

Colegio Andino

Documentos de Trabajo

Título:

Determinantes de las brechas salariales entre hombres y mujeres en el sector turismo peruano: un análisis de descomposiciones por cuantiles

Autor (es), Autora (s):

Esther Guzmán Pacheco
César del Pozo Loayza

Documento de Trabajo Nro. 15-2019

Septiembre, 2019

www.cbc.org.pe

Determinantes de las brechas salariales entre hombres y mujeres en el sector turismo peruano: un análisis de descomposiciones por cuantiles

CUARTO INFORME FINAL

PBR-A2AN66-89

Esther Guzmán Pacheco

César Del Pozo Loayza

Cusco, Septiembre 2019

Auspicio:

Contenido

1. Introducción	Pág. 3
2. Marco conceptual	Pág. 5
2.1 Desigualdades salariales de género	Pág. 5
2.2 Desigualdades salariales de género en el sector turismo peruano	Pág. 6
2.3 Revisión de la literatura relacionada	Pág. 17
3. Metodología	Pág. 20
3.1 Fuentes de datos y variables	Pág. 20
3.2 Regresiones por cuantiles	Pág. 24
3.3 Descomposiciones microeconómicas por cuantiles: metodología Machado y Mata (2005)	Pág. 24
3.4 Descomposiciones microeconómicas por cuantiles con corrección de sesgo de selección: Albretch et al., (2009) y Buchinsky (1998).	Pág. 26
4. Resultados	Pág. 28
4.1 Diferencias en las características laborales de género en turismo	Pág. 28
4.2 Diferencias en las trayectorias laborales por género en turismo	Pág. 33
4.3 Diferencias en los retornos laborales de género en turismo	Pág. 36
4.4 Descomposición microeconómica por cuantiles de las brechas salariales de género en turismo: Machado y Mata (2005)	Pág. 44
4.5 Descomposición microeconómica por cuantiles de las brechas salariales de género en turismo con corrección de selectividad: Machado y Mata (2005), Albrecht et al., (2009) y Buchinsky (1998).	Pág. 49
5. Conclusiones	Pág. 55
6. Recomendaciones e incidencia	Pág. 58
6.1 Recomendaciones	Pág. 58
6.2 Incidencia de políticas públicas	Pág. 60
6. Bibliografía	Pág. 61
Anexos	Pág. 65

1. Introducción

El turismo es una de las actividades económicas más importantes en el mundo actual, en particular en América del Sur, Perú es el cuarto destino turístico más importante luego de Brasil, Argentina y Chile¹. De acuerdo con el Ministerio de Comercio Exterior y Turismo (MINCETUR), en 2017 el flujo de turistas internacionales fue de alrededor de 4 millones, tal crecimiento ha generado un gran dinamismo del sector. En 2015, según la Cuenta Satélite del Turismo (CTS, 2017) la contribución del sector turismo al Producto Interno Bruto (PIB) fue de 4%, generando más de 1.2 millones de empleos directos e indirectos. Al respecto, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Hogares (Enaho) entre los años 2004 y 2017, la relevancia del sector turismo como ocupación principal de trabajadores dependientes e independientes pasó de 6.7% en 2004 hasta 8.4% en 2017².

La composición por sexo de los trabajadores en turismo es marcadamente femenina (Enaho 2004-2017): 77% mujeres y 23% hombres; en contraste en el resto de actividades económicas, dicha composición es de 36% mujeres y 64% hombres. Si bien la participación de la mujer en el sector turismo es mayoritaria, se evidencia también una severa brecha salarial entre hombres y mujeres. La brecha entre hombres y mujeres como trabajadores dependientes sería de 41% en promedio entre 2004 y 2017; es decir, que en el sector turismo, los hombres pueden obtener 1.3 más salarios que las mujeres. Para el caso de trabajadores independientes, dicha brecha sería inclusive mayor, llegando a 95%.

Observando más allá de los salarios promedio, las brechas a lo largo de la distribución de ingresos serían relevantes, tanto en los primeros cuantiles como en los últimos, como para trabajadores dependientes e independientes. Lo anterior sugiere las siguientes preguntas: *¿A lo largo de la distribución de ingresos, cuáles son los principales determinantes de las brechas salariales en el sector turismo, tanto para trabajadores dependientes como independientes? ¿Las brechas salariales son explicadas por diferencias en las características de los trabajadores o son explicadas por procesos de discriminación laboral contra las mujeres?, ¿Qué políticas públicas sectoriales pueden contribuir a reducir las brechas salariales en turismo?*

¹ Panorama del Turismo Internacional 2015 de la Organización Mundial del Turismo (OMT).

² Se considera como sector turismo al alojamiento, restaurantes y agencias de viajes.

Por lo anterior, los objetivos del presente estudio son en primer término examinar empíricamente los determinantes de las brechas salariales de género en el sector turismo en el Perú. De acuerdo con los resultados, se podrá ofrecer un amplio rango de opciones de políticas públicas para reducir las brechas de género en el sector turismo peruano. Con esta propuesta de investigación se buscará motivar la discusión de políticas y estrategias, tanto a nivel del sector público: Ministerio de Comercio Exterior y Turismo (MINCETUR), Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), Gobiernos Regionales (GORES); como privado: Cámara Nacional de Turismo (CANATUR), Cámaras Regionales de Turismo (CARTURs) y otros gremios empresariales. En los cuales se buscará sensibilizar la problemática de las brechas de género y plantear lineamientos de política que permitan la reducción de las desigualdades por género en el sector turismo peruano.

En este estudio se han empleado regresiones por cuantiles (Koenker y Bassett, 1978) para analizar el efecto de las características laborales y socioeconómicas de los trabajadores en la distribución condicionada de los ingresos laborales, esta aproximación permite recuperar diferencias entre hombres y mujeres atribuibles a sus características en diferentes puntos de la distribución de ingresos. Siguiendo la metodología propuesta por Machado y Mata (2005), estas diferencias o brechas son descompuestas en dos componentes, uno relacionado con la proporción de la brecha explicada por diferencias en las características de los trabajadores y otro componente relacionado con la proporción de la brecha explicada por diferencias en los retornos en el mercado laboral a las características de los trabajadores. Todas las estimaciones se basan en una muestra pooled de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) entre 2004 y 2017 correspondiente al sector turismo.

