día Internacional de la Igualdad Salarial, a nivel mundial y según las Naciones Unidas (2022) se estima que la diferencia salarial es el 23 %, y hasta el momento no se visibilizan las mejoras inmediatas para reducir dicha brecha.

Asimismo, de acuerdo con Heymann et al. (2023) existe una similitud de factores entre varios países de diferentes latitudes, con respecto de la disparidad en la brecha de ingreso de hombres y mujeres, en distintos programas educativos, laborales y otros. Casos comunes son las limitaciones de las mujeres para acceder a una buena educación, el tener que cumplir con roles del hogar y ocupar por lo general puestos de bajo nivel salarial. No obstante, sigue habiendo variedad de casos donde no existe una diferencia sustancial por educación, experiencia o puesto ejercido, y aun así las mujeres reciben un salario menor en promedio al de los varones. A partir de esto, se puede inferir que las causas no solo son objetivas, sino que existe un factor subjetivo por parte de los empleadores, el cual puede estar relacionado a la discriminación salarial de género.

La medición de la brecha salarial y los determinantes de ésta se basan en una discriminación directa, y a causas que son verificables, donde los salarios no solo dependen del capital humano como es el nivel educativo, experiencia y otros; sino depende de la consideración de ser mujer, un factor observado ante puestos similares de trabajo. En el ámbito laboral, se presentan brechas en el acceso a ciertos servicios y en ocupar un cargo importante, pese que existe un marco normativo y una extensa información sobre esta problemática social. En este sentido, Muñoz Subía y Pangol Lascano (2021) señalan la necesidad de diseñar estrategias alineadas al objetivo de reducir la brecha en aras de una mayor igualdad de género que requiere el compromiso y participación de toda la sociedad, considerando cambios en aspectos de la normativa, cultura y censura a la discriminación femenina.

El objetivo de investigación es determinar la influencia de los factores socioeconómicos como la educación, edad, experiencia laboral, estado civil, género, zona geográfica y tamaño de la empresa, en la población del sector urbano peruano en el año 2019. La presente investigación utilizó el método regresión minceriana y regresión por cuantiles con la data recopilada del Instituto Nacional de Estadística e



Transdisciplinary Human Education

Informática (INEI). Con esta metodología se ha obtenido la determinación de los factores observados y no observados a la brecha salarial de género, por lo tanto, el efecto de la discriminación. En este sentido, se plantea la siguiente pregunta: ¿Cuáles son los factores socioeconómicos que influyen en la brecha salarial de género en la población del sector urbano peruano, en el año 2019?

Teniendo como hipótesis general que, los factores socioeconómicos de la educación, edad, experiencia laboral, estado civil, género, tamaño de la empresa en que trabaja y las zonas geográficas influyen significativamente en la brecha salarial de género en la población del sector urbano peruano en el año 2019. Además, se considera como hipótesis específicas que, la educación y el tamaño de la empresa en la que se trabaja presentan una relación indirecta con la brecha salarial por género en la población del sector urbano peruano en el año 2019.

Los resultados de esta investigación servirán de utilidad para establecer mejoras en las medidas de política económica implementadas en el Perú con el fin de acortar la brecha salarial. El estudio se divide en dos partes, tanto teórica como empírica. Siendo que, en la parte empírica, se hace uso de la descripción de los datos utilizados y análisis de los resultados obtenidos, para así obtener conclusiones y resaltar la implicancia de políticas públicas, que de acuerdo con Rodríguez Pérez y Castro-Lugo (2014) favorecen la igualdad en los ingresos laborales y el cierre de brechas de género salarial.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

En este apartado, se analiza la literatura que abarca de manera general la relación del rol de la mujer dentro del mundo laboral y los posibles determinantes de la brecha salarial de género de manera histórica alrededor del mundo. Así, Brick, et al. (2023) afirman que uno de los factores para comprender la brecha salarial de género en el mundo laboral es la discriminación. Además, se destaca que las empresas son entornos específicos donde se pueden identificar políticas que fomentan estas prácticas desiguales. Asimismo, mencionan que las personas más afectadas por las brechas salariales de género son los trabajadores con menores ingresos. En ese sentido, se comprende que es necesario implementar políticas que busquen fomentar la igualdad de género en el salario que ofrecen las empresas.

En este contexto, Rotman y Mandel (2023), mencionan que la baja valoración de los oficios y tareas realizadas por mujeres están influidas por las creencias de género, resultando en una escasa remuneración por sus competencias en el mercado laboral. Por lo tanto, se puede inferir que una de las razones por las cuales las mujeres reciben bajos salarios se debe a un componente social, el cual no reconoce sus destrezas y habilidades dentro de los oficios.

En tal sentido, Iwasaki y Satogami (2023) analizan la diferencia salarial entre hombres y mujeres en los mercados emergentes europeos, mencionan que esta podría ser consecuencia de factores sociales y diferencias en sectores industriales. Concluyen que, la desigualdad de género en los salarios de dichos países tiene un impacto económico en los niveles remunerativos y destacan la importancia de las políticas



Transdisciplinary Human Education

públicas para reducirla. En tal sentido, se entiende que resulta importante una adecuada formulación de leyes que favorezcan un ambiente de igualdad laboral.

Entre los principales autores que desarrollaron la teoría del capital humano están Robert Solow (1950), Gary Becker (1964), Theodore William Schultz (1961) y Jacob Mincer (1974). En el caso de Becker (1964), quien propuso el capital humano, señala que el salario percibido de un trabajador depende de sus características productivas como el grado de instrucción, experiencia, especializaciones, entre otros. En el cual, la brecha salarial tiene un efecto dotación que es un factor observable. Sin embargo, existe evidencia que ante igual capacidad existe una diferencia salarial en favor de los hombres. Entonces, parte de la brecha salarial es explicada por factores no observados, como la existencia de una discriminación de género. Así, las habilidades latentes explican en gran medida las brechas de salario, sin embargo, las mujeres reportan menores salarios en promedio que los hombres, independientemente de sus habilidades y capacidades.

En este sentido, Cardona Acevedo et al. (2007) mencionan que el capital no solo es la inversión en bienes materiales, sino también capital puede ser bienes inmateriales, como el capital humano. Para Petit Primera (2013) se puede definir al capital humano como el valor económico del ser humano de acuerdo con su formación y experiencia. Asimismo, Robert Solow menciona que no solo la acumulación de capital físico explica el crecimiento económico, sino también considera al progreso técnico como un determinante principal del crecimiento económico.

También, la teoría de Solow resalta el papel del ser humano como un factor importante en el desarrollo de la productividad y el crecimiento económico. Así la actividad humana se analiza desde una perspectiva micro (Rocha, 2018), que influye el conocimiento en el nivel de vida dentro de una economía globalizada. Por otro lado, Schultz considera a la educación como inversión, justifica dicha afirmación en que, invertir en educación da un valor agregado y genera retornos al individuo, por lo que sería parte del capital humano (Quintero Montaña, 2020). Por consiguiente, se observa que para poder obtener mayores salarios el ser humano invierte en su educación, incrementando su capital humano.

