

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



TESIS

Factores socioeconómicos que influyen en la brecha salarial de género en trabajadores independientes en el Perú, 2024

Para obtener el Título Profesional de:

ECONOMISTA

Autoras

Bach. Chavez Valle, Sharon Smith

Bach. Cieza Olivera, Sandra Sofia

Asesora

Dra. Barrantes Quiroz, María Magdalena

Lambayeque – Perú

Fecha de sustentación el día 09 de febrero del 2026

**Factores socioeconómicos que influyen en la brecha salarial de género en
trabajadores independientes en el Perú, 2024**

Resolución de sustentación N° 099-2026-UNPRG-FACEAC-D/JAM

De fecha, 5 de febrero de 2025

Chavez Valle, Sharon Smith

Bachiller

Cieza Olivera, Sandra Sofía

Bachiller

Dra. Barrantes Quiroz, María Magdalena

Asesor

Presentada para obtener el título profesional de **ECONOMISTA**

Aprobado por el jurado:

Dra. Huamán Paredes, Aurelia del Rosario

Presidente

M.Sc. Azula Díaz, Carlos Alberto

Secretario

Dra. Castro Espinoza, Ángela Yanina

Vocal



000082



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



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 11:20 horas del día 9 de Febrero del 2026, se dio inicio a la Sustentación de Tesis en forma PRESENCIAL con la participación de los miembros del jurado nombrado con Resolución N° 1794-2025-UNPRG-FACEAC-D/JAM de fecha 28 de octubre de 2025, conformado por:

DRA. AURELIA DEL ROSARIO HUAMAN PAREDES
M. Sc. CARLOS ALBERTO AZULA DIAZ
DRA. ANGELA YANINA CASTRO ESPINOZA
DRA. MARIA MAGDALENA BARRANTES QUIROZ

Presidente
Secretario
Vocal
Asesor

Para evaluar el informe de tesis de los tesisistas CHAVEZ VALLE SHARON SMITH y CIEZA OLIVERA SANDRA SOFIA; quienes desean obtener su título profesional de ECONOMISTA, con la tesis titulada "FACTORES SOCIOECONÓMICOS QUE INFLUYEN EN LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN TRABAJADORES INDEPENDIENTES EN EL PERÚ, 2024"; El Sr. Presidente, después de transmitir el saludo a todos los participantes de la Sustentación ordenó la lectura de la Resolución decanal N°099-2026-UNPRG-FACEAC-D/JAM de fecha 5 de febrero de 2026 que autoriza la Sustentación presencial del informe de tesis correspondiente, luego de lo cual autorizó a los candidatos a efectuar la sustentación otorgándole 25 minutos de tiempo.

Culminada la exposición del sustentante, el presidente dispuso la intervención de los señores miembros del jurado, empezando con el señor(a) vocal, luego señor(a) secretario 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 Clara.

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 tesisistas 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 autorizó que ingresen a la sala de sustentaciones al tesisista o los tesisistas, 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 tesisista o los tesisistas: CHAVEZ VALLE SHARON SMITH y CIEZA OLIVERA SANDRA SOFIA; han obtenido 18 puntos equivalentes a Muy Bueno quedando expedito para obtener el título profesional de ECONOMISTA.

Comunicado el resultado, el señor presidente da por concluido el acto académico a las 12:20 horas del mismo día y en señal de conformidad firman los señores miembros de jurado y asesor.

ESCALA: 20=Excelente; 19-18=Muy Bueno; 16-17= Bueno; 14-15 regular, menos de 14= Desaprobado.

DRA. AURELIA DEL ROSARIO HUAMAN PAREDES
PRESIDENTE

DRA. ANGELA YANINA CASTRO ESPINOZA
VOCAL

M. Sc. CARLOS ALBERTO AZULA DIAZ
SECRETARIO

DRA. MARIA MAGDALENA BARRANTES QUIROZ
ASESOR

CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, **Dra. Barrantes Quiroz, María Magdalena**, usuario revisor de tesis ☒

Trabajo de Suficiencia Profesional ☐ y/o Trabajo Académico ☐

Titulado: **Factores socioeconómicos que influyen en la brecha salarial de género en trabajadores independientes en el Perú, 2024.**

Cuyo autor es, **Sharon Smith, Chavez Valle** identificado con documento de identidad 71865029 y **Sandra Sofia, Cieza Olivera** identificado con documento de identidad 74227577; declaro que la evaluación realizada por el Programa informático, reporta un porcentaje de similitud de 13% y cumple con los parámetros establecidos respecto a la escritura con inteligencia artificial generativa, verificable en el Resumen de Reporte automatizado de similitudes que se acompaña.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas dentro del porcentaje de similitud permitido no constituyen plagio y que el documento cumple con la integridad científica y con las normas para el uso de citas y referencias establecidas en los protocolos respectivos.

Se cumple con adjuntar el Recibo digital a efectos de la trazabilidad respectiva del proceso.

Lambayeque, 14 de enero del 2026



.....
Firma (Asesor)
Dra. Barrantes Quiroz, María Magdalena
DNI:16402634

Factores socioeconómicos que influyen en la brecha salarial de género en trabajadores independientes en el Perú, 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

13%	12%	9%	%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net	3%
	Fuente de Internet	
2	repositorio.uncp.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
3	repositorio.ulead.edu.ec	1%
	Fuente de Internet	
4	repositorio.unac.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
5	upo.es	1%
	Fuente de Internet	
6	repositorio.unprg.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
7	repositorio.ulp.edu.pe	<1%
	Fuente de Internet	
8	repositorio.udh.edu.pe	<1%
	Fuente de Internet	
9	runas.religacion.com	<1%
	Fuente de Internet	
10	tesis.usat.edu.pe	<1%
	Fuente de Internet	
11	Diego Emilio Linthon-Delgado, Lizethe Berenice Méndez-Heras. "Descomposición de la brecha salarial de género en el Ecuador", Revista Mexicana de Economía y Finanzas, 2021	<1%
	Publicación	
12	Reyna Rodríguez Pérez. "Brecha salarial por género en México: Desde un enfoque regional, según su exposición a la apertura	<1%



Dra. Barrantes Quiroz, María Magdalena
DNI N°16402634
ASESOR



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: Sharon Chavez Valle
 Título del ejercicio: Quick Submit
 Título de la entrega: Factores socioeconómicos que influyen en la brecha salarial d...
 Nombre del archivo: INFORME_FINAL_-_CHAVEZ_VALLE_-_CIEZA_OLIVERA_1.docx
 Tamaño del archivo: 219.08K
 Total páginas: 60
 Total de palabras: 12,171
 Total de caracteres: 72,438
 Fecha de entrega: 03-ene-2026 06:51p. m. (UTC-0500)
 Identificador de la entrega: 2852492376



Derechos de autor 2026 Turnitin. Todos los derechos reservados.

Dra. Barrantes Quiroz, María Magdalena
 DNI N°16402634
 ASESOR

Dedicatoria

Dedico este trabajo al creador de todas las cosas, el que siempre me dio las fuerzas para continuar, mostrándome que su tiempo es perfecto, por fortalecer mi corazón y mostrarme el camino correcto para llegar hasta aquí. A mi mami, hermano, abuelita y tíos, por su apoyo incondicional y amor eterno, por ser mi mayor orgullo e inspiración para poder lograr cada una de mis metas, porque ustedes son parte esencial de quien soy hoy.

Dedicada al cielo, a mi curpita y abuelos paternos, sé que son mi guía y protección para seguir logrando cada meta propuesta.

De igual manera, me dedico este logro a mí misma por haber superado muchos obstáculos y momentos de tristeza, y por haber tenido la fortaleza de salir adelante a pesar de las dificultades. Estoy muy orgullosa de la mujer que me convertí.

Sharon Smith, Chavez Valle

Dedico este trabajo a Dios, por darme fuerzas y acompañarme en cada etapa. A mis papás, a mi hermana y a mis abuelos, que han sido mi inspiración y motivación para seguir adelante, incluso en los días más difíciles. A una persona que estuvo presente en un momento complicado de mi vida y cuya compañía me ayudó a levantarme.

Y también me lo dedico a mí, por no rendirme y por demostrarme que sí puedo.

Sandra Sofia, Cieza Olivera

Agradecimientos

Doy gracias a dios por haberme guiado hasta hoy en día, permitiéndome lograr esta meta. a mi mama, hermano, abuelita y tíos, porque cada uno ellos han sido un pilar fundamental en mi crecimiento, gracias a ustedes por motivarme para no detenerme y seguir luchando para lograr lo que hoy en día soy, estoy muy agradecida con el esfuerzo que hicieron por apoyarme.

De la misma manera, gracias a mí, porque jamás me rendí y siempre tuve la fortaleza de seguir luchando para demostrarme a mí misma que puedo lograr grandes cosas.

Sharon Smith, Chávez Valle

Gracias a mi Luchita, por siempre encomendarme en sus oraciones con nuestro Dios y darme fuerza y claridad en cada paso. Gracias a mis papás, a mi hermana y a mis abuelos, porque cada uno, a su manera, ha sido mi inspiración y mi motivación para no detenerme. Gracias a la persona que me acompañó en un momento difícil y me ayudó a seguir.

Y gracias a mí, por mi perseverancia y por demostrarme que sí puedo lograr más de lo que imagino.

Sandra Sofia, Cieza Olivera

ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria.....	7
Agradecimientos	8
ÍNDICE GENERAL.....	9
ÍNDICE DE TABLAS	10
INFORMACIÓN GENERAL	11
RESUMEN	12
ABSTRACT	13
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	14
II. DISEÑO TEÓRICO	19
2.1. Antecedentes	19
2.1.2. Antecedentes nacionales	21
2.1.3. Antecedentes locales.....	23
2.2. Bases teóricas	24
2.3. Base legal	30
2.4. Bases conceptuales	32
2.5. Operacionalización de variables.....	33
III. DISEÑO METODOLÓGICO.....	34
3.1. Diseño de contrastación de hipótesis.....	34
3.2. Población y muestra	35
3.2.1. Población.....	35
3.2.2. Muestra.....	36
3.3. Técnicas, instrumentos, procesamiento de datos	37
3.3.1. Técnicas e instrumentos.....	37
3.3.2. Procesamientos de datos	38
IV. RESULTADOS	40
V. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	49
VI. CONCLUSIONES	52
VI. RECOMENDACIONES	54
REFERENCIAS.....	56
ANEXOS	61

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de las variables	33
Tabla 2 Distribución de los trabajadores independientes a nivel de población.....	36
Tabla 3 Distribución de los trabajadores independientes a nivel de muestra.....	36
Tabla 4 Preguntas a utilizar en la estimación del modelo econométrico	39
Tabla 5 Sexo	40
Tabla 6 Área de residencia	40
Tabla 7 Nivel educativo	41
Tabla 8 Etnia.....	41
Tabla 9 Modelo Mincer para el grupo 1 (hombres)	42
Tabla 10 Modelo Mincer para el grupo 2 (mujeres)	43
Tabla 11 Factores socioeconómicos que influyen en la brecha salarial de género en trabajadores independientes en el Perú	44

INFORMACIÓN GENERAL

- Título: Factores socioeconómicos que influyen en la brecha salarial de género en trabajadores independientes en el Perú, 2024
- Autor (es):
 - Chavez Valle, Sharon Smith
 - Cieza Olivera, Sandra Sofia
- Asesor de especialidad: Dra. Barrantes Quiroz, María Magdalena
- Líneas de investigación: Potencial Humano
- Lugar: Perú

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar los factores socioeconómicos que influyen en la brecha salarial de género en los trabajadores independientes del Perú durante el año 2024, para ello se empleó un estudio cuantitativo, transversal y no experimental, de nivel explicativo. Se emplearon microdatos de la Encuesta Permanente de Empleo Nacional (EPEN 2024), con una población de 7.18 millones de trabajadores independientes y una muestra de 75 789 observaciones. Se aplicaron modelos Mincer diferenciados por sexo y la descomposición Oaxaca Blinder, técnica que permite dividir la brecha en componentes explicado y no explicado.

