

# Brecha de ingresos laborales por género en América Latina y el Caribe:

Un análisis de sus componentes

Manuel Urquidi  
Miguel Chalup

División de Mercados Laborales

NOTA TÉCNICA N°  
IDB-TN-2650

# Brecha de ingresos laborales por género en América Latina y el Caribe:

Un análisis de sus componentes

Manuel Urquidi  
Miguel Chalup

Marzo de 2023

Catalogación en la fuente proporcionada por la  
Biblioteca Felipe Herrera del  
Banco Interamericano de Desarrollo  
Urquidi, Manuel.

Brecha de ingresos laborales por género en América Latina y el Caribe: un análisis de  
sus componentes / Manuel Urquidi, Miguel Chalup.

p. cm. — (Nota técnica del BID ; 2650)

Incluye referencias bibliográficas.

1. Wages-Women-Latin America. 2. Wages-Women-Caribbean Area. 3. Sex  
discrimination in employment-Latin America. 4. Sex discrimination in employment-  
Caribbean Area. 5. Wage Differentials-Latin America. 6. Wage Differentials-Caribbean  
Area. 7. Equal pay for equal work-Latin America. 8. Equal pay for equal work-  
Caribbean Area. I. Chalup, Miguel. II. Banco Interamericano de Desarrollo. División de  
Mercados Laborales. III. Título. IV. Serie.  
IDB-TN-2650

<http://www.iadb.org>

Copyright © 2023 Banco Interamericano de Desarrollo. Esta obra se encuentra sujeta a una licencia Creative Commons IGO 3.0 Reconocimiento-NoComercial-SinObrasDerivadas (CC-IGO 3.0 BY-NC-ND) (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>) y puede ser reproducida para cualquier uso no-comercial otorgando el reconocimiento respectivo al BID. No se permiten obras derivadas.

Cualquier disputa relacionada con el uso de las obras del BID que no pueda resolverse amistosamente se someterá a arbitraje de conformidad con las reglas de la CNUDMI (UNCITRAL). El uso del nombre del BID para cualquier fin distinto al reconocimiento respectivo y el uso del logotipo del BID, no están autorizados por esta licencia CC-IGO y requieren de un acuerdo de licencia adicional.

Note que el enlace URL incluye términos y condiciones adicionales de esta licencia.

Las opiniones expresadas en esta publicación son de los autores y no necesariamente reflejan el punto de vista del Banco Interamericano de Desarrollo, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representa.



Comentarios a [manuelu@iadb.org](mailto:manuelu@iadb.org) y [miguelchalupcalmotti@gmail.com](mailto:miguelchalupcalmotti@gmail.com)

# Brecha de ingresos laborales por género en América Latina y el Caribe: un análisis de sus componentes\*

Manuel Urquidi y Miguel Chalup

Marzo de 2023

## **Sinopsis**

*En el presente documento se analiza la brecha de género de ingresos laborales en 18 países de América Latina y el Caribe. Se observa que existe una diferencia significativa en el ingreso por hora entre hombres y mujeres en la mayor parte de la región. En el estudio se establece que las mujeres deberían obtener ingresos por hora más altos que los de los hombres, considerando su nivel educativo, los sectores de la economía en los que trabajan, las ocupaciones que desempeñan, la zona en que habitan y sus características personales, sin embargo esto no ocurre. Esto significa que la diferencia de ingresos que existe a favor de los hombres se debe a factores que no están explicados por las variables que se utilizaron en el estudio, sino más bien a características no observables relacionadas con sesgos de género de naturaleza discriminatoria. Estos sesgos pueden ser de índole cognitiva u originarse en leyes inadecuadas, discriminación o en costos laborales relacionados con el cuidado de los hijos que no se visibilizan en la sociedad. Para el análisis se utilizan como insumos las encuestas de hogares armonizadas por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), mientras que para estimar la brecha de ingresos laborales se emplean dos modelos: la descomposición Blinder-Oaxaca y la de Ñopo.*

Clasificación JEL: J16, J31, J71.

**Palabras claves:** economía de género, diferencias salariales, discriminación.

---

\*Las opiniones expresadas en esta publicación son de exclusiva responsabilidad de los autores. Agradecemos los valiosos comentarios de Solange Sardan, Liliana Serrate, Delina Otazu y Mónica Pacheco; así como las revisiones técnicas y comentarios de David Kaplan, Mariano Bosch y Lina Arias; y las revisiones editoriales de Patricia Ardila.

## Introducción

La región de América Latina y el Caribe (ALC) ha venido registrando cambios importantes en los papeles tradicionalmente asignados a hombres y mujeres. En los últimos años se puede apreciar un aumento de la representación política, mayores niveles de educación y una participación laboral más elevada de las mujeres. Sin embargo, como lo señalan Frisancho y Queijo von Heideken (2022), aún existen desafíos en términos de la inclusión laboral y de las posibilidades de desarrollo profesional de las mujeres.

En lo que respecta a la brecha de ingresos laborales por género, un estudio de referencia es el de Ñopo (2012). Allí, si bien se muestra una creciente participación política y laboral de las mujeres desde comienzos del siglo XXI, también se evidencia que existen diferencias considerables en cuanto a los ingresos laborales que estas perciben, comparados con los de los hombres. El autor también señala que un problema latente en la región es la segregación ocupacional y jerárquica, lo cual se debe a que las mujeres trabajan en mayor proporción en el sector informal y tienen una menor representación en cargos ejecutivos.

Por otra parte, Chioda (2011) muestra que si bien ALC exhibe mejoras en sus indicadores de igualdad de género desde finales del siglo XX, en la mayoría de los países aún se registran diferencias en los ingresos laborales para trabajos similares. Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019), esto constituye una forma injustificable de desigualdad.

Al analizar el impacto producido de la crisis de la COVID-19, Bustelo, Suaya y Vezza (2021) señalan que esta ha afectado notoriamente la participación laboral femenina. Se estima que 13 millones de mujeres perdieron sus empleos en la región, y que su tasa de participación laboral se redujo en 16 puntos porcentuales versus 10 en el caso de los hombres. La crisis evidenció que las mujeres se encuentran en sectores más vulnerables, lo que exacerbó las brechas de género y revirtió parte de los avances logrados.

En el presente estudio se busca ahondar en el conocimiento actual sobre la disparidad de ingresos de género en ALC, a partir de un análisis pormenorizado de la brecha de ingresos para dieciocho países<sup>1</sup>. Para ello se tiene como referencia la metodología utilizada para los casos de Bolivia y Paraguay por Urquidi, Valencia y Durand (2021) y Urquidi, Chalup y Durand (2022) respectivamente. Entre tanto, para el análisis de los datos se emplean dos metodologías: (i) la descomposición de Blinder-Oaxaca y (ii) la descomposición Ñopo, lo que implica que se tendrán resultados tanto de un modelo paramétrico como de uno no paramétrico. Esto posibilita la comparación de la brecha de ingresos laborales por género entre países, así como la identificación de las principales variables que explican los patrones que exhibe tal brecha en la región. Además, esta investigación usa variables de control similares a las empleadas en estudios pasados sobre la brecha de ingresos de América Latina y el Caribe, como son los de Ñopo y Hoyos (2010) y Ñopo (2012).

El análisis realizado muestra que existe una brecha de ingresos laborales por género, lo cual significa que las mujeres obtienen un ingreso por hora menor que el de los hombres en 15 de los 18 países observados para el análisis, siendo las tres excepciones Costa Rica, Guatemala y Nicaragua. Se identificó que existe un grupo de países con una brecha de ingresos alta donde se encuentran Bolivia, Chile, Ecuador, El Salvador, Honduras, México, Paraguay, Perú,

---

<sup>1</sup> Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela.

República Dominicana y Venezuela. Por otro lado, existe un grupo de países con una brecha de ingresos moderada entre los cuales se encuentran Argentina, Brasil, Colombia, Panamá, y Uruguay. Se observa finalmente un tercer grupo donde la brecha de ingresos es positiva, el cual está integrado, como ya se indicó, por Costa Rica, Guatemala y Nicaragua. Cabe insistir en que la brecha de ingresos desfavorable a las mujeres que se aprecia en 15 de los 18 países analizados no se explica por factores observables en las encuestas como son la educación o la experiencia. Tal diferencial se registra incluso cuando las mujeres tienen mejor perfil laboral, por lo cual se asume que la brecha salarial está relacionada con factores normativos, sesgos y/o discriminación.

El presente estudio consta de cinco secciones. En la primera se hace una reseña de la literatura relacionada con la brecha de ingresos laborales por género, con énfasis especial en los estudios realizados para ALC. En la segunda se describen los datos utilizados y se presentan estadísticas descriptivas de la brecha de ingresos en los países analizados. En la tercera se hace una descripción somera de las metodologías utilizadas para la estimación de la brecha de ingresos laborales por género, mientras que en la cuarta se exponen los resultados del análisis. Finalmente, en la quinta sección se ofrecen las conclusiones del estudio y sus implicaciones.

## **1. Reseña de la literatura**

En la literatura especializada se ha buscado distinguir entre la parte de la brecha explicada --que se originaría en diferencias en las características individuales y de dotación de capital humano entre las personas-- y aquella parte no explicada y que está relacionada principalmente con prejuicios, sesgos y discriminación de género, tal y como se muestra en Atal, Ñopo y Winder (2009).

Asimismo, se han realizado nuevos estudios en los que se identifican componentes previamente no analizados que forman parte de la brecha de ingresos por género. Tal es el caso del trabajo de Bustelo, *et al.* (2021) sobre el efecto que tiene la elección de ocupación y carrera en los ingresos. Allí los autores analizan cómo la escogencia de carrera universitaria afecta las brechas salariales de género, al tiempo que resaltan el papel que cumplen las disciplinas de STEM en la explicación de la brecha salarial de género en los países en desarrollo. Con base en datos de la Universidad Federal de Pernambuco (UFPE) de Brasil, Bustelo y sus colegas (2021) encuentran que las carreras seleccionadas por mujeres y hombres explican el 50% de la brecha salarial de género en la media, y que las de STEM contribuyen al 30% de esta diferencia, siendo este efecto más importante en el medio de la distribución salarial.

En el mismo sentido, al estudiar las diferencias de género en las solicitudes de admisión en las universidades en Chile, Bordón, Canals y Mizala (2020) encuentran que los hombres se postulan a programas selectivos incluso cuando son candidatos marginales, mientras que las candidatas igualmente calificadas tienden a postularse a los mismos con menos frecuencia. Estos autores concluyen que para abordar con éxito la brecha de género, además de promover la participación de las mujeres en carreras STEM, se debe aumentar la disposición de los hombres a considerar campos que no sean STEM, lo cual no implicaría una pérdida en términos de distribución del talento por área de conocimiento.

Por otro parte, también hay nueva literatura relacionada con lo que se denomina “castigo a la maternidad” y su efecto en la brecha de ingresos. Con base en datos administrativos daneses

que abarcan desde 1980 hasta 2013, y usando un enfoque de estudio de eventos, Kleven, Landais y Søggaard (2019) muestran que la mayor parte de la desigualdad de género en los ingresos ocurre en el momento de tener hijos<sup>2</sup>. La llegada de los niños crea una brecha de género en los ingresos de alrededor del 20% en el largo plazo, creada en proporciones parecidas por la participación en la fuerza laboral, las horas de trabajo y los salarios. Estos autores encuentran impactos dinámicos claros de la ocupación, la promoción a cargos ejecutivos, el sector, y el grado en que la empresa respeta las responsabilidades familiares. Además, muestran que el castigo a la maternidad ha aumentado drásticamente con el tiempo, de cerca de un 40% en 1980 a alrededor del 80% en 2013.

Existe también literatura especializada en la que se analizan los efectos de las diferencias en habilidades socioemocionales en la brecha de ingresos. Utilizando datos de encuestas en 17 países africanos, Ajayi, *et al* (2022) analizan 10 habilidades socioemocionales autorreportadas y examinan las diferencias de género que en ellas se registran y su relación con la educación y los ingresos. Estos autores encuentran que, en estos países de África, los hombres tienen un nivel de habilidades socioemocionales agregado de 0,151 desviaciones estándar más alto que el de las mujeres y equivalentes a las habilidades socioemocionales que adquiere una persona durante 5,6 años de educación. En este sentido, abordar la brecha de género en la educación aumentando el nivel de instrucción de las mujeres cerraría el 17% de esta brecha en esos países. Estas habilidades socioemocionales se asocian con mayores ingresos, especialmente para las mujeres. Sin embargo, Ajayi, *et al* (2022) también establecen que las habilidades específicas asociadas con mayores ingresos difieren según el género. A la luz de estos hallazgos, los autores discuten el diseño que deberían tener las intervenciones con las cuales se busque perfeccionar las habilidades socioemocionales de las mujeres para que tengan éxito en el mercado laboral. Esto con el fin de contrarrestar aquellos roles de género que puedan perpetuar las brechas en términos de las habilidades socioemocionales

Otra vertiente de investigación es la de Ammerman y Groysberg (2021). Estos autores analizan los obstáculos organizacionales generalizados y las políticas institucionales que dan origen al **techo de cristal** para el desarrollo profesional de las mujeres. Asimismo, señalan que las mujeres siguen estando subrepresentadas en puestos de poder y estatus, y que los trabajos mejor remunerados son aquellos en los que se registra un mayor desequilibrio de género. Incluso en campos donde el número de hombres y mujeres es aproximadamente igual, o donde las mujeres realmente constituyen la mayoría, los cargos de liderazgo siguen estando dominados por los hombres. Estos autores también señalan que existen oportunidades limitadas para el desarrollo profesional de las mujeres, escasos ejemplos de mujeres exitosas a seguir y pocas mentoras, así como sesgos en la contratación, compensación y promoción, todo lo cual produce desequilibrios de género.

En el contexto latinoamericano, Frisancho y Queijo von Heideken (2022) recopilan una serie de estudios que documentan las desigualdades de género persistentes en los países del Cono Sur,<sup>3</sup> y exploran la manera en que la reducción de estas brechas impulsaría significativamente el crecimiento económico y el desarrollo en la región. Estos autores muestran que las brechas de género en el acceso a servicios públicos y sociales, a la acumulación de capital humano y al mercado laboral limitan la productividad general y el crecimiento económico. De allí que las

---

<sup>2</sup> Por razones exclusivamente de estilo, es este documento se utiliza en género masculino no marcado inclusivo, independientemente del sexo de las personas.

<sup>3</sup> Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay.

políticas que mitigan estas desigualdades tengan el potencial de fomentar el desarrollo económico y el bienestar. Establecen igualmente que las mujeres de la región continúan rezagadas con respecto a los hombres en términos de participación en el mercado laboral, horas de trabajo e ingresos. Ellas pasan tres veces más horas a la semana que ellos en trabajos no remunerados. También muestran que, en 2019, la tasa de empleo femenino promedio en el Cono Sur fue del 49%, 21 puntos porcentuales por debajo de la de los hombres, y que las mujeres también están subrepresentadas en las ocupaciones mejor pagadas y sobrerrepresentadas en el sector informal, el cual se caracteriza por sus ingresos variables e inseguridad laboral.

Por otro lado, Cuberes, Saravia y Teignier (2022) cuantifican los costos agregados que registran las economías del Cono Sur como consecuencia de las brechas de género en el mercado laboral. Cuando las mujeres confrontan barreras para trabajar en ciertas ocupaciones, el talento no se asigna de manera eficiente y eso reduce la eficiencia agregada de la economía y la producción total. Estiman estos autores que la eliminación de barreras ocupacionales como son la discriminación salarial, las brechas de acumulación de capital humano y las normas sociales sesgadas por género produciría ganancias agregadas considerables en esa subregión, las cuales oscilarían entre el 4 y más del 15%, según el país.