Kireyeva y Satybaldin, (2019) definen los factores de la diferencia salarial y determinan el nivel de discriminación hacia las mujeres en Kazakhstan en el periodo 2010 al 2017, mediante el método Índice de disimilitud de Duncan (id) en el cual evalúan la segregación de género en el mercado laboral. Concluyen que, uno de los determinantes principales de la diferencia salarial es la discriminación de género que está vinculada a las diferencias del capital humano y la educación. De acuerdo con los resultados de id concluyen que, aún no existe una integración total. Para lograr dicha integración el 26 % de hombres deberían pasar a un empleo femenino y viceversa.

Gary Becker (1964) menciona que la educación no sólo es un gasto sino también un costo de oportunidad. Define al capital humano como la adquisición de las capacidades productivas del ser humano que va adquiriendo por la acumulación de conocimientos generales o específicos (Cardona Acevedo et al., 2007). Asimismo, Mincer (1981) se interesa en el retorno del ingreso que puede generar el conocimiento,



Transdisciplinary Human Education

analizando la relación causal entre capital humano y distribución del ingreso, mencionando que a medida que crezca una empresa esta necesitará mano de obra mejor especializada, por lo que aumentarán las diferencias salariales en el mercado laboral.

En este sentido, Mincer contribuye a la teoría del capital humano a través de una metodología para calcular los retornos de la escolaridad y experiencia en los ingresos laborales (Cardona Acevedo et al., 2007). Esta metodología se utiliza como base para determinar las diferencias salariales de género. Así, Freire Seoane y Teijeiro Álvarez (2010) mencionan que la ecuación ha obtenido popularidad en varios campos, a raíz de su facilidad de uso y capacidad en la obtención de resultados razonables para diferentes grupos de datos, como distintos países y momentos en el tiempo.

A continuación, se presenta la función típica Minceriana:

$$\ln Y = \beta_0 + \beta_1 S + \beta_2 X + \beta_3 X^2 + \varepsilon \quad (1)$$

Donde: Y son los ingresos determinados por un periodo determinado; S los años en educación; X la experiencia; y, X^2 la experiencia potencial al cuadrado.

Adicionalmente, Carlosviza et al. (2021) examinan los cambios en la brecha salarial a causa del COVID-19, siendo el periodo de estudio del 2015 al 2020. Consideran el método de Blinder-Oaxaca, mediante el cual la población focalizada en el estudio son los que se encuentran en la Población Económicamente Activa Ocupada (PEA). Concluyeron que, la crisis sanitaria afectó positivamente a la diferencia de salarios, esto implica un retroceso al avance de la disminución de la brecha salarial. Algunas variables como educación, zona de residencia y algunas características del hogar son significativas para la diferencia salarial, pero en mayor medida es explicada por la discriminación de género.

Antecedentes internacionales.

En esta sección, se explora en detalle la literatura existente sobre el análisis económico, específicamente con relación a las distintas regiones geográficas del mundo, tal como África, Asia, Europa o Latinoamérica. Para así, entender mejor cómo las dinámicas económicas y sociales difieren en estas regiones.

Abegaz y Nene (2023) examinan las diferencias salariales y de productividad entre hombres y mujeres en el sector manufacturero etíope, existiendo disparidades en ambos aspectos y destacando la concentración femenina en empresas con salarios más bajos. Sugieren que la implementación de políticas sectoriales de igualdad de género podría contribuir a mitigar la problemática. En este sentido, es crucial que el Estado asuma un rol de promotor y empoderado de la igualdad de oportunidades, propiciando un mercado laboral más dinámico y competitivo.

Hedija y Musil (2020) han estimado el impacto de la especialización dentro de los hogares en la brecha salarial de género no explicada en los países balcánicos. Propusieron que la especialización doméstica y el papel dominante de las mujeres en el cuidado de los niños y el hogar son motivos para que los salarios de las mujeres sean más bajos. Debido a la cercanía histórica, cultural y geográfica de estos países, se esperaría que la diferencia salarial de género sea parecida; sin embargo, los



Transdisciplinary Human Education

resultados muestran diferencias, alcanzando el 21 % en Estonia y el 11 % en Letonia y Lituania. En tal sentido, las mujeres perciben un menor salario debido a su rol en el cuidado familiar, a pesar de presentar un mismo rendimiento laboral que el hombre.

Ara (2021) analiza la brecha salarial en India en zonas urbanas para el periodo 2011 y 2012, en donde identifica que el salario de las mujeres resulta inferior al de los varones; esto mediante una estimación relacionada a la ecuación minceriana aumentada. Donde la variable dependiente es el logaritmo del salario diario en un grupo de edad de 15 a 59 años en zonas urbanas; y como variables explicativas se tiene la edad, educación, estado civil, categorías socio religiosas, industria, ocupación y regiones. Y para corregir el sesgo de estimación aplica el método de regresión por cuantiles, se concluye que, la diferencia salarial por género es debido también a otros factores diferentes a las características de dotación. Mediante el enfoque Oaxaca-Ransom descompone la brecha salarial, donde cerca de dos tercios de la diferencia salarial es debido a la discriminación en el mercado laboral y, sólo un tercio es atribuible a la dotación de características.

Para el caso surcoreano (Oyvat et al, 2022) se analiza el impacto a corto y mediano plazo del gasto en infraestructura social. Siendo esta variable definida como gasto en educación, atención infantil, salud y asistencia social, los salarios y la brecha salarial de género en la producción y el empleo de hombres y mujeres. Este trabajo concluye que, la economía coreana avanza hacia la igualdad, aunque su impacto en la economía es pequeño. El desarrollo equitativo requiere de políticas fiscales efectivas y políticas del mercado laboral que aseguren un marco más justo.

En la misma línea, según Bennedsen et al. (2023) para combatir la brecha salarial de género se puede seguir el ejemplo de la Unión Europea (UE) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) que plantean implementar políticas de transparencia en las empresas para disuadir prácticas discriminatorias y propiciar un ambiente justo y equitativo. La discusión recae en primer lugar, sobre si es lícito aplicar estas medidas debido a que se vulnera la privacidad de información de las compañías, y, en segundo lugar, si es eficiente ¿por qué genera costos adicionales administrativos? De este modo, resulta necesario generar una normativa a nivel internacional que dicte las pautas para poner en marcha este tipo de políticas de transparencia a nivel global y no se susciten conflictos entre el sector público y privado, sino se busque una convergencia armónica para reducir la brecha de género.

Gao y Liu (2023) investigan el efecto del uso de Internet en la ecuación salarial de género utilizando datos de la Encuesta Social General de China. Mencionan que el 26,73 % de la brecha salarial de género es consecuencia de la utilización de Internet, siendo la discriminación de género en el ciberespacio un factor determinante de ello. Esto se da, por la posición subordinada de las mujeres en este campo otorgando una condición más desventajosa debido a la falta de igualdad de género; obteniendo recursos más escasos y de menor calidad. Por lo que, el efecto del empleo de Internet sobre sus ingresos salariales es poco significativo, hecho contrario a lo que ocurre con los hombres. En tal sentido, se deben adoptar políticas que se focalicen en regular a los empleadores que discriminan a las mujeres durante la contratación y empleo, así como promover la difusión y publicidad del concepto de igualdad de género en el espacio cibernético.



