

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO

**DOCTORADO EN CIENCIAS SOCIALES, GESTIÓN Y
PÚBLICA Y DESARROLLO TERRITORIAL**



TESIS

DISCRIMINACIÓN Y BRECHA SALARIAL POR GÉNERO EN EL PERÚ

2016

PRESENTADA POR:

MARY YOLANDA AVILA CAZORLA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

**DOCTOR EN CIENCIAS SOCIALES GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO
TERRITORIAL**

PUNO, PERÚ

2018

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO

DOCTORADO EN CIENCIAS SOCIALES, GESTIÓN PÚBLICA Y
DESARROLLO TERRITORIAL



TESIS

DISCRIMINACIÓN Y BRECHA SALARIAL POR GENERO EN EL PERÚ
2016

PRESENTADA POR:

MARY YOLANDA AVILA CAZORLA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

DOCTOR EN CIENCIAS SOCIALES GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO
TERRITORIAL

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE

.....
Dr. TEODOCIO LUPA QUISOCALA

PRIMER MIEMBRO

.....
Dr. PEDRO CARLOS HUAYANCA MEDINA

SEGUNDO MIEMBRO

.....
Dr. VICENTE ALANOCA AROCÚTIPA

ASESOR DE TESIS

.....
Dr. ALFREDO PELAYO CALATAYUD MENDOZA

Puno, 13 de junio de 2018.

ÁREA: Ciencias sociales gestión pública.

TEMA: Discriminación y brecha salarial.

LÍNEA: Estado y sociedad.

DEDICATORIA

A Dios por darme la vida y la oportunidad de concluir con una meta más en mi vida profesional, a la mamita Candelaria por guiarme y orientar mis acciones diarias en pro de mi desarrollo personal y espiritual

A mi esposo Leoncio por demostrarme su amor, y compartir conmigo el esfuerzo permanente de la responsabilidad, a mis hijas Cintya y Skarly por darme cariño fortaleza y apoyo moral en mi vida.

A la Mujer: Porque solo con la educación puede llegar a ser una gran mujer y contribuir al desarrollo de nuestro país.

AGRADECIMIENTOS

- A mi director de tesis Dr Alfredo Pelayo Calatayud, quien con su amplia experiencia y trayectoria en su ejercicio profesional, dio un valioso apoyo en el desarrollo del trabajo. A él mi profundo agradecimiento por haber contribuido en el logro de un sueño que desde un inicio me parecía imposible gracias por haberme tenido paciencia para convertir en realidad el reto.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTOS	ii
ÍNDICE GENERAL	iii
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
ÍNDICE DE ANEXOS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	
REVISIÓN DE LITERATURA	
1.1 Antecedentes	3
1.2 Marco Teórico	7
1.2.1 Educación y salarios	7
1.2.2 Experiencia y Salario	12
1.2.3 Género y Salarios	13
1.2.4 Discriminación	17
CAPÍTULO II	
PROBLEMÁTICA DE INVESTIGACIÓN	
2.1 Identificación del problema	21
2.2 Definición del problema	22
2.2.1 Problema General	22
2.2.2 Problemas Específicos.	22
2.3 Justificación	23
2.4 Objetivos	24
2.4.1 Objetivo General	24
2.4.2 Objetivos específicos:	24
2.5 Hipótesis	24
2.5.1 Hipótesis general	24
2.5.2 Hipótesis específica	25

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1	Acceso al Campo de investigación	26
3.2	Modelo de la investigación	26
3.3	Población	28
3.4	Tipo de muestra	28
3.5	Tamaño de la muestra	28

CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1	Resultados - Trabajadores dependientes por ocupación principal	31
4.1.1	Ingreso mensual promedio por género	31
4.1.2	Ingreso mensual promedio por nivel educativo y años de educación de los trabajadores dependientes	33
4.1.3	Estimación de la ecuación de Mincer: Trabajadores dependientes	37
4.2	Resultados - Trabajadores independientes por ocupación principal.	38
4.2.1	Ingreso mensual de los trabajadores independientes por género	38
4.2.2	Ingreso mensual por nivel educativo y por años de educación	41
4.2.3	Estimación de la ecuación de Mincer: Trabajadores independientes	44
4.3	Brecha total de ingreso por género (descomposición de Oaxaca-Blinder)	45
4.3.1	Diferencia en el ingreso promedio por género	45
4.3.2	Ingreso promedio por nivel educativo y por tipo de trabajo	46
4.3.3	Descomposición de Oaxaca-Blinder	49
	CONCLUSIONES	54
	RECOMENDACIONES	55
	BIBLIOGRAFÍA	56
	ANEXOS	61

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
1. Distribución de la muestra por departamentos	29
2. Identificación de variables	31
3. Ingreso promedio por nivel educativo de trabajadores dependientes - Análisis de varianza (ANOVA)	35
4. Resultados de la estimación de ecuación de Mincer (Trabajadores dependientes)	38
5. Ingreso promedio por nivel educativo de trabajadores independientes - Análisis de varianza (ANOVA)	42
6. Resultados de la estimación de la ecuación de Mincer (trabajadores Independientes)	44
7. Ingreso promedio mensual por género – 2016	45
8. Brecha en el ingreso promedio por género – 2016	46
9. Ingreso mensual promedio por nivel educativo – 2016	48
10. Descomposición de Oaxaca-Blinder por tipo de trabajadores	50

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
1. Ingreso promedio mensual por género de los trabajadores dependientes - 2016	32
2. Años de educación promedio por sexo de los trabajadores dependientes -2016	33
3. Ingreso promedio mensual de trabajadores dependientes por nivel educativo 2016	35
4. Ingreso de los trabajadores dependientes por años de educación -2016	36
5. Ingreso promedio mensual por género de los trabajadores independientes 2016	39
6. Años de educación promedio de los trabajadores independientes por género- 2016	40
7. Ingreso promedio mensual de los trabajadores independientes por nivel educativo – 2016	41
8. Ingreso de los trabajadores independientes por años de educación-2016	43
9. Brecha total en el ingreso por género y tipo de trabajo 2016	50
10. Brecha de ingreso por posible discriminación por género 2016	51

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
1. Ecuaciones	62

RESUMEN

La investigación intenta estimar la magnitud de la discriminación y brecha salarial por género en trabajadores dependientes e independientes en Perú 2016, utilizando la información de la ENAHO (2016), metodológicamente se aplicó la ecuación Mincer,(1974) luego la descomposición salarial de Oxaca Blinder,(1973). Las variable “educación y experiencia” han determinado la existencia de la brecha salarial en 28%, en trabajadores dependientes por género, de los cuales corresponde el 34.3% por posible discriminación, y para los trabajadores independientes por género la brecha es de 53.1% , correspondiendo el 50% por posible discriminación, igualmente se ha comprobado que si aumenta el nivel educativo de los trabajadores también se incrementa su ingreso, es así que para los trabajadores dependientes terminar estudios de post grado implica un aumento del 63.6% en el ingreso, mientras que para los trabajadores independientes significa un aumento de 33.6% en el ingreso, con ello se corrobora la teoría Mincer (1974) y la teoría de inversión en educación como la inversión en el capital humano. En general existe un trato salarial distinto para trabajadores varones y mujeres, es decir no se cumple con la ley N° 30709 promulgada el (27 de Diciembre del 2017) que prohíbe discriminación salarial por género en su artículo (3), los resultados de la presente investigación muestran la evidencia de una posible discriminación salarial por género en trabajadores dependientes e independientes, generándose mayor discriminación en trabajadores independientes.

Palabras Claves: discriminación, educación, equidad, experiencia, genero, salarios, trabajadores dependientes y trabajadores independientes.

ABSTRACT

The research tries to estimate the magnitude of the discrimination and wage gap by gender in workers dependent and independent in Peru 2016, using the information from the ENAHO (2016), methodologically the Mincer equation, applied (1974), then the salary breakdown of Oxaca Blinder,(1973) . The variable "experience and education" have determined the existence of the wage gap in 28%, dependent workers by gender, which corresponds the 34.3%, possible discrimination, and for self-employed workers by gender gap is of 53.1%, corresponding 50% of possible discrimination, also it has been proven that if you increase the educational level of workers also your income increases, It is so for dependent workers completing postgraduate studies implies an increase of 63.6% on income, while for the self-employed, means an increase of 33.6% in income, This is corroborated the theory Mincer (1974) and the theory of investment in education as investment in human capital. In general there is a different wage treatment for male workers and women, i.e. does not comply with the law N ° 30709 enacted the (December 27, 2017) It prohibits wage discrimination by gender in her article (3), the results of this research show evidence of a possible wage discrimination by gender in dependent and independent, generating greater discrimination in self-employed workers.

Keywords: dependent workers, discrimination, education, gender, equity, experience and independent workers.

INTRODUCCIÓN

La investigación tiene el propósito de explicar, profundizar en el conocimiento de las variables que explican las diferencias salariales por género. Por muchos años se han dado grandes diferencias en el trato salarial a la mujer, llegando incluso a ser afectada por la discriminación, no valoran ni pondera su capacidad académica ni su contribución en el crecimiento y desarrollo del país, en la investigación se aplica el modelo de Jacobo Mincer, que posibilita descomponer los ingresos, de varones y mujeres.

Montenegro (2001) indica “Las mujeres en estos últimos años han logrado mayor acceso al trabajo sin, embargo tiene menor ingreso que los varones, aún se evidencia la continuidad de la desigualdad de género”. Las mujeres que han incursionado en el mercado laboral generalmente participan en actividades de baja productividad se les asigna tareas de menor responsabilidad, así mismo tienen menos probabilidad de ingreso a la economía formal en cambio los varones tienen mayor acceso al trabajos remunerados.

La OIT (2013), considera que “las mujeres a lo largo de su vida siguen experimentando grandes dificultades para acceder a empleos decentes, solo han logrado mínimas mejoras desde la cuarta conferencia mundial llevada a cabo en Beijing (1995)”, Esta situación también se refleja en Perú, aunque en estos últimos años se vienen visualizando algunos avances sobre todo en el nivel educativo pero no se traduce en una mejora comparada con el ámbito laboral, las mujeres laboran principalmente en la rama de servicios por otro lado comparando mujeres con varones se encuentra que ellas están en mayor probabilidad de encontrarse en situación de desempleo, sin embargo se advierte que para la mujer es sumamente importante la remuneración equitativa lo que le va a permitir desarrollarse económicamente, la ausencia de este derecho afecta su bienestar, así como su independencia económica.

Riobóo (2010) señala que “en los últimos años se observa una tendencia creciente hacia la equidad de género en el mercado laboral” (p. 329). Sin embargo esa tendencia de equidad es muy lenta en nuestro País, todavía se advierte que en pleno siglo XXI aún se presentan diferentes formas de exclusión en todos los ámbitos de la vida social, que es ocasionado por varios aspectos, como el limitado desarrollo económico, desconocimiento de las norma, falta de un real reconocimiento del factor educativo son

entre otros aspectos los que contribuyen a la discriminación salarial por género, hoy en día la mujer peruana se enfrenta a un mercado laboral discriminatorio y segregado.

El trabajo será útil para las instituciones que trabajan con mujeres, reflexionen sobre la discriminación salarial y obtén por políticas más equitativas, para el Estado ellos tienen que conocer el problema para proponer alternativas de solución a través de las instituciones.

La investigación se ha estructurado en cuatro capítulos

En el capítulo I se propone describir la problemática de la discriminación y brecha salarial desde la perspectiva de género que aún se presenta en el Perú, se expone el problema a través de la descripción enunciado, luego los objetivos generales, específicos hipótesis y justificación.

En el capítulo II se destaca los fundamentos teóricos de la investigación, pretendiendo asumir una posición de análisis de los antecedentes, bases teóricas y conceptos básicos referentes al estudio permite la concepción de definiciones y la utilización de terminológicas básicas para su comprensión.

En el capítulo III para concretizar el trabajo se presenta la metodología empleada el modelo Mincer de investigación, la población en estudio, la muestra empleada, las técnicas e instrumentos de investigación.

En el capítulo IV se presenta los resultados de la investigación los cuales están expresados en tablas y gráficos que nos permitieron presentar datos exactos en forma organizada que facilitó la explicación para una mejor comprensión, y probar las hipótesis planteadas.

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1 Antecedentes

Nicolson (1997) argumenta que existen tres tipos de barreras que obstaculizan la inserción en el mercado laboral en igualdad de condiciones que el varón, las barreras estructurales visibles e invisibles y el impacto psicológico inconsciente de la organización sobre la mujer. Para el trabajo se ha considerado como factores visibles la educación y experiencia, y como factores invisibles la cultura.

Flores (1999) nos indica que las brechas salariales por género, considera como factores del capital humano la (educación y experiencia laboral) uno de los resultados obtenidos en su trabajo es que el salario promedio es de 20.7% mayor que el de la mujer por causa de la discriminación, para ello utilizó la metodología de Oaxaca Blinder, el modelo Mincer, precisa que la mujer considera que el trabajo remunerado es muy importante y necesario porque le va a posibilitar ingresos, autonomía económica, y la toma de decisiones en el ámbito público y privado, por otro lado se advierte cotidianamente que la discriminación salarial le genera, pobreza, exclusión no solo en el ámbito de la vida pública sino también en el ámbito de la vida familiar.

Figuroa (2008) en su investigación sobre rentas laborales plantea como objetivo establecer la influencia e importancia del nivel de la formación de la población y la experiencia laboral para obtener un determinado ingreso económico, en la hipótesis considerada la teoría del Capital Humano permite sustentar la importancia de la educación en el desarrollo de una sociedad. El método que ha utilizado fue el de Jacob Mincer, llega a la conclusión: La educación es un factor determinante en el bienestar de los individuos ya que les permite ser más productivos y por ende mejorar su calidad

de vida e impactan en el desenvolvimiento del individuo en el mercado laboral, otra conclusión la tasa de retorno de la educación difiere según la edad del individuo; los adultos tendrán mayores tasas de retorno debido a que ellos tienen la posibilidad de acumular más años de escolaridad y más experiencia, con la misma visión la instancia como la:

MTPE (2004-2016) considera que existe una brecha salarial en perjuicio de las mujeres respecto a los varones una vez que hayan controlado por oferta laboral (las características propias del trabajador) y factores de demanda laboral las (características propias de la empresa), La metodología, fue el modelo econométrico de la participación laboral y la ecuación de salarios de Mincer. Se llega a la conclusión: que existe una significativa brecha salarial por hora a favor de los hombres con respecto a las mujeres de acuerdo a la ENAHO, la brecha salarial horaria se aprecia tanto en las cifras expandidas a la población, como las brechas expandidas mediante los métodos Oaxaca Blinder y Hugo Napo. También se concluye que el principal resultado que se obtiene es que existe un componente de discriminación salarial significativa contra las mujeres, en la misma línea de investigación la autora:

Galassi y Andrada (2011) consideran que la educación aumenta la productividad marginal del individuo, cuanto mayor es el nivel de educación, mayor es la retribución al trabajo, así mismo la educación es una herramienta que permite a la empresa identificar a los trabajadores más productivos; la productividad por su parte, es sólo una función de las capacidades individuales innatas, metodológicamente han trabajado con el modelo econométrico de Mincer : la ecuación de ingresos, a nivel de conclusiones: se ha encontrado una relación negativa entre el desarrollo y rendimientos a la educación, la experiencia incentiva a las personas para entrar en el mercado laboral, lo que es un resultado intuitivo, con la misma intención.