En este estudio, Cuberes, Saravia y Teignier (2022) también analizan el hecho de que en el Cono Sur --y en general en ALC-- parece haber desaparecido la que se consideraba una desventaja femenina tradicional, a saber, los años de escolaridad, una variable que en la actualidad se ha convertido en ventaja para ellas en la mayoría de los países. Sin embargo, existen grandes diferencias en los campos de especialización elegidos por hombres y mujeres en el nivel terciario: las mujeres ingresan desproporcionadamente a sectores de actividad donde los salarios son más bajos, y también existe evidencia de que aún con mayor nivel de escolaridad, estas reciben menores ingresos en varios países de la región. Como lo muestran Aguirre, Matta y Montoya (2022a), las mujeres en tecnología e ingeniería pueden sufrir una mayor discriminación en el mercado laboral versus otros campos. Esto sugiere que las políticas para abordar efectivamente las brechas de género deberían ir más allá de solamente incentivar a más mujeres para que se dediquen a estas disciplinas, debido a que esto por sí solo no resuelve las dificultades que se les presentarán en el mercado laboral cuando intenten tener éxito en campos dominados por hombres.

En otro capítulo de Aguirre, Matta y Montoya (2022b) se aprecia que el efecto positivo de tener compañeros de clase que se desempeñan mejor se produce solo entre estudiantes del mismo sexo: los pares del mismo sexo con mejor desempeño académico tienen efectos positivos en la tasa de graduación y en los ingresos posteriores, y efectos negativos en la fertilidad, tanto para hombres como para mujeres. Lo anterior sugiere que las inversiones en capital humano femenino podrían tener un efecto multiplicador en el avance de la igualdad de género.

Finalmente, cabe mencionar que Carvalho Pereda *et al.* (2022) reportan aumentos significativos en la formalización laboral, especialmente entre las mujeres, como resultado de los programas que reducen los costos burocráticos para las microempresas. Además, se encontraron mayores tasas de formalización para mujeres con hijos pequeños, posiblemente porque buscan mayores beneficios de seguridad social. Esto mostraría que las mujeres valoran más los beneficios que los hombres, y que buscan una mayor seguridad social para la familia, lo cual sugiere la importancia de las políticas que fomentan la formalización de las micro y pequeñas empresas para reducir las brechas de género en el mercado laboral.

Con respecto al análisis de brecha de ingresos laborales por género, un análisis clásico es el de Psacharopoulos y Tzannatos (1992), quienes estudiaron la brecha de ingresos en 15 países de ALC a finales de los años ochenta. Entre sus hallazgos figura el hecho de que, por trabajos similares, las mujeres obtenían ingresos que en promedio representaban el 65% de los percibidos por los hombres. Asimismo, observaron que dos tercios de esta diferencia no estaban explicados por el nivel educativo o el capital humano, sino que podrían estar asociados a temas normativos, de prejuicios y/o discriminación.

Otra evidencia para ALC es la descrita por Chioda (2011), quién observa una mayor participación laboral de las mujeres a partir de 1980, facilitada por el crecimiento económico, la liberalización comercial, la urbanización, la reducción de la tasa de fertilidad y el incremento de los niveles educativos. Como indican Gasparini y Marchionni (2015), esta situación se hizo más evidente a partir de los 2000 gracias a las altas tasas de crecimiento de la región, las cuales generaron un aumento en la demanda laboral que permitió la incorporación de una mayor cantidad de mujeres al mercado laboral, así como la promoción directa del trabajo femenino mediante políticas públicas. Sin embargo, como bien señala Ñopo (2012), las mujeres aún están sobrerrepresentadas en los trabajos informales y mal remunerados, mientras que la brecha de ingresos continúa siendo significativa.

Estudios más recientes se han apoyado en las dos técnicas econométricas que permiten la utilización de las encuestas de hogares de los diferentes países: la descomposición de Blinder-Oaxaca presentada en Oaxaca (1973) y, más recientemente, la descomposición de Ñopo (2008)<sup>4</sup>. A partir de allí, en el análisis de Ñopo y Hoyos (2010) se encontró que en ALC la brecha de ingresos laborales explicable se redujo de 16 a 9% entre 1992 y 2007. Es importante destacar que, como lo indican Chioda (2011) y Gasparini y Marchionni (2015), una parte significativa de la reducción de la brecha de ingresos se explica por el incremento del nivel educativo de las mujeres.

Ñopo y Hoyos (2010) señalan que, a diferencia de la reducción significativa de la brecha de ingresos explicada por la evolución de las características individuales de las personas, la porción no explicada solo disminuyó de 34 a 30%. Esta última se presentó en mayor medida entre los trabajadores que exhiben una o varias de las siguientes características: se encuentran en la parte inferior de la distribución de ingresos, tienen hijos en el hogar, son autónomos, trabajan a tiempo parcial y/o residen en zonas rurales. Estos son los segmentos del mercado laboral que previamente registraban mayores disparidades de género. La parte más significativa de la reducción del componente no explicado de la brecha se produjo dentro de los diferentes segmentos del mercado laboral, y no como resultado de su recomposición o cambio estructural de los mercados laborales.

En un análisis sobre una muestra de 17 países, y utilizando la técnica de descomposición de Ñopo, la OIT (2019) encuentra que la brecha no explicada se redujo en el periodo entre 2012 y 2017 en promedio entre dos y tres puntos porcentuales. Asimismo, destaca que la brecha se sigue presentando principalmente entre los trabajadores de bajos ingresos y los que trabajan por cuenta propia.

Los estudios anteriormente descritos permiten apreciar de forma general el estado de la literatura relacionada con la brecha de ingresos por género en ALC. Dada la importancia de este tema, y

---

<sup>4</sup> Estas técnicas se explican con detalle en la tercera sección.

la necesidad de contar con más información actualizada para la región, con el presente documento se quiere contribuir al diagnóstico pormenorizado de la situación de la brecha de ingresos laborales, usando para ello una metodología que permite comparar los resultados obtenidos para los diferentes países estudiados.

## **2. Datos y estadísticas descriptivas**

Los datos utilizados en este estudio provienen del banco de datos de las encuestas de hogares armonizadas por el BID. Se utilizó información de las encuestas de hogares más recientes realizadas con anterioridad a la crisis de la COVID-19 disponibles para los 18 países analizados,<sup>5</sup> a lo cual se aplicó una metodología de recolección de información comparable. Se emplearon cifras que abarcan hasta el año 2019 para que los efectos de la pandemia en el mercado laboral no distorsionen el análisis. Asimismo, se consideró que los efectos de dicho periodo ameritan estudiarse por separado.

Para que los datos obtenidos de los diferentes países sean realmente comparables se requiere armonizar la información utilizada proveniente de estas encuestas, a saber: ingresos laborales, años de educación, edad, estado civil, número de menores en el hogar, rama de actividad, categoría ocupacional, situación laboral, ocupación, formalidad, zona (urbana o rural) y región de residencia.

El diseño y nivel de representatividad de estas encuestas es similar para los diferentes países, dado que casi todas abarcan el total de la población y para ellas se recaban datos de las principales regiones de los países. La armonización de las encuesta fue lograda de forma exitosa para casi todas las variables utilizadas en el estudio en los diversos países, con excepción de las situaciones que se detallan a continuación: (i) en Brasil y Panamá no se dispone de la variable estado civil; (ii) en Venezuela no se dispone de la zona y rama de actividad en la que se encuentra la persona; (iii) en Argentina solo se cuenta con información representativa para las áreas urbanas, y (iv) en Paraguay la codificación de las ocupaciones es diferente a la de los demás países, lo cual no debería afectar los cálculos para esa nación. Estos casos no afectan los análisis del resto de la región debido a que se realizan regresiones independientes para cada país.

En el cuadro 1 se presentan las muestras tomadas para personas entre 25 y 65 años --rango etario que se utilizará en el análisis--, así como su representatividad en el total de la población, desagregando por género y grupo de edad.

Allí se puede apreciar que las proporciones de la muestra están muy apegadas a las proporciones de la población que representan, usando los factores de expansión que se emplean para las diferentes regresiones. Además, la muestra está distribuida de forma pareja entre géneros, mientras que la variación de las proporciones de los grupos etarios está alineada con el envejecimiento de la población que se registra en algunos países. Destacan por sus numerosas muestras las encuestas de Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, El Salvador México, Perú

---

<sup>5</sup> Se utilizaron las Encuesta de Hogares del año 2019 para Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay. Para México y Venezuela se usaron datos de 2018, para Chile de 2017 y para Nicaragua de 2014.

y Uruguay, mientras que las de Guatemala, Honduras, Paraguay, República Dominicana y Venezuela son las más reducidas.

Como primera aproximación al cálculo de la brecha de ingresos por género, en el cuadro 2 se presenta la estimación de los ingresos laborales por hora de las mujeres versus la de los hombres. Para este análisis se utilizaron los ingresos laborales de la actividad principal para las personas ocupadas y con ingreso. Además, se utilizaron ponderaciones de peso de frecuencias para tomar en cuenta la representatividad de la muestra.

El análisis se desagrega por grupo etario, nivel educativo, actividad económica, ocupación, zona (urbana o rural) y situación de formalidad. Adicionalmente, en el cuadro A1 del anexo se presenta la distribución de las características de la población ocupada que percibe ingresos por nivel de educación, grupo etario, estado civil, número de menores en el hogar, actividad económica, y zona y situación de formalidad, desagregado por género. Esto permite tener una visión de cuáles son las características generales tanto de los hombres como de las mujeres.

**Cuadro 1. Número de observaciones de personas con ocupación e ingresos por género y grupo etario\***

	ARG (2019)		BOL (2019)		BRA (2019)		CHL (2017)		COL (2019)		CRI (2019)		DOM (2019)		ECU (2019)		GTM (2019)	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Género</b>																		
Hombres	18,880	55%	7,492	59%	86,030	58%	42,387	57%	35,566	55%	6,838	60%	3,938	58%	11,141	60%	3,936	65%
Representatividad	4,226,407	50%	2,183,469	50%	42,309,133	50%	3,512,766	50%	9,794,014	50%	1,002,107	50%	1,933,507	50%	3,190,270	50%	3,045,087	50%
Mujeres	15,382	45%	5,123	41%	62,384	42%	32,166	43%	29,024	45%	4,597	40%	2,897	42%	7,480	40%	2,148	35%
Representatividad	4,226,407	50%	2,183,469	50%	42,309,133	50%	3,512,766	50%	9,794,014	50%	1,002,107	50%	1,933,507	50%	3,190,270	50%	3,045,087	50%
<b>Edad</b>																		
25-35	11,153	33%	4,294	34%	48,029	32%	22,030	30%	21,923	34%	3,811	33%	2,529	37%	5,534	30%	2,287	38%
Representatividad	2,492,849	32%	1,246,972	34%	24,757,541	33%	1,994,355	32%	5,888,266	35%	564,179	33%	1,255,748	37%	1,640,976	31%	1,740,463	38%
36-45	10,576	31%	3,789	30%	46,058	31%	19,086	26%	18,076	28%	3,291	29%	2,003	29%	5,450	29%	1,832	30%
Representatividad	2,339,340	30%	1,060,654	29%	23,492,955	31%	1,601,786	25%	4,722,446	28%	484,519	29%	991,858	29%	1,601,896	31%	1,343,031	29%
46-55	8,028	23%	2,794	22%	36,106	24%	20,017	27%	15,403	24%	2,689	24%	1,518	22%	4,682	25%	1,282	21%
Representatividad	1,827,894	24%	818,863	23%	18,280,140	24%	1,636,824	26%	3,913,480	24%	396,040	23%	771,793	23%	1,229,647	24%	957,479	21%
56-65	4,505	13%	1,738	14%	18,221	12%	13,420	18%	9,188	14%	1,644	14%	785	11%	2,955	16%	683	11%
Representatividad	1,065,502	14%	511,569	14%	9,066,352	12%	1,097,903	17%	2,104,844	13%	241,182	14%	391,076	11%	758,546	15%	516,654	11%
<b>Total</b>	<b>34,262</b>	<b>100%</b>	<b>12,615</b>	<b>100%</b>	<b>148,414</b>	<b>100%</b>	<b>74,553</b>	<b>100%</b>	<b>64,590</b>	<b>100%</b>	<b>11,435</b>	<b>100%</b>	<b>6,835</b>	<b>100%</b>	<b>18,621</b>	<b>100%</b>	<b>6,084</b>	<b>100%</b>
Representatividad	7,725,585	100%	3,638,058	100%	75,596,988	100%	6,330,868	100%	16,629,036	100%	1,685,920	100%	3,410,475	100%	5,231,065	100%	4,557,627	100%

**Cuadro 1 (Continuación)**

	HND (2019)		MEX (2018)		NIC (2014)		PAN (2019)		PER (2019)		PRY (2019)		SLV (2019)		URY (2019)		VEN (2018)	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Género</b>																		
Hombres	2,077	54%	53,293	60%	4,946	55%	7,855	58%	23,317	57%	3,580	60%	11,296	56%	20,748	52%	3,076	63%
Representatividad	194,148	50%	25,028,895	50%	1,049,034	50%	777,612	50%	6,394,531	50%	1,405,221	59%	1,067,328	50%	717,099	50%	4,622,795	50%
Mujeres	1,773	46%	35,954	40%	3,981	45%	5,779	42%	17,633	43%	2,426	40%	8,983	44%	18,990	48%	1,803	37%
Representatividad	194,148	50%	25,028,895	50%	1,049,034	50%	777,612	50%	6,394,531	50%	982,559	41%	1,067,328	50%	717,099	50%	4,622,795	50%
<b>Edad</b>																		
25-35	1,373	36%	30,108	34%	3,670	41%	3,765	28%	11,082	27%	2,103	35%	7,451	37%	10,729	27%	1,675	34%
Representatividad	128,908	36%	14,434,218	34%	735,955	42%	388,619	28%	3,188,725	28%	947,461	40%	679,773	35%	382,077	29%	2,857,155	39%
36-45	1,110	29%	27,105	30%	2,528	28%	3,893	29%	11,683	29%	1,727	29%	6,172	30%	11,510	29%	1,479	30%
Representatividad	103,319	29%	12,788,383	30%	502,250	28%	386,832	28%	3,243,020	28%	696,664	29%	590,279	31%	401,358	30%	2,052,929	28%
46-55	869	23%	20,927	23%	1,843	21%	3,747	27%	10,853	27%	1,274	21%	4,467	22%	10,637	27%	1,195	24%
Representatividad	82,024	23%	10,140,466	24%	354,532	20%	376,524	27%	3,021,590	26%	467,655	20%	435,446	23%	343,229	26%	1,690,945	23%
56-65	498	13%	11,107	12%	886	10%	2,229	16%	7,332	18%	902	15%	2,189	11%	6,862	17%	530	11%
Representatividad	47,540	13%	5,397,220	13%	177,048	10%	219,979	16%	2,012,324	18%	276,000	12%	217,677	11%	192,943	15%	722,180	10%
<b>Total</b>	<b>3,850</b>	<b>100%</b>	<b>89,247</b>	<b>100%</b>	<b>8,927</b>	<b>100%</b>	<b>13,634</b>	<b>100%</b>	<b>40,950</b>	<b>100%</b>	<b>6,006</b>	<b>100%</b>	<b>20,279</b>	<b>100%</b>	<b>39,738</b>	<b>100%</b>	<b>4,879</b>	<b>100%</b>
Representatividad	361,791	100%	42,760,287	100%	1,769,785	100%	1,371,954	100%	11,465,659	100%	2,387,780	100%	1,923,175	100%	1,319,607	100%	7,323,209	100%

Fuente: Elaboración propia con base en encuestas de hogares armonizadas por el BID.

\*Se utilizan ponderaciones de peso de frecuencia.