2. Marco conceptual

2.1 Desigualdades salariales de género

De acuerdo con la Política Nacional de Igualdad de Género, el término *género* “consiste en un conjunto de creencias, atribuciones y prescripciones culturales que establecen lo propio de los hombres y lo propio de las mujeres en cada cultura, y que se usa para comprender conductas individuales y procesos sociales”. En tal sentido, las desigualdades salariales entre hombres y mujeres pueden ser explicadas tanto por factores observables relacionados con diferencias en la productividad observada entre grupos, como por factores no observables relacionados con procesos de discriminación por sexo de los trabajadores.

Los factores observables que explicarían desigualdades salariales se basan en diferencias en la acumulación de capital humano entre los trabajadores en términos de años de educación, experiencia y otras competencias relacionadas con el mercado laboral. Bajo esta perspectiva, de acuerdo con la teoría del capital humano (Becker, 2009), de existir diferencias en la dotación de educación, entrenamiento específico o experiencia laboral entre trabajadores, es de esperar que existan diferencias en la productividad observable y consecuentemente se generarían diferencias salariales.

En contraste, los factores no observables que explicarían desigualdades salariales están relacionados con diferencias en la valoración de las características laborales de los trabajadores, generando diferencias en la retribución de tales características, las diferencias estarían atribuibles a procesos de discriminación laboral contra determinados grupos sociales (England, 2010). Considerando más allá de los promedios, las diferencias salariales entre hombres y mujeres a lo largo de la distribución de salarios pueden ser explicado por la posible existencia de dos fenómenos o efectos relacionados con la discriminación laboral: “*sticky floor effect*” y “*glass ceiling effect*”.

De acuerdo con Guy (1994), el denominado “*sticky floor effect*” implica que la participación de las mujeres en las organizaciones se concentra en labores de soporte, donde las mujeres se encuentran “atascadas” en trabajos de menor nivel y menores posibilidades de promoción laboral. En particular, el “*sticky floor effect*” es un concepto relacionado con la existencia de patrones de discriminación contra determinado grupo de trabajadores (mujeres, indígenas, migrantes, etc.), dichos patrones se traducen en

mantener a tales trabajadores en empleos de poco valor en las organizaciones, condiciones laborales precarias, limitada movilidad laboral y barreras para el ascenso laboral (Ge et al., 2011). Dicho fenómeno sería más evidente en los percentiles más bajos de la distribución de salarios (Ge et al., 2011; Agrawal, 2013).

Por su parte, de acuerdo con Cotter et al. (2001), el denominado “*glass ceiling effect*” es un tipo específico de desigualdad de género, el cual implica un tipo particular de discriminación laboral, la cual tiene las siguientes características o criterios: (i) Explica desigualdades de género que no pueden ser explicadas por otras características laborales de los trabajadores. (ii) Explica desigualdades de género en los niveles más altos de un determinado resultado laboral observables, principalmente, ingresos laborales. (iii) Sugiere la existencia de barreras no observables, relacionadas con la discriminación laboral, que limitan el progreso laboral de un determinado sub-grupo poblacional: mujeres, indígenas, migrantes. (iii) Explica desigualdades que se incrementan a lo largo del tiempo y lo largo del progreso laboral de los trabajadores.

Al respecto, de acuerdo con Albrecht et al., (2009), el “*glass ceiling effect*” es un concepto que puede ser entendido en el contexto de los mercados laborales y las brechas de género como aquella barrera no observable que limita el progreso o ascenso laboral de determinado grupo de trabajadores, principalmente mujeres con altas calificaciones y experiencia, por ello se espera que dicho efecto sea más relevante en los cuantiles más altos de la distribución de ingresos.

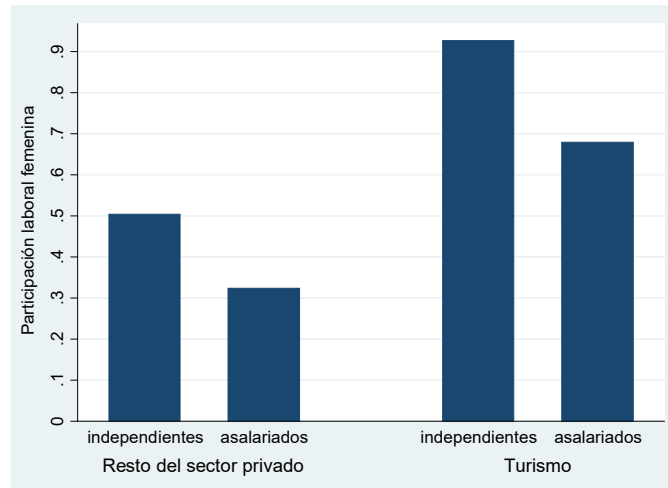
2.2 Desigualdades salariales de género en el sector turismo peruano

El turismo es una de las principales actividades económicas más importantes en el mundo, incluyendo en el Perú. Según la Cuenta Satélite del Turismo (CTS, 2017) la contribución del sector turismo al Producto Interno Bruto (PIB) fue de 4%, generando más de 1.2 millones de empleos directos e indirectos. El dinamismo del sector ha generado un crecimiento de la demanda laboral en turismo, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Hogares (Enaho) entre los años 2004 y 2017, la relevancia del sector turismo como ocupación principal de los trabajadores ocupados pasó de 6.7% en 2004 hasta 8.4% en 2017.

Una de las características principales del sector turismo es la marcada participación laboral femenina. De acuerdo con Obadic (2016), las mujeres en turismo tienen una mayor probabilidad de estar empleadas en actividades como hotelería y restaurantes

que en otros sectores de la economía, al respecto, en el Gráfico 1 considerando trabajadores urbanos en el sector privado entre 25 y 55 años, se evidencia que la proporción de trabajadoras mujeres en el sector turismo es en promedio 80%, dicha proporción es de 39% en el resto del sector privado. Por categoría de ocupación, en los trabajadores asalariados en el sector turismo 63% son mujeres y en los trabajadores independientes en dicho sector 92% son mujeres.

