



Transdisciplinary Human Education

LAS BRECHAS SALARIALES POR GÉNERO EN EL SECTOR ASALARIADO DEL TURISMO PERUANO: PREPANDEMIA Y POSCUARENTENA GENDER WAGE GAPS IN THE SALARIED SECTOR OF PERUVIAN TOURISM: PRE-PANDEMIC AND POST-QUARANTINE

Aguirre-Rodriguez, Elvis Esteban¹
elvis.aguirre@unmsm.edu.pe. ORCID 0000-0001-8302-1349.

Cárdenas-Rodriguez, Victor Hugo
victorhugo.cardenas@unmsm.edu.pe. ORCID 0000-0003-1173-0837.

Cerna-Mucha, Bertha Christina
bertha.cerna@unmsm.edu.pe. ORCID 0000-0002-5767-6410.

Vargas-Salazar Ivonne Yanete²
ivargass@unmsm.edu.pe. ORCID 0000-0002-0836-5309.



RESUMEN

La industria turística ha mostrado una participación porcentual creciente del Producto Bruto Interno (PBI), con una participación marcadamente femenina. A pesar de esto, la brecha salarial al 2017 es de un 41% en trabajadores dependientes. Por ello, mediante la presente investigación se analiza la variación de las brechas salariales por género en el sector asalariado en los periodos prepandemia y post cuarentena. Se utiliza la ecuación de Mincer para estimar el grado de influencia de las variables socioculturales y económicas sobre la brecha salarial de género. Posteriormente, se aplica la metodología pooled seguida de la Oaxaca-Blinder para identificar la relevancia de los factores observables y no observables. Se utilizan datos de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) del período 2004-2021. Los resultados obtenidos muestran que, la brecha salarial no aumenta significativamente de un periodo a otro en evaluación; sin embargo, es de notar que los factores no observables explican 77% y 80% la brecha salarial. La brecha muestra una reducción en 21% dando indicios que los periodos de recuperación son beneficiosos para las mujeres, sin embargo, el componente relacionado con posible discriminación femenina ha aumentado.

Palabras clave: desigualdad social, discriminación, empleo, salario, recursos humanos, industria turística, industria hotelera.

ABSTRACT

The tourism industry has shown a growing percentage share of the Gross Domestic Product (GDP), with a markedly female participation. Despite this, the wage gap as of 2017 is 41% in dependent workers. Therefore, this study analyzes the variation of wage gaps by gender in the salaried sector in the pre-pandemic and post-quarantine periods. The Mincer equation is used to estimate the degree of influence of sociocultural and economic variables on the gender wage gap. Subsequently, the pooled methodology followed by the Oaxaca-Blinder methodology is applied to identify the relevance of observable and unobservable factors. Data from the National Household Survey (ENAH) for the period 2004-2021 are used. The results obtained show that the wage gap does not increase significantly from one period to another under evaluation; however, it is noteworthy that unobservable factors explain 77% and 80% of the wage gap. The gap shows a reduction of 21%, indicating that the recovery periods are beneficial for women; however, the component related to possible female discrimination has increased.

Keywords: social inequality, discrimination, employment, wages, human resources, tourist industry, hotel industry.

¹ Elvis Esteban Aguirre Rodriguez: Economista, Cárdenas Rodriguez, Victor Hugo: Economista (autor de correspondencia), Bertha Christina Cerna Mucha: Licenciada en Administración de Servicios Turísticos; 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 Ivonne Yanete Vargas Salazar: Economista, 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).



I. INTRODUCCIÓN

Al analizar las desigualdades de género, principalmente se identifica una brecha salarial significativa entre hombre y mujeres, aun cuando de un tiempo a esta parte se ha avanzado en la incorporación de la mujer al ámbito laboral, participando más activamente en trabajos tradicionalmente ocupados por varones y generando una productividad importante en los países. En este sentido, si bien las políticas públicas han permitido mayor acceso a la educación, salud, emprendimiento a las mujeres, las brechas salariales aún persisten haciendo necesario dimensionar los niveles de dicha brecha e identificar el grado de influencia de componentes observables y no observables. Por ello, es crucial analizar esta situación, de tal manera que se pueda aislar el componente puramente discriminatorio que tiene que ver en buena cuenta de los estereotipos que la sociedad tiene sobre los roles en los que debe desempeñar la mujer.

El Perú ha experimentado un crecimiento económico y constante desde el año 2007 hasta antes de la crisis económica, generada por un factor exógeno a la actividad económica como es la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19. Durante el período de crecimiento, hasta el año 2019, los ingresos han permitido mejorar la calidad de vida y las oportunidades de sus habitantes. Una de las actividades que ha cobrado mejor posicionamiento dentro de la economía peruana es la industria turística, según las Cuentas Nacionales elaborada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). Este sector ha contribuido significativamente al crecimiento de la economía peruana pasando de 3.6% en el 2011 a 3.9% en el 2019 de participación porcentual respecto del Producto Bruto Interno (PBI). El turismo es un sector que contribuye al desarrollo de la economía, genera empleos, requiere infraestructura, y promueve otras actividades económicas, mejorando la calidad de vida de las personas (Cordova-Buiza et al., 2022) y dinamiza el sector servicios.

Conforme con las estadísticas publicadas en el INEI, la evolución del PBI de la industria hotelera y de restaurantes ha seguido la evolución del ciclo económico. De tal manera que, durante los periodos de crecimiento se ha incrementado el PBI de estos sectores. Entre los años 2010-2019 el turismo receptivo ha crecido a una media anual del 9.0%, pasando de 2.3 a 4.4 millones de turistas mientras los ingresos en divisas han aumentado al 9.3% anual en promedio, alcanzando en 2019 4.784 millones de USD (Ministerio de Comercio Exterior y Turismo, [MINCETUR], 2020). Además, la industria turística es una importante fuente de empleo, generando al 2019: 679 mil empleos directos, dicha cifra representa el 3.96% de la población ocupada peruana; asimismo, genera empleos indirectos: 778 mil. Es importante resaltar que, por cada puesto de trabajo que hay en el sector turístico se crean 1.15 empleos adicionales en el resto de la economía.

Ahora bien, es importante conocer que la industria turística tiene una particularidad y es que su composición es mayoritariamente femenina con un 77% de participación (Guzmán y Del Pozo Loayza, 2019). En el Anexo 1 se muestran los salarios promedios de los hombres y de las mujeres en el sector turismo desde el año 2004 al 2021, que publica el INEI en base a la Encuesta Nacional de Hogares ENAHO, donde claramente se puede ver la diferencia en los ingresos percibidos. Así pues, se muestra que la brecha salarial entre hombres y mujeres en condición de trabajadores dependientes es en promedio 41% en el período 2004-2017. En ese sentido, Espino (2013) sostiene que los empleos con mayor participación femenina suelen estar menos remunerados, ampliando la brecha salarial. Adicionalmente, Figueroa-Domecq et al. (2020) indican que, a pesar de la mayor participación femenina en la industria turística, éstas tienen una menor participación en los puestos de gerencia y alta dirección. Evidenciando las diferentes brechas en el sector turístico en perjuicio de las mujeres.

