

**UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y**  
**CONTABLES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA**



**Determinantes del salario de los jóvenes de 15 a 29 años del**  
**departamento de Lambayeque, 2019**

Tesis que presentan las bachilleres:

Cabrera Ventura Maria Del Rosario

Guivin Picon Angie Stefany

Para optar el título profesional de

**ECONOMISTA**

Asesora

**Dra. Barrantes Quiroz María Magdalena**

Lambayeque- Perú

2024

# Determinantes del salario de los jóvenes de 15 a 29 años del departamento de Lambayeque, 2019

## INFORME DE ORIGINALIDAD

6%

INDICE DE SIMILITUD

6%

FUENTES DE INTERNET

%

PUBLICACIONES

%

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1

[repositorio.unprg.edu.pe](https://repositorio.unprg.edu.pe)

Fuente de Internet

2%

2

[docplayer.es](https://docplayer.es)

Fuente de Internet

2%

3

[hdl.handle.net](https://hdl.handle.net)

Fuente de Internet

2%

Excluir citas

Activo Excluir bibliografía

Activo

Excluir coincidencias

< 2%

## Constancia de Aprobación de Originalidad de Tesis

Yo: **MARÍA MAGDALENA BARRANTES QUIRÓZ, ASESOR(A)** de la **TESIS** titulada “Determinantes del salario de los jóvenes de 15 a 29 años del departamento de Lambayeque, 2019” presentada por la Bachiller **CABRERA VENTURA MARIA DEL ROSARIO Y GUIVIN PICON ANGIE STEFANY**, para optar el Título Profesional de Economista, luego de la revisión exhaustiva del documento constato que la misma tiene un índice de similitud de 6% verificable en el reporte del programa TURNITIN. El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada uno de las coincidencias detectadas no constituyen plagio, por lo que esta se encuentra en condiciones aptas para su presentación y sustentación de acuerdo al reglamento vigente de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, por lo que doy mi **CONFORMIDAD**.

Lambayeque, 29 de noviembre de 2023



-----  
María Magdalena Barrantes Quiroz

DNI: 16402634

**ASESOR**



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES  
UNIDAD DE INVESTIGACION



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 11:00 pm. del día 08 de 01 del 2024, se dio inicio a la Sustentación de Tesis en forma **PRESENCIAL**, con la participación de los miembros del Jurado, nombrados con Resolución de fecha de del , conformado por:

..... <u>DR. WILSON IDROGO RENGIFO</u> .....	Presidente
..... <u>MIC. WILLY ROLANDO ANAYA MORALES</u> .....	Secretario
..... <u>MIC. CARLOS ALBERTO AZUA DIAZ</u> .....	Vocal
..... <u>DRA. MARIA MARDALENA BARRANTES QUIROL</u> .....	Asesor (a)

Para evaluar el informe de tesis del tesista o de los tesisas: .....GUIVIM PILON ANGIE STEFANY  
Y CABRERA VENTURA MARIA DEL ROSARIO....., quién o quienes desean obtener su título profesional de: ECONOMISTA....., con la tesis titulada:

" DETERMINANTES DEL SALARIO DE LOS JOVENES DE 15 A 29 AÑOS DEL DEPARTAMENTO DE LAMBAYEQUE, 2019 "

El Sr. Presidente, después de transmitir el saludo a todos los participantes de la Sustentación ordenó la lectura de la Resolución decanal N° 023-2024-VIRTUAL-UNPRG-FAEAC-D/JUN de fecha 04 de ENERO del 2024 que autoriza la Sustentación Presencial del Informe de Tesis correspondiente, luego de lo cual autorizó al candidato a efectuar la Sustentación, otorgándole 30 minutos de tiempo.

Culminada la exposición del sustentante o los sustentantes, el presidente dispuso la intervención de los señores miembros del jurado, empezando con el señor(a) vocal, luego señor(a) secretario (a) hasta culminar con el (la) señor(a) presidente, en ese orden los jurados plantearon preguntas y observaciones, las cuales fueron absueltas por el/ los sustentantes en forma .....

El señor presidente invita al asesor para que exponga lo que considere conveniente respecto de la exposición de la tesis.

Culminadas las preguntas y respuestas, el (la) Sr.(a) presidente, dispuso que los asistentes incluido el asesor y el o los tesisas abandonen temporalmente la sala, a fin de que el jurado delibere con plena libertad y pueda calificar la sustentación de la tesis. Los jurados califican de acuerdo a la rúbrica de evaluación de la facultad. Culminada la deliberación y calificación el(la) sr.(a) presidente autorizo que ingresen a la sala de sustentaciones el tesista o los tesisas, su asesor y público en general, y autorizó la lectura del acta por parte del señor(a) secretario(a).

El señor(a) secretario(a) dio lectura al acta señalando que el tesista o los tesisas:

.....GUIVIM PILON ANGIE STEFANY Y CABRERA VENTURA MARIA DEL ROSARIO..... han obtenido 18 puntos equivalentes a MUY BUENO quedando expedito para optar el título profesional de ECONOMISTA.....

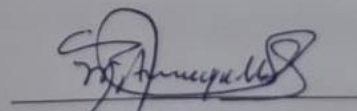
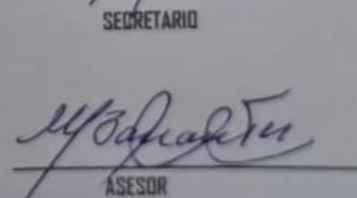
Si uno o los dos tesisas hubieran tenido calificativo desaprobatorio, se anotará: que .....  
ha obtenido ..... puntos equivalentes a ..... por las deficiencias y motivos siguientes .....

.....; por cuyo motivo se reprogramara la nueva sustentación en una plazo máximo de 60 días hábiles desde la fecha de desaprobación y si volviera a desaprobado en esta segunda oportunidad deberá elaborar otra tesis según lo establecido en el artículo 51 del reglamento.

Comunicado el resultado, el señor presidente da por concluido el acto académico a las 12:40 horas del mismo día y en señal de conformidad firman los señores miembros del jurado y asesor.

**ESCALA:** 20 = Excelente; 18 - 19 = Muy Bueno; 16 - 17 = Bueno; 14 - 15 = Regular, Menos de 14 = Desaprobado.

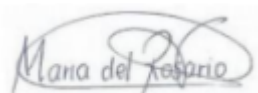
  
PRESIDENTE  
  
VOCAL

  
SECRETARIO  
  
ASESOR

**DETERMINANTES DEL SALARIO DE LOS JÓVENES DE 15 A 29 AÑOS  
DEL DEPARTAMENTO DE LAMBAYEQUE, 2019**

**Resolución de sustentación N° 023-2024-VIRTUAL-UNPRG-FACEAC-  
D/JGN**

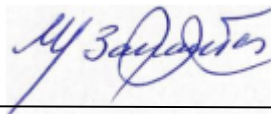
**De fecha: 4 de enero de 2024**



Maria del Rosario Cabrera Ventura  
Bachiller



Angie Stefany Guivin Picon  
Bachiller



Dr. Barrantes Quiroz María Magdalena  
Asesor

Presentada para obtener el título profesional de Economista

**Aprobado por el Jurado:**



Dr. Wilson Idrogo Rengifo  
Presidente



Dr. Willy Anaya Morales  
Secretario



Msc. Carlos Azula Diaz  
Vocal

## **DEDICATORIA**

En primer lugar, a Dios, por brindarme salud y guiarme por el camino correcto.

A mis padres, Rosa Ventura y Almanzor Cabrera por estar conmigo siempre y ser fuente de inspiración para superarme cada día.

A mi hermana Cinthia Cabrera por su apoyo incondicional

**Cabrera Ventura Maria Del Rosario**

A mis padres, Carmen e Ymer, porque con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir una meta más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía.

A mis hermanos, por siempre sacarme una sonrisa y motivarme a ser su ejemplo de superación y dedicación.

A mis amigos, por apoyarme cuando más los necesito y celebrar conmigo cada triunfo.

**Guivin Picon Angie Stefany**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos en primer lugar a Dios que ha sido y es nuestra fortaleza en cada paso que damos, a nuestros padres porque con su apoyo incondicional hemos logrado hacer realidad esta meta en nuestra vida profesional, a nuestra casa de estudios la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo por acogernos durante los cinco años de nuestra carrera, a todos nuestros docentes quienes nos han acompañado en nuestra etapa universitaria, en especial a la Econ. María Magdalena Barrantes Quiroz que gentilmente aceptó ser nuestra asesora de tesis y a nuestro maestro el Econ. Lindón Vela Meléndez que nos ha brindado las herramientas necesarias para iniciar este trabajo de investigación.

**Cabrera Ventura Maria Del Rosario**

**Guivin Picon Angie Stefany**

## ÍNDICE GENERAL

Índice de Tablas .....	6
Índice de Figuras .....	7
Resumen y palabras clave .....	8
Abstract and key words .....	9
Introducción .....	10
Capítulo I: El objeto De Estudio .....	16
1.1. Contextualización Del Objeto De Estudio .....	16
1.2. Características Y Manifestaciones Del Problema De Investigación.....	25
1.2.1. Antecedentes Internacionales .....	25
1.2.2. Antecedentes Nacionales .....	27
Capítulo II: Marco Teórico .....	31
2.1. Teoría Económica Del Salario .....	31
2.1.1. Teoría clásica .....	31
2.1.2. Teoría marxista.....	31
2.1.3. Teoría neoclásica.....	32
2.1.4. Teoría keynesiana.....	37
2.2. Concepto del Salario .....	38
2.3. Políticas de empleo y salario en los jóvenes .....	39
2.3.1. Formación de profesionales .....	40
2.3.2. Mercado de trabajo y protección social .....	40
2.4. Factores sociales del salario .....	40
2.5. Variables o constructos y su operacionalización .....	45
2.6. Hipótesis .....	47
2.6.1. Hipótesis general .....	47

2.6.2. Hipótesis específicas .....	47
2.7. Definición de las variables .....	47
2.7.1. Variable dependiente.....	47
2.7.2. Variables independientes .....	48
2.8. Matriz de consistencia.....	50
Capítulo III: Metodología .....	52
3.1. Diseño Metodológico.....	52
3.2. Población y muestra.....	53
3.2.1. Población.....	53
3.2.2. Muestra.....	53
3.2.3. Técnica de muestreo.....	53
3.3. Fuentes, técnicas de recolección y procesamiento de datos .....	54
3.3.1. Criterios de exclusión.....	54
3.3.2. Criterios de inclusión .....	54
3.4. Análisis econométrico.....	55
Capítulo IV. Resultados Y Discusión .....	61
4.1. Discusión de resultados.....	66
Capítulo V. Conclusiones y Recomendaciones .....	69
5.1. Conclusiones .....	69
5.2. Recomendaciones .....	70

## Índice de Tablas

<b>Tabla 1</b> Lambayeque, PEA Ocupada dependiente según grupos de edad, 2019. ....	16
<b>Tabla 2</b> Lambayeque, PEA Ocupada dependiente de 15 a 29 años según características personales, 2019.....	16
<b>Tabla 3</b> Lambayeque, PEA Ocupada dependiente de 15 a 29 años según características laborales, 2019. ....	17
<b>Tabla 4</b> Lambayeque, PEA Ocupada dependiente joven según el nivel educativo, 2019 .....	18
<b>Tabla 5</b> Operacionalización de las variables.....	45
<b>Tabla 6</b> Matriz de consistencia general.....	50
<b>Tabla 7</b> Tabla resumen metodológica .....	60
<b>Tabla 8</b> Estimaciones econométricas .....	61
<b>Tabla 9</b> Matriz del Factor Inflacionario de Varianza (VIF).....	62
<b>Tabla 10</b> Prueba de Breush – Pagan a cada regresora.....	64
<b>Tabla 11</b> Estimaciones econométricas corregidas .....	65

## Índice de Figuras

<b>Figura 1</b> Lambayeque, Ingreso promedio real mensual de trabajo dependiente por grupo de edad, 2019 .....	19
<b>Figura 2</b> Lambayeque, Ingreso promedio real mensual por trabajo dependiente según sexo, área de residencia y nivel educativo de jóvenes, 2019 .....	21
<b>Figura 3</b> Lambayeque, Logaritmo del ingreso promedio real mensual por trabajo dependiente y hora laboral de jóvenes, 2019 .....	22
<b>Figura 4</b> Lambayeque, Logaritmo del ingreso promedio real mensual por trabajo dependiente y hora laboral de jóvenes según edad y años de educación, 2019 .....	23
<b>Figura 5</b> Lambayeque, Logaritmo del ingreso promedio real mensual por trabajo dependiente y hora laboral de jóvenes según el grado de formalidad, 2019.....	24
<b>Figura 6</b> Residuos y logaritmo natural del salario mensual en términos constantes .....	63

## Resumen y palabras clave

La presente tesis tuvo como objetivo general evidenciar los determinantes del salario de la población joven de Lambayeque al 2019, para ello se ha empleado un enfoque cuantitativo, de corte transversal y de tipo causal. Para su análisis se trabajó en base al modelo econométrico de Mincer, asimismo se tomó la base de datos de la Encuesta Nacional de Hogares del año 2019. En ese sentido se obtuvo como resultado que las variables educación, experiencia laboral, estado civil y género influyen de manera significativa en el salario género.

Con respecto al primer objetivo específico se observó que la variable educación, ante el incremento de un año de escolaridad, el ingreso salarial de los jóvenes creció 3.9% durante el año 2019. En relación con el segundo objetivo, la experiencia laboral expresada como experiencia potencial, mostró que, ante el aumento en una unidad, el ingreso salarial incrementó en 7.6%, teniendo como resultado un impacto positivo, caso contrario cuando se analizó su expresión cuadrática mostrando un efecto negativo.

Con respecto al tercer objetivo donde se analizó a la variable género, se evidencia que las mujeres con respecto al salario percibieron un 26.6% menor al que recibieron los jóvenes varones durante el año 2019, denotando la brecha salarial. Por último, el cuarto objetivo mostró que la variable estado civil mantuvo una influencia significativa respecto al salario, es decir, cuando el joven no mantiene una relación conyugal, su ingreso es 15.5% menor a los jóvenes que mantienen una relación conyugal.

**Palabras claves:** salario, capital humano, ecuación de mincer.

### **Abstract and key words**

The general objective of this thesis was to demonstrate the determinants of the wages of the young population of Lambayeque in 2019, using a quantitative, cross-sectional and causal approach. The analysis was based on the econometric model of Mincer, and the database of the National Household Survey of 2019 was also used. The results showed that the variables education, work experience, marital status and gender have a significant influence on the gender wage.

With respect to the first specific objective, it was observed that the education variable, with an increase of one year of schooling, the wage income of young people grew 3.9% during 2019. In relation to the second objective, work experience expressed as potential experience, showed that, with an increase of one unit, wage income increased by 7.6%, resulting in a positive impact, while the opposite was the case when its quadratic expression was analyzed, showing a negative effect.

With respect to the third objective where the gender variable was analyzed, it is evident that women with respect to salary received 26.6% less than that received by young men during 2019, denoting the salary gap. Finally, the fourth objective showed that the marital status variable maintained a significant influence with respect to salary, i.e., when the young person does not maintain a marital relationship, his income is 15.5% lower than that of young men.

Key words: salary, human capital, mincer equation

## Introducción

El mercado laboral en América Latina y el Caribe (ALC) suele caracterizarse por ser precarizado y con altos niveles de informalidad, sobre todo, los jóvenes que se insertan en el mercado laboral, cuyas condiciones laborales suelen ser pésimas y tienden a percibir un salario bajo. En ese sentido, los jóvenes se enfrentan a una serie de problemáticas que devienen del bajo nivel salarial que perciben, como la dificultad en la adquisición de propiedades, la precaria capacidad de ahorro, el limitado acceso a la especialización y la poca posibilidad de independizarse. El salario que perciben no podría considerarse como justo, dado que tienden a ser propensos a la explotación laboral y suelen constituirse como un grupo vulnerable ante los *shocks* económicos.

González (2018) expresa, el empleo joven en ALC posee un bajo puntaje en la dimensión de calidad del Índice de Mejores Trabajos, siendo de 40.1 puntos (en una escala de 0 a 100), lo que implica que el salario suele ser insuficiente y está fuera de la seguridad social. Dentro de esta dimensión de calidad, existe el gran problema de la brecha generacional, donde países como Uruguay, Argentina y Ecuador poseen la mayor brecha generacional, mientras que en países como Honduras la brecha generacional es menor; no obstante, esto implica que los trabajos con calidad precarizada afectan a todos los grupos etarios. Adicionalmente, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2019) ha estimado que la inserción laboral de los jóvenes tiende a crecer en función al nivel educativo que alcanzan; sin embargo, se ha observado que los jóvenes con primaria alcanzan niveles laborales cercanos a sus pares con secundaria completa. En cuanto a las condiciones según el sexo, dado es el caso de las mujeres y varones que tienen similares niveles educativos terciarios, pero las primeras tienden a tener una participación laboral menor a la de los varones, incluso, entre los jóvenes que tienen educación básica las mujeres tienen una menor inserción laboral frente al de los hombres, esta problemática se explica desde el tiempo empleado en trabajos remunerados y no remunerados por parte de la población y en el hecho de que las mujeres están ocupadas en trabajos destinados a las labores de hogar o al cuidado de personas.

Otra de las problemáticas que enfrentan los jóvenes en ALC es la transición de la escuela al mercado laboral, cuya relevancia se centra en que resulta un paso fundamental en el ciclo de la

vida, dado que permite la independencia económica y personal. CEPAL (2017) estima que el 50% de los jóvenes estuvieron en la transición completa en Brasil, Colombia y Perú, mientras que el 30% lo estuvo en El Salvador y Jamaica, y el 22% de los jóvenes estuvo en transición completa en Rep. Dominicana. Además, el estado de transición sigue una conducta diferente entre varones y mujeres, siendo que los varones tuvieron una mayor transición debido a que las mujeres jóvenes suelen estar mayormente desempleadas. Gómez (2021) concluye que las barreras de inserción laboral juvenil provienen de diversos factores como los aspectos regulatorios, problemas de acceso y disponibilidad de información cuya productividad se mide en base a la edad, la desconexión entre las habilidades técnicas y socioemocionales, elevada rotación entre los jóvenes y la desarticulación entre la realidad laboral y las aspiraciones personales.