Cruces (2014) considero que en Cataluña existen elementos para pensar que se están dando grandes desigualdades de género en el mercado laboral y tratar de aclarar en qué ámbitos o formas se da, en su hipótesis tomo en cuenta que el mercado laboral de Cataluña, existe una desigualdad de género, concentrada principalmente en la diferencia salarial, donde los hombres cobran salarios más elevados que las mujeres por realizar el mismo trabajo y las mismas horas; y en la dificultad que tienen las mujeres en obtener altos cargos que conlleven una gran responsabilidad, lo que aquí llamamos

techo de cristal o segregación vertical. Esta desigualdad es consecuencia principal de una desigualdad cultural la metodología utilizada fue el de índice de concentración, indica el tanto por ciento en relación con su grupo sexual, tomando como referencia cada uno de los géneros por separado este índice se calcula dividiendo el número de mujeres en una categoría, por el número de mujeres totales y de la misma manera se hace con los hombres. Una de las conclusiones, dentro del mercado laboral se produce una desigualdad de género, las barreras de desigualdad han convergido en la segregación horizontal, es decir las mujeres se encuentran ubicadas en el sector de servicios, que casualmente es el sector que menos se cobra. A esto hay que añadirle el hecho de que por regla general las mujeres cobran menos que los hombres y que las mujeres se concentran en las jornadas parciales que también es donde se cobra menos, puesto que muchos hombres no se hacen responsables de la crianza de sus hijos ni de las tareas del hogar lo que implica que estas tareas las acaban realizando lo que provoca que dispongan menos tiempo para trabajar fuera de casa lo que les lleva a preferir trabajos de jornada parcial, otro aspecto a destacar es que hay más hombres que mujeres trabajando en el sector privado.

INEI (2016) revela las disparidades de género en salud, empoderamiento y mercado laboral, el IDG utiliza una metodología desarrollada por el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo. PNUD que captura estas dimensiones en un índice sistémico que constituye en un avance importante para las medidas de igualdad de género. medir las desventajas que enfrentan las mujeres, permite vigilar el progreso en pos de los objetivos de equidad en relación al mercado laboral se concluye que hay falta de autonomía económica que implica la falta de ingresos propios y determina una mayor pobreza individual, los perceptores de ingresos propios con frecuencia tienen mayor poder de decisión sobre el destino de sus ingresos, mayores posibilidades de reserva de parte de su dinero para gastos individuales y mejores posibilidades de enfrentar su manutención, al año 2015, el 32.3% de las mujeres de 14 y más años de edad no tienen ingresos propios, siendo esta proporción casi 2,6 veces más que los hombres 12.5%, INEI (2010).

AmecoPress (2018) indica que la discriminación Salarial es una brecha sin resolver hemos cerrado el año 2017 con datos escalofriantes en cuanto a igualdad salarial, según el Instituto Nacional de estadística (INE) las mujeres en España cobran un 20% menos que los varones.

Como se podrá apreciar todos los trabajos de investigación citados concuerdan con señalar que existen grandes desigualdades en el mercado laboral entre hombres y mujeres, la brecha salarial está a favor de los hombres, lo que conduce a la discriminación de las mujeres, ocasionándoles mayor pobreza y exclusión, otro aspecto importante señalado en los antecedentes la importancia de la educación vinculada a la mayor producción, finalmente señalan que no hay equidad de género en el mercado laboral.

Con relación a los retornos de la educación Sapelli (2009) encuentra que la tasa de retorno es notoriamente distinta para los distintos niveles educativos utilizando datos de corte transversal, asimismo los datos también muestran una inflexión en la evolución en el tiempo de las tasas de retorno: el alza mostrada en un principio se ha revertido, presentando además una convergencia de tasas. Se observan también fuertes premios a la obtención de títulos para todos los niveles de educación, exceptuando la educación media técnica, donde los resultados no son claros, y la educación técnico profesional, donde esta desagregación no es aplicable. Esta evidencia señala claramente a la educación como una mezcla entre un aumento de la productividad (o capital humano) del individuo y un proceso de señalización hacia el mercado laboral. Los resultados de cohortes sintéticas muestran un nivel de retornos mucho más alto para todos los niveles de educación que los obtenidos a través de la metodología de Mincer, lo que concuerda con la teoría sobre la relación entre los dos métodos. Podemos ver entonces como las estimaciones a través de estudios de cortes transversales subestiman los verdaderos retornos para el proceso educativo en el caso chileno. En términos de la evolución en el tiempo estos resultados muestran también de forma mucho más evidente ir en camino a un cierto nivel de convergencia. Comparando nuestros resultados con estudios internacionales, vemos que las estimaciones a la Mincer muestran, para la educación secundaria y superior, una tasa de retorno mayor en el caso chileno que en la mayoría de los países similares y que todos los países desarrollados. Por último, vemos que al comparar las tasas de retorno en estudios de cohorte, los retornos chilenos son también mucho más altos.

Asimismo, Calónico y Ñopo (2007) exploran las diferencias público-privadas en los retornos individuales a la educación en el Perú urbano. Haciendo uso de dos importantes bases de datos (ENNIV 1997 y 2000) que incluyen preguntas sobre el tipo de educación (pública vs. privada) para cada nivel educativo (primaria, secundaria, terciario técnico y universitario) sobre una muestra representativa de adultos, mide las diferencias en

ingresos laborales para todas las posibles trayectorias educativas. Los resultados muestran mayores retornos a la educación para aquellos que atendieron escuelas privadas que aquellos que atendieron el sistema público. No obstante, estos mayores retornos son también mayores en cuanto a dispersión, reflejando una mayor heterogeneidad en la calidad del sistema privado. Las diferencias público-privadas en los retornos son más pronunciadas a nivel del secundario que en cualquier otro nivel.

Por otro lado, estas diferencias en los retornos por educación técnica son casi inexistentes. Un enfoque de cohortes junto a una técnica de ventanas corredizas permite capturar la evolución generacional de las diferencias público-privadas. Los resultados indican que estas diferencias se han venido expandiendo en las últimas dos décadas.

Se puede advertir que los trabajos de investigación citados concuerdan con señalar que existen grandes desigualdades en el mercado laboral entre hombres y mujeres, la brecha salarial está a favor de los hombres, lo que conduce a la discriminación de las mujeres, ocasionándoles mayor pobreza y exclusión, otro aspecto importante señalado en los antecedentes la importancia de la educación vinculada a la mayor producción, también señalan que no hay equidad de género en el mercado laboral.

1.2 Marco Teórico

La teoría para explicar la discriminación y brecha salarial por género se ha orientado a partir de las variables educación y experiencia que imprimen conocimientos, capacidades y habilidades al capital humano.

1.2.1 Educación y salarios

La educación es muy importante para la sociedad, genera el cimiento del potencial humano, es un impacto positivo en el desarrollo socio económico de Perú y es uno de los soportes para superar los desafíos económicos sociales y políticos, posibilita alcanzar un mayor nivel de bienestar colectivo y desarrollo humano, la educación tiene la finalidad de formar ciudadanos varones y mujeres creativos con convicciones democráticas.

Maturana (2013) la “educación es un proceso de transformación de vida, la tarea de la educación es fomentar el crecimiento de los seres humanos de manera responsable, ecológicamente consientes y se respeten a sí mismos, también habla

del aprendizaje cotidiano actuando de manera adecuada en un entorno cambiante, ósea que el aprendizaje es la expresión de la articulación entre el operar del ser humano y su entorno”.

En la investigación la educación debe ser entendida como la teoría del capital humano para contribuir en el crecimiento económico del país, se debe tener en cuenta que la educación da al trabajador la posibilidad de acceder a mejores puestos de trabajo, mejorar sus ingresos y aumenta su calidad de vida” Mincer (1974), él fue uno de los autores más reflexivos en el trabajo de educación y experiencia como parte del capital humano,” plantea que la educación es relevante para el desarrollo individual y social de la persona” en si la educación es el pilar fundamental de la formación del capital humano que incluso le posibilita liderar instituciones ser competentes, buenos talentos humanos.

Mincer (1974), Becker (1978) y Adam Smith en 1776, todos ellos convergen en considerar la inversión en educación como componente fundamental para desarrollar las capacidades de los individuos y contribuir al crecimiento económico de un país.

A partir de los años 60 se han desarrollado estudios empíricos acerca de la tasa de retorno de la educación, el análisis de gasto en educación, la vinculación de la educación con el sector productivo, como factores que generan impacto en el crecimiento económico y bienestar Mincer (1974), así mismo él se ha preocupado por estudiar a fondo la educación el gasto médico, la formación en el trabajo, la inversión en educación que a largo plazo aumenta la producción de los individuos. En síntesis se puede indicar que Mincer es un autor relevante en el trabajo con educación experiencia e ingresos.

Becker (1962) nos dice “la educación es una forma de inversión mientras que la experiencia de los trabajadores es adquirida por estudio y capacitación”. Cuando uno quiere ser mejor, tener mejores capacidades tiene que estudiar, capacitarse Permanentemente, y conseguir mejores niveles de educación, solo así tendrá la posibilidad de logra buenos ingresos para alcanzar su bienestar familiar.

Becker (1962), “las inversiones en el capital humano no son sólo desembolsos en educación formal y no formal, (capacitación y adiestramiento) o formación en el trabajo y el aprendizaje ya sea mediante el intercambio de experiencias entre los compañeros de trabajo, también lo constituyen los gastos en salud, la crianza de los hijos durante la edad preescolar, luego la búsqueda de empleo para obtener mayor bienestar presente y futuro”.

Así por ejemplo, existen hogares donde los jefes de la familia varones y mujeres son conscientes del valor de la educación en ese sentido se preocupan en preparar a sus hijos desde inicios de escolaridad, el jardín, se preocupan por sus útiles escolares, sus alimentos, su salud, y su buena formación académica así como la capacitación permanente, para que sean competentes en el mercado laboral, sólo así van a lograrse un buen retorno de su inversión.

Schultz (1960) pronuncio en su discurso como presidente de la American Economic Association indica que los conocimientos y habilidades adquiridas son una forma de capital obtenida como un resultado de una inversión en educación”. Esta teoría también es sostenida por Mincer y Becker sobre la educación no como servicio sino como inversión, la educación en sus orígenes era considerada como un instrumento para lograr una sociedad más justa hoy en día la educación es una concepción más integral.

Los autores hablan de dos elementos importantes el conocimiento y las habilidades adquiridas a través de la educación lo que en el futuro va a repercutir en el mejor desempeño laboral, será un trabajador competente, resolverá con conocimiento y habilidad todos los problemas a favor de la institución a la que pertenece, también le reportará al trabajador mejores ingresos, entonces la educación es un factor que tiene que ver con los ingresos, y experiencia es un aspecto que contribuye, con el capital humano dándose una relación positiva entre conocimiento y productividad de los trabajadores.

Becker define el capital humano como el conjunto de habilidades. Capacidades y conocimientos, inherentes a los trabajadores. Estas características se adquieren por el estudio la formación y la experiencia Galassi y Andrada (2011).

Blau, Ferber y Winker (1998) “Aunque los niveles de educación de hombres y mujeres son bastante similares, existen diferencias de género que tienen un impacto notable sobre los salarios y ocupaciones en el mercado laboral. Así mismo en la educación secundaria y superior existe una importante diferencia en el tipo de estudios seguidos y las áreas de especialización: los hombres siguen en mayor medida estudios de ciencias y matemáticas, para las mujeres se les sugiere nutrición, enfermería y otros”.

Se ha visto que existe influencia de tipo cultural, aún vigentes en nuestra sociedad, se da cuando se menos precia la capacidad de las mujeres para seguir algunas carreras como medicina, arquitectura entre otras, sin embargo ellas vienen demostrando mayor capacidad en sus estudios y desempeño personal y profesional, demostrando con su participación activa y efectiva por ejm. en el congreso de la república como congresistas y en los gobiernos locales como regidoras .

Lagos (2002 “la diferencia en los salarios de los trabajadores se producen por diferente inversión inicial y continua en su productividad.”. Esto significa que la inversión en educación para varones y mujeres tiene que ser de manera permanente no solo se tienen que culminar con la carrera sino continuar capacitándose al interior de la institución laboral, con los compañeros intercambiando experiencias y fuera de la institución, para lograr mayor producción en el ámbito laboral.

Becker (1964) sostiene que cuando se invierte en educación se dice que se debe tener en cuenta dos tipos de costes por un lado los denominados costes directos que son aquellos directamente ligados al proceso educativo (matriculas tasa libros, material de apoyo transportes escolar, etc.) Por otro lado el individuo debe considerar el coste de oportunidad que genera la inversión educativa representada por el salario, las dos teorías consideran a la educación como bien de inversión.

Becker (1964) “es importante identificar la tasa de retorno de la educación que es vinculo entre el mercado de trabajo y el sistema educativo , ya que expresa el ingreso adicional que proporciona un año extra de educación. La tasa de retorno es un aspecto importante porque se advierte que se da una relación directa entre

el ingreso y el nivel educativo, mientras mayor sea el nivel educativo será mayor el retorno.

Esparta (2012) en su artículo sobre brecha salarial demuestra que los trabajadores asalariados independientes reciben un salario por hora menos al de los hombres en una relación de 20.63% a 35.22% y el componente de discriminación logra explicar el 139.76% y el 41.58%, de las brechas salariales en el grupo de trabajadores asalariados e independientes respectivamente.

Canicoba (2013) en su estudio sobre diferencia salarial por género encontró la existencia de discriminación salarial en perjuicio de la mujer.

Schultz (1961) “propuso que las habilidades adquiridas por medio de la educación formal e informal, como son la escolaridad del individuo, su experiencia y salud, tendrían un papel fundamental en la determinación del progreso económico. Los gastos en el Capital Humano favorecen al crecimiento económico y son extremadamente importantes para explicar las posibilidades reales de los trabajadores de obtener ingresos más elevados los individuos más escolarizados tenderían a ser más disciplinados y productivos por lo que recibirían mejores salarios”. El autor considera dos aspectos primero la educación que les proporciona disciplina, segundo les genera el conocimiento para una mejor productividad, estos dos aspectos deben ser considerados en el centro de trabajo para recibir mejores remuneraciones, esto muestra que la inversión en educación para varones y mujeres en adelante les genera bienestar personal y familiar.

Spence (1973) “aquéllos individuos que cuenten con mayores niveles educativos les Proporcionarán mayores incentivos para invertir en educación, ya que esta es una forma de información que cuentan los empleadores para tomar la decisión de escoger a un posible trabajador para determinado puesto de trabajo, en el mercado laboral, si esto se reduce o le quitan el trabajo ocasiona en ellos incertidumbre molestia en relación a su empleo que afecta al bienestar familiar”, con lo planteado se estaría demostrando la importancia de la educación en el capital humano y sirve para medir la capacidad y calidad del trabajador.

Campbell *et al.* (2003) economistas laborales sostienen que hay tres maneras de ver la educación:

- Como un bien de consumo que genera satisfacción y no busca modificar la producción del individuo
- Como un filtro que permite identificar a los individuos con las más altas habilidades innatas personales que de tenerlas los haría más productivos y con posibilidades de obtener ingresos, salarios más altos.
- Como capital humano el cual analiza el gasto en educación como una forma de inversión que hace a los individuos más productivos y por tanto les permite un salario mayor en el futuro. Se concuerda con el autor con el aspecto que ve a la educación como una inversión en el capital humano para lograr mayor ingreso.

1.2.2 Experiencia y Salario

Mincer (1958) desde esos años “mostro interés por el efecto que ejerce la capacitación o aprendizaje en el trabajo porque aumenta los ingresos y crece, mientras aumenta la experiencia en el mercado laboral, considera que las personas más educadas, capacitadas pueden ser más productivas. El mismo autor señala que la experiencia proporciona más seguridad en la realización del trabajo y toma de decisiones”, hoy en las personas no solo se conforman con estudiar una carrera sino por contrario estudian dos carreras, maestrías y doctorados, en vista que la competencia laboral es muy alta en el mercado laboral.