Gráfico 1. Participación laboral femenina en el sector turismo



Notas:

(1) Se consideran trabajadores ocupados dependientes e independientes en el sector privado

(2) Sector turismo: alojamiento, restaurantes y agencias de viajes.

(2) Individuos entre 25 y 55 años de edad.

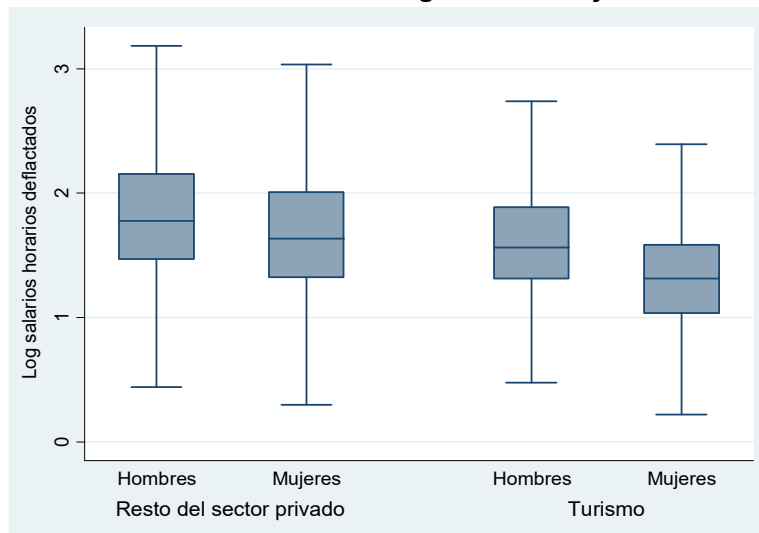
Fuente. Enaho 2004-2017

Elaboración Propia.

En el Gráfico 2 se observan desigualdades salariales por género en trabajadores asalariados tanto en el sector turismo como en el resto del sector privado en términos del logaritmo del salario horario (deflactado espacial y temporalmente entre 2004 y 2017). Por un lado, se observa que en promedio los salarios horarios en el resto del sector privado son 25% más altos que los registrados en el turismo. Por otro lado, en términos de diferenciales salariales entre hombres y mujeres, los hombres ganan en promedio 21% más que las mujeres, dicho diferencial es de 9% en el resto del sector privado. Finalmente, comparando diferenciales entre mujeres asalariadas en turismo y en el resto del sector privado se encuentra que las mujeres en actividades privadas ganan 27% más respecto de aquellas empleadas en turismo, dicha diferencial es 11% a favor de los hombres empleados en el resto del sector privado.

En términos absolutos, considerando el año 2017, un hombre asalariado en turismo obtiene un salario de S/. 5 por hora; mientras que una mujer obtiene S/. 3.88 por hora, en dicho año el equivalente por hora de la remuneración mínima vital es S/. 5.3. Con ello brecha de género implica que un hombre obtiene un salario por hora mayor en S/.1.16 respecto de una mujer.

Gráfico 2. Diferenciales salariales de género: trabajadores asalariados



Notas:

(1) Se consideran trabajadores urbanos dependientes en el sector turismo y el resto del sector privado.

(2) Sector turismo: alojamiento, restaurantes y agencias de viajes.

(3) Individuos entre 25 y 55 años de edad.

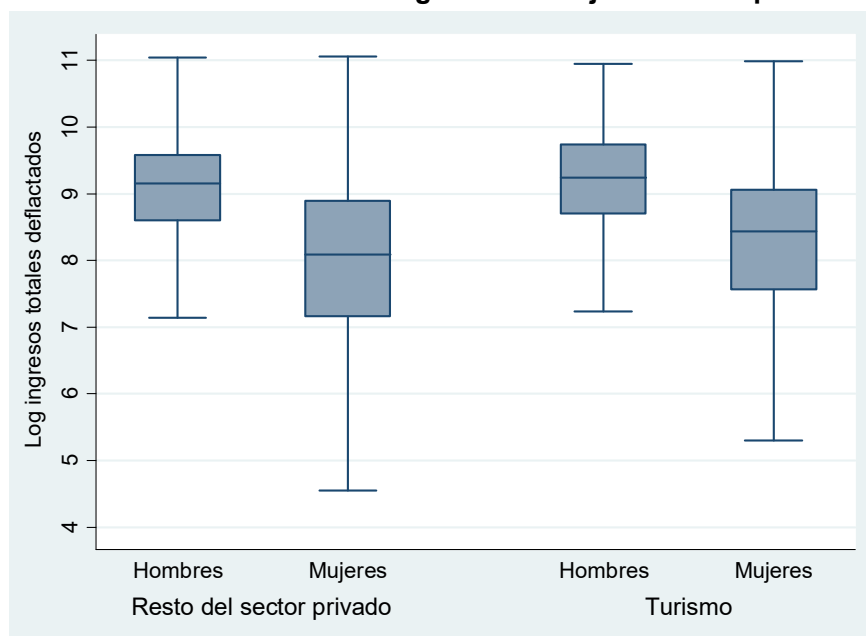
Fuente. Enaho 2004-2017

Elaboración Propia.

En el Gráfico 3 se observan diferenciales de ingresos por género en trabajadores independientes tanto en el sector turismo como en el resto del sector privado en términos del logaritmo del ingreso total mensualizado (deflactado espacial y temporalmente entre 2004 y 2017). Por un lado, se observa que en promedio los ingresos en el resto del sector privado son 2% más altos que los registrados en el sector turismo. En términos de diferenciales de ingresos entre hombres y mujeres en el sector turismo, los hombres ganan en promedio 12% más que las mujeres; dicho diferencial es de 13% en el resto del sector privado, se observa además que, tanto en turismo como en el resto del sector privado, los ingresos de las mujeres son más heterogéneos que sus pares hombres. Finalmente, comparando diferenciales entre mujeres independientes en turismo y en el resto del sector privado, se encuentra que las mujeres empleadas en turismo ganan 3% más respecto de aquellas empleadas en el resto del sector privado, dicho diferencial es 2% a favor de los hombres empleados en el sector turismo.