Pese a los problemas descritos anteriormente, el mayor obstáculo que enfrentan los jóvenes que se encuentran ocupados en ALC es el sueldo que perciben, siguiendo a Zepeda (2019), el 80% de los jóvenes mexicanos que se encontraron trabajando a tiempo completo durante el 2018 no percibieron un salario que les permita vivir, debido a una productividad en decadencia que evidencia un mercado laboral precarizado. El Banco Centroamericano de Integración Económica (BCIE, 2022) precisa que los bajos niveles salariales que perciben los jóvenes también se debe a que estos están ocupados en empleos informales, con mayor riesgo de automatización y con menor escala de nivel educativo formal, de hecho, la evidencia sugiere que existe una desigualdad en lo que años de educación se refiere, lo que implica que entre un 10% y 20% de los jóvenes con menor escolarización podrían estar en empleos con bajos salarios. Guiskin (2019) agrega que en el grupo poblacional de los jóvenes de ALC, los jóvenes que residen en la zona rural suelen estar en peores condiciones laborales, cuya consecuencia es una menor percepción del salario, este hecho se explica en que los jóvenes en las zonas rurales se ocupan en actividades agrícolas que no se caracterizan por elevados índices de productividad ni por una alta cualificación, adicionalmente, los bajos ingresos también se ven afectados por brechas salariales entre los jóvenes rurales y urbanos, donde los primeros no tienen acceso a la seguridad social, relacionándose con inserción en empleos precarios y estacionales.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) estima que el ingreso laboral experimentó un crecimiento mayor en los jóvenes en comparación al de los adultos durante el

periodo 2010-2018, además, los jóvenes recibieron un ingreso de US\$ 532 mensuales y los adultos obtuvieron un ingreso laboral de US\$ 948 mensuales en el año 2018. Asimismo, la existencia de una brecha salarial de género dentro del grupo de jóvenes en ALC es otra problemática que enfrentan, sobre todo las mujeres, dado que los varones obtuvieron US\$ 562 mensuales y las mujeres recibieron un ingreso de US\$ 484 mensuales en el año 2018. Novella et al. (2018) evidencian que los hogares que tienen a los jóvenes trabajando perciben un ingreso más alto, por lo tanto, el ingreso de los jóvenes puede tener un rol fundamental dentro de la estructura de los ingresos de los hogares, debido a factores culturales que priorizan el trabajo y el apoyo al hogar sobre la escolarización y las aspiraciones individuales. Por último, OIT (2020) sugiere que para mejorar la empleabilidad de los jóvenes se deben aplicar programas de capacitación, cuyo efecto se centre en el nivel salarial de los jóvenes, también es necesario fomentar contratos de formación y programas de subsidios de empleo que permitan una reducción en los costos laborales de contratar a jóvenes, y la creación de regímenes especiales para jóvenes.

A nivel nacional, el grupo poblacional de entre 14 a 29 años fue fuertemente afectado durante la pandemia del Covid-19, sobre todo en el plano laboral y salarial, debido a que se trata de un sector de la población que suele estar hundido en la informalidad, en ese sentido, la mayoría de los jóvenes se encuentran alejados de la seguridad social. Según la información del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2022), la PEA Ocupada de 14 a 29 años alcanzó los 5.9 millones de personas en el año 2021, de los cuales el 74.1% y el 25.9% del total residieron en el área urbana y rural respectivamente, asimismo, el 50.6%, el 35% y el 14.4% se encontraron en la costa, sierra, y selva respectivamente en el mismo año. La PEA Ocupada en los últimos años ha tenido un crecimiento, de hecho, tuvo una variación positiva del 17.6% con relación al 2020 y un crecimiento del 7% desde el 2019. Al analizar las estadísticas según el sexo de los jóvenes, se evalúa que 2.8 millones fueron varones y 2.2 millones fueron mujeres en el año 2021, sin embargo, se observó que en el grupo de las mujeres hubo un mayor incremento frente al grupo de varones. La PEA Ocupada de los jóvenes se compone principalmente por jóvenes con educación secundaria, de hecho, en el 2021 conformaron el 54.8%, luego, el 37.9% de los jóvenes ocupados tuvieron una educación superior, y menos del 7% de jóvenes ocupados tuvieron una educación primaria, cabe señalar que la proporción de jóvenes ocupados con educación primaria ha descendido en los últimos años. Del mismo modo, la proporción de los

jóvenes con educación superior ha tenido una disminución desde el 2020, por último, los jóvenes ocupados con educación secundaria se han mantenido como el grupo mayoritario.

Al revisar cifras laborales más actuales, INEI (2023) precisa que entre los años 2019 y 2022, la tasa de empleo formal de personas entre 14 a 24 años ha decrecido, pasando de 16.9% a 14.8% al final del periodo, por el contrario, las cifras laborales de la informalidad entre los jóvenes sugieren que entre los años 2021 y 2022 los jóvenes disminuyeron en un 1.2%, sin embargo, no ha recuperado sus niveles pre pandémicos dado que aumentó en un 2.7% en relación al año 2019, por ello, la tasa de empleo informal creció de 83.1% a 85.2% en el periodo 2019 y 2022. Otra problemática a la que se enfrentan los jóvenes es que suelen encontrarse en el subempleo, Meneses (2020) detalla que entre el 31% y 40% de los jóvenes con educación superior estuvieron sumergidos en el subempleo en los últimos 9 años, esta problemática puede afectar directamente el nivel de beneficio que se puede obtener tras la inversión en la formación del capital humano de los jóvenes.

Moscoso y Beraún (2021) precisan la necesidad de combatir el desempleo en el grupo de jóvenes, dando énfasis en la inserción laboral y evitar que la masa laboral de los jóvenes entren en la precariedad laboral, el subempleo y la inactividad. Para ello, el Gobierno del Perú debería impulsar políticas públicas orientadas a mitigar la probabilidad de desempleo entre los jóvenes, en efecto, este grupo etario se caracteriza por su alta prevalencia hacia el desempleo. A partir de las problemáticas laborales a las que son susceptibles los jóvenes se denotan los efectos negativos sobre el salario que perciben los jóvenes, por ejemplo, Gamero y Pérez (2020) señalan que durante el trimestre junio – agosto 2020 se registró un fuerte descenso en los ingresos laborales en la población ocupada joven de Lima Metropolitana, donde, se registró una caída del 9% en su ingreso laboral real mensual, igualmente, la Secretaría Nacional de la Juventud (SENAJU, 2021) precisó que durante el año 2020 el ingreso promedio mensual fue S/ 1,071.41 para la población joven siendo una reducción con relación al año anterior, además, la data sugiere que son los jóvenes varones quienes percibieron un sueldo mayor que el que recibieron las jóvenes mujeres siendo S/ 1,137.10 y S/ 987.77 respectivamente, sin embargo, se notó una disminución más pronunciada entre los varones jóvenes.

En vista al problema anteriormente descrito y tomando en cuenta que según SENAJU (2021b) la población joven en el Perú puede clasificarse en tres grupos etarios quinquenales: un grupo de 15 a 19 años, otro de 20 a 24 años y un tercero de 25 a 29 años, la presente coinvestigación parte de la siguiente formulación de la pregunta de investigación: ¿Cuáles son los determinantes del salario de los jóvenes de 15 a 29 años del departamento de Lambayeque, 2019? La cual se sustenta mediante las siguientes preguntas específicas: I) ¿Cómo influye la educación en el salario de los jóvenes de 15 a 29 años del departamento de Lambayeque, 2019?, II) ¿Cómo influye la experiencia laboral en el salario de los jóvenes de 15 a 29 años del departamento de Lambayeque, 2019?, III) ¿Cómo influye el género en el salario de los jóvenes de 15 a 29 años del departamento de Lambayeque, 2019?, IV) ¿Cómo influye el estado civil en el salario de los jóvenes de 15 a 29 años del departamento de Lambayeque, 2019?.

Para concretar las preguntas de investigación se ha planteado el siguiente objetivo general: Evidenciar los determinantes del salario de los jóvenes de 15 a 29 años del departamento de Lambayeque, 2019. El cual se complementa con los siguientes objetivos específicos: I) Determinar la influencia de la educación en el salario de los jóvenes de 15 a 29 años del departamento de Lambayeque, 2019, II) Determinar la influencia de la experiencia laboral en el salario de los jóvenes de 15 a 29 años del departamento de Lambayeque, 2019, III) Determinar la influencia del género en el salario de los jóvenes de 15 a 29 años del departamento de Lambayeque, 2019, IV) Determinar la influencia del estado civil en el salario de los jóvenes de 15 a 29 años del departamento de Lambayeque, 2019.

La elaboración de la presente investigación se basa en la justificación social donde se pretende estudiar el impacto de la población joven de Lambayeque, dado que el salario constituye una variable importante en la sociedad, debido a que permite cubrir las necesidades de alimentación, vivienda, transporte, vestido y recreación, entre otras. Además, contribuye al bienestar de la población joven mediante una mayor satisfacción de necesidades básicas. Asimismo, la investigación tiene justificación metodológica, dado que pretende poner en práctica la metodología econométrica, debido a que emplea el modelo de regresión clásico aplicado a la ecuación de Mincer y el método de estimación de mínimos cuadrados ordinarios. De la misma manera, esta investigación tiene justificación teórica, en el sentido de que permitirá el estado del

arte de la variable de estudio y contribuirá a la formación de un marco teórico ajustado al contexto de estudio. Por último, la investigación también posee una justificación práctica siendo que aplica el conocimiento teórico del marco económico a fin de estudiar un problema el cual es la generación de los salarios en la población joven de Lambayeque.

La presente investigación es viable porque se obtendrá información de fuentes secundarias, haciendo uso de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG). Además, la metodología es aceptada en el marco académico debido a que explicará un tema ampliamente relacionado con la economía. Asimismo, es viable de forma financiera porque se cuenta con los recursos financieros, materiales y capital humano.

Finalmente, la investigación está compuesta de los siguientes capítulos. En el capítulo 1 se explica la contextualización del objeto de estudio, y las características y manifestaciones del problema de investigación donde se explica las dinámicas salariales y laborales de la población joven de Lambayeque y se evalúa los antecedentes de la variable de estudio. Posteriormente, en el capítulo 2, se aborda el marco teórico que envuelve a la variable de estudio, haciendo énfasis en la formulación teórica de la ecuación de Mincer, de tal forma que este capítulo sirve de base para el modelo econométrico que presentaremos para posteriormente identificar los factores que determinan a la variable de estudio. El capítulo 3, profundiza la metodología desarrollada la cual será de carácter explicativa y aborda aspectos como la muestra, el método de estimación, el modelo econométrico y fuentes de información. Para finalizar, se mostrarán los resultados tras la estimación del modelo econométrico y se discuten los resultados, a fin de obtener las conclusiones de la investigación y formular las recomendaciones.

## Capítulo I: El objeto De Estudio

### 1.1. Contextualización Del Objeto De Estudio

**Tabla 1**

*Lambayeque, PEA Ocupada dependiente según grupos de edad, 2019.*

Grupos de edad	N	%	Acumulado
De 15 a 29 años	121,633.8	33.87	33.87
De 30 a 59 años	211,907.2	59.01	92.87
De 60 a 64 años	17,039.98	4.74	97.62
De 65 a más años	8,553.11	2.38	100
<b>Total</b>	<b>359,134.1</b>	<b>100</b>	

*Nota.* Elaboración propia con datos de la Enaho – INEI

La PEA Ocupada dependiente en el departamento de Lambayeque durante el año 2019 ascendió a 359,134 personas, de los cuales, el grueso proporcional fue de dependientes con edad de 30 a 59 años, siendo de 59.01%. Mientras que el 33.9% corresponde a los dependientes con edad entre 15 a 29 años. Por último, las personas de la tercera edad que mantienen una ocupación dependiente apenas representan el 7%.

**Tabla 2**

*Lambayeque, PEA Ocupada dependiente de 15 a 29 años según características personales, 2019.*

Sexo			
Varón	82,286.4	67.65	67.65
Mujer	39,347.5	32.35	100
<b>Total</b>	<b>121,633.8</b>	<b>100</b>	
Área de residencia			
Rural	24,983.6	20.54	20.54
Urbana	96,650.2	79.46	100
<b>Total</b>	<b>121,633.8</b>	<b>100</b>	

*Nota.* Elaboración propia con datos de la Enaho – INEI

En el departamento de Lambayeque, la PEA Ocupada dependiente joven (15 a 29 años) se encuentra concentrada en el área urbana, donde fue de 79.46%, mientras que en el área rural fue de 20.54% durante el 2019. En ese sentido, también se visualiza que son principalmente varones quienes ocuparon puestos de trabajo dependientes, siendo el 67.7%, mientras que solo el 32.4% fueron mujeres.

**Tabla 3**

*Lambayeque, PEA Ocupada dependiente de 15 a 29 años según características laborales, 2019.*

<b>Informalidad</b>			
Formal	27,267.6	22.42	22.42
Informal	94,366.2	77.58	100
<b>Total</b>	<b>121,633.8</b>	<b>100</b>	
<b>Tamaño empresarial</b>			
Hasta 20 personas	84,944.7	69.84	69.84
De 21 a 50 personas	9,264.6	7.62	77.45
De 51 a 100 personas	2,672.5	2.20	79.65
De 101 a 500 personas	7,570.03	6.22	85.87
Más de 500 personas	17,182.1	14.13	100
<b>Total</b>	<b>121,633.8</b>	<b>100</b>	
<b>Contrato</b>			
Contrato permanente	3,955.2	3.25	1.0
Contrato a plazo fijo	26,569.8	21.84	25.10
Prácticas	1,272.8	1.05	26.14
Contrato por locación de servicios	5,630.4	4.63	30.77
CAS	620.1	0.51	31.28
Sin contrato	83,585.6	68.72	100
<b>Total</b>	<b>121,633.8</b>	<b>100</b>	

*Nota.* Elaboración propia con datos de la Enaho – INEI

En primer lugar, se aprecia que los dependientes jóvenes fueron principalmente informales durante el 2019, siendo el 77.6% del total poblacional, mientras que apenas el 22.4% fueron dependientes formales. Asimismo, la mayoría de los trabajadores dependientes jóvenes trabajaron en empresas pequeñas (máximo 20 trabajadores), siendo el 69.84%. Por último, como

resultado de los altos niveles de informalidad, el 68.7% de los trabajadores jóvenes dependientes no tienen una relación contractual, mientras que el 21.8% tuvieron un contrato a plazo fijo.

**Tabla 4**

*Lambayeque, PEA Ocupada dependiente joven según el nivel educativo, 2019*

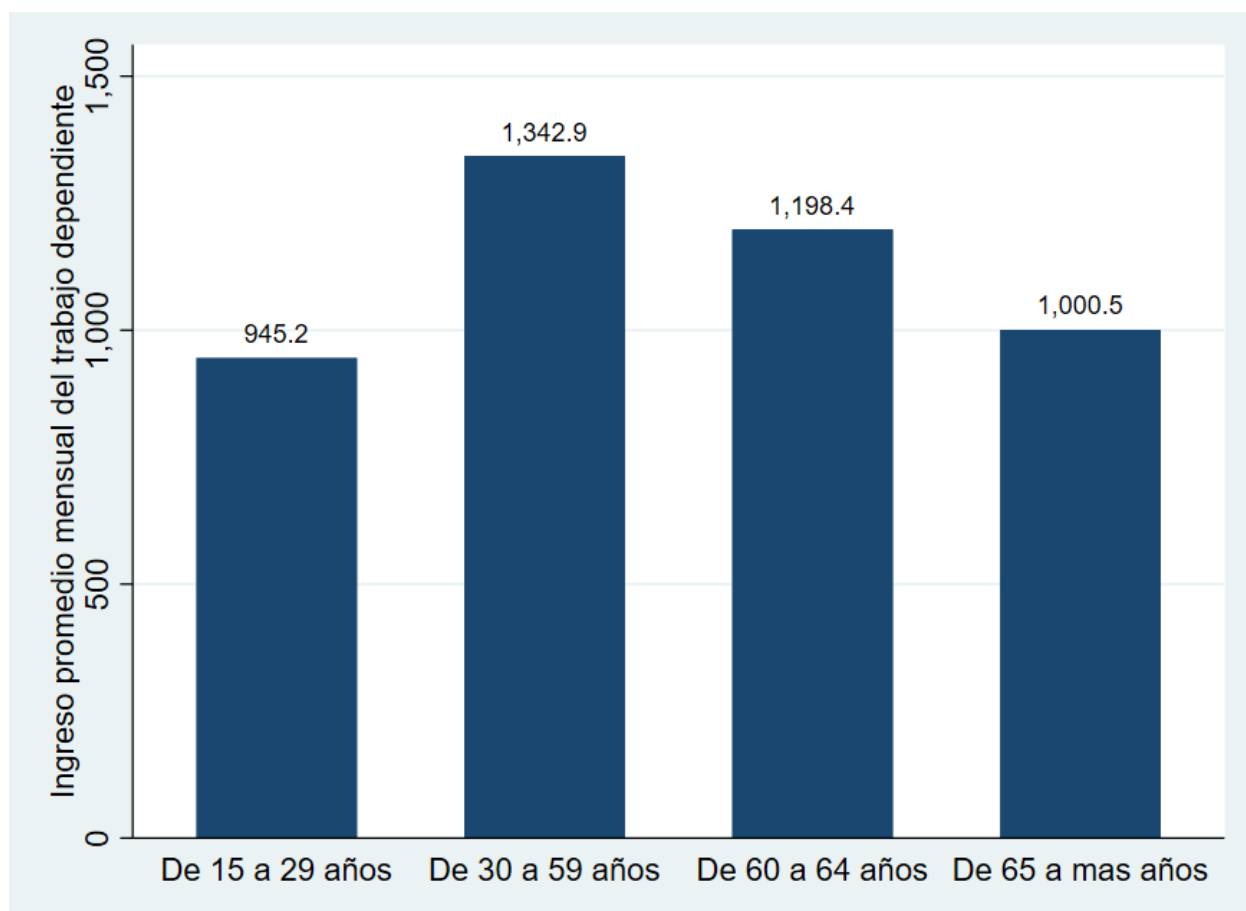
<b>Nivel educativo</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>Acumulado</b>
Primaria	10,966.08	9.02	9.02
Secundaria	58,842.38	48.38	57.39
Superior no universitario	26,869.49	22.09	79.48
Superior universitario	24,955.85	20.52	100
<b>Total</b>	<b>121,633.8</b>	<b>100</b>	

*Nota.* Elaboración propia con datos de la Enaho – INEI

Se puede apreciar que el 48.38% de la PEA ocupada dependiente joven tuvo un nivel educativo secundaria, mientras que aproximadamente el 42.61% tuvo un nivel educativo superior, finalmente, solo el 9.02% tuvo un nivel educativo primario

**Figura 1**

*Lambayeque, Ingreso promedio real mensual de trabajo dependiente por grupo de edad, 2019*