Mincer “los principales determinantes del nivel de ingresos de hombres y mujeres son la educación y la experiencia”, concordamos con el autor sin embargo la educación no sólo es determinante de los salarios, sino también es el eje del desarrollo personal y de los pueblos.

Blaug (1981) sostiene “que la experiencia y la formación que adquieren las personas en el lugar de trabajo, el contacto que tienen entre ellos al compartir ideas y experiencias contribuyen al desarrollo y la calificación de la mano de obra provocando la mejora de la calidad del trabajo que trae como resultado un aumento de la productividad y por lo tanto del ingreso de los trabajadores” Esta

experiencia a la que alude Blaug permite contribuir en formar a los futuros sucesores según la especialidad en el interior del trabajo.

Baron y Cobb–Clark (2010) “la mayor experiencia laboral es un factor que puede afectar directamente a los salarios e introducir brechas entre grupos de individuos. La calidad de la educación y las habilidades obtenidas a través de la experiencia laboral se pueden traducir de igual manera en mayor productividad de los individuos, por lo cual también pueden generar brechas de salarios” el mismo autor sostiene que los ascensos no son homogéneamente distribuidos entre los sexos, hace que un grupo pueda tener acceso a estos y otro no, con lo cual se configura lo que se ha llamado en la literatura “techo de cristal” esta concepción es limitante, porque mella los derechos de las mujeres es necesario precisar que cuando las mujeres están capacitadas, tienen buenas habilidades y conocimientos pueden lograr ocupar cargos según su calificación o especialización y desempeñan perfectamente.

Mincer (1974) “Las relaciones laborales individuales con su nivel educativo y su experiencia laboral son sin duda uno de los instrumentos empíricos que más han sido utilizados en la economía laboral y educativa” igualmente contribuyen en la formulación de políticas de empleo.

Método de Oxaca Blinder “Es la composición de la brecha salarial total entre dos grupos poblacionales, dejando por un lado una parte que puede ser explicada por diferencias entre las características de los trabajadores y por otra parte un componente que se responde a la estructura de pagos. Este último suele ser asociado con la discriminación, pero corresponde en realidad al residuo sea la parte que no puede explicar por las características observables incorporadas al modelo.”

1.2.3 Género y Salarios

Género proviene del latín, *genus, -eris-* es un término específico en las ciencias sociales que alude al “conjunto de características diferenciadas que cada sociedad asigna a hombres y mujeres”.

Según la Organización Mundial de salud, se refiere a “los roles socialmente construidos comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad asigna

a hombres y mujeres” en si está orientado a visibilizar aquellas diferencias y desigualdades sociales entre hombres y mujeres que provienen del aprendizaje, así como los estereotipos, que la sociedad les asigna.

La categoría de género tiene sus raíces en los debates antropológicos y sociológicos en las que también participan las feministas a mitad del siglo XX en la que se considera que la conducta humana era aprendida en la vida, familiar y no estaba predefinida. En ella influye la cultura, es decir se debe entender que existe una diferencia entre sexo y género el primero alude a las diferencias fisiológicas y biológicas de varones y mujeres, el segundo se refiere

A la construcción sexual de las diferencias sexuales (lo femenino y masculino), así el sexo se hereda y el género se adquiere a través del aprendizaje cultural, esta distinción posibilita la identidad de varón y mujer.

Scott (1996) “el género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basada en las diferencias que distinguen los sexos,” el género es una forma primaria de las relaciones significantes de poder. Aquí, se precisa dos elementos relaciones de género y las relaciones de poder

Relaciones de Género

Avila (2006) relaciones de género son constructos sociales que varían de una época a otra de unos países a otros están en función a la economía, a las normas, valores, religión, cultura, edad, Política, etc. Lo que quiere decir que las características, oportunidades, así como las expectativas de las personas no son las mismas de una generación a otra ni de un grupo a otro.

Anderson (2007) establece que “Las relaciones de género pueden entenderse como un subconjunto de un conjunto mayor de relaciones de intercambio que se plantean entre distintos actores sociales, ubicados en diversas categorías y posiciones”.

Desde esta perspectiva la autora considera que las relaciones entre hombres y mujeres son resultados de los procesos de interacciones sociales en la vida pública y privada, en estos últimos años las relaciones de género en la pareja está

cambiando donde se visualiza la reconstrucción de las tareas tanto femeninas y masculinos, pero este cambio se está dando de manera muy lenta.

Avila (2006), “rol de género son conductas, actitudes y valores que la sociedad le asigna como apropiadas o inapropiadas para el varón y la mujer, se transmite al individuo en función a su género, se espera que la adopte y haga propia, los roles de género constituyen la expresión de las conductas que han sido moldeadas por los agentes sociales. Hay quienes sostienen que la naturaleza de los roles, es natural que les corresponde realizar a varones y mujeres, cuando dicen que son inmutables que tienen características supuestamente fijas, inmóviles, esto no es así porque, los roles, y capacidades han sido socialmente adjudicados a varones y mujeres, por ejemplo, lavar la ropa del bebe lo pueden hacer ambos, pero se lo asignan a la mujer de manera natural.

Los roles se atribuyen en razón de género, la mujer es madre-ama de casa, el varón proveedor económico y jefe de hogar, lo femenino es reproducción, lo masculino producción, norma su conducta, pauta sus expectativas, sirven de patrón y guía, lo dio lugar a que el hombre no asuma tareas domésticas, el trabajo de la mujer se in visibilizó.

PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO (2012-2017) se enmarca en la vigencia de la ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (Ley N° 28983) del año 2007, El PLANING tiene el propósito de transversalizar el enfoque de género en las políticas Públicas del estado Peruano en el ámbito Nacional, Regional y Local (PNUD, 2012) son ocho los objetivos estratégicos

- Promover y fortalecer la Transversalización de género en los tres niveles de género.-Fortalecer una cultura de respeto y valoración de las diferencias de género.
- Reducir brechas educativas entre mujeres y hombres.
- Mejorar la salud de las mujeres y garantizar los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres y hombres.-garantizar los derechos económicos de las mujeres en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades con los hombres.

- Reducir la violencia de género en sus diferentes expresiones.
- Valorar el aporte de las mujeres en el manejo de los recursos naturales.

Brecha Salarial por Género

La brecha salarial entre varones y mujeres en la actualidad es un fenómeno evidente y un reto pendiente porque se siguen dando manifestaciones de desigualdad a nivel de los salarios. Según la Unión Europea (2014) “La brecha salarial entre hombres y mujeres es la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores” la brecha salarial entre hombres y mujeres no son los mismos a nivel de todo el Perú.

La brecha salarial existe a pesar que las mujeres en estos últimos años están logran mayor nivel académico que los varones, sin embargo los varones reciben mayor ingreso que ellas. El impacto que la brecha salarial tiene sobre las mujeres es que obtienen menos ingresos a lo largo de su vida y están en riesgo de pobreza cuando lleguen a ser mayores. En Perú existe la brecha salarial, según el Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo (1914), concordante con la OIT EN LA XV y XVII Conferencia Internacional de Estadísticos de Trabajo, adoptados por el INEI Emaude auscadi net sostiene “Es la diferencia porcentual que existe entre los salarios de hombres y mujeres. Refleja la discriminación y las desigualdades en el mercado de trabajo que en la práctica afectan principalmente a las mujeres.”

Para el estudio se entiende como:: Trabajador asalariado a todas las personas naturales que prestan sus servicios en actividades manuales o no manuales a una persona natural o jurídica, la prestación de servicios es a cambio de un salario, esta forma de trabajo se da dentro de una relación de dependencia o subordinación de los trabajadores hacia el empleador, en esta categoría los ubicamos a los trabajadores dependientes e independientes por género en Perú.

1.2.4 Discriminación

La Discriminación es cuando una persona o grupo es tratada de manera desfavorable a causa de prejuicios o por pertenecer a una categoría distinta, así por ejemplo se da la discriminación a las mujeres por sexo, el machismo es una forma de discriminación sexual de carácter dominante, adoptada por los hombres.

Para CEDAW (2014) la discriminación contra la mujer “Es toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer” hoy en día en pleno siglo XXI las mujeres siguen siendo tratadas inequitativamente frente al varón fundamentalmente en relación a salarios, ocupación de cargos, en el aspecto político, etc.

Según la Organización Internacional del Trabajo “Discriminar en el empleo y la ocupación es tratar a las personas de forma diferente y menos favorable debido a determinadas características como el sexo, el color de la piel, su religión, ideas políticas, u origen social, con independencia de los requerimientos del trabajo”

Según De Cabo y Garzón (2007) “No solo existe cuando hombres y mujeres perciben remuneraciones distintas por desempeñar igual trabajo, sino cuando cobran salarios diferentes por realizar un trabajo de igual valor o un trabajo equivalente. En ese sentido nos encontramos frente a una discriminación salarial por género lo que va en perjuicio de la mujer, y que es una muestra de desvaloración del trabajo femenino” Por muchos años vivimos con esta práctica que coloca a la mujer en un segundo plano no se respeta los derechos de la mujer que dispone la constitución de 1993.

La OIT (2003), distingue la discriminación directa y la discriminación indirecta “La discriminación es directa cuando las regulaciones, leyes y políticas excluyen explícitamente o sitúan en desventaja a trabajadores en base a características como la opinión política, el estado civil o el sexo” por el contrario “la discriminación indirecta puede ocurrir cuando las normas y practicas aparentemente neutrales tienen efectos negativos en un número desproporcionado de miembros de un grupo con independencia de si cumplen o

no los requerimientos del trabajo la discriminación indirecta también puede ocurrir cuando se establece un trato diferente”

En nuestra sociedad se dan en algunos casos la discriminación directa contra la mujer porque no se respetan las leyes por falta de voluntad política de parte de las autoridades que no hacen cumplir las leyes, y la indirecta porque se práctica la discriminación como algo natural, supuestamente porque ellas no tienen capacidad para realizar algunas tareas como liderar, ocupar cargos.

Discriminación salarial

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

CEPAL (2016), “Las brechas salariales de género, es el reflejo de la discriminación y la desigualdad en el mercado laboral, que han disminuido en la región aunque de manera insuficiente porque persisten como obstáculos para la autonomía económica de las mujeres y la superación de la pobreza y la desigualdad en América Latina y el Caribe” El trabajo para la mujer es un factor potencial que le imprime poder y toma de decisiones no sólo a nivel familiar si no a nivel del mercado laboral.

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

Discriminación en el trabajo

Jacobsen (1994) “La discriminación en el lugar de trabajo se produce cuando dos personas que tienen igual productividad y gustos por las condiciones de trabajo, pero son miembros de grupos diferentes, reciben distintos resultados en el lugar de trabajo en términos de salarios que se les pagan o de su acceso al trabajo. Las teorías existentes en relación a discriminación no son válidas para todos los tipos de discriminación sexo, raza, clases sociales, los economistas centran en la discriminación a nivel de los salarios.

Briñon (2007) “En muchos países se ha evolucionado positivamente en lo que ha derechos de la mujer se refiere, pero esto no quiere decir que la situación de desigualdad haya desaparecido” efectivamente se ha avanzado, la mujer viene realizando diversos roles incluso fuera del hogar para contribuir con la economía familiar, pero lo hace enfrentando serios problemas como por ejm. a quien dejar a sus hijos, si sus hijos estudian quien los recoge de la escuela así entre otros problemas. la mujer y el varón tiene los mismos derechos por tanto debe darse igualdad en el trato laboral, la mujer debe tener las mismas oportunidades para acceder al trabajo, se debe garantizar los ascensos y promociones, e igualdad de condiciones de trabajo, pero en generalidad las normas las propuestas no se cumplen por falta de voluntad política.

Guzmán & Portocarrero (1992) “muestran que el trabajo asalariado es considerado por las mujeres como símbolo de desarrollo personal y como una de las grandes vías de realización les abre el camino privilegiado para expresarse como seres autónomos”. Las mujeres construyen día a día su independencia pública por la necesidad de contar con recursos económicos para contribuir con su economía familiar y lograr su desarrollo personal, buscar la equidad de género que es un derecho y una justicia social.

Giddens (2009) afirma que la participación de la mujer en la población activa remunerada, ha ido aumentando más o menos continuamente a lo largo del siglo XX. No obstante, esto no significa que no haya desigualdades en el mercado laboral, pues a pesar que hoy en día los hombres también realizan tareas del hogar, pero este avance es muy lento y aún, en muchos hogares son las mujeres las que

realizan estas tareas, lo que supone que, en vez de un empleo de jornada completa, cogen a tiempo parcial, lo que implica que sus sueldos son más precarios.

En términos generales se considera la discriminación económica en el mercado laboral como aquellos trabajadores o grupos de trabajadores con las mismas características,

(Cumpliendo los mismos requisitos para el empleo, desempeñando las mismas tareas) sin embargo reciben salarios diferentes en (promedio).

CAPÍTULO II

PROBLEMÁTICA DE INVESTIGACIÓN

2.1 Identificación del problema

En nuestro país todavía existen imperfecciones en el mercado laboral, reflejándose principalmente en la desigualdad salarial. En estos últimos años las mujeres han logrado incursionar al ámbito laboral no en igualdad de condiciones que el varón, ya que ellos siguen liderando en este aspecto, asumiendo cargos importantes, como por ejemplo, en el gabinete ministerial, la mujer participa sólo en un 26.3% mientras que el varón en un 73.7%, en relación a salarios la mujer percibe un 22.9 %, y trabajan mayormente en empresas privadas, mientras que los varones perciben un 44.2% lo peor de esto es que las mujeres ganan 43.5% menos que los varones, INEI (2016), estos datos muestran que las mujeres son discriminadas en el ámbito de los salarios, tienen limitada independencia económica por esta razón intentan buscar relaciones más igualitarias con el varón.

El estudio está orientado a develar las características de diferencias salariales que se dan entre hombres y mujeres en el mercado laboral, también se intenta conocer sobre la inversión en educación que se hace desde la perspectiva de género en trabajadores dependientes e independientes, así mismo se quiere conocer sobre el rol que juega la variable educación, porque existen muchos países que dan importancia a la educación como el Banco Mundial (1995) “Promueve que los países destinen más recursos a la

educación, porque considera que influye en el crecimiento económico de un País, también hay países como el Este Asiático quienes destinan gran cantidad de presupuesto a la educación primaria y secundaria para elevar la calidad de la mano de obra”.

Flores (1999) señala que la “valoración laboral siempre ha sido adversa para la mujer ello está asociado al rol diferenciado que la sociedad le asigna culturalmente a las personas, a la mujer se le asigna roles de poca importancia la atención de los hijos, el marido la casa, al varón se le asigna roles a nivel público de toma de decisiones” por los aspectos expuestos es importante y necesario que se implementen estrategias sobre el cumplimiento de la norma de equidad de Género, que es tarea de las instituciones del estado principalmente, y evitar las desigualdades de género que provocan situaciones desfavorables para la mujer.

2.2 Definición del problema

2.2.1 Problema General

¿Existe discriminación salarial por género y cuáles son los factores que explican la brecha salarial por género en los trabajadores dependientes e independientes en el mercado laboral de Perú durante el año 2016?

2.2.2 Problemas Específicos.

- ¿Determinar la existencia de discriminación salarial por género en los trabajadores dependientes e independientes?
- ¿Establecer los factores observables (años escolaridad y experiencia laboral potencial) que influyen en la brecha salarial por género?