Los resultados mostraron que los hombres llegaron a ganar 21.6% más que las mujeres. Lo más importante es que la mayor parte de esa diferencia (64.3%) se debe a factores no observables, es decir, a que el mercado valora de forma distinta el trabajo de hombres y mujeres aun cuando tienen características similares. Esto revela la presencia de desigualdad estructural. Factores como educación, ubicación geográfica, trabajo semanal y etnicidad influyen, pero no explican completamente el problema. Por ello, se concluye que la brecha salarial en el trabajo independiente se sostiene por sesgos y barreras limitaron las oportunidades económicas en las féminas, haciendo necesario que se implemente políticas públicas que logren promover la igualdad salarial, acceso a mercados, capacitación y conciliación familiar.

Palabras clave: Brecha salarial, género, factores socioeconómicos, trabajadores independientes, desigualdad salarial.

ABSTRACT

The general objective of this study was to determine the socioeconomic factors influencing the gender pay gap among self-employed workers in Peru during 2024. A quantitative, cross-sectional, and non-experimental study at the explanatory level was employed. Microdata from the National Permanent Employment Survey (EPEN 2024) were used, with a population of 7.18 million self-employed workers and a sample of 75,789 observations. Mincer models differentiated by sex and the Oaxaca Blinder decomposition were applied, a technique that allows the gap to be divided into explained and unexplained components.

The results showed that men earned 21.6% more than women. Most importantly, the majority of this difference (64.3%) is due to unobservable factors; that is, the market values men's and women's work differently, even when they have similar characteristics. This reveals the presence of structural inequality. Factors such as education, geographic location, weekly work hours, and ethnicity influence the issue, but do not fully explain it. Therefore, it is concluded that the wage gap in self-employment is perpetuated by biases and barriers that have limited women's economic opportunities, making it necessary to implement public policies that promote equal pay, access to markets, training, and work-life balance.

Keywords: gender wage gap, socioeconomic factors, self-employed workers, salary inequality, Peru.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

La discriminación de género ha sido persistente en todo el mundo y se manifiesta con mayor frecuencia en términos de diferencias salariales. Esta discriminación es más evidente en los países en desarrollo y, aún más, entre los grupos sociales. Siendo cierto que gran parte de los países han logrado aprobar leyes de salario mínimo y leyes que exigieron un trato igualitario para las féminas en el sector laboral, las diferencias de salario son una de las características constantes de los mercados laborales a nivel mundial (Bennedsen, Larsen, & Wei, 2023). La brecha de salario en cuanto al género aborda una referencia a la diferencia salarial puramente discriminatoria hacia las mujeres debido a diferentes factores como los conocimientos laborales, niveles de educación, los diferentes tipos de trabajo, ocupación y una serie de atribuciones que la sociedad requiere (Fuchs, Rossen, Weyh, & Wydra, 2021).

En la India, según el Índice de Salarios Monster señaló que las mujeres ganan un 19% menos que los hombres. El salario promedio por hora para las mujeres es de 196,3 rupias, mientras que el de los hombres es de 242,49 rupias, lo que representa una brecha de 42,49 rupias. La brecha salarial de género se observa en todos los sectores industriales, pero el sector de las tecnologías de la información (TI) encabeza la lista, con un 24 % más de ventaja para los hombres. El trabajo femenino, ya sea a tiempo parcial o completo, está arraigado en diversos factores culturales, sociales, económicos y personales en los países en desarrollo (Jagani & Bandoowala, 2021).

Por otro lado, la brecha salarial de género (BGE) en Austria se situó en el 18,8 % en 2023, muy por encima de la media de la UE, debido a factores como el tiempo de trabajo, la educación, los estereotipos de género, los sesgos inconscientes, la segregación estructural de género y el trabajo a tiempo parcial (Thomasser, 2024). De igual forma, en países de África Oriental y Meridional, las mujeres tienen menos probabilidades de participar en el mercado

laboral que los varones, presentando un estimado de brecha salarial de 27%. Donde la mayoría de mujeres, se ven empujadas a la economía informal, donde existe flexibilidad en términos de duración y horario (Muli, 2025).

En América Latina, se presentaron diferencias en el acceso y la inserción en el centro de labores entre los sexos, siendo mucho más marcada en las brechas de salario entre géneros relevantes, estimando un porcentaje de 19,8% según el ingreso que se da mensualmente y en 17,3% según el salario que se da por hora, durante el año 2023. Se presenta un porcentaje mayor en Chile sobre brechas salariales en favor de los varones (21,4%) y en lugares como Argentina se tuvo un 20,8%. No obstante, contrariamente, en países como Panamá, Honduras, El Salvador y Ecuador se estimó que el 2023 la brecha de salarios fue negativa, esto quiere decir que, estuvo a favor a las mujeres (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2025).

Por lo tanto, el salario de un trabajador en Latinoamérica varía considerablemente según el país, la industria y la experiencia del trabajador. Con respecto a los trabajadores independientes, intensidad y características de la movilidad ocupacional de los tipos de empleados deben ser observadas de los asalariados. En lugares como Brasil y Argentina estas ocupaciones lograron concentrar cerca del 26-28% del empleo total urbano, en México el 33%, En Paraguay y Ecuador un valor del 45% y en Perú un valor cercano a 55%. Del mismo modo, entre el 70% y 80% de empleados que son independientes son cuentapropistas no profesionales (niveles educativos inferiores a terciario/universitario completo) (Maurizio, 2021).

A nivel nacional, por cada S/.1 que un empleado del género masculino logra ganar, en promedio, una empleada femenina solo percibe S/. 0,75, siendo una significativa brecha en el Perú. En el contexto regional, la diferencia salarial es aún más amplia, especialmente en las zonas rurales del centro y sur del país, como Pasco, Moquegua y Lima Provincia. En tanto a nivel nacional la brecha promedio es del 25%, en dichas regiones alcanza el 36%, situándose

en el puesto 79 de un total de 146 naciones ubicadas en el ranking global sobre brechas de género, esto debido a las diferencias de salario existente entre las mujeres y hombres (Instituto Peruano de Economía , 2024).

Según el informe brindado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) los empleados que son independientes son uno de los grupos que más representan dentro del PEA ocupándose de Lima Metropolitana, estando caracterizados por presentarse como un grupo de riesgo dentro del mercado de trabajo. En el periodo de 2018 a 2022, la brecha de ingresos laborales persistió de varones y mujeres que son independientes. Durante el 2022, las féminas que trabajaron independientemente llegaron a percibir en promedio un ingreso total mensual de 38,5% siendo inferior al de los varones, siendo un 1,9 p.p. mucho mayor con respecto a la brecha que se ha evidenciado en el 2018. En relación al nivel de educación, gran parte de los empleados masculinos lograron alcanzar niveles de educación del 57,9%. De forma similar, las mujeres en un 54,3% lograron el mismo nivel (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2023).

Los estudios sobre la brecha salarial de género se centran mayormente en causas generales dentro del empleo formal, excluyendo las particularidades del trabajo independiente. En el contexto peruano, existe una carencia de investigaciones que analicen cómo los distintos tipos de ocupación influyen en las diferencias entre salarios existentes de mujeres y varones. Por ende, se plantea la siguiente interrogante ¿Cuáles son los factores socioeconómicos que influyen en la brecha salarial de género en trabajadores independientes en el Perú, 2024?

El estudio se justifica desde una perspectiva teórica, debido al consolidado de las diversas teorías o enfoques sobre el capital humano, brechas de salario y discriminación en el mercado de trabajo. Dichas teorías podrán facilitar la comprensión de la realidad problemática de la desigualdad de ingresos entre hombres y mujeres, así como la relación entre los factores

socioeconómicos y la variable central del estudio. A nivel práctico, el estudio contribuirá a entender las causas de las brechas salariales de género en el contexto del trabajo independiente. Dicha comprensión permitirá plantear recomendaciones a las autoridades correspondientes para mitigar la desigualdad de salarios entre hombres y mujeres. A nivel metodológico, la investigación se sustentará en el uso de técnicas econométricas para obtener evidencia empírica sobre la magnitud y los determinantes socioeconómicos de la brecha salarial entre hombres y mujeres independientes.

El problema general del estudio es: ¿Cómo influyeron los factores socioeconómicos en la brecha salarial de género en trabajadores independientes en el Perú, 2024? Los problemas específicos son: ¿Cómo influye el área de residencia en la brecha salarial de género en trabajadores independientes en el Perú, 2024? ¿Cómo influye el nivel educativo en la brecha salarial de género en trabajadores independientes en el Perú, 2024? ¿Cuál es la influencia de la autoidentificación étnica en la brecha salarial de género en trabajadores independientes en el Perú, 2024?

En cuanto a la hipótesis general se formula lo siguiente: H0: Los factores socioeconómicos no influyen significativamente en la brecha salarial de género en trabajadores independientes en el Perú, 2024. H1: Los factores socioeconómicos si influyen significativamente en la brecha salarial de género en trabajadores independientes en el Perú, 2024.

El objetivo general del estudio es determinar los factores socioeconómicos que influyen en la brecha salarial de género en trabajadores independientes en el Perú, 2024. Los objetivos específicos son: identificar la influencia del área de residencia en la brecha salarial de género en trabajadores independientes en el Perú, 2024; identificar la influencia del nivel educativo en la brecha salarial de género en trabajadores independientes en el Perú, 2024; y determinar la

influencia de la autoidentificación étnica en la brecha salarial de género en trabajadores independientes en el Perú, 2024.

II. DISEÑO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

Acosta et al. (2020) buscó el análisis de brechas salariales de género en la ciudad de Pasto, Colombia, durante el 2017. La metodología empleada fue cuantitativa, no experimental, explicativo. Los autores emplearon la ecuación de Mincer, descomposición de Blinder-Oaxaca, y modelos de elección discreta (Probit). Los hallazgos evidenciaron que la brecha salarial en Pasto fue de un 42% sin que se presenten correcciones de sesgo y con corrección el 27,4%, a favor de los hombres. A través del modelo Probit, se encontró que, ser mujer disminuye en 12.29% la probabilidad de tener mejores ingresos, a pesar de tener un nivel educativo similar o superior. La ecuación de Mincer arrojó que, por cada año adicional de educación, el ingreso de los varones incrementa 12,111% versus solo el 2,56% de las mujeres. Se llegó a concluir que existió una negativa probabilidad para las féminas de tener una remuneración mayor o igual que los varones en el contexto analizado.

Galarza y Palma (2024) en su estudio analizaron desigualdades de salarios por género en Ecuador, durante el 2018 a 2022. Se tuvo un estudio cuantitativo, explicativo, no experimental, presentando como muestra de datos a la Encuesta Nacional de Empleo y Desempleo Urbano del Ecuador (ENEMBU) para realizar un modelo propuesto por Oaxaca y Blinder. Los hallazgos evidencian que el factor educativo tiene una asociación más fuerte con un valor de 0.4714, en el caso de la edad muestra una asociación más débil con un valor de 0.2021, por su parte el factor ocupación presentaron una asociación negativa y débil de -0.3144, de igual forma el estado civil -0.1773, área -0.1421 tienen correlaciones débiles y negativas con el ingreso. Asimismo, se obtuvo una R cuadrado de 0.3165, interpretándose que el modelo explica una parte significativa, pero no dominante, de la variabilidad en la variable dependiente.

Linthon y Méndez (2022) evaluaron los determinantes de la brecha salarial de género dentro del mercado laboral en Ecuador. El estudio fue cuantitativa, no experimental, con una muestra de datos del ENEMDU y con el uso de una ficha documental. Según los hallazgos se evidenció que en promedio el salario de las mujeres representó un 64,4% $(.8224665/1.276218)*100$ el de los varones, esto quiere decir, que la brecha entre salarios entre los géneros mencionados fue de 35,6 puntos porcentuales. Asimismo, factores como edad ($p=0.000$), estado civil ($p=0.022$), escolaridad ($p=0.0076$) y experiencia laboral ($p=0.0041$) explican significativamente a la variable dependiente. Por lo que se concluye que la edad, estar casado, la escolaridad y la experiencia laboral influyó en la brecha de salario por género.