Transdisciplinary Human Education

En esa misma línea, Zhang et al. (2023) concluye que, la tasa relativamente más alta de rendimiento para los hombres amplió la brecha salarial de género en un 14 %-19 %. La economía digital próspera no ha cambiado significativamente el patrón de horas de trabajo entre los géneros y no afectará significativamente el efecto de dotación. Sin embargo, el rápido desarrollo de la economía digital puede aumentar la tasa salarial de las mujeres a través de los efectos de la creación de empleo y la mejora de las fuerzas del mercado. En este sentido, el desarrollo de nuevas industrias puede beneficiar a un mayor porcentaje de mujeres al mejorar la competitividad del mercado laboral.

González Escalonilla (2016) analiza la brecha salarial por género en España en el año 2010 con 216 769 observaciones. En donde utiliza el salario mensual por hora como variable dependiente, y las variables relacionadas con el trabajador y la propia empresa como variables independientes. Se plantea como objetivo analizar la brecha salarial en diferentes puntos de distribución y grupos de ocupación, esto mediante la aplicación de dos métodos en donde se estima, con regresiones cuantílicas, la descomposición de la brecha salarial (efecto de las características y rendimientos). Como resultado de las regresiones cuantílicas para cada grupo de ocupación los rendimientos en función de las características observables son diferentes para cada género. Referente a la descomposición de la brecha salarial, de acuerdo con el grupo de ocupación los rendimientos y características propias del individuo son diferentes pese a que hombres y mujeres tienen similares capacidades.

Anghel et al. (2019) utilizan los datos de los años 2002, 2006, 2010 y 2014 de la Encuesta de Estructura Salarial (EES) de España, mediante la ecuación de salarios de Mincer se estima la brecha salarial. La variable dependiente utilizada es el logaritmo del salario real por hora, y las variables independientes son el sexo del trabajador y variables de control (edad, nivel educativo, experiencia, tamaño de empresa, tipo de contrato, tipo de jornada, ocupación y sector de actividad). Para calcular las brechas salariales ajustadas, se realiza mediante el método de regresiones cuantílicas, que permite calcular la diferencia en cada percentil de la distribución salarial. Concluyen que, desde el 2002 se ha reducido en un 33 % la brecha salarial, pero aún hay una marcada distancia del equilibrio en igualdad de salario por género. Mientras mayor sea la participación de la mujer en el mercado laboral y exista menor brecha salarial la tasa del Producto Interno Bruto (PIB) crecerá, la diferencia salarial ajustada se reduce con el nivel educativo: los hombres con educación secundaria ganan un 14 % más y los hombres universitarios un 12 % más que las mujeres, a pesar de la disminución de la brecha salarial aún estamos lejos de la equidad de géneros respecto al salario.

En Latinoamérica, Araújo Freitas (2015) evalúa la desigualdad salarial en el mercado laboral brasileño en el 2008, considerando factores condicionales en la curva de distribución salarial. Distingue entre ambos géneros, variables visibles como capital humano, inserción laboral, capital social y cultural, así como situación civil. Mediante el método de regresiones cuantílicas se analiza la brecha salarial por género, obteniendo que el ingreso femenino es el 55 % del salario masculino. Así, las mujeres necesitan reducir el “techo de cristal” refiriéndose a las distintas dificultades que llegan a presentar las mujeres para conseguir puestos de más alta jerarquía dentro de las



Transdisciplinary Human Education

empresas (Camarena Adame y Saavedra García, 2018; Jiménez Romera y Romero Parra, 2018; Bayona Ortiz, 2022) para que se encuentren en condiciones de poder percibir un salario más elevado.

Aplicando la metodología Blinder-Oaxaca, Salce Díaz (2021) analiza la brecha salarial chilena, corrige el sesgo de selección y estudia la descomposición mediante cuantiles de ingreso. Se focaliza en hombres de 18 a 64 años y mujeres de 18 y 59 años. Considera la variable dependiente de ingresos por hora de la ocupación principal, y las independientes, educación, género, edad y otras de control. Concluye que, hay discriminación salarial, debido a que la mujer debe tener más años en educación para conseguir un empleo con un salario inferior al de un hombre, siendo más notoria en los extremos de pobres y ricos. También aplican la misma metodología Cerquera Losada et al. (2019) analizando el contexto colombiano. Se focaliza en el grupo etario de 18 a 65 años, concluyendo que, en promedio los hombres ganan más que las mujeres, explica los factores observables y no observables, donde existe un alto grado de discriminación.

Ayerdis Amaya (2018) usa el método mixto (cualitativo y cuantitativo), en donde describe los hechos de manera objetiva dando una relación causa-efecto para el país de Nicaragua durante el periodo de 2012 al 2017. Menciona como determinantes de la inserción laboral: educación y escolaridad, edad, el tipo de hogar y los dogmas sociales, en este último caso, se menciona que a pesar de la participación de la mujer en el mercado laboral aún existe la brecha salarial de género y la variable que explica este suceso es la discriminación, que se ha ido reduciendo en el tiempo. Así, se concluye que aún existen las brechas salariales de género y la inserción laboral de la mujer en el mercado laboral aún es baja en comparación del hombre. Entonces, para alcanzar la equidad de género resulta importante dar impulso a la educación y generar oportunidades a las mujeres en los campos no tradicionales.

Por otro lado, Basabe-Serrano (2020) analiza las brechas en gabinetes ministeriales en Ecuador en el periodo 1979 al 2015, donde concluye que, existe una minoritaria presencia de mujeres en los ministerios en América Latina debido a que los gobiernos solo toman en consideración a la mujer como estrategia, para reducir las presiones políticas vinculadas a las brechas de género en la sociedad.

Antecedentes nacionales

Así mismo, dentro del contexto peruano se menciona que, la brecha salarial de género se incrementó de 24 % en el año 2020 a 35 % en el 2021, este valor ha sido el más alto en una década, para lograr la igualdad salarial sería en 50 años (Instituto Peruano de Economía [IPE], 2022). A pesar del avance de la incorporación femenina al mercado laboral, que realiza en el trabajo con responsabilidad y tratando de eliminar las barreras sociales históricas (Nájera-Vázquez y Martínez-Romero, 2020), en lo referente a la retribución percibida por hombres y mujeres existe una gran brecha que se relaciona directamente con la edad y parcialidad laboral (Gutiérrez Aragón y Gassiot Melian, 2020). Por ello, es importante analizar y encontrar todos los factores que contribuyen a la brecha salarial para posteriormente plantear soluciones objetivas.



Transdisciplinary Human Education

Vaccaro, et al. (2022) mencionan que las brechas salariales de género se explican debido a la presencia de problemas estructurales en relación con las normas sociales, los estereotipos de género y la existencia de la discriminación dentro de la sociedad peruana. Los autores indican que cuando se tienen en cuenta factores como un mayor PIB, niveles más bajos de violencia física doméstica contra las mujeres y una menor proporción de mujeres como cabeza de familia, las brechas salariales de género tienden a ser menores. En ese sentido, se comprende que los aspectos socioeconómicos y culturales resultan ser factores determinantes e importantes, con el propósito de cerrar estas diferenciaciones que se originan en ideas discriminatorias.