2.3 Justificación

La presente investigación intenta medir el grado de discriminación salarial por género en el mercado laboral en Perú, 2016, aun mostrando que ella tiene mayor nivel académico que el varón, sin embargo los empleadores piensan que las mujeres no rinden de manera eficaz en el trabajo, desconociendo así sus capacidades laborales. En la investigación se ha utilizado los módulos “empleo e ingresos” y “educación”, utilizando la información de la ENAHO (2016) que posibilitó visualizar la importancia que tienen la educación y experiencia en la determinación de la discriminación y brecha salarial por género en los trabajadores dependientes e independientes, porque ellos prestan servicios a instituciones, y contribuyen con el desarrollo de nuestro país, es el capital humano que aportan con sus conocimientos y su saber hacer es un factor decisivo en el crecimiento de las instituciones.

El trabajo es importante porque las mujeres después de muchos años de marginación del ámbito laboral remunerado, hoy en día ellas están incursionando de manera ascendente, así mismo se quiere verificar si las mujeres son tratadas en igualdad de condiciones que el varón, a nivel de salarios.

Los resultados de la investigación servirán para aquellas instituciones que trabajan con mujeres, para que puedan orientar mejor su política de trabajo sin discriminación, se cumpla la ley N° 30709 que prohíbe la discriminación remunerativa entre hombres y mujeres en su artículo 3, y para el estado a través de las instituciones como gobiernos locales, regionales, conozcan sobre la discriminación salarial por género, puedan preocuparse por buscar soluciones para disminuir la problemática, elaborar políticas laborales equitativas por género, realicen monitoreo, evaluación solo así se lograra con el desarrollo sostenido y sustentable de nuestro País.

En el trabajo se valida la ecuación Mincer, se muestran evidencias empíricas actualizadas sobre la discriminación salarial contra la mujer, también la investigación servirá para motivar a las mujeres a una mayor participación en el mercado laboral de esa manera puedan hacer respetar sus derechos.

2.4 Objetivos

2.4.1 Objetivo General

Establecer la existencia de discriminación salarial e identificar los factores que influyen en la brecha salarial por género en los trabajadores dependientes e independientes en el mercado laboral de Perú en el año 2016 .

2.4.2 Objetivos específicos:

- Estimar la existencia de discriminación salarial por género de los trabajadores dependientes e independientes en el mercado laboral de Perú durante el año 2016.
- Identificar los factores observables que influyen en la brecha salarial de los trabajadores dependientes e independientes.

2.5 Hipótesis

2.5.1 Hipótesis general

Existe discriminación salarial por género y la brecha salarial depende de los factores observables tales como los años de (escolaridad y experiencia) laboral potencial de los trabajadores dependientes e independientes en el mercado laboral de Perú durante el año 2016.

2.5.2 Hipótesis específica

- Existe una posible discriminación salarial por género en el mercado laboral de Perú durante el año 2016.
- La brecha salarial depende de los años de (educación y experiencia) laboral potencial de los trabajadores dependientes e independientes durante el año 2016.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Acceso al Campo de investigación

En el escenario de la investigación sobre Discriminación y brecha salarial por Género en el Perú se ha utilizado la información de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH0) - INEI 2016, según los datos requeridos, concordantes con los objetivos e hipótesis de la investigación se han seleccionados dos módulos “empleo e ingresos” y “educación” se ha recurrido a documentos teóricos y publicaciones existentes se ha enfatizado sobre la diferencia salarial de los trabajadores dependientes e independientes desde la perspectiva de género.

El trabajo expone los resultados de una investigación cuantitativa con el propósito de dar una explicación causal de los hechos, el diseño propuesto es no experimental.

3.2 Modelo de la investigación

El modelo utilizado tiene por objeto determinar la diferencia de los ingresos respecto al parámetro de nivel educativo, esta relación es establecida por la ecuación de Mincer (1974) la ecuación de Mincer expresa el salario en función del nivel educativo y de la experiencia del individuo, controlando al mismo tiempo por característica que lo identifica (sexo).

En forma generalizada la ecuación a estimar por MCO, se expresa:

$$\ln Y = \alpha + \beta EDU_i + \gamma_1 exp_1 + \gamma_2 exp_1^2 + \sum_{n=1}^m \varphi_n X_n + \varepsilon_i$$

Dónde:

Ln Y : Es el logaritmo del ingreso por hora

EDU_i : Nivel de educación de la persona i-estima

exp_1 : Son los años de experiencia

exp_1^2 : Los años de experiencia al cuadrado, que representa la concavidad de la ecuación de ingreso lo cual indica que en algún momento a mayor año de experiencia existirá un punto donde los ingresos comenzaran a disminuir.

$\sum_{n=1}^m \varphi_n X_n$: representa variables de control que indican las características demográficas, sexo, estado civil, número de personas, etc.

Siguiendo a Montenegro (2001), para examinar la significancia empírica de la diferencia salarial entre varones y mujeres se estima primero regresiones separadas para varones y mujeres de la ecuación(1)La ecuación anterior indica que el logaritmo del ingreso individual es una función de la educación (EDU), la experiencia (EXP) y la experiencia al cuadrado que captura la concavidad de la función de ingresos, ya que asume que la inversión acumulada aumenta con la experiencia o edad, pero a una tasa decreciente. La importancia que tienen los coeficientes de esta ecuación radica en que cuantifican el efecto que tiene el stock de capital humano sobre los ingresos y sobre la distribución de los ingresos laborales (Mincer, 1974) luego, se toma la diferencia o la brecha salarial entre, para medir por sus valores medios.

La variable dependiente es el logaritmo natural de los salarios o ingresos en función del nivel de educación, experiencia, género y otros. Sustituyendo el lado derecho la ecuación de salarios estimada se obtiene:

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

La ecuación anterior indica que el logaritmo del ingreso individual es una función de la educación (EDU), la experiencia (EXP) y la experiencia al cuadrado que captura la concavidad de la función de ingresos, ya que asume que la inversión acumulada aumenta con la experiencia o edad, pero a una tasa decreciente. La importancia que tienen los coeficientes de esta ecuación

radica en que cuantifican el efecto que tiene el stock de capital humano sobre los ingresos y sobre la distribución de los ingresos laborales (Mincer, 1974)

3.3 Población

El tamaño y estructura de la población son significativos para la producción estadística, para el 2016 Perú tenía una población total de 31,151.600 los varones representaron 15,605.800, en tanto las mujeres 15,545.800 INEI (2016). Esto significa estadísticamente que los varones constituyen una leve diferencia a su favor en relación a la mujer, se demuestra que la población femenina es importante porque implica casi el 50% de la población Peruana.

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

3.4 Tipo de muestra

Según la ENAHO 2016 la muestra es del tipo probabilística, de áreas, estratificada, multietápica e independiente en cada departamento de estudio. El nivel de confianza de los resultados muestrales es del 95%.

3.5 Tamaño de la muestra

Para determinar el tamaño de muestra por departamento, se ha considerado a todos los miembros del hogar de 14 y más años de edad, se obtuvo con el nivel de educación máximo alcanzado.

Tabla 1
Distribución de la muestra por departamentos

Código	Departamento	Número de trabajadores	
		independientes	Dependientes
01	Amazonas	972	749
02	Ancash	996	1,089
03	Apurímac	472	465
04	Arequipa	1,036	1,555
05	Ayacucho	751	579
06	Cajamarca	1,223	804
07	Callao	522	1,237
08	Cusco	1,012	666
09	Huancavelica	808	428
10	Huánuco	940	729
11	Ica	1,049	1,663
12	Junín	1,107	1,022
13	La Libertad	987	1,267
14	Lambayeque	1,025	1,388
15	Lima	2,684	5,184
16	Loreto	1,442	867
17	Madre de Dios	482	366
18	Moquegua	658	914
19	Pasco	583	632
20	Piura	1,191	1,393
21	Puno	820	648
22	San Martín	1,111	919
23	Tacna	1,032	1,469
24	Tumbes	712	630
25	Ucayali	1,020	882
Muestra total		24,635	27,545

Fuente: Información de ENAHO-INEI-2016

En concreto, en la Tabla 1 se presenta la distribución de la muestra, según departamentos de estudio. La muestra total para el grupo de trabajadores dependientes es de 27,545 observaciones, mientras para trabajadores independientes es de 24,645 observaciones. Para el análisis en la investigación se considera estos totales observables.

Visualizándose que los trabajadores dependientes representan mayor cantidad observable que los trabajadores independiente

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Con la información de ENAHO-2016, la base de datos proviene de los módulos: “empleo e ingresos” y “educación”, del primer módulo se obtuvo el ingreso por ocupación principal, sexo (varones y mujeres) y edad en años cumplidos, mientras del segundo módulo se consiguió el nivel de educación, es decir años de educación alcanzados, también se obtuvo la experiencia laboral potencial y experiencia laboral potencial al cuadrado de los trabajadores dependientes e independientes, por género en la tabla 2, se identifican la notación y descripción de las variables.

Tabla 2
Identificación de variables

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

Fuente: Información de ENAHO-INEI-2016

4.1 Resultados - Trabajadores dependientes por ocupación principal

4.1.1 Ingreso mensual promedio por género

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

En efecto, con la información disponible, se encontró diferencias en el ingreso por género, se reporta una diferencia de S/. 268.86 (Figura 1), estos resultados corroboran una brecha sustancial en el ingreso por trabajo dependiente por género en la ocupación principal.

Esta brecha salarial impacta negativamente en el ingreso de las mujeres afecta no solo a ella sino también a su familia e incluso la afecta a lo largo de su

vida como trabajadora, es posible que la conduzca a un mayor riesgo de pobreza, cuando ella se jubile, se advierte que las personas cuando se jubilan lo hacen con un monto fijo de salario dicho monto no se ajusta a ningún aumento esto se da para todo los trabajadores asalariados desde la misma perspectiva Murillo (1996) “cuando la mujer se incorpora al mercado laboral remunerado indica que se enfrentan a un mercado laboral discriminatorio y segregado, por ello los empleadores obtienen ventajas de su condición de vulnerabilidad.

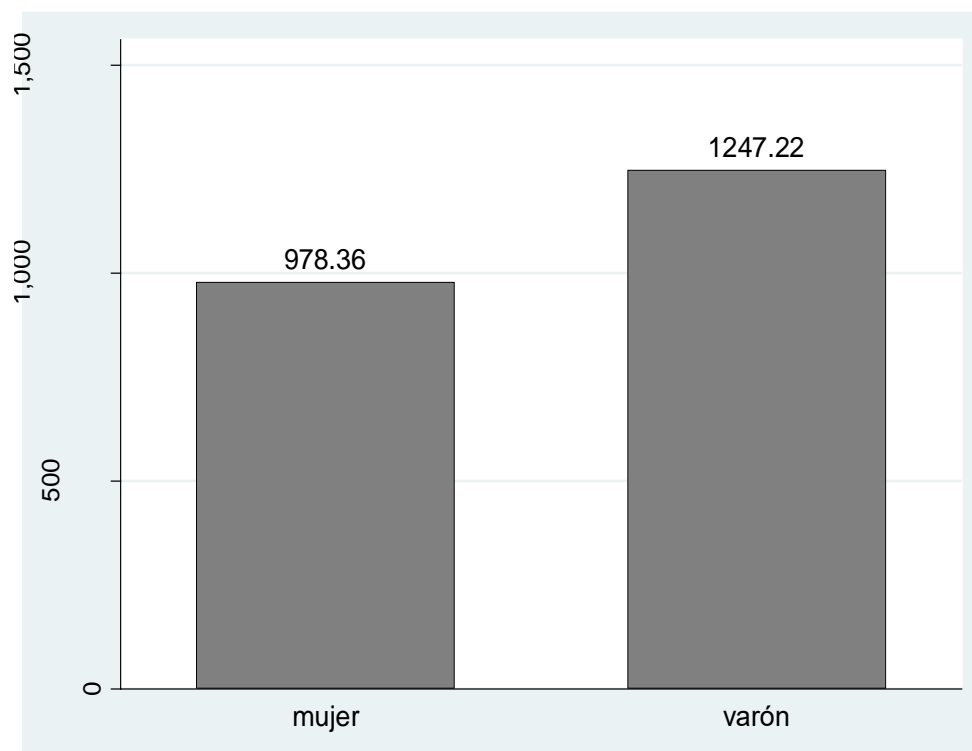


Figura 1. Ingreso promedio mensual por género de los trabajadores dependientes - 2016

Fuente: Información de ENAHO-INEI-2016

Para el año 2016, con la información de la base de datos de ENAHO, para el grupo de trabajadores dependientes, existen diferencias importantes en términos de años de escolaridad por género, las mujeres son los que alcanzan los mayores promedios de años de estudio: 12.09 y los varones: 11.25 años. Lo que significa que existe una diferencia de 0.81 años promedio de estudio (Figura 2). Los años de escolaridad aprobados que posee una persona que trabaja en el mercado laboral es considerado como una medida que refleja el capital educativo alcanzado, en este caso la mujer ha logrado mayor capital educativo que el varón, esto significa que la mujer ha tenido mayor inversión en educación, sin embargo

ella no recupera esta inversión, porque en la mayoría de casos en el mercado laboral ella gana menos que los varones aun cumpliendo con todos los requisitos exigidos por el empleador y teniendo además mayor preparación académica.

Maturana (2012). Indica “se reconoce que la educación es el espacio efectivo de realización de los seres humanos como seres autónomos, responsables, imaginativos hábiles y éticos”.

La educación es un aspecto importante en la vida de las personas es decir fortalece la formación del capital humano, hoy en día aquellas personas que no avanzan en la educación tendrán serios problemas para desenvolverse eficientemente en el mercado laboral y en la sociedad de conocimiento.

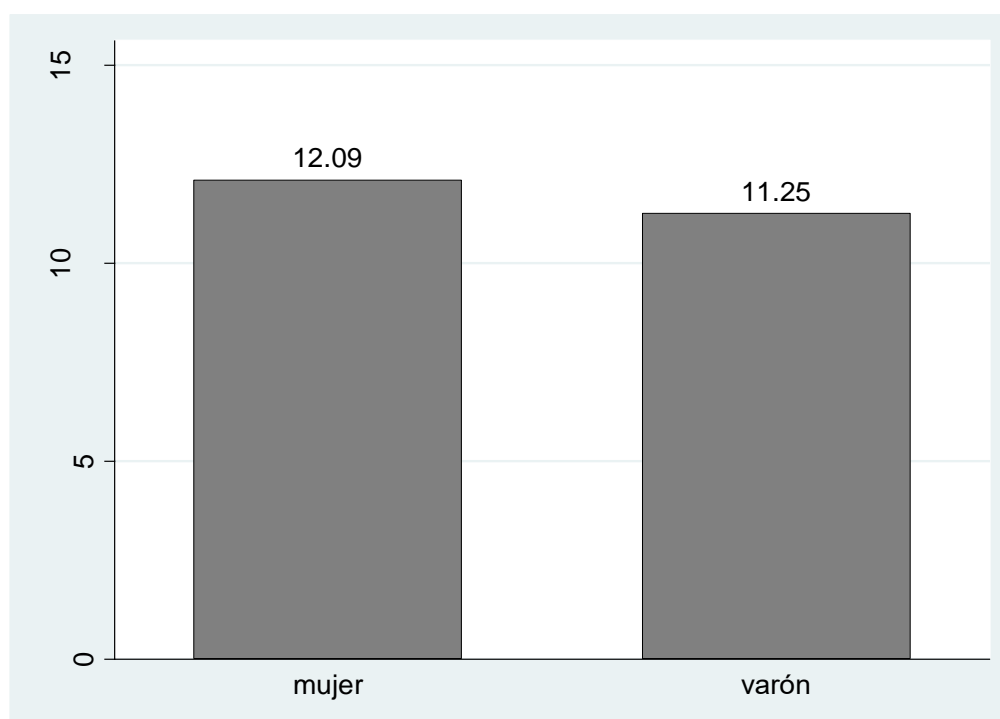


Figura 2. Años de educación promedio por sexo de los trabajadores dependientes-2016

Fuente: información de ENAHO – INEI 2016

4.1.2 Ingreso mensual promedio por nivel educativo y años de educación de los trabajadores dependientes

En la Figura 3, con la misma información de la ENAHO-2016 se puede inferir que existe diferencias en el ingreso para el grupo de trabajadores dependientes por cada nivel de educación, además de ser la educación una

herramienta útil para mejorar los niveles de vida del trabajador y su familia a través de lograr mayor ingreso y alcanzar cierto bienestar, también es probable que una mayor educación en algunos caso logra mayor estabilidad laboral, posibilitándole al trabajador cierta tranquilidad emocional, este último es muy importante para el trabajador y la empresa porque va a repercutir mejora la producción y la calidad laboral.