Parreño y Parreño (2024) analizaron los efectos de las desigualdades salariales por género en el ámbito laboral del cantón Latacunga entre los años 2010 al 2020. El enfoque fue cuantitativo, explicativo, no experimental. Los hallazgos indicaron que el modelo Oaxaca-Blinder reveló una conexión positiva entre la desigualdad salarial y el género, evidenciando que los ingresos de los hombres aumentan más que los de las mujeres a medida que se integran más en el mercado laboral. Además, la prueba de hipótesis validó la existencia de una brecha salarial con efectos positivos ($p=0.0001$), mostrando una relación significativa con el nivel educativo y la cantidad de hijos. Se concluyó que las mujeres enfrentan una desventaja salarial creciente con el tiempo, influenciada por factores como la crianza de hijos pequeños y la formación de la familia.

Goldin (2014), galardonada con el Premio Nobel de Ciencias Económicas en 2023 por sus investigaciones sobre la evolución de la participación laboral femenina y la brecha salarial de género, tuvo como propósito explicar las razones por las cuales la brecha salarial de género persiste aun cuando se ha observado una reducción de las diferencias entre hombres y mujeres en términos de educación y participación laboral. Para ello, desarrolló un análisis económico

sustentado en evidencia empírica y en la revisión histórica de la evolución del empleo y los ingresos laborales. En este contexto, examinó las trayectorias ocupacionales y las condiciones de inserción laboral de hombres y mujeres a lo largo del ciclo de vida. Como resultado, evidenció que la brecha salarial contemporánea se encuentra asociada principalmente a cuatro factores estructurales del mercado laboral: las responsabilidades familiares, la flexibilidad o temporalidad del trabajo, las diferencias ocupacionales más allá del nivel educativo y la influencia de normas sociales que generan formas de discriminación indirecta. Asimismo, destacó que las normas sociales y los mecanismos de discriminación indirecta influyen en la valoración económica del trabajo femenino. En consecuencia, sostiene que el crecimiento económico y el incremento del capital humano femenino no garantizan por sí mismos la reducción de la brecha salarial, debido a que continúan existiendo diferencias en los retornos laborales entre hombres y mujeres.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Cárdenas y De La Cruz (2021) determinaron la incidencia de los factores socioeconómicos de la desigualdad salarial de género en la región de Huancavelica, en el 2019. La metodología fue cuantitativa, no experimental, explicativa, con una muestra de datos del ENAHO y la aplicación de un modelo econométrico. En los hallazgos se evidenció que en los ingresos laborales en promedio de los varones logró ascender a un total de S/. 1,139 y de S/. 734 de las mujeres, presentando una brecha salarial de S/. 403. Asimismo, factores como el nivel educativo es una determinante del ingreso con un p valor de 0.000 y Coef de 214.7006, es decir que los ingresos se incrementan significativamente en S/ 215 aproximadamente; de igual forma, conforme la edad incrementa, los ingresos estarán incrementados significativamente en S/ 25 aproximadamente. Se concluye que factores como la edad y el nivel educativo son factores determinantes de la brecha salarial.

Cahuancoma et al. (2023) evaluaron aspectos que incidieron en la brecha de salarios por género en Perú en el año 2019. Se presentó un enfoque cuantitativo, correlacional, no experimental, explicativo, con una muestra de datos del ENAHO y la estimación de los modelos econométricos. En los hallazgos se evidenció que las mujeres perciben salarios 60-54 % menor respecto al salario de los hombres, asimismo, factores como la educación explica de forma positiva el salario en el mercado laboral con un coeficiente de 0,842851, no obstante, la experiencia muestra un signo negativo (Coef=-0.0008346). De esta manera se llegó a concluir que los factores socioeconómicos de la educación, experiencia laboral, estado civil, género, tamaño de la empresa en que trabaja y zonas geográficas; inciden de forma significativa en la brecha salarial de género.

Torres (2023) determinó los aspectos que influyen en la brecha salarial de género en el mercado laboral peruano, 2014 al 2018. Se tuvo un estudio de enfoque cuantitativa, aplicada, no experimental, explicativa, con una muestra de datos del ENAHO y la aplicación de un modelo econométrico mediante el método de descomposición Oaxaca y Choe. Los hallazgos revelaron que existió una brecha entre salarios muy a favor de los varones en un 25,76%, asimismo, los factores como el nivel educativ ($p=0.000$), la antigüedad en su ocupación principal ($p=0.002$) y el tamaño de la empresa ($p=0.000$) muestran un coeficiente significativo con la brecha salarial. Permitiendo concluir que la educación, años de ocupación y tamaño de la empresa se asocia con reducción en la brecha salarial de género.

Huamanlazo (2024) analizó los factores determinantes incidiendo en las brechas salariales del género en el Perú, durante el periodo del 2012 al 2022. Se tuvo un enfoque cuantitativo, aplicado, no experimental, explicativo, contando con una muestra de datos del ENAHO especialmente de una población económicamente activa del Perú, empleando el método de Oaxaca-Blinder. En los hallazgos se evidenció que los varones ganarían en

promedio 26 % más que las mujeres, además factores como la educación ($p=0.000$), ser soltero ($p=0.000$) y laboral en el sector manufacturero ($p=0.000$) y comercio ($p=0.002$) generan una incidencia de las brechas salariales de género, demostrando que dichos factores y factores desigualitarios entre mujeres y varones en asociación a ella, explicando en un 64.4% de la brecha. Asimismo, el capital humano (educación) se consideró un determinando contribuyente al incremento del diferencial salarial promedio. Se concluye que, los factores estado civil, educación y sector laboral muestra una influencia significativa en la brecha.

Huacac y Cuadros (2024) evaluaron los aspectos que llegaron a influir en las brechas salariales por género en Cusco entre los años 2016 al 2021. El enfoque fue cuantitativo, no experimental, explicativo, con una muestra de datos del INEI – ENAHO, empleando como instrumento la ficha de análisis documental y aplicando el modelo de descomposición de Oaxaca-Blinder. En los hallazgos se evidenció que factores como la educación (Coef= 45.8232; $p=0.000$), estado civil (Coef= -392.1615; $p=0.004$), procedencia (Coef= -26.73974, $p=0.010$), y sector (Coef= -38.66899; $p=0.002$) explican los ingresos de los trabajadores, con un promedio mensual de S/. 936.40 para las féminas y para los varones con S/. 1183.08, presentando una diferencia de S/. 246.67. Se concluye que diversos factores inciden en la brecha salarial de género, especialmente la educación, estado civil, procedencia y factor.

2.1.3. Antecedentes locales

Quijano (2021) analizó los aspectos determinantes entre brechas salariales por género en la región Lambayeque. Se tuvo un estudio explicativo, cuantitativo, no experimental, presentando una muestra de datos del EANHIO y como instrumento la ficha del análisis documental. En los hallazgos se evidenció que la diferencia de salario mensual entre hombres y mujeres es de 24% para el grupo estudiado; asimismo, factores como la edad (Coef=0.0391, $p=0.0113$), permanencia del trabajo (Coef=0.0160, $p=0.0034$), ser informal (Coef=0.0043,

$p=0.0017$), sector comercio (Coef=0.0039, $p=0.002$), y construcción (Coef=0.0422, $p=0.0042$), ser casado (Coef=0.0042, $p=0.0018$), y vivir en zona rural (Coef=0.0053, $p=0.0012$), incrementa dicha diferencia. Por otro lado, factores como la educación, trabajo de tiempo parcial y sector laboral agropecuario y manufacturero permiten disminuir la brecha salarial. Se concluye que dichos factores influyeron de manera significativa de la brecha de salarios en género en la región Lambayeque.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Teorías del capital Humano

Esta teoría fue argumentada por Becker en 1964 en su libro *El Capital Humano*, el cual fundamenta que frente a la presencia de desigualdades laborales se explicó por medio de elecciones individuales de empleados presentado bajo la premisa de que se maximice las utilidades. Asimismo, una parte del supuesto que la remuneración de empleo se determina de forma específica por la productividad marginal. Por ello, las diferencias entre salarios son la lógica consecuencia de diferencia productiva. No obstante, se confirmará dicho supuesto, dos empleados que presenten características productivas, pero de diferente sexo deberá recibir un mismo monto de retribución de salario, lo cual se ha demostrado según evidencia empíricas como la de Blinder y Oaxaca, que las mujeres perciben un salario inferior al de los hombres acreditando la misma educación, niveles de experiencia y ocupando puestos de trabajo de características similares (Gutiérrez, 2023).

2.2.2. Teoría de la segmentación

La teoría de la segmentación está basada en diferencias de los salarios de cada colaborador, causada por los diferentes sectores de producción (debido a diferentes circunstancias, cada empleado se encuentra en diferentes ocupaciones y de ahí se dan los diferentes salarios) esto quiere decir, que el origen de tener una discriminación salarial presenta

su origen de forma principal en la segregación del mercado laboral, llegando a ocasionar una brecha debido a la desigualdad entre los varones y las féminas en sus diferentes sectores y distintas ocupaciones (Gutiérrez, 2023).

2.2.3. Teoría del rol de género

Esta teoría examina cómo las expectativas sociales y culturales influyen en el comportamiento, actitudes y oportunidades de las personas según su género. La teoría de los roles de género aborda cómo las normas y estándares sociales moldean el género, afectando las opciones laborales y las trayectorias profesionales. Donde las mujeres a menudo son dirigidas a puestos inferiores, trabajos menos remunerados y respetados por los roles de género tradicionales. Estos sesgos pueden influir negativamente en los procesos de reclutamiento, lo que lleva a contratar a alguien basándose en prejuicios en lugar de sus habilidades (Ezenwa, 2024).

Es por ello, que dicha teoría analiza cómo los roles de género están determinados por las normas y expectativas sociales, que a su vez afectan la elección de empleo y las trayectorias profesionales. Según los roles de género tradicionales, las mujeres tienden a elegir empleos peor pagados y menos prestigiosos. Según la teoría de roles sociales, la congruencia de roles es la causa fundamental de la diferencia salarial de género. Esto implica que las empresas con enfoque de género ofrecen más posibilidades y ascensos. Donde las mujeres tienen más probabilidades de trabajar en empleos de bajos salarios o a tiempo parcial con poco crecimiento profesional (Ezenwa, 2024).

2.2.4. Teoría de la discriminación institucional

Dicha teoría se basa en la discriminación en el mercado laboral siendo el resultado de prácticas y políticas de centros laborales, el lugar de actitudes de los empleados. Según estos principios, las prácticas y las políticas son expuestas en entidades que llegan a favorecer a una

cantidad limitada de trabajadores y presentan problemas para generar oportunidades en otros grupos, presentando diferencias salariales. Debido a este contexto, hace referencia a las desigualdades del trato de empleo basada en las características personales como edad, raza, género, orientación sexual, etc. Asimismo, dicha teoría logró argumentar en que las entidades generan discriminación en el trabajo por medio de mecanismos como segregación ocupacional, en donde ciertos grupos están concentrados de manera desproporcional en empleos con un prestigio menor y de remuneración (Patiño & Sanchez, 2023).

2.2.5. Método de Oaxaca – Blinder

Se considera un estimador clásico que estudia la regresión de medias contrafácticas, expuestas por los autores Ronald Oaxaca y Alan Blinder en el año 1973. Este método es empleada constantemente en investigaciones que presenta el mercado laboral debido a grupos de raza, sexo, etc, descomponiendo las diferencias medias de los logaritmos de los salarios, expuestos en modelos de regresión lineal de forma contrafactual. Por lo tanto, se presenta la división de diferencias entre salarios de los grupos, analizando factores como la productividad, educación o experiencia laboral para explicar el análisis de la discriminación por hechos no observados. La teoría explica que los efectos generados por las dotaciones de capital humano deberían ser iguales para ambos grupos, de manera que las diferencias en las remuneraciones solo reflejen disparidades en las dotaciones de capital humano y por lo tanto en la productividad del trabajo, de no representar ello, las inquietudes de salario se atribuyen a la discriminación.