De este modo, la problemática de la desigualdad entre mujeres y hombres, es una dificultad social que se ha mantenido en el tiempo y considera desafíos por atender respecto a brechas relacionadas con: empleo, salarios, uso del tiempo, participación, entre otras. En el campo laboral, algunas brechas como la generacional y de género guardan cierta conexión; en donde, si bien es cierto, los jóvenes de ambos géneros suelen presentar un menor ingreso debido a la edad, al compararlos se evidencia que las mujeres continúan recibiendo un ingreso más bajo (Gutiérrez Aragón & Gassiot Melian, 2020). Estas diferencias ocurren a pesar de mayor presencia laboral de las mujeres, mayor consciencia de la discriminación y presión por la equidad de salarios (Roethlisberger et al., 2022).

Adicionalmente, producto de la pandemia, en líneas generales en todos los sectores a nivel nacional, las mujeres han afrontado un contexto desfavorable para la mejora de sus condiciones de trabajo y posiciones de liderazgo (Instituto Peruano de Economía, [IPE], 2022). Además, según Miranti et al. (2022) señalan que la pandemia ha afectado a hombres y mujeres de manera diferente siendo estas últimas las que mayor perjuicio han tenido en diferentes ámbitos, considerando las desigualdades que se producen por género. Esto remarca lo perjudicial que resulta el contexto pandémico para las mujeres. En ese sentido González-Serrano et al. (2018) con respecto a las posiciones de liderazgo alegan un “techo cristal” en los puestos de gerencia que impide a las mujeres acceder a ellos. Este término hace referencia a las dificultades que presentan las mujeres para avanzar a puestos de mayor jerarquía dentro de la empresa (Camarena Adame y Saavedra García, 2018), explicando de esta manera un fenómeno que se evidencia producto de una posible discriminación.

Ante esta problemática, es importante citar que en Perú se cuenta con una Política Nacional de Igualdad de Género que desde un enfoque multisectorial debe ocuparse de las causas esenciales de desigualdad y discriminación que principalmente impacta a las mujeres. Así también, desde el año 2018 se promulga el Reglamento de la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres; todo ello en concordancia con disposiciones constitucionales sobre la igualdad de oportunidades sin discriminación. Sin embargo, citando cifras generales, a nivel nacional la brecha de ingresos laborales entre hombres y mujeres de todo el país se incrementa de 19% en 2020 a 25% en 2021 (IPE, 2022), luego que en 2020 respecto de 2019 se hubiera reducido la brecha de ingresos en ambos géneros (Aldama Chávez et al., 2022), lo cual muestra el impacto del COVID-19 en la variación de los ingresos. Sumado a ello, con los avances en la Tecnología de Información y Comunicación (TIC) se produce un aumento en el salario de las mujeres en menor medida que el de los hombres, generando que la brecha salarial sea aún más amplia con este progreso tecnológico (Dueñas-Fernández et al., 2015).

Por ello, con esta investigación se plantea como objetivo general analizar la variación las brechas salariales por género en el sector turismo en Perú en los periodos prepandemia, considerando los periodos 2004 al 2019, y poscuarentena al 2021, así como, determinar si la brecha se viene incrementando a raíz del grave impacto ocasionado por la COVID-19. Cabe precisar que, se están considerando la información a partir del año 2004, dado que desde ese año el INEI ha generado data. Además, con la investigación se pretende explicar si la brecha salarial por género está dada por influencia de factores observables, tales como: edad, jefe de hogar, educación, experiencia e informalidad laboral; o por factores no observables tales como procesos de discriminación por sexo, habilidad, calidad de educación recibida, etc. Adicionalmente, la investigación espera responder la siguiente interrogante: ¿Cuánto es la variación de la brecha salarial entre hombres y mujeres como trabajadores asalariados del sector turismo del periodo prepandemia al de poscuarentena?

Asimismo, como objetivo específico, se pretende analizar si la variación de las brechas salariales por género en el sector turismo en Perú de los periodos prepandemia al poscuarentena son generadas por factores observables y/o no observables. Ante lo expuesto, se plantea la hipótesis H1: La brecha salarial por género en el sector turismo en Perú disminuye en el periodo poscuarentena 2021. Finalmente, el presente trabajo de investigación pretende brindar recomendaciones orientadas a la activa y constante participación del gobierno que ayude a mermar la brecha salarial por género que limita las oportunidades de crecimiento profesional de las mujeres.

II. REVISION DE LITERATURA

La teoría más utilizada para explicar los determinantes del salario es la *teoría del capital humano*, elaborada por Adam Smith en su obra *La Riqueza de las Naciones*, quien señala que el capital en una persona depende de la adquisición de talentos mediante la educación o el aprendizaje (Smith, 1776; Pérez-Fuentes et al, 2016). Haciendo referencia al incremento de oportunidades laborales de calidad (mayor salario), debido a una mayor educación (Furno, 2020). Posteriormente, con los trabajos de Mincer (1958) y Schultz (1961), se reconoce con mayor fuerza la teoría del capital humano basándose en los años de experiencia y escolaridad que explican la remuneración de las personas. En términos generales, la teoría establece que cuando una persona invierte más en capital humano a través de la adquisición de conocimientos y habilidades, esto se deriva de la educación formal o cuando uno trabaja a través de la experiencia que adquiere una persona a lo largo de su vida, entonces mayor será el rédito del capital humano al ingreso de la persona.

Becker (1964) en su libro *Human capital* señala que el agente económico toma la decisión de invertir o no en su educación toma en cuenta los costos de la inversión como el costo de oportunidad que es el salario que deja de percibir por estar estudiando y los beneficios que obtendrá en el futuro, si sigue formándose. Así, los estudios de Barro (1991) sostienen que la renta per cápita varía positivamente conforme aumenta el capital humano y a su vez, este último depende de los años de educación. Asimismo, esta se desprende de la ecuación de salarios de Mincer (1974ab) que emplea como variables dependiente e independiente el logaritmo de los ingresos, años de educación y el cuadrado de ésta, respectivamente (Bour, 2018). Mankiw et al. (1992), Card y Krueger (1992) y Klenow y Rodríguez-Clare (1997) desarrollan matemáticamente esta idea, añadiendo las tasas de escolaridad como contribución positiva al salario, años de educación y experiencia en centros de trabajo, respectivamente.