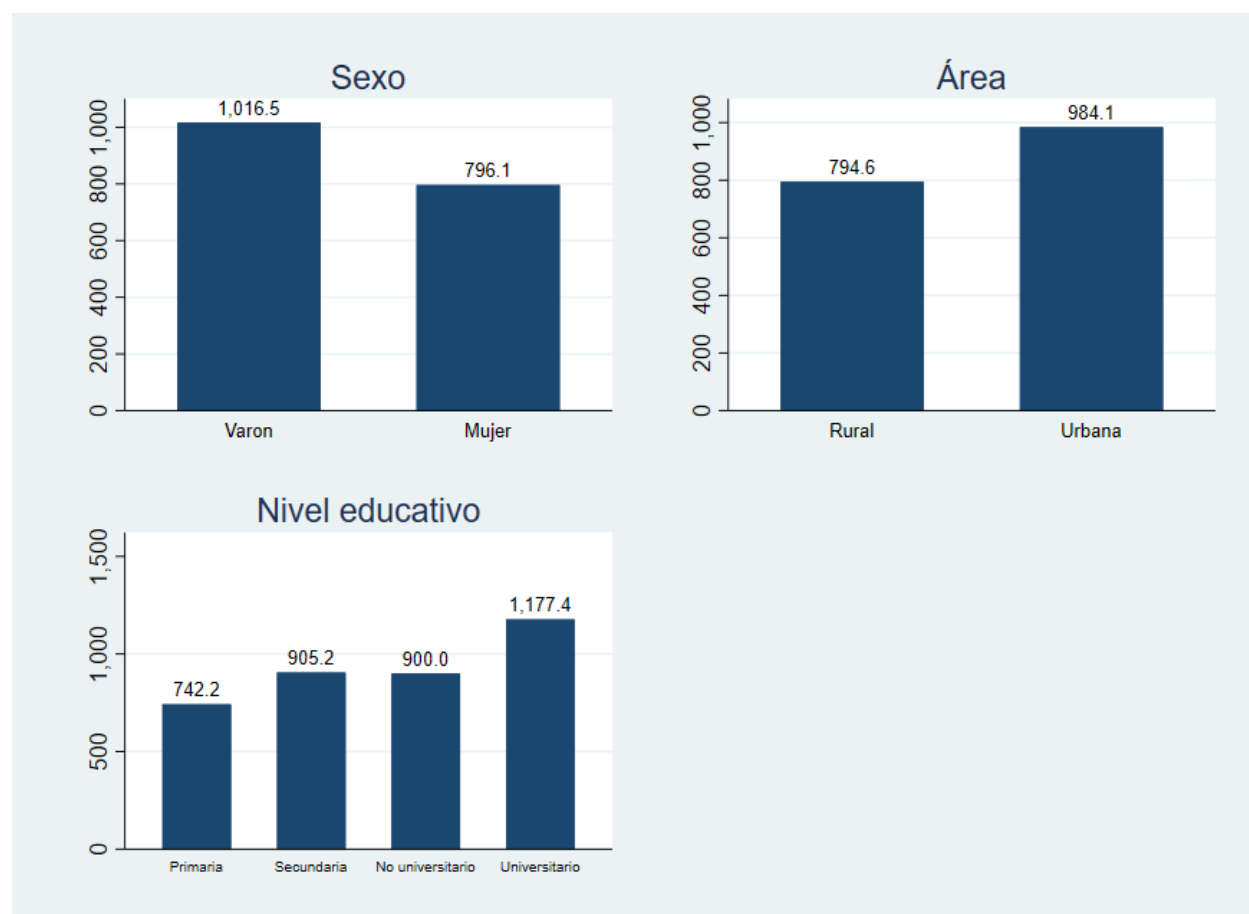


*Nota.* Elaboración propia con datos de la Enaho – INEI

Se aprecia que el ingreso dependiente fue mayor entre los trabajadores de 30 a 59 años y de 60 a 64 años, donde fue de S/ 1,342.9 y S/ 1,198.4 respectivamente. Sin embargo, el grupo de jóvenes (15 a 29 años) tuvo el promedio de ingreso más bajo durante el 2019, el cual fue de S/ 945.2.

**Figura 2**

*Lambayeque, Ingreso promedio real mensual por trabajo dependiente según sexo, área de residencia y nivel educativo de jóvenes, 2019*

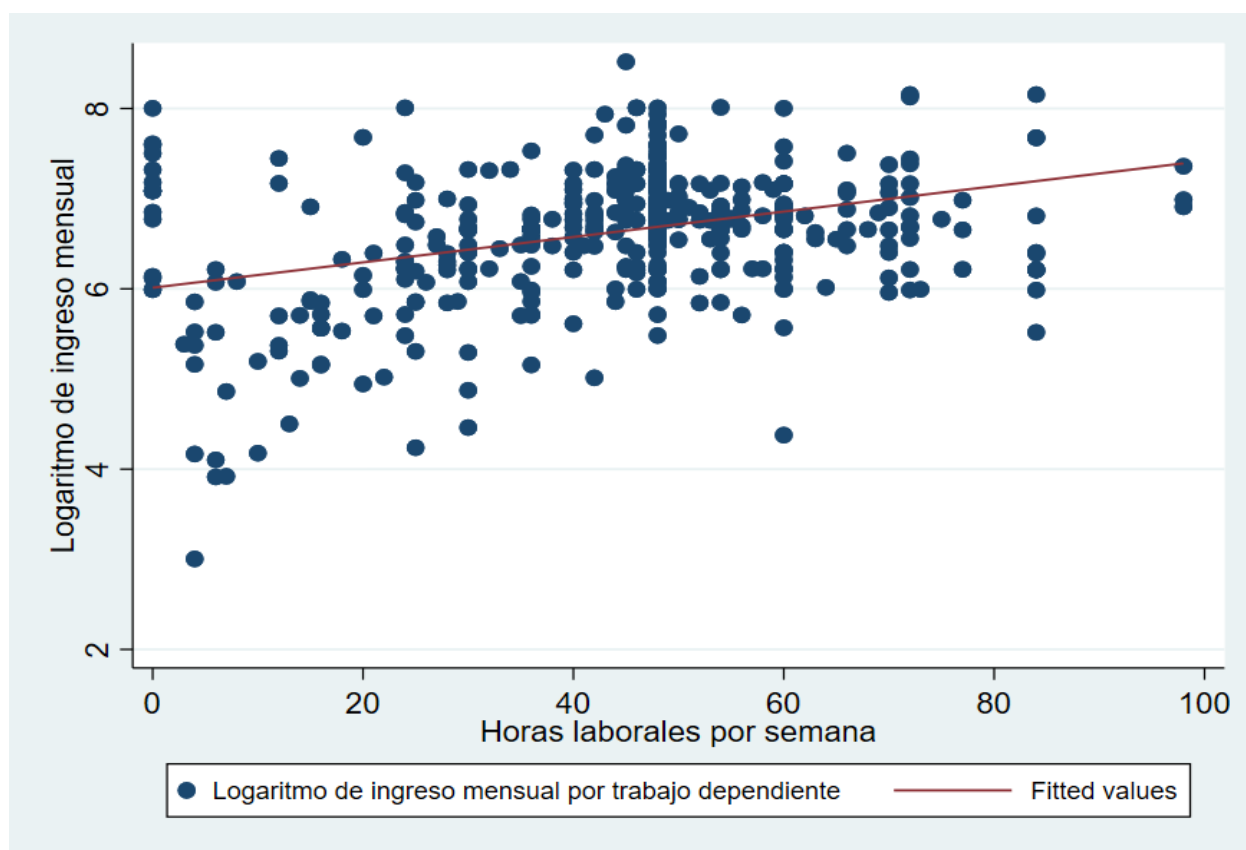


*Nota.* Elaboración propia con datos de la Enaho – INEI

Primero, el salario por trabajo dependiente fue mayor para los varones frente al de las mujeres jóvenes, siendo S/ 1,016.5 y S/ 796.1 respectivamente. Del mismo modo, también se observa que los jóvenes residentes en la zona urbana ganaron S/ 984.1 por trabajo dependiente, frente a los jóvenes que residen en la zona rural, cuyo salario fue S/ 794.6. Por último, los jóvenes dependientes que tuvieron un mayor nivel salarial fueron los universitarios, mientras que los jóvenes con secundaria tuvieron el segundo salario más elevado durante el año 2019.

**Figura 3**

*Lambayeque, Logaritmo del ingreso promedio real mensual por trabajo dependiente y hora laboral de jóvenes, 2019*

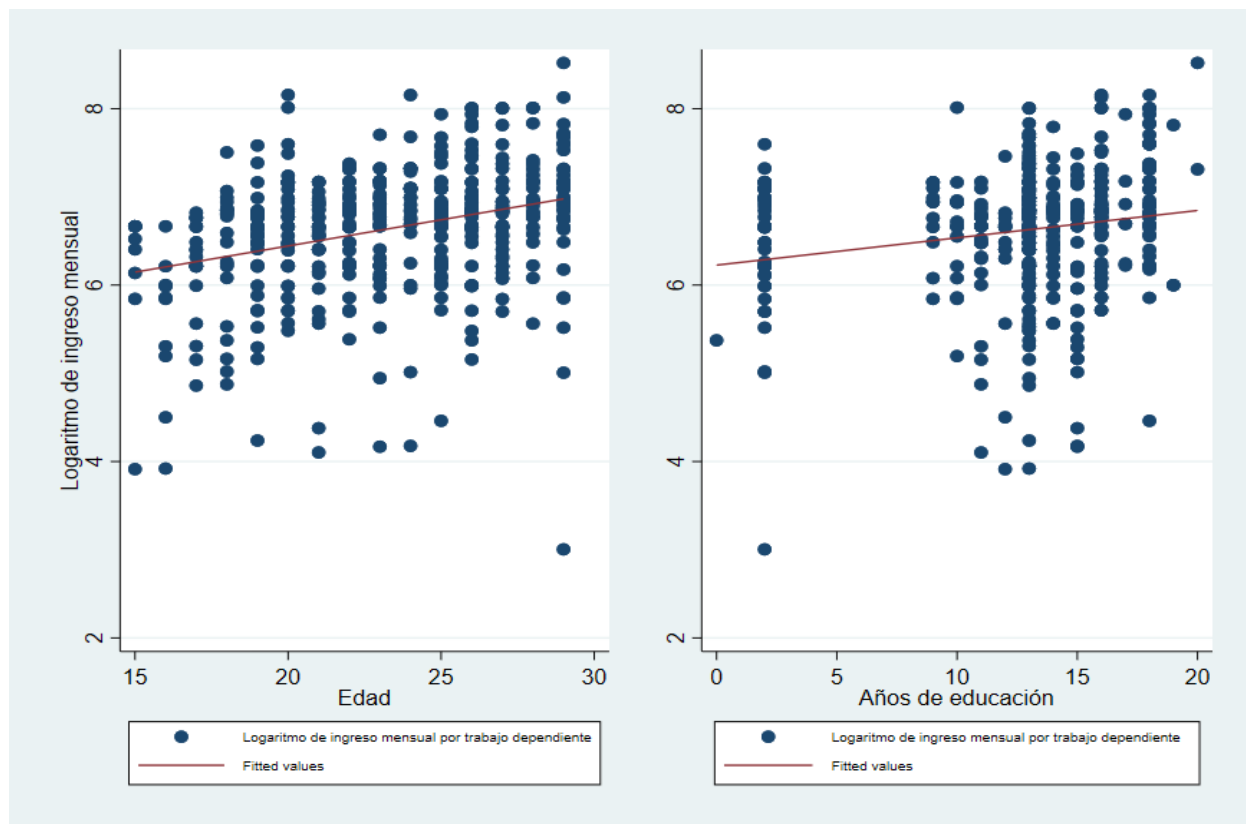


*Nota.* Elaboración propia con datos de la Enaho – INEI

Se aprecia que existe una relación positiva entre el logaritmo de ingreso mensual por trabajo dependiente y el número de horas laborales por semana de los jóvenes lambayecanos durante el año 2019, por lo cual, a medida que las horas laborales semanales aumentan, entonces, el ingreso salarial tiende a aumentar.

**Figura 4**

*Lambayeque, Logaritmo del ingreso promedio real mensual por trabajo dependiente y hora laboral de jóvenes según edad y años de educación, 2019*

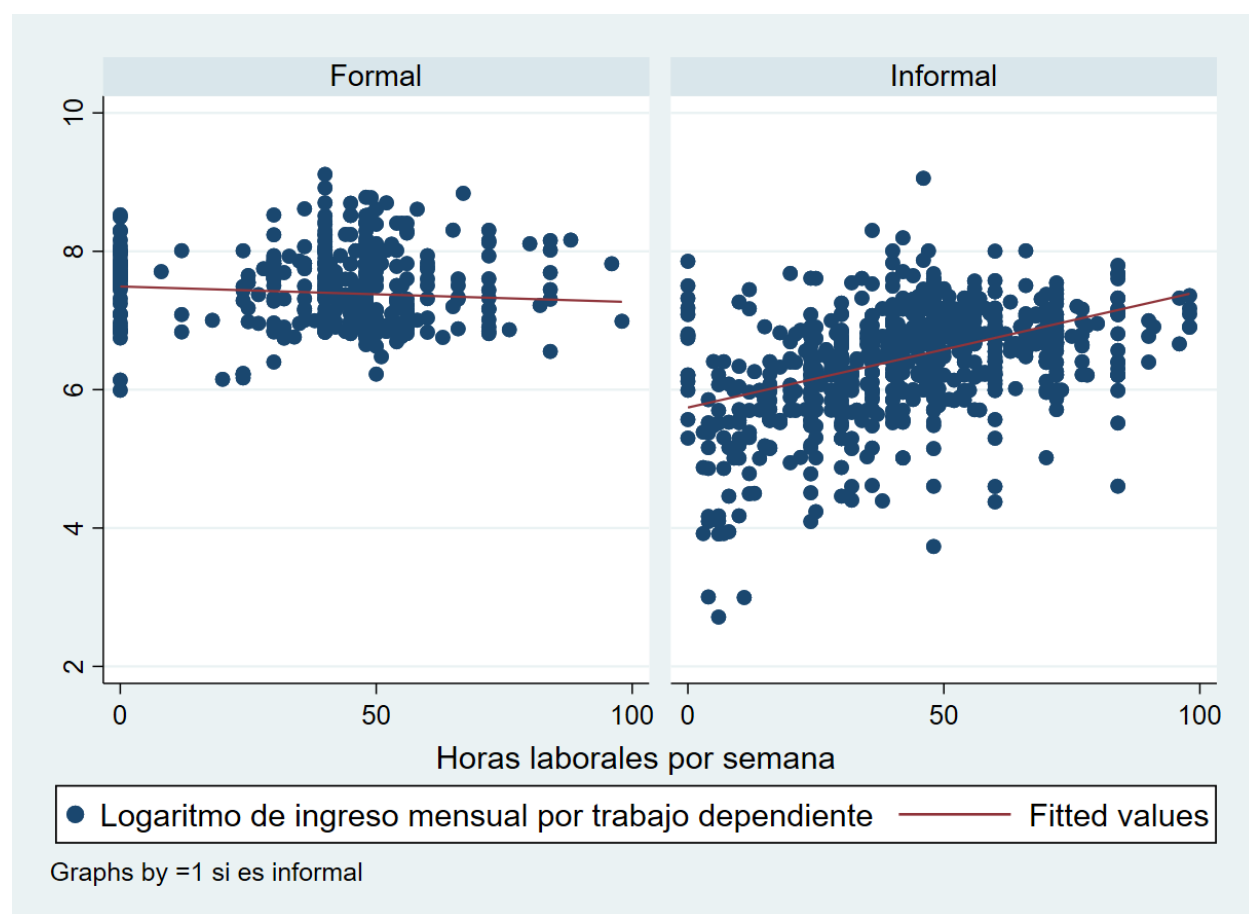


*Nota.* Elaboración propia con datos de la Enaho – INEI.

Se aprecia que tanto la relación entre el logaritmo del ingreso mensual de trabajo dependiente y la edad del joven, como la relación entre el logaritmo del ingreso mensual de trabajo dependiente y los años de escolarización fueron positivas. En ese sentido, a mayor edad del joven, el logaritmo de ingreso mensual tiende a aumentar, igualmente, a mayores años de escolarización, el logaritmo de ingreso mensual también tiende a aumentar durante el 2019 en el departamento de Lambayeque.

**Figura 5**

*Lambayeque, Logaritmo del ingreso promedio real mensual por trabajo dependiente y hora laboral de jóvenes según el grado de formalidad, 2019*



*Nota.* Elaboración propia con datos de la Enaho – INEI.

La figura muestra que existe una relación negativa entre el logaritmo del ingreso mensual con las horas laborales en el caso de los jóvenes dependientes pertenecientes al sector formal, por el contrario, dentro del grupo de los jóvenes dependientes informales se aprecia una relación positiva entre ambas variables. Asimismo, los niveles salariales de los jóvenes dependientes formales son mayores al que perciben sus pares en el sector informal.

## 1.2. Características Y Manifestaciones Del Problema De Investigación

### 1.2.1. Antecedentes Internacionales

En primer lugar, Acosta et al. (2020) en su artículo de investigación titulado “Educación y género: Un análisis frente al nivel de ingreso de los hogares de Pasto, 2017” cuyo objetivo general fue compilar una revisión de documentos con resultados empíricos y de literatura sobre el comportamiento del ingreso en relación al género y los retornos de la educación. La metodología empleada se centró en el enfoque cuantitativo y fue de tipo aplicada, y tuvo un alcance descriptivo y analítico, también se empleó una técnica de muestreo del tipo probabilístico, aleatorio, estratificado y multietapico para recabar información de una muestra de 65,564 habitantes de Pasto, por último, se puso en construyó un modelo econométrico a partir de la ecuación de Mincer, donde la variable dependiente fue el logaritmo natural del salario y las variables independientes fueron la escolarización, la experiencia y la experiencia al cuadrado, y el método de estimación fue el método de Mínimos Cuadrados Ordinarios. Las conclusiones arrojan la existencia de una relación positiva entre la educación de los jefes de hogar y el nivel de ingreso, en ese sentido, el aumento en un año adicional por cada año de escolaridad, el ingreso aumenta en un 11.58%, igualmente la experiencia y la experiencia al cuadrado mantienen una relación positiva con la variable dependiente en un 9.73% y 0.01% respectivamente.

Por su parte, Rúa y Rivera (2019) en su tesis titulada “Análisis regional de los efectos de la educación y la experiencia en los salarios de Colombia” tuvo como objetivo general estimar cual es el premium en el salario tras obtener un mayor nivel de educación, para el agregado nacional y las principales ciudades del país. La metodología empleada en la tesis se centró en el enfoque cuantitativo, además se obtuvo la información de la Gran Encuesta Integrada de Hogares 2018 (GEIH) elaborada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadístico (DANE), posteriormente, se utilizó el modelo de Mincer, modelo Splines, modelo Sheepskin y *Quantile regression*, donde la variable dependiente fue el logaritmo natural de los salarios y las variables independientes fueron los años de escolaridad, la experiencia potencial, la experiencia potencial al cuadrado, el género y el contrato de trabajo. Las conclusiones encontradas demuestran que las diversas metodologías de la ecuación de Mincer ofrecen un coeficiente positivo entre los niveles de educación y el salario, entonces, el aumento de la educación ocasiona aumentos en los niveles

salariales, además, la evidencia sugiere la existencia de la discriminación salarial en base al género sobre todo en los percentiles más altos, es decir, ser mujer en cualquier ciudad implica un signo negativo.

Tal como expresa Ortiz (2022), en su artículo titulado “Análisis de brechas en el Ecuador sobre retornos de la educación según la Teoría del Capital Humana para el periodo 2010 – 2021” cuyo objetivo general fue cuantificar el efecto de la escolaridad en el ingreso laboral de los individuos, calculado para los diferentes grupos sociales durante el periodo 2010 – 2021. La metodología utilizada se centra en el enfoque cuantitativo de tipo causal y se empleó la definición econométrica que hizo uso del modelo de Mincer aplicado a una base de data panel y cuyos métodos de estimación fueron los efectos fijos y efectos aleatorios, donde la variable dependiente fue el logaritmo natural del salario y las regresoras fueron la educación y el cuadrado de la educación, la experiencia y la experiencia cuadrática, ser mujer, pertenecer a una minoría, la edad y radicar en el área rural, por otra parte, la muestra estuvo compuesto por la información extraída de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo de los años comprendidos entre el 2010 y 2021. Las conclusiones halladas establecen que el efecto de la educación sobre el salario es positivo, sin embargo, su efecto es desigual entre la área rural y urbana, siendo la causa la existencia de brechas educativas; asimismo, la experiencia laboral también influye de forma positiva en ambas áreas de residencia; por el contrario, la edad tiene una influencia negativa a medida que se aumentan los años de edad sobre los ingresos del trabajador; por último, ser mujer ocasionaría una reducción en el nivel de ingresos.