Por otra parte, Huacho y Rosales (2019) identifican los factores de la diferencia salarial por género para la región Junín en el periodo 2004-2017 mediante el método Blinder y Oaxaca. Concluyen que la variable dependiente (ingresos) el 68 % es por la discriminación y otras variables no consideradas. También, Iparraguirre Cieza y Valer Moscoso (2021) analizan la brecha salarial de género en el Perú para el periodo 2015 al 2019. Utilizan como metodología la ecuación minceriana con corrección de sesgo por Heckman con datos panel. Concluyeron que, existe brecha salarial de género, en mayor porcentaje en la zona rural. En relación con las macro regiones mencionan que la brecha salarial neta es distinta. De igual modo, Aguirre Rodríguez et al. (2023) utilizan la ecuación de Mincer y aplican la metodología pooled y de Oaxaca-Blinder, realizando la estimación para el sector turismo.

Las investigaciones peruanas respecto de la brecha salarial de género presentan un mayor interés por parte de la sociedad en su conjunto, alineado al esquema internacional de una retribución adecuada. Sin embargo, los estudios en su mayoría son descriptivos. Con lo cual las investigaciones no llegan a concretar los factores determinantes de la brecha y se continúa con un debate de las razones.

III. METODOLOGÍA.

La presente investigación es cuantitativa, descriptiva, correlacional, con diseño no experimental. Se tuvo como fuente de datos a la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) que desde los años 90 permiten al INEI efectuar investigaciones mediante indicadores sobre las condiciones de vida de los peruanos (INEI, 2021). Asimismo, se precisa que es de corte transversal, considerando que la data utilizada corresponde al año 2019. Tuvo una cobertura de ámbito nacional, en el área urbana y rural, en todos los departamentos del país y en la Provincia Constitucional del Callao (INEI, 2020). En el año 2019, el tamaño de la muestra fue de 36 994 viviendas particulares, de las cuales 23 346 (63,11 %) se encontraron en el área urbana y 13 648 (36,89 %) son rurales (INEI, 2019).

Con respecto a la unidad de análisis de la presente investigación es cada individuo y se centra únicamente en las áreas urbanas, considerando la importancia que tiene el sector urbano en la cantidad de PEA que ocupa, cerca de 17 millones de trabajadores peruanos, más de 13 millones se agrupan en las zonas urbanas. Además, no hay diferencias sustantivas entre los indicadores nacionales y urbanos (Jaramillo y Ñopo, 2020). En este sentido, se consideró que las mujeres en el sector urbano tienen menos estereotipos marcados por el machismo, conocen sus derechos a diferencia de las zonas rurales, en donde se suman una mayor carga de responsabilidades familiares,



Transdisciplinary Human Education

el efecto de la brecha salarial de género está potenciado por los estereotipos (Rivera Mateos, 2018). Por lo que, se supone la discriminación salarial por razones de género no tendría mayor efecto en la determinación del salario (Ara, 2021).

Para examinar la brecha salarial de género en zonas urbanas del Perú durante el 2019 se utilizó el método estadístico de Mínimos Ordinarios en una primera aproximación. Sin embargo, sobre la base del modelo salarial minceriano, no se pudo generalizar los resultados al ser agregados en torno a una media. Además, este modelo asumió que los residuos son normales, aleatorias, independientes e idénticamente distribuidas y no estuvieron correlacionadas con las variables explicativas. Si los residuos están correlacionados con las variables explicativas, este modelo proporciona estimadores sesgados puesto que el modelo es sensible a los valores atípicos. Por lo cual, se utiliza el enfoque de regresión por cuantiles para resolver este problema.

El método de regresión por cuantiles proporcionó estimadores de la brecha salarial para diferentes puntos de la distribución salarial en comparación con los resultados promedios del modelo minceriano. Además, este enfoque fue menos sensible a los valores atípicos y proporciona estimados robustos en caso de desviación de la normalidad. El modelo de regresión cuantil tuvo mejores propiedades que MCO en presencia de heteroscedasticidad (Koenker y Bassett, 1978). Las variables explicativas utilizadas en la presente investigación fueron educación, edad, experiencia, estado civil, género, tamaño de empresa en que trabaja y distintas zonas geográficas (costa central, costa sur, sierra norte, sierra centro, sierra sur, selva y Lima Metropolitana) con respecto a costa norte.

La estimación de los modelos econométricos se realizó en el software Stata 16, se ha utilizado información de la ENAHO 2019 que contuvo una muestra representativa para el país. Se utilizaron los módulos 200 "Característica de los Miembros del Hogar", módulo 300 "Educación" y módulo 500 "Empleo e Ingresos". De cada módulo se utilizó la información para la construcción de variables del modelo a utilizar (Tabla 1). Se trabajó con 30 087 observaciones para el año 2019, después de realizar una limpieza de la data y delimitar nuestra investigación al área urbana, para personas entre 18 y 64 años, que tuvieron un ingreso hasta una semana anterior a la encuesta por un trabajo realizado de forma dependiente e independiente.

Tabla 1.

Variables utilizadas en el modelo.

Sigla	Variable
Ln W	Logaritmo natural de salario mensual en soles constantes.
Mujer	Mujer. Toma el valor de 1=Mujer y 0=Hombre.
Educ	Años de escolaridad.
Edad	Años cumplidos del individuo.
Exp2	Años de experiencia potencial.
Cas	Estado civil. Toma el valor de 1=casado y 0=soltero.
Tam1	Tamaño de empresa hasta 50 trabajadores.
Tam2	Tamaño de empresa desde 51 a 500 trabajadores.
Tam3	Tamaño de empresa desde más de 500 trabajadores.
Reg	Región. Toma el valor de costa central=1, costa sur=2, sierra norte=3, sierra central=4, sierra sur=5, selva=6 y Lima Metropolitana.
ϵ	Término de error con media cero.



Transdisciplinary Human Education

Fuente: Elaborado por los autores.

Seguidamente se especificaron los modelos econométricos que se utilizaron en la presente investigación. Para la estimación por MCO se consideró como base el modelo minceriano extendido. Además, se estima la brecha salarial con un enfoque de regresión por cuantiles para estimar la brecha salarial en diferentes puntos de la distribución salarial.

Modelo MCO:

$$\ln W = \beta_0 + \beta_1 * Gen + \beta_2 * Educ + \beta_3 * Edad + \beta_4 * Exp^2 + \beta_5 * Cas + \beta_6 * Tam1 + \beta_7 * Tam2 + \beta_8 * Tam3 + \beta_9 * Reg + \varepsilon$$

Modelo Regresión por Cuantiles:

$$\ln W_i = A_i + B_k X_i + \varepsilon_{ki} \quad \text{Donde } i = 1, 2, 3, \dots, n$$

$$Quant_k(\ln W_i + X_i) = A_i + B_k + X_i$$

$Quant_k(X_i)$ indica el cuantil condicional de los salarios diarios ($\ln W_i$) de los asalariados (18-64 años) está condicionada a las variables explicativas (X_i) y k es el k^{th} cuantil. Aquí no se especifica la distribución del término de perturbación ε_{ki} , pero se supone que satisface $Quant_k(X_i) = 0$.