**Cuadro 2. Ingresos laborales de las mujeres por hora versus los de los hombres\***

	ARG (2019)	BOL (2019)	BRA (2019)	CHL (2017)	COL (2019)	CRI (2019)	DOM (2019)	ECU (2019)	GTM (2019)
General	-4.09%	-15.98%	-7.66%	-13.10%	-6.17%	1.74%	-24.00%	-12.87%	5.62%
<b>Edad</b>									
25-35	-1.3%	-17.3%	-2.9%	-6.3%	-0.8%	5.4%	-23.6%	-5.1%	2.8%
36-45	-4.2%	-7.8%	-7.4%	-12.4%	-7.6%	4.3%	-21.0%	-14.6%	8.6%
46-55	-4.4%	-15.6%	-12.9%	-20.9%	-11.2%	-4.0%	-26.2%	-14.6%	3.9%
56-65	-12.9%	-27.6%	-10.7%	-19.0%	-12.0%	-6.9%	-32.4%	-24.6%	3.7%
<b>Nivel de educación</b>									
Ninguna	7.6%	-19.1%	-13.0%	-11.6%	-28.9%	-16.0%	-42.9%	-26.6%	-1.2%
Primaria	-22.1%	-15.8%	-23.1%	-19.0%	-28.1%	-18.7%	-42.1%	-22.9%	-8.9%
Secundaria	-18.1%	-19.5%	-22.4%	-20.8%	-24.9%	-12.4%	-35.5%	-21.2%	11.7%
Terciaria	-6.5%	-4.6%	-27.5%	-23.6%	-14.5%	-11.3%	-24.7%	-11.2%	-21.8%
					-25.4%		-15.6%		
<b>Sector económico</b>									
Agricultura, caza, silvicultura y pesca	-11.0%	-46.0%	-20.7%	-14.0%	-20.1%	-11.4%	11.5%	-32.8%	-31.8%
Explotación de minas y canteras	30.9%	8.4%	37.8%	1.5%	-80.2%	n.d.	-53.2%	29.9%	n.d.
Industria manufacturera	-35.5%	-22.9%	-40.2%	-26.4%	-45.9%	-32.7%	-24.3%	-39.1%	-57.3%
Electricidad, gas y agua	13.9%	-56.0%	24.6%	-3.8%	23.0%	23.7%	-1.7%	-64.7%	-68.0%
Construcción	39.1%	0.7%	49.1%	18.1%	58.8%	29.5%	24.1%	51.0%	27.7%
Comercio, restaurantes y hoteles	-24.9%	-34.1%	-19.8%	-24.4%	-32.8%	-22.2%	-34.8%	-29.1%	-42.4%
Transporte y almacenamiento	14.0%	11.9%	-25.0%	3.7%	18.4%	33.1%	-34.4%	25.4%	48.2%
Establecimientos financieros, seguros e inmuebles	1.4%	-3.0%	-30.1%	-5.5%	11.7%	-1.5%	19.8%	-12.6%	11.8%
Servicios sociales y comunales	-17.9%	-14.9%	-31.0%	-32.9%	-42.9%	-11.3%	-29.8%	-33.0%	-33.1%
	4.1%		-23.4%	-11.3%		3.9%			
<b>Ocupación</b>									
Profesional y técnico	0.7%	0.4%	-15.4%	-22.0%	7.7%	4.9%	-15.9%	-5.0%	-4.3%
Director o funcionario superior	n.d.	-17.6%	-25.4%	-61.0%	-8.2%	-8.8%	14.9%	-7.7%	13.8%
Administrativo y nivel intermedio	-4.1%	-8.7%	-14.0%	-14.5%	-1.1%	2.0%	-44.4%	-2.1%	-2.9%
Comerciantes y vendedores	-25.6%	-44.3%	-25.6%	-19.0%	-35.6%	-33.8%	-35.7%	-30.3%	-48.5%
En servicios	-11.3%	2.0%	-19.9%	-16.6%	-41.4%	-55.9%	-22.9%	-36.8%	-45.5%
Trabajadores agrícolas	6.3%	-45.4%	-20.4%	-13.5%	-28.1%	-37.1%	-0.3%	-36.3%	-27.0%
Obreros no agrícolas, conductores de maquinaria y servicios de transporte	-40.7%	-31.6%	-29.7%	-33.2%	-40.1%	-9.2%	-50.0%	-43.8%	-47.8%
FFAA	-0.2%	91.3%	0.6%	-16.8%	n.d.	n.d.	-23.1%	n.d.	n.d.
Otras	3.8%	n.d.	-5.9%	-4.7%	-14.2%	4.9%	45.9%	-9.3%	-70.0%
Miembros Poder Ejecutivo, Legisl., Judicial y personal direct.	n.d.								
Profesionales científicos e intelectuales	n.d.								
Técnicos y profesionales de nivel medio	n.d.								
Empleados de oficina	n.d.								
Trabaj. de servicios y vended. de comercios y mercados	n.d.								
Agricultores y trabaj. agropecuarios y pesqueros	n.d.								
Oficiales, operarios y artesanos	n.d.								
Operadores de instalaciones y máquinas y montadores	n.d.								
Trabajadores no calificados	n.d.								
	-3.3%								
<b>Zona</b>									
Rural	n.d.	-39.6%	-0.4%	-6.1%	-25.4%	3.6%	-28.7%	-21.8%	16.1%
Urbana	n.d.	-15.9%	-12.6%	-15.8%	-12.9%	-2.2%	-24.0%	-14.3%	-7.6%
<b>Formalidad</b>									
Informal	-10.5%	-20.9%	-6.6%	-14.7%	-15.8%	-5.8%	-49.0%	-23.9%	-1.5%
Formal	3.1%	1.9%	-11.2%	-10.8%	6.3%	12.1%	-0.6%	-4.5%	19.5%

Cuadro 2 (Continuación)

	HND (2019)	MEX (2018)	NIC (2014)	PAN (2019)	PER (2019)	PRY (2019)	SLV (2019)	URY (2019)	VEN (2018)
General	-48.26%	-20.23%	6.22%	-5.57%	-29.98%	-12.63%	-23.58%	-8.30%	-32.28%
<b>Edad</b>									
25-35	-27.8%	-15.9%	4.9%	7.6%	-21.0%	-13.6%	-19.0%	-4.2%	-26.2%
36-45	-55.0%	-22.2%	4.5%	-9.2%	-27.9%	-11.8%	-27.0%	-6.2%	-32.3%
46-55	-60.6%	-22.7%	7.7%	-9.7%	-35.3%	-7.5%	-22.1%	-12.0%	-37.4%
56-65	-60.5%	-26.1%	12.3%	-16.3%	-39.2%	-27.5%	-34.9%	-14.5%	-48.0%
<b>Nivel de educación</b>									
Ninguna	-63.8%	-28.2%	10.9%	-32.1%	-15.4%	-22.5%	-29.6%	-20.4%	33.8%
Primaria	-81.2%	-32.3%	-18.9%	-31.0%	-29.6%	-33.9%	-27.5%	-25.4%	-17.4%
Secundaria	-47.6%	-14.3%	-9.4%	-21.8%	-34.6%	-6.9%	-17.1%	-12.2%	-36.3%
Terciaria	-25.9%	-9.3%	-71.1%	-15.0%	-21.0%	-0.4%	-15.2%	-17.5%	-80.4%
								15.4%	-76.4%
<b>Sector económico</b>									
Agricultura, caza, silvicultura y pesca	-23.0%	-70.4%	11.6%	10.6%	-6.1%	-39.0%	-14.0%	-10.6%	n.d.
Explotación de minas y canteras	n.d.	17.5%	-3.6%	5.6%	-31.1%	n.d.	-10.7%	48.7%	n.d.
Industria manufacturera	-104.7%	-56.8%	-21.1%	-67.0%	-72.7%	-22.7%	-36.7%	-33.0%	n.d.
Electricidad, gas y agua	-72.1%	24.1%	15.9%	-8.1%	-7.1%	42.3%	-22.8%	-10.1%	n.d.
Construcción	-82.6%	58.2%	72.7%	58.4%	0.6%	60.0%	39.3%	9.8%	n.d.
Comercio, restaurantes y hoteles	-73.8%	-46.0%	-32.3%	-17.6%	-67.5%	-39.8%	-30.9%	-28.7%	n.d.
Transporte y almacenamiento	16.3%	42.4%	34.0%	18.6%	24.1%	35.7%	14.0%	8.6%	n.d.
Establecimientos financieros, seguros e inmuebles	73.8%	-36.3%	3.9%	15.6%	-21.8%	2.5%	19.5%	-14.4%	n.d.
Servicios sociales y comunales	-31.9%	-26.2%	-30.4%	-26.8%	-28.3%	-29.8%	-43.1%	-19.9%	n.d.
	-54.6%	54.9%	-1.6%						
<b>Ocupación</b>									
Profesional y técnico	-0.5%	10.2%	-17.6%	-9.9%	-11.7%	n.d.	4.9%	-7.5%	-26.6%
Director o funcionario superior	-25.4%	-7.1%	25.5%	-7.8%	3.9%	n.d.	-22.1%	-16.6%	-126.6%
Administrativo y nivel intermedio	3.0%	-4.5%	-0.7%	-9.7%	-16.3%	n.d.	4.2%	-9.7%	-28.3%
Comerciantes y vendedores	-61.8%	-51.8%	-51.7%	-50.5%	-71.7%	n.d.	-35.6%	-26.9%	-40.0%
En servicios	-14.5%	-25.6%	-32.3%		-31.1%	n.d.	-25.1%	-15.7%	n.d.
Trabajadores agrícolas	-30.6%	-73.0%	25.6%	-5.5%	-4.0%	n.d.	-20.7%	-14.2%	-32.9%
Obreros no agrícolas, conductores de maquinaria y servicios de transporte	-117.8%	-46.8%	-40.6%	-13.8%	-74.7%	n.d.	-36.5%	-40.6%	-54.3%
FFAA	-44.2%	-4.2%	n.d.	n.d.	7.0%	32.2%	36.6%	4.6%	-32.4%
Otras	n.d.	-20.3%	-3.4%	-27.4%	n.d.	n.d.	n.d.	13.5%	n.d.
Miembros Poder Ejecutivo, Legisl., Judicial y personal direct.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	-11.6%	n.d.	n.d.	n.d.
Profesionales científicos e intelectuales	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	-14.0%	n.d.	n.d.	n.d.
Técnicos y profesionales de nivel medio	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	-19.6%	n.d.	n.d.	n.d.
Empleados de oficina	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	-4.9%	n.d.	n.d.	n.d.
Trabaj. de servicios y vended. de comercios y mercados	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	-44.4%	n.d.	n.d.	n.d.
Agricultores y trabaj. agropecuarios y pesqueros	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	-32.6%	n.d.	n.d.	n.d.
Oficiales, operarios y artesanos	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	-45.1%	n.d.	n.d.	n.d.
Operadores de instalaciones y máquinas y montadores	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	-49.2%	n.d.	n.d.	n.d.
Trabajadores no calificados	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	2.0%	n.d.	n.d.	n.d.
			48.2%						0.2%
<b>Zona</b>									
Rural	-66.7%	-32.0%	18.4%	-7.1%	-27.3%	-19.0%	-28.9%	-12.1%	n.d.
Urbana	-41.7%	-20.6%	-17.3%	-9.8%	-37.4%	-15.2%	-23.4%	-8.9%	n.d.
<b>Formalidad</b>									
Informal	-58.3%	-26.0%	2.1%	-25.9%	-34.3%	-24.4%	-28.5%	-22.3%	-25.3%
Formal	-0.6%	-2.5%	2.7%	7.3%	1.4%	14.2%	6.0%	-6.7%	-61.9%

Fuente: Elaboración propia con base en encuestas de hogares de Paraguay armonizadas por el BID.

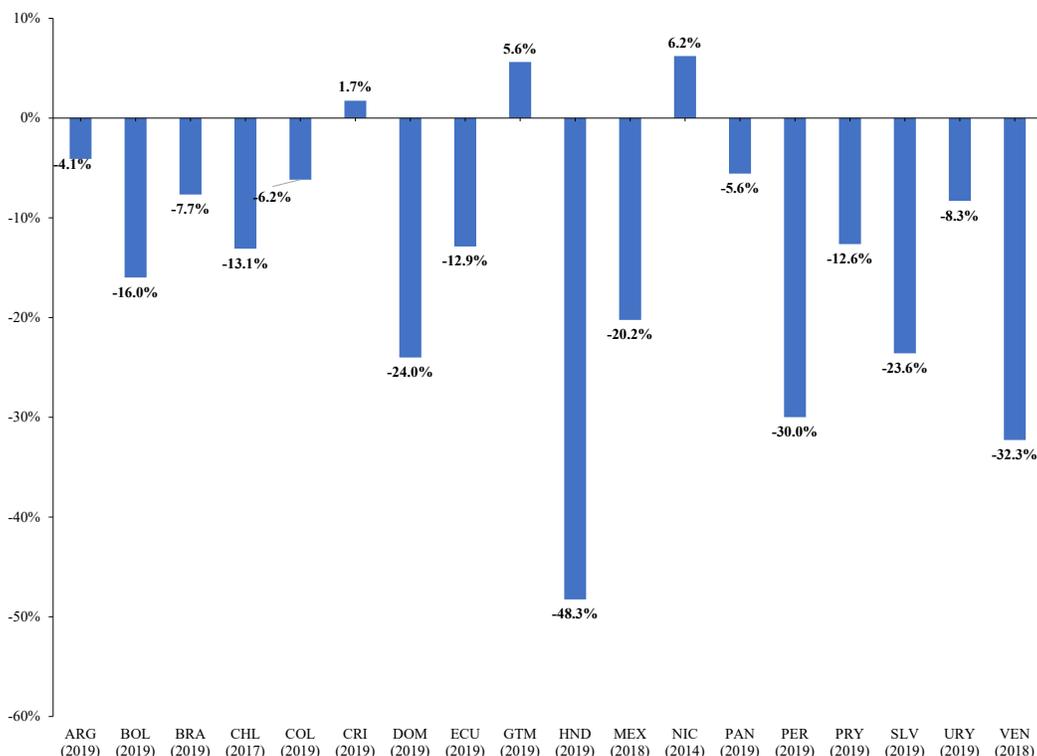
n.a. = no aplica. Cuando las categorías de la encuesta no son compatibles

n.d. = no disponible. Cuando los datos disponibles no son suficientes para calcular el porcentaje.

\*Se utilizaron solamente personas con ocupación e ingreso y ponderaciones de peso de frecuencia.

En el gráfico 1 se observa la brecha de ingresos por hora de las mujeres en relación con los de los hombres para los países presentados en el cuadro 2. En la mayoría de los casos la brecha de ingresos es negativa lo que significa que los ingresos de las mujeres son menores. No ocurre lo mismo en Costa Rica, Guatemala y Nicaragua. Entre tanto, los países con la brecha de ingresos más desfavorable para las mujeres son El Salvador, Honduras, México, Perú, República Dominicana y Venezuela.

**Gráfico 1. Ingresos laborales por hora de las mujeres versus hombres\***



*Fuente:* Elaboración propia con base en encuestas de hogares armonizadas por el BID.  
 \*Se utilizaron solamente personas con ocupación e ingresos y ponderaciones de peso de frecuencia.

### 3. Metodología

Como se indicó anteriormente, se utilizarán dos metodologías para aproximarse a la brecha de ingresos por género: la descomposición Blinder-Oaxaca y la de Ñopo.

#### Descomposición Blinder-Oaxaca

Esta primera estrategia para cuantificar la evolución de la brecha de ingresos por género permite descomponerla en dos partes. La primera es aquella que está explicada por las diferentes

variables de control que se utilizan para capturar el capital humano, entre ellas la educación, la experiencia laboral y la ocupación. La segunda parte es la que no puede ser explicada por estas variables y que podría estar asociada a normativas diferenciadas por género, prejuicios, sesgos o discriminación, es decir, del tipo de las expuestas por Becker (1957). Esta brecha no explicada se originaría en preferencias personales o de tipo estadístico, es decir, cuando los empleadores usan características grupales para evaluar características personales. Un ejemplo de ello es el hecho de que las empresas consideran que las mujeres en edad fértil son más propensas que las mujeres mayores a tener hijos, y por lo tanto a interrumpir sus carreras. Bajo este supuesto pagarían salarios más bajos a las que se encuentran en edad fértil para compensar la mayor probabilidad de perder a la trabajadora, tal y como lo explican Hoyos, Ñopo y Peña (2010). El método de Blinder-Oaxaca utiliza las ecuaciones de salario tipo Mincer (1974) que, como se indica en Jann (2008), permiten dividir la diferencia de ingresos laborales en:

(i) una parte explicada por diferencias grupales y características individuales como la educación y la experiencia laboral

(ii) un segundo componente residual no explicado.