En términos absolutos, considerando el año 2017, un hombre independiente en turismo obtiene ingresos anuales promedio de S/. 14,902; mientras que una mujer obtiene S/. 7,312, en dicho año el equivalente anual de la remuneración mínima vital es S/. 10,200. Con ello brecha de género implica que un hombre obtiene un ingreso mayor en S/.7589 respecto de una mujer.

Gráfico 3. Brechas salariales de género: trabajadores independientes



Notas:

(1) Se consideran trabajadores urbanos independientes en el sector turismo y el resto del sector privado.

(2) Sector turismo: alojamiento, restaurantes y agencias de viajes.

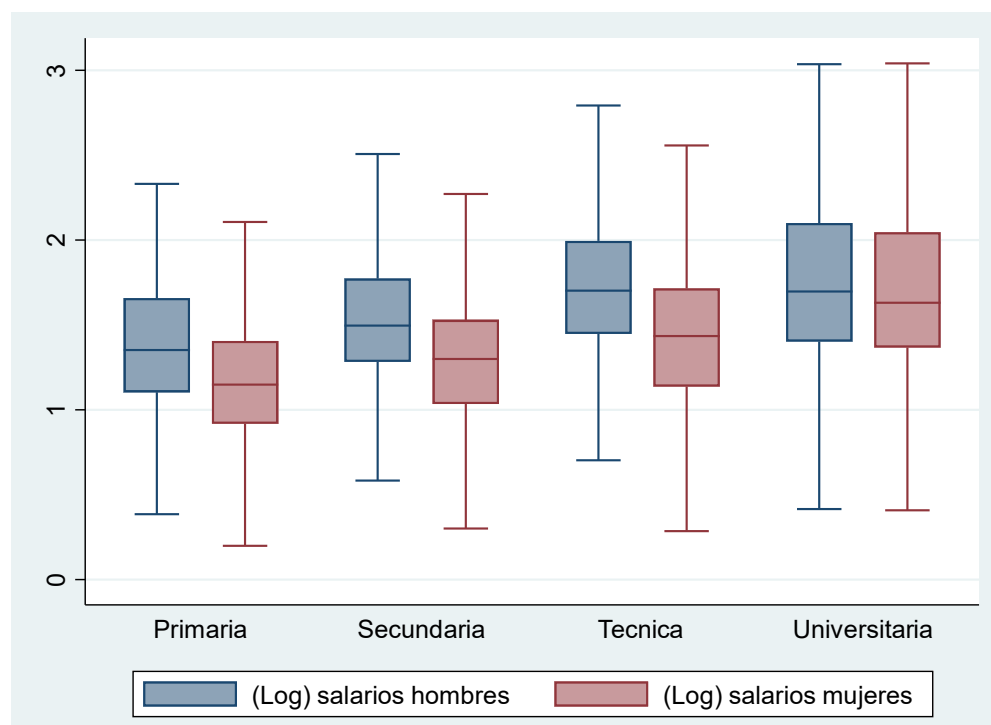
(3) Individuos entre 25 y 55 años de edad.

Fuente. Enaho 2004-2017

Elaboración Propia.

En el Gráfico 4 se observan diferenciales de salarios por género en trabajadores asalariados por nivel educativo (primaria, secundaria, técnica y universitaria). Por un lado, se observa que la brecha salarial entre hombres y mujeres en el sector turismo se mantiene relativamente constante entre niveles educativos. En particular, para trabajadores con educación primaria la brecha salarial es de 14%, es decir que hombres con dicho nivel educativo ganan 14% más que mujeres con similar dotación de capital humano; mientras que para trabajadores con secundaria esta brecha se incrementa a 19%. Por su parte, la brechas salarial en niveles educativos técnico y universitario es de 17% y 4% respectivamente. La educación universitaria si bien reduce las brechas salariales en turismo contra las mujeres, no lograría eliminarla completamente.

Gráfico 4. Brechas salariales de género de trabajadores asalariados por nivel educativo en el sector turismo



Notas:

(1) Sector turismo: alojamiento, restaurantes y agencias de viajes.

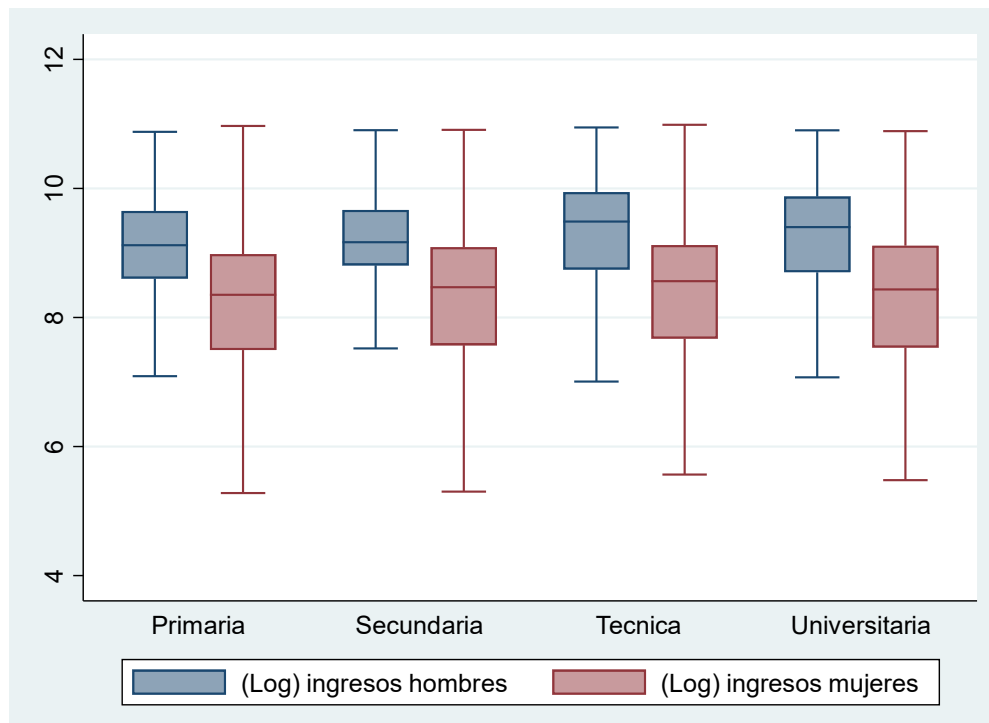
(2) Individuos entre 25 y 55 años de edad.