Por lo tanto, la metodología de Oaxaca y Blinder permitió la descomposición de diferencias salariales en relación con las características que presenta cada empleado y diferentes aspectos que no se explican en el mercado laboral, presentando igualdad de condiciones (Godoy, 2021). En base a ello, las ecuaciones de ingreso para hombres y mujeres son:

$$\text{Ln}(Y_V) = X_V \beta_V + u_v \quad (1)$$

$$\text{Ln}(Y_M) = X_M \beta_M + u_M \quad (2)$$

Donde:

- $\text{Ln}(Y_{V/M})$: logaritmo natural del ingreso deflactado total percibido por el varón y mujer.
- $X_{V/M}$: matrices de variables independientes explicativas.
- $\beta_{V/M}$: vectores de coeficientes a estimar.
- $u_{V/M}$: término de perturbación.

Asimismo, el supuesto que los términos de perturbación mostraron normalidad en la distribución siendo independientes, varianza constante con media cero y varianza constante y valores promedios de las variables, se obtiene

$$\text{Ln}(Y_V) = X_V \widehat{\beta}_V \quad (3)$$

$$\text{Ln}(Y_M) = X_M \widehat{\beta}_M \quad (4)$$

Restando los promedios de logaritmos naturales se obtiene:

$$\text{Ln}(Y_V) - \text{Ln}(Y_M) = X_V \widehat{\beta}_V - X_M \widehat{\beta}_M \quad (5)$$

Posteriormente, la técnica econométrica conocida como “Descomposición de Oaxaca - Blinder” utiliza un estimado de coeficiente para poder efectuar la descomposición de diferencias en los ingresos de salario. Entonces se llegó a aplicar el término contra factual indicando cual es el salario que tendría una fémina si pudiera recibir ingresos laborales de los valores $X_M \widehat{\beta}_V$:

$$\text{Ln}(Y_V) - \text{Ln}(Y_M) = (X_V - X_M) \widehat{\beta}_V - (\widehat{\beta}_V - \widehat{\beta}_M) X_M \quad (6)$$

$$\text{Ln}(Y_V) - \text{Ln}(Y_M) = \Delta X \widehat{\beta}_V - X_M \Delta \widehat{\beta} \quad (7)$$

Donde:

- $\ln(Y_V) - \ln(Y_M)$: brecha salarial, diferencia de salarios entre varones y mujeres.
- $\Delta \widehat{X\beta}_V$: componente explicado diferencias en características.
- $X_M \Delta \hat{\beta}$: diferencial de salarios atribuidos a los distintos ingresos laborales, con similares características.

Finalmente, la función de la brecha salarial según el método de Oaxaca y Blinder, se basa en lo siguiente:

$$\text{Brecha salarial} = f(\text{Capital humano}, \text{Car. laboral}, \text{Car. personal}) \quad (8)$$

2.2.6. Brecha salarial por género

Una brecha se define como la disconformidad de los diferentes puntos económicos siendo perjudiciales e ineficientes para una sociedad. En cuanto a la brecha salarial se presenta como una cantidad monetaria que se retribuye a un individuo por su desempeño en el trabajo. Por lo tanto, la brecha de salario de género es la diferencia promedio en los ingresos entre hombres y mujeres que realizan trabajos de igual o similar valor. Dicha diferencia no se evidencia solo por los niveles de educación, experiencia o tiempo de empleo, sino que esta asociada con factores estructurales, sociales y económicas. Las mujeres en la mayor parte de los países suelen ganar menos que los hombres, a pesar que tener cargos similares o el mismo nivel de formación (Larico, 2024).

Asimismo, se define una problemática que abarca aspectos económicos, sociales y laborales expuestas en diferentes remuneraciones entre los varones y mujeres por trabajos realizados de manera similar. En cuanto a su cálculo, fue necesario que se agreguen los valores, homogeneizar bases de ingresos fijos (brutos, variables, gratificación, entre otros) ajustando de

esta manera las jornadas de trabajo (contratos a tiempo completo vinculado con los parciales (León, 2024).

Por su parte, Argeñal (2023) expone que la discriminación salarial por género, constituyendo a situaciones donde las mujeres presentan un porcentaje mayor de subordinación con respecto a los varones, causada por los prejuicios de género, tales como una cantidad menor donde las mujeres están dedicadas a un trabajo remunerado comparado con los varones, tipos de trabajo a los que accede y de interrupciones (debido a maternidad). Dicho indicador, demostró que la brecha de género laboral presentó un enfoque mucho más allá de las diferencias salariales, debido a que incluyeron diferencias de acceder a empleos, permanencia de trabajo y condiciones sociales.

En el Perú, las brechas salariales realizadas por género sin que se ajuste es el 29%, significando que se encontraron cerca de 15,1% encima del promedio de brechas salariales de países de la OCDE. Dicho dato demostró que los ingresos en promedio de varones y mujeres puedan variar de manera amplia, a pesar de que la población de mujeres y varones son encontradas con situaciones parecidas. En consecuencia, las brechas de salario por género se encuentran sin perjuicio del sector donde las mujeres se desempeñan, o las posiciones que lleguen a ocupar dentro de un centro laboral, ya sea en el ámbito privado o público. En relación a las causas de la brecha salarial se describen diversos factores, responde a consideraciones objetivas como el desigual nivel de educación y productividad entre hombres y mujeres (Salas, 2020).

La brecha salarial de género en el Perú es una desigualdad persistente y significativa: según datos del INEI en el 2024, donde los hombres ganan en promedio S/ 1 898,1 al mes, mientras que las mujeres percibieron S/ 1 420,4, lo que equivale a una diferencia de S/ 477 o un 25 % menos. Asimismo, se manifiesta en todos los niveles educativos: mujeres con estudios

superiores ganan aproximadamente S/ 2 094,5 frente a S/ 2 751,3 de los hombres (−24 %), y con secundaria la brecha se amplía a 32,3 %, mientras que con primaria es de 27 % (INEI, 2023).

2.2.7. Determinantes de la brecha salarial por género

Los determinantes de la brecha salarial de género pueden diferir de un país a otro, no obstante, se pueden identificar patrones de comportamiento similares. Como es el caso del área de residencia, debido a que las mujeres que viven en áreas rurales suelen enfrentar mayores desigualdades salariales en comparación con las que residen en zonas urbanas, a causa de una combinación de factores estructurales como el acceso limitado a la educación, menos oportunidades laborales formales, y una mayor informalidad del empleo (Carlosviza, et al., 2021).

Otro determinante que se le atribuye a dicha brecha salarial es el nivel de educación, donde diversas estudios han demostrado que la brecha persiste incluso entre personas con niveles de educación equivalentes, e incluso en algunos casos se amplía en los niveles más altos. A pesar las mujeres han superado a los hombres en tasas de finalización de estudios universitarios en varias regiones, no se traduce en igualdad salarial. Asimismo, las mujeres tienden a estudiar carreras tradicionalmente feminizadas, como educación, salud o humanidades, las cuales suelen ser menos remuneradas que las carreras dominadas por hombres, como ingeniería o tecnología (Marciales, Angarita, & Lesmes, 2023).

2.3. Base legal

Se basa en el contexto normativo económico-laboral que parte de la Constitución Política del Perú, específicamente en el artículo 26° donde toda condición laboral debe respetar el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación. Asimismo, el artículo 23° asegura

que nadie debe ser obligado a poder prestar un empleo sin que se pague de manera equitativa y suficiente. Dichos principios imponen al Gobierno la obligación de asegurar condiciones equitativas de retribución económica por niveles educativos equivalentes independientemente del género.

Con respecto a la Ley N° 30709 (2017), prohibió la discriminación remunerativa entre género, estableciendo el principio de igualdad en la remuneración por trabajo de igual valor en el ordenamiento jurídico peruano. Por lo tanto, dicha ley prohíbe ajustar las remuneraciones de forma diferenciada a causa de género y obliga a las entidades a cumplir con categorías, funciones y remuneraciones que garanticen la equidad salarial. No obstante, la aplicabilidad de la ley muestra limitaciones dentro de contextos de informalidad elevado en el trabajo, restringiendo su ámbito efectivo en sectores formales, excluyendo a empleados del sector informal, y la convierte en una aspiración normativa con alcance limitado para que se reduzca las brechas de salario por sexo.

Por su parte Ley N° 28983 (2007), Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, propuso un marco de normas institucionales y políticas públicas para poder asegurar el ejercicio de derechos en condiciones igualitarias. Donde el artículo 6° inciso f) dispone específicamente la obligación del Gobierno de poder garantizar los derechos de un empleado ejerciendo condiciones de equidad, libertad, dignidad humana y seguridad, llegando a incorporar

medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, entre mujeres y hombres". Similar a la Ley expuesta en el párrafo anterior, donde dicha normativa tiene limitaciones operativas derivadas de la estructura económica peruana caracterizada por alta informalidad, segmentación del mercado laboral y barreras institucionales para la fiscalización efectiva.

2.4. Bases conceptuales

Actividades económicas: se refiere a los diferentes tipos de trabajos, procesos y sectores productivos que realizan las personas y empresas para generar bienes y servicios que logren satisfacer las necesidades de cada población y contribuyen al desarrollo del país (INEI, 2021).

Área de residencia: se refiere al lugar o espacio geográfico en el que viven habitualmente las personas o familias. Se clasifica en área urbana y área rural que difieren por la densidad de población, las actividades económicas predominantes y el estilo de vida (INEI, 2021).

Autoidentificación étnica: se define como el propio reconocimiento de una persona como parte de un grupo étnico específico, basado en el sentimiento de pertenencia a través de antepasados, costumbres y tradiciones compartidas (Arceo & Torres, 2021).

Ingresos por trabajo: hace referencia a una suma total de ingresos debido a las actividades principales y secundarias de toda población de 14 años y una edad superior que se encuentra ocupada. Dicho de otra forma, es el total de remuneración acumulada de empleados que han reciben un sueldo, durante un tiempo de 12 meses (INEI, 2018).

Nivel educativo: se considera como el grado de instrucción o formación académica que una persona ha alcanzado dentro del sistema educativo. Se organiza en etapas o ciclos que van desde el sector inicial, primaria y secundaria, hasta la educación del nivel superior técnica o universitaria y el posgrado (Custodio, 2025).

Trabajadores independientes: se define como aquel que llegó a conducir o explotar su propia compañía o negocio, ejerciendo su oficio o profesión (INEI, 2018).

2.5. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Fuente de información
Variable independiente: Factores socioeconómicos que influyen en la brecha salarial de género	Son las distintas causas y condiciones estructurales, sociales, económicas y culturales que explican las diferencias salariales entre hombres y mujeres" (Marciales et al., 2023)	Conjunto de características socioeconómicas medidas a través del área de residencia, nivel educativo alcanzado y autoidentificación étnica obtenidas de la EPEN 2024	Área de residencia	1 = Urbano, 0 = Rural	Nominal dicotómica	INEI
			Nivel educativo	1=Sin nivel, 2=Primaria, 3=Secundaria, 4=Superior no universitaria, 5=Superior universitaria	Ordinal politómica	
			Autoidentificación étnica	1=Indígena, 2=Afrodescendiente, 3=Blanco, 4=Mestizo	Nominal politómica	
Variable dependiente: Brecha salarial de género	Es en promedio la diferencia en los ingresos entre hombres y mujeres que realizan trabajos de igual o similar valor (Larico, 2024).	Diferencia entre el ingreso por hora de hombres y mujeres trabajadores independientes	Brecha salarial de género	Diferencia del ingreso horario entre hombres y mujeres trabajadores independientes.	De Razón	INEI

Nota. Elaboración propia.