Vicéns y Sánchez (2012) nos mencionan que tanto para el método de Mínimos Cuadrados Ordinarios y regresión cuantílica se persiguen los mismos objetivos. La ventaja del método de regresión cuantílica es que se puede elaborar diferentes rectas de regresión para cada cuantil de la variable dependiente con la ayuda de un método de estimación menos sensible a dichas debilidades (heterocedasticidad, valores atípicos, cambios de estructura).

IV. RESULTADOS.

Se han formulado cinco modelos agregando variables explicativas (Tabla 2). En el primer modelo, el logaritmo del salario mensual se explica por la variable mujer, educación y edad. En el segundo modelo agregamos la variable experiencia. En el tercer modelo agregamos la variable dummy para el estado civil casado. En el cuarto modelo agregamos la variable de control tamaño de empresa y en el quinto modelo agregamos variables región. Para todos estos modelos se estimó la función salarial en los percentiles 10, 25, 50, 75 y 90, también se presenta la estimación de MCO para comparar los estimadores respecto al método de cuantiles.

Tabla 2.

Estimaciones del modelo de regresión salarial por cuantiles.

Variable Dependiente Ln salario	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3	Modelo 4	Modelo 5
Percentil 10	0,1326	0,1489	0,1491	0,2027	0,2240



Transdisciplinary Human Education

Femenino	-0,6028673 (0,000) *	-0,6677821 (0,000) *	-0,6643768 (0,000) *	-0,5310837 (0,000) *	-0,5491428 (0,000) *
Percentil 25	0,1547	0,1703	0,1704	0,2049	0,2237
Femenino	-0,5115997 (0,000) *	-0,5330968 (0,000) *	-0,5325421 (0,000) *	-0,4787886 (0,000) *	-0,4968625 (0,000) *
Percentil 50	0,1462	0,1598	0,1600	0,1817	0,1961
Femenino	-0,39461 (0,000) *	-0,4049453 (0,000) *	-0,3995357 (0,000) *	-0,4025045 (0,000) *	-0,4028385 (0,000) *
Percentil 75	0,1423	0,1542	0,1547	0,1678	0,1783
Femenino	-0,3409146 (0,000) *	-0,3452575 (0,000) *	-0,339992 (0,000) *	-0,3419184 (0,000) *	-0,3541435 (0,000) *
Percentil 90	0,1387	0,1369	0,1509	0,1572	0,1662
Femenino	-0,3060811 (0,000) *	-0,3408159 (0,000) *	-0,2957694 (0,000) *	-0,307541 (0,000) *	-0,3179442 (0,000) *

Nota. (*) () (***) indican significancia al 1, 5 y 10 % respectivamente. Modelo de regresión salarial por cuantiles que considera a trabajadores 18-64 años, zona urbana, Perú. Fuente: elaborado por los autores con datos de Stata.**

En una primera aproximación se puede observar que existe una brecha salarial de género en cada uno de los percentiles y los modelos planteados. Estos resultados son significativos y en sentido negativo para las mujeres, con respecto al percentil 10 del primer modelo se puede observar que la brecha salarial de género es de 60 %. Esto indica que las trabajadoras del sexo femenino que pertenecen al extremo inferior de la distribución salarial perciben un salario 60 % inferior respecto al de sus homólogos hombres. Luego de agregar los controles de experiencia y estado civil no hay mayor implicancia en la brecha salarial.

Es interesante notar que la brecha salarial por género es mayor en el extremo inferior de la distribución salarial, pero a medida que pasamos del percentil 10 al 90 la brecha salarial disminuye para todos los modelos. Pasando de un 68 al 31 % de brecha salarial por ser mujer entre los que menos salario perciben. Entre los que perciben mayor sueldo la brecha salarial por ser mujer llega al 33 %. Es decir, las mujeres ganan 33 % menos que los hombres a pesar de poseer similares capacidades.

Además, el resultado de los coeficientes en cada uno de los modelos para el extremo inferior de la distribución salarial es persistente. Por lo general las mujeres del percentil 10 tienen condiciones de vulnerabilidad que no les permite negociar mejores salarios, como por ejemplo el ser madres jóvenes, ser el único sustento de su hogar y compartir tareas del hogar y crianza de los hijos menores con las responsabilidades de un trabajo laboral. Son algunas de las razones porque las mujeres perciben tan poco salario respecto a los hombres.

En este sentido, se sugiere que existe una marcada división de tareas por género en los hogares que, inevitablemente, pone a las mujeres en desventaja en el mercado laboral. Por otro lado, las mujeres con mayores calificaciones e ingresos establecen una mayor red de contactos y tratan de evitar las condiciones que reduzcan su poder de negociación. En este contexto, al presentar las estimaciones por cuantiles y los estimadores por MCO de manera comparada (Tabla 3), encontramos que la brecha salarial es de 46 % en MCO, mientras que las estimaciones por cuantiles la brecha salarial es de 54 % en el extremo inferior de la distribución salarial, pero se reduce hasta llegar al 31 % en el percentil 90. Así, se aprecia que los coeficientes por MCO



Transdisciplinary Human Education

están más cerca del percentil 25 de las estimaciones de regresión por cuantiles, lo que representa un sesgo de resultados mostrando una brecha de salarios mayor desde el percentil 50 hasta el extremo superior de la distribución salarial.

Tabla 3.

Estimaciones cuantílicas y de MCO de la función salarial.

<u>Variables</u>	<u>Cuantiles de salario</u>					<u>MCO</u>
	0,1	0,25	0,5	0,75	0,9	
Mujer	-0, 5491428 *	-0, 4968625 *	-0, 4028385-0, 3541435 *		-0,3179442*	-0,4679688 *
Educ	0, 0974806*	0, 095396 *	0, 0804802 *	0, 0728112*	0,0737954*	0,842851*
Edad	0, 0960027*	0, 0865177 *	0, 0694062 *	0, 0575174*	0,059918*	0,0763428*
Exp2	-0, 00109097*	-0, 0009739*	-0,0007683 *	-0, 0006038*	-0,000595*	-0,0008346*
Cas	0, 0066476	0, 0196091	0, 0376055 *	0, 0563232*	0,0756059*	0,0106368*
<i>Tamaño de la empresa que trabaja</i>						
Tam1	-1, 439226*	-0, 9554078*	-0, 7237757*	-0, 592355*	-0,4081392*	-0,8534*
Tam2	-0, 3281036 *	-0, 3323727 *	-0, 3516072*	-0, 3294398 *	-0,2372425*	-0,3077471*
Tam3	-0, 26745182**	-0, 2614105*	-0, 277018 *	-0, 270482*	-0,1844317*	-0,2298678*
<i>Región (Referencias: Costa norte)</i>						
Costa centro	0, 1861738*	0, 1627857*	0, 1090736*	0, 0798729 *	-0, 013231	0,1487591*
Costa sur	0, 1575501 *	0, 1471639 *	0, 095045*	0, 0990872 *	0, 1084133*	0,1438731*
Sierra norte	-0, 6300845 *	-0, 504126*	-0, 3095245-0, 1752669 *		-0, 1089322	-0,3917445*
Sierra centro	-0, 4989335*	-0, 3823135 *	-0, 2414915*	-0, 148161*	-0, 1251001 *	-0,3174277*
Sierra sur	0, 2650755*	-0, 2389892*	-0, 1199259*	-0, 0366901 *	0, 0026181	-0,1767084
Selva	-0, 263131 2*	-0, 1870358*	-0, 1162805	-0, 0429007 *	0, 0034464	-0,1518313*
<i>Lima Metropolitana y el Callao</i>						
y el Callao	0, 296188*	0, 2734819*	0, 2239387*	0, 2260678 *	0, 2552664*	0,2977987*
Constante	4, 460608	4, 90724	5, 645312	6, 132249	6, 167058	5,4999125
R-squared	0,2240	0,2237	0,1961	0,1783	0,1662	0,3204