Fuente. Enaho 2004-2017

Elaboración Propia.

En el Gráfico 5 se observan diferenciales de ingresos por género en trabajadores independientes por nivel educativo (primaria, secundaria, técnica y universitaria). Por un lado, se observa que la brecha de ingresos entre hombres y mujeres en el sector turismo se mantiene constante entre niveles educativos. En particular, para trabajadores independientes con educación primaria la brecha de ingresos es de 10%, es decir que hombres con dicho nivel educativo ganan 10% más que mujeres con similar dotación de capital humano; mientras que para trabajadores con secundaria esta brecha llega a 11%. Por su parte, la brechas salarial en niveles educativos técnico y universitario es de 12% y 14% respectivamente. La educación técnica y universitaria no reducirían las brechas de ingresos en turismo contra las mujeres.

Gráfico 5. Brechas salariales de género de trabajadores independientes por nivel educativo en el sector turismo



Notas:

(1) Sector turismo: alojamiento, restaurantes y agencias de viajes.

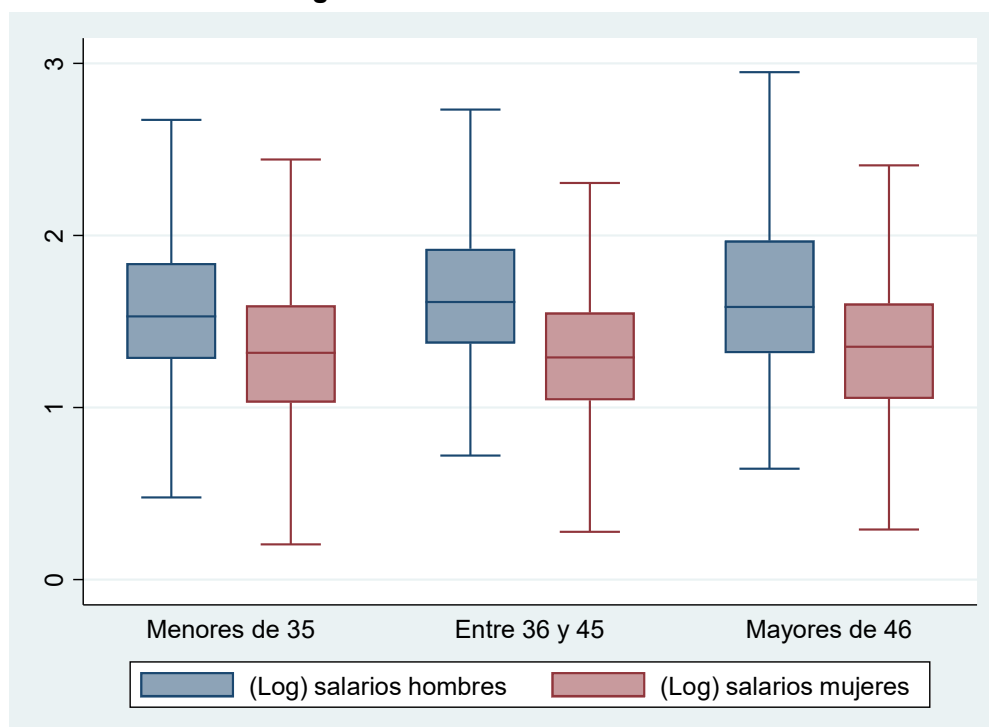
(2) Individuos entre 25 y 55 años de edad.

Fuente. Enaho 2004-2017

Elaboración Propia.

En el Gráfico 6 se observan diferenciales salariales por género en trabajadores asalariados por rangos de edad (trabajadores menores de 35 años, entre 36 y 45 años y mayores de 46 años). Se observa que la brecha salarial entre hombres y mujeres en el sector turismo se mantiene relativamente constante entre rangos de edad, siendo mayor en el rango de edad entre 36 y 45 años. En particular, para trabajadores menores de 35 años la brecha salarial es de 16%, es decir que hombres menores de 35 años ganan 16% más que mujeres en similar rango de edad, para trabajadores mayores de 46 años, la brecha salarial es de 20%.

Gráfico 6. Brechas salariales de género de trabajadores asalariados por rangos de edad en el sector turismo



Notas:

(1) Sector turismo: alojamiento, restaurantes y agencias de viajes.

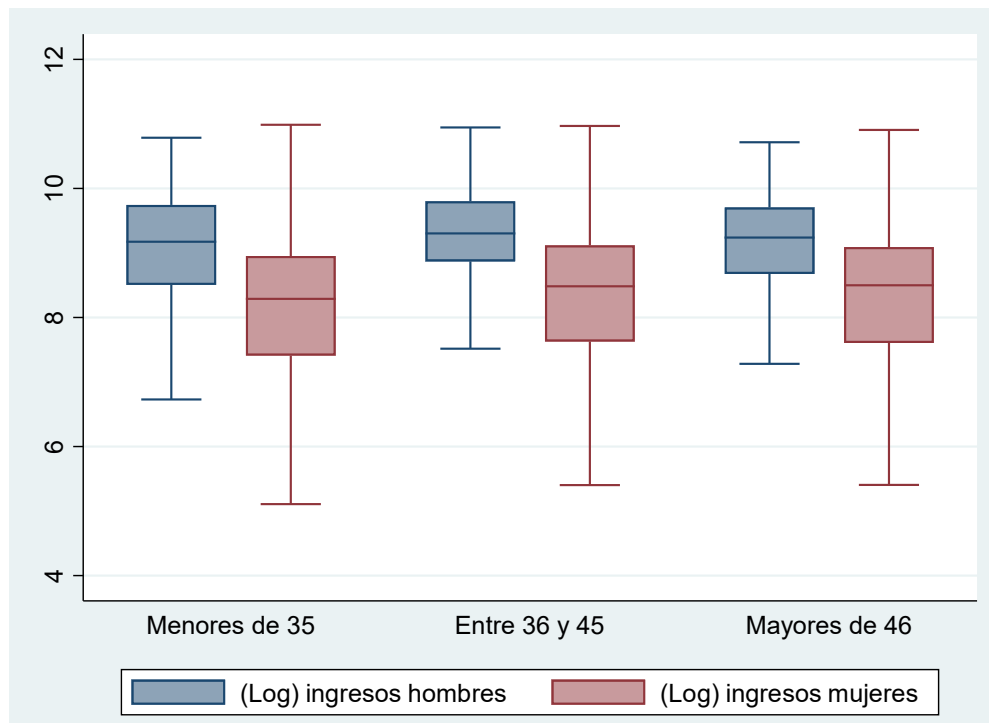
(2) Individuos entre 25 y 55 años de edad.