III. DISEÑO METODOLÓGICO

3.1. Diseño de contrastación de hipótesis

El estudio será de enfoque cuantitativo, conceptualizado como aquel enfoque que instrumentaliza el acopio de datos para contrastar conjeturas mediante la mensura numérica y el análisis estadístico, con el fin de corroborar constructos teóricos (Barrientos-Monsalve, Sotelo, & Hoyos-Patiño, 2023). El presente estudio se ciñe al enfoque cuantitativo porque utilizará registros numéricos procedentes de la Encuesta Permanente de Empleo Nacional (EPEN), e implementará procedimientos econométricos como el método de descomposición de Oaxaca-Blinder.

El tipo será aplicado, el mismo que Ander-Egg (2011) conceptualiza como que se distingue por su orientación hacia la implementación, aprovechamiento y repercusiones pragmáticas del conocimiento, que procura comprender para ejecutar, para intervenir, para edificar y para transformar. La investigación se adscribe a dicha categorización porque pretende originar saberes pragmáticos concernientes a los determinantes de la brecha salarial de género en el ámbito particular del trabajo independiente peruano, para lo que utilizará el acervo de conocimientos teóricos existentes.

El diseño será no experimental aplicado de manera transversal. Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), los diseños no experimentales constituyen indagaciones que se efectúan sin alteración premeditada de variables y donde únicamente se examinan los fenómenos en su contexto originario. Ahora bien, su aplicación transeccional responde al hecho de que la información se recabará en un solo momento en el tiempo. La investigación se circunscribe a dicha taxonomía porque examinará los registros conforme se manifiestan en el entorno fáctico sin intervenir las variables bajo análisis, y la información recolectada corresponde a un solo momento en el tiempo, el año 2024

El nivel o alcance del estudio será explicativo. El mencionado nivel se entiende como aquellas que sobrepasan la caracterización de nociones o sucesos o la identificación de vínculos entre categorías, dirigiéndose a desentrañar las causas de los eventos (Ñaupas, Mejía, Novoa, & Villagómez, 2013). El estudio poseerá esa clasificación porque buscará desentrañar relaciones causales a través de modelos econométricos debido a que pretende establecer vínculos causales entre las variables socioeconómicas seleccionadas y las disparidades remunerativas por género observadas en el segmento de trabajadores independientes.

Los métodos serán el método hipotético-deductivo y el analítico-sintético. Este método consistió en el procedimiento partiendo de las aseveraciones en cuanto a la calidad de hipótesis y poder buscar refutar o definir la falsedad de las hipótesis, de esta manera se logrará deducir las conclusiones que deberán confrontarse con los hechos (Mendoza, 2014). La investigación aplicará dicho método al formular hipótesis sobre la influencia de los factores socioeconómicos en la brecha salarial, para posteriormente contrastarlas mediante análisis econométrico con datos empíricos de la EPEN 2024. Por su parte, el método analítico-sintético, según Supo y Cavero (2014), está basada en la descomposición de los objetivos de estudio y las partes para que se estudien de manera individual (análisis) y posteriormente poder integrar estas para que sean estudiadas de forma holística e integral (síntesis). Se utilizará dicho método para que se descomponga la brecha de salarios en componentes diferentes explicativos (características observables y no observables), para luego sintetizar los hallazgos en una comprensión integral del fenómeno.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

Se entiende como la totalidad de elementos que poseen atributos comunes relevantes para los objetivos investigativos y constituyen el ámbito al cual se extenderán las inferencias

derivadas del análisis (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). La población estará conformada por 7,182,642 personas que pertenecieron a la categoría trabajadores independientes según la EPEN 2024.

Tabla 2

Distribución de los trabajadores independientes a nivel de población

Categoría	N	%
Empleador o patrono	677,485	9.432
Trabajador independiente	6,505,157	90.568
Total	7,182,642	100

Nota. Elaboración propia en base a datos de la EPEN 2024.

3.2.2. Muestra

Se conceptualiza como una fracción delimitada del universo poblacional, obtenida mediante criterios sistemáticos de selección que garantizan su capacidad de reflejar las características del conjunto mayor (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). En este caso, estará conformada por 75,789 personas según la EPEN 2024, los mismos que se clasifican tal como se presenta en la Tabla 3.

Tabla 3

Distribución de los trabajadores independientes a nivel de muestra

Categoría	N	%
Empleador o patrono	7,193	9.49
Trabajador independiente	68,596	90.51
Total	75,789	100

Nota. Elaboración propia en base a datos de la EPEN 2024.

La selección de la muestra se realizó mediante un muestreo no probabilístico por criterio, debido a que se emplearon registros secundarios provenientes de la Encuesta

Permanente de Empleo Nacional (EPEN 2024). De acuerdo con (Ñaupas, y otros, 2022), este tipo de muestreo se caracteriza porque las unidades de análisis son seleccionadas en función de criterios previamente definidos por el investigador, considerando únicamente aquellos casos que resultan pertinentes para el cumplimiento de los objetivos del estudio.

En ese sentido, para la conformación de la muestra se establecieron los siguientes criterios de inclusión: Personas pertenecientes a la población económicamente activa ocupada, trabajadores clasificados como independientes según la categoría ocupacional establecida por la EPEN 2024, individuos que declararon percibir ingresos laborales en su ocupación principal o secundaria, registros con información completa respecto al ingreso laboral, nivel educativo, área de residencia, autoidentificación étnica y horas trabajadas y personas en edad de trabajar consideradas dentro del levantamiento estadístico nacional.

Asimismo, se excluyeron de la muestra aquellas observaciones que presentaron las siguientes características: Trabajadores dependientes o asalariados, individuos sin declaración de ingresos laborales, registros con información incompleta o inconsistente en las variables de análisis, observaciones con valores atípicos o extremos que pudieran distorsionar las estimaciones econométricas y personas fuera del rango de análisis correspondiente a la población económicamente activa ocupada.

3.3. Técnicas, instrumentos, procesamiento de datos

3.3.1. Técnicas e instrumentos

La técnica será el análisis documental definida como el conjunto de operaciones intelectuales orientadas a la exploración, recuperación y tratamiento de datos provenientes de registros preexistentes (Ñaupas, Mejía, Novoa, & Villagómez, 2013). El estudio implementará dicho procedimiento mediante la exploración de los microdatos almacenados en la EPEN 2024,

dado que extraerá los indicadores socioeconómicos y laborales pertinentes para el examen de las disparidades remunerativas por género.

El instrumento correspondiente será la ficha de registro documental, el mismo que es un dispositivo metodológico que posibilita la captura, clasificación y organización estructurada de datos procedentes de repositorios estadísticos oficiales (Ñaupas, Mejía, Novoa, & Villagómez, 2013). En este caso, la ficha de registro documental tendrá un soporte virtual, es decir, estará en el mismo Stata 16 donde se configurarán matrices de datos que contienen las variables socioeconómicas y salariales de interés.

3.3.2. Procesamientos de datos

Para el procesamiento de datos, en primera instancia, se ingresará a buscar a la página web microdatos del INEI desde donde se descargará el módulo de la EPEN-DEPARTAMENTOS del año 2024 en formato STATA. Posteriormente en STATA 16, se organizará y dará forma a los datos para trabajar con el segmento y las variables de interés. Las preguntas a utilizar se presentan en la Tabla 4.

Para construir el indicador de la brecha salarial de género se estandariza la remuneración en términos horarios. El ingreso horario individual se obtiene dividiendo el ingreso mensual entre cuatro para aproximar el ingreso semanal y dividiendo ese resultado entre las horas trabajadas por semana declaradas por la persona

$$w_h = (Y_m/4)/H_s$$

Donde: Y_m representa el ingreso mensual y H_s las horas semanales trabajadas. La adopción del salario por hora resulta necesaria porque una medición basada en ingresos mensuales o anuales incorpora diferencias en tiempo trabajado entre mujeres y hombres,

mientras que la base horaria elimina esa fuente de variación y permite una comparación directa de remuneraciones (Bennedsen, Larsen, & Wei, 2023).

Tabla 4

Preguntas a utilizar en la estimación del modelo econométrico

Preguntas	Descripción
OCUP300	Indicador de la PEA
FAC300_ANUAL	Factor anual nacional de empleo
C310	Categoría ocupacional
C208	Edad en años cumplidos
C377	Autoidentificación étnica
AREA	Área de residencia
C366	Último año o grado de estudios y nivel que aprobó
INGTOT	Ingreso mensual, ocupación principal y secundaria sin ingresos extraordinarios
C331	Horas de trabajo a la semana en todas sus ocupaciones

Nota. Elaboración propia en base a datos de la EPEN 2024.

Se modela el logaritmo del salario horario $[\ln w]_i$ por separado para hombres y mujeres

mediante dos ecuaciones de Mincer ampliadas:

$$\ln w_{im} = X'_i \beta_m + \varepsilon_i \dots \dots \dots (1)$$

$$\ln w_{if} = X'_i \beta_f + \varepsilon_i \dots \dots \dots (2)$$

s: La ecuación (1) corresponde a los hombre y la ecuación (2) a las mujeres. El vector X_i' incorpora los factores socioeconómicos. Los modelos desagregados son

$$\ln w_{im} = \beta_{0m} + \beta_{1m} RESID_i + \beta_{2m} EDUC_i + \beta_{3m} AETH_i + \varepsilon_{im}$$

$$\ln w_{if} = \beta_{0f} + \beta_{1f} RESID_i + \beta_{2f} EDUC_i + \beta_{3f} AETH_i + \varepsilon_{if}$$

Donde: $\ln w_i$ es el logaritmo del salario por hora; $RESID_i$ es el área de residencia; $EDUC_i$ es el nivel educativo; y $AETH_i$ es la autoidentificación étnica.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

En este apartado se presenta los resultados descriptivos. La caracterización descriptiva de la muestra constituye el punto de partida para el análisis empírico, ya que permite contextualizar la composición sociodemográfica y laboral del conjunto de trabajadores independientes en el Perú durante 2024.

Tabla 5

Sexo

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Hombre	40,185	53.02
Mujer	35,604	46.98
Total	75,789	100

Nota. Elaboración propia en STATA 16.

La Tabla 5 expone la distribución por sexo mantiene un equilibrio razonable del universo analizado, con 53.02% de hombres (40,185) y 46.98% de mujeres (35,604) sobre 75,789 observaciones.

Tabla 6

Área de residencia

Área de residencia	Frecuencia	Porcentaje
Urbano	62,867	82.95
Rural	12,922	17.05
Total	75,789	100

Nota. Elaboración propia en STATA 16.

En la Tabla 6 la localización espacial registra 82.95% de residentes urbanos y 17.05% de residentes rurales. Tal configuración territorial se asocia con acceso a mercados de mayor

tamaño, densidad de encadenamientos productivos y redes comerciales más desarrolladas en ciudades, condiciones que suelen elevar la productividad y, por ende, el salario por hora.

Tabla 7

Nivel educativo

Nivel educativo	Frecuencia	Porcentaje
Sin nivel	2,356	3.11
Primaria	16,874	22.26
Secundaria	32,174	42.45
Superior no universitaria	12,271	16.19
Superior universitario	12,114	15.98
Total	75,789	100

Nota. Elaboración propia en STATA 16.

En la Tabla 7 se muestra que, el perfil educativo se concentra en secundaria con 42.45% y en primaria con 22.26%, mientras que los niveles superiores suman 32.17% del total, desagregados en superior no universitaria con 16.19% y universitaria con 15.98%; sin nivel alcanza 3.11%. El gradiente de escolaridad expuesto fundamenta expectativas de productividad diferenciada y de retornos crecientes a la educación.

Tabla 8

Etnia

Etnia	Frecuencia	Porcentaje
Indígena	22,792	30.07
Afrodescendiente	7,465	9.85
Blanco	3,563	4.7
Mestizo	41,969	55.38
Total	75,789	100

Nota. Elaboración propia en STATA 16

En la Tabla 8 se expone que, la estructura étnica del conjunto de independientes muestra predominio mestizo con 55.38% del total, seguido de población indígena con 30.07%, afrodescendiente con 9.85% y blanca con 4.70%. De ahí que, existen diferencias de inserción productiva por origen étnico y sirve como base para los contrastes posteriores.