Dados dos grupos integrados por hombres (H) y mujeres (M), la variable explicada (a saber, el logaritmo de los ingresos laborales por hora de la principal actividad), y un grupo de variables explicativas X como son la educación y la experiencia, entre otras, se busca dar cuenta de la diferencia media del ingreso entre ambos grupos a partir de las variables explicativas X.

$$EGap = E(Y_H) - E(Y_M) \tag{1}$$

Donde  $E(Y_g)$  denota la esperanza del logaritmo de ingreso laboral, que es la variable de interés, y  $g$  puede ser H, si la ecuación se realiza para hombres, o M si se realiza para mujeres. Se emplea una ecuación tipo Mincer para explicar el ingreso de la forma  $Y_g = \alpha_g + \sum_{i=1}^k X_{ik} \beta_{gik} + \varepsilon_{gi}$ . Esta expresión puede ser reemplazada en la ecuación [1]:

$$EGap = E\left(\alpha_H + \sum_{i=1}^k X_{ik} \beta_{Hik} + \varepsilon_{Hi}\right) - E\left(\alpha_M + \sum_{i=1}^k X_{ik} \beta_{Mik} + \varepsilon_{Mi}\right) \tag{2}$$

$$EGap = \widehat{\alpha}_H + \sum_{i=1}^k \overline{X_{ik}} \widehat{\beta}_{Hik} - \widehat{\alpha}_M - \sum_{i=1}^k \overline{X_{ik}} \widehat{\beta}_{Mik} \quad (3)$$

Reordenando, es posible identificar la contribución de las variables explicativas a las diferencias entre los grupos:

$$EGap = (\widehat{\alpha}_H - \widehat{\alpha}_M) + \sum_{i=1}^k \overline{X_{ik}} (\widehat{\beta}_{Hik} - \widehat{\beta}_{Mik}) + \sum_{i=1}^k (\overline{X_{Hik}} - \overline{X_{Mik}}) \widehat{\beta}_{Hik} \quad (4)$$

Donde el último componente de esta ecuación corresponde a la brecha de ingresos de la cual dan cuenta las variables explicativas, mientras que los dos primeros componentes corresponden a las diferencias no explicadas.

El modelo se estimó utilizando la siguiente especificación:

$$yhora_i = \beta_0 + \sum_{i=1}^3 \beta_i gaedu_i + \beta_4 exp_i + \beta_5 exp_i^2 + \sum_{i=6}^9 \beta_i gedad_i + \beta_{10} casado_i + \beta_{11} men6_i + \beta_{12} cnt\_prop_i + \sum_{i=13}^{20} \beta_i rama_i + \sum_{i=21}^{28} \beta_i ocupa_i + \beta_{29} formal_i + \beta_{30} zona_i + \sum_{i=31}^n \beta_i region_i + \epsilon_i \quad (5)$$

Donde:

- $yhora_i$  son el logaritmo de los ingresos laborales nominales por hora;
- $gaedu_i$  son las variables dicotómicas que indican los tres niveles educativos máximos alcanzados que se señalan en el cuadro 2 con respecto a la categoría base, a saber, ningún nivel educativo
- $exp_i$  son los años de experiencia estimados, los cuales se calculan como la edad menos los años de educación;
- $gedad_i$  son cuatro variables dicotómicas que indican los grupos etarios del cuadro 2, usando como categoría base el segmento de 25-35 años;
- $casado_i$  es una variable dicotómica que toma el valor de 1 si la persona está casada;
- $men6_i$  es una variable dicotómica que toma el valor de 1 si hay menores de 6 años que viven en el hogar;
- $cnt\_prop_i$  es una variable dicotómica que toma el valor de 1 si la persona es trabajadora por cuenta propia o independiente;
- $rama_i$  son las variables dicotómicas referidas a las diferentes actividades económicas en que se desempeñan las personas, usando como categoría base agricultura, caza, silvicultura y pesca;
- $ocupa_i$  son seis variables dicotómicas referidas a las diferentes ocupaciones de las personas encuestadas;
- $formal_i$  es una variable dicotómica que toma el valor de 1 si la persona trabaja en el sector formal;
- $zona_i$  es una variable dicotómica que toma el valor de 1 si la persona habita en un área urbana;

- y  $region_i$  son las variables dicotómicas que hacen referencia a las diferentes regiones del país;

Esta descomposición se realiza de forma separada para mujeres y hombres. Si bien este método se encuentra ampliamente popularizado en la literatura, tiene algunas limitaciones. Por un lado, supone una relación entre características explicativa e ingresos que podría no ser cierta. Por otro lado, el modelo es únicamente informativo en la medida en que aborda cómo se descompone la brecha, lo cual no implica una relación causal. Por último, el método no restringe su comparación a individuos con características comparables. El modelo de Ñopo (2008) nace precisamente cuando se busca solucionar la primera y la última limitación mencionadas.

### **Descomposición de Ñopo**

En Ñopo (2008) se presenta un método de descomposición no paramétrico. Siguiendo el mismo objetivo del modelo de Blinder-Oaxaca, aquel considera las diferencias de ingreso a lo largo de la distribución de ingresos y no solo en el promedio.

El modelo de Ñopo restringe la comparación únicamente a las diferencias entre hombres y mujeres con características comparables (soporte común). Esto permite generar un contrafactual sintético de individuos al parear hombres y mujeres con características observables idénticas, sin necesidad de suponer ninguna forma funcional en la relación entre variables explicativas e ingresos.

Lo anterior se realiza por medio de características discretas y por eso no exige que se haga mediante pareo por puntaje de propensión (*Propensity Score Matching*) u otra noción de distancia entre las características de hombres y mujeres (Ñopo 2008).

Este procedimiento genera tres grupos:

- (i) Mujeres y hombres pareados (soporte común).
- (ii) Mujeres con características observables para las que no existen hombres comparables o lo que en la metodología se ha denominado “efecto de la empleada doméstica” o *Maid Effect*.
- (iii) Hombres para los que no existen mujeres comparables o lo que en la metodología se ha denominado “efecto del alto ejecutivo” o *CEO Effect*.

El método permite que aquellos hombres y mujeres que presentan características idénticas formen parte de un soporte común, logrando desagregar la diferencia en ingresos por las características observadas y no observadas. Entre tanto, el cálculo de los efectos de empleada doméstica y alto ejecutivo se realiza entre las personas que quedan por fuera de este soporte común. El efecto de la empleada doméstica se refiere a aquellas mujeres que, dadas sus características, no tienen pares masculinos con características comparables. Lo anterior se asocia tradicionalmente con aquellas mujeres que tienen trabajos de menor jerarquía complementarios a sus funciones en el hogar. Por su parte, el efecto del alto ejecutivo se refiere a aquellos hombres que, dadas sus características, ocupan cargos de máxima jerarquía y no tienen pares femeninos con características comparables.

Por lo tanto, el modelo descompone la brecha de ingreso o, más específicamente, la diferencia del logaritmo de los ingresos laborales por hora de la principal actividad, en cuatro elementos:

$$\delta = \delta_X + \delta_F + \delta_M + \delta_0 \quad (6)$$

Donde  $\delta$  representa la diferencia total de ingresos por género;  $\delta_X$  representa la diferencia de ingresos relacionada con las características observables;  $\delta_F$  es la medición del efecto del alto ejecutivo es la medición del efecto de empleada doméstica; y  $\delta_0$  representa la diferencia de ingresos no explicada. Esta última, como se señaló anteriormente, podría estar relacionada con temas de sesgo y discriminación. Cabe notar que el componente no explicado de este modelo tiene la misma lógica del modelo de Blinder-Oaxaca, lo cual permite comparar ambas estimaciones.

El modelo de Ñopo no está exento de limitaciones. Al igual que el modelo de Blinder-Oaxaca, es únicamente informativo sobre la manera en que se descompone la brecha, pero no implica una relación causal. Además, debido a que el pareo se construye con variables discretas, la probabilidad de encontrar una persona con las mismas características y dotaciones, tanto para hombres como mujeres, disminuye a medida que se incrementa el número de variables explicativas, es decir, disminuye el soporte común, como bien lo señalan Enamorado, Izaguirre, y Ñopo (2009). Este problema se conoce como la “maldición de la dimensión” y es la razón por la cual en el modelo de Ñopo se debe analizar con cautela la inclusión de nuevas variables.

Otra limitación que comparten ambas metodologías es que se pueden controlar únicamente por características observables y, en el caso específico de este estudio, solo por las características incluidas en las encuestas de hogares armonizadas por el BID. En ese sentido, la brecha de ingresos por género también podría verse afectada por características que no se observan en la encuesta como pueden ser las de tipo actitudinal, el esfuerzo y las preferencias por las tareas del mercado laboral o las del hogar, entre otras, las cuales podrían estar siendo omitidas en el análisis y así generar un sesgo en los estimadores por omisión de variable relevante. Chioda (2011) ofrece un ejemplo pertinente donde muestra que las preferencias y actitudes entre hombres y mujeres frente al trabajo realizado en el mercado laboral pueden no ser idénticas.

Con el propósito de lograr mayor comparabilidad y consistencia, en este estudio se decidió realizar ambas estimaciones. Dicho enfoque permitirá que ambas puedan ser comparadas con otros estudios que utilicen cualquiera de las dos metodologías, además de que ambas pueden compararse entre sí dado que comparten una lógica común. Los dos modelos usaron como variable dependiente el ingreso por hora, lo cual permite calcular la brecha de ingresos por género. Las variables explicativas que se utilizan en el modelo de Ñopo son:

$$gaedu_i, gedad_i, casado_i, men6_i, cnt\_prop_i, rama_i, ocupa_i, formal_i, zona_i.$$

Cabe resaltar el hecho de que no se agregan aquí las variables que miden la experiencia y la región para mantener alto el soporte común, es decir, para no caer en la “maldición de la dimensión”. Lo anterior tomando en cuenta que la variable experiencia está construida con la

información relativa a edad y educación, las cuales ya forman parte de las variables explicativas de la regresión, y que el modelo ya controla si la persona vive en el área urbana o rural<sup>6</sup>.

En el caso de las estimaciones de Blinder-Oaxaca se utilizaron errores estándares robustos y pesos probabilísticos para ser consistentes con la estructura de la encuesta, mientras que en el modelo de descomposición de Ñopo se utilizaron pesos de frecuencia, que es lo que permite la metodología.

Cabe señalar que, al contemplar únicamente los salarios observados de las personas ocupadas, ambos modelos pueden sufrir de un sesgo de selección. Dado que la participación laboral es mayor entre los hombres, a menudo puede presentarse el caso de que aquellas mujeres que estén destinadas a recibir un salario más bajo no ingresen al mercado laboral, a diferencia de los hombres, para quienes el salario potencial podría tener un menor impacto sobre la participación laboral. De ser así, los modelos presentados en este estudio estarían subestimando la brecha. Sin embargo, el aumento de la participación femenina podría estar atenuando este sesgo, lo cual podría hacer más difícil la comparación en el tiempo.

Nótese que esta investigación usa variables de control similares a las presentadas en estudios pasados sobre la brecha de ingresos de América Latina y el Caribe, como son los de Ñopo y Hoyos (2010) y Ñopo (2012).

#### 4. Resultados

En el cuadro 3 y el gráfico 2 se observan los resultados de la estimación con la descomposición Blinder-Oaxaca (BO). Los modelos estadísticos se estiman de manera independiente para cada país, lo cual significa que cada uno puede tener su propia relación entre variables observadas e ingresos laborales. En el cuadro 3 se puede apreciar que en la región existe una brecha de ingresos laborales por género estadísticamente significativa en la mayoría de países. Esto quiere decir que las mujeres tienen un ingreso por hora menor<sup>7</sup> que el de los hombres en 14 de los 18 países observados en el análisis<sup>8</sup>. No ocurre esto en Costa Rica Guatemala y Nicaragua y Venezuela. Es importante notar que en Costa Rica, Guatemala y Nicaragua<sup>9</sup> se encontró una brecha de género positiva, es decir, favorable a las mujeres, pero no estadísticamente significativa, mientras que en Venezuela la brecha es negativa pero dado la alta varianza de los datos estadísticamente no se puede confirmar está brecha.

Con excepción de Bolivia, El Salvador, Honduras, México, Perú y Venezuela, los demás países muestran que las variables explicativas utilizadas en el análisis estarían ayudando a cerrar la brecha en la región. En El Salvador, Honduras y Perú el efecto sería negativo y estadísticamente significativo, es decir, estaría indicando que, en estos países, estas variables están acrecentando la brecha de ingresos desfavorable a las mujeres.

---

<sup>6</sup> Cálculos no incluidos en el modelo mostraban que la agregación de estas variables disminuía significativamente el soporte común y aumentaba la desviación estándar de las variables, pero que no modificaba los resultados generales.

<sup>7</sup> Con un nivel de significancia del 1%.

<sup>8</sup> La brecha de ingresos laborales se aproxima a través de la diferencia en la media del logaritmo de los ingresos laborales de hombres y mujeres, lo cuáles.

<sup>9</sup> Los niveles de significancia utilizados para realizar estos análisis sobre las descomposiciones de BO fueron del 0,1%, 1% y 5%.

En el cuadro 4 se presenta la descomposición de la brecha según las diversas variables explicativas utilizadas. Se puede apreciar que aquella explicada por la educación es positiva y estadísticamente significativa. Esto quiere decir que, si se tiene en cuenta que el nivel educativo de las mujeres es en promedio más alto que el de los hombres, ellas deberían obtener ingresos por hora más altos en los países de la región, con excepción de Bolivia, Perú y Venezuela. Cabe notar que, en estos tres países, entre las personas ocupadas y con ingresos las mujeres tienen menos años de educación que los hombres, como se muestra en el cuadro A1 del anexo. Si bien este fenómeno no sucede cuando se analiza el total de las mujeres, el hecho de que entre las personas ocupadas estas tengan un menor nivel de educación se puede deber a que la participación laboral es mayor que entre los hombres. De ahí que una buena proporción de mujeres educadas tienda a no ingresar al mercado laboral<sup>10</sup>.

Por otro lado, las características personales y familiares, así como la edad, el estado civil y la presencia de menores en el hogar, tienen un efecto negativo y estadísticamente significativo en la brecha de ingresos, lo cual significa que la amplían en Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Guatemala, México, Perú, Paraguay, República Dominicana y Uruguay.

La variable categoría ocupacional (dicotómica para trabajadores por cuenta propia) tiene un efecto negativo y estadísticamente significativo para explicar la brecha en Bolivia, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Perú, Paraguay, República Dominicana y Venezuela. En cambio, en Brasil, Costa Rica y Uruguay es un factor que estaría reduciendo la brecha.

---

<sup>10</sup> Por ejemplo, Jiménez Restrepo y Restrepo (2009) reportan para Colombia que cuando las mujeres de estrato alto y educadas deciden entrar al mercado laboral, tienen un mayor costo de oportunidad o salario de reserva (efecto del trabajador alentado). Esto se evidencia en el efecto negativo que tiene la educación en la probabilidad de aceptar ocupaciones mal remuneradas.