Actualmente, se promueve la participación femenina en el mercado laboral en puestos normalmente ocupados por varones, debido a que eleva la productividad. Además, cerrar las

brechas de género es crucial para mantener un crecimiento económico sostenible (Rietveld y Patel, 2022). A pesar de ello, continúa siendo significativa la brecha salarial de género. Los factores no observables de la brecha salarial de género se han mantenido en los últimos años alrededor del 17% en promedio en el Perú (Vaccaro et al., 2022). En este sentido, si bien las políticas públicas han permitido mayor acceso a la educación, salud y emprendimiento a las mujeres; las brechas salariales aún persisten.

Asimismo, estudios han demostrado que el origen de esta va mucho más allá de factores observables, debiéndose prestar principal atención a los factores no observables (Segovia-Pérez et al., 2019) haciendo necesario investigar los determinantes de dicha brecha e identificar el grado de influencia de las variables socioeconómicas, de tal manera que se pueda aislar el componente puramente discriminatorio que tiene que ver en buena cuenta con los estereotipos que la sociedad tiene sobre los roles en los que debe desempeñar la mujer. A continuación, se detallan algunas investigaciones de ámbito nacional e internacional sobre el análisis de la brecha salarial por género de manera general incluyendo todos los sectores y otras en específico del sector turismo.

Antecedentes Internacionales

En Rusia, Rudakov y Prakhov (2019) analizan la diferencia en el pago del salario entre el profesorado en el sector universitario, teniendo en cuenta que posee una alta participación femenina. Se utiliza métodos cualitativos como una encuesta a nivel nacional del profesorado universitario y se realiza una descomposición de la brecha salarial de género. El estudio muestra diferencias en la remuneración que pueden ser explicadas por segregación vertical, las profesoras tienen menor probabilidad de tener puestos de jerarquía. Además, el método de descomposición señala que algo más de la mitad de la brecha salarial puede ser explicada por factores observables mientras que el resto se explica por factores no observables como posibles procesos de discriminación de género. De esta manera, se muestra que a pesar de que exista una mayor participación femenina, existe una importante diferencia en el salario entre hombres y mujeres.

En México, Martínez Sidón y Morones Carrillo (2021) analizan y cuantifican para el sector turismo la discriminación salarial por género mediante ecuaciones de Mincer y la metodología de la descomposición Oaxaca-Blinder para calcular la brecha salarial. Usando datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), los autores encuentran que las mujeres con un nivel educativo más alto, se le incrementa la tasa de retorno positivo en sus ingresos a comparación de mujeres con niveles de escolaridad básicos. Sin embargo, el retorno positivo obtenido por una mujer con mayor nivel educativo, es menor al retorno positivo obtenido por los hombres con niveles educativos altos, siendo la brecha salarial de 21.95%. La investigación concluyó que, la brecha salarial en favor de los hombres es de 39.35%, esto es el resultado de la idiosincrasia mexicana puesto que la discriminación hacia las mujeres está arraigada en la cultura mexicana.

En España, Muñoz-Bullón (2009) realiza el estudio en el sector turístico. En esta investigación, producto de la descomposición Oaxaca-Blinder, se encuentra que el 12% de la diferencia en salarios entre hombres y mujeres no puede explicarse mediante características observables, mientras que en promedio en las demás industrias esta diferencia no observable atribuible a procesos de discriminación explica un 87%. Además, encuentran que en promedio los hombres ganan alrededor de un 6.7% más que las mujeres en el sector turístico de España. En esa línea, Rivera Mateos (2018) analiza la brecha salarial de género en el turismo rural de Andalucía en España, encontrando que los cambios en las actividades económicas han tenido una variación en el trabajo y su estructura, sobresaliendo el dinamismo de este sector y el importante papel que las

mujeres tienen. Sin embargo, esto no se ve reflejado a nivel de actividad laboral y salarios, pues existen diferencias y brechas de género. En dicha investigación se utiliza el método mixto, cualitativo y cuantitativo considerando las características empresariales y laborales de los encuestados. Como resultado de la investigación se obtiene un 23% de brecha salarial de género en perjuicio de las mujeres rurales.

Antecedentes Nacionales

En Perú, un estudio de determinantes de brechas salariales entre hombres y mujeres aplicado a trabajadores asalariados e independientes del sector turismo, utiliza datos de la ENAHO entre 2004 y 2007 con una regresión por cuantiles, analizando el impacto de las características laborales y socioeconómicas. Los resultados sobre desigualdades evidencian que están relacionadas a patrones de discriminación. En el primer escenario, las mujeres ocupan puestos de “poco valor”, y en el segundo, sus características laborales tienen menor valor (Guzmán & Del Pozo Loayza, 2019). Asimismo, Defensoría del Pueblo de Perú (2019) muestra que la desigualdad en los ingresos genera que las mujeres tengan mayor propensión de ubicarse en condiciones de pobreza. Acentuándose la brecha salarial por razones de género en los segmentos que perciben un menor ingreso. Así, las mujeres trabajadoras que tienen a su cargo mayor cantidad de miembros menores de edad y adultos mayores, tienen menor posibilidad de inserción laboral frente a los varones.

Esparta Polanco (2013) realiza una investigación para determinar el grado de discriminación salarial, en función del género, entre empleados asalariados e independientes. Para ello emplea la metodología Oaxaca y Blinder, descomponiendo en diferentes factores que posibilitan la explicación del fenómeno. Con información de la ENAHO del periodo 2006 y 2010, aplica las ecuaciones de salarios propuesta por Mincer para cada tipo de trabajador, presentando en ambos casos corrección respecto al sesgo de selección con el Método en Dos Etapas de Heckman. Se encuentra en 2010, que las trabajadoras independientes y asalariadas perciben aproximadamente 42.38% y 20.53% por hora, respectivamente, menos del ingreso que los hombres; y se atribuye al factor discriminatorio, la explicación del 41.58% y el 139.76% de cada brecha salarial, respectivamente. Pero, la cifra que corresponde a trabajadores asalariados tiende a la baja.

En Junín, desarrollan una investigación con el fin de identificar los determinantes de la brecha salarial por género en el periodo 2004-2017 (Huacho Aranda y Rosales Romero, 2019). Se utiliza el método de Oaxaca (1973) y Blinder (1973) estimando la brecha salarial en base a la ecuación de Mincer (1974ab) y el método de estimación de Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO), empleando data de la ENAHO del INEI de los años 2004-2017. Los resultados muestran que existe brecha salarial por género explicada por las variables determinantes, y otra parte no explicada que incluye la discriminación. La brecha es explicada en 32% por variables exógenas, mientras que se atribuye 68% al factor discriminatorio y variables no tomadas en cuenta. Asimismo, se aprecia que la influencia del factor discriminatorio en la brecha salarial tiende ligeramente al alza, reafirmando la relevancia de la discriminación como factor determinante de la brecha salarial pese al esfuerzo de mejora en el capital humano. (Huacho Aranda y Rosales Romero, 2019).