Para probar si existen diferencias en el ingreso por nivel educativo se aplicó la prueba conjunta de ANOVA¹, concretamente en la Tabla 3, se reporta el valor de $F=925.65$, este resultado implica que existen diferencias significativas en el ingreso por nivel educativo a un nivel de 1%.

¹ El análisis de varianza (ANOVA) consiste en comparar el ingreso promedio mensual por nivel educativo (9 grupos), se prueba la hipótesis nula, que los ingresos promedios entre grupos son iguales, es decir:

Ho: Los ingresos promedios por nivel educativo son iguales

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

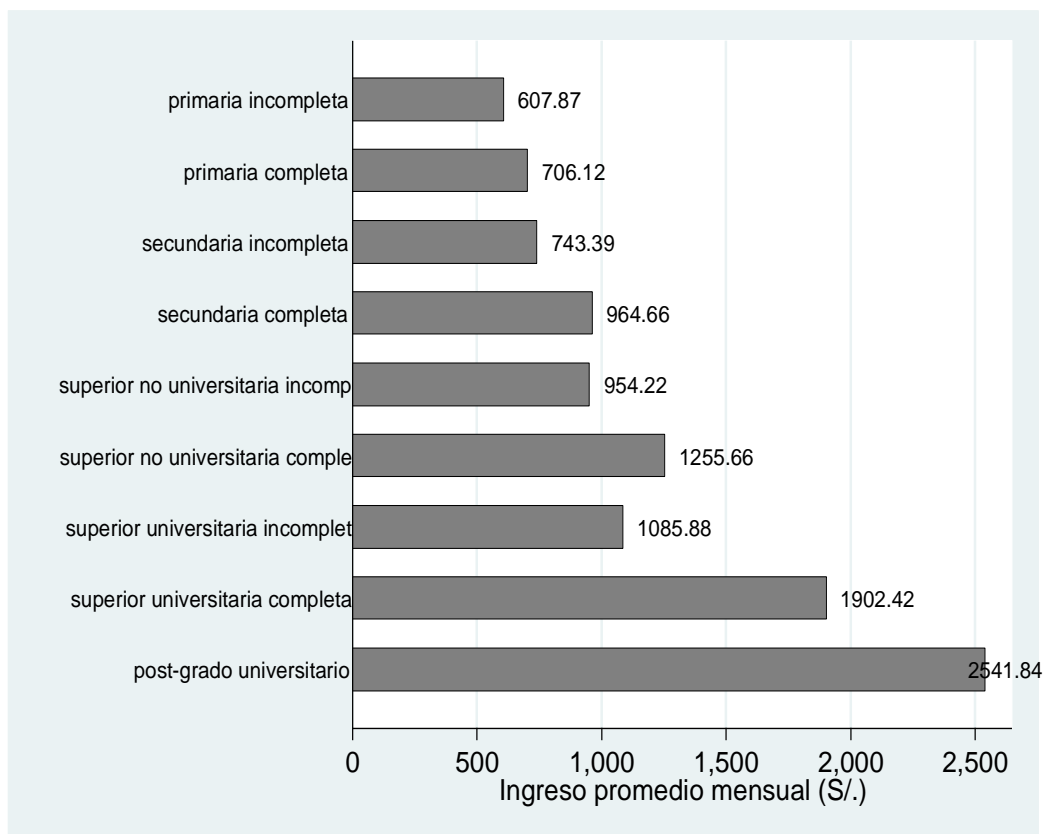


Figura 3. Ingreso promedio mensual de trabajadores dependientes por nivel educativo 2016

Fuente: con información de ENAHO-INEI-2016

Tabla 3

Ingreso promedio por nivel educativo de trabajadores dependientes - Análisis de varianza (ANOVA)

Fuente	Suma de			F	Prob
	cuadrados	Grados de libertad	cuadrados medios		
Educación	4309.61	8	538.70	925.65*	0.0
Residuos	16025.25	27536	0.5819		
Total	20334.86	27,544	0.7382		

* denota significancia al nivel de 1%.

En la Figura 4, se aprecia, el ingreso como una función creciente de los años de educación de los trabajadores dependientes, los resultados muestran que la tasa de retorno es notoriamente distinta para los distintos niveles educativos, esto es así por el nivel educativo alcanzado por cada uno de los trabajadores, en una economía de mercado, es posible que también se deba a la oferta y demanda, así como a los niveles de productividad.

Así mismo es importante indicar que los retornos están constituidos por el adicional de ingreso por un año extra de educación por encima de su ingreso. Los datos también muestran una tendencia creciente del ingreso conforme aumenta los años de escolaridad también aumentan los retornos. Sin duda, los datos muestran que la educación genera mayores retornos en el ingreso, corroborando la teoría de Mincer y la teoría de inversión en educación como inversión en capital humano, que se remonta originalmente a la visión de Adam Smith

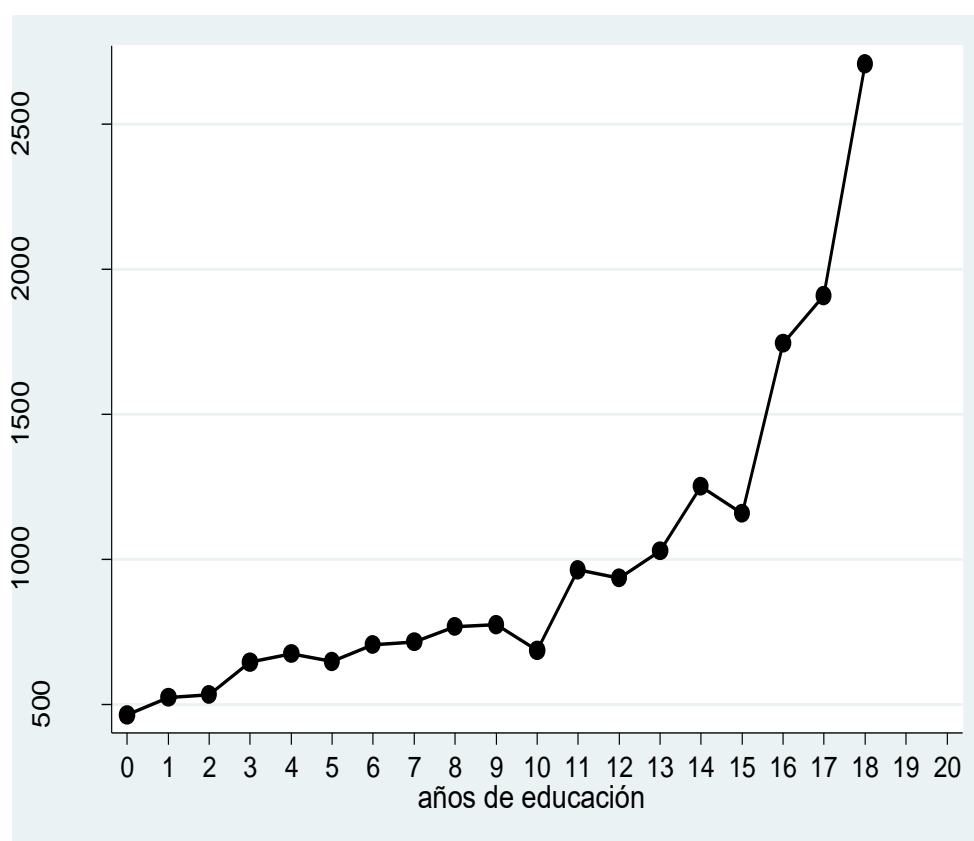


Figura 4. Ingreso de los trabajadores dependientes por años de educación -2016

Fuente: Información de ENAHO-INEI-2016

4.1.3 Estimación de la ecuación de Mincer: Trabajadores dependientes

Los resultados de la estimación de la ecuación de Mincer por Mínimos Cuadrados Ordinario (MCO) se muestran en la Tabla 4, se reporta los resultados para la muestra total, para el grupo de varones y mujeres, los signos esperados de los coeficientes estimados de la ecuación de Mincer en los tres estimaciones son como se esperaba y son estadísticamente significativos en forma individual y en forma conjunta. El coeficiente de determinación o de ajuste es relativamente bajo, por ejemplo, para la muestra completa es de $R^2=0.263$, esto significa que el 26.3% de las variaciones en el logaritmo de ingreso (Ln_Ingreso) están siendo explicados por las variables años de educación (edu_años), años de experiencia potencial (exp) y años de experiencia al cuadrado (exp2). Sin embargo, el valor de R^2 no se debe ponderar demasiado, puesto que es posible aumentar el R^2 agregando al modelo variables explicativas adicionales. De hecho para datos de corte transversal, por ejemplo datos de ENAHO con varios cientos de observaciones se puede obtener valores muy bajos para R^2 .

En cada una de las estimaciones de la ecuaciones de Mincer (1,2 y 3) precisamente el coeficiente estimado de la variable que corresponde a años de educación (edu_años) mide el retorno de la educación sobre el ingreso, por ejemplo, se aprecia un retorno numéricamente superior para el grupo de mujeres de 12.3%, sin embargo, en el grupo de varones se estima un retorno menor de 9.3%, es decir los retornos son 3% mayor en el grupo de mujeres, esta brecha en el ingreso implica que las mujeres en el mercado laboral reciben una mayor retribución económica por un año de educación adicional por trabajo dependiente. Para la muestra completa (n=27,545), la estimación (1) implica que un año más de educación aumenta el ingreso neto en 10.28%.

Tabla 4
Resultados de la estimación de ecuación de Mincer (Trabajadores dependientes)

Ln_ingreso	Coeficientes		
	Muestra total (1)	Grupo de varones (2)	Grupo de mujeres (3)
Edu_años	0.1028*	0.093*	0.123*
Exp	0.0441*	0.053*	0.032*
exp2	-0.0006*	-0.0007*	-0.0004*
_cons	4.9694*	5.12*	4.64*
F	3291.42	2145.16	1671.67
R ²	0.263	0.279	0.315
Numero de obs	27,545	16,647	10,898

*denota significancia al nivel de 1%.

4.2 Resultados - Trabajadores independientes por ocupación principal.

En el mercado laboral, los trabajadores independientes son aquellas personas que no están vinculadas a una empresa mediante un contrato de trabajo, sino mediante un contrato de servicios y por su ocupación principal son remunerados que puede ser bajo la figura de honorarios o comisiones, en esa misma consideración el auto:

Aigner (1977) también nos indica que “Los trabajadores independientes son aquellas personas que trabajan en forma individual o asociada, explotando una empresa, negocio o profesión y no tiene trabajadores remunerados a su cargo.

Bajo este contexto, la pregunta N° 530 del módulo “empleo e ingresos” de la base de ENAHO se refiere al ingreso neto mensual en soles por ocupación principal de los trabajadores independientes.

4.2.1 Ingreso mensual de los trabajadores independientes por género

En la Figura 5, se reporta la brecha en el ingreso promedio mensual por género, para el grupo de trabajadores independientes, aplicando la prueba de promedios ($t=27.07$) se verifica que existe una diferencia sustancial en el salario de S/. 359.14 en consecuencia, esta brecha se debe probablemente a factores

observables (años de educación y experiencia laboral) y a factores no observables (Posible discriminación salarial por género).

Según la Unión Europea (2014) considera que la brecha salarial por género es la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores” la brecha salarial afecta más a la mujer desde dos aspectos a nivel económico y emocional, en lo primero no va a contar con recursos económicos suficientes para vivir, no tendrá una calidad de vida adecuada, y en el aspecto emocional no tendrá seguridad, ni confianza en el trabajo en las instituciones, en términos generales se estaría visualizando un trato diferenciado entre el varón y la mujer en relación a los ingresos, lo que la afecta incluso en su bienestar personal y familiar, y es probable que ellas tiendan a una mayor pobreza en sus hogares, en si la brecha salarial es muy perjudicial para la mujer.

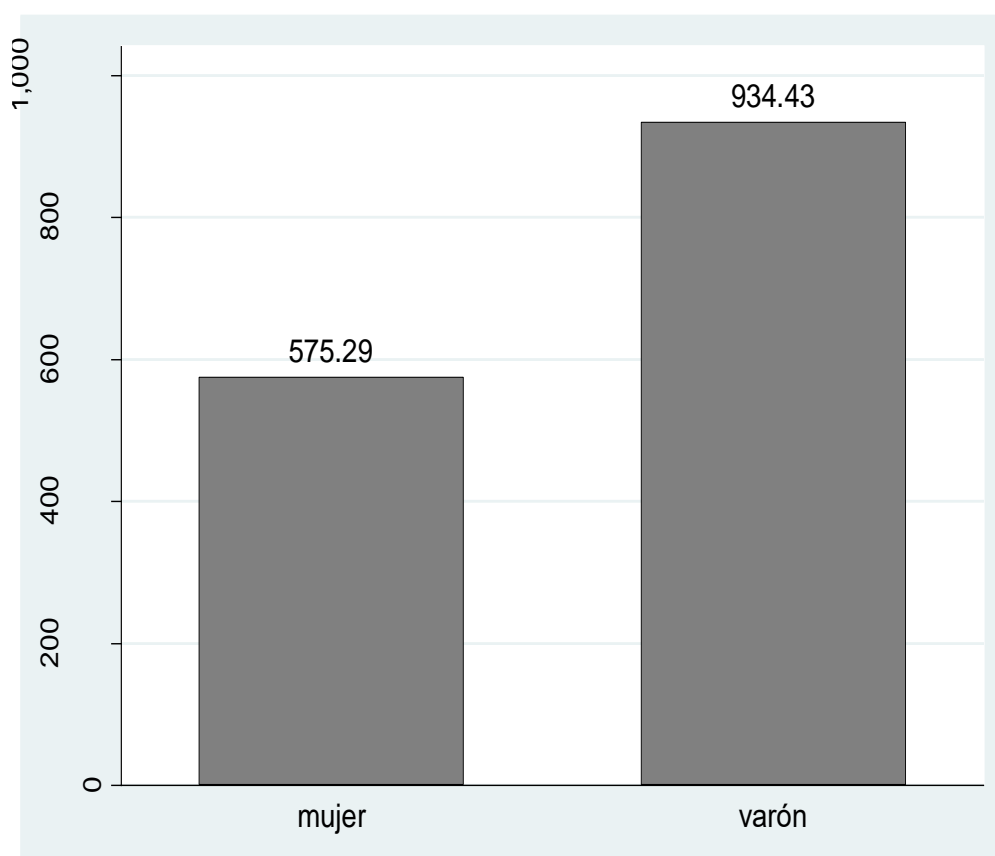


Figura 5. Ingreso promedio mensual por género de los trabajadores independientes 2016

Fuente: con información de ENAHO-INEI-2016

En la Figura 6, para el grupo de trabajadores independientes, se observan leves diferencias en los promedios de años de escolaridad alcanzados por varones y mujeres. En efecto, los varones alcanzan a estudiar en promedio de 8.58 años de educación, mientras que las mujeres 8.38 años. Sin embargo, esta brecha no es significativa, no obstante los años de escolaridad podría estar influyendo en las diferencias en el ingreso a favor de los varones, manteniéndose así los salarios de manera desequilibrada entre hombres y mujeres.