**Cuadro 3. Descomposición Blinder-Oaxaca  
Logaritmo del ingreso por hora\***

	ARG (2019)	BOL (2019)	BRA (2019)	CHL (2017)	COL (2019)	CRI (2019)	DOM (2019)	ECU (2019)	GTM (2019)	HND (2019)	MEX (2018)	NIC (2014)	PAN (2019)	PER (2019)	PRY (2019)	SLV (2019)	URY (2019)	VEN (2018)
<b>Diferencial</b>																		
Estimación Mujer	4.903*** (0.00996)	2.526*** (0.0191)	2.203*** (0.00469)	7.625*** (0.00625)	8.317*** (0.0103)	7.567*** (0.0134)	4.343*** (0.0167)	0.669*** (0.0141)	2.329*** (0.0253)	3.277*** (0.0393)	3.116*** (0.00848)	3.129*** (0.0205)	1.203*** (0.0151)	1.378*** (0.0115)	9.255*** (0.0213)	0.327*** (0.0116)	5.065*** (0.00569)	-0.132 (0.0707)
Estimación Hombre	4.943*** (0.00828)	2.685*** (0.0133)	2.281*** (0.00424)	7.756*** (0.00545)	8.379*** (0.00780)	7.550*** (0.0103)	4.583*** (0.0116)	0.797*** (0.0105)	2.273*** (0.0184)	3.761*** (0.0364)	3.320*** (0.00618)	3.067*** (0.0270)	1.259*** (0.0120)	1.677*** (0.00845)	9.383*** (0.0159)	0.563*** (0.00808)	5.148*** (0.00496)	0.0262 (0.0583)
Diferencia	-0.0405** (0.0130)	-0.159*** (0.0233)	-0.0778*** (0.00632)	-0.131*** (0.00830)	-0.0612*** (0.0129)	0.0170 (0.0169)	-0.240*** (0.0204)	-0.129*** (0.0176)	0.0562 (0.0313)	-0.484*** (0.0536)	-0.204*** (0.0105)	0.0616 (0.0339)	-0.0557** (0.0193)	-0.300*** (0.0142)	-0.127*** (0.0265)	-0.236*** (0.0141)	-0.0830*** (0.00755)	-0.158 (0.0916)
<b>Descomposición</b>																		
Explicada	0.0854*** (0.00986)	-0.00596 (0.0179)	0.153*** (0.00491)	0.0655*** (0.00637)	0.137*** (0.0104)	0.133*** (0.0134)	0.0458** (0.0161)	0.0804*** (0.0128)	0.255*** (0.0268)	-0.182*** (0.0469)	0.0115 (0.00757)	0.192*** (0.0285)	0.164*** (0.0147)	-0.0738*** (0.0108)	0.0670*** (0.0193)	-0.0578*** (0.0109)	0.101*** (0.00611)	0.0771 (0.0467)
No Explicada	-0.126*** (0.0127)	-0.153*** (0.0245)	-0.231*** (0.00568)	-0.197*** (0.00779)	-0.198*** (0.0109)	-0.116*** (0.0133)	-0.286*** (0.0191)	-0.209*** (0.0163)	-0.199*** (0.0272)	-0.302*** (0.0534)	-0.215*** (0.00926)	-0.130*** (0.0323)	-0.220*** (0.0176)	-0.226*** (0.0132)	-0.194*** (0.0251)	-0.178*** (0.0135)	-0.184*** (0.00700)	-0.235* (0.0989)
<b>Descomposición (como porcentaje del ingreso laboral por hora para las mujeres)</b>																		
<b>Total</b>	-4%	-16%	-8%	-13%	-6%	2%	-24%	-13%	6%	-48%	-20%	6%	-6%	-30%	-13%	-24%	-8%	-16%
Explicada	9%	-1%	15%	7%	14%	13%	5%	8%	26%	-18%	1%	19%	16%	-7%	7%	-6%	10%	8%
No explicada	-13%	-15%	-23%	-20%	-20%	-12%	-29%	-21%	-20%	-30%	-22%	-13%	-22%	-23%	-19%	-18%	-18%	-24%
Observaciones	33784	12613	147139	73804	64412	11420	6827	18621	6084	3844	87923	8911	13634	40950	5593	20270	39735	3565

Estadístico t en paréntesis

\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

*Fuente:* Elaboración propia con base en encuestas de hogares armonizadas por el BID.

\*Se utilizaron solamente personas con ocupación e ingreso y ponderaciones de peso probabilístico.

**Cuadro 4. Componentes de la diferencia explicada Blinder-Oaxaca  
Logaritmo del ingreso por hora\***

	ARG (2019)	BOL (2019)	BRA (2019)	CHL (2017)	COL (2019)	CRI (2019)	DOM (2019)	ECU (2019)	GTM (2019)	HND (2019)	MEX (2018)	NIC (2014)	PAN (2019)	PER (2019)	PRY (2019)	SLV (2019)	URY (2019)	VEN (2018)
<b>Diferencia explicada</b>	0.0854***	-0.00596	0.153***	0.0655***	0.137***	0.133***	0.0458**	0.0804***	0.255***	-0.182***	0.0115	0.192***	0.164***	-0.0738***	0.0670***	-0.0578***	0.101***	0.0771
Educación	0.0394***	0.00157	0.0861***	0.0288***	0.0521***	0.0705***	0.0821***	0.0267***	0.0321***	0.0765***	0.0129***	0.0332***	0.0932***	-0.00322	0.0181***	0.00672*	0.0532***	0.0770
Experiencia	0.00958***	-0.0155***	-0.000938	0.0294***	0.0232***	0.0183***	-0.00721	0.0111**	-0.00208	-0.00230	0.00212	0.00806	0.00326	-0.00888***	0.00368	-0.00836**	0.00793***	0.0598
Características personales y familiares	-0.00668*	-0.00504	-0.00703***	-0.0343***	-0.0181***	-0.0273***	-0.00717***	-0.0188***	-0.0215**	-0.0146	-0.0174***	-0.0134	-0.00251	-0.00762**	-0.0127**	-0.00660	-0.00875***	-0.00133
Categoría ocupacional	0.000871	-0.00273*	0.00218***	0.00207***	0.000860	0.0111***	-0.0340***	-0.0208***	-0.0367***	-0.149***	-0.0334***	-0.0102	0.00246	-0.0200***	-0.0125**	-0.0254***	0.00498***	-0.0820***
Actividad económica	0.0209***	0.00574	0.0262***	-0.00590	0.0272**	0.0241***	-0.0546***	0.00278	0.145***	-0.101**	0.0202***	0.0127	0.00259	-0.0366***	0.0280*	0.0126	0.00926**	n.d.
Ocupación	0.0201**	0.0156	0.0221***	0.0413***	0.0134	0.0472***	0.0520***	0.0623***	0.125***	0.0179	0.0382***	0.125***	0.0559***	-0.0130	0.0309*	-0.0219*	0.0208***	0.0419
Región	0.00411**	-0.00127	0.00816***	0.00515***	0.0113***	0.00338***	-0.00243	n.d.	0.00511**	-0.00501	-0.00578***	n.d.	-0.000360	0.00416	0.00597*	0.000453	0.00464***	-0.0214
Formalidad	-0.00286	-0.00384	0.00816***	-0.00334***	0.000528	-0.0182***	0.0145***	0.00916**	0.00786	-0.00983	-0.00973***	0.0103***	0.00365	-0.00679***	0.000759	-0.0207***	0.00687***	0.00301
Zona	n.d.	-0.000536	0.00846***	0.00220***	0.0266***	0.00419***	0.00263**	0.00790***	n.d.	0.00617	0.00438***	0.0266***	0.00589***	0.0182***	0.00475*	0.00540***	0.00161***	n.d.

\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas de hogares armonizadas por el BID.

n.d. No Disponible. Cuando los datos disponibles no son suficientes para calcular el porcentaje.

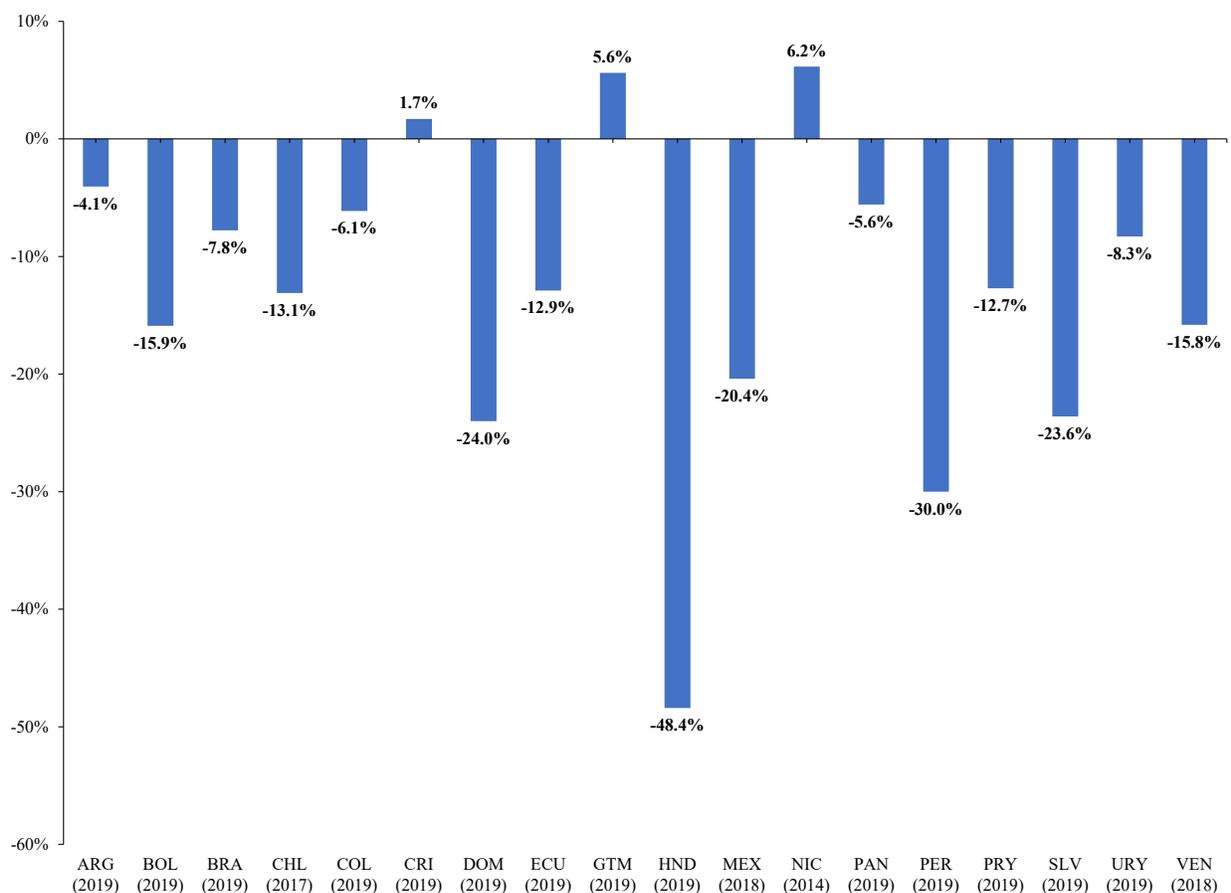
\*Se utilizaron solamente personas con ocupación e ingreso y ponderaciones de peso probabilísticos.

Las ocupaciones en las que se desempeñan mujeres y hombres estarían disminuyendo la brecha en la mayoría de los países de la región. Aquellos en los cuales no se detecta que la ocupación tenga un efecto estadísticamente significativo en la brecha son Bolivia, Colombia, Honduras, Perú y Venezuela. En el caso de El Salvador este factor la estaría aumentando.

Al analizar los sectores donde se ocupan las mujeres y los hombres se puede apreciar que, en Argentina, Brasil, Colombia, Costa Rica, Guatemala, México, Paraguay, República Dominicana y Uruguay, tal variable estaría disminuyendo la brecha de ingresos desfavorable a las mujeres, de forma estadísticamente significativa. No ocurre lo mismo en Bolivia, Chile, Ecuador, El Salvador, Nicaragua y Panamá, donde no se detectó un efecto estadísticamente significativo, y tampoco Honduras y Perú, donde se encontró que este aspecto es un factor importante en el aumento de la brecha de ingresos.

La distribución entre trabajo formal e informal estaría generando una brecha estadísticamente significativa desfavorable a las mujeres en Chile, Costa Rica, El Salvador, México y Perú, pero la estaría reduciendo en Brasil, Ecuador, Nicaragua, República Dominicana y Uruguay.

**Gráfico 2. Brecha total de ingresos laborales por hora estimada mediante el modelo de descomposición de Blinder-Oaxaca\***



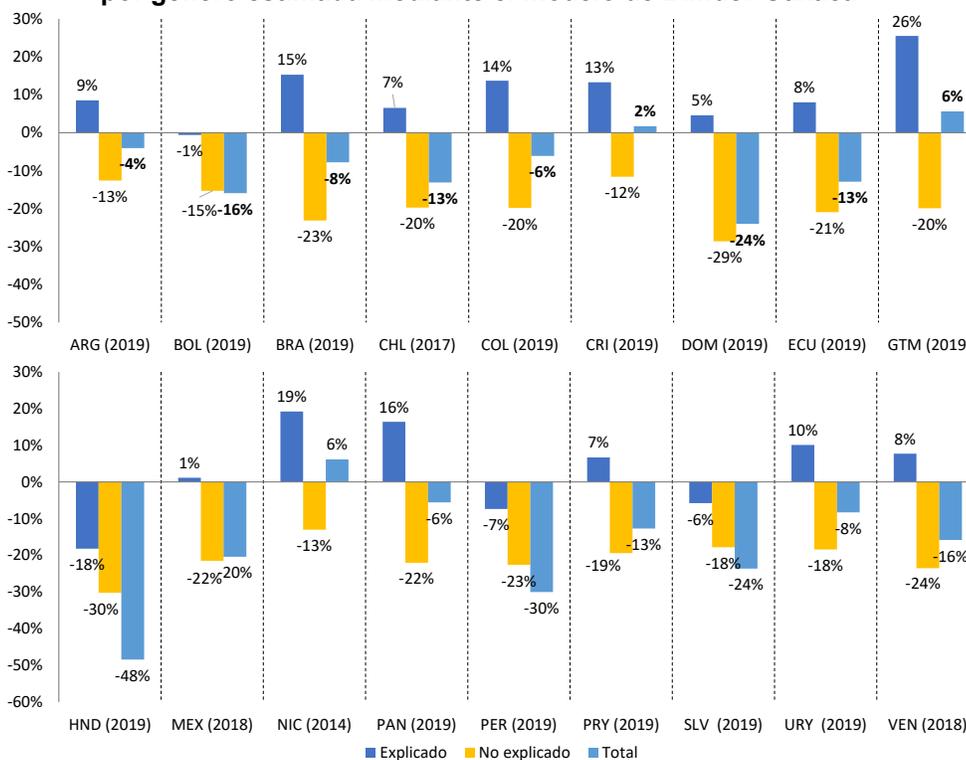
Fuente: Elaboración propia con base en encuestas de hogares armonizadas por el BID.

\*Se utilizaron solamente personas con ocupación e ingreso.

La región del país donde residen los trabajadores (hombres y mujeres) tendría un efecto positivo y estadísticamente significativo en la brecha de ingresos en Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Guatemala, Paraguay y Uruguay, mientras que en México aumenta la brecha desfavorable a las mujeres. Finalmente, la zona (urbana o rural) donde habitan los trabajadores tendría un efecto positivo y estadísticamente significativo en la brecha. Así pues, el hecho de que las trabajadoras se encuentren en mayor proporción en el área urbana, tal y como se muestra en el cuadro A1 del anexo, estaría reduciendo las desigualdades de ingresos por género en la gran mayoría de los países. Esto salvo en Bolivia, Honduras y Paraguay, donde no se encontró un efecto estadísticamente significativo<sup>11</sup>.

Como se muestra en el gráfico 3, en todos los países de la región, el componente que estaría generando una mayor brecha de ingresos laborales desfavorable a las mujeres sería el no explicado por el modelo. Esto significa que la mayor parte de la brecha y sus patrones no estarían explicados por las variables previamente analizadas, sino generados por un componente no explicado en el modelo probablemente relacionado con factores normativos, sesgos o discriminación, como lo indica Becker (1957).

**Gráfico 3. Descomposición de la brecha de ingresos laborales por hora y por género estimada mediante el modelo de Blinder-Oaxaca\***



*Fuente:* Elaboración propia con base en encuestas de hogares armonizadas por el BID.  
\*Se utilizaron solamente personas con ocupación e ingreso.

<sup>11</sup> Cabe aclarar que en algunos casos no se puede analizar la relación de la variable con la brecha de ingresos debido a que no se tienen datos para alguna de las categorías de análisis. Por ejemplo, y como ya se explicó en la segunda sección, en algunos países solo se cuenta con información de personas que residen en las áreas urbanas.

En el cuadro 5 se presentan los resultados de la descomposición de Ñopo. Allí se observa que existe una brecha de ingresos laborales por género, es decir, que las mujeres tienen un ingreso por hora menor al de los hombres, solo por ser mujeres. Esto ocurre en 14 de los países observados, siendo las excepciones Colombia, Costa Rica, Guatemala y Venezuela.