Salas Zúñiga (2019), presenta como conclusión que la mejor medida que puede tomar el Estado para contrarrestar la brecha salarial de género no está relacionada con medidas legales, sino con acciones sociales, como la difusión de la perspectiva de género. Según la autora, esta perspectiva ofrece una oportunidad en el ámbito del derecho del trabajo, permitiendo visibilizar las nocivas consecuencias de la discriminación de género, en el mercado laboral, para hombres y mujeres.

III. METODOLOGÍA

La estimación del modelo se realiza utilizando la ecuación de Mincer (1974ab), siendo la variable dependiente el logaritmo del ingreso de los trabajadores dependientes correspondientes a las actividades de alojamiento, restaurantes y agencias de viajes a nivel nacional diferenciados por género. Para las variables independientes se han elegido años de educación, experiencia laboral aproximada por la edad de la persona, término cuadrático de la variable edad, una variable dummy que determina si la persona es jefe de hogar y otra variable dummy que identifica la informalidad laboral en término de trabajadores que no cotizan a un fondo de pensiones con la finalidad de representar el alto grado de informalidad laboral que evidencia el Perú. Asimismo, mediante la ecuación de Heckman se corrige el sesgo de selección, utilizado variables dummy para identificar el estado civil y el número de hijos que tiene cada persona.

En este sentido, es posible proponer un análisis a través descomposiciones de brechas salariales (Oaxaca, 1973 y Blinder, 1973), que da como resultado el conocimiento de las condicionantes de las brechas salariales, mediante dos posibles causas: una relacionada con discrepancias características de dos grupos comparados; y la segunda concerniente a una valoración más baja en el mercado de trabajo de algún particular de un grupo de la población, relacionado con comportamientos discriminatorios.

Ecuación de Mincer

Se utiliza el modelo de Mincer (1974ab) sobre determinación de ingresos, en función de la educación formal y del entrenamiento laboral. Donde se identifica que la escolaridad explica un poco más del 15% de la variación sobre los ingresos, por lo que propone, en base a las investigaciones empíricas, la experiencia laboral como variable que mejora la capacidad explicativa del modelo aumentando dicho porcentaje en 60 o 70%. No obstante, la experiencia laboral es una variable difícil de medir, por lo que propone una medición alternativa de la experiencia laboral denominada experiencia potencial en el mercado laboral la cual se conforma como la edad menos los años de escolaridad menos los años de iniciación laboral, normalmente tomado como seis años. Asimismo, se considera incluir la variable de experiencia potencial en el mercado laboral al cuadrado, a fin de capturar el efecto decreciente de la experiencia sobre la renta (rendimientos decrecientes).

De esta manera se especifica el siguiente modelo base de la ecuación de Mincer:

$$\ln(w(s,x))=\beta_0+\beta_1s+\beta_2x+\beta_3x^2+\varepsilon$$

Siendo “w” los ingresos de trabajo, “s” los años de escolaridad, “x” la experiencia potencial en el mercado laboral y “ β_i ” $i=0,1,2,3$ son los coeficientes de regresión y “ ε ” el término de error que se supone i.i.d.

Es importante señalar que la ecuación de Mincer, es un modelo de determinación de los salarios incompleta, si bien se centra en la oferta de trabajo por la acumulación de capital humano, no se incorpora, y por tanto no se controla, la influencia de las habilidades innatas o las desigualdades generadas en la demanda educativa.

Descomposición Oaxaca - Blinder

El método propuesto por Oaxaca (1973) y Blinder (1973) busca descomponer la brecha salarial en un componente atribuido a las diferencias de productividad de las características observables y otro componente atribuido a características no observables, dentro de las cuales se incluye la discriminación. Para ello se comienza con la estimación de la ecuación de Mincer, tomando el logaritmo natural al salario de los hombres y mujeres: $LnY_i = X_i\beta_i + \varepsilon_i$

La matriz “X” contiene las variables independientes que afectan la productividad de los trabajadores, y de acuerdo con la teoría económica, sus salarios. El vector, representa el término de error aleatorio que se asume i.i.d. Por lo que la brecha salarial se obtiene de la diferencia de la función de salarios de los hombres y las mujeres, estimados bajo la especificación de Mincer, de modo que se alcanza la siguiente ecuación:

$$(LnY_h - LnY_m) = (X_h\beta_h - X_m\beta_m) + (\varepsilon_h - \varepsilon_m)$$

La formulación del contrafactual

En este punto es importante señalar que el principal aporte del método de descomposición de Oaxaca Blinder es la formulación de un término contrafactual el cual indica cuál es el salario que le corresponde a las mujeres si tuvieran las mismas condiciones que enfrentan los hombres, esto expresado en términos de la ecuación de Mincer es el siguiente componente “ $\square_\square\square_h$ ”

Si el contrafactual se incorpora en la ecuación de brechas y se ordenan los términos de la ecuación se obtienen los componentes de la brecha atribuidos a las diferencias de las características observables $(\square_h - \square_\square)\square_h$ (efecto dotación) y el componente de retornos para cada género $\square_\square(\square_h - \square_\square)$ (efecto remuneración)

$$(\square\square\square_h - \square\square\square_h) = (\square_h - \square_\square)\square_h + \square_\square(\square_h - \square_\square) + (\square_h - \square_\square)$$

De acuerdo con Galvis-Aponte (2010) el término (efecto interacción) tiende a cero, esto se explica al evaluar la última ecuación en la media de la distribución del logaritmo del salario, la combinación lineal de los términos de error se aproxima a cero.

Ajuste por sesgo de selección

Normalmente los modelos de brechas salariales incorporan un sesgo de selección, es decir, la distorsión estadística que se genera al momento de la recolección de las muestras, ya que la participación de las mujeres en el mercado laboral está subrepresentada no por causas aleatorias sino por circunstancias definidas tales como el cuidado de los hijos, el estado civil, etc. En ese sentido, se propone corregir el sesgo de selección por el método de Heckman, el cual incorpora un análisis probit para calcular la probabilidad de participación en el mercado laboral por parte de las mujeres:

$$LnY_i = X_i\beta_i + \varepsilon_i$$

$$P_i = Z_i\theta_i + u_i$$

Además, se incluye el término de corrección por sesgo de selección conocido como el inverso de Mills $\hat{\lambda}_i$, calculado como el cociente entre la normal estándar y la normal acumulada: $\hat{\lambda}_i = \phi(Z\hat{\theta}) / \Phi Z\hat{\theta}$. De este modo, se reformula el sistema de ecuaciones (Galvis-Aponte, 2010). Replanteando la ecuación, incluyendo el inverso de Mills se obtiene:

$$\ln Y_{it} = \beta_0 + \beta_1 \widehat{H}_{it} + \epsilon_{it}$$

La descomposición de Oaxaca – Blinder con el ajuste de Heckman se expresa de la siguiente manera:

$$\begin{aligned} (\ln Y_{it} - \ln Y_{it}^m) &= (\beta_1 - \beta_1^m) \widehat{H}_{it} + \beta_1^m (\widehat{H}_{it} - \widehat{H}_{it}^m) + \beta_1 (\widehat{H}_{it} - \widehat{H}_{it}^m) + (\beta_1 - \beta_1^m) (\widehat{H}_{it} - \widehat{H}_{it}^m) + (\beta_1 - \beta_1^m) (\widehat{H}_{it} - \widehat{H}_{it}^m) \end{aligned}$$