4.2. Prueba de hipótesis

Previo a la presentación de los resultados econométricos, es necesario precisar que se estimaron dos ecuaciones de Mincer ampliadas, diferenciadas por sexo. El modelo 1 corresponde al grupo de hombres y se expone en la Tabla 9, mientras que el modelo 2 representa al grupo de mujeres y se muestra en la Tabla 10. Las ecuaciones Mincer permiten identificar las diferencias en los retornos salariales asociados a los factores socioeconómicos según género. Asimismo, en el Anexo 1 se presentaron los supuestos del modelo de Mincer, los cuales fueron verificados empíricamente, confirmándose que dichos supuestos se cumplen, ya excepción de la homocedasticidad, por lo que los modelos se estiman con errores estándar robustos.

Tabla 9

Modelo Mincer para el grupo 1 (hombres)

Variable	Coefficiente	Error estándar	t	Valor P
Nivel educativo	0.249	0.040	6.21	0.000
Experiencia laboral	-0.002	0.001	-1.75	0.081
Experiencia laboral al cuadrado	-0.001	0.000	-8.23	0.000
Área de residencia	-0.557	0.044	-12.67	0.000
Etnia	0.032	0.013	2.35	0.019
Horas de trabajo semanales	-0.015	0.001	-14.15	0.000
Tamaño de la empresa	0.763	0.043	17.91	0.000
Constante	2.110	0.161	13.12	0.000
R-cuadrado	0.1644			
Estadístico F	9.83			

Probabilidad del estadístico F 0.000

Número de observaciones 3323

Nota. Elaboración propia en STATA 16. La variable dependiente es el logaritmo del salario por hora. El modelo se estima con errores estándar robustos que corrigen la heterocedasticidad.

Tabla 10

Modelo Mincer para el grupo 2 (mujeres)

Variable	Coefficiente	Error estándar	t	Valor P
Nivel educativo	0.084	0.040	2.090	0.037
Experiencia laboral	-0.007	0.002	-4.120	0.000
Experiencia laboral al cuadrado	0.000	0.000	-4.100	0.000
Área de residencia	-0.389	0.059	-6.620	0.000
Etnia	0.043	0.015	2.760	0.006
Horas de trabajo semanales	-0.009	0.001	-8.600	0.000
Tamaño de la empresa	1.731	0.050	34.960	0.000
Constante	0.738	0.191	3.860	0.000
R-cuadrado	0.0917			
Estadístico F	1252.58			
Probabilidad del estadístico F	0.000			
Número de observaciones	2498			

Nota. Elaboración propia en STATA 16. La variable dependiente es el logaritmo del salario por hora. El modelo se estima con errores estándar robustos que corrigen la heterocedasticidad.

Se estima una descomposición de Oaxaca-Blinder que se presenta en la Tabla 11. La descomposición permite distinguir la proporción atribuible a diferencias en dotaciones promedio de características observables y la fracción asociada a divergencias en los retornos salariales. La tabla 11 integra las variables identificadas en el modelo de Mincer (Tabla 9 y Tabla 10) estimado separadamente por sexo, con el propósito de cuantificar la magnitud total del diferencial salarial y desagregar su origen en componentes explicados y no explicados.

Tabla 11

Factores socioeconómicos que influyen en la brecha salarial de género en trabajadores independientes en el Perú

	Coefficiente	Error estándar	Z	Valor P
<i>Sección general</i>				
Hombres	2.147	0.018	116.95	0.000
Mujeres	1.951	0.021	92.62	0.000
Diferencia total	0.196	0.028	7.03	0.000
Explicado (dotaciones observables)	-0.125	0.017	-7.5	0.000
No explicado (coeficientes, discriminación)	0.322	0.029	11.12	0.000
<i>Explicado</i>				
Nivel educativo	0.036	0.007	5.22	0.000
Experiencia laboral	-0.001	0.001	-1.04	0.298
Experiencia laboral al cuadrado	-0.007	0.004	-1.74	0.082
Área de residencia	-0.060	0.008	-7.81	0.000
Etnia	0.005	0.002	2.07	0.038
Horas de trabajo semanales	-0.098	0.010	-9.55	0.000
Tamaño de la empresa	0.000	0.000	-0.2	0.843
<i>No explicado</i>				
Nivel educativo	0.417	0.144	2.89	0.004
Experiencia laboral	-0.006	0.003	-1.92	0.055
Experiencia laboral al cuadrado	-0.050	0.023	-2.12	0.034
Área de residencia	-0.197	0.086	-2.29	0.022
Etnia	-0.029	0.054	-0.54	0.586
Horas de trabajo semanales	-0.218	0.054	-4.06	0.000
Tamaño de empresa	-0.968	0.065	-14.82	0.000
Constante	1.373	0.250	5.5	0.000

Nota. Elaboración propia en STATA 16. La variable dependiente es el logaritmo del salario por hora. El modelo se estima con errores estándar robustos que corrigen la heterocedasticidad.

4.1.1. Factores socioeconómicos que influyen en la brecha salarial de género en trabajadores independientes en el Perú, 2024.

H₀: Los factores socioeconómicos no influyen significativamente en la brecha salarial de género en trabajadores independientes en el Perú, 2024.

H₁: Los factores socioeconómicos si influyen significativamente en la brecha salarial de género en trabajadores independientes en el Perú, 2024.

En la Tabla 11 se presentó la descomposición Oaxaca-Blinder aplicada al grupo de empleados que sean independientes del Perú en el año 2024. Los hallazgos permitieron que se rechazara H₀ y aceptar H₁ debido a que el modelo evidencia aspectos socioeconómicos influyendo de manera significativa en la brecha salarial de género, teniendo un 5% de nivel de significancia. Debido a ello, se dispuso de evidenciar suficiente para afirmar que las variables que han sido incluidas en el modelo incidieron de forma relevante en diferencias salariales entre mujeres y varones.

La diferencia logarítmica total entre el ingreso horario promedio de los hombres (2.147) y el de las mujeres (1.951) asciende a 0.196 unidades logarítmicas, magnitud que representa una brecha salarial del 21.6% a favor de los trabajadores masculinos, significativos al 5%. De ahí que, existe una disparidad en los ingresos por hora que se mantiene incluso después de controlar las características observables incorporadas en el modelo, como educación, experiencia, formalidad, sector económico, ocupación y jornada laboral habitual.

La descomposición Oaxaca-Blinder muestra que el 64.3% de la brecha salarial total (–0.125 correspondiente al componente explicado frente a 0.322 del componente no explicado) se atribuye a diferencias en los retornos salariales entre hombres y mujeres, no asociadas a las dotaciones observables de capital humano ni a las características laborales promedio. El

componente explicado, con un coeficiente de -0.125 ($p < 0.05$), indica que, bajo condiciones de igualdad en los retornos de mercado, las trabajadoras independientes alcanzarían ingresos promedio superiores a los de los hombres, en función de su dotación promedio de atributos productivos. En cambio, el componente no explicado, con un coeficiente de 0.322 ($p < 0.05$), representa la proporción más alta de la brecha total y evidencia divergencias en los retornos a las características individuales que no derivan de diferencias en productividad, sino de la valoración diferenciada del trabajo femenino.

4.1.2. Influencia del área de residencia en la brecha salarial de género en trabajadores independientes en el Perú, 2024.

El área de residencia constituye un determinante estadísticamente significativo dentro de la estructura de la brecha salarial de género en trabajadores independientes. En el componente explicado de la descomposición Oaxaca-Blinder, el área de residencia presenta un coeficiente de -0.060 ($p < 0.05$), valor que señala que las diferencias en la distribución espacial de varones y mujeres entre zonas urbanas y rurales reducen la brecha salarial observada en 6% aproximadamente. El signo negativo del coeficiente evidencia una mayor concentración de mujeres trabajadoras independientes en entornos urbanos, donde los niveles de ingreso promedio resultan más elevados. Así, el área de residencia actúa como un factor compensatorio parcial frente a otros elementos estructurales que amplían la desigualdad salarial entre ambos grupos.

El componente no explicado asociado al área de residencia presenta un coeficiente de -0.197 , equivalente a un 17,9% ($p = 0.022 < 0.05$), es decir, existen diferencias estadísticamente significativas en los retornos salariales vinculados a la localización urbana entre géneros. Por tanto, La dirección negativa y la magnitud del parámetro señalan que las trabajadoras independientes reciben beneficios económicos menores en zonas urbanas frente a

sus pares masculinos, aun después de controlar educación, experiencia, formalidad, sector, ocupación y horas habituales. Según la teoría de segmentación del mercado laboral las diferencias salariales emergen de la distribución desigual de trabajadores en distintos sectores productivos y espacios geográficos, donde las féminas enfrentaron barreras estructurales limitando la capacidad de capitalizar plenamente las ventajas asociadas a la localización urbana, tales como mayor densidad de actividad económica, acceso a mercados más amplios y redes comerciales más desarrolladas.

4.1.3. Influencia del nivel educativo en la brecha salarial de género en trabajadores independientes en el Perú, 2024.

El nivel educativo es un determinante de la brecha salarial de género con significancia estadística en los componentes explicado y no explicado. En el componente explicado, el coeficiente 0.036 con $p < 0.05$ indica una contribución de 3.6 puntos porcentuales al diferencial total. En promedio, los hombres presentan niveles educativos superiores a los de las mujeres; esa diferencia de dotaciones eleva el ingreso horario masculino, en consonancia con la teoría del capital humano, que plantea una relación directa entre inversión educativa y productividad marginal.

El componente no explicado asociado a educación registra un coeficiente de 0.417, equivalente a 51,7%, con $p = 0.004$, valor inferior a 0.05 y, por tanto, estadísticamente significativo. La magnitud del parámetro indica retornos a la escolaridad más altos para los hombres frente a las mujeres aún bajo control de características observables. La contribución del componente no explicado supera con amplitud a la del componente explicado, señal de valoración salarial distinta ante dotaciones equivalentes. Al respecto, la teoría del rol de género sostiene que normas y expectativas sociales orientan a las mujeres hacia ocupaciones feminizadas y de menor remuneración, y que la segmentación ocupacional restringe la

conversión de credenciales educativas en retornos económicos comparables a los de sus pares masculinos dentro del trabajo independiente.

4.1.4. Influencia de la autoidentificación étnica en la brecha salarial de género en trabajadores independientes en el Perú, 2024.

En el componente explicado de la descomposición Oaxaca-Blinder, la autoidentificación étnica registra un coeficiente de 0.005 con $p=0.038$, significativo al 5%. La señal positiva indica una contribución cercana a 0.5 puntos porcentuales al diferencial total. La evidencia empírica apunta a una composición étnica promedio distinto entre hombres y mujeres dentro del trabajo independiente, con mayor presencia masculina en grupos asociados a ingresos horarios más altos o, en sentido equivalente, con mayor presencia femenina en grupos con ingresos promedio más bajos. El resultado se mantiene con control por educación, experiencia, área de residencia, sector económico, ocupación y horas habituales, de modo que la dotación étnica opera como factor de ampliación de la brecha salarial a través de diferencias en composición poblacional y no por un mecanismo de retornos diferenciales.

En el componente no explicado, el parámetro asociado a autoidentificación étnica toma el valor de -0.029 con $p=0.586$, sin significancia al 5%. Bajo este criterio no se identifica un diferencial sistemático de retornos salariales por etnicidad entre géneros una vez consideradas las dotaciones y controles del modelo. La influencia de la variable se concentra, por tanto, en diferencias de dotaciones observables más que en valoración salarial distinta ante dotaciones equivalentes. En términos de interpretación económica, la brecha de ingresos vinculada a etnicidad dentro del segmento independiente proviene principalmente de la distribución relativa de hombres y mujeres entre grupos étnicos con estructuras de oportunidad distintas, mientras que el componente de retornos no aporta evidencia estadística de trato salarial diferenciado por etnicidad entre géneros en 2024.

V. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Podemos evidenciar que los hallazgos que se han obtenido en el estudio permiten comprender, desde una perspectiva integral, cómo los factores socioeconómicos explican la brecha salarial de género en los trabajadores independientes del Perú durante el año 2024. En primer lugar, se confirma que la brecha salarial asciende a 21.6% a favor de los hombres, lo cual es consistente con estudios previos tanto nacionales como internacionales (Huamanlazo, 2024; Galarza y Palma, 2024). Sin embargo, el hallazgo más relevante es que esta brecha se explica mayoritariamente por el componente no explicado (64.3%), asociado a diferencias en los retornos salariales entre hombres y mujeres, incluso cuando presentan dotaciones similares de capital humano. Este resultado coincide con la teoría de la discriminación institucional y con evidencia empírica que sugiere que, aun en mercados laborales con flexibilidad, persisten sesgos estructurales hacia el trabajo femenino (Gutiérrez, 2023; Ezenwa, 2024).

Con respecto al objetivo específico número uno, el área de residencia, la investigación evidencia un comportamiento dual. El componente explicado negativo (- 0.060) indicaron que las féminas se encuentran relativamente más concentrada en zonas urbanas, donde los ingresos promedio son superiores, reduciendo parcialmente la brecha salarial. Sin embargo, el componente no explicado (- 0.197) demuestra que las mujeres no logran capitalizar plenamente las ventajas económicas de los entornos urbanos, recibiendo menores retornos salariales que los hombres. Este patrón coincide con la teoría de segmentación laboral, que afirma que la localización geográfica interactúa con factores de género para producir desigualdades persistentes (Carlosviza et al., 2021).

Del mismo modo, el objetivo específico número dos hace referencia al nivel educativo, en la que los resultados muestran un doble efecto. Por un lado, el componente explicado (0.036) indica que las diferencias educativas entre hombres y mujeres amplían la brecha salarial, lo

cual valida la teoría del capital humano. Sin embargo, el componente no explicado (0.417) refleja que, aun cuando hombres y mujeres poseen el mismo nivel educativo, los retornos a la educación son mayores significativamente para los varones. Estos resultados llegaron a coincidir con los estudios de Marciales et al. (2023) y Larico (2024), quienes señalan que la educación no garantiza igualdad de ingresos debido a la segmentación ocupacional y a las normas socioculturales asociadas a los roles de género.

Con respecto al objetivo específico número tres, la autoidentificación étnica muestra un efecto reducido, pero estadísticamente significativo en el componente explicado (0.005), lo cual sugiere que la composición étnica influye marginalmente en la brecha salarial a través de la distribución desigual de hombres y mujeres entre grupos poblacionales. Sin embargo, el componente no explicado no es significativo ($p=0.586$), lo que indica que no existe evidencia de un retorno salarial diferenciado por etnicidad entre géneros dentro del trabajo independiente. Este resultado difiere parcialmente de investigaciones como Arceo y torres (2021), donde la etnicidad sí mostró efectos diferenciados, lo cual sugiere que el segmento independiente peruano podría presentar dinámicas particulares en la valorización del trabajo por origen étnico.

Finalmente, haciendo referencia a nuestro objetivo general, las variables como horas trabajadas y tamaño de empresa reflejan patrones estructurales importantes. Las féminas trabajaron en promedio una cantidad menor de horas que los varones, y esta característica incrementa la brecha salarial tanto por la reducción del ingreso horario como por retornos menores a la jornada laboral. Esto refleja la persistencia de roles de cuidado y limitaciones de tiempo derivadas de la desigual distribución del trabajo no remunerado, tal como se describe en la literatura internacional (Bennedsen et al., 2023; Jagani & Bandoowala, 2021). Asimismo, el tamaño de la empresa presenta el coeficiente no explicado más alto (-0.968), evidenciando que las mujeres dentro del sector independiente no acceden a los mismos

beneficios de productividad o rentabilidad que los hombres incluso cuando trabajan en unidades productivas comparables.

De manera general, los resultados confirman que la brecha salarial de género en el trabajo independiente no es únicamente consecuencia de diferencias educacionales, territoriales o demográficas, sino que responde a factores no observados asociados a sesgos estructurales, sociales y económicos. La magnitud del componente no explicado reafirma que la desigualdad salarial en este sector no puede entenderse solo desde los atributos productivos, sino también desde las condiciones institucionales, roles de género y patrones históricos de segmentación laboral.

VI. CONCLUSIONES

- Los factores socioeconómicos influyeron significativamente en la brecha salarial de género entre trabajadores independientes en el Perú, la descomposición de Oaxaca – Blinder permitió identificar la existencia de brecha salarial del 21.6% a favor de los hombres, lo que confirma que persisten desigualdades remunerativas entre géneros incluso en el sector independiente. Esta brecha se explica tanto por diferencias en las características observables como por diferencias en los retornos salariales, siendo estos últimos los de mayor influencia.
- La mayor parte de la brecha salarial de género en los trabajadores independientes en el Perú en el año 2024 se explica principalmente por factores estructurales del mercado laboral. En efecto, el 64.3% de la brecha salarial total corresponde al componente no explicado de la descomposición Oaxaca – Blinder, lo cual indica la existencia de diferencias en los retornos salariales entre hombres y mujeres aun cuando presentan condiciones similares en educación, experiencia o localización; la valorización económica del trabajo femenino es inferior. Esto evidencia la presencia de sesgos implícitos, segmentación ocupaciones y desigual acceso a oportunidades económicas dentro del trabajo independiente.
- El área de residencia tiene un efecto doble en la brecha salarial de género. Las mujeres están centradas relativamente más en áreas urbanas, lo que contribuye a reducir parcialmente la brecha. Sin embargo, se constató que los retornos salariales de trabajar en zonas urbanas son aproximadamente 17.9% menos favorable para las mujeres, evidenciando una desigual capacidad de transformar el acceso urbano en ingresos equivalentes respecto a los hombres.
- El nivel educativo influyó de manera significativa en la brecha salarial, tanto por diferencias en dotaciones como por desigualdad en retornos. Los hombres poseen

niveles educativos ligeramente superiores, lo que incrementa el diferencial salarial; sin embargo, la contribución más importante proviene del componente no explicado, indicando que ellos reciben retornos salariales por educación aproximadamente 51.7% más favorable para los hombres en comparación a las mujeres. Esto confirma que la educación, por sí sola, no garantiza igualdad salarial en el sector independiente.

- La autoidentificación étnica influye marginalmente en la brecha salarial, pero no genera diferencias significativas en retornos entre género. Aunque la composición étnica contribuye ligeramente al componente explicado, los retornos salariales por etnicidad no difieren entre hombres y mujeres de manera significativa. Esto indica que la brecha de ingresos por género se explica principalmente por otros factores estructurales más asociados al mercado laboral y a los roles de género.

VI. RECOMENDACIONES

- Implementar políticas públicas dirigidas a reducir los sesgos estructurales en el trabajo independiente, dada la fuerte incidencia del componente no explicado, el estado debe promover estrategias para combatir la discriminación salarial indirecta, fortalecer la fiscalización laboral en sectores independientes y promover programas de igualdad salarial que incluyan capacitación y asistencia técnica.
- Por otro lado, es conveniente diseñar programas de fortalecimiento educativo y capacitación diferenciada para mujeres independientes, puesto que los resultados evidencian que las mujeres no reciben retornos equivalentes a los hombres por su nivel educativo. Por ello, se recomienda crear programas que fortalezcan competencias técnicas, empresariales y digitales, orientados a mejorar la empleabilidad y productividad del trabajo femenino independiente.
- Del mismo modo se debe de tener en cuenta el promover el acceso de mujeres a actividades económicas con mayor rentabilidad. La segmentación ocupaciones limita los ingresos de las mujeres, por lo que se recomienda impulsar su inserción en sectores tradicionalmente masculinizados con mayor retorno económico (tecnología, manufactura, servicios especializados, etc.) mediante becas, incentivos y programas de reconversión laboral.
- Asimismo, se debe de fomentar mecanismos de conciliación laboral y familiar en el sector independiente, dado que una cantidad inferior de horas trabajadas por féminas influye negativamente en sus ingresos, se recomienda promover programas municipales y comunitarios de cuidado infantil, redes de apoyo y centros de atención que permitan a las mujeres aumentar su participación laboral efectiva.
- A su vez, se deben de desarrollar información estadística más desagregadas sobre el sector independiente, puesto que el trabajo independiente es heterogéneo y poco

regulado, por tal motivo, el INEI y el MTPE deberían fortalecer la recolección de datos sobre ingresos, condiciones laborales, tiempo dedicado al trabajo no remunerado y desempeño empresarial, desagregados por sexo, etnicidad y ubicación territorial, para mejorar el diseño de políticas públicas, dicho eso, es bueno poder incentivar el acceso de mujeres independientes a redes empresariales, financiamiento y formalización, ya que la menor presencia femenina en unidades económicas de mayor tamaño contribuye a la brecha salarial, por lo que se recomienda implementar programas que faciliten acceso a créditos, asesoría en gestión empresarial y formalización para mejorar la productividad y rentabilidad en los negocios liderados por mujeres.

REFERENCIAS

- Acosta, L., Erazo, F., & Riascos, J. (2020). Educación y género: Un análisis econométrico frente al nivel de ingreso de los hogares de Pasto. *Económicas CUC*, 41(2), 169-196. doi:<https://doi.org/10.17981/econcuc.41.2.2020.Econ.2>
- Ander-Egg, E. (2011). *Aprender a investigar: Nociones básicas para la investigación social*. Editorial Brujas.
- Arceo, E., & Torres, P. (2021). Brechas salariales por autoidentificación indígena y rasgos lingüísticos en México. *Sobre México Temas De Economía*, 1(3), 129–161. doi:10.48102/rsm.vi3.94
- Argeñal, A. (2023). La brecha salarial de género en Nicaragua: un análisis socio-legal. *Cielo laboral*, 1-9. Obtenido de https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2022/09/argenal_noticias_cielo_n9_2022.pdf
- Barrientos-Monsalve, E., Sotelo, M., & Hoyos-Patiño, J. (2023). *Metodología de la investigación. Guía práctica para la formulación de proyectos de investigación con ejemplos en áreas de administración y diseño*. Ecoe Ediciones S.A.S.
- Bennedsen, M., Larsen, B., & Wei, J. (2023). Gender wage transparency and the gender pay gap: A survey. *Journal of Economic Surveys*, 37(5), 1743-1777. Retrieved from <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/joes.12545>
- Bennedsen, M., Larsen, B., & Wei, J. (2023). Gender wage transparency and the gender pay gap: A survey. *Journal of Economic Surveys*, 37(5), 1743-1777. doi:10.1111/joes.12545
- Cahuancama, J., Sardón, E., Vargas, I., & Vallejo, L. (2023). Determinantes de la brecha salarial de género en el Perú, 2019. *Red Científica Internacional del Campo Unificado de la Educación*, 12. doi:10.55364/the.Vol7.Iss12.158
- Cárdenas, Y., & De La Cruz, J. (2021). *Discriminación salarial por género en el departamento de Huancavelica, 2019 [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Huancavelica]*. Obtenido de <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/2cee8a37-b98c-4de7-a7d5-70ca9097acff/content>
- Carlosviza, M., Ttito, I., Agurto, B., Bresciani, D., Cunyas, K., & Huamani, G. (2021). La lucha contra la brecha de género salarial en tiempos de pandemia. Un análisis para el caso peruano. *Económica*(13), 149-165. Retrieved from <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/economica/article/view/25085>
- Custodio, A. (2025). *Relación entre Factores Sociodemográficos e Ingresos de Trabajadores Formales e Informales en Lima Metropolitana: Un Estudio Comparativo entre 2018 y 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Obtenido de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/676382/Custodio_QA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Ezenwa, G. (2024). *An Analysis of the Contributing Factors to the Persistent Gender Pay Gap in Irish Contemporary Labour Market*. Obtenido de <https://norma.ncirl.ie/7856/1/gabriellaezenwa.pdf>
- Fuchs, M., Rossen, A., Weyh, A., & Wydra, G. (2021). Where do women earn more than men? Explaining regional differences in the gender pay gap. *Journal of Regional Science*, 61(5). doi:10.1111/jors.12532
- Galarza, J., & Palma, A. (2024). *Desigualdad salarial por género en Ecuador período 2018 - 2022*. Univerisidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí. Retrieved from <https://repositorio.uleam.edu.ec/bitstream/123456789/5572/1/ULEAM-ECO-0065.pdf>
- Godoy, G. (2021). *Brechas salariales y género en el Ecuador del año 2011-2018 [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Chimborazo]*. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/7902/1/7%29TESIS%20FINAL%20GISS%20GODOY-ECO.pdf>
- Goldin, C. (2014). *A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter*. Obtenido de American Economic Review : http://paulgp.com/speeches/goldin_2014_aea.pdf
- Goldin, C. (2014). *A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter*. Obtenido de American Economic Review : https://paulgp.com/speeches/goldin_2014_aea.pdf
- Gutiérrez, I. (2023). Medición de la Brecha Salarial de Género: Una aproximación a través de la revisión de literatura. *Revista De Economía Crítica*(35), 42-59. Retrieved from <https://www.revistaeconomiacritica.org/index.php/rec/article/view/690>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill.
- Huacac, J., & Cuadros, E. (2024). *Factores que explican la desigualdad salarial por género en el departamento del Cusco periodo 2016 – 2021 [Tesis de posgrado, Unviersidad Líder Peruana]*. Obtenido de <https://repositorio.ulp.edu.pe/handle/ULP/106>
- Huamanlazo, F. (2024). *Determinantes de la brecha de salarios de género en el Perú, 2012-2022 [Tesis de posgrado, Universidad Continental]*. Obtenido de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/14833/1/IV_FCE_313_TE_Huamanlazo_Flores_2024.pdf
- INEI. (2018). *Glosario de términos*. Obtenido de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1635/glosario1.pdf
- INEI. (2021). *Características de los hogares y la población*. Obtenido de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1838/pdf/cap001.pdf
- INEI. (2021). *Perú: Estructura Empresarial 2021*. Obtenido de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1948/ibro.pdf