**Cuadro 5. Descomposición de Ñopo  
Ingreso por hora\***

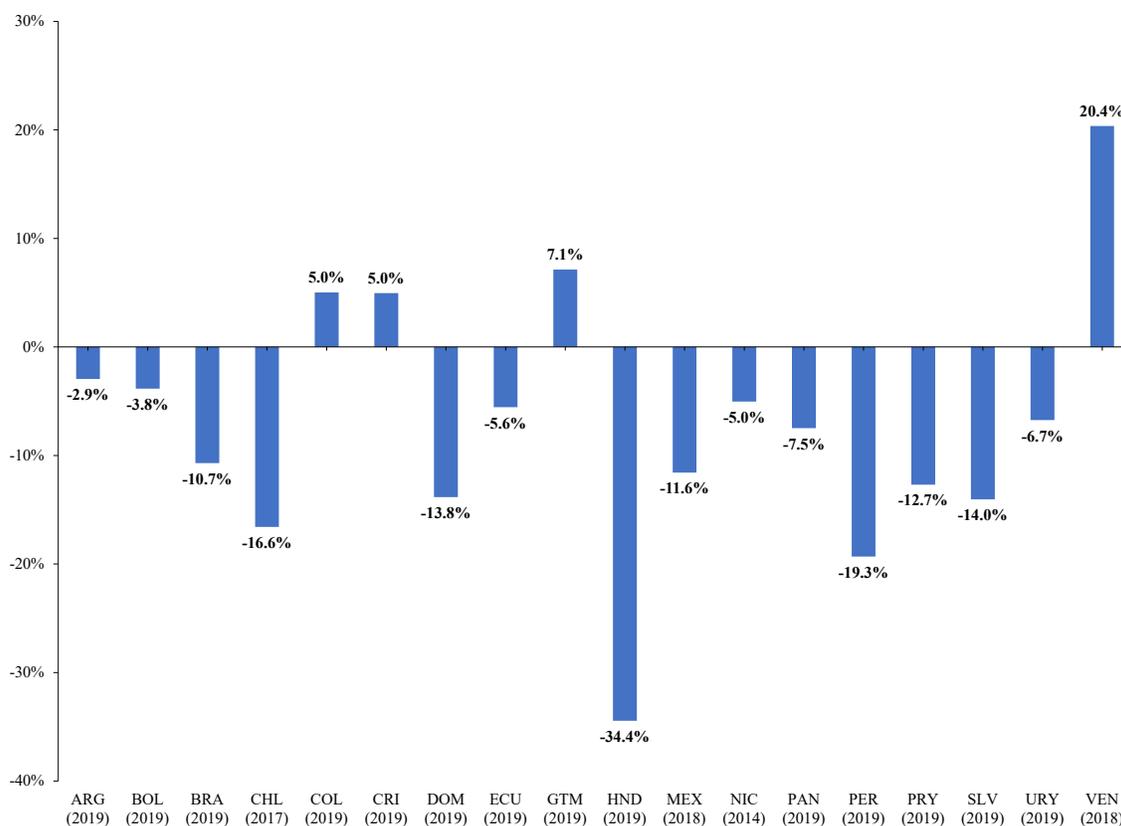
	ARG (2019)	BOL (2019)	BRA (2019)	CHL (2017)	COL (2019)	CRI (2019)	DOM (2019)	ECU (2019)	GTM (2019)	HND (2019)	MEX (2018)	NIC (2014)	PAN (2019)	PER (2019)	PRY (2019)	SLV (2019)	URY (2019)	VEN (2018)
(Total)	-3%	-4%	-11%	-17%	5%	5%	-14%	-6%	7%	-34%	-12%	-5%	-7%	-19%	-13%	-14%	-7%	20%
(No explicada)	-11%	-12%	-21%	-21%	-9%	-15%	-25%	-14%	-10%	-10%	-8%	11%	-17%	-9%	-18%	-15%	-13%	19%
(Maid Effect)	-1%	-1%	0%	-1%	-5%	-7%	-4%	-2%	-11%	4%	0%	-2%	-2%	-1%	-1%	0%	-2%	-7%
(CEO Effect)	5%	1%	3%	3%	8%	16%	0%	-1%	-3%	-17%	-2%	-4%	2%	-6%	5%	0%	4%	5%
(Explicado)	4%	9%	8%	3%	11%	11%	15%	11%	32%	-11%	-2%	-10%	9%	-4%	1%	1%	4%	4%
% Hombres	93%	77%	99%	92%	89%	76%	63%	75%	58%	47%	95%	65%	86%	92%	58%	78%	89%	91%
% Mujeres	72%	56%	90%	79%	71%	51%	41%	62%	42%	34%	84%	49%	61%	71%	37%	55%	73%	83%
Error Estándar	1%	2%	1%	2%	1%	2%	3%	2%	3%	10%	1%	10%	3%	1%	8%	2%	2%	18%

*Fuente:* Elaboración propia con base en encuestas de hogares armonizadas por el BID.

\*Se utilizaron solamente personas con ocupación e ingreso y ponderaciones de peso de frecuencia.

Usando esta metodología se estableció que existe un grupo de países con una brecha de ingresos alta --una diferencia de más del 10% entre los ingresos por hora de hombres y mujeres— integrado por Brasil, Chile, El Salvador, Honduras, México, Paraguay, Perú y República Dominicana. Por otro lado, existe un grupo de países con una brecha de ingresos moderada --de menos de un 10%-- conformado por Argentina, Bolivia, Ecuador, Nicaragua, Panamá y Uruguay. Finalmente se observa un tercer grupo donde la brecha de ingresos es positiva, compuesto por Colombia, Costa Rica, Guatemala y Venezuela. Dado que esta brecha no se explica por factores como la educación o la experiencia, sino que se presenta incluso cuando las mujeres tienen un mejor perfil laboral, se debe entonces a factores normativos y legales, y a prejuicios, sesgos y/o discriminación de género. Los resultados de la estimación se presentan en el gráfico 4.

**Gráfico 4. Brecha total de ingresos laborales por hora estimada mediante el modelo de descomposición de Ñopo\***



*Fuente:* Elaboración propia con base en encuestas de hogares armonizadas por el BID.  
\*Se utilizaron solamente personas con ocupación e ingreso.

El modelo de Ñopo permite descomponer la brecha de ingresos en cuatro elementos<sup>12</sup>. El primero es la diferencia de ingresos que estaría explicada por las características observables y las decisiones tomadas por las personas. En este estudio se utilizaron como variables la edad, el nivel educativo, el estado civil, la presencia de menores en el hogar, la rama de actividad económica, la ocupación principal, la formalidad laboral, si la persona trabaja por cuenta propia, y la zona donde vive (urbana o rural), todo ello para crear un “soporte común”.

El soporte común encontrado para los 18 países del análisis oscila entre 37 y 99% de la muestra de hombres y mujeres, con una media de 70%. Este valor es similar al de los modelos para países de ALC formulados por Ñopo y Hoyos (2010) y Ñopo (2012), los cuales utilizan variables de control similares a las empleadas en el presente estudio. Calculando el impacto que tienen estas variables en los ingresos, en 14 de los 18 países las mujeres deberían obtener un ingreso superior al de los hombres, especialmente debido a un mayor nivel de educación y al hecho de encontrarse en actividades que tienen un retorno económico superior. Sin embargo, y como ya

<sup>12</sup> Cabe destacar que la desviación estándar para los componentes de las estimaciones de los 18 países oscila entre el 1% y el 18% (Venezuela), con una media del 4%.

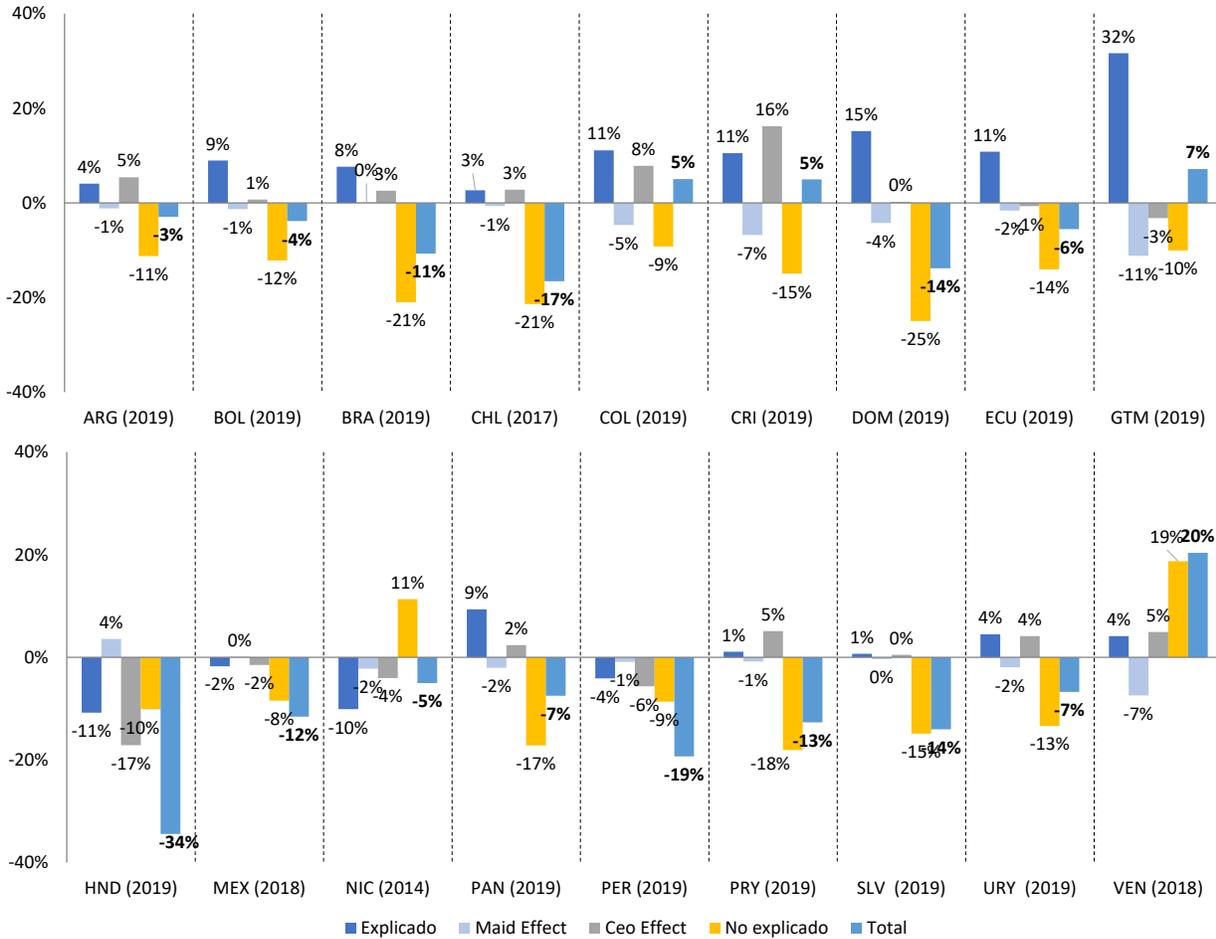
se indicó, en la gran mayoría de los países se observa que el ingreso laboral por hora de los hombres es mayor que el de las mujeres. Aquí destacan los casos de Colombia, Costa Rica, Ecuador, Guatemala y República Dominicana, donde las mujeres exhiben unas características observables que deberían generar una brecha de ingresos favorable a ellas en más de un 10%.

El segundo y tercer componentes del modelo --los llamados efectos de la empleada doméstica y del alto ejecutivo-- hacen referencia a las brechas de ingresos explicadas por una ausencia de mujeres y hombres con características personales y laborales similares con quienes comparar ingresos. La medición de estos componentes está relacionada con patrones tradicionales de trabajo, donde las mujeres tienden a concentrarse en ciertas ocupaciones como enfermería o servicios, mientras que los hombres trabajan en ocupaciones de riesgo o gerenciales donde existen más oportunidades de crecimiento profesional. Estos componentes no serían los factores que explican la mayor parte de la brecha de ingresos en los países, con excepción de algunos casos como Guatemala, donde se observa una brecha de ingresos generada por un efecto de empleada doméstica de 11% u Honduras que presenta un efecto alto ejecutivo de 17%.

El último componente del análisis hace referencia a la parte que no está explicada por el modelo, es decir, por ninguna de las variables mencionadas anteriormente. Esta brecha es la más significativa en la mayoría de los países de la región, en la medida en que genera una diferencia de ingresos a favor de los hombres en 16 países. Esto significa que la diferencia en los ingresos percibidos por las mujeres en la región se debe a factores no observables relacionados con legislaciones inadecuadas, sesgos cognitivos, discriminación o costos laborales asociados con la crianza de los hijos.

En el gráfico 5 se puede observar que, por ejemplo, Argentina registra una brecha total de ingresos entre hombres y mujeres del -2%, la cual se descompone en una brecha de ingresos explicada del 4%; un efecto de empleada doméstica del -1%; un efecto del alto ejecutivo del 5%, y una brecha no explicada del -11%. Es importante resaltar que los valores de brecha positivos implican que, al menos para el componente indicado, la brecha sería a favor de las mujeres. Así las cosas, se observa que, en promedio, la brecha de ingresos laborales por hora en los 18 países analizados es del -7%.

**Gráfico 5. Descomposición de la brecha estimada de ingresos laborales por hora y por género usando el modelo de Ñopo\***



Fuente: Elaboración propia con base en encuestas de hogares armonizadas por el BID.  
\*Se utilizaron solamente personas con ocupación e ingreso.

Por un lado, el promedio de la brecha explicada es de 5%. Esto significa que, si solo se toman en consideración las características observables, las mujeres deberían obtener un ingreso por hora 5% más alto que el de los hombres. Por otra parte, el efecto de la empleada doméstica es del -2% en promedio, mientras que el del alto ejecutivo es del 1%, lo cual indica que estos dos componentes no serían los factores fundamentales para explicar la brecha de ingresos que se observa en los países analizados. Por el contrario, la brecha de ingresos no explicada es del -11% en promedio, por lo que este componente sería el más importante para determinar el origen del diferencial de ingresos percibidos entre hombres y mujeres en la región.

Los resultados presentados en el gráfico 5 son consistentes y respaldan los hallazgos del modelo de descomposición de Blinder-Oaxaca. Sin embargo, cabe destacar que existen pequeñas diferencias entre las estimaciones de Blinder-Oaxaca y Ñopo, relacionadas principalmente con

la estructura de los modelos<sup>13</sup>. En el gráfico 6 se comparan los resultados encontrados usando ambas metodologías.

**Gráfico 6. Brecha de ingresos laborales por hora estimada mediante los modelos de descomposición de Blinder-Oaxaca (BO) y Ñopo\***



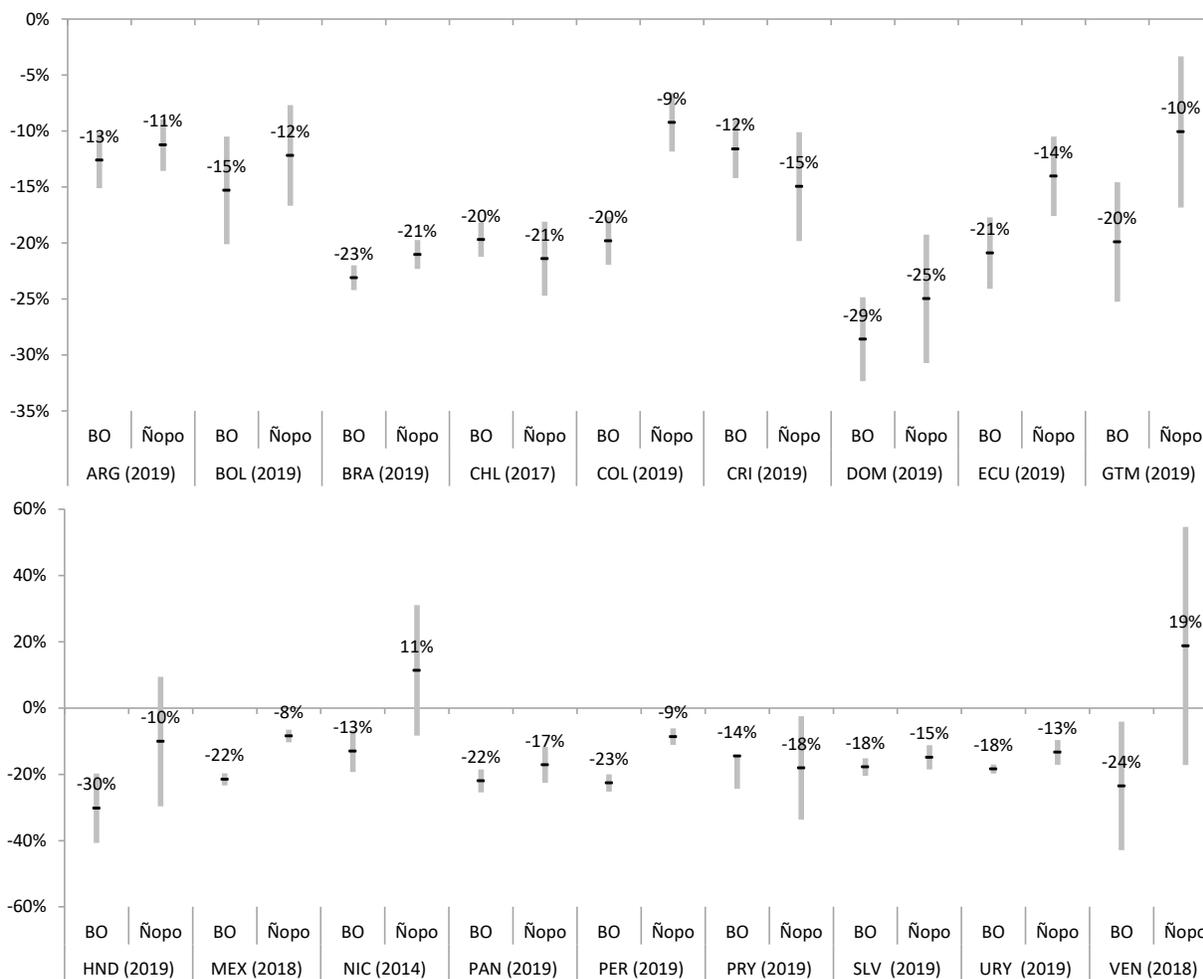
Fuente: Elaboración propia con base en encuestas de hogares armonizadas por el BID.  
\*Se utilizaron solamente personas con ocupación e ingreso.