A nivel de las medias muestrales la ecuación a estimar queda de la siguiente manera:

$$\Delta Y = \sum_{i=1}^k \beta_j^h (x_j^h - x_j^m) + \sum_{i=1}^k x_j^h (\beta_j^h - \beta_j^m) - \sum_{i=1}^k (x_j^h - x_j^m) (\beta_j^h - \beta_j^m)$$

Fuente de datos y variables

Para la presente investigación se ha utilizado el módulo 200 “Características de los miembros del Hogar”, módulo 300 “Educación” y módulo 500 “Empleo e ingresos” de la ENAHO. Se ha considerado una estructura de datos de “Combinación de cortes de transversales” (pooled) de las encuestas de la ENAHO del 2004 al 2021 para tener un mayor tamaño de muestra como recomienda Wooldridge (2016). El detalle se muestra en la siguiente Tabla 1.

Tabla 1

Variables para la estimación de Mincer

| Módulo | Tipo de variable | Variable | Variable Stata |
|--------|------------------|-------------------------------------|----------------------------------|
| 500 | Dependiente | Log(salario dependientes) | lny_pri_dep |
| 200 | Independiente | jefe de hogar | jefe |
| 500 | Independiente | Turismo | turismo (CIIU: 5510, 5520, 6304) |
| 500 | Independiente | informalidad laboral (dependientes) | inlabor |
| 300 | Independiente | experiencia | edad |
| 300 | Independiente | experiencia al cuadrado | edad2 |
| 300 | Independiente | Años de educación | educ |

Nota. Elaborado por los autores. Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU): actividades de alojamiento (5510), restaurantes y servicios de alimentación (5520) y Agencias de viajes (6304).

IV. RESULTADOS

En la Tabla 2 se presentan los resultados de la descomposición de la brecha salarial por género con el método de Oaxaca – Blinder, comparando las estimaciones para los años 2019 (prepandemia) y 2021 (poscuarentena), con lo que se busca capturar el efecto que la pandemia de la COVID-19 ha tenido en la brecha salarial. Se estima que la brecha salarial en el 2019, en promedio, es de 0.23. Asimismo, el efecto dotación resulta 0.087, es decir que las características observables de las variables relacionadas a la productividad del trabajo explican el 38% de la brecha salarial identificada, mientras que el efecto remuneración resulta en 0.176, es decir que, las características no observables explican el 77% de la brecha salarial. La brecha salarial en el 2021, en promedio, es de 0.21. Asimismo, el efecto dotación resulta en 0.098, es decir que las características observables de las variables relacionadas a la productividad del trabajo explican el 47% de la

brecha salarial identificada, mientras que el efecto remuneración resulta en 0.168, es decir que las características no observables explican el 80% de la brecha salarial.

Tabla 2

Cuadro resumen de resultados de brecha salarial

| Año | Ingreso promedio de hombre | Ingreso promedio de mujeres | Brecha salarial total | Efecto dotación (observable) | Efecto remuneración (no observable) | Residual |
|------|----------------------------|-----------------------------|-------------------------|------------------------------|-------------------------------------|--------------------------|
| 2019 | 6.661869 | 6.433426 | 0.2284431 (0.0000) * | 0.086911 (0.0000) * | 0.1760792 (0.0000) * | -0.0345471 (0.098) ** |
| 2021 | 6.661069 | 6.455283 | 0.2057857 (0.0000) * | 0.0982189 (0.0000) * | 0.1679596 (0.0000) * | -0.0603929 (0.003) * |

Nota. Elaborado por los autores. Nivel de significancia, * del 95%, ** del 90%.

En ese sentido, la brecha salarial se ha reducido en un 21%, evidenciando que la etapa de recuperación económica posterior a la cuarentena ocurrida en el 2020 por la pandemia de la COVID-19 ha provocado que en el sector turismo se presente una tendencia de corrección de desigualdades en el ingreso, por lo que se confirma la hipótesis planteada. No obstante, el efecto remuneración relacionado con comportamientos discriminadores continúa explicando la mayor parte de la brecha salarial, incrementado su importancia para explicar la brecha salarial, pasando de un 77% a un 80%.

Los resultados obtenidos en la presente investigación evidencian que, la brecha salarial para el periodo poscuarentena al 2021 son significativos, tal como se puede observar en la Tabla 2 la brecha salarial viene disminuyendo. Esto es coincidente con el estudio de Casado-Diaz et al. (2022), quienes encuentran que los resultados son significativos y explican un 30% de la brecha salarial. Sin embargo, es un resultado esperado si no existiera el efecto pandemia, puesto que se han perdido muchos empleos y el nivel de ingresos cae significativamente, Por otra parte, se sostiene la posibilidad de que la reducción de la brecha salarial y participativa de género impacte negativamente en el crecimiento económico del país. Esto a raíz de que las empresas al aumentar el salario de sus trabajadoras con el fin de equipararlos con sus pares masculinos, aumentan sus costos y precios, disminuyendo eventualmente la competitividad, por ejemplo, en el sector exportador, lo cual afectaría al crecimiento económico del país (Wolszczak-Derlacz, 2013).

V. DISCUSIÓN

Con relación al método de Oaxaca - Blinder las brechas salariales están expresadas en términos de las medias del ingreso de hombres y mujeres, lo cual nos permite verificar la importancia del efecto dotación y el efecto remuneración entre los diferentes grupos de la función de ingreso. Esta consideración cobra mayor importancia cuando las desigualdades en el ingreso son muy pronunciadas en un sector en específico, en el que se suele observar que los determinantes de la productividad laboral tienden a ser más relevantes para explicar la brecha salarial en los grupo de mayores ingresos que normalmente suelen tener más nivel educativo y oportunidades, reflejando la existencia del techo de cristal o glass ceiling (Konstantopoulos y Constant, 2008), caso contrario se verifica que en los grupos de menores ingresos donde los factores discriminatorios suelen ser más relevantes para explicar las brechas salariales (piso resbaloso o sticky floor).