En palabras de Rocha y Rocha (2021), en su artículo de investigación “Retornos económicos de la educación en Bolivia (1999 – 2017)” plantearon como objetivo estudiar el impacto de la instrucción formal sobre los ingresos de individuos ocupados en Bolivia (1999 – 2017). La metodología que siguió la investigación utilizó el enfoque cuantitativo y tuvo un alcance causal, para ello, se formalizó el modelo de Mincer aplicado a las regresiones cuantiticas, en ese sentido, se tomó al logaritmo natural del ingreso laboral como variables dependiente y como variables de control fueron la experiencia laboral y su cuadrado, la condición de ser asalariado e independiente, los años de escolaridad, por otra parte, la información estadística se obtuvo de la Encuesta de Hogar producida por el Instituto Nacional de Estadística (INE) del periodo 1999 y 2017. Las conclusiones halladas expresan que la educación

genera un efecto positivo sobre los ingresos del trabajo, sobre todo en los cuantiles más bajos a comparación del efecto que se observa en los cuantiles más elevados, del mismo modo, se encontró que ser hombre tiene una condición positiva en relación con las mujeres.

Por último, Suárez y Fuentes (2020), en su artículo científico “Análisis de los retornos de la educación para los jefes de hogar en Colombia” cuyo objetivo general fue hacer un análisis econométrico de la dinámica de salarios de los jefes de hogar en Colombia para los años 2013, 2014 y 2015. La metodología empleada se centró en el enfoque cuantitativo y tuvo un alcance correlacional – causal, además, se utilizó la formulación econométrica de la ecuación de Mincer adaptado a un modelo multinomial Logit, donde la variable dependiente es una variable categórica ordenada según su salario y las variables regresoras fueron la escolaridad, la experiencia y su cuadrado, el sexo, la condición de tener pareja, la condición de ser empleado de una empresa privada, la condición de ser un empleado del gobierno, la condición de ser jornalero, la condición de no tener ningún nivel educativo, la condición de tener primaria, la condición de tener secundaria, la condición de tener estudios técnicos, la condición de tener estudios universitarios y la condición de tener estudios de postgrado. Finalmente, las conclusiones halladas mencionan que existe una relación positiva con la experiencia y una relación negativa con la experiencia al cuadrado, se entiende que la experiencia ocasiona mejoras salariales hasta un máximo de experiencia, igualmente, la probabilidad de tener salarios más altos aumenta cuando se incrementan los años de educación formal.

### **1.2.2. Antecedentes Nacionales**

En primer lugar, Céspedes et al. (2016) en su artículo de investigación titulado “Crecimiento económico y evolución de los salarios en el Perú: 1998-2012” cuyo objetivo general fue analizar los salarios e ingresos laborales a nivel desagregado. La metodología empleada se centró en el enfoque cuantitativo, y de tipo descriptivo y analítico, también, para recabar información se tomó una muestra de los individuos de 14 a 64 años de edad que trabajan al menos 35 horas a la semana y perciben un salario positivo, por último, para el análisis de las variables se usó el método de Mínimos Cuadrados Ordinarios, donde las variables consideradas son la edad, la educación, los ingresos laborales (sueldos y salarios) y el salario por hora (obtenido al dividir los ingresos laborales por las horas trabajadas la semana anterior. Las

conclusiones arrojan que el estancamiento salarial está asociado a la disminución de los retornos a la educación y, en menor medida, a la experiencia. Asimismo, se muestra que a mayor educación y experiencia un mayor nivel de capital humano y, por tanto, a mayores ingresos.

En la misma línea, Laura y Palomino (2020) en su tesis titulada “Factores determinantes en los retornos económicos de la educación superior del departamento del Cusco, 2015 – 2018” cuyo objetivo general fue determinar los factores determinantes en los retornos económicos de la educación superior en el departamento del Cusco, 2015 – 2018. La metodología empleada es de tipo aplicada con un enfoque cuantitativo, realizando un análisis de datos de panel. Para recabar la información se tomó una muestra de los datos obtenidos de la Encuesta Nacional de Hogares (Enaho) del periodo 2015-2018, con los que se construyó un modelo econométrico a partir de la ecuación de Mincer, usando las variables nivel educativo, empleo y edad. La conclusión fue que las variables de estudio tienen un impacto significativo en los retornos económicos de la educación superior, ya que, según los resultados obtenidos, las variables independientes explican en un 40% en promedio a la variable dependiente, se halló un P-valor menor a 0.005 por lo cual se rechazaron todas las hipótesis nulas. También se mostró que a mayor nivel educativo mayores son los ingresos, así mismo se observó que el nivel educativo superior Universitaria posee mayores retornos económicos a comparación del No Universitaria, a su vez el sector de empleo influye en los salarios, siendo más favorable laborar en el sector público ya que este genera mayores ingresos.

En tercer lugar, Alva (Alva, 2021) en su tesis titulada “Factores determinantes de la brecha salarial por género en la región La Libertad en el periodo 2019-2020” cuyo objetivo general fue identificar los factores determinantes de la brecha salarial por género en la región La Libertad en el periodo 2019-2020. La metodología empleada fue cuantitativa, tomando datos de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH), a su vez el método empleado fue de Oaxaca-Blinder usando las variables educación, experiencia, jefe de hogar, estado civil, área geográfica, raza, carga familiar, tamaño de empresa y sector económico. Los resultados obtenidos muestran que en 2019 y 2020, la brecha salarial por género fue 61.42% y 39.47%. Por otra parte, los hallazgos muestran que las características no observables (discriminación) explican un 55.67% y 50.31% de la brecha global, evidenciando que las mujeres con las mismas características observables que los hombres, perciben menores remuneraciones. Finalmente, se concluye que

años de educación, estado civil, área geográfica, tamaño de empresa y sector económico son factores determinantes de la brecha salarial por género.

Asimismo, Cuba (2018) en su artículo de investigación “El capital humano y la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos” cuyo objetivo general fue estudiar el grado de relación entre las variables capital humano y empleabilidad. El tipo de investigación es de tipo descriptivo, cualitativo e inferencial. Se tomó como estudio a cada egresado de Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos hasta el junio del 2015. Los resultados arrojaron que las variables de estudio al capital humano, empleabilidad, formación académica y experiencia laboral influyen positivamente en la empleabilidad de la población investigada.

En palabras de Flores y Pinto (2020) en su tesis titulada “Determinantes del salario monetario de la PEA ocupada en micro y pequeñas empresas de servicios turísticos en los distritos de Huaraz y Chavín: 2017”. El objetivo general fue conocer los determinantes del salario monetario de la Población Económicamente Activa (PEA) ocupada en micro y pequeñas empresas de servicios turísticos en los distritos de Huaraz y Chavín: 2017. Siendo el tipo de investigación explicativa y aplicada. La muestra estuvo conformada por 1,156 personas. Los resultados arrojaron que los coeficientes de las variables determinantes del salario monetario como; años de estudio, experiencia laboral y salario anterior son positivos.

Por otra parte, Corzo y Milla (2019) en su tesis titulada “Influencia de la educación y ocupación en los ingresos de los jóvenes: mercado laboral, Perú 2018” cuyo objetivo general fue determinar la influencia que tiene la educación y la experiencia laboral en los ingresos de los jóvenes del Perú en el año 2018. La metodología empleada se centró en el enfoque cuantitativo, así mismo se recogió la muestra de la Encuesta Nacional de Hogares del 2018, empleando para su análisis el modelo de mincer. Los resultados indican que existe una relación positiva entre el ingreso y el nivel educativo y los años de experiencia y una relación negativa con los años de escolaridad.

Así también, Huacho y Rosales (2019) en su tesis titulada “Factores determinantes de la brecha salarial por género en la región Junín, 2004 – 2017” cuyo objetivo general fue identificar

los determinantes de la brecha salarial por género en la región Junín, en el periodo 2004-2017. La metodología empleada se centró en el enfoque cuantitativo, se tomó la muestra de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) del INEI de los años 2004-2017, empleando el método de estimación de Mínimos Cuadrados Ordinarios en base al método de Oaxaca y Blinder desarrollado en 1973. Los resultados obtenidos muestran que en la región Junín en el periodo 2004-2017, existió brecha salarial (diferencia salarial) por género (entre varones y mujeres); lo que significa que existe una diferencia entre el valor promedio del coeficiente de la variable explicativa del varón y la mujer, siendo la diferencia un 0.36. Dicha brecha tiene una parte explicada por las variables determinantes, y otra la parte no explicada, que es considerada como la discriminación existente. Las variables exógenas explican la brecha en un 32%, y en un 68% es explicada por la discriminación y otras variables no consideradas. Así mismo, se identificó que dicha brecha tiene una ligera tendencia al alza, lo cual refleja que por más esfuerzos de mejora de capital humano que se realice, la discriminación es un factor determinante de la brecha salarial.

Asimismo, Molina (2021) en su tesis titulada “Factores socioeconómicos que influyen en el nivel de ingreso salarial, entre individuos de 25 a 45 años desde el 2015-2018 en el Perú” El objetivo general fue analizar los principales factores que explican los ingresos salariales en el Perú en los años 2015-2018 a partir del modelo minceriano. El diseño de investigación fue de carácter descriptivo, explicativo y correlacional, la muestra estuvo conformada por 133382 individuos que tienen entre 25 a 45 años que participaron en las encuestas del ENAH. Los resultados arrojaron que la variable escolaridad influyó en el ingreso salarial, además las variables edad, género, escolaridad, experiencia laboral, estado civil, estrato poblacional, horas de trabajo y tipo de trabajo, son variables que influyeron en el ingreso salarial para los años 2015 – 2018 en el Perú, para las personas entre 25 a 45 años.

## Capítulo II: Marco Teórico

### 2.1. Teoría Económica Del Salario

#### 2.1.1. Teoría clásica

El enfoque clásico ofrece un primer modelo teórico sobre el dinamismo económico que envuelve al salario y al empleo. Tal como señala Galvis (2014), bajo el enfoque clásico, el salario es la recompensa natural al trabajo y es un componente del valor generado, de hecho, según Smith el trabajo es una medida universal y más exacta del valor, también, mediante el salario es que el trabajador mantiene a su familia y se asegura a la siguiente generación de trabajadores. Por su parte, desde la perspectiva de Ricardo existirían el precio natural y el precio de mercado, por los cuales los trabajadores ofrecen su fuerza de trabajo, donde, el precio natural es el precio que los trabajadores necesitan para subsistir, por ello, el salario estaría medido con los precios de los bienes de consumo y de lujo que el trabajador necesita; por el contrario, el precio de mercado es el resultado de la oferta y demanda de trabajo, en ese sentido, el mercado de trabajo es el principal determinante para la fijación del salario, por consiguiente, el nivel salario debería dejarse a la competencia que se da en el mercado y no debería ser intervenido por el aparato estatal.

#### 2.1.2. Teoría marxista

Según el enfoque de la teoría marxista, el salario se explica a partir del valor de cambio de la fuerza de trabajo, de hecho, el desempleo y las ganancias también están ligados al concepto de la teoría del valor y a la dinámica cíclica de la economía capitalista. Gallo (2020) explica que el valor de cambio de un bien o servicio se mide en base al tiempo de trabajo que se necesitó para su producción, además, el tiempo de trabajo debe ser socialmente aceptable según las condición vigentes en una sociedad. Sostiene que, al aplicar este concepto al esquema laboral, entonces, el valor de la fuerza de trabajo es el valor de los medios necesarios para la subsistencia del trabajador, es decir, es el *costo de reproducción*. Bukele et al. (2015) expanden que, bajo el enfoque marxista, el salario es el precio del valor de la fuerza de trabajo y existe una relación en la que a medida que se cubre la fuerza de trabajo, las sociedades son más eficientes; por el contrario, cuando la cobertura se reduce, la sociedad se vuelve menos eficiencia. También,

señalan la existencia de dos tipos de trabajo: el *trabajo simple* que es el ejercicio de la fuerza de trabajo que no requiere una mayor capacidad, y el *trabajo complejo* que es el trabajo simple potenciado tras la adquisición de conocimientos mediante la educación o adiestramiento.

Es preciso mencionar que, en la visión marxista, el salario juega un rol diferente en las teorías neoclásica y keynesiana. De hecho, Gallo (2020) explica que existe una relación dialéctica entre el salario y el desempleo, cuando se incrementa el empleo, a través de aumentos procíclicos del salario real, también se generan condiciones idóneas para su negociación, también, dado que el costo de reproducción está influenciado por cuestiones históricas, culturales y técnicas, por consiguiente, existe una posibilidad para mejorar la distribución del ingreso que depende de la relación de las fuerzas de los trabajadores y los capitalistas, la cual se encuentra en la lucha de clases.

Finalmente, Boundi (2017) expone el eje central en torno al enfoque marxista: el *plusvalor* o *plusproducto*, siendo el valor añadido que fue producido por la fuerza de trabajo que no ha recibido algún equivalente, en ese sentido, el plusvalor puede ocasionar que salario real pueda intercambiarse a razón de una tasa inferior a la tasa de productividad del trabajo, por ende, el beneficio del capital nace de la explotación de la fuerza de trabajo. La explotación de la fuerza de trabajo se puede matematizar en la siguiente ecuación.

$$e = \frac{\text{trabajo no retribuido}}{\text{trabajo retribuido}} = \frac{1 - w\lambda_{II}B}{w\lambda_{II}B}$$

Donde,  $w$  son las unidades de salario,  $\lambda_{II}$  los bienes producidos por el sector de bienes de consumo y  $B$  es la cantidad de bienes de consumo necesario y  $e$  es la tasa de explotación.

### 2.1.3. Teoría neoclásica

Según el enfoque de la teoría neoclásica, el mercado laboral se ubica dentro del esquema walrasiano, es decir que, resulta similar al mercado de cualquier bien. En la función de oferta, según Gallo (2020) los trabajadores pretenden equilibrar el salario real con la *desutilidad marginal* que les produce cada hora de trabajo adicional. El sacrificio que implica el trabajo, llamado desutilidad marginal, se incrementa proporcionalmente más que el tiempo que se destina al trabajo, por lo que, a modo de compensación se debe pagar un salario real mayor a medida que

sea necesario emplear un volumen más grande de factor trabajo. De esta forma queda establecida la relación directa entre la cantidad de trabajo ofertada y el nivel de salario real. En cuanto a la función de demanda, los empresarios emplearán más fuerza laboral, solo si la producción adicional de la última unidad de trabajo utilizada es mayor al salario percibido por esta unidad de trabajo. Además, dado que la productividad del trabajo está sujeta a la ley de rendimientos marginales decrecientes, por cada unidad adicional de trabajo utilizada el salario real deberá disminuir hasta que sea igual al producto marginal del trabajo para ese volumen dado de ocupación. Así, la función de demanda se relaciona de manera inversa con el salario real. Finalmente, el salario real de equilibrio es aquel que alcanza de manera simultánea la productividad y desutilidad marginal del trabajo. En consecuencia, el volumen de ocupación que se alcanza al nivel del salario real de equilibrio es el pleno empleo de la fuerza laboral.

### **Teoría del capital humano.**

Schultz (1961) publicó un artículo en *American Economic Review* titulado “Inversión en capital humano” donde establece un vínculo directo entre el incremento de inversión en capital humano y el incremento de los ingresos de los trabajadores, convirtiéndose así en el pionero de esta teoría. Este artículo se compone de cuatro secciones, en la primera escribe sobre “Evitar la inversión en el hombre” y explica que esta aversión a invertir en capital humano se relaciona con la vivencia de esclavitud de los estadounidenses y el temor que sienten al recordar dicho sistema. No obstante, Schultz conceptualiza al capital humano como algo positivo y sostiene que invertir en educación, capacitación y salud abre oportunidades ni siquiera imaginadas antes para muchas personas. El autor identifica a la adquisición de conocimiento y habilidades con la adquisición de medios de producción. En la segunda sección, Schultz explica el crecimiento económico a partir del capital humano y afirma que las diferencias de ingresos se relacionan con las diferencias en el acceso a educación y salud. En los países subdesarrollados, la principal preocupación de las personas es el financiamiento de la alimentación y vivienda, por lo que tienen que realizar inversiones a corto plazo para hacer frente a estas crisis, sin embargo, en sociedades cuyas necesidades básicas están totalmente cubiertas, la población puede realizar inversiones a largo plazo en educación, salud y migración (ayudar a las personas a adaptarse cuando encuentren trabajo y la opción de mejorar sus habilidades), las cuales fortalecerán la economía nacional y elevarán el nivel de vida. La tercera sección trata sobre el alcance y la esencia de estas

inversiones. Schultz sostiene que una inversión para mejorar las habilidades y conocimientos conduce al incremento de la productividad humana, lo que a su vez da como resultado una tasa de rendimiento positiva. En la última sección, Schultz escribe conclusiones sobre política: i) las leyes fiscales vigentes (es decir, en 1961) discriminan la inversión en capital humano, ii) el desempleo hace que el capital humano se deteriore, iii) existen obstáculos para la libre elección de profesiones, iv) es necesario proporcionar fondos para la inversión en capital humano y, por lo tanto, los estudiantes deben disponer de préstamos públicos y privados a largo plazo, v) deberían realizarse inversiones en migración (es decir, para ayudar a las personas a establecerse y a encontrar educación), vi) ha habido una falla en invertir adecuadamente en aquellos que se sientan en la periferia de la sociedad, vii) ha habido una inversión insuficiente en los seres humanos en general (más allá de los marginados), viii) el rendimiento de la inversión pública en capital humano no debe devolverse directamente a cada individuo, el individuo verá un retorno en forma de salario y se beneficiará de una economía fuerte, ix) como sociedad, debemos ayudar a los países subdesarrollados a lograr el crecimiento económico y comenzar a invertir en capital humano.

Posteriormente Galassi y Andrada (2006), explican que fue Becker quien formalizó la teoría del capital humano, donde la educación tiene efectos tanto en los ingresos presentes como en los futuros, debido a los costos en que se incurre para destinar recursos a estudiar (costos directos) y los ingresos no recibidos por la postergación de la inserción laboral (costo de oportunidad). En ese sentido, Pérez y Castillo (2016) definen que Becker conceptualiza a la educación y a la formación como inversiones que los individuos ejecutan con el propósito de incrementar su productividad y sus salarios. Cabe mencionar que los individuos realizan una evaluación entre los costos de la inversión señalados anteriormente y los beneficios futuros que obtendrá si sigue incrementando su formación.