Lupica (2014)” indica que la educación es un instrumento crucial para el progreso y la movilidad social, con retornos positivos que se evidencian en la inserción laboral, y en los ingresos”.

Generalmente la educación se utiliza como una medida para determinar la capacidad, habilidades, creatividad del capital humano en el mercado laboral, En nuestro país en estos últimos años se advierte que las mujeres están accediendo en mayor proporción a los niveles educativos, sin embargo el nivel educativo aún no se ha consolidado como una estrategia que facilite la igualdad de oportunidades.

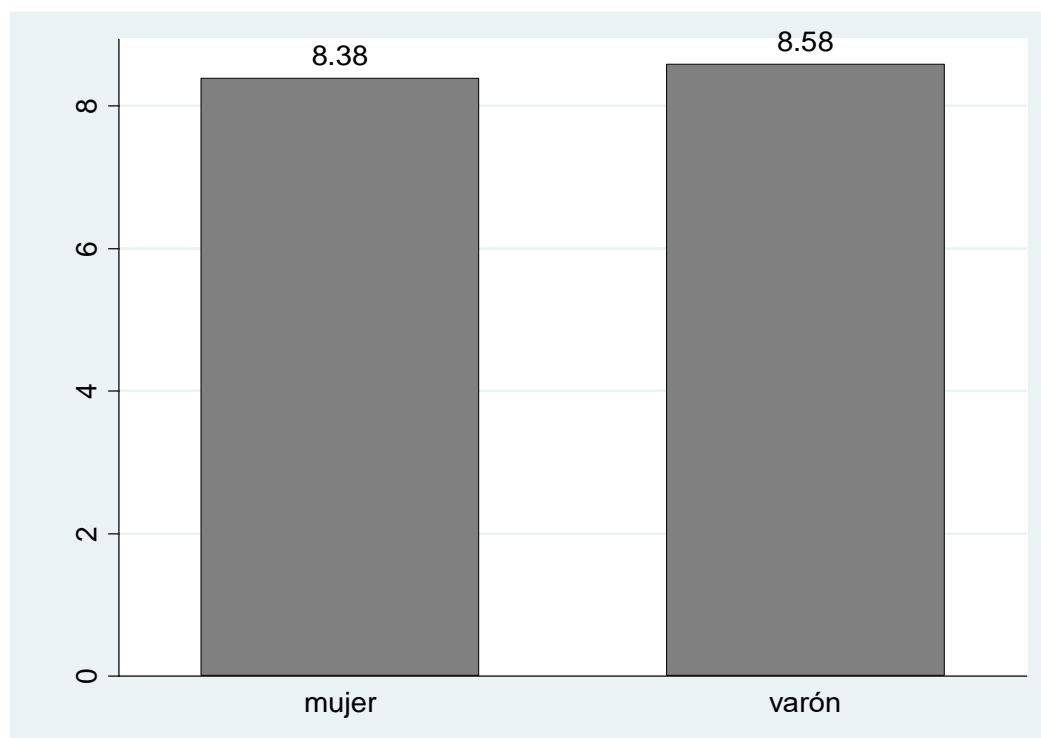


Figura 6. Años de educación promedio de los trabajadores independientes por género-2016

Fuente: Información de ENAHO-INEI-2016

4.2.2 Ingreso mensual por nivel educativo y por años de educación

En la Figura 7, según la información disponible, se muestra el ingreso promedio de los trabajadores independientes por cada nivel educativo, existe una brecha de ingresos por nivel educativo, estos resultados se corroboran con la prueba conjunta de ANOVA (Tabla 5), probablemente estas diferencias se explican por el diferencial de productividad, se supone que las personas con mayor nivel educativo poseen más habilidades y destrezas. Un trabajador independiente con primaria incompleta logra ganar en promedio S/. 380.39 mientras otro trabajador con estudios de posgrado alcanza ganar en promedio hasta S/.3210.56 al respecto los autores:

Mincer (1974), Becker (1978) Adam Smith (1776), todos ellos convergen en considerar la inversión en educación como componente fundamental para desarrollar las capacidades de los individuos y contribuir al crecimiento económico del país.” En si la educación le posibilita a la persona conocimientos, habilidades y destrezas para lograr mayor producción en el ámbito laboral.

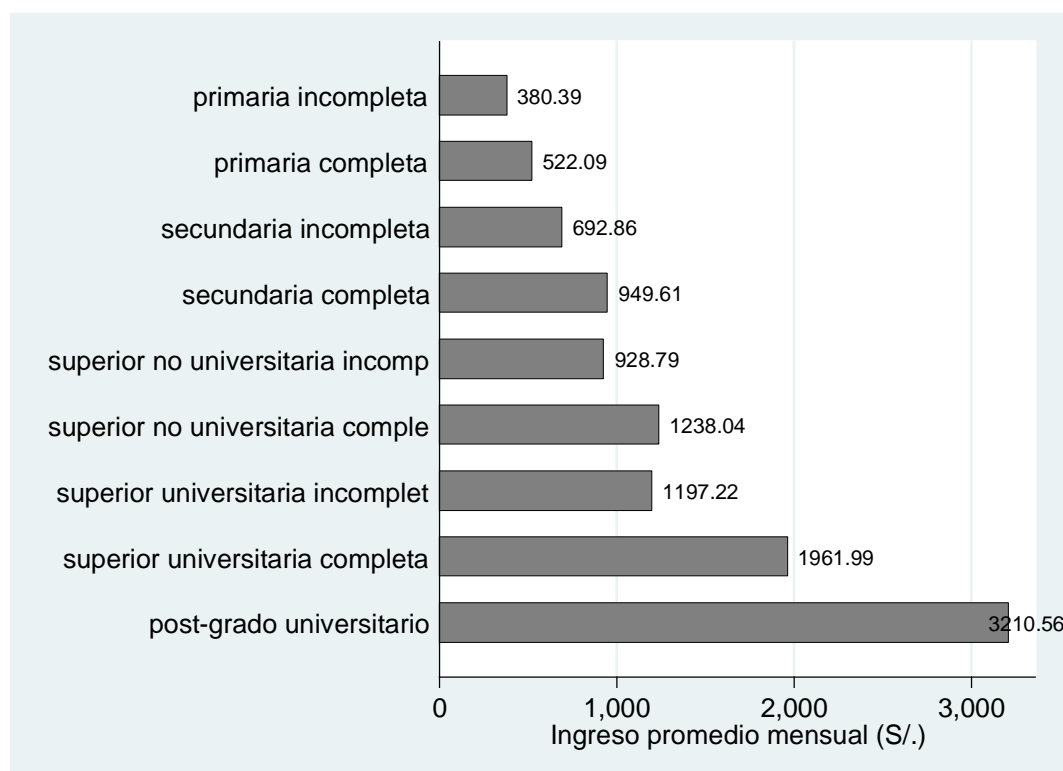


Figura 7. Ingreso promedio mensual de los trabajadores independientes por nivel educativo – 2016

Fuente: con información de ENAHO-INEI-2016

En la Tabla 5, se reporta más detalladamente los resultados de la prueba conjunta de análisis de varianza (ANOVA) para las personas que tienen trabajo independiente, en concreto se rechaza la hipótesis nula a un nivel de significancia de 1%, en consecuencia existe diferencias significativas en el ingreso promedio por nivel educativo. Estos resultados tienen sustento teórico y empírico.

Tabla 5

Ingreso promedio por nivel educativo de trabajadores independientes - Análisis de varianza (ANOVA)

Fuente	Suma de cuadrados	Grados de libertad	Suma de cuadrados medios	F	Prob
Educación	8200.77	8	1025.09	438.54*	0.0
Residuos	57564.46	24,626	2.33		
Total	65765.24	24,634	2.67		

* denota significancia al nivel de 1%.

En la Figura 8, se muestra una relación directa entre ingreso mensual promedio y años de educación (edu_años), es decir, aquellas personas con más años de escolaridad logran una mayor retribución económica. Por cada año de educación adicional, en promedio se generaría un incremento adicional de 14.2% en el ingreso, estos resultados refuerzan la teoría de Minceriana, es decir, a más años de educación mayor retorno en el ingreso.

Algunos autores como Mincer (1974) fue uno de los primeros autores en ocuparse de “la “tasa de retornos” de la escolarización, según el autor parte de la diferenciación socio económica, podría ser disminuida por la meritocracia educativa, teniendo en cuenta que el acceso a la educación representa un insumo fundamental para los actores sociales y, en cierta medida estuvo asociada con una mayor productividad, por lo que proporcionaría un aumento salarial.”, así mismo propuso que las habilidades y destrezas adquiridas a través de la educación formal e informal, como son la escolaridad, experiencia y salud, cumplen un papel central en la determinación del desarrollo económico.

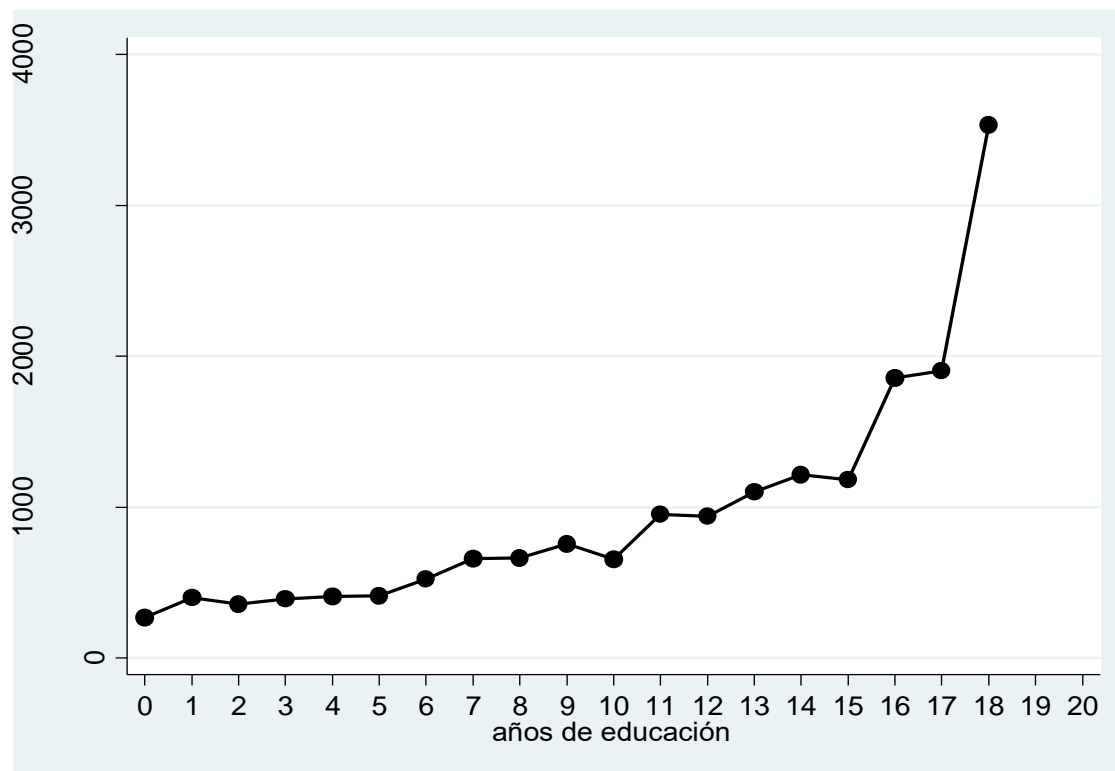


Figura 8. Ingreso de los trabajadores independientes por años de educación-2016

Fuente: con información de ENAHO-INEI-2016

Mincer (1964) fue uno de los primeros en ocuparse sobre la "tasa de retorno" de escolarización. Parte de la diferenciación socio económica podría ser disminuida por la meritocracia Educativa, teniendo en cuenta que el acceso a la educación represento una influencia fundamental para los actores sociales y, en cierta medida estuvo asociada con una mayor productividad, por lo que proporcionaría un aumento salarial. Shulth (1962) "propuso que las habilidades adquiridas por medio de la educación formal e informal, como son la escolaridad del individuo, su experiencia y salud, tendrán un papel fundamental en la determinación del proceso económico, y los gastos en el capital humano favorecen al crecimiento económico del país", y esto está íntimamente relacionado con el incremento de los salarios de los trabajadores en el mercado laboral.

4.2.3 Estimación de la ecuación de Mincer: Trabajadores independientes

Los modelos de regresión 1, 2 y 3 de la Tabla 6 son las ecuaciones de Mincer y fueron estimados por la técnica de Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO) como una regresión lineal múltiple, más concretamente en los tres casos la variable dependiente es el logaritmo de ingreso (Ln_Ingreso) y las variables independientes: años de educación (edu_años), experiencia laboral en años (exp) y se añade el término cuadrático de la experiencia laboral (exp2). A nivel individual y global todos los coeficientes de la ecuación de Mincer son estadísticamente significativos a un nivel de 1%. El coeficiente de determinación (R^2) es aceptable puesto que la base de datos es de tipo corte transversal.

En la regresión (1) con la muestra total, el coeficiente (0.142) de la variable años de educación (edu_años) significa que un año de educación adicional genera un retorno de 14.2% en el ingreso. Asimismo, existe evidencia empírica de un mayor retorno de la educación en el grupo de trabajadores varones de 16.3%, mientras, en el grupo de mujeres el retorno de la educación es de 10.7% en el ingreso, probablemente estas diferencias en el retorno entre varones y mujeres de los trabajadores independientes influirán en la brecha salarial por género.

Tabla 6
Resultados de la estimación de la ecuación de Mincer (trabajadores Independientes)

Ln_Ingreso	Coeficientes		
	Muestra total (1)	Grupo de varones (2)	Grupo de mujeres (3)
edu_años	0.142*	0.163*	0.107*
Exp	0.042*	0.038*	0.049*
exp2	-0.0006*	-0.0005*	-0.0006*
_cons	3.810*	3.944*	3.659*
F	1307.51*	1188.80*	283.03*
R^2	0.1374	0.194	0.08
Numero de obs	24,635	14,788	9,847

* denota significancia al nivel de 1%.

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

4.3.1 Diferencia en el ingreso promedio por género

Una primera evidencia consiste en comparar el ingreso promedio por género entre el grupo de trabajadores dependientes e independientes (Tabla 7), existen diferencias significativas en el ingreso por género, este resultado se verifica con la prueba de promedios (prueba t^2), asimismo, se comprueba diferencias en el ingreso entre trabajadores dependientes e independientes. Sin embargo, existe mayor brecha salarial por género en el grupo de trabajadores independientes (S/. 359.46), la mayor brecha salarial a nivel de los trabajadores independientes es posible que se deba a la falta de seguimiento monitoreo de la norma N°30709 que en su artículo 3 prohíbe la discriminación salarial entre hombres y mujeres, en este caso no se estaría cumpliendo con la implementación de dicha norma que al final repercute negativamente en las mujeres.

Tabla 7

Ingreso promedio mensual por género – 2016

Grupo	Trabajadores Dependientes		Trabajadores independientes	
	Obs	Ingreso promedio (S/.)	Obs	Ingreso promedio (S/.)
Varón	16,647	1247.22	14,788	934.43
Mujer	10,898	978.36	9,847	575.29
Diferencia		268.86*		359.46*
		t=27.07		t=18.78

* denota significancia al nivel de 1%.