En ese sentido, Guzmán y Del Pozo Loayza (2019) utilizan el método de descomposición de Machado - Mata, mediante el cual se realizan regresiones cuantílicas y se estiman funciones de distribución de ingresos para los hombres y mujeres en el sector turismo para el Perú, encontrando que en dicho sector se presentan los fenómenos de techo de cristal (glass ceiling) y piso resbaloso (sticky floor). Este último hace referencia a los factores que generan un estancamiento de la mujer en puestos de trabajos precarios, generando que los ingresos bajos de las mujeres sean incluso más bajos que las remuneraciones bajas de los hombres (Paz, 2019). Otro aspecto importante que se debe resaltar es que, si bien el efecto remuneración nos da indicios de una posible discriminación laboral contra las mujeres, dicho efecto también incorpora la influencia de otras variables no observables en la determinación de los ingresos que se necesitaría aislar lo mejor posible para determinar el grado real de la discriminación laboral.

Así, por ejemplo, Adamecz-Völgyi y Shure (2022) analizan el papel que juega la “confianza” que muestran los hombres y mujeres para ocupar puestos gerenciales en el sector de los mejores trabajos (top-jobs)³ en Reino Unido, encontrando que los hombres tienden a tener mayor autoconfianza que las mujeres, lo cual explica en parte la desigualdad de género en dicho mercado laboral y sus implicaciones en cómo las empresas reclutan y ascienden a los trabajadores. Otro ejemplo de factores no observables que pueden explicar la brecha de género son las habilidades sociales. Según Amaya y Mougenot (2019), estas posiblemente explicarían una proporción de la brecha en su estudio. Por otra parte, factores como habilidades de negociación laboral entre hombres y mujeres, además de un menor rechazo a ofertas de trabajo por parte de estas, ampliarían la brecha salarial (Arceo Gómez et al., 2018).

Respecto a las políticas que recomiendan los autores a fin de disminuir la brecha salarial por género, tenemos a Salas Zuñiga (2019) quien señala: “la sola implementación de una ley en materia de igualdad salarial no solucionará de manera definitiva la problemática de la brecha salarial por género” (p. 251). En su investigación, la autora señala que, el Estado peruano ha adoptado medidas en el plano laboral para mermar la desigualdad entre hombres y mujeres. Sin embargo, señala que para disminuir la brecha se requiere de medidas sociales que generen conciencia sobre esta problemática, así como, de medidas que permitan erradicar los patrones sexistas y estereotipos en los centros de trabajo. De igual manera, sigue siendo importante la intervención del Estado para la no penalización de la maternidad en el centro laboral, mientras se ofrece beneficios por la paternidad (Samper-Gras et al., 2021).

³ Top-jobs: ocupaciones de alto estatus que tienden a tener mayores ingresos, más seguridad laboral y mejores trayectorias profesionales que la mayoría de los otros trabajos.

Una alternativa adicional que plantea Salas Zuñiga (2019) es fortalecer el derecho a servicios públicos de cuidado, puesto que existe evidencia de que ello contribuirá en la inserción plena de mujeres al mercado laboral. Por otro parte, Guzmán & Del Pozo Loayza (2019) en relación con el sector asalariado de la industria turística recomiendan fortalecer la educación terciaria, brindar entrenamiento específico del trabajo e implementar políticas empresariales para sensibilizar sobre el rol fundamental de la mujer en el sector. Sus recomendaciones han tenido en consideración las disposiciones propuestas en la Política Nacional de Igualdad de Género y la Ley General del Turismo⁴, las cuales deben de ser implementadas mediante un trabajo conjunto con el sector privado. Ambas investigaciones coinciden que, la brecha salarial por género debe de considerar un trabajo arduo de sensibilización a fin de eliminar ciertos modelos de conductas sexistas, así como estereotipos de género dominantes en algunos puestos de trabajo.

En el presente estudio se determina la brecha salarial al 2021 es alrededor del 47% que es explicada por variables observables. Sin embargo, hay variables que no se pueden observar y por ende no se puede determinar con exactitud la brecha salarial entre hombre y mujeres. No solo en este trabajo se llega a esta conclusión, de hecho, los estudios realizados sobre brecha salarial y discriminación salarial mencionan que hay variables que no se pueden medir cómo los estereotipos de la sociedad, las habilidades que son diferentes en las personas, gustos por determinadas profesiones y/u oficios, además de las preferencias de los empleadores.

VI. CONCLUSIONES

Se ha llegado a la conclusión que la brecha salarial en el sector turismo del año 2019, periodo antes del inicio de la pandemia por el COVID-19, y la brecha salarial del año 2021, caracterizado por un nivel de recuperación de las actividades productivas una vez culminada la etapa de cuarentena obligatoria, se ha reducido en un 21%. Se pudo evidenciar que dicho resultado en el sector turismo es similar al obtenido durante la recuperación de la crisis económica del 2009, lo cual podría dar indicios que los periodos de recuperación que le han seguido a las crisis económicas resultan beneficiosos para las mujeres en el corto plazo, pues una vez que el período de recuperación culmina, las brechas vuelven a corregirse y regresan a sus niveles normales.

También es importante señalar que, si bien la brecha salarial se ha reducido, el efecto remuneración referido al componente no observable relacionado con comportamientos discriminatorios hacia las mujeres se ha incrementado cobrando mayor importancia para explicar la brecha salarial en el periodo post cuarenta pasando de un nivel de 77% en el 2019 a un nivel de 80% en el 2021. En este sentido, obtenidos los resultados y teniendo como referencia la evolución de la industria turística, se recomienda direccionar los esfuerzos a generar un entorno que promueva la contratación formal de mujeres, para ello se requiere de apoyo mediante programas de reactivación turística ya sea de forma económica o mediante estrategias de posicionamiento turístico por parte del Estado, lo cual conlleva a una serie de acciones adicionales que fortalezcan el capital humano femenino.

⁴ Aprobado mediante Ley N° 29408, de fecha 17 de setiembre del 2009.

Así, se recomienda implementación de políticas públicas de cuidado del ciudadano dependiente, a fin de mermar la carga en el hogar que puedan tener las mujeres y que limiten su desarrollo. Esto último con el fin de disminuir la brecha salarial generada por la especialización de la mujer respecto de las labores y cuidado de la familia dentro del hogar, teniendo en cuenta que este es un factor importante de discriminación, mas no el único (Hedija, 2020). A continuación, se detalla en la Tabla 3 la propuesta de las líneas de actuación para fortalecer el rol de la mujer en la industria turística y con ello se pretende incidir en la reducción de la brecha salarial por género.