De acuerdo con Galassi y Andrada (2006) los hechos estilizados en los que Becker basó su teoría son:

- i) Los ingresos laborales de los individuos aumentan con la edad a una tasa decreciente ii) Las tasas de desempleo y los niveles de habilidad muestran una relación negativa iii) Las empresas situadas en países en desarrollo tienen un comportamiento más paternalista

hacia los empleados que en los países industrializados iv) Las personas más jóvenes tienen una mayor movilidad laboral que los adultos mayores, y ellos también reciben más educación y formación en el trabajo v) La función de distribución de los ingresos tiene un sesgo positivo, especialmente entre los trabajadores altamente calificados vi) La cantidad de la educación y otro tipo de formación recibida por las personas más capaces es mayor que la recibida por otros vii) La extensión del mercado limita la división del trabajo.(p.5,6)

Galassi y Andrada (2006) también precisan que la magnitud de la inversión en capital humano, se debe estimar la tasa de retorno de dicha inversión, lo cual resulta complejo ya que depende de la extensión y la variación del periodo. La tasa de retorno constituye el vínculo entre el mercado de trabajo y el sistema educativo, ya que un año adicional de educación le genera mayor ingreso, por lo tanto, un alto retorno de cierto nivel educativo aumenta su demanda, inclusive, si la oferta responde, entonces la fuerza de trabajo cualificada también crecerá y disminuirá la tasa de rendimiento. Este es el motivo por el cual las tasas de rendimiento de los diferentes niveles de educación tienden a converger; sin embargo, la existencia de algunos desequilibrios entre oferta y demanda hace que esta predicción no se mantenga. Para la estimación de dicha tasa existen dos métodos, el primero es el método dinámico que consiste en obtener el perfil de ingresos de una persona en base a los ingresos que obtuvo en diferentes momentos en el tiempo. El segundo enfoque es a través de un método que utiliza datos de corte transversal, que consiste en inferir el nivel de ingresos que una persona percibe a lo largo de su vida usando el nivel de ingresos de otras personas que mantengan similares condiciones. Finalmente, Choque (2019) precisa que Becker establece la existencia de dos distribuciones y redistribuciones de las inversiones del capital humano sintetizadas como *planteamiento igualitario* y *planteamiento elitista*, el primero hace referencia a que las diferentes formas de inversión son la consecuencia de diferencias en las posibilidades de financiamiento, mientras que el segundo plantea que la principal diferencia está en función a diferentes capacidades para beneficiarse de la inversión.

### Enfoque de Mincer: Ecuación de Ingresos.

El modelo de Ingresos fue presentado por Mincer (1974, como se citó en Galassi y Andrada, (2010) en el trabajo "Schooling, experience, and income". La ecuación es un modelo de determinación de los ingresos, explorando la relación entre los ingresos observados, los potenciales, y la inversión en capital humano, tanto en términos de educación formal como de entrenamiento laboral. Una de las propiedades más interesantes del modelo consiste en que no depende de supuestos explícitos acerca del contexto económico posibilitando su aplicación y comparación a nivel de regiones o países.

En ese sentido el modelo que plantea Mincer es el siguiente:

$$\ln Y = \beta_0 + \beta_1 S + \beta_2 X + \beta_3 X^2 + \varepsilon$$

Cardona et al. (2012) señala que “Y” representa los ingresos del individuo, “S” los años de educación, “X” la experiencia potencial, “X<sup>2</sup>” la experiencia potencial al cuadrado (sirve para captar la no linealidad del perfil edad-ingresos), “ $\beta_0$ ” es el intercepto y se entiende como el logaritmo del salario de un individuo que carece de educación y experiencia. De acuerdo con la teoría  $\beta_1$  y  $\beta_2$  deben ser positivos, mientras que  $\beta_3$  debe tener signo negativo. Galassi y Andrada (2010) agregan que “ $\varepsilon$ ” un término de error, que se supone de media de cero (ruido blanco). Además, según (Barceinas, 2001 y Areiza et al, 2004) citado en Cardona et al. (2012) la educación se inicia a los 6 años, por lo que  $X = \text{"edad"} - S - 6$ .

En palabras de Galassi y Andrada (2010) para Mincer no hay una única tasa de rendimiento de la educación, sino un conjunto de tasas diferentes, una para cada grupo con distinto nivel de experiencia. Por otro lado, los perfiles experiencia-ingreso son relativamente paralelos para grupos de educación diferentes. En consecuencia, la introducción de la experiencia potencial en lugar de la edad en las ecuaciones de determinación de los salarios es una manera de capturar tanto la forma del perfil edad-ingreso como las diferencias en las pendientes de dichos perfiles entre grupos con diferente nivel de educación. Es decir, al controlar por los años de experiencia potencial, se obtiene una única tasa de retorno a la educación en el mercado laboral. Es debido a este resultado que la ecuación de Mincer es la herramienta de mayor difusión en la investigación empírica para estimar el efecto causal de la educación en los ingresos.

La estimación de la ecuación de Mincer y el cálculo de la tasa de retorno se consigue bajo el cumplimiento de ciertas condiciones, Margot (2001) como se citó en Gómez y Nigro (2020) sostienen que se deben cumplir los siguientes supuestos: a) las diferencias salariales entre los trabajadores que tienen diferente nivel educativo son constantes en el tiempo, y b) los únicos costos que incurren los estudios son los salarios que no se perciben durante ese periodo. También señala que, bajo el enfoque de la teoría del capital humano, el componente educativo maximiza los flujos de ingresos en el futuro, por ello, el objetivo es encontrar el punto donde el costo y el ingreso marginales se igualan, es decir, el punto óptimo.

#### **2.1.4. Teoría keynesiana**

En palabras de Argoti (2011) Keynes en su obra “La Teoría general del empleo, el interés y el dinero” de 1936, expresa los desacuerdos con la teoría clásica y neoclásica. Su obra enmarca principalmente los postulados de Smith y Say. En primer lugar, hace referencia a la Ley de Say, la cual consiste en que la oferta crea su propia demanda, por lo cual nunca se tendría problemas de sobreproducción, por lo tanto, los recursos disponibles siempre estarían plenamente ocupados, con ello suponía que a largo plazo el desempleo no era posible. En contraparte, Keynes rompe esta ley al mencionar que el equilibrio entre la inversión y el ahorro no era tan simple como mencionaban los clásicos, sino que esto dependía de diversos factores como la tasa de interés, y menciona que no existe garantía alguna que fuesen iguales en un nivel de actividad que produjese el pleno empleo. Otro postulado fue donde los clásicos señalaban que había un equilibrio automático en la economía, es decir, la oferta y demanda se igualaban vía el precio. Por lo tanto, en este equilibrio no habría posibilidad de desempleo, debido a que el salario permitía el equilibrio en el mercado de trabajo. Mientras los clásicos sostenían la idea de precios y salarios flexibles, Keynes señalaba lo contrario, es decir, rígidos e inflexibles. Por otro lado, los clásicos mencionaban que la oferta de trabajo estaba determinada por la elección de ocio-trabajo, mientras que los keynesianos señalaban que dependía de la ilusión monetaria por parte de los trabajadores, dependiendo del salario nominal y no del real. El postulado básico de Keynes fue que la causa del desempleo era la insuficiente demanda agregada, señalando que el desempleo no se corregía con una reducción de salarios, sino con una mayor demanda. Asimismo, la demanda agregada está formada por el consumo y la inversión. Es decir, cuando una persona ahorra dinero en lugar de consumir propicia una menor demanda y por ello se genera el desempleo, debido a

que no se gasta todo el ingreso en la misma forma en que se incrementa. Por otra parte, Keynes cuestiona la flexibilidad de los salarios argumentando lo siguiente: Menciona que el salario nominal representa el ingreso percibido por el trabajador a la hora de prestar sus servicios por ende puede permanecer fijo, sin embargo, el salario real viene a ser el salario efectivo que está sujeto al cambio en el nivel general de precios, es decir puede disminuir si cada unidad monetaria se desvaloriza en términos reales

## 2.2. Concepto del Salario

En primer lugar, el *ingreso proveniente del empleo o ingreso laboral* es el tema angular del cual se teoriza el concepto del salario. En ese sentido, United Nations Economic Commission for Europe (UNECE, 2011) define que el ingreso laboral está comprendido por los ingresos que tienen su origen en actividades económicas que estén relacionadas al empleo, siendo en especie o en forma monetaria, además, es el resultado de la participación laboral actual en empleos remunerados o por cuenta propia. Por consiguiente, dentro del ingreso laboral se encuentra el ingreso por trabajo dependiente, el cual se define como el ingreso obtenido tras la elaboración de una actividad laboral relacionada a un empleo con una relación dependiente, dentro de este tipo de ingreso se encuentra el salario, por ende, el salario es un componente del ingreso por trabajo dependiente y es el pago que el trabajador recibe por tiempo trabajado y trabajo realizado.

Suclupe (2019) clasifica al salario como: remuneración básica, remuneración mínima vital, remuneración ordinaria, remuneración computable, remuneración vacacional y remuneración indemnizable. En ese contexto, el tipo de salario que tomaremos en esta investigación es la remuneración ordinaria, puesto que cumple con los requerimientos del tema a tratar. La remuneración ordinaria, es la cantidad que el trabajador percibe mensualmente por sus servicios prestados, en ella se consideran la remuneración básica además las sumas adicionales que percibe el trabajador.

OIT (2015) ofrece una visión más completa sobre el panorama conceptual acerca de los salarios. En primer lugar, desde la perspectiva de los empleados los salarios representan una forma de medir el nivel de vida y el poder adquisitivo que tienen, como resultado, la información sobre el salario de los empleados constituye un indicador valioso para formular políticas laborales en virtud de los trabajadores. Desde la vista de los empleadores, el salario es un

componente del costo laboral que supone su contratación, como los costos en seguridad social, prestaciones, entre otros, cuya relevancia se centra en que permite evaluar negociaciones salariales y la aplicación de políticas enfocadas al trabajo como insumo productivo. También, precisa que la utilidad del salario se centra en que debe estar en términos reales para su correcto análisis y en un periodo anualizado o mensual, de esta forma se permite un correcto análisis económico al comparar la evolución del salario real como medición de bienestar social. Acerca de la metodología del salario real mensual, se hace uso del deflactor provenientes del Índice de Precios del Consumidor (IPC) y se utiliza un año base para convertir a los salarios nominales a salarios reales. Se sigue la siguiente formula.

$$S_{real} = S_n * \frac{IPC_n}{IPC_i}$$

Donde,  $S_{real}$  es el salario real,  $S_n$  es el salario nominal en el periodo de referencia,  $IPC_n$  es el Índice de Precios al Consumidor en el periodo de estudio, y  $S_i$  es el Índice de Precios al Consumidor en el periodo de referencia o año base. Finalmente, la fuente de información para recoger los datos sobre los salarios son las encuestas que se dirigen a los hogares, sobre todo a los miembros del hogar que tienen un empleo dependiente en el sector público o privado, en empresas formales o informales y en todos los sectores económicos.

### **2.3. Políticas de empleo y salario en los jóvenes**

La necesidad de impulsar políticas laborales orientadas a la promoción del empleo y del salario de los jóvenes se debe a que los jóvenes son un grupo poblacional susceptible a efectos negativos cuando las crisis económicas tienen lugar. Tal como explica OIT (2011), los jóvenes son los primeros en perder su empleo y los últimos en recuperarse cuando existen perturbaciones económicas y recuperaciones respectivamente. Además, los jóvenes tienen que enfrentar al déficit de empleo cuando surgen las crisis económicas, dado que la poca generación de empleo no puede abarcar a la oferta laboral juvenil. Por lo tanto, las políticas laborales que deberían aplicarse se centran en que se debería fomentar la inversión intensiva en el empleo y en combinación con el desarrollo de recursos humanos, asimismo, las políticas podrían mejorar el acceso al financiamiento de las mypes para que puedan aumentar su demanda laboral y se generan nuevos empleos. Por el lado la oferta, la formación educativa y la dotación a los jóvenes

con habilidades, capacidades y experiencia es necesaria para reducir el desempleo juvenil y mejorar su empleabilidad, también, las medidas que impulsan el autoempleo y el emprendimiento pueden tener eficacia como política laboral dirigida a los jóvenes.

### **2.3.1. Formación de profesionales**

Como medida de prevención y respuesta ante las crisis, las políticas orientadas a la formación de profesionales tienen como base el principio de igualdad y deben asegurar que existan programas de estudio y de enseñanza donde se forme y se oriente al profesional, con el fin de obtener competencias laborales, esta política implica la creación y control de pasantías, prácticas profesionales y otros programas que permitan adquirir experiencia y un aprendizaje profesional.

### **2.3.2. Mercado de trabajo y protección social**

Se entiende que las políticas públicas orientadas al mercado de trabajo y protección social deberían concentrarse en la aplicación de programas que faciliten la entrada de los jóvenes al mercado laboral, asimismo, se debe fomentar la generación de empleos juveniles a través de normas laborales, con el fin de aumentar la productividad y el desarrollo del mercado, inclusive, se debe enfocar en que se tiene que asegurar la protección social de los jóvenes, debido a sus efectos positivos en el ingreso que pueden percibir y en los beneficios laborales que pueden gozar.

## **2.4. Factores sociales del salario**

### **2.4.1. Género**

Blau et al. (1998, como se citó en García y Mendoza, 2009) manifiestan que el fenómeno de discriminación salarial se presenta cuando los empleadores castigan o premian a un determinado grupo con un menor o un mayor salario. Asimismo, menciona que la discriminación por razones de género en el mercado de trabajo existe cuando dos individuos con la misma cualificación son tratados de un modo distinto solamente por su sexo. Esta discriminación no sólo tiene un efecto directo cifrado en la menor remuneración de las mujeres cuando su productividad es la misma que la de los hombres. Si está además extendida y es persistente, el

propio comportamiento de las mujeres se verá adversamente afectado: su incentivo para invertir en capital humano será menor que en el caso de los hombres.

En esa misma línea, Lago (2002) menciona que la discriminación por género se da bajo dos enfoques: oferta y demanda. Por el lado de la oferta, las diferencias se dan por las características, y las decisiones de los individuos, el autor menciona que bajo el enfoque del capital humano los hombres y las mujeres se comportan de acuerdo con los términos de eficiencia, donde las decisiones que tomarán los individuos, ya sea elegir el trabajo o la familia dependerá del rendimiento que obtendrán, teniendo en cuenta el tiempo, dinero y esfuerzo. En la mayoría de los casos las mujeres eligen quedarse en casa y realizar las tareas del hogar debido a que priorizan el bienestar de la familia, mientras que los hombres se desempeñan en el mercado laboral. Asimismo, se menciona que la inversión en educación y en aprendizaje en el trabajo son aspectos fundamentales a tener en cuenta, debido a que condicionará el volumen del salario que perciban en el futuro. Blau et al. (1998, como se citó en Lago, 2002) toman como ejemplo el caso estadounidense, donde las mujeres apenas terminan el bachillerato mientras que en una mayor proporción los hombres realizan cuatro o más años de *colleague*, esto se debe al coste de oportunidad, a una menor experiencia en el mercado laboral y a la discriminación social. Para el autor el aprendizaje en el trabajo es también el medio para incrementar la productividad, de manera que un aumento de las capacidades del individuo llevará a un mayor rendimiento en el trabajo. En ese sentido, las bajas expectativas que tienen las mujeres para desempeñarse en el mercado laboral y por ende adquirir experiencia, las lleva a optar por una menor inversión de este factor.

Por otro lado, el modelo del capital humano contempla también otros aspectos que dan cuenta a las diferencias salariales por género: i) Las horas que se destinan a tareas domésticas reducen el esfuerzo que las mujeres ponen en sus trabajos, de modo que decrece su productividad comparando con hombres de su misma cualificación. ii) En la medida en que las familias anteponen la carrera profesional del marido frente a la de la mujer en la determinación de la localización geográfica de la familia, los ingresos de las mujeres decrecen con mayor probabilidad, iii) En tanto las mujeres conceden una mayor prioridad a la familia que los hombres, tienen mayores restricciones para acomodar cambios o exigencias laborales que no se ajustan al horario fijado, iv) Si las mujeres

anticipan una vida laboral más corta que los hombres, deberían invertir menos tiempo en buscar el mejor empleo posible que los hombres y, por tanto, recibirán menos dinero.

(Lago, 2002, p. 176)

Por el lado de la demanda, la diferencia salarial por razones de género se centra en la discriminación en el mercado de trabajo y los aspectos de la estructura del mercado laboral que la perpetúan. Esta discriminación además de implicar una menor remuneración de las mujeres, si a largo plazo es persistente también disminuye su incentivo para invertir en capital humano. Se han desarrollado diferentes modelos para explicar esta discriminación salarial por razones de género, en los cuales se asume que hombres y mujeres son sustitutos perfectos. En el trabajo de Lago (2002) se menciona que existe un “gusto” por la discriminación, es decir un prejuicio personal por no asociarse con determinado grupo, y en este caso afecta a la contratación de mujeres, las cuales deben aceptar salarios más bajos que los varones en trabajos idénticos. En segundo lugar, se hace referencia a una discriminación estadística, ya que los criterios que se utilizan para la contratación de trabajadores están basados en estereotipos sobre las capacidades de cada género asumiendo que existen diferencias significativas en la productividad promedio entre hombres y mujeres. Además, menciona el modelo monopolístico de discriminación, el cual establece un “pacto entre caballeros” para mantener a las mujeres fuera de ciertos trabajos, gozando ellos de beneficios económicos. El cuarto modelo en mención es el modelo *overcrowding*, el cual analiza las diferencias salariales entre hombres y mujeres a partir de la segregación en el empleo, es decir cuando ambos géneros realizan distintos tipos de trabajos y no compiten entre ellos para la obtención de dichos trabajos. Esta segregación puede ocurrir de manera horizontal (cuando hombres y mujeres trabajan en distintos tipos de ocupaciones) y vertical (cuando los hombres ocupan puestos de mayor categoría y mejor remunerados o cuando tienen carreras mejores y más rápidas dentro de los empleos), siendo la consecuencia un diferencial en el salario entre ambos géneros. Por último, se menciona a los modelos institucionales, los cuales explican las diferencias salariales de género mediante la segregación en el empleo por las rigideces del mercado de trabajo, las cuales se derivan de los arreglos institucionales o de las barreras introducidas por poderes monopolísticos o sindicatos. Los arreglos tienden a estructurar mercados separados: una empresa incorpora trabajadores del mercado externo para nuevos trabajos, mientras que los cargos de más responsabilidad son ocupados por trabajadores antiguos conforme van adquiriendo las habilidades específicas que

requiere la empresa. Los individuos agrupados en cada categoría deben tener la mayor homogeneidad posible en sus características y recibir el mismo tratamiento laboral, por consiguiente, si se considera que existen diferencias en la productividad entre hombres y mujeres, esto llevará a que ocupen distintos trabajos con distintas condiciones. De este modo, según la teoría del mercado laboral dual o segmentado, los hombres ocuparían los trabajos primarios (con mayores salarios y oportunidades de promoción) y las mujeres los trabajos secundarios (peores condiciones laborales y sin posibilidades de promoción).