Por otro lado, tomando el logaritmo natural de los ingresos de los trabajadores dependientes e independientes (Tabla 8), se logra expresar la diferencia en términos porcentuales, es decir, la brecha total en el ingreso por género para, trabajadores dependientes es de 28.3%, sin embargo, para el grupo de trabajadores independientes es de 53.1%, estos resultados son significativos a un nivel de significancia de 1%.

Se aprecia que a nivel de los dos tipos de trabajadores es decir de trabajadores dependientes e independientes se da la posible discriminación salarial por género, lo que significa que no se concuerda con CEDAW (2012) que en su artículo 18 considera la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, tampoco se concuerda con la OIT (2014) Informe mundial sobre salarios en el que se plantea que “ la igualdad salarial se erige como un principio indispensable para alcanzar una verdadera igualdad de género en el mundo del trabajo, fomentar la equidad y el trabajo decente” y así contribuir con el desarrollo de nuestro país cabe señalar que esta brecha total en el ingreso es la que se descompone en dos partes²: brecha por características observables (años de educación y experiencia) y no observables (posible discriminación por género).

Tabla 8
Brecha en el ingreso promedio por género – 2016

Grupo	Trabajadores dependientes		Trabajadores independientes	
	Obs	Ln_ingreso (promedio)	Obs	Ln_ingreso (promedio)
Mujer	10,898	6.55	9,847	5.39
Varón	16,647	6.83	14,788	5.90
	Brecha total		0.531*	
	t=27.07 prob=0		t=24.45 prob=0	

* denota significancia al nivel de 1%.

4.3.2 Ingreso promedio por nivel educativo y por tipo de trabajo

En la Tabla 9, se compara los ingresos mensuales promedio de los trabajadores dependientes e independientes. Por ejemplo, los trabajadores dependientes con estudios de primaria incompleta logran ganar en promedio S/. 607.88, mientras que los trabajadores independientes con el mismo nivel de estudios consiguen un ingreso de S/. 380.39. Asimismo, se tiene en el otro extremo superior de la tabla,

¹ La prueba de promedios de t de student, comprueba si existen diferencias en el ingreso promedio por género, es decir:

H₀: Ingreso promedio (varón)-Ingreso promedio (mujer)=0

H_a: Ingreso promedio (varón)-Ingreso promedio (mujer)≠0

² La diferencia entre dos valores en términos de logaritmos es igual al cambio porcentual de los mismos para cambios pequeños.

³ Conocido como la descomposición de Oaxaca-Blinder

por ejemplo aquellas personas con trabajo dependiente con estudios de posgrado perciben un ingreso promedio de S/. 2541.84, sin embargo, los trabajadores independientes con el mismo nivel educativo logran ganar en promedio hasta S/. 3210.56. Se observa empíricamente, una tendencia creciente del ingreso promedio conforme aumenta el nivel educativo de los trabajadores dependientes e independientes.

Tabla 9
Ingreso mensual promedio por nivel educativo – 2016

Nivel de educación	Trabajadores dependientes			Trabajadores independientes		
	obs	%	Ingreso promedio (S/.)	Obs	%	Ingreso promedio (S/.)
primaria incompleta	1881	6.8	607.88	5241	21.27	380.39
primaria completa	1942	7.1	706.12	4571	18.55	522.10
secundaria incompleta	3436	12.5	743.40	3842	15.60	692.87
secundaria completa	7630	27.7	964.66	6364	25.83	949.61
superior no universitaria incompleta	1543	5.6	954.22	898	3.65	928.80
superior no universitaria completa	3894	14.1	1255.67	1564	6.35	1238.04
superior universitaria incompleta	2118	7.7	1085.88	1004	4.08	1197.22
superior universitaria completa	4117	14.9	1902.42	1017	4.13	1961.99
post-grado universitario	984	3.6	2541.84	134	0.54	3210.56
Total	27545	100.0	1140.85	24635	100.0	790.88

Fuente: con información de ENAHO-INEI-2016

En el mercado laboral, existe un aumento sistemático en el ingreso promedio de los trabajadores conforme su nivel educativo se incrementa, este cambio ocurre para las personas que tienen trabajo dependiente e independiente. Sin embargo, el aumento no es proporcional, el aumento del ingreso promedio depende del nivel de educación alcanzado, mientras que para los niveles superiores de educación, los aumentos del ingreso son significativos. Así, terminar estudios de post grado implica un aumento de 63.6% en el ingreso de los trabajadores dependientes, mientras que para el grupo de trabajadores independientes significa un aumento de 33.6% en el ingreso.

Al respecto Escandón y Ortiz (2014) “ el hecho de que los individuos poseen mayor nivel educativo y mayor título o tengan nivel de educación más alto, recibirán un salario más alto, aunque el proceso educativo no indique nada sobre la productividad de los individuos, al mismo tiempo generaliza la distribución de los salarios por el simple hecho de poseer un título,” es decir no considera otras características como las capacidades, habilidades que son adquiridas por la capacitación y la experiencia.

4.3.3 Descomposición de Oaxaca-Blinder

La descomposición Oaxaca-Blinder se determina mediante la diferencia de ingresos o salarios entre varones y mujeres, se debe a dos componentes. El primero de ellos recoge la diferencia entre las variables explicativas observables de los dos grupos (años de educación y experiencia laboral) y el segundo recoge la diferencia entre las características no observables (probable discriminación por género), medido éste por las discrepancias entre los parámetros de ambos grupos. En la Tabla 10, se muestra la brecha total y la descomposición de Oaxaca-Blinder, en el grupo de trabajadores dependientes la brecha total es de 28.3% de este valor total le corresponde el 34.3% por posible discriminación por género (Figura 9), sin embargo, para el grupo de trabajadores independientes la brecha total es de 51.3%, de ello, el 50% se puede atribuir a una posible discriminación salarial. Estos resultados de brecha total fueron estimados también en la Tabla 8, utilizando logaritmo natural. En concreto, se evidencia empíricamente mayor discriminación salarial por género en el grupo de trabajadores independientes con los datos disponibles de la base de ENAHO.

Tabla 10
Descomposición de Oaxaca-Blinder por tipo de trabajadores

Características:	Trabajadores dependientes	Trabajadores independientes
-Observables (años de educación y experiencia laboral)	-0.060	0.013
- No observables (posible discriminación)	0.343	0.500
Brecha total	0.283 (28.3%)	0.513 (51.3%)

Fuente: con información de ENAHO-INEI-2016

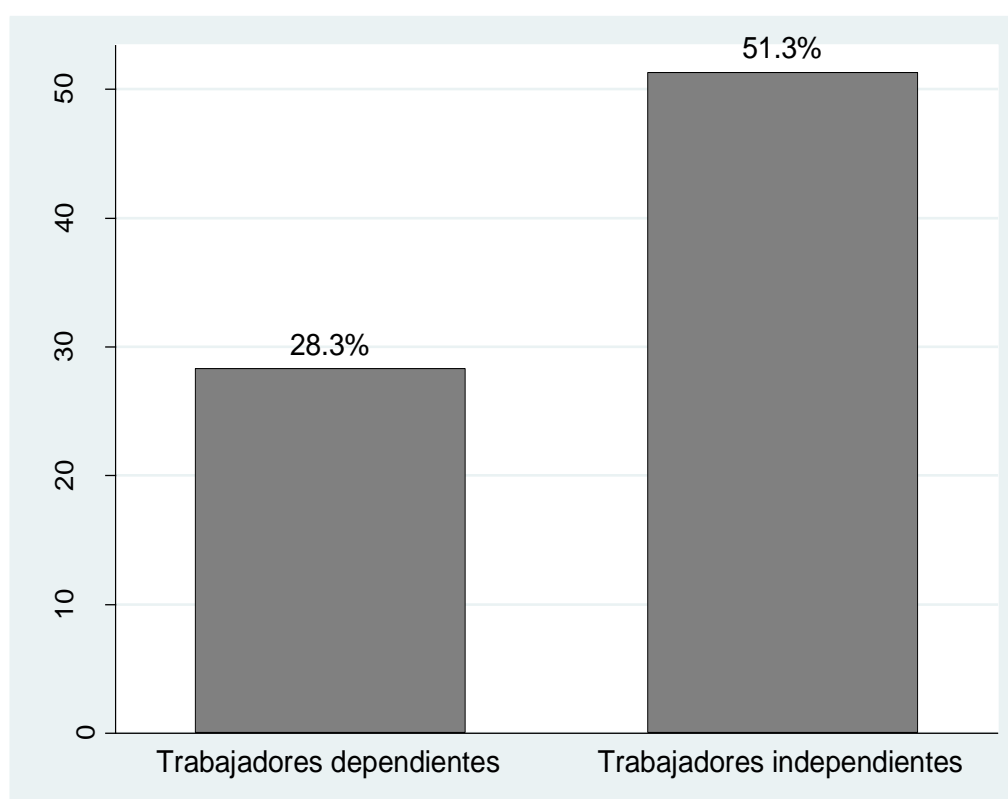


Figura 9. Brecha total en el ingreso por género y tipo de trabajo 2016

Fuente: con información de ENAHO-INEI-2016

En general, se considera práctica discriminatoria brindar un trato salarial distinto a varones y mujeres que cumplan los mismos requisitos de acceso al empleo y desempeñen las mismas labores, al respecto, la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, en su Artículo 3 establece que las remuneraciones que corresponden a cada categoría las fija el empleador

sin discriminación, sin embargo, los resultados del presente estudio muestran evidencia de una posible discriminación salarial en el trabajo dependiente e independiente (Figura 10). En mayor medida, existe probable mayor discriminación en el trabajo independiente con la información de los datos de ENAHO-2016.

Lora (2017) abogado Laboralista indica en R.PP. que la norma hace más compleja la relación laboral va a llevar a que exista más empleadores y trabajadores informales en este país son normas que se hacen pensando en menos del 30% de la población económicamente activa así mismo señalo que con la nueva ley se le impondrá al sector público y privado impondrá la creación de cuadros de categorías para los trabajadores también indico que la norma debe ser ordenada.

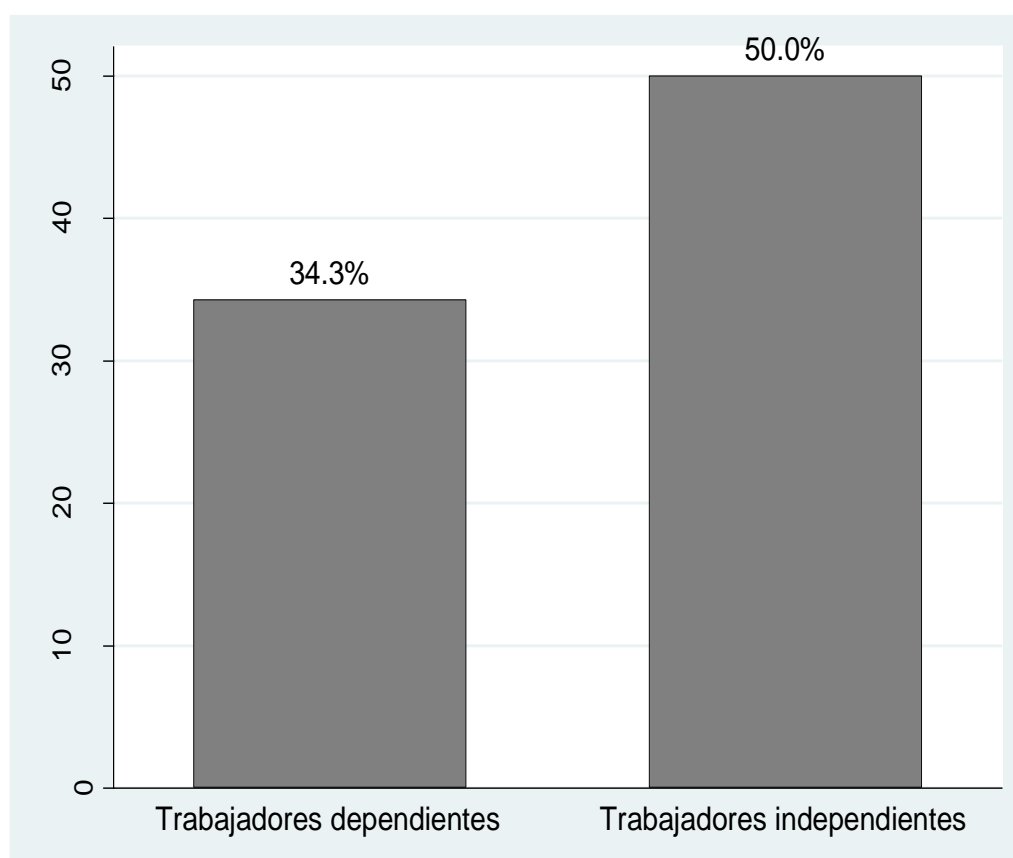


Figura 10. Brecha de ingreso por posible discriminación por género 2016

Fuente: con información de ENAHO-INEI-2016

A nivel de discusión, si se compara el presente estudio con otros resultados, se tiene a Martínez quienes estimaron para México ecuaciones tipo Mincer para hombres y mujeres, para medir la diferencia en los salarios que no pueden ser explicados por características personales (teoría del capital humano) ni por determinantes potenciales de demanda laboral. El estudio reveló que en general, el 85% de la discriminación es el efecto de la estructura salarial vigente en el mercado de trabajo, mientras que el restante 15% se explica por una mayor productividad marginal de la mujer en comparación con la del varón, la cual no se refleja en el salario que recibe. La muestra usada proviene de la encuesta de ingresos y gastos de los hogares en México del 2000 (ENIGH-00) del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI).

Fuentes, Palma y Montero (2005) realizan un análisis de la evolución de la discriminación salarial por género en Chile para el período 1990 y 2003, utilizando las Encuestas CASEN. Ellos aplican primero el método Oaxaca-Blinder y luego el de Oaxaca y Ransom, para verificar si existe una brecha salarial, conocer su magnitud y descomponer sus causas. Se corrigen las estimaciones de salarios por sesgo de selección, y mediante bootstrapping se construyen intervalos de confianza para la discriminación observada. Los resultados indican que la discriminación salarial por género ha disminuido durante el periodo, pero aún es positiva, situándose en el 2003 en 27,5%. Esto correspondería a un subpago promedio a las mujeres de 14,3% y un sobrepago promedio a los hombres de 13,2%. Sin embargo, no distinguen si los trabajadores son dependientes o independientes.

Por otro lado, Galvis (2010) estudia la existencia de brechas salariales por género señala que es un fenómeno que, al igual que en muchos otros países, está presente en el mercado laboral colombiano. Esas brechas no son homogéneas en todo el territorio, lo que justifica un análisis detallado de lo que ocurre en cada una de las regiones del país. Los resultados muestran diferenciales de salarios positivos en favor de los hombres en la mayoría de las ciudades principales. Sin embargo, no todo este fenómeno puede ser atribuido a la existencia de discriminación, por cuanto existen variados factores que explican parte de la brecha salarial. Para identificarlos se emplea la descomposición de Blinder-Oaxaca (BO) en el contexto de regresión por cuantiles. Los resultados de la aplicación de esta metodología

sugieren que las brechas salariales no están explicadas por los atributos observables de los individuos. Dichas disparidades son en su mayoría explicadas por el efecto de las diferencias en la remuneración de atributos tales como la educación, además de elementos no observados. Por ciudades, el estudio muestra patrones que revelan una mayor brecha salarial en las regiones periféricas en comparación con Bogotá, Cali, Medellín, Manizales y Pereira. Dado que el efecto remuneración comprende, entre otros, la posible existencia de discriminación por género, es importante que se le otorgue la debida atención a este resultado para efectos de formular políticas en este sentido.