Tabla 3

Propuesta de líneas de actuación

| Líneas de actuación | Actor / Responsable |
|--|---|
| Recomendación 1: Generar un entorno que promueva la contratación formal de mujeres | |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Apoyo económico y de posicionamiento para la reactivación de la industria turística. | Sector público: Ministerio de Comercio Exterior y Turismo (MINCETUR) / Ministerio de Economía y Finanzas (MEF). |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Capacitar en temas específicos que contribuyan a su crecimiento profesional. | Sector privado: Cámara Nacional de Turismo del Perú (CANATUR), Cámara Regional de Turismo (CARETUR), Asociaciones, gremios, etc. / Empleador |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Apoyar en actividades que fortalezcan su liderazgo. | Sector privado: CANATUR, CARETURs, Asociaciones, gremios, etc. |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Otorgar beneficios conforme a Ley. | Empleador / Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Sensibilizar sobre el rol de la mujer en el sector | MINCETUR / Sector Privado / Empleador. |
| Recomendación 2: Contribuir al empoderamiento económico de la mujer | |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Atender situaciones donde se vean vulnerados sus derechos, garantizando el debido procedimiento. | Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral del Perú (SUNAFIL) / MTPE / Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables del Perú (MIMP) |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Garantizar el cumplimiento de las disposiciones establecidas en la Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres. | SUNAFIL / MTPE |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Implementar políticas públicas de cuidado de población dependiente, que permitan el desarrollo de la mujer. | MIMP/MINCETUR |

Nota. Elaborado por los autores.

REFERENCIAS

Adamecz-Völgyi, A. & Shure, N. (2022). *The Gender Gap in Top Jobs – The Role of Overconfidence*. IZA Discussion Papers 15145, Institute of Labor Economics (IZA). <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4114704>

Aldama Chávez, G. W., Huillcahuari Huamani, S. V., Larico Flores, J. A., & Vargas Salazar, I. Y. (2022). Variación de los Determinantes del Ingreso por Actividad Principal en el Perú, 2019-2020. *Transdisciplinary Human Education*, 6(10), 1–12. <https://doi.org/10.55364/the.Vol6.Iss10.114>

Amaya, E., & Mougnot, B. (2019). The gender differences in highly paid wage: A case study of Peruvian physicians. *Cadernos de Saúde Pública*, 35(5), e00043018. <https://doi.org/10.1590/0102-311x00043018>

Arceo Gómez, E. O., Campos Vázquez, R. M., Medina Cortina, E. M., & Vélez Grajales, R. (2018). Negociación y preferencias económicas por género: evidencia experimental en

- México. *El trimestre económico*, 85(339), 645-678. <https://doi.org/10.20430/ete.v85i339.523>
- Barro, R. J. (1991). A cross-country study of growth, saving, and government. *National saving and economic performance*, 1. <https://www.nber.org/system/files/chapters/c5994/c5994.pdf>
- Becker, G. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Columbia University Press, New York. https://www.academia.edu/35396287/HUMAN_CAPITAL_A_Theoretical_and_Empirical_Analysis_with_Special_Reference_to_Education_THIRD_EDITION
- Blinder, A. (1973). Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. *The Journal of Human Resources*, 8(4), 436-455. <https://doi.org/10.2307/144855>
- Bour, E. A. (2018). *La Ecuación de Mincer*. http://ebour.com.ar/mec_abogados/Bour%20-%20La%20ecuacion%20de%20Mincer.pdf
- 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/3TPkhan>
- Card, D., & Krueger, A. B. (1992). Does school quality matter? Returns to education and the characteristics of public schools in the United States. *Journal of political Economy*, 100(1), 1-40. <https://www.journals.uchicago.edu/doi/abs/10.1086/261805>
- Casado-Díaz, J. M., Driha, O., & Simón, H. (2022). The Gender Wage Gap in Hospitality: New Evidence From Spain. *Cornell Hospitality Quarterly*, 63(3), 399-417. <https://doi.org/10.1177/1938965520971273>
- Cordova-Buiza, F., Calderon-Sanchez, J., & Chuzon-Canicela, L. (2022). Tourist Satisfaction Level: Evaluation in a Peruvian Adventure Tour Operator. *IBIMA Business Review*, 1(11). <https://doi.org/10.5171/2022.773904>
- Defensoría del Pueblo de Perú. (2019). *El impacto económico de la brecha salarial por razones de género*. <http://repositorio.dpe.gob.ec/handle/39000/2540>
- Dueñas-Fernández, D., Iglesias-Fernández, C., & Llorente-Heras, R. (2015). Abordando la desigualdad de género. Empleo en tecnologías de la información y la comunicación y diferencias salariales por género en España. *Ensayos sobre Política Económica*, 33(78), 207-219. <https://doi.org/10.1016/j.espe.2015.09.001>
- Esparta Polanco, D. J. (2013). *Discriminación salarial por género según trabajadores asalariados e independientes en el Perú 2006-2010*. [Tesis de título profesional de economista, Universidad Nacional del Callao]. Repositorio Institucional Digital Universidad Nacional del Callao. <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/250>
- Espino, A. (2013). Brechas salariales en Uruguay: género, segregación y desajustes por calificación. *Problemas del Desarrollo. Revista Latinoamericana De Economía*, 44(174), 89-117. [https://doi.org/10.1016/S0301-7036\(13\)71889-3](https://doi.org/10.1016/S0301-7036(13)71889-3)
- Figueroa-Domecq, C., Palomo, J., Flecha-Barrio, M. D., & Segovia-Pérez, M. (2020). Technology double gender gap in tourism business leadership. *Information Technology & Tourism*, 22(1), 75-106. <https://doi.org/10.1007/s40558-020-00168-0>

- Furno, M. (2020). Returns to education and gender wage gap across quantiles in Italy. *Central European Journal of Economic Modelling and Econometrics*, 12, 145-169. <https://doi.org/10.24425/cejeme.2020.133719>
- Galvis-Aponte, L. A. (2010). *Diferenciales salariales por género y región en Colombia: Una aproximación con regresión por cuantiles*. Documentos de Trabajo Sobre Economía Regional y Urbana, Banco de la República - Centro de Estudios Económicos Regionales (CER)-Cartagena, (131). <https://doi.org/10.32468/dtseru.131>
- González-Serrano, L., Villacé-Molinero, T., Talón-Ballesteros, P., & Fuente-Cabrero, C. D. L. (2018). Women and the glass ceiling in the community of Madrid hotel industry. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 18(1-2), 91-111. <https://doi.org/10.1504/IJHRDM.2018.092289>
- 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>
- Guzmán Pacheco, E. & Del Pozo Loayza, C. (2019). *Determinantes de las brechas salariales entre hombres y mujeres en el sector turismo Peruano: Un análisis de descomposiciones por cuantiles*. CIES-Consorcio de Investigación Económica y Social y Centro Bartolomé de las Casas. <https://www.mimp.gob.pe/omep/pdf/evidencias/Del2019.pdf>
- Hedija, V. (2020). Wage discrimination against women in baltic countries. *Ekonomický časopis*, 68(7), 699-713. <https://doi.org/10.31577/ekoncas.2020.07.03>
- Huacho Aranda, D. M. & Rosales Romero, A. M. (2019). *Factores determinantes de la brecha salarial por género en la Región Junín, 2004-2017*. [Tesis de título profesional de economista, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio Institucional, UNCP Universidad Nacional del Centro de Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.12894/5412>
- Instituto Peruano de Economía (8 de marzo de 2022). Brecha salarial se incrementó fuertemente y se cerraría dentro de 50 años. <https://bit.ly/3AL4NgR>
- Klenow, P. J., & Rodríguez-Clare, A. (1997). Economic growth: A review essay. *Journal of monetary economics*, 40(3), 597-617. [https://doi.org/10.1016/S0304-3932\(97\)00050-0](https://doi.org/10.1016/S0304-3932(97)00050-0)
- Konstantopoulos, S. & Constant, A. (2008). The gender gap reloaded: Are school characteristics linked to labor market performance?. *Social Science Research*, 37(2), 374-385. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2007.07.002>
- Mankiw, N. G., Romer, D., & Weil, D. N. (1992). A contribution to the empirics of economic growth. *The quarterly journal of economics*, 107(2), 407-437. <https://doi.org/10.2307/2118477>
- Martínez Sidón, G., & Morones Carrillo, A. L. (2021). Análisis y cuantificación de la discriminación salarial por género en el sector turístico de México. *Revista de economía, Universidad Autónoma De Yucatán*, 38(97), 88-113. <https://doi.org/10.33937/reveco.2021.215>
- Mincer, J. (1958). Investment in human capital and personal income distribution. *Journal of political economy*, 66(4), 281-302. <https://www.journals.uchicago.edu/doi/abs/10.1086/258055>