#### **2.4.2. Estado civil**

Según Polachek y Siebert (1994, como se citó en Araújo, 2015) el estado civil está asociado con la diferenciación salarial entre hombres y mujeres. En *Occupational and Wage Discrimination*, explican las diferencias entre casados (con cónyuge presente y ausente) y hombres y mujeres solteros, notándose una clara ventaja para los hombres en todos los estados civiles (sobre todo de los casados) y una desventaja para las casadas.

En la misma línea de investigación, Waldfogel y Anderson (1998, como se citó en Fernández, 2006) mencionó que existen penalidades asociadas con la tenencia de hijos provocando interrupciones de la vida laboral en las mujeres. Waldfogel menciona que las mujeres con hijos ganan en promedio 10 % y 15 % menos que aquellas mujeres solteras sin hijos. Para Becker (1985, como se citó en Fernández, 2006) la causa de esta penalidad sería la heterogeneidad no observada entre mujeres casadas y solteras percibida por los empleadores, esto significa que las mujeres casadas con hijos trabajan el doble, tanto en el hogar como en su trabajo y por ende se cansan más y son menos productivas.

Asimismo, Diez de Medina y Rossi (1990) señalan que las tasas de participación femenina en el mercado laboral tienen una fuerte vinculación con la constitución de la familia. Las tasas de actividad femenina por edad y estado civil son sensiblemente mayores en los grupos de mujeres divorciadas, solteras y viudas, sobre todo de 25 a 49 años, que según los autores se explica por la no existencia del ingreso del cónyuge. Además, se destaca que la actividad crece con el nivel educativo en las distintas situaciones, siendo en el grupo de las casadas donde se da el crecimiento más pronunciado, es decir, el cambio en el estado civil afecta la participación de

la mujer en los estratos menos educados, ya que el costo de oportunidad de ser inactiva es menor ya que ocupan los tramos más bajos de la estructura salarial.

.

## 2.5. Variables o constructos y su operacionalización

**Tabla 5**

*Operacionalización de las variables*

Variable	Dimensión	Definición conceptual	Indicador	Índice
Ingreso salarial	Logaritmo del ingreso salarial mensual	Remuneración otorgada por la prestación de un servicio expresado en logaritmo.	Logaritmo de la cantidad de soles que percibe el joven en un periodo mensual	Número logarítmico del sueldo mensual percibido por los jóvenes.
Educación	Escolarización	Inversión por medio de la cual se adquiere un conjunto de conocimientos y habilidades que mejoran la productividad.	Años de escolarización	Número de años de escolarización que reciben los jóvenes.
Experiencia	Experiencia laboral	Tiempo transcurrido entre el último año de educación a tiempo completo y el momento actual.	Años de experiencia laboral	Edad-Años de escolaridad-6
Factores sociales	Sexo	Conjunto de características anatómicas y fisiológicas que diferencian a los varones y mujeres.	Condición del sexo del joven	0. Hombre 1. Mujer
	Estado civil	Es la condición de convivencia que registran las personas y la cual determinará su identificación.	Condición del estado conyugal del joven.	0. No tiene una relación conyugal. 1. Tiene una relación conyugal.
Políticas públicas	Formación profesional juvenil	Programas de empleabilidad orientada a fortalecer las habilidades de los jóvenes.	Condición de estar contratado bajo una modalidad de formación profesional.	0. No estar contratado bajo ninguna modalidad. 1. Estar contratado bajo la modalidad de formación profesional.

			2. Estar contratado bajo una modalidad diferente a la formación profesional.
Políticas de empleabilidad juvenil	Programas y políticas orientadas a la promoción de empleo juvenil mediante la intervención estatal en la oferta y demanda de trabajo joven.	Condición de participar en políticas de empleabilidad juvenil.	0. No participó en programas de empleabilidad. 1. Participó en programas de empleabilidad

*Nota.* Elaboración propia

## 2.6. Hipótesis

### 2.6.1. Hipótesis general

$H_0$ : El salario de los jóvenes de 15 a 29 años del departamento de Lambayeque no depende de la educación, experiencia laboral, género, estado civil y de políticas públicas.

$H_a$ : El salario de los jóvenes de 15 a 29 años del departamento de Lambayeque depende de la educación, experiencia laboral, género, estado civil y de políticas públicas.

### 2.6.2. Hipótesis específicas

$H_1$  : La variable educación tiene una influencia significativa en el salario de los jóvenes de 15 a 29 años del departamento de Lambayeque

$H_2$  : La variable experiencia laboral tiene una influencia significativa en el salario de los jóvenes de 15 a 29 años del departamento de Lambayeque

$H_3$  : La variable género tiene una influencia significativa en el salario de los jóvenes de 15 a 29 años del departamento de Lambayeque

$H_4$  : La variable estado civil tiene una influencia significativa en el salario de los jóvenes de 15 a 29 años del departamento de Lambayeque

## 2.7. Definición de las variables

### 2.7.1. Variable dependiente

#### **Salario.**

Según la OIT (s. f.), el salario se puede definir como un componente fundamental en el trabajo y empleo de las empresas, debido a que es un costo para los empleadores y la fuente principal de los trabajadores, asimismo desde el punto de vista económico es la variable principal en la competitividad de las empresas. Asimismo, la Oficina Internacional del Trabajo define al salario como la remuneración otorgada por la prestación de un servicio.

### **2.7.2. Variables independientes**

#### **Educación.**

La teoría del capital humano considera que la inversión en las personas es semejante a la inversión en capital. Según Becker citado en Pérez y Castillo (2016) la educación y la formación son inversiones “que realizan los individuos con el fin de incrementar su eficiencia productiva y sus ingresos”.

#### **Experiencia Laboral.**

Cardona et al. (2012) definen a la experiencia como el tiempo transcurrido entre cuando el individuo dejó las aulas de clase y el momento actual.

#### **Género.**

Huacho y Rosales (2019) definen al género como “Conjunto de seres que tienen uno o varias características comunes”.

#### **Estado civil.**

Según el (Instituto Vasco de Estadística, 2015) se entiende por estado civil legal, a la situación de convivencia administrativamente reconocida de las personas en el momento en que se realiza la recogida de información. Consta de las siguientes modalidades: soltero o soltera, casada o casado, viudo o viuda, separada o separado y divorciado o divorciada.

#### **Formación profesional juvenil.**

En palabras de OIT (2011), las políticas orientadas a la formación de profesionales tienen objetivo el impulso de programas de estudio y de enseñanza donde se fortalezca el crecimiento profesional, con el fin de obtener competencias laborales, por ello, se implica la creación de prácticas profesionales, pasantías y otros programas que permitan adquirir experiencia y un aprendizaje profesional.

**Políticas de empleabilidad juvenil.**

Tal como señala OIT (2011), las políticas de empleabilidad juvenil están orientadas a la creación de empleo juvenil y la mejora de productividad a través de la inversión.

## 2.8. Matriz de consistencia

**Tabla 6**

*Matriz de consistencia general*

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable
Principal	General	General	
¿Cuáles son los determinantes del salario de los jóvenes de 15 a 29 años del departamento de Lambayeque, 2019?	Evidenciar los determinantes del salario de los jóvenes de 15 a 29 años del departamento de Lambayeque, 2019	<p><math>H_0</math>: El salario de los jóvenes de 15 a 29 años del departamento de Lambayeque no depende de la educación, experiencia laboral, género, estado civil y de políticas públicas.</p> <p><math>H_a</math>: El salario de los jóvenes de 15 a 29 años del departamento de Lambayeque depende de la educación, experiencia laboral, género, estado civil y de políticas públicas.</p>	<p>V1: Ingreso salarial</p> <p>V2: Educación</p> <p>V3: Experiencia laboral</p> <p>V4: Género</p> <p>V5: Estado civil</p> <p>V6: Política pública</p>
Específicos	Específicos	Específicos	Dimensión
¿Cómo influye la educación en el salario de los jóvenes de 15 a 29 años del departamento de Lambayeque, 2019?	Determinar la influencia de la educación en el salario de los jóvenes de 15 a 29 años del departamento de Lambayeque, 2019	H1: La variable educación muestra una relación directa con el salario de los jóvenes de 15 a 29 años del departamento de Lambayeque, 2019	<p>D1: Logaritmo del ingreso salarial mensual</p> <p>D2: Escolarización</p>

¿Cómo influye la experiencia laboral en el salario de los jóvenes de 15 a 29 años del departamento de Lambayeque, 2019?	Determinar la influencia de la experiencia laboral en el salario de los jóvenes de 15 a 29 años del departamento de Lambayeque, 2019	H2: La variable experiencia laboral muestra una relación directa con el salario de los jóvenes de 15 a 29 años del departamento de Lambayeque, 2019	D3: Experiencia laboral
¿Cómo influye el género en el salario de los jóvenes de 15 a 29 años del departamento de Lambayeque, 2019?	Determinar la influencia del género en el salario de los jóvenes de 15 a 29 años del departamento de Lambayeque, 2019	H3: La variable género tiene una influencia significativa con el salario de los jóvenes de 15 a 29 años del departamento de Lambayeque, 2019	D4: Sexo
¿Cómo influye el estado civil en el salario de los jóvenes de 15 a 29 años del departamento de Lambayeque, 2019?	Determinar la influencia del estado civil en el salario de los jóvenes de 15 a 29 años del departamento de Lambayeque, 2019	H4: La variable estado civil tiene una influencia significativa en el salario de los jóvenes de 15 a 29 años del departamento de Lambayeque, 2019	D5: Estado civil

*Nota.* Elaboración propia

## Capítulo III: Metodología

### 3.1. Diseño Metodológico

Hernández et al. (2014) explican que el diseño de la investigación consiste en la estrategia que los investigadores deciden poner en marcha para obtener la información relevante y concretar los objetivos establecidos en la investigación, en ese sentido, dentro del enfoque cuantitativo se pueden plantear los diseños metodológicos en relación a su intervención en la data, donde el diseño experimental se basa en estudios de intervención para replicar una situación específica para conocer cómo afecta a los sujetos, cabe señalar que los experimentos manipulan tratamientos, estímulos o intervenciones para observar las implicancias sobre otras variables. Por el contrario, el diseño no experimental consiste en observar el fenómeno de estudio en su forma natural sin intervenir de ninguna forma ni manipular las variables y pueden dividirse en transeccional y longitudinal, donde el diseño transeccional o transversal investiga el fenómeno en relación con un momento determinado, mientras que el diseño longitudinal propugna un estudio basado en la recolección de la información evolutiva sobre las variables de estudio.

Adicionalmente, Cortés y Iglesias (2004) detallan que existe otra clasificación en función del tipo de alcance de la investigación, dividiendo las investigaciones en tipo exploratorio, descriptivo, correlacional y explicativo. Primero, los estudios exploratorios tienen como finalidad allanar el terreno para examinar una temática que ha sido poco estudiada, consiste en una revisión de la literatura y en la familiarización de los fenómenos desconocidos. Los estudios descriptivos buscan detallar las características del fenómeno de estudio describiendo eventos y hechos. Los estudios correlacionales tienen como fin determinar la relación entre dos o más variables, además, de medir el grado de correlación. Por último, las investigaciones explicativas

La investigación se basa en el enfoque cuantitativo, debido a que mantiene un proceso de fases ordenados, y plantea una hipótesis en la investigación que será testeada para rechazarla o no mediante técnicas estadísticas. Además, tiene como diseño transversal dado que el estudio toma lugar en un momento determinado sobre los salarios de los jóvenes lambayecanos. La investigación también tiene un alcance explicativo, debido a que la investigación pretende explicar las causales sobre los salarios de los jóvenes y medir su efecto. Por último, la

investigación es de tipo no experimental, por lo que se pretende no intervenir ni manipular las variables de estudio.

### **3.2. Población y muestra**

#### **3.2.1. Población**

Hernández et al. (2014) definen a la población en la investigación como el conjunto de observaciones que cumplen con las características que se determinan, también indica que es muy relevante precisar cuáles son las características para evitar problemas muestrales y definir correctamente los parámetros de la muestra.

La población de la investigación estuvo conformada por todos los jóvenes de entre 15 y 29 años que trabajaron en puestos de trabajo dependientes en el departamento de Lambayeque durante el año 2019.

#### **3.2.2. Muestra**

Hernández et al. (2014) detallan que la muestra es un subgrupo de la población cuya principal característica es que es representativa de la población, es decir, la muestra debe permitir extrapolar hacia la población para elaborar una correcta inferencia estadística.

La muestra de la investigación estuvo conformada por 460 jóvenes de entre 15 y 29 años que trabajaron en puestos de trabajo dependientes en el departamento de Lambayeque durante el año 2019.

#### **3.2.3. Técnica de muestreo**

En palabras de Otzen y Manterola (2017), las técnicas de muestreo pueden dividirse en dos tipos: probabilísticas y no probabilísticas, donde las técnicas de muestreo probabilísticas se basan en que se sabe la probabilidad de que un individuo sea parte de la muestra, y las técnicas no probabilísticas son aquellas técnicas que toman criterios sujetos a lo que los investigadores consideren. Dentro de las técnicas probabilísticas se encuentran las técnicas de aleatorio simple, aleatorio estratificado, aleatorio sistemático, aleatorio por conglomerados. Definen que el aleatorio simple implica que los individuos tienen la misma probabilidad de integrar a la

muestra, por otro lado, la técnica de aleatorio estratificado supone agrupar a la población en estratos y que la muestra se componga de subpoblaciones, el aleatorio sistemático hace uso de un criterio en la distribución, por ello es que es más preciso que el aleatorio simple, por último, el aleatorio conglomerado consiste en ordenar a la población en base a una variable de geolocalización y obtener una muestra en cada subgrupo.

La muestra de la investigación tomó como fuente de información a la Encuesta Nacional de Hogares (Enaho) del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) siguió como técnica de muestreo probabilístico de áreas, estratificado, multietápica, independiente por cada departamento y emplea un nivel de confianza del 95%.

### **3.3. Fuentes, técnicas de recolección y procesamiento de datos**

La fuente de información proviene de la Enaho, concretamente del Módulo Empleo e Ingreso del año 2019, y la técnica de recolección fue la observación documental por el hecho que se consultó a una fuente secundaria. Cabe precisar que se tomó en cuenta los criterios de inclusión y de exclusión para utilizar la información que se requiere.

#### **3.3.1. Criterios de exclusión**

- Se excluyen a los jóvenes que no se encontraron trabajando en puestos de trabajo dependientes en Lambayeque en el año 2019.
- Se excluye a los jóvenes que no percibieron un ingreso laboral, pese a ser trabajadores dependientes en Lambayeque en el año 2019.

#### **3.3.2. Criterios de inclusión**

- Se incluyen a los jóvenes que se encontraron trabajando en puestos de trabajo dependientes en Lambayeque en el año 2019.
- Se incluyen a los jóvenes que percibieron un ingreso laboral por trabajo dependiente en Lambayeque en el año 2019.

### 3.4. Análisis econométrico

En primer lugar, para calcular de forma precisa la relación de causalidad de las variables independientes sobre la variable dependiente se especificó un modelo econométrico, donde la variable dependiente fue el logaritmo del ingreso laboral mensual real por trabajo dependiente y las variables independientes fueron los años de escolaridad, la experiencia laboral, la experiencia laboral al cuadrado, los años de escolarización, el sexo, el estado civil, la condición de estar contrato bajo un programa de formación y la condición de participar en programas de empleabilidad juvenil.

Precisamente, el modelo econométrico que tiene un mayor ajuste con el nivel de la investigación es el modelo de regresión lineal clásico (MRLC) y el método de estimación fue el de mínimos cuadrados ordinarios (MCO). A continuación, se explica brevemente la teoría econométrica que sostiene al MRLC.

Wooldrige (2010) menciona que el análisis de regresión múltiple empieza desde el supuesto de *ceteris paribus*, donde se permite controlar que otros factores tengan influencia de simultáneamente a la variable dependiente, entonces, en el modelo se agregan tantos factores que puedan ser útiles para explicar a la variable dependiente. Se plantea la siguiente ecuación matemática.

$$y = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + u \quad (1)$$

Donde,  $\beta_0$  es el intercepto,  $\beta_1$  mide el cambio de la variable dependiente en relación con  $x_1$ , y  $\beta_2$  mide el cambio de la variable dependiente en relación con  $x_2$ , mientras que  $u$  es el término de error. La ecuación denotada se le conoce función lineal poblacional y también puede escribirse de la siguiente forma.

$$E(y|x) = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 \quad (2)$$

Stock y Watson (2012) definen que la función poblacional mantiene una relación de la esperanza condicional con las regresoras. En el caso de los modelos múltiples, los coeficientes se interpretan de la siguiente:  $\beta_1$  es la variación en unidades de la variable dependiente y cuando la variable independiente  $x_1$  varía una unidad manteniendo el supuesto de *ceteris paribus*.

Gujarati y Porter (2010) advierten que la forma funcional que toma a la población no podría estimarse por lo que sus valores son desconocidos, por consiguiente, se emplea la función de regresión muestral, la cual toma la siguiente forma.

$$y = \hat{\beta}_0 + \hat{\beta}_1 x_1 + \hat{\beta}_2 x_2 + \hat{u} \quad (3)$$

Donde,  $\hat{\beta}_k$  representan a los estimadores de los coeficientes poblacional y  $\hat{u}$  es el término residual, el cual es el estimador del término de error poblacional. Adicionalmente, mencionan que para que la estimación de la ecuación (3) sea correcta, entonces se deben cumplir ciertos supuestos, los cuales son:

- **Linealidad.** El modelo de regresión debe tener parámetros que sean lineales, indistintamente si las variables regresoras también lo son.
- **Exogeneidad.** El término de error y las regresoras deben tener una covarianza igual a cero, es decir  $cov(x, u) = 0$ . Implica que los valores de las regresoras y del término de error son independientes.
- **Valor medio del término de error igual a cero.** Se asume que el término de error sigue una distribución normal, por consiguiente, su valor esperado es que sea cero. Se representa con  $E(u|x) = 0$ .
- **Homocedasticidad.** La varianza del término de error no puede variar, dado que se asume que sigue una distribución normal. Se representa con  $var(u) = \sigma^2$ .
- **No autocorrelación entre las perturbaciones.** Debido a que el término de error es una variable aleatoria que sigue una distribución normal, entonces los valores del término de error no tienen una correlación con ninguno de sus valores. Se denota como  $cov(u_i, u_j) = 0$ .

Para estimar los estimadores muestrales, se puede utilizar el método de estimación por Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO), el cual plantea que se encontrar a los estimadores que permitan reducir la sumatoria de los errores al cuadrado, es decir.

$$\sum_{i=1}^n (y - \beta_0 - \beta_1 x_1 - \beta_2 x_2)^2 \quad (4)$$

De forma sintetizada, Gujarati y Porter (2010) explican que los estimadores MCO pueden encontrarse con la siguiente ecuación matricial.

$$\hat{\beta}_{k \times 1} = (X'X)^{-1}_{k \times k} X'Y \quad (5)$$

Mientras que la matriz de covarianza-varianza de los estimadores MCO, se encuentra con la siguiente ecuación matricial.

$$var - cov(\hat{\beta}) = E\{[\hat{\beta} - E(\hat{\beta})][\hat{\beta} - E(\hat{\beta})]'\} \quad (6)$$

$$var - cov(\hat{\beta}) = \begin{bmatrix} var(\hat{\beta}_1) & cov(\hat{\beta}_1, \hat{\beta}_2) & \dots & cov(\hat{\beta}_1, \hat{\beta}_k) \\ cov(\hat{\beta}_1, \hat{\beta}_2) & var(\hat{\beta}_2) & \dots & cov(\hat{\beta}_2, \hat{\beta}_k) \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ cov(\hat{\beta}_k, \hat{\beta}_1) & cov(\hat{\beta}_k, \hat{\beta}_2) & \dots & var(\hat{\beta}_k) \end{bmatrix} \quad (7)$$

Finalmente, existen otras formas funcionales del modelo de regresión. Gujarati y Porter (2010) detalla que se trata de los siguientes.