Nota. (*) () (***) indican significancia al 1, 5 y 10 % respectivamente. Estimaciones cuantílicas y de MCO de la función salarial (asalariados 18-64 años) en el área urbana de Perú 2019. Fuente: elaborado por los autores con datos de Stata.**

La educación explica positivamente el salario en el mercado laboral en cada uno de los percentiles y en MCO. Sin embargo, la experiencia tiene signo negativo que corrobora la idea de los rendimientos decrecientes, es decir el salario de los trabajadores aumenta con el pasar de los años y luego de llegar a cierta edad



Transdisciplinary Human Education

comienzan a disminuir, así como sus capacidades. Para los casados el salario es mayor respecto a los solteros en 3 % en. Por otro lado, a medida que nos acercamos a los que más ganan en el percentil 90 la brecha salarial es de 7 %. Para el caso de tamaño de empresa en la medida que se trabaje en una empresa de mayor tamaño (superior número de empleados) la brecha salarial disminuye, por la capacidad económica de estas empresas les permite tener un área de recursos humanos que consideran capacidades objetivas. Así, respecto a la hipótesis específica planteada de la educación, experiencia y el tamaño de la empresa en la que se trabaja, presentan una relación indirecta con la brecha salarial por género en la población del sector urbano peruano en el año 2019. Es decir, a mayor educación la diferencia salarial entre hombres y mujeres es menor, acorde con los resultados de la Tabla 3.

Cuando analizamos por regiones o zonas teniendo como referencia la costa norte, trabajar en el costa central y costa sur significa ganar aproximadamente 18 % más respecto a la costa norte para el caso del extremo inferior de la distribución salarial; pero se reduce esta diferencia a medida que se pasa a un percentil superior. Para el caso de la sierra central, norte y selva tienen un salario inferior al de los trabajadores de la costa norte en un 63, 49 y 26 % respectivamente. Los trabajadores de Lima Metropolitana y Callao ganan 29 % más respecto a los trabajadores del sector urbano de la costa norte en el extremo inferior de la distribución salarial. De igual forma en los percentiles ascendentes en la distribución salarial la diferencia es del 25 %, donde se muestra claramente que los trabajadores de la capital del Perú perciben salarios superiores a nivel nacional, además presenta la menor brecha salarial de género.

Los resultados muestran tanto por MCO y regresión por cuantiles, que existe una brecha salarial de género, entonces los resultados obtenidos en la Tabla 2 afirman la hipótesis general planteada que los factores socioeconómicos de la educación, experiencia laboral, estado civil, género, tamaño de la empresa en que trabaja y zonas geográficas; influyen significativamente en la brecha salarial de género en la población del sector urbano peruano en el año 2019. En la Tabla 3 se muestra que, la brecha salarial de género es más pronunciada entre los que perciben un menor salario, y esta brecha se va acortando a medida que se percibe un mayor salario. La evidencia empírica es clara, existe una brecha salarial de género y esta es influenciada significativamente por los factores socioeconómicos mencionados.

Además, la regresión por cuantiles nos muestra que esta brecha salarial es diferente a lo largo de la distribución salarial, siendo mayor la brecha salarial de género en las personas que menos salarios percibe, siendo también los que menos cualificaciones presenta y tienen mayores condiciones de vulnerabilidad. En este contexto, los resultados obtenidos en la Tabla 2 son significativos y muestran que las mujeres perciben salarios 60-54 % menor respecto al salario de los hombres, esto en el grupo de personas que se ubican en el extremo inferior de la distribución salarial. En el percentil 25 las mujeres también ganan 51-49 % menor al de los hombres, lo que evidencia que las mujeres que se encuentran en el extremo inferior de la distribución salarial, tienen condiciones socioeconómicas que hacen que sea muy difícil percibir mayores salarios.

V. DISCUSIÓN



Transdisciplinary Human Education

Como se puede apreciar, esta investigación contribuye con una mayor comprensión sobre la brecha salarial por género en el Perú, los resultados, son de gran utilidad para los tomadores de decisiones de políticas públicas. Asimismo, se ha cumplido con los objetivos de la investigación comprobando que los factores socioeconómicos analizados, tal como la educación, edad, experiencia laboral, estado civil, género, tamaño de la empresa en que se trabaja y las zonas geográficas, sí resultan significativos en la brecha salarial de género en la población del sector urbano peruano.

El análisis realizado muestra que el trabajo de las mujeres se encuentra subestimado dentro del sector urbano peruano, en donde suponíamos presentaría mínima diferencia por ser un sector donde las mujeres conocen mejor sus derechos y están más cercanas a las ideas de empoderamiento de la mujer. La diferencia de remuneración por género resulta ser mayor en la clasificación más baja de la distribución salarial, en donde se concentran los trabajadores menos calificados. Entonces, para Kralj et al. (2022) esto puede ser por la falta de estudios superiores y embarazo adolescente y otros factores como un menor horario de trabajo por el cuidado familiar y de los hijos. Por tal razón, es interesante considerar para estudios posteriores la variable de control número de hijos o hijos menores de 6 años que mostraría la condición por la cual una mujer tiene más dificultades para recibir mejores salarios por el rol de género que ejerce como madre.

Incluso después de tener en cuenta factores como experiencia, educación, diferencias geográficas y otras características, los salarios continúan siendo sustancialmente menores respecto a los hombres. A pesar de que la Ley N° 30709 prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, el Gobierno peruano no ha logrado revertir del todo esta situación. Pese a ello, al concluir esta investigación se considera que el camino sigue siendo la educación que influye significativamente en la determinación del salario. En este sentido, hacer frente a la discriminación y la exclusión social, es una tarea urgente en las zonas urbanas alejadas de la capital peruana, sobre todo en la selva donde los salarios son menores respecto a los que se percibe en Lima Metropolitana. Sin embargo, las acciones de supervisión y la capacidad de hacer cumplir las leyes es una carencia del Estado dentro de este problema social, resultando que las normas no llegan a ser suficientes para generar cambios sociales que solucionen la problemática de los ciudadanos.