Fuente. Enaho 2004-2017

Elaboración Propia.

En el Gráfico 7 se observan diferenciales de ingresos por género en trabajadores independientes por rangos de edad (trabajadores menores de 35 años, entre 36 y 45 años y mayores de 46 años). Se observa que la brecha salarial entre hombres y mujeres en el sector turismo se mantiene relativamente constante entre rangos de edad, siendo mayor en el rango de edad entre 36 y 45 años. En particular, para trabajadores menores de 35 años la brecha salarial es de 11%, es decir que hombres menores de 35 años ganan 11% más que mujeres en similar rango de edad, para trabajadores mayores de 46 años, la brecha salarial es de 10%.

Gráfico 7. Brechas salariales de género de trabajadores independientes por rangos de edad en el sector turismo



Notas:

(1) Sector turismo: alojamiento, restaurantes y agencias de viajes.

(2) Individuos entre 25 y 55 años de edad.

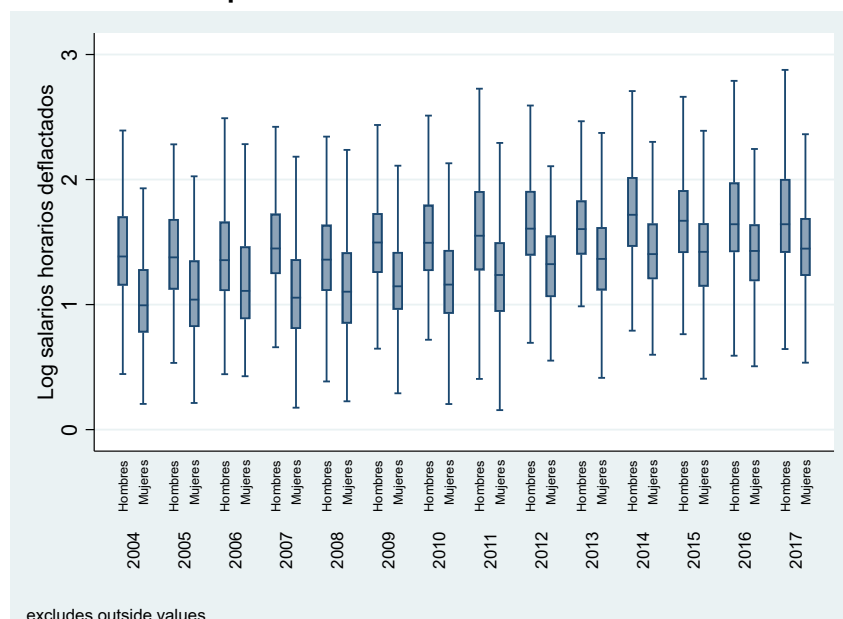
Fuente. Enaho 2004-2017

Elaboración Propia.

En los gráficos 8 y 9, se observan los ingresos laborales en función de los años de la encuesta para trabajadores asalariados e independientes en turismo, respectivamente. En el Gráfico 8, se observan las diferencias salariales entre hombres y mujeres asalariados en turismo entre los años 2004 y 2017, se observa que tanto los salarios de hombres como de mujeres se incrementan en el tiempo, sin embargo, las brechas salariales se mantendrían relativamente constantes, lo cual implica que las brechas de género se mantendrían en un contexto de crecimiento de los salarios.

Por su parte, en el Gráfico 9 se observan las diferencias salariales entre hombres y mujeres independientes en turismo entre los años 2004 y 2017, se observa que tanto los ingresos de hombres como de mujeres se incrementan en el tiempo, sin embargo, las brechas de ingresos se mantendrían relativamente constantes, lo cual implica que las brechas de género se mantendrían en un contexto de crecimiento de los ingresos de los trabajadores independientes en turismo.

Gráfico 8. Brechas salariales de género de trabajadores asalariados por años de la muestra en el sector turismo



Notas:

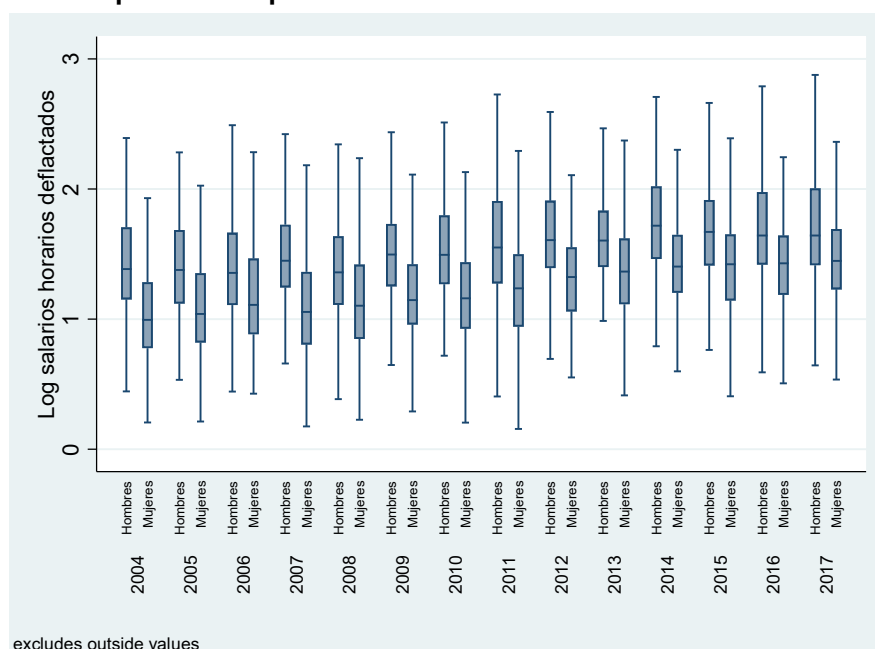
(1) Sector turismo: alojamiento, restaurantes y agencias de viajes.