### **Modelo log-lineal.**

También llamado log-log o log-lineales, su modelo es la función de regresión exponencial

$$y = \beta_1 x_i^{\beta_2} e^u \quad (8)$$

$$\ln y = \ln \beta_1 + \beta_2 \ln x_i + u \quad (9)$$

Estos modelos permiten calcular la elasticidad de la variable dependiente en relación con la variable independiente a través del parámetro  $\beta_2$ , entonces, ante un cambio porcentual de  $x$ , la variable  $y$  varía un cambio porcentual de  $\beta_2$ .

### Modelo log-lin.

Este tipo de modelos reflejan la tasa de crecimiento de la variable dependiente a través de las regresoras. El modelo planteado es el siguiente.

$$\ln y = \beta_0 + \beta_1 x_1 + u \quad (10)$$

A diferencia del anterior modelo, los parámetros son lineales, y también se les conoce como semilog y la interpretación de los parámetros es que el coeficiente mide un cambio porcentual en la variable dependiente cuando se da un cambio absoluto en la independiente, además, al multiplicar por 100 se obtiene la tasa de crecimiento. Finalmente, estos modelos permiten el cálculo de la semielasticidad de la variable dependiente con respecto a la regresora.

Para finalizar con la revisión de la teoría econométrica, es muy frecuente que los modelos econométricos planteados no cumplan con los supuestos necesarios para ofrecer estimadores MELI (Mejores Estimadores Linealmente Insensados), por consiguiente, se debe evaluar si el modelo cumple con el supuesto de exogeneidad, normalidad, homocedasticidad y no multicolinealidad. Por lo tanto, se plantean la estimación mediante errores robustos y/o Mínimos Cuadrados Generalizados para corregir la violación de los supuestos.

Considerando la teoría econométrica que se ha revisado, se formula el siguiente modelo econométrico de tipo log-lin.

$$\ln S_i = \beta_1 + \beta_2 ed_i + \beta_3 ex_i + \beta_4 ex_i^2 + \beta_5 sx_i + \beta_6 civ_i + \beta_7 pra_i + \beta_8 pro_i + u_i$$

Donde,  $\ln S_i$  es el logaritmo natural del salario mensual que recibe el trabajador joven dependiente,  $ed$  son los años de escolarización del trabajador dependiente joven,  $ex$  es la experiencia del trabajador joven dependiente,  $ex^2$  es la experiencia al cuadrado del trabajador joven dependiente,  $sx$  es el sexo del trabajador joven dependiente,  $civ$  es el estado civil del trabajador joven dependiente,  $pra$  es la condición de estar contratado bajo la modalidad de prácticas profesionales del trabajador joven dependiente,  $pro$  es la condición de participar en programas de empleabilidad del trabajador joven dependiente,  $u$  es el término de error,  $\beta_k$  es el parámetro poblacional que mide el cambio porcentual en la variable dependiente ante un cambio unitario en la variable regresora. Para estimar este modelo, se ha propuesto el método de

estimación MCO con errores ordinarios, robustos y Mínimos Generalizados en caso existan violaciones de los supuestos.

**Tabla 7***Tabla resumen metodológica*

Variable	Dimensión	Población	Muestra	Fuentes de recolección	Técnica de recolección	
Ingreso salarial	Logaritmo del ingreso salarial mensual	Todos los jóvenes que trabajaron como dependientes en Lambayeque durante el año 2019.	465 jóvenes que trabajaron como dependientes en Lambayeque durante el año 2019.	Enaho – Empleo e ingresos	Consulta de fuente secundaria	
Educación	Escolarización			Enaho – Educación		
Experiencia	Experiencia potencial			Enaho – Empleo e ingresos		
	Experiencia potencial al cuadrado					
Factores sociales	Sexo					
	Estado civil					
Políticas publicas	Formación profesional juvenil			Enaho – Programas sociales		
	Políticas de empleabilidad juvenil					

*Nota.* Elaboración propia

## Capítulo IV. Resultados Y Discusión

**Tabla 8**

*Estimaciones econométricas*

VARIABLES	(1) Log de ingreso mensual	(2) Log de ingreso mensual
a_educ	0.0396*** (0.0118)	0.0396*** (0.0118)
exp	0.0760*** (0.0141)	0.0755*** (0.0141)
exp2	-0.00328*** (0.000990)	-0.00326*** (0.000991)
sexo	-0.266*** (0.0636)	-0.267*** (0.0636)
civ	-0.155** (0.0760)	-0.154** (0.0761)
Formación		
1. prácticas profesionales	-0.497* (0.263)	-0.500* (0.263)
2.contrato no prácticas profesionales	0.417*** (0.0690)	0.417*** (0.0690)
politica		-0.213 (0.317)
Constant	6.028*** (0.187)	6.032*** (0.187)
Observaciones	460	460
r2	0.246	0.247
F	21.10	18.50

Standard errors in parentheses

\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

*Nota.* Elaboración propia

En un primer momento, se estimó sin incluir a la variable *política*, la cual captura el efecto de los programas de empleabilidad para explicar el nivel salarial de los jóvenes lambayecanos. Posteriormente, al incluir la variable en el modelo se puede notar que la regresora no es significativa para determinar el nivel salarial, en ese sentido, el modelo que ofrece mejores estimadores es la primera estimación dado que cumple con el marco teórico y tiene un mejor

coeficiente de determinación. El modelo econométrico elegido tiene un estadístico *F* calculado de 21.10, y tiene un *p-value* menor a un nivel de significancia de 5%, por lo tanto, tiene significancia global y puede servir para explicar a la variable dependiente. Las estimaciones encontradas indican que, ante el aumento de un año de escolaridad, el ingreso mensual en el salario de los jóvenes aumenta en 3.9%, adicionalmente, al aumentar en un año de experiencia potencial, el ingreso mensual aumenta en 7.6%. Por el contrario, existe una relación negativa entre la expresión cuadrática y el ingreso mensual de los jóvenes, por ello, existe un punto en el cual la experiencia deja de tener un efecto positivo sobre el ingreso mensual y conlleva a que tenga un efecto negativo. En cuanto a los factores sociales, las jóvenes mujeres ganan 26.6% menos en relación con el ingreso mensual que reciben los jóvenes varones, del mismo modo, cuando el joven no mantiene una relación conyugal, entonces gana 15% menos que los jóvenes que mantienen una relación conyugal. Por último, las variables relacionadas a la formación profesional se encuentran que cuando los jóvenes están contratados bajo la modalidad de prácticas profesionales perciben un ingreso mensual menor en 49.7% en comparación a los jóvenes que no tienen ningún tipo de relación contractual; sin embargo, cuando los jóvenes están contratados bajo una modalidad distinta a las prácticas profesionales, entonces tienen a obtener un ingreso mayor en un 41.7% comparado con sus similares que no tienen ningún contrato.

**Tabla 9**

*Matriz del Factor Inflacionario de Varianza (VIF)*

VARIABLES	(1)	
	Log de ingreso mensual	
	VIF	1/VIF
a_educ	2.80	0.356
exp	5.89	0.169
exp2	7.15	0.139
sexo	1.03	0.973
civ	1.14	0.879
formacion		
1. prácticas profesionales	1.04	0.964

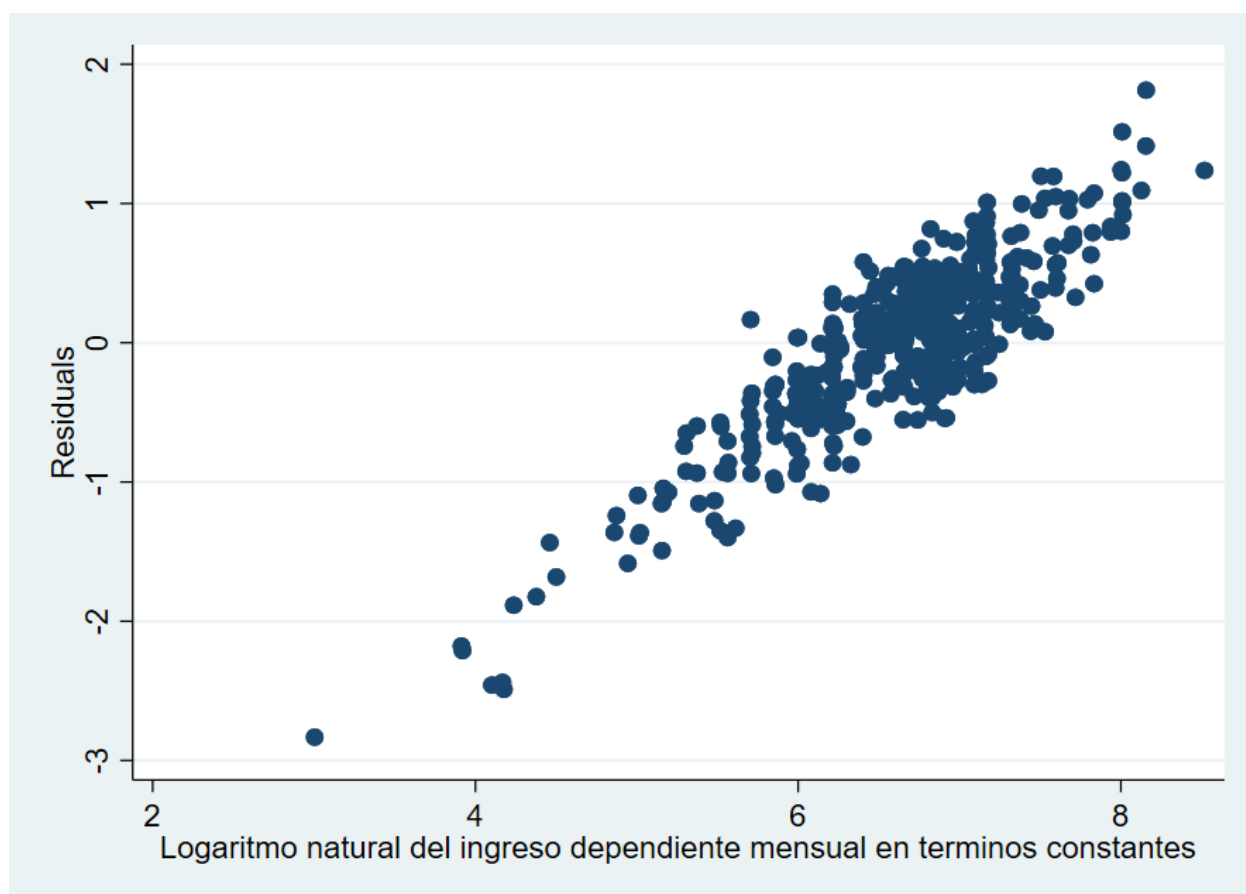
2.contrato no prácticas profesionales	1.16	0.862
<b>Promedio VIF</b>	<b>2.89</b>	

*Nota.* Elaboración propia

Sobre las estimaciones del modelo (1), se calcula el factor inflacionario de varianza (VIF) de las regresoras con el fin de medir si alguna regresora pudiera ocasionar problemas de multicolinealidad. Los resultados obtenidos indican que las regresoras tienen VIF bajo y controlado y en ningún caso es mayor a 10, por consiguiente, el modelo econométrico no posee variables que ocasionen problemas de multicolinealidad.

### Figura 6

*Residuos y logaritmo natural del salario mensual en términos constantes*



*Nota.* Elaboración propia con datos de la Enaho – INEI

La figura de dispersión entre los residuos estimados y el logaritmo del ingreso salarial muestran la clara existencia de un patrón entre ambas variables, en la cual se observa una relación positiva. Esta figura puede generar sospechas de que el modelo econométrico está incumpliendo el supuesto de homocedasticidad. Para confirmar la sospecha se complementa el estudio con las pruebas formales.

### **Prueba de Breusch – Pagan**

***H<sub>0</sub>: La varianza es constante***

***H<sub>a</sub>: La varianza no es constante***

La prueba de Breush – Pagan arroja un chi2 de 10.98 cuyo *p-value* es de 0.0009, el cual es menor al 5% de nivel de significancia. Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se asume que el modelo econométrico presenta una violación en el supuesto de homocedasticidad.

### **Prueba de White**

***H<sub>0</sub>: La varianza es constante***

***H<sub>a</sub>: La varianza no es constante***

La prueba de White arroja un chi2 de 68.92 y tuvo un *p-value* es de 0.0000, por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se asume que el modelo presenta una violación al supuesto de homocedasticidad. Para corregir el problema de heterocedasticidad, se elabora la prueba de Breushc – Pagan a cada regresora para plantearse una medida correctiva en base a la regresora que ocasione heterocedasticidad

**Tabla 10**

*Prueba de Breush – Pagan a cada regresora*

<b>Variable</b>	<b>chi2</b>	<b>df</b>	<b>p</b>
a_educ	0.67	1	0.4134
exp	0.26	1	0.6088
exp2	3.76	1	0.0525
sexo	0.7	1	0.4019

civ	2.99	1	0.0839
formacion			
1. prácticas profesionales	0.21	1	0.6485
2.contrato no prácticas profesionales	22.83	1	0.0000
Simultaneo	54.57	7	0.0000

*Nota.* Elaboración propia

Los resultados encontrados establecen que la regresora que puede estar ocasionando la violación al supuesto de homocedasticidad es la variable *formación*, concretamente, cuando su valor captura los efectos del contrato diferente a las prácticas profesionales. Por consiguiente, podría ser la candidata para aplicar la medida correctiva MCG y por errores robustos.

**Tabla 11**

*Estimaciones econométricas corregidas*

VARIABLES	(1) MCO	(3) Errores Robustos	(4) MCG
a_educ	0.0396*** (0.0118)	0.0396*** (0.0123)	0.0606*** (0.0186)
exp	0.0760*** (0.0141)	0.0760*** (0.0172)	0.0198 (0.0223)
exp2	-0.00328*** (0.000990)	-0.00328** (0.00146)	0.00167 (0.00190)
sexo	-0.266*** (0.0636)	-0.266*** (0.0637)	-0.227*** (0.0836)
civ	-0.155** (0.0760)	-0.155** (0.0707)	-0.0998 (0.110)
Formación			
1. prácticas profesionales	-0.497* (0.263)	-0.497* (0.295)	
2.contrato no prácticas profesionales	0.417*** (0.0690)	0.417*** (0.0587)	1.049*** (0.154)
Constant	6.028*** (0.187)	6.028*** (0.197)	5.100*** (0.351)
Observaciones	460	460	143
R-squared	0.246	0.246	0.349
N	460	460	143
r2	0.246	0.246	0.349
F	21.10	22.98	12.17

*Nota.* Elaboración propia

Las estimaciones corregidas según los modelos de MCO con errores robustos y MCG arrojan resultados diferentes, pero mantienen ciertas similitudes, por ejemplo, en ambos modelos se refuerza el hecho que el modelo econométrico presenta significancia global y algunas regresoras tienen significancia individual, como los años de escolaridad, el sexo del jefe de hogar, el contrato y la constante. No obstante, sus respectivos coeficientes de determinación son distintos, donde el coeficiente del modelo MCG es mayor al coeficiente del modelo MCO Errores Robustos, incluso, el modelo MCG toma un menor número de observaciones que el modelo MCO con errores robustos debido a que excluye a las observaciones que los jóvenes con un contrato de prácticas profesionales. Al adentrarse en el modelo econométrico, se aprecia una diferencia más relevante en el signo de un estimador, concretamente, la expresión cuadrática tiene un signo positivo bajo la estimación de MCG, y un signo negativo cuando se estima mediante MCO errores robustos. Considerando que el marco teórico establece la existencia de una relación negativa entre el ingreso salarial y el cuadrado de la experiencia potencial, entonces, el modelo econométrico que mejor predice a la variable dependiente es el modelo estimado mediante MCO con errores robustos.

#### **4.1. Discusión de resultados**

**Objetivo general: Evidenciar los determinantes del salario de los jóvenes de 15 a 29 años del departamento de Lambayeque, 2019.**

Los resultados encontrados establecieron que los determinantes del salario de los jóvenes se encuentran ligados a los años de escolarización, la experiencia potencial y la experiencia potencial al cuadrado, el estado civil, el sexo y la formación del joven, dado que el p-value de F es menor a 0.05. Estos resultados guardan relación con la literatura que se ha consultado y con el marco teórico que se ha construido. Tal es el caso de (Acosta et al., 2020; Rúa y Rivera, 2019) que han evidenciado del mismo modo que la escolaridad, la experiencia y la experiencia potencial, el sexo ocasionan un efecto significativo sobre el nivel salarial dado que su p-value es menor a 0.05. También, (Alva, 2021) demostró la existencia de un efecto significativo del estado civil sobre el ingreso, dado que su p-value es menor a 0.05. Inclusive, coincide con lo indicado

por OIT (2011), donde se indica que la formación profesional conduce a un aumento en el salario de los jóvenes.

**Objetivo específico 1: Determinar la influencia de la educación en el salario de los jóvenes de 15 a 29 años del departamento de Lambayeque, 2019.**

Los resultados obtenidos han tomado a la educación como los años de escolarización formal y han planteado la existencia de un efecto positivo de los años de escolarización formal sobre el salario de los jóvenes. De manera concreta, ante el aumento en un año de escolaridad, el ingreso salarial de los jóvenes creció 3.9% durante el año 2019. La literatura consultada establece una coincidencia con este resultado, en ese sentido, Acosta et al. (2020) indican que ante el aumento en la escolaridad, el ingreso aumentó en 11.58% en la ciudad de Pasto durante el 2017 en un estudio de hogares, también, Rúa y Rivera (2019) precisan que el aumento en la escolaridad tiene un aumento aproximado del 30% en el salario en una muestra de trabajadores de Colombia del año 2018, inclusive, Corzo y Milla (2019) encontraron que existe una influencia del nivel educativo sobre el ingreso salarial entre los jóvenes durante el año 2018.

**Objetivo específico 2: Determinar la influencia de la experiencia laboral en el salario de los jóvenes de 15 a 29 años del departamento de Lambayeque, 2019.**

Los resultados obtenidos tras la estimación econométrica sugieren que la experiencia laboral, medida a través de la experiencia potencial, tiene un efecto positivo sobre el ingreso salarial de los jóvenes, en efecto, cuando la experiencia potencial aumentó en una unidad, el ingreso salarial creció en 7.6%; caso contrario, cuando se trata de su expresión cuadrática el efecto es negativo. Este dato empírico guarda coincidencia con las conclusiones encontradas en la literatura consultada con una temática similar. Acosta et al. (2020) encontraron que la experiencia potencial ocasionó un incremento de 9.73%, mientras que la experiencia al cuadrado produjo una reducción de 0.01% sobre el ingreso salarial. Ortiz (2022) también encontró que la experiencia produce un efecto positivo sobre el ingreso salarial en un conjunto de trabajadores durante el periodo 2010 – 2021. Suárez y Fuentes (2020) también recogieron que la experiencia potencial mantiene un efecto positivo de 10% sobre el ingreso salarial, mientras que su forma cuadrática conduce a una relación causal negativa.