Así mismo, se propone que el Estado en la búsqueda de la igualdad salarial podría implementar una serie de políticas públicas como empezar por la sensibilización del papel de la mujer en el hogar y en el mercado laboral, es decir entender que la mujer no solo tiene que cumplir con sus responsabilidades laborales sino también tiene otras responsabilidades en el hogar como asumir el rol de madre, el cuidado de hijos, entre otros. Esto no puede ser causa de discriminación salarial o exclusión en el mercado laboral, sino buscar la forma de darle facilidades, podría implementarse políticas de flexibilización en el trabajo como el teletrabajo temporal para el caso de que las mujeres sean madres. También podría haber una mayor fiscalización por parte del Ministerio de Trabajo en la aplicación de las bandas y cumplimiento de las políticas remunerativas de las empresas, para minimizar el desfase salarial percibido entre hombres y mujeres.



Transdisciplinary Human Education

Finalmente, es importante resaltar que para examinar más a fondo la brecha salarial de género en el sector urbano peruano, se debe descomponer la brecha salarial de género entre la diferencia de salario que es atribuible al factor de capital humano (educación, experiencia) y la diferencia del salario que es atribuible al perjuicio de los empleadores contra un grupo de trabajadores. En donde se identifique que este perjuicio contra un grupo de trabajadores se deba a razones étnicas y/o de género. Además, se propone para futuras líneas de investigación complementar el análisis mediante la metodología de Blinder y Oaxaca.

REFERENCIAS

- Abegaz, M., & Nene, G. (2023). Gender wage and productivity gaps in the Ethiopian manufacturing sector. *Journal of Applied Economics*, 26(1), 2160139. <https://doi.org/10.1080/15140326.2022.2160139>
- Aguirre Rodriguez, E. E., Cárdenas Rodriguez, V. H., Cerna Mucha, B. C., & Vargas Salazar, I. Y. (2023). Las brechas salariales por género en el sector asalariado del turismo peruano: prepandemia y poscuarentena. *Transdisciplinary Human Education*, 6(11), 1-17. <https://doi.org/10.55364/the.Vol6.Iss11.153>
- Anghel, B., Conde-Ruiz, J. I., & De Artíñano, I. M. (2019). Brechas salariales de género en España. *Hacienda Pública Española*, (229), 87-119. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7052138>
- Ayerdis Amaya, W. E. A. (2018). Mercado Laboral y Género. REICE: *Revista Electrónica de Investigación en Ciencias Económicas*, 6(12), 54-74. <https://doi.org/10.5377/reice.v6i12.7508>
- Ara, S. (2021). Gender Pay Gap in India: Evidence from Urban Labour Market. *The Indian Journal of Labour Economics*, 64(2), 415-445. <https://link.springer.com/article/10.1007/s41027-021-00319-9>
- Araújo Freitas, A. (2015). La desigualdad salarial de género medida por regresión cuantílica: el impacto del capital humano, cultural y social. *Revista mexicana de ciencias políticas y sociales*, 60(223), 287-315. [https://doi.org/10.1016/S0185-1918\(15\)72139-2](https://doi.org/10.1016/S0185-1918(15)72139-2)
- Basabe-Serrano, S. (2020). La sub representación de mujeres en gabinetes ministeriales: El caso ecuatoriano en perspectiva comparada, 1979-2015. *Latin American Research Review*, 55(1), 31-48. <https://doi.org/10.25222/larr.204>
- Bayona Ortiz, N. (2022). *Liderazgo femenino en las universidades españolas* [Trabajo Fin de Grado, Universidad de Zaragoza]. ZAGUAN Repositorio Institucional de Documentos. <https://zaguan.unizar.es/record/117797#>
- Bennedsen, M., Larsen, B., & Wei, J. (2023). Gender wage transparency and the gender pay gap: A survey. *Journal of Economic Surveys*. <https://doi.org/10.1111/joes.12545>
- Brick, C., Schneider, D., & Harknett, K. (2023). The Gender Wage Gap, Between-Firm Inequality, and Devaluation: Testing a New Hypothesis in the Service Sector.



RED CIENTÍFICA INTERNACIONAL DEL CAMPO UNIFICADO DE LA EDUCACIÓN
MULTIDIMENSIONAL-TRANSDISCIPLINAR-TRANSCOMPLEJA
PARA EL DESARROLLO, EVOLUCIÓN, Y TRANSFORMACIÓN DE LA EDUCACIÓN Y LA HUMANIDAD
DOMICILIO LEGAL: AV. PARDO N° 741-3° PISO DPTO. 3L - DISTRITO MIRAFLORES-LIMA - TELEF. 969 006 672
INSCRITA EN SUNARP-LIMA: TÍTULO N° 00363289 - PARTIDA N° 13423088 - RUC SUNAT N° 20600500512
E-mail: redcientificae@gmail.com Web: www.redcicue.com

Número 12 ISSN: 2523 - 6148 January - June 2023 Lima - Perú

Transdisciplinary Human Education

Work and Occupations, 07308884221141072.
<https://doi.org/10.1177/07308884221141072>

- Camarena Adame, M. E., & Saavedra García, M. L. (2018). El techo de cristal en México. *La ventana. Revista de estudios de género*, 5(47), 312-347. <https://bit.ly/3TjTYcQ>
- Cardona Acevedo, M., Montes, I. C., Vásquez Maya, J. J., Villegas González, M. N., & Brito Mejía, T. (2007). Capital humano: una mirada desde la educación. *Serie Cuadernos de Investigación*, 56, 042007. <https://bit.ly/3RKH06s>
- Carlosviza, M., Collantes, I. T., Agurto, B., Andaluz, D. B., Torres, K. C., Avalos, G. H., ... & Ruiz, L. G. (2021). La lucha contra la brecha de género salarial en tiempos de pandemia. Un análisis para el caso peruano. *Económica*, (13), 149-165. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/economica/article/view/25085>
- Cerquera Losada, O. H., Arias Barrera, C. J., & Murcia Arias, J. P. (2019). Diferencial salarial por género: un análisis comparativo entre departamentos de la costa atlántica colombiana. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (56), 109-125. <https://bit.ly/3SJXEVI>
- Freire Seoane, M. J., & Teijeiro Álvarez, M. (2010). Las ecuaciones de Mincer y las tasas de rendimiento de la educación en Galicia. *Investigaciones de Economía de la Educación*. Zaragoza, 2010; p. 285-304. <http://hdl.handle.net/11162/43966>
- Gao, J., y Liu, Y. (2023). Has Internet Usage Really Narrowed the Gender Wage Gap?: Evidence from Chinese General Social Survey Data. *Human Behavior and Emerging Technologies*, 2023, 7580041. <https://doi.org/10.1155/2023/7580041>
- González Escalonilla, M. (2016). Brecha salarial entre hombres y mujeres: un análisis por cuantiles. <https://digibuo.uniovi.es/dspace/handle/10651/38761>
- Gutiérrez Aragón, Ó., & Gassiot Melian, A. (2020). Relación entre la brecha salarial de género y la brecha generacional. El caso del sector veterinario español. *Studies of Applied Economics*, 38(3). <https://doi.org/10.25115/eea.v38i3.3074>
- Hedija, V., & Musil, P. (2020). Wage Discrimination against Women in Baltic Countries. *Ekonomický časopis/Journal of Economics*, 68(7), 699-713. ISSN 0013-3035. <https://doi.org/10.31577/ekoncas.2020.07.03>
- Heymann, J., Sprague, A., Raub, A., & Swaminathan, H. (2023). Gender Discrimination at Work. En *Equality within Our Lifetimes* (1.a ed., pp. 21-53). University of California Press. <https://www.jstor.org/stable/jj.1791908.8>
- Huacho Aranda, D. M., & Rosales Romero, A. M. (2019). Factores determinantes de la brecha salarial por género en la Región Junín, 2004-2017. <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/5412>
- Instituto Peruano de Economía (2022). *Brecha Salarial se incrementó fuertemente y se cerraría dentro de 50 años*. <https://bit.ly/3SL0Cff>