(2) Individuos entre 25 y 55 años de edad.

Fuente. Enaho 2004-2017

Elaboración Propia.

Gráfico 9. Brechas salariales de género de trabajadores independientes por años de la muestra en el sector turismo



Notas:

(1) Sector turismo: alojamiento, restaurantes y agencias de viajes.

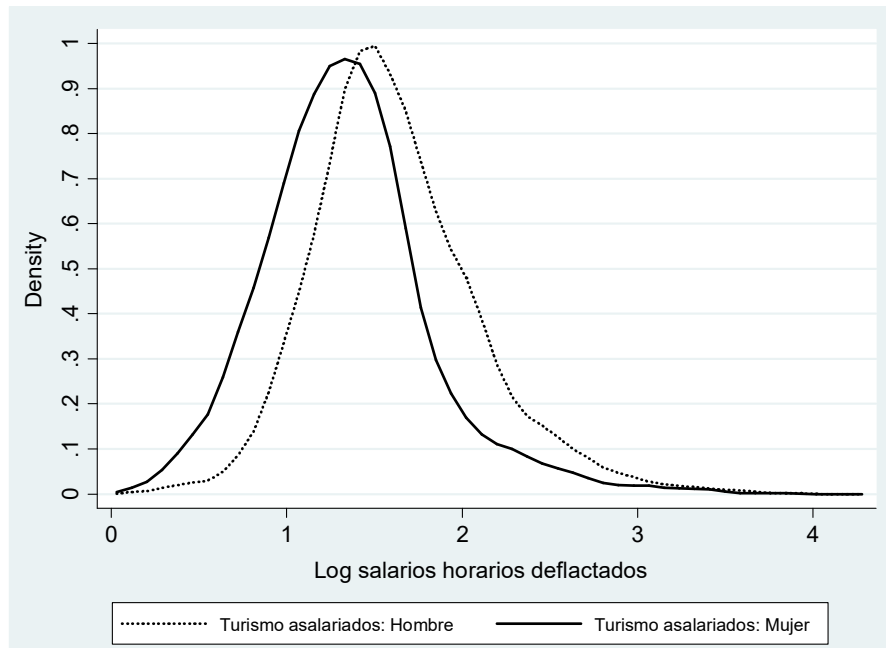
(2) Individuos entre 25 y 55 años de edad.

Fuente. Enaho 2004-2017

Elaboración Propia.

Observando más allá de los ingresos promedio en el sector turismo, en el Gráfico 10 se muestran las distribuciones del logaritmo de los salarios horarios para hombres y mujeres como trabajadores asalariados, se observan brechas salariales entre hombres y mujeres a lo largo de las distribuciones, tanto en los primeros cuantiles como en los últimos cuantiles.

Gráfico 10. Densidades de Kernel de ingresos en el sector turismo: trabajadores asalariados



Notas:

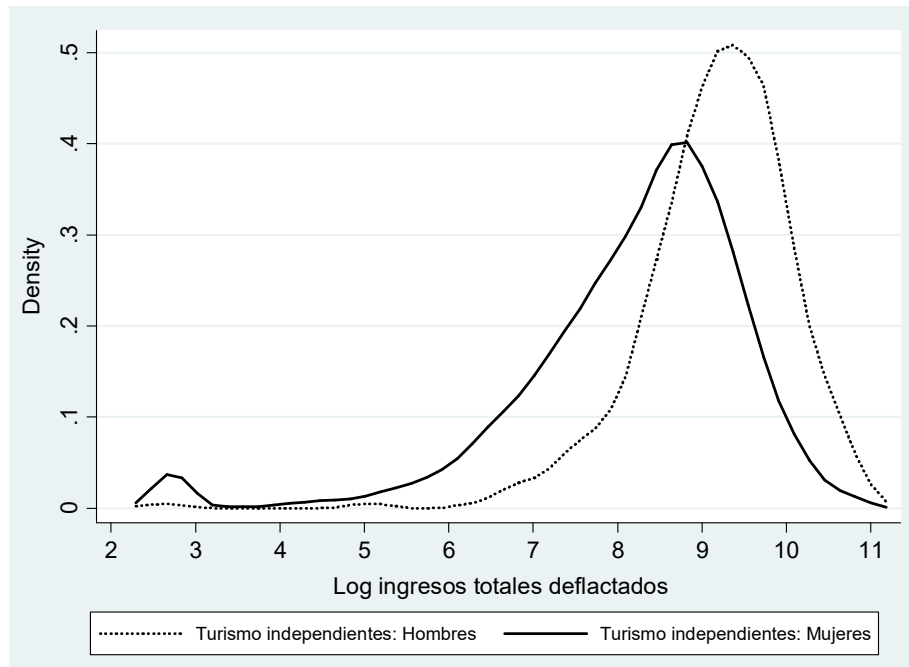
- (1) Se consideran trabajadores urbanos dependientes en el sector turismo y el resto del sector privado.
- (2) Sector turismo: alojamiento, restaurantes y agencias de viajes.
- (3) Individuos entre 25 y 55 años de edad.

Fuente. Enaho 2004-2017

Elaboración Propia.

Por su parte, en el Gráfico 11 se muestran las distribuciones del logaritmo de los ingresos para hombres y mujeres como trabajadores independientes, se observan brechas de ingresos entre hombres y mujeres a lo largo de las distribuciones, tanto en los primeros cuantiles como en los últimos.