**Objetivo específico 3: Determinar la influencia del género en el salario de los jóvenes de 15 a 29 años del departamento de Lambayeque, 2019.**

Los resultados señalaron la existencia de que el sexo del joven puede ser un factor significativo sobre el ingreso salarial, precisamente, las jóvenes mujeres percibieron un ingreso 26.6% menor al que reciben los jóvenes varones durante el año 2019 en Lambayeque. La literatura consultada también ha encontrado un hallazgo similar al que se ha obtenido en la presente investigación. Rocha y Rocha (2021) encontraron que los varones tienden a obtener un ingreso mayor al de las mujeres cuando se estudian los determinantes del ingreso salarial entre los ocupados bolivianos en el periodo 1999 – 2017. Alva (2021) estudió la brecha salarial en La Libertad en el periodo 2019 – 2020 y encontró que las mujeres perciben una remuneración menor entre un 12% a 20% al de los varones por características no observables, es decir, ligadas a la discriminación del mercado laboral.

**Objetivo específico 4: Determinar la influencia del estado civil en el salario de los jóvenes de 15 a 29 años del departamento de Lambayeque, 2019.**

Finalmente, los resultados hallados también permitieron deducir que el estado civil tiene una relación causal significativa sobre el ingreso salarial de los jóvenes, por ello, cuando el joven no mantiene una relación conyugal, entonces su ingreso es 15.5% menor a los jóvenes que mantienen una relación conyugal. Molina (2021) ha encontrado que el estado civil tiene un efecto significativo de 0.6% sobre el ingreso salarial entre los ocupados peruanos de 25 a 45 años entre los años 2015 y 2018. Por otro lado, Alva (2021) ha encontrado que la variable no tuvo significancia estadística para explicar a la variable ingreso salarial dentro de su modelo econométrico.

## Capítulo V. Conclusiones y Recomendaciones

### 5.1. Conclusiones

En relación con el objetivo general, la investigación concluye que los determinantes del salario entre los jóvenes de 15 a 29 años en Lambayeque durante el año 2019 son la escolaridad, la experiencia potencial y su expresión cuadrática, el estado civil, el sexo y la formación profesional del joven. En efecto, los resultados demostraron que tienen un efecto significativo sobre el ingreso salarial de los jóvenes, lo cual es consistente con el marco teórico elaborado y la literatura económica consultada.

En segundo lugar, la investigación concluye que la influencia de la educación en el salario de los jóvenes de 15 a 29 años en el departamento de Lambayeque en el año 2019 fue positiva, es decir, a medida que los años de escolarización aumentan, el salario de los jóvenes también crece. La evidencia es soportada por la teoría del capital humano, formulada dentro del modelo neoclásico, por consiguiente, cuando los jóvenes ponen énfasis en acumular una mayor educación, entonces su nivel salarial tiende a subir.

En tercer lugar, la influencia de la experiencia en el salario de los jóvenes de 15 a 29 años en el departamento de Lambayeque en el año 2019 tuvo un efecto positivo, de hecho, se entiende que es positivo dado que corresponde al modelo del capital humano; sin embargo, en lo que respecta a su forma cuadrática, se concluye que a medida que la experiencia potencial crece, llega a un punto que su influencia se convierte en negativa, este resultado es consistente con el marco teórico expuesto, pese a que la literatura sugiere una evidencia ambigua.

En cuarto lugar, la influencia del género sobre el salario de los jóvenes de 15 a 29 años en Lambayeque en el año 2019 denota la existencia de una brecha salarial, esto debido a que las mujeres jóvenes tienden a percibir un salario menor al que percibieron los varones jóvenes. Esta conclusión se relaciona con el hecho que aún persisten dinámicas de género dentro del mercado laboral, en efecto, el género como predictor del salario se relaciona con la discriminación salarial por el género, encausado por factores no observados.

Por último, la investigación concluye que existe una influencia positiva sobre el estado civil en el salario de los jóvenes de 15 a 29 años en Lambayeque en el año 2019. Sobre todo,

cuando el joven no mantiene ninguna relación conyugal entonces recibe un salario menor de aquellos que tienen una relación de cónyuge. Esta conclusión se encuentra relacionada con las dinámicas demográficas, las cuales explican que, ante la necesidad de mantener un hogar, los individuos deben hacer el esfuerzo de obtener una mayor cantidad de ingresos para compensar los gastos familiares.

## **5.2. Recomendaciones**

La investigación recomienda elaborar una investigación que involucre al estudio del ingreso salarial dentro de la PEA Ocupada lambayecana empleando métodos de estimación distintos y que se ajusten a modelos teóricos contemporáneos a fin de demostrar su validez mediante el análisis estadístico. También, recomienda un mayor abordaje sobre la generación de salarios dentro de los jóvenes, debido a que es necesario tener conocimiento para la confección de políticas laborales focalizadas en los jóvenes.

La segunda recomendación, es la creación de un programa de prácticas pre profesionales y profesionales que vinculen de manera directa a los jóvenes con la demanda laboral, para que de esta manera permitan a los jóvenes adquirir experiencia para tener una mayor acumulación del capital humano.

En tercer lugar, la investigación recomienda hacer hincapié en el género como predictor del salario, dado que la evidencia sugiere que las brechas de género se replican dentro de los jóvenes lambayecanos, lo que conlleva a que las mujeres puedan verse relegadas a un plano doméstico mientras que los varones tienen la obligación de elevar su ingreso salarial para ser el proveedor del hogar.

Finalmente, la investigación recomienda emprender nuevas investigaciones que busquen explicar cómo las dinámicas demográficas explican el nivel del salario de los jóvenes, sobre todo tomando en cuenta su estado civil. La investigación encontró que los jóvenes que mantienen una relación conyugal tienen una mayor percepción del salario, pero ello puede implicar que se deba a la necesidad de sobre llevar los costos de manutención de una familia.

## Referencias

- Acosta, L. F. P., Erazo, I. F. A., y Riascos, J. C. H. (2020). Educación y género: Un análisis frente al nivel de ingreso de los hogares de Pasto, 2017. *ECONÓMICAS CUC*, 41(2), 169-196. <https://doi.org/10.17981/ECONCUC.41.2.2020.ECON.2>
- Alva, L. E. A. F. (2021). Factores determinantes de la brecha salarial por género en la región La Libertad en el periodo 2019-2020 [Universidad Privada del Norte]. En *Universidad Privada del Norte*. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/29445>
- Araújo, F. A. (2015). La desigualdad salarial de género medida por regresión cuantílica: el impacto del capital humano, cultural y social. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 60(223), 287-315. [https://doi.org/10.1016/S0185-1918\(15\)72139-2](https://doi.org/10.1016/S0185-1918(15)72139-2)
- Argoti, A. C. C. (2011). Algunos elementos sobre la teoría clásica del empleo y la versión keynesiana. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad de Nariño*, 12(2), 35-57. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3854586>
- Banco Centroamericano de Integración Económica. (2022). *Empleo juvenil y emprendimiento en América Latina y el Caribe*. <https://oei.int/publicaciones/empleo-juvenil-y-emprendimiento-en-america-latina-y-el-caribe>
- Boundi, F. C. (2017). La producción como origen del plusvalor en la teoría marxista. *Apuntes del Cenes*, 36(64), 15-46. <https://doi.org/10.19053/01203053.V36.N64.2017.5598>
- Bukele, Y. A. O., Marroquín, C. E. R., Méndez, J. C. F., y Rodríguez, E. R. H. (2015). Contrastación teórica y empírica de la teoría neoclásica y la teoría marxiana sobre la relación entre el trabajo cualificado, la productividad y el salario. *Realidad: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 143(4), 37-80. <https://doi.org/10.5377/REALIDAD.V0I143-4.4096>
- Cardona, M., Montes, I., Vásquez, J., Villegas, M., y Brito, T. (2012). Capital humano: una mirada desde la educación y la experiencia laboral. *Semillero de Investigación-Universidad EAFIT*. <https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/cuadernos-investigacion/article/view/1287>
- Céspedes, N., Lavado, P., y Rondán, N. R. (2016). Crecimiento económico y evolución de los salarios en el Perú: 1998-2012. En *Repositorio de la Universidad del Pacífico - UP* (pp. 251-276). Universidad del Pacífico. <https://doi.org/10.21678/978-9972-57-356-9-10>
- Choque, A. M. (2019). La teoría del capital humano, fundamento del programa Beca 18.

- Investigaciones Sociales*, 22(40), 319-332. <https://doi.org/10.15381/is.v22i40.15930>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2017). *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe: La transición de los jóvenes de la escuela al mercado laboral* (N.º 17). <https://www.cepal.org/es/publicaciones/42250-coyuntura-laboral-america-latina-caribe-la-transicion-jovenes-la-escuela-al>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2019). *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: antiguas y nuevas formas de empleo y los desafíos para la regulación laboral*. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/44604-coyuntura-laboral-america-latina-caribe-futuro-trabajo-america-latina-caribe>
- Cortés, M., y Iglesias, M. (2004). *Generalidades sobre Metodología de la Investigación*.
- Corzo, Y. D. O., y Milla, S. A. R. (2019). Influencia de la educación y ocupación en los ingresos de los jóvenes: mercado laboral, Perú 2018 [Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo]. En *Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo*. <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/4091>
- Cuba, L. A. F. R. (2018). El capital humano y la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos [Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. En *Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/16464>
- Diez de Medina, R., y Rossi, M. (1990). Aplicación de los modelos econométricos cualitativos a la explicación de la actividad femenina en el mercado laboral. En *CEPAL*. <http://hdl.handle.net/11362/28673>
- Fernández, M. del P. (2006). Determinantes del diferencial salarial por género en Colombia, 1997-2003. *Desarrollo y Sociedad*, 45. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=169114683005>
- Flores, C. D. P., y Pinto, J. Y. M. (2020). Determinantes del salario monetario de la PEA ocupada en micro y pequeñas empresas de servicios turísticos en los distritos de Huaraz y Chavín: 2017 [Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo]. En *Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo*. <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/4422>
- Galassi, G., y Andrada, M. (2006). La relación entre educación e ingresos: Ecuaciones de Mincer

- por regiones geográficas de Argentina para el año 2006. *Cea-Conicet (Unc) – Fce (Unc)*, 28. <https://www.aacademica.org/000-058/48>
- Galassi, G., y Andrada, M. (2010). Relación entre educación e ingresos en las regiones geográficas de Argentina. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*. <https://www.redalyc.org/pdf/112/11221117009.pdf>
- Gallo, M. E. (2020). La conceptualización del salario en las distintas vertientes de teoría económica. *REVISTA DE INVESTIGACIÓN SIGMA*, 7(01), 6-21. <https://doi.org/10.24133/SIGMA.V7I01.1696>
- Galvis, J. A. G. (2014). Antecedentes, teorías y concepciones sobre el salario. *Revista Páginas*, 71-87. <https://revistas.ucp.edu.co/index.php/paginas/article/view/1962>
- Gamero, J., y Perez, J. (2020). *Perú: Impacto de la COVID-19 en el empleo y los ingresos laborales*. [http://www.ilo.org/lima/publicaciones/WCMS\\_756474/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/lima/publicaciones/WCMS_756474/lang--es/index.htm)
- García, K., y Mendoza, J. (2009). Discriminación salarial por género en México. *Problemas del Desarrollo. Revista Latinoamericana de Economía*, 40(156). <https://doi.org/10.22201/iiec.20078951e.2009.156.7754>
- Gómez, L. P., y Nigro, J. I. (2020). *Retorno de la educación al ingreso con la ecuación de Mincer : actualización para la Argentina*. <http://repositorio.udes.a.edu.ar/jspui/handle/10908/18194>
- Gómez, M. F. (2021). *Crisis laboral de la juventud y COVID-19: una cicatriz prolongada*. Banco Interamericano de Desarrollo. <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/crisis-laboral-de-la-juventud-y-covid-19-una-cicatriz-prolongada/>
- González, S. R. (2018). *¿Qué pasa con el empleo joven en América Latina?* Banco Interamericano de Desarrollo. <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/que-pasa-con-el-empleo-joven-en-america-latina/>
- Guiskin, M. (2019). *Situación de las juventudes rurales en América Latina y el Caribe*. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45048-situacion-juventudes-rurales-america-latina-caribe>
- Gujarati, D. N., y Porter, D. C. (2010). *Econometría*. McGraw-Hill.
- Hernández, R. S., Fernández, C. C., y Baptista, M. del P. L. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Huacho, Danitza Margoth Aranda; Rosales, A. M. R. (2019). Factores determinantes de la

- brecha salarial por género en la Región Junín, 2004 - 2017 [Universidad del Centro del Perú]. En *Universidad del Centro del Perú*.  
<https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/5412>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2022). *Perú: Evolución de los indicadores de empleo e ingreso por departamento, 2007-2021*.  
[https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1870/libro.pdf](https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1870/libro.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2023). *Comportamiento de los indicadores de mercado laboral a Nivel Nacional* (N.º 1).
- Lago, I. P. (2002). La discriminación salarial por razones de género: un análisis empírico del sector privado en España. En *Instituto Juan March de Estudios e Investigaciones* (Número 98). <https://doi.org/10.2307/40184443>
- Laura, J. C., y Palomino, G. J. P. (2020). Factores determinantes en los retornos económicos de la educación superior del departamento del Cusco, 2015 - 2018 [Universidad Andina del Cusco]. En *Universidad Andina del Cusco*.  
<http://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/3659>
- Meneses, Á. R. C. (2020). Condicionantes económicas, sociales y educativas en la empleabilidad juvenil en el Perú, 2010 – 2018 [Universidad César Vallejo]. En *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53783>
- Molina, N. A. C. (2021). Factores socioeconómicos que influyen en el nivel de ingreso salarial, entre individuos de 25 a 45 años desde el 2015-2018 en el Perú [Universidad Nacional del Altiplano]. En *Universidad Nacional del Altiplano*.  
<https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/16029>
- Moscoso, K. M. P., y Beraún, M. M. E. (2021). Empleo juvenil: escenario al bicentenario. *Puriq*, 3(3), 352-365. <https://doi.org/https://doi.org/10.37073/puriq.3.3.181>
- Novella, R., Repetto, A., Robino, C., y Rucci, G. (2018). Millennials en América Latina y el Caribe: ¿Trabajar o estudiar? Una mirada regional. En R. Novella, A. Repetto, C. Robino, y G. Rucci (Eds.), *Millennials en América Latina y el Caribe: ¿Trabajar o estudiar?* (pp. 25-74). Inter-American Development Bank. <https://doi.org/10.18235/0001410>
- Organización Internacional del Trabajo. (s. f.). *Salarios*. Recuperado 1 de junio de 2021, de <https://www.ilo.org/global/topics/wages/lang--es/index.htm>

- Organización Internacional del Trabajo. (2011). *Políticas de empleo juvenil durante la recuperación económica*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2015). Salarios y costos laborales. *Indicadores Clave del Mercado de Trabajo 2015 KILM: 15*. [https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/research-and-databases/kilm/WCMS\\_501593/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/research-and-databases/kilm/WCMS_501593/lang-es/index.htm)
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Panorama Laboral 2019. América Latina y el Caribe*. [https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS\\_732198/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_732198/lang-es/index.htm)
- Ortiz, S. X. A. (2022). *Análisis de brechas en el Ecuador sobre retornos de la educación según la Teoría del Capital Humano para el período 2010-2021* [Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <http://repositorio.puce.edu.ec:80/handle/22000/20606>
- Otzen, T., y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Pérez, D., y Castillo, J. (2016). Capital humano, teorías y métodos: importancia de la variable salud. *Economía Sociedad y Territorio*, 52, 651. <https://doi.org/10.22136/est0522016675>
- Rocha, J. A., y Rocha, J. M. (2021). Retornos económicos de la educación en Bolivia. *Revista Economía, Innovación y Emprendimiento*. <https://investigacionfacefa.unitepc.edu.bo/wp-content/uploads/2022/05/Retornos-de-la-Educacion-en-Bolivia-final.pdf>
- Rúa, M. R., y Rivera, E. D. (2019). *Análisis regional de los efectos de la educación y la experiencia en los salarios de Colombia* [Universidad EAFIT]. <http://repository.eafit.edu.co/handle/10784/15335>
- Secretaría Nacional de la Juventud. (2021a). *Informe Nacional de Juventudes. Ser joven en el primer año de la pandemia*. <https://juventud.gob.pe/informe-nacional-de-juventudes-2020-2/>
- Secretaría Nacional de la Juventud. (2021b). *Así nos encontró: las juventudes peruanas ante la pandemia*. <https://juventud.gob.pe/wp-content/uploads/2021/05/Las-juventudes-peruanas-ante-la-pandemia-2.pdf>
- Stock, J. H., y Watson, M. M. (2012). *Introducción a la econometría*. Pearson Educación.
- Suárez, E. A. D., y Fuentes, H. J. L. (2020). Análisis de los Retornos de la Educación para los Jefes de Hogar en Colombia. *Saber, Ciencia y Libertad*, 15(2), 218-233. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/SABER.2020V15N2.6730>

- Suclupe, M. (2019). Conoce todo lo que debes saber sobre la remuneración. *Actualidad Laboral*.  
<https://actualidadlaboral.com/conoce-todo-lo-que-debes-saber-sobre-la-remuneracion/>
- United Nations Economic Commission for Europe. (2011). *Canberra Group handbook on household income statistics*. UN,. <https://digitallibrary.un.org/record/719970>
- Wooldrige, J. M. (2010). *Introducción a la econometría. Un enfoque moderno*. Cengage Learning Editores.
- Zepeda, C. (2019). A 8 de cada 10 jóvenes en México no les alcanza su sueldo para mantenerse: BID. El Financiero. *El Financiero*. <https://www.elfinanciero.com.mx/economia/a-8-de-cada-10-jovenes-en-mexico-no-les-alcanza-su-sueldo-para-mantenerse-bid/>



## Determinantes del salario de los jóvenes de 15 a 29 años del departamento de Lambayeque, 2019

### INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>6%</b>	<b>6%</b>	<b>%</b>	<b>%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.unprg.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>2</b>	<b>docplayer.es</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>

Excluir citas      Activo

Excluir bibliografía      Activo

Excluir coincidencias      < 2%




## Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por **Turnitin**. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	ANGIE STEFANY GUIVIN PICON
Título del ejercicio:	Informe Final
Título de la entrega:	Determinantes del salario de los jóvenes de 15 a 29 años del...
Nombre del archivo:	INFORME_DE_TESIS_FINAL_completo.pdf
Tamaño del archivo:	931.13K
Total páginas:	76
Total de palabras:	21,780
Total de caracteres:	116,762
Fecha de entrega:	14-nov.-2023 07:18p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entre...	2228421991