A nivel cualitativo, la mayoría de los resultados apuntan todos en la misma dirección, salvo en Bolivia (donde se encuentra una brecha explicada positiva en Ñopo), Colombia (donde se encuentra una brecha total positiva en Ñopo), El Salvador (donde se encuentra una brecha explicada positiva en Ñopo), México (donde se encuentra una brecha explicada negativa en Ñopo), Nicaragua (donde se encuentra una brecha total negativa en Ñopo), Paraguay (donde se

<sup>13</sup> Las diferencias que se pueden encontrar en las estimaciones de este documento con respecto a los documentos citados se deben a ligeras variaciones en la metodología de análisis.

encuentra una brecha explicada positiva y una brecha no explicada negativa en Ñopo ) y Venezuela (donde se encuentra un brecha total positiva en Ñopo).

**Gráfico 7. Brecha de ingresos laborales por hora no explicada estimada mediante los modelos de descomposición de Blinder-Oaxaca (BO) y Ñopo\***



*Fuente:* Elaboración propia con base en encuestas de hogares armonizadas por el BID.

\*Se utilizaron solamente personas con ocupación e ingreso y ponderaciones de peso probabilístico y de frecuencia.

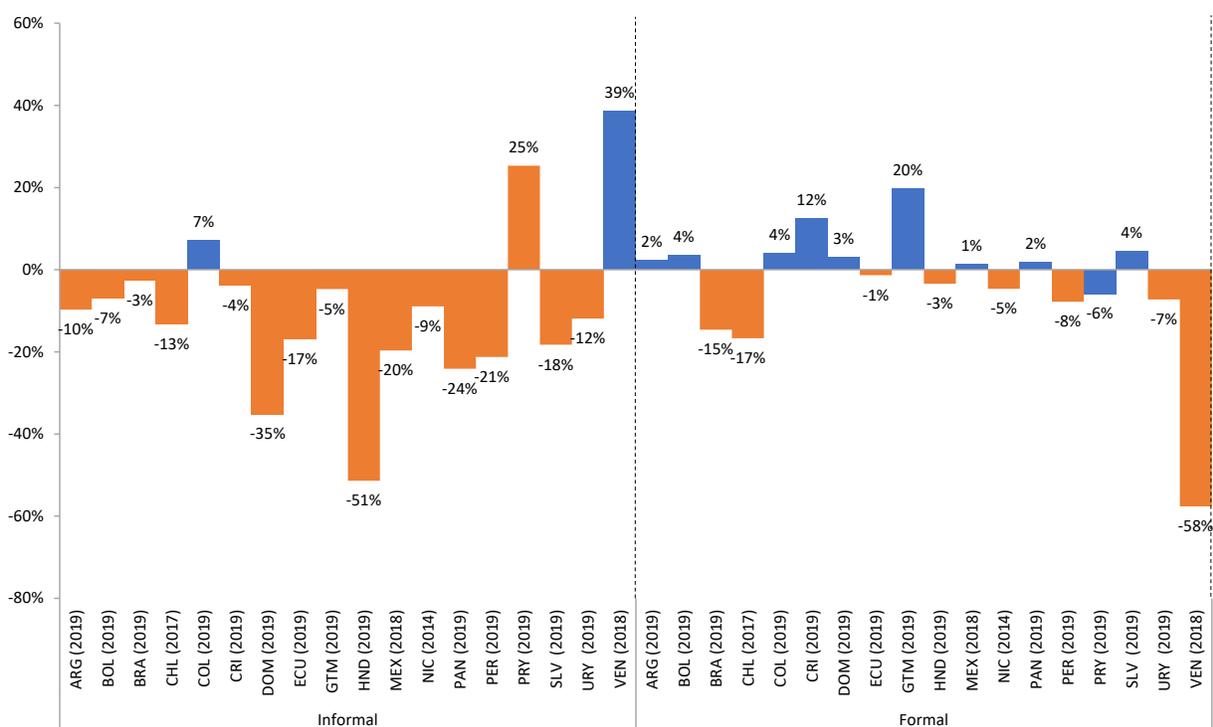
Nota: Las barras presentan el componente no explicado al 95% de nivel de confianza.

En el gráfico 7 se presenta la comparación entre países de la brecha no explicada en los modelos de Blinder-Oaxaca y Ñopo. Aquí se incluyen intervalos al 95% de nivel de confianza, por encima y por debajo del estimador. Con excepción de Honduras, Nicaragua y Venezuela en el modelo de Ñopo (donde los intervalos de confianza son demasiado amplios), se puede apreciar que ambas metodologías muestran una brecha de ingresos no explicada estadísticamente significativa al 95% de nivel de confianza en los países de la región. Cabe notar que, debido a que el modelo de Ñopo restringe la comparación de diferencias únicamente a hombres y mujeres

con características comparables (soporte común), los intervalos de confianza son por lo general más amplios que en el modelo de Blinder-Oaxaca.

Adicionalmente, la descomposición de Ñopo permite desagregar la brecha de ingresos usando las categorías de las variables explicativas utilizadas. En el gráfico 8 se presenta la brecha de ingresos total por formalidad laboral. Destaca una clara distinción entre las personas que trabajan en el sector formal e informal. Se puede percibir una brecha de ingresos más alta entre personas en el sector informal, mientras que en el sector formal la diferencia es menor e inclusive a favor de las mujeres en varios países. La situación de la brecha en el sector informal puede deberse a la falta de una legislación laboral que regule las relaciones de dependencia y las prácticas empresariales que prevalecen en el sector, lo cual adquiere relevancia dada la alta informalidad laboral de la región.

**Gráfico 8. Brecha de ingresos laboral total estimada mediante la descomposición de Ñopo por formalidad\***



Fuente: Elaboración propia con base en encuestas de hogares armonizadas por el BID.

\*Se utilizaron solamente personas con ocupación e ingreso.

## 5. Conclusiones

En este estudio se observa que existe a nivel agregado una brecha relevante y estadísticamente significativa de ingresos entre hombres y mujeres en la mayoría de los países de la región, explicada principalmente por factores no observables en las encuestas de hogares. Lo anterior

implica que variables como pueden ser la experiencia, las características personales y familiares, el sector y la actividad económica, la región y la zona (urbana o rural) de residencia en el país no son los factores principales que explican la brecha. Esta última estaría determinada en su mayor parte por temas relacionados con normativas, sesgos, castigo por maternidad, dificultad de desarrollo profesional, discriminación u otros factores que fueron explicados en la reseña de la literatura.

Además, en la mayoría de los países las variables observables serían factores que estarían ayudando a cerrar la brecha. Con base en las características observables de mujeres y hombres, las primeras deberían obtener un ingreso superior al de los hombres, especialmente debido a un mayor nivel de educación y al hecho de encontrarse en actividades que tienen un mayor retorno económico.

**Cuadro 6. Efecto de las diferentes variables sobre la brecha de ingresos**

Paises/Variables	Sesgos / Discriminación (BO)	Agregado de variables explicativas (BO)	Educación	Experiencia	Características personales y familiares	Categoría ocupacional	Actividad económica	Ocupación	Región	Formalidad	Zona	Maid effect	Ceo effect
ARG	-	+	+	+	-		+	+	+		n.d.		+
BOL	-			-		-							
BRA	-	+	+		-	+	+	+	+	+	+	+	+
CHL	-	+	+	+	-	+		+	+	-	+		
COL	-	+	+	+	-		+		+		+	-	+
CRI	-	+	+	+	-	+	+	+	+	-	+	-	+
DOM	-	+	+		-	-	-	+		+	+		
ECU	-	+	+	+	-	-		+	n.d.	+	+		
GTM	-	+	+		-	-	+	+	+		n.d.	-	
HND	-	-	+			-	-			-			-
MEX	-		+		-	-	+	+	-	-	+		
NIC	-	+	+					+	n.d.	+	+		
PAN	-	+	+					+			+		
PER	-	-		-	-	-	-			-	+		-
PRY	-	+	+		-	-	+	+	+		+		
SLV	-	-	+	-		-	-	-		-	+		
URY	-	+	+	+	-	+	+	+	+	+	+		+
VEN	-					-	n.d.				n.d.		

*Fuente:* Elaboración propia con base en encuestas de hogares armonizadas por el BID.

Se utilizó un nivel de significancia del 5%.

- Implica que la variable tiene un efecto que aumenta la brecha de ingresos desfavorable a las mujeres.

+ Implica que la variable tiene un efecto que ayuda a reducir la brecha de ingresos desfavorable a las mujeres.

n.d. No Disponible. Cuando los datos disponibles no son suficientes para calcular el porcentaje.

El efecto de cada una de las variables en la brecha de ingresos en los países de la región se presenta en el cuadro 6. Destaca la educación, un elemento que estaría reduciendo drásticamente la brecha de ingresos dado que el nivel educativo de las trabajadoras mujeres es en promedio más alto que el de los hombres. Otra variable que estaría ayudando a disminuir claramente la brecha de ingresos por género en la región está constituida por las ocupaciones en las que las mujeres están comenzando a desempeñarse. Trabajar de forma independiente o por cuenta propia por lo general aumenta brecha de ingresos en los países. La rama de actividad

en la cual se desenvuelve la persona ayuda a reducir la brecha en la mayoría de los países. La zona (urbana o rural) donde se encuentren los trabajadores generaría una reducción estadísticamente significativo en la brecha. El que las trabajadoras se encuentren en mayor proporción en las áreas urbanas estaría reduciendo las desigualdades de ingresos por género en la mayoría de los países. Como se observó en el gráfico 8, existe una clara distinción entre las personas que trabajan en el sector formal e informal, siendo la brecha de ingresos más alta entre personas que se desempeñan en el sector informal. En cambio, en el sector formal, la brecha es menor e incluso favorable a las mujeres en algunos países. Por último, los llamados efectos de la empleada doméstica y del alto ejecutivo no serían componentes primordiales para explicar la mayor parte de la brecha de ingresos en la mayoría de los países de la región.

Se identificaron tres grupos de países en lo que respecta a la brecha de ingresos. El primero donde se encuentran aquellos donde la brecha es elevada (Bolivia, Chile, Ecuador, El Salvador, Honduras, México, Paraguay, Perú, República Dominicana y Venezuela), un segundo grupo integrado por naciones donde la brecha es moderada (Argentina, Brasil, Colombia, Panamá y Uruguay), y un tercer grupo donde la brecha de ingresos es reducida e incluso favorable a las mujeres (Costa Rica, Guatemala y Nicaragua).

Estas conclusiones coinciden en su mayor parte con la literatura sobre brechas de ingreso por género en la región. En consonancia con los estudios de Ñopo y Hoyos (2010) y Ñopo (2012), en este ejercicio se encontró que la brecha no explicada continúa siendo muy significativa en ALC. Lo mismo sucede con lo expresado por autores como Chioda (2011) o Gasparini y Marchionni (2015) en cuanto a que la educación es un factor relevante para cerrar la brecha, debido al aumento en la proporción de mujeres que han culminado sus estudios de secundaria. En consonancia con lo que sostiene la OIT (2019), en este estudio la brecha no explicada persiste y se presenta principalmente entre trabajadores informales. Además, la mayor participación laboral femenina en las áreas urbanas y las diferencias con los ingresos de los trabajadores de zonas rurales son variables que disminuyen la brecha de ingresos agregada entre los géneros.

El presente documento contribuye al diagnóstico de la situación de la brecha de ingresos laborales por género en ALC. Las conclusiones aquí expuestas adquieren relevancia dado que, para que las políticas públicas estén basadas en la evidencia, es fundamental contar con datos y estimaciones confiables que puedan ser usados como insumos para la toma de decisiones de quienes están a cargo de formular las políticas públicas.

Por supuesto que tales conclusiones quedan abiertas a la posibilidad de ser complementadas en futuros análisis a través de una mayor desagregación y profundización de la brecha de ingresos para grupos de personas con diferentes características específicas. Lo mismo en lo que se refiere a la utilización de nuevos recursos que permitan mejorar la cuantificación de la brecha de ingresos y sus determinantes, tomando en consideración diferentes hipótesis sobre la brecha de ingresos no explicada. Por último, se plantea la necesidad de hacer un estudio aparte sobre las consecuencias que la pandemia ha tenido --y sigue teniendo-- en la brecha de ingresos en la región.

## Referencias

- Aguirre, J., Matta, J. y Montoya, A. M. (2022a). Joining the Men's Club: The Returns to Pursuing High-earnings Male-dominated Fields for Women. En Frisancho, V. y Queijo Von Heideken, V., editoras. *Closing Gender Gaps in the Southern Cone: An Untapped Potential for Growth* (pp. 56-87). Inter-American Development Bank, Washington, DC.
- (2022b). The Long-term Effects of College Peers. En Frisancho, V. y Queijo Von Heideken, V., editoras. *Closing Gender Gaps in the Southern Cone: An Untapped Potential for Growth* (pp. 88-105). Inter-American Development Bank, Washington, DC.
- Ajayi, K., Das, S., Delavallade, C., Ketema, T. y Rouanet, L. (2022). Gender Differences in Socio-Emotional Skills and Economic Outcomes. World Bank Policy Research Working Paper 10197. World Bank, Washington, DC.
- Ammerman, C., y Groyberg, B. (2021). *Glass Half-broken: Shattering the Barriers that Still Hold Women Back at Work*. Boston: Harvard Business Press.
- Atal, J., Ñopo, H. y Winder, N. (2009). *New Century, Old Disparities: Gender and Ethnic Wage Gaps in Latin America*. Inter-American Development Bank, Research Department, Washington, DC.
- Becker, G. (1957). *The Economics of Discrimination*. Chicago: Univ. Chicago Press.
- Bordón, P., Canals, C. y Mizala, A. (2020). *The Gender Gap in College Major Choice in Chile*. *Economics of Education Review*, 77, 102011.
- Bustelo, M., Duryea, S., Piras, C., Sampaio, B., Trevisan, G. y Viollaz, M. (2021). *The Gender Pay Gap in Brazil: It Starts with College Students' Choice of Major*. Technical Note N° IDB-TN-02099. Inter-American Development Bank, Washington, DC.
- Bustelo, M., Suaya, A. y Vezza, E. (2021). *Hacia una nueva realidad laboral para las mujeres: soluciones para recuperar el empleo femenino en ALC*. Nota técnica N° IDB-TN-02235. Banco Interamericano de Desarrollo, Washington, DC.
- Carvalho Pereda, P., Narita, R., Rocha, F., Montoya Diaz, M. D., Borges B., F. de Almeida, E. R., y Matsunaga, L. (2022). Labor Costs and Female Formal Entrepreneurship: Evidence from Brazil. En *Closing Gender Gaps in the Southern Cone: An Untapped Potential for Growth* (pp. 156-179). Washington, DC: Inter-American Development Bank.
- Chioda, L. (2011). *Work and Family: Latin American and Caribbean Women in Search of a New Balance*, World Bank. Washington, DC.
- Cuberes, D., Saravia, F., Teignier, M. (2022). Talent Misallocation and Aggregate Productivity in Southern Cone Countries. En *Closing Gender Gaps in the Southern Cone: An Untapped Potential for Growth* (pp. 14-35). Washington, DC: Inter-American Development Bank,
- Enamorado, T., Izaguirre, C. y Ñopo, H. (2009). *Gender Wage Gaps in Central American Countries Evidence from a Non-Parametric Approach*. IDB Working Paper Series No. IDB-WP-111. Inter-American Development Bank, Washington, DC.