- Mincer, J. A. (1974a). Schooling and earnings. In *Schooling, Experience, and Earnings* (pp. 41-63). NBER. <http://www.nber.org/chapters/c1765>
- Mincer, J. A. (1974b). The human capital earnings function. In *Schooling, experience, and earnings* (pp. 83-96). NBER. <https://www.nber.org/system/files/chapters/c1767/c1767.pdf>
- Ministerio de Comercio Exterior y Turismo (2020). *Perú: Compendio Cifras Turismo Junio 2020*. Dirección General de Investigación y Estudios sobre Turismo y Artesanía. <https://www.gob.pe/institucion/mincetur/informes-publicaciones/925896-compendio-de-cifras-de-turismo-ano-2020>
- Miranti, R., Sulistyaningrum, E., & Mulyaningsih, T. (2022). Women's Roles in the Indonesian Economy during the COVID-19 Pandemic: Understanding the Challenges and Opportunities. *Bulletin of Indonesian Economic Studies*, 58(2), 109-139. <https://doi.org/10.1080/00074918.2022.2105681>
- Muñoz-Bullón, F. (2009). The gap between male and female pay in the Spanish tourism industry. *Tourism Management*, 30(5), 638-649. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2008.11.007>
- Oaxaca, R. (1973). Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*, 14(3), 693-709. <https://doi.org/10.2307/2525981>
- Paz, J. A. (2019). La brecha salarial por género en Argentina: un análisis acerca de la segmentación laboral. *Sociedade e cultura*, 22(1), 157-178. <https://doi.org/10.5216/sec.v22i1.57894>
- Pérez-Fuentes, Dewin Iván, & Castillo-Loaiza, Jorge Leonardo. (2016). Capital humano, teorías y métodos: importancia de la variable salud. *Economía, sociedad y Territorio*, 16(52), 651-673. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-84212016000300651&lng=es&tlng=es.
- Rietveld, C. A., & Patel, P. C. (2022). Gender inequality and the entrepreneurial gender gap: Evidence from 97 countries (2006-2017). *Journal of Evolutionary Economics*, 32(4), 1205-1229. <https://doi.org/10.1007/s00191-022-00780-9>
- 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>
- Roethlisberger, C., Gassmann, F., Groot, W., & Martorano, B. (2022). The contribution of personality traits and social norms to the gender pay gap: A systematic literature review. *Journal of Economic Surveys*, 1-32. <https://doi.org/10.1111/joes.12501>
- Rudakov, V., & Prakhov, I. (2019). Gender Wage Inequality in Russian Universities. *Higher School of Economics Research Paper No. WP BRP*, 208. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3321081>
- Salas Zuñiga, G. (2019). Brecha salarial por género en el Perú y su tratamiento: reflexiones sobre la Ley de Igualdad Salarial y su Reglamento. *IUS ET VERITAS*, (59), 240-254. <https://doi.org/10.18800/iusetveritas.201902.015>
- Samper-Gras, T., Jabbar, M., Tomás, S., & Ferrer, A. (2021). ¡No son las criaturas, es la Academia! Brechas salariales de género y carrera investigadora en la Universidad. *Asparkia. Investigación feminista*, (39), 165-184. <https://doi.org/10.6035/asparkia.4600>

- Segovia-Pérez, M., Santero, R., Figueroa-Domecq, C., & Castro, B. (2019). Caracterización de la brecha salarial en el turismo rural español: Una comparativa con el entorno laboral turístico urbano. *Ager. Revista de Estudios sobre Despoblación y Desarrollo Rural*, 26, 7-34. <https://doi.org/10.4422/ager.2018.18>
- Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American economic review*, 51(1), 1-17. <https://www.jstor.org/stable/1818907>
- Smith, A. (1776). La riqueza de las naciones. https://abertzalekomunista.net/images/Liburu_PDF/Internacionales/Smith_Adam/La_riqueza_de_las_naciones_-_Adam_Smith-K.pdf
- 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>
- Wolszczak-Derlacz, J. (2013). The impact of gender wage gap on sectoral economic growth? Cross-country approach. *Equilibrium. Quarterly Journal of Economics and Economic Policy*, 8(3), 103-122. <https://doi.org/10.12775/EQUIL.2013.022>
- Wooldridge, J. M. (2016). *Introductory Econometrics: A Modern Approach*. (6^a ed.). Cengage Learning. <https://bit.ly/3zn7959>

ANEXO

Anexo 1

Salarios promedio en Turismo respecto a la industria hotelera y restaurantes

| Año | Promedio de Ingreso-Hombre | Promedio de Ingreso-Mujer |
|--------------|-----------------------------------|----------------------------------|
| 2004 | 522.07 | 652.77 |
| 2005 | 554.64 | 447.57 |
| 2006 | 549.64 | 450.31 |
| 2007 | 630.57 | 564.68 |
| 2008 | 659.16 | 539.01 |
| 2009 | 686.76 | 594.32 |
| 2010 | 910.17 | 600.03 |
| 2011 | 770.91 | 679.86 |
| 2012 | 725.56 | 977.76 |
| 2013 | 985.67 | 827.46 |
| 2014 | 1,098.10 | 826.04 |
| 2015 | 951.62 | 831.35 |
| 2016 | 1,115.67 | 995.73 |
| 2017 | 1,194.10 | 872.45 |
| 2018 | 1,150.17 | 890.62 |
| 2019 | 1,260.49 | 959.03 |
| 2020 | 1,023.10 | 875.29 |
| 2021 | 1,059.45 | 960.82 |
| Total | 944.31 | 827.55 |

Nota. Elaborado por los autores, según datos expuestos por INEI.