CONCLUSIONES

- En la investigación se ha encontrado la importancia de la educación y las evidencias empíricas han permitido demostrar que existe discriminación salarial por género, la brecha salarial depende de los factores observables como (años de escolaridad y experiencia laboral potencial) de los trabajadores dependientes e independientes en el mercado laboral en Perú para el año 2016.
- Se muestra evidencias sobre la existencia de brecha salarial por género en el mercado laboral para trabajadores dependientes la brecha total es de 28.3% de este valor total corresponde el 34.3 % por posible discriminación por género, para trabajadores independientes la brecha total es de 51.3% de dicho porcentaje el 50% por posible discriminación salarial, Mayor brecha salarial se da a nivel de los trabajadores independientes con información de ENAHO 2016.
- En el ingreso promedio de los trabajadores dependientes e independientes por género conforme se incrementa su nivel educativo también se incrementa su ingreso, sin embargo el aumento no es proporcional, el aumento del ingreso promedio depende del nivel educativo alcanzado, para los niveles superiores de educación los ingresos son significativos, en caso que han terminado estudios de pos grado implica un aumento en sus ingresos del 63.6% para los trabajadores dependientes por género en tanto para los trabajadores independientes por género significa un aumento de 33.6%, con ello se estaría corroborando con la teoría de Mincer y la teoría de inversión en educación como inversión en el capital humano.

RECOMENDACIONES

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

BIBLIOGRAFÍA

- Ainer, D., & Glen, G. C. (1977). *Statistical Theories of Discrimination in the Labor Market Industrial and Labor Relations*. Review (Jan).
- Amecopress (2018) *La Discriminación salarial una brecha sin resolver*.
- Anderson, J. (2007). *Genero de Cuidados*. Lima: IEP.: En Maruja Barrig (Editora): Fronteras Interiores: Identidad, Diferencia y Protagonismo de las Mujeres.
- Barletti S, (2014). *Brechas salariales como resultado de la Discriminación de discapacitados en el Perú urbano 2012*. Universidad del Pacifico, Facultad de Economía y Finanzas, Investigación Económica.
- Barón, J. D. & Cobb-Clark, D. A. (2010). Occupational Segregation and the Gender Wage Gap in Private- and Public-Sector Employment: A Distributional Analysis. *The Economic Record*, 86(273), 227-246.
- Becker, G. (1964). A theoretical and empirical analysis, with special reference to Education. *National Bureau of Economic Research (NBER)*, 80, Series Generales. Estados Unidos.
- Blau, F. D., Ferber, M. A. y Winkler, A. E. (1998). *The Economics of Women, Men, and Work* (Tercera ed.). Upper Sadle River, US.: Prentice-Hall.
- Blaug, M, (1981). Educación y empleo Madrid Instituto de estudios económicos 1976 The empirical status of human capital theory: slightly Jdundiced survey. *Journal of Economic Literature* 14, pp 828-855.
- Briñon, M. A. (2007). *Una Visión de Género es justicia Departamento de Educación para el desarrollo entre culturas*.
- Calónico, S. y Ñopo, H. (2007). Documento de trabajo #603 Retornos a la Educación Privada en el Perú por Interamericano de Desarrollo Marzo 2007. Banco Inter-

- American Development Bank Banco Interamericano de Desarrollo (BID)
Research Department Departamento de Investigación.
- Campbell, M. Brue S. y Macpherson D. (2007). *Economía Laboral*. España: Mc Grawhill Interamericana. ISBN 10: [8448156498](#) ISBN 13: [9788448156497](#)
- Canicoba, H. (2013). Sesgo de selección y brecha malarial de género para Lima metropolitana Instituto de investigación INIFE de la Facultad de Economía de la Universidad Nacional del Callao. Revista Horizonte Económico N° 3 enero 2013.
- CEDAW (2012). *Observaciones finales sobre los informes periódicos quinto y sexto de Chile*. Adoptadas por el Comité en su 53° período de sesiones. 12 noviembre 2012.
- CEPAL. (2016). *Comisión Económica para América Latina y el Caribe*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- Cruces, Y. (2014). *La Desigualdad de género en el mercado laboral caso Catalán*.
- De Cabo, G. y Garzón, M. J. (2007). *Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo*. Estudio N° 100. Madrid, España: Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer.
- Dolado, J. J. (2004). *Donde y porque las diferencias salariales por Género*. Universidad de Oxford.
- Escandón, F. y Ortiz, M. (2014). *Tasa de retorno de la educación para el Ecuador un análisis comparativo a partir de tres modelos de capital humano para el periodo 2003 - 2011*. Ecuador. Recuperado el 16 de Mayo del 2016.
- Esparta Polanco, D. J. (enero - junio 2012). Discriminación Salarial por Género según trabajadores Asalariados e Independientes en el Perú. Investigación INIFE de la Facultad de Economía de la Universidad Nacional del Callao. *Revista Horizonte Económico*, 2.
- Fernández, Ma. del P. (2006). Determinantes del diferencial salarial por género en Colombia, 1997-2003. *Revista Desarrollo y Sociedad*, (58), 165-20.
- Figueroa, M. (2008). *Rentas laborales a partir de la educación y la experiencia laboral en Ecuador*. Ecuador.
- Flores, R. (1999). *La mujer peruana y la brecha salarial*. Lima: SASE Seguimiento Análisis y Evaluación para el Desarrollo.
- Forero, N. y Gamboa, L. F. (2007). Cambios en los Retornos de la Educación en Bogotá entre 1997 y 2003. *Lectura de Economía* (66).

- Fuentes, J., Palma, A. & Montero, R. (2005). Discriminación salarial por género en Chile una mirada global. *Estudios de Economía*, 32(2).
- Fuller, N. (2004). *Identidad Femenina y Maternidad: Una Relación Incómoda*. Tomado de <http://Www.Demus.Org.Pe/Boletinvirtual/Fascaborto/Documents%20and%20se%20Tings/Test.C024121/Mis%20documentos/Camila/Otros/D/Aborto/Index/Mater.Html>.
- Galassí G. y otros (2011) Relaciones entre educación e ingresos en las regiones geográficas en la Argentina.
- Galassi, M. y Andrada, J. (2011). Relación entre educación e ingresos en las regiones geográficas de Argentina. *Papeles de Población*, 17, (69)
- Galvis, L. A. (2015). Diferencias salariales por género y región en Colombia Una aproximación con regresión por cuantiles. *Revista de Economía del Rosario* 13(2). 235-277.
- Giddens, A. (1997). *Modernidad e identidad del yo: El yo y la sociedad en la época contemporánea*. Madrid: Península.
- Giuffra, F. (2016). Discriminación Salarial por género. *Periódico El Comercio*.
- INADI (2016). Género y discriminación primera edición Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Instituto Nacional contra la Discriminación la Xenofobia y el racismo.
- INEI (2016) Brechas de género avances hacia la igualdad de mujeres y hombres.
- INEI. (2016). *Brechas de Genero 2016*. Lima: INEI.
- Jacobsen, J. (1994). *The economics of gender*. US. :Blackwell Ocford.
- Lagos, L. (2002). Un análisis empírico del sector privado en España . *Reis : Revista española de investigaciones sociológicas*, 98. 171- 196.
- Ley N° 30709, (2017) Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres Perú.
- Lupica, C. (2010). Los hijos ¿influyen de igual manera en la vida de las mujeres y de los hombres? *Anuario de la Maternidad. Fundación Observatorio de la Maternidad*. Buenos Aires.
- Lupica, C. (2014). Jóvenes en la Argentina. Oportunidades y barreras para su desarrollo. *Anuario de la Maternidad, Observatorio de la Maternidad*. Buenos Aires, Argentina.

- Lupica, C. (2015a). Instituciones laborales y políticas de empleo. Avances estratégicos y desafíos pendientes para la autonomía económica de las mujeres. *Serie Asuntos de Género*. 125. CEPAL. Santiago, Chile.
- Lupica, C. (2015b). Corresponsabilidad de los cuidados y autonomía económica de las mujeres: lecciones aprendidas del Permiso Postnatal Parental en Chile. *Serie Asuntos de Género*. 126. CEPAL. Santiago de Chile.
- Martínez Jasso, I. y Acevedo Flores, G. J. (2004). La brecha salarial en México con enfoque: de género: capital humano, discriminación y selección muestral. *Ciencia uanl*, 7 (1).
- Maturana, H. (2013). *Configuraciones*. Santiago: Instituto Matriztica.
- Mesa Martines, C. A. (2013). *Discriminación Salarial por género. "Efecto Techo de Cristal" estudio para las siete áreas metropolitanas de Colombia (1984-2020)*.
- Mincer, J. (1958). Investment in human capital and personal income distribution. *Journal of political economic*, 66 (4), 281 – 302.
- Mincer, J. (1974a). *Schooling, Experience and Earnings*. New York: National Bureau of Economic Research.
- Mincer, J. (1974b). Schooling Sxperience and Earnings, NBER - (1958) "Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. *Journal of Political Economy*, 66 (4), pp. 281 – 302.
- Montenegro, C. 2001. *Wage distribution in Chile: does gender matter? a quantile regression approach (English)*. Policy research report on gender and development working paper series; N°. 20. Washington, DC: World Bank.
- MTPE. (2004 - 2016) Brecha Salarial por género en el sector privado formal en Perú.
- Nicolson, P. (1997). *Poder, Género y Organizaciones. ¿Se Valora a la Mujer en la Empresa?* Madrid: Narcea Ediciones, pp. 139-149
- OIT. (2014) Informe Mundial sobre salarios 2014. Ginebra, Suiza.
- OIT. (2013). *Igualdad Salarial*. Oficina Internacional del Trabajo normas internacionales del trabajo departamento de condiciones de trabajo e igualdad.
- ONU (2011) Informe de la Organización de las Naciones Unidas, portafolio 2011.
- Oxaca , R. (1973). Male - Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*, 14, p. 673 – 707.
- Reskin, B. F., & Padavic, I. (1994). *Women: and men at work Pine Forge Thousand Oaks*. California.: Pine Forge Thousand Oaks.

- Riobóo, I. (2010). Medición de las desigualdades de Género en el mercado laboral de Castilla. *La marcha: Economía* (17) – 315- 334.
- Sapelli, C. (2009). *Los retornos de la educación en Chile: Estimaciones por corte transversal y por cohortes*. Universal Católica de Chile, Instituto de Economía, Oficina de publicaciones.
- Schultz, T. (1961). Investment in human Capital. *The American Economic Review*, 51,(1), p. 1-17.
- Scott, J. (1996). *El género una categoría útil para el análisis Histórico. En la construcción cultural de la diferencia sexual*. México: MAP.
- Spence, M. (1973). Job Market Signaling . *Quarterly Journal Of Economics*.



ANEXOS

Anexo 1. Ecuaciones

1. Trabajadores dependientes:

1.1 Ecuación de Mincer: Muestra completa

regre ln_w edu exp c.exp#c.exp

Source	SS	df	MS	Number of obs =		
				27,545	F(3, 27541) = 3291.42	
Model	5366.57388	3	1788.85796	Prob > F	= 0.0000	
Residual	14968.2945	27,541	.54349132	R-squared	= 0.2639	
				Adj R-squared	= 0.2638	
Total	20334.8683	27,544	.738268528	Root MSE	= .73722	

ln_w	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
edu	.1028669	.0012307	83.58	0.000	.1004546	.1052792
exp	.0441614	.0010024	44.05	0.000	.0421966	.0461261
c.exp#c.exp	-.0005743	.0000187	-30.77	0.000	-.0006109	-.0005378
_cons	4.96942	.0185232	268.28	0.000	4.933113	5.005726

1.2 Ecuación de Mincer: Muestra de varones

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

Source	SS	df	MS	Number of obs =		
				16,647	F(3, 16643) = 2145.16	
Model	3133.2668	3	1044.42227	Prob > F	= 0.0000	
Residual	8103.04369	16,643	.486873982	R-squared	= 0.2789	
				Adj R-squared	= 0.2787	
Total	11236.3105	16,646	.675015649	Root MSE	= .69776	

ln_w	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
edu	.0930276	.0015447	60.22	0.000	.0899998	.0960554
exp	.0537493	.0012038	44.65	0.000	.0513897	.0561089
c.exp#c.exp	-.0007313	.0000217	-33.76	0.000	-.0007738	-.0006889
_cons	5.118231	.0224614	227.87	0.000	5.074204	5.162258

1.3 Ecuación de Mincer: Muestra de mujeres

regress ln_w edu exp c.exp#c.exp if sexo==0

Source	SS	df	MS	Number of obs	=	10,898
-----				F(3, 10894)	=	1671.67
Model	2701.99355	3	900.664518	Prob > F	=	0.0000
Residual	5869.47746	10,894	.538780747	R-squared	=	0.3152
-----				Adj R-squared	=	0.3150
Total	8571.47101	10,897	.78658998	Root MSE	=	.73402

ln_w	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]
edu	.1232758	.0018963	65.01	0.000	.1195588 .1269928
exp	.0329467	.0016771	19.65	0.000	.0296593 .036234
c.exp#c.exp	-.0004239	.0000336	-12.60	0.000	-.0004898 -.0003579
_cons	4.648144	.0296299	156.87	0.000	4.590064 4.706224

2. Trabajadores independientes:

2.1 Ecuación de Mincer: Muestra completa

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

Source	SS	df	MS	Number of obs	=	24,635
-----				F(3, 24631)	=	1307.51
Model	9034.44666	3	3011.48222	Prob > F	=	0.0000
Residual	56730.79	24,631	2.30322723	R-squared	=	0.1374
-----				Adj R-squared	=	0.1373
Total	65765.2367	24,634	2.66969378	Root MSE	=	1.5176

ln_w	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]
edu	.1428641	.0027826	51.34	0.000	.13741 .1483182
exp	.0428043	.002174	19.69	0.000	.0385432 .0470655
c.exp#c.exp	-.0005423	.0000287	-18.91	0.000	-.0005985 -.0004861
_cons	3.810019	.0509042	74.85	0.000	3.710244 3.909794

2.2 Ecuación de Mincer: Muestra de varones

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

Source	SS	df	MS	Number of obs	=	14,788
				F(3, 14784)	=	1188.80
Model	7394.30464	3	2464.76821	Prob > F	=	0.0000
Residual	30651.9768	14,784	2.07332094	R-squared	=	0.1944
				Adj R-squared	=	0.1942
Total	38046.2814	14,787	2.57295472	Root MSE	=	1.4399

ln_w	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
edu	.1637258	.0034567	47.36	0.000	.1569501	.1705014
exp	.038824	.0026066	14.89	0.000	.0337147	.0439333
c.exp#c.exp	-.0005257	.0000341	-15.41	0.000	-.0005926	-.0004588
_cons	3.944529	.0613552	64.29	0.000	3.824265	4.064793

2.3 Ecuación de Mincer: Muestra de mujeres

regress ln_w edu exp c.exp#c.exp if sexo==0

Source	SS	df	MS	Number of obs	=	9,847
				F(3, 9843)	=	283.03
Model	2077.45711	3	692.485705	Prob > F	=	0.0000
Residual	24082.407	9,843	2.44665315	R-squared	=	0.0794
				Adj R-squared	=	0.0791
Total	26159.8641	9,846	2.65690271	Root MSE	=	1.5642

ln_w	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
edu	.1079493	.0044899	24.04	0.000	.0991483	.1167504
exp	.0495829	.0036904	13.44	0.000	.042349	.0568169
c.exp#c.exp	-.0006036	.0000497	-12.15	0.000	-.000701	-.0005062
_cons	3.659736	.0853147	42.90	0.000	3.492502	3.826971