Transdisciplinary Human Education

- Instituto de Estadística e Informática (2019). *Perú - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza 2019*. Sistema de documentación virtual de investigaciones estadísticas. <https://bit.ly/3AwUgW6>
- Instituto de Estadística e Informática (2020). *Ficha técnica*. Encuesta Nacional de Hogares. <https://bit.ly/41DNJFe>
- Iparraguirre Cieza, Y. E., & Valer Moscoso, J. (2021). Brechas salariales de género explicadas por la discriminación en el Perú: un análisis de panel de datos a nivel regional entre el 2015 Y 2019. <https://bit.ly/3MjetUI>
- Iwasaki, I., & Satogami, M. (2023). Gender wage gap in European emerging markets: A meta-analytic perspective. *Journal for Labour Market Research*, 57(1), 9. <https://doi.org/10.1186/s12651-023-00333-y>
- Jaramillo, M., & Ñopo, H. (2020). *COVID-19 y shock externo: impactos económicos y opciones de política en el Perú* (Documento de investigación, 107). Lima: GRADE. <https://bit.ly/3L0Om4w>
- Jiménez Romera, G., & Romero Parra, I. (2018). El liderazgo político con perspectiva de género. En *Investigación y género. Reflexiones desde la investigación para avanzar en igualdad: VII Congreso Universitario Internacional Investigación y Género (2018)*, p 404-419. <https://hdl.handle.net/11441/80319>
- Kireyeva, A. A., & Satybaldin, A. A. (2019). Analysis of gender pay gap in different sectors of the economy in Kazakhstan. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 6(2), 231-238. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2019.vol6.no2.231>
- Koenker, R., & Bassett Jr, G. (1978). Regression quantiles. *Econometrica: journal of the Econometric Society*, 46(1), 33-50. <https://doi.org/10.2307/1913643>
- Kralj, B., O'Toole, D., Vanstone, M., & Sweetman, A. (2022). The gender earnings gap in medicine: Evidence from Canada. *Health Policy*, 126(10), 1002-1009. <https://doi.org/10.1016/j.healthpol.2022.08.007>
- Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres. (2017) Congreso de la República del Perú. Diario Oficial El Peruano, 27 de diciembre.
- Mincer, J. (1981). *Human capital and economic growth* (Working Paper N.º 803). National Bureau of Economic Research. <https://www.nber.org/papers/w0803>
- Muñoz Subía, K. B., & Pangol Lascano, A. M. (2021). Igualdad y no discriminación de la mujer en el ámbito laboral ecuatoriano. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(3), 222-232. <https://bit.ly/3N9eH34>
- Petit Primera, J. G. (2013). La teoría económica del desarrollo desde Keynes hasta el nuevo modelo neoclásico del crecimiento económico. *Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura*, 19(1), 123-142. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=36428605012>
- Naciones Unidas (2022). *Luchar por la igualdad salarial en el mercado laboral*. <https://www.un.org/es/observances/equal-pay-day>



RED CIENTÍFICA INTERNACIONAL DEL CAMPO UNIFICADO DE LA EDUCACIÓN
MULTIDIMENSIONAL-TRANSDISCIPLINAR-TRANSCOMPLEJA
PARA EL DESARROLLO, EVOLUCIÓN, Y TRANSFORMACIÓN DE LA EDUCACIÓN Y LA HUMANIDAD
DOMICILIO LEGAL: AV. PARDO N° 741-3° PISO DPTO. 3L - DISTRITO MIRAFLORES-LIMA - TELEF. 969 006 672
INSCRITA EN SUNARP-LIMA: TÍTULO N° 00363289 - PARTIDA N° 13423088 - RUC SUNAT N° 20600500512
E-mail: redcientificacue@gmail.com Web: www.redcicue.com

Número 12 ISSN: 2523 - 6148 January - June 2023 Lima - Perú

Transdisciplinary Human Education

- Nájera-Vázquez, C., & Martínez-Romero, M. J. (2020). Mujer, Gobierno Corporativo y eficiencia económica: Análisis para el caso de las empresas familiares agroalimentarias. *CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa*, (99), 147-176. <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.99.15965>
- Oyvatt, C., & Onaran, Ö. (2022). The effects of social infrastructure and gender equality on output and employment: The case of South Korea. *World Development*, 158, 105987. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2022.105987>
- Quintero Montaña, W. J. (2020). La formación en la teoría del capital humano: una crítica sobre el problema de agregación. *Análisis económico*, 35(88), 239-265. <https://bit.ly/3HdFxTT>
- Rivera Mateos, M. (2018). Turismo, brecha salarial y desigualdades laborales de género en espacios rurales de Andalucía (España). *Cuadernos Geográficos*, 57(3), 291-312. <https://doi.org/10.30827/cuadgeo.v57i3.6459>
- Rocha, I. L. (2018). Manufacturing as driver of economic growth. *PSL Quarterly Review*, 71(285), 103-138. https://rosa.uniroma1.it/rosa04/psl_quarterly_review/article/view/14023
- Rodríguez Pérez, R. E., & Castro-Lugo, D. (2014). Discriminación salarial de la mujer en el mercado laboral de México y sus regiones. *Economía, sociedad y territorio*, 14(46), 687-714. <https://doi.org/10.22136/est002014392>
- Rotman, A., & Mandel, H. (2023). Gender-Specific Wage Structure and the Gender Wage Gap in the U.S. Labor Market. *Social Indicators Research*, 165(2), 585-606. <https://doi.org/10.1007/s11205-022-03030-4>
- Salce Díaz, F. (2021). Evolución y análisis de la discriminación salarial por género en Chile. *El trimestre económico*, 88(349), 39-75. <https://doi.org/10.20430/ete.v88i349.984>
- Vaccaro, G., Basurto, M. P., Beltrán, A., & Montoya, M. (2022). The Gender Wage Gap in Peru: Drivers, Evolution, and Heterogeneities. *Social Inclusion*, 10(1), 19-34. <https://doi.org/10.17645/si.v10i1.4757>
- Vicéns, J., & Sánchez, B. (2012). *Regresión Cuantílica: estimación y contrastes*. Instituto LR Klein-Centro Gauss. <https://www.uam.es/uam/media/doc/1606862082401/regresion-cuantilica-estimacion-y-contrastos.pdf>
- Zhang, C., Tian, X., Yang, X., Xu, B., & Li, Q. (2023). The iron-out effect of digital economy: A discussion on gender wage rate discrimination for working hours. *Journal of Business Research*, 156, 113399. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.113399>