- INEI. (2023). *Perú, Brechas de género 2023. Avances hacia la igualdad de mujeres y mujeres*. Obtenido de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1934/libro.pdf
- Instituto Peruano de Economía . (2024). *Análisis de la brecha salarial en el Perú* . Obtenido de <https://ipe.org.pe/analisis-de-la-brecha-salarial-en-el-peru/>
- Jagani, H., & Bandoorkwala, N. (2021). Gender Pay Gap: A myth or math. *An indexed refereed & peer-reviewed journal of higher education*, 13(1), 399-410. Retrieved from https://www.researchgate.net/profile/Hitesh-Jagani/publication/352965976_GENDER_PAY_GAP_A_MYTH_OR_MATH/links/61f3bb5c8d338833e39edb24/GENDER-PAY-GAP-A-MYTH-OR-MATH.pdf
- Larico, H. (2024). *La brecha salarial por género y sus determinantes en el departamento de Arequipa, 2022 [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]*. Obtenido de <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/07065206-8f43-4ecc-b979-78b8e34cf58d/content>
- León, R. (2024). Ciencia de datos para el análisis de la brecha salarial de género. *Revista I+i*, 18, 94-112. doi:10.71701/revistaii.v.18.2024.91
- Linthon, D., & Méndez, L. (2022). Descomposición de la brecha salarial de género en el Ecuador. *Revista mexicana de economía y finanzas, nueva época*, 17(1), 1-25. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1665-53462022000100002&script=sci_arttext
- Marciales, D., Angarita, E., & Lesmes, A. (2023). Análisis comparativo de la discriminación salarial por género en Colombia, año 2009 y 2019. *Revista Perspectivas*, 8(1), 50-30. doi:10.22463/25909215.3493
- Maurizio, R. (2021). *Rotación ocupacional e informalidad laboral: El caso de los trabajadores independientes en América Latina*. Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-santiago/documents/publication/wcms_713802.pdf
- Mendoza, W. (2014). *Cómo investigan los economistas. Guía para elaborar y desarrollar un proyecto de investigación*. Fondo Editorial - Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de <https://departamento.pucp.edu.pe/economia/libro/como-investigacion-los-economistas-guia-para-elaborar-y-desarrollar-un-proyecto-de-investigacion/>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2023). *Situación laboral de los trabajadores independientes en Lima Metropolitana, 2022*. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5644201/5002756-triptico_situacion_laboral_de_trabajadores_independientes.pdf
- Muli, C. (2025). The gender pay gap in East and Southern Africa. *SSRN*, 1-50. Obtenido de <https://download.ssrn.com/2025/3/17/5181527.pdf?response-content-disposition=inline&X-Amz-Security->

Token=IQoJb3JpZ2luX2VjEJf%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2FwEaCX
VzLWVhc3QtMSJHMEUCIQC7jXygish8mMe66jo6Dlm%2Fsruw7MTM9yjpQI13l
R2ZJwIgfpuwfwtlKBIFhE6BMwuIsmIB4ZHQ

- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2013). *Metodología de la investigación: Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Ediciones de la U.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Trujillo, I., Romero, H., Medina, W., & Novoa, E. (2022). *Metodología de la Investigación Total cuantitativa - cualitativa y redacción de tesis*. Obtenido de https://api.pageplace.de/preview/DT0400.9789587924664_A47035222/preview-9789587924664_A47035222.pdf
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2025). *Desigualdad salarial de género en América Latina ¿Cuál es la brecha relevante por cerrar?* doi:https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-03/IT51-Brechas-salariales-genero-AL_v4.pdf
- Parreño, C., & Parreño, M. (2024). Gender Influence on the Wage Gap: Study of the Latacunga Market in the Periods 2010-2020. *Runas. Journal of Education and Culture*, 5(9), e240158. Obtenido de <https://runas.religacion.com/index.php/about/article/view/158>
- Patiño, J., & Sanchez, L. (2023). *Diagnóstico sobre el mercado laboral de bogotá entre 2021-2023 con enfoque de género [Tesis de pregrado, Fundación Universidad de América]*. Obtenido de <https://repository.uamerica.edu.co/server/api/core/bitstreams/a5dc968b-6e52-4241-aa03-7fbbde37698d/content>
- Quijano, D. (2021). *Determinantes de la brecha salarial por género en la región Lambayeque, periodo 2013 – 2019 [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Trujillo]*. Obtenido de <https://dspace.unitru.edu.pe/server/api/core/bitstreams/424861f1-fa1e-4b01-8047-50c261ac3d46/content>
- Salas, G. (2020). Brecha salarial por género en el Perú y su tratamiento: reflexiones sobre la Ley de Igualdad Salarial y su Reglamento. *IUS ET VERITAS*, 59, 240-254. doi:10.18800/iusetveritas.201902.015
- Supo, F., & Cavero, H. (2014). *Fundamentos teóricos y procedimentales de la investigación científica en ciencias sociales: cómo diseñar y formular una tesis de maestría y doctorado* (Primera ed.). Obtenido de <https://www.felipesupo.com/wp-content/uploads/2020/02/Fundamentos-de-la-Investigaci%C3%B3n-Cient%C3%ADfica.pdf>
- Tarazona, J., Yslado, R., Huamán, L., & Beltrán, K. (2024). Evolución de la brecha salarial de género en el Perú. *Revista InveCom*, 5(2), 1-14. doi:10.5281/zenodo.13334737
- Thomasser, A. (2024). The gender pay gap in Austria: key sectors and strategies. *Universidad de Estocolmo*, 146-166. doi:10.4337/9781803920429.00017

Torres, R. (2023). *Factores determinantes de la brecha salarial entre hombres y mujeres en el mercado laboral peruano: 2014 - 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Obtenido de https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/7117/1/TL_TorresCoronelReyner.pdf

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general		
¿Cómo influyeron los factores socioeconómicos en la brecha salarial de género en trabajadores independientes en el Perú, 2024?	Determinar los factores socioeconómicos que influyen en la brecha salarial de género en trabajadores independientes en el Perú, 2024.	H0: Los factores socioeconómicos no influyen significativamente en la brecha salarial de género en trabajadores independientes en el Perú, 2024. H1: Los factores socioeconómicos si influyen significativamente en la brecha salarial de género en trabajadores independientes en el Perú, 2024.	Variable independiente: Factores socioeconómicos que influyen en la brecha salarial de género	Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicado Diseño: No experimental Transversal Alcance: Explicativo
Problemas específicos	Objetivos específicos			
¿Cómo influye el área de residencia en la brecha salarial de género en trabajadores independientes en el Perú, 2024?	Identificar la influencia del área de residencia en la brecha salarial de género en trabajadores independientes en el Perú, 2024.			
¿Cómo influye el nivel educativo en la brecha salarial de género en trabajadores independientes en el Perú, 2024?	Identificar la influencia del nivel educativo en la brecha salarial de género en trabajadores independientes en el Perú, 2024.			
¿Cuál es la influencia de la autoidentificación étnica en la brecha salarial de género en trabajadores independientes en el Perú, 2024?	Determinar la influencia de la autoidentificación étnica en la brecha salarial de género en trabajadores independientes en el Perú, 2024.		Variable dependiente: Brecha salarial de género	

Anexo 2. Verificación de los supuestos de los modelos

Modelo para los varones

Especificación

```
Ramsey RESET test using powers of the fitted values of lnwage
Ho: model has no omitted variables
      F(3, 3312) =      4.37
      Prob > F =      0.0944
```

Multicolinealidad

Variable	VIF	1/VIF
nivel_educ	1.30	0.767967
cexper	1.21	0.829698
AREA	1.15	0.870309
etnia	1.07	0.938384
C331	1.05	0.954211
cexper2	1.04	0.961089
C317	1.00	0.998587
Mean VIF	1.12	

Heteroscedasticidad

```
Breusch-Pagan / Cook-Weisberg test for heteroskedasticity
Ho: Constant variance
Variables: fitted values of lnwage

      chi2(1)      =      7.67
      Prob > chi2   =      0.0056
```

Modelo de las mujeres

Especificación

Ramsey RESET test using powers of the fitted values of lnwage
 Ho: model has no omitted variables
 $F(3, 2487) = 2.51$
 Prob > F = 0.0567

Multicolinealidad

Variable	VIF	1/VIF
nivel_educ	1.50	0.667266
cexper	1.33	0.749980
AREA	1.11	0.901263
etnia	1.07	0.933270
cexper2	1.05	0.953571
C331	1.03	0.967865
C317	1.00	0.998033
Mean VIF	1.16	

Heteroscedasticidad

Breusch-Pagan / Cook-Weisberg test for heteroskedasticity
 Ho: Constant variance
 Variables: fitted values of lnwage
 $\chi^2(1) = 2.12$
 Prob > $\chi^2 = 0.1455$

Anexo 3. Página de donde se sacó la data para la obtención de resultados, en función a los objetivos.



Consulta por Censos, Encuestas y Registros

[Consulta por Encuestas](#)
[Consulta por Módulos](#)
[Consulta por Palabra Clave](#)
[Documentación](#)
[Sugerencias](#)
[Ayuda](#)

Seccione el censo o la encuesta, año y período y a continuación se mostrarán todos los módulos del censo o de la encuesta. Luego proceda a descargar el módulo de su interés.

Censo o Encuesta: ENCUESTA PERMANENTE DE EMPLEO NACIONAL - EPEN
 EPEN - DEPARTAMENTOS
Año: 2024 **Período:** Todos

[Salir](#)

Nro	Año	Período	Código Encuesta	Encuesta	Código Módulo	Módulo	Ficha	Descargar
1	2024	156	935	EPEN - DEPARTAMENTOS	76	Características de los Miembros del Hogar - Empleo e Ingresos	   	