Frisancho, V. y Queijo Von Heideken, V. (2022). *Closing Gender Gaps in the Southern Cone: An Untapped Potential for Growth*. Washington, DC: Inter-American Development Bank, Washington, DC.

Gasparini, L. y Marchionni, M. (2015). Bridging Gender Gaps? The Rise and Deceleration of Female Labor Force Participation in Latin America. An Overview. Centro de Estudios Distributivo, Laborales y Sociales. Universidad Nacional de La Plata.

Hoyos, A., Ñopo H. y Peña, X. (2010). The Persistent Gender Earnings Gap in Colombia, 1994-2006. IDB Working Paper Series No. IDB-WP-174. Inter-American Development Bank, Washington, DC.

Jann, B. (2008). The Blinder–Oaxaca Decomposition for Linear Regression Models. *The Stata Journal*, No. 4: 453–479.

Kleven, H., Landais, C. y Søgaaard, J. E. (2019). Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark. *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(4): 181-209.

Mincer, J. (1974). Schooling, Experience, and Earnings. *Human Behavior & Social Institutions* No. 2.

Ñopo, H. (2008). Matching as a Tool to Decompose Wage Gaps. *The Review of Economics and Statistics*, 90(2): 290-299.

----- (2012). *New Century, Old Disparities: Gender and Ethnic Earnings Gaps in Latin America and the Caribbean*. Washington, DC: Inter-American Development Bank and The World Bank.

Ñopo, H. y Hoyos, A. (2010). Evolution of Gender Wage Gaps in Latin America at the Turn of the Twentieth Century: An Addendum to New Century, Old Disparities. IZA Discussion Paper Series No. 5086.

Oaxaca, R. (1973). Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*, Volumen 14, No. 3.

OIT (Organización Internacional del Trabajo). (2019). Panorama Laboral Temático 5: Mujeres en el mundo del trabajo. Retos pendientes hacia una efectiva equidad en América Latina y el Caribe. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe.

Psacharopoulos, G. y Tzannatos, Z. (1992). Latin American Women's Earnings and Participation in the Labor Force. World Bank Policy Research Working Paper 856. World Bank, Washington, DC.

Jiménez Restrepo, D. M. y Restrepo, L. M. (2009). ¿Cómo eligen las mujeres?: Un estudio sobre la participación laboral femenina. Documento de Trabajo CIDSE, Universidad del Valle, Cali, Colombia.

Urquidi, M., Chalup, M. y Durand, G. Brecha de ingresos laborales por género en Paraguay: un análisis de su evolución en el periodo 2002 a 2019. División de Mercados Laborales. Nota Técnica N° IDB-TN-2525. Banco Interamericano de Desarrollo, Washington, DC.

Urquidi, M., Valencia, H. y Durand, G. (2021). Brecha de ingresos laborales por género en Bolivia. Un análisis de su evolución en el periodo 1993 a 2018. *Revista de Análisis Económico–Economic Analysis Review*, 36(2): 95-124.

## Anexos

**Cuadro A1. Distribución de las características de la población por género, hombres (H) y mujeres (M)\***

	ARG (2019)		BOL (2019)		BRA (2019)		CHL (2017)		COL (2019)		CRI (2019)		DOM (2019)		ECU (2019)		GTM (2019)		HND (2019)		MEX (2018)		NIC (2014)		PAN (2019)		PER (2019)		PRY (2019)		SLV (2019)		URY (2019)		VEN (2018)		
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
Años de Educación	11.4	12.5	10.7	10.2	10.0	11.8	12.2	12.9	9.3	10.9	9.6	11.3	9.4	10.9	9.4	10.5	6.5	6.9	7.3	8.5	9.9	10.3	6.9	8.7	10.8	12.4	10.6	10.1	10.0	10.6	8.7	8.4	10.0	11.4	10.3	12.3	
Ninguno	3%	2%	22%	29%	23%	14%	6%	4%	16%	9%	11%	6%	19%	13%	39%	31%	41%	41%	29%	24%	12%	11%	40%	27%	7%	5%	10%	17%	16%	17%	26%	30%	4%	2%	14%	6%	
Primaria	33%	23%	23%	18%	52%	48%	26%	20%	29%	22%	46%	38%	38%	29%	14%	13%	32%	25%	43%	36%	49%	44%	32%	30%	41%	28%	24%	22%	36%	29%	41%	35%	63%	50%	42%	24%	
Secundaria	43%	40%	37%	30%	3%	4%	43%	42%	33%	34%	31%	33%	33%	36%	37%	38%	22%	27%	22%	27%	31%	36%	27%	42%	34%	34%	42%	33%	39%	41%	26%	25%	20%	26%	41%	65%	
Terciaria	21%	35%	19%	23%	21%	33%	26%	34%	22%	35%	12%	23%	10%	22%	10%	18%	5%	7%	7%	13%	8%	8%	1%	2%	18%	34%	24%	28%	9%	13%	7%	9%	13%	23%	3%	6%	
Años de Experiencia	24.6	23.6	24.9	25.7	25.9	23.6	25.3	23.6	26.2	24.3	26.8	24.1	25.4	24.2	27.1	25.6	28.4	27.3	27.7	27.4	25.9	25.2	26.7	25.6	26.5	24.8	26.9	27.6	24.7	23.4	25.9	27.3	26.9	25.2	24.3	21.9	
25-35	34%	31%	35%	34%	33%	33%	31%	33%	35%	36%	33%	35%	38%	36%	31%	31%	38%	39%	38%	33%	34%	34%	44%	38%	29%	27%	29%	27%	39%	40%	38%	32%	29%	29%	40%	38%	
36-45	29%	32%	29%	29%	30%	32%	25%	26%	28%	29%	28%	30%	28%	30%	30%	32%	29%	30%	28%	30%	29%	31%	27%	31%	27%	30%	28%	29%	28%	30%	29%	33%	30%	31%	26%	32%	
46-55	23%	24%	22%	23%	24%	24%	26%	26%	24%	23%	23%	24%	22%	24%	24%	23%	21%	21%	21%	24%	24%	24%	19%	22%	27%	28%	26%	27%	20%	19%	22%	24%	26%	26%	23%	23%	
56-65	14%	13%	14%	15%	13%	11%	19%	15%	13%	12%	16%	12%	12%	11%	15%	14%	12%	10%	13%	13%	13%	12%	10%	10%	17%	15%	18%	17%	13%	10%	11%	11%	15%	14%	11%	7%	
Casados	70%	58%	79%	61%	n.d.	n.d.	68%	51%	70%	56%	65%	48%	64%	56%	74%	56%	82%	54%	76%	57%	76%	58%	79%	55%	0%	0%	71%	57%	75%	65%	70%	47%	73%	66%	68%	60%	
Niños menores de 6 años en el hogar	27%	24%	36%	30%	23%	20%	24%	25%	30%	28%	21%	21%	28%	28%	33%	29%	42%	34%	40%	36%	32%	28%	48%	41%	28%	28%	33%	29%	40%	37%	32%	26%	22%	22%	33%	33%	
Agricultura, caza, silvicultura y pesca	1%	0%	21%	14%	12%	3%	11%	5%	21%	4%	14%	3%	7%	1%	25%	13%	37%	7%	24%	5%	15%	7%	37%	5%	11%	2%	25%	13%	19%	7%	15%	2%	11%	3%	n.d.	n.d.	
Explotación de minas y canteras	1%	0%	3%	0%	1%	0%	3%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	2%	0%	n.d.	n.d.	0%	0%	0%	0%	n.d.	n.d.	
Industria manufacturera	14%	7%	11%	10%	13%	9%	12%	6%	11%	13%	12%	9%	12%	8%	11%	10%	10%	16%	15%	21%	17%	15%	11%	12%	8%	8%	10%	9%	13%	9%	15%	17%	13%	7%	n.d.	n.d.	
Electricidad, gas y agua	1%	0%	1%	0%	0%	0%	1%	0%	1%	0%	2%	1%	1%	1%	1%	1%	0%	1%	1%	1%	0%	1%	0%	1%	1%	0%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	1%	2%	1%	n.d.	n.d.
Construcción	15%	1%	16%	1%	13%	1%	16%	1%	11%	1%	10%	1%	14%	0%	12%	0%	12%	0%	13%	0%	13%	1%	9%	0%	18%	2%	12%	1%	14%	0%	14%	0%	13%	1%	n.d.	n.d.	
Comercio, restaurantes y hoteles	21%	19%	13%	39%	18%	18%	20%	27%	21%	31%	20%	23%	21%	19%	19%	32%	18%	36%	19%	39%	15%	22%	17%	39%	19%	30%	15%	42%	24%	31%	21%	42%	20%	20%	n.d.	n.d.	
Transporte y almacenamiento	9%	1%	14%	1%	13%	8%	11%	3%	12%	3%	7%	2%	19%	12%	11%	2%	6%	1%	10%	1%	8%	1%	6%	1%	13%	2%	15%	2%	6%	1%	9%	1%	9%	2%	n.d.	n.d.	
Establecimientos financieros, seguros e inmuebles	11%	11%	1%	2%	2%	2%	2%	3%	3%	3%	3%	4%	2%	3%	7%	8%	2%	2%	6%	4%	1%	1%	1%	1%	3%	5%	1%	1%	7%	7%	8%	5%	10%	11%	n.d.	n.d.	
Servicios sociales y comunales	27%	60%	20%	33%	27%	59%	24%	53%	17%	44%	31%	59%	22%	56%	14%	34%	16%	38%	11%	30%	30%	53%	16%	40%	26%	51%	21%	33%	17%	44%	16%	32%	22%	54%	n.d.	n.d.	
Urbano	n.d.	n.d.	70%	78%	87%	93%	87%	92%	76%	88%	73%	81%	83%	86%	71%	78%	47%	54%	65%	67%	77%	81%	58%	77%	74%	80%	80%	85%	64%	72%	65%	70%	84%	87%	n.d.	n.d.	
Formal	52%	51%	28%	27%	66%	69%	73%	70%	43%	43%	79%	71%	43%	50%	44%	47%	23%	24%	22%	20%	37%	34%	25%	31%	56%	58%	27%	22%	28%	29%	37%	25%	78%	81%	16%	23%	

*Fuente:* Elaboración propia con base en encuestas de hogares armonizadas por el BID.

n.d. No Disponible. Cuando los datos disponibles no son suficientes para calcular el porcentaje.

\*Se utilizaron solamente personas con ocupación e ingreso y ponderaciones de peso de frecuencia.

**Cuadro A2. Participación de las mujeres por ocupación (%) e ingreso promedio por hora (MN)\***

	ARG (2019)		BOL (2019)		BRA (2019)		CHL (2017)		COL (2019)		CRI (2019)		DOM (2019)		ECU (2019)		GTM (2019)		HND (2019)		MEX (2018)		NIC (2014)		PAN (2019)		PER (2019)		SLV (2019)		URY (2019)		VEN (2018)	
	(%)	(MN)	(%)	(MN)	(%)	(MN)	(%)	(MN)	(%)	(MN)	(%)	(MN)	(%)	(MN)	(%)	(MN)	(%)	(MN)	(%)	(MN)	(%)	(MN)	(%)	(MN)	(%)	(MN)	(%)	(MN)	(%)	(MN)	(%)	(MN)	(%)	(MN)
Profesional y técnico	51%	262	47%	34	55%	24	54%	4897	46%	16454	48%	5155	61%	199	53%	5	48%	38	54%	185	42%	79	54%	60	57%	8	46%	14	47%	4	55%	346	60%	23
Director o funcionario superior	n.d.	n.d.	28%	37	38%	27	43%	4697	46%	22881	42%	8592	38%	392	42%	12	36%	44	50%	294	38%	112	40%	90	50%	9	33%	28	45%	4	36%	447	33%	1
Administrativo y nivel intermedio	61%	197	55%	21	65%	11	64%	2285	58%	7760	55%	2646	62%	93	54%	3	50%	24	46%	336	59%	45	55%	38	73%	4	51%	10	43%	2	64%	219	63%	4
Comerciantes y vendedores	50%	108	74%	15	55%	9	62%	1853	57%	4795	51%	1720	53%	71	58%	2	64%	13	75%	47	59%	30	70%	32	59%	3	75%	5	70%	2	62%	124	36%	33
En servicios	65%	119	79%	19	71%	8	68%	1859	71%	3993	18%	1298	69%	70	62%	2	57%	10	82%	43	65%	28	82%	28	n.d.	v	69%	6	63%	2	71%	143	n.d.	n.d.
Trabajadores agrícolas	16%	146	30%	9	15%	8	26%	1485	11%	2729	10%	1316	5%	72	25%	2	9%	5	13%	32	24%	14	9%	92	13%	2	30%	4	9%	1	16%	207	7%	4
Obreros no agrícola, conductores de maquinaria y servicios de transporte	14%	112	17%	16	15%	8	13%	1851	17%	3913	7%	1511	14%	66	19%	2	14%	10	32%	29	24%	24	20%	27	3%	4	16%	4	24%	1	13%	128	8%	4
FFAA	24%	175	5%	77	12%	31	6%	3275	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	9%	110	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	31%	40	0%	39	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	10%	12	6%	3	6%	169	34%	9
Otras	9%	159	n.d.	n.d.	19%	8	39%	2932	12%	4751	43%	1462	22%	119	7%	2	13%	8	n.d.	n.d.	31%	38	41%	26	32%	3	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	23%	163	n.d.	n.d.
<b>Total</b>	<b>45%</b>	<b>177</b>	<b>40%</b>	<b>20</b>	<b>44%</b>	<b>14</b>	<b>45%</b>	<b>2932</b>	<b>41%</b>	<b>6985</b>	<b>41%</b>	<b>2826</b>	<b>43%</b>	<b>107</b>	<b>39%</b>	<b>3</b>	<b>33%</b>	<b>17</b>	<b>46%</b>	<b>82</b>	<b>41%</b>	<b>41</b>	<b>41%</b>	<b>38</b>	<b>43%</b>	<b>5</b>	<b>44%</b>	<b>7</b>	<b>45%</b>	<b>2</b>	<b>46%</b>	<b>213</b>	<b>37%</b>	<b>19</b>

**PRY (2019)**

	(%)	(MN)
Miembros Poder Ejecutivo,Legisl.,Judicial y Personal Direct.	41%	28477
Profesionales Científicos e Intelectuales	66%	32069
Técnicos y Profesionales de Nivel Medio	40%	20484
Empleados de Oficina	48%	15787
Trabaj. de Servicios y Vended. de Comercios y Mercados	59%	11086
Agricultores y Trabaj. Agropecuarios y Pesqueros	24%	8698
Oficiales, Operarios y Artesanos	15%	10362
Operadores de instalaciones y máquinas y montadores	4%	15308
Trabajadores no calificados	53%	10583
Fuerzas Armadas	19%	40082
<b>Total</b>	<b>41%</b>	<b>15894</b>

*Fuente:* Elaboración propia con base en encuestas de hogares armonizadas por el BID.

n.d. No Disponible. Cuando los datos disponibles no son suficientes para calcular el porcentaje.

\*Se utilizaron solamente personas con ocupación e ingreso y ponderaciones de peso de frecuencia.