Gráfico 11. Densidades de Kernel de ingresos en el sector turismo: trabajadores independientes



Notas:

- (1) Se consideran trabajadores urbanos independientes en el sector turismo y el resto del sector privado.
 - (2) Sector turismo: alojamiento, restaurantes y agencias de viajes.
 - (3) Individuos entre 25 y 55 años de edad.
- Fuente. Enaho 2004-2017
Elaboración Propia.

En los Gráficos 10 y 11 se evidencian brechas de género a lo largo de la distribución de ingresos laborales tanto para trabajadores asalariados como independientes. Las brechas salariales en los percentiles más bajos de la distribución podrían sugerir la existencia del denominado “*sticky floor effect*”. Mientras que el otro extremo de la distribución de ingresos laborales, en los percentiles más altos de los ingresos podrían existir barreras que impiden que mujeres con similares características observables accedan a posiciones las organizaciones que implicarían mayores ingresos, entendido como el denominado “*glass ceiling effect*”.

2.3 Revisión de la literatura relacionada

En la literatura, típicamente, las desigualdades salariales han sido analizadas a través de análisis de descomposiciones de brechas salariales, inicialmente propuesto por Oaxaca (1973) y Blinder (1973). Este enfoque metodológico ha sido empleado para el análisis de desigualdades salariales entre hombres y mujeres o entre “blancos” y “no blancos”. El análisis de descomposiciones permite identificar los determinantes de las brechas salariales, descomponiendo la brecha en dos potenciales causas, la primera relacionada con diferencias en las características entre dos grupos de comparación, y la segunda relacionada con la menor valoración en el mercado laboral de alguna característica de determinado grupo poblacional, esta última causa relacionada con la discriminación.

Para el caso del análisis de brechas salariales en el sector turismo, en general, los estudios disponibles han empleado la metodología Oaxaca-Blinder, entre otros por: Delfim y Varjeao (2007); Muñoz-Bullón (2009); Campos-Soria et. al., (2011); García-Pozo et. al., (2012); Fleming (2015); Espínola (2013); Ferreira et. al., (2016).

En primer término, Delfim y Varjeao (2007) analizan las brechas salariales de género en el sector turismo de Portugal, encuentran una brecha de 45% en contra de las mujeres, la cual estaría explicada principalmente por diferencias en las dotaciones, principalmente, menor educación. Por su parte, Muñoz-Bullón (2009) analiza la brecha salarial en el sector turismo de España, empleando también la metodología Oaxaca-Blinder encuentran que trabajadores hombres obtienen ingresos, en promedio, 7% más que mujeres, el autor encuentra que el 12% de la brecha identificada se explicaría por factores no observables atribuibles a procesos de discriminación contra las mujeres en el sector turístico español. Similares resultados son ofrecidos por Campos-Soria et. al., (2011) para el caso de España. Para el mismo caso de estudio, García-Pozo et. al., (2012) encuentra heterogeneidades regionales en las brechas de género en el sector turístico español.

Para el caso de Estados Unidos, Fleming (2015) encuentra brechas salariales de 22% en contra de las mujeres en el sector turismo, las brechas son mayores en determinadas ocupaciones dentro de la industria, principalmente, administradores de negocios turísticos (hoteles). Mientras que, Thrane (2008) encuentran una brecha salariales de 20% en contra de las mujeres en el sector turismo de Noruega. Para este caso de estudio, Skalpe (2007) analizan brechas salariales entre Chiefs Executive Officer (CEO)

de empresas turísticas y manufactureras, el autor encuentra que, en promedio, una mujer CEO de empresas turísticas recibe solamente el 78% del salario que percibe un CEO hombre, adicionalmente encuentra que mujeres que ocupan altos cargos trabajan en empresas turísticas relativamente más pequeñas y muestran un menor nivel educativo que los hombres, tales factores que explicarían en parte los diferenciales salariales por género.

Respecto de la estimación de brechas salariales en el sector turismo en Sudamérica, para el caso de Argentina, Espinola (2013) analiza la relación entre la segregación ocupacional por género y el diferencial de ingresos en el sector turismo entre los años 2004 y 2011. La autora estima ecuaciones de ingresos para hombres y mujeres incorporando variables que capturan el efecto de la composición ocupacional, encuentra que los hombres obtienen ingresos 9% superiores a las mujeres. Finalmente, para el caso de Brasil Ferreira et. al., (2016), empleando la metodología Oaxaca-Blinder corregida por selectividad (Neuman y Oaxaca, 2004), encuentran brechas salariales a favor de hombres de 35%, los autores encuentran que la mayor proporción de la brecha es explicada por discriminación contra mujeres en el sector turismo, las características de los trabajadores, como un mayor nivel educativo, reducirían tal brecha.

En general, los estudios que han buscado estimar los determinantes de las brechas salariales de género en el sector turismo se han concentrado en estimar las brechas a nivel de medidas de tendencia central, principalmente, la media. Sin embargo, una única medida a nivel de la media puede ofrecer solamente una aproximación parcial y relativamente imprecisa de la explicación de las brechas salariales. Se considera que resultaría relevante analizar los determinantes de las brechas en los primeros cuantiles de las distribución de ingresos, con el objetivo de obtener evidencia sobre la posible existencia del *“sticky floor effect”*, y de similar modo analizar los determinantes de las brechas salariales en los cuantiles más altos de ingresos, en empleos asociados a mayores niveles de productividad con el objetivo de obtener evidencia sobre la posible existencia del *“glass ceiling effect”*.

Por ello, un análisis de descomposición a nivel de diversos cuantiles podría ofrecer evidencia más amplia sobre las desigualdades de género y sus principales determinantes en el sector turismo, en particular se buscó ampliar la literatura internacional ofreciendo evidencia la posible existencia de *“sticky floor effect”* y *“glass ceiling effect”* en el sector turismo peruano. En la literatura internacional estos efectos

han sido analizados empíricamente, entre otros por: Agrawal (2013), Albrecht, et al., (2009), Ge et al., (2011) y Albrecht et al., (2003).

Por lo anterior, el propósito de la presente investigación es ofrecer evidencia cuantitativa para el caso peruano sobre los factores determinantes de las desigualdades salariales de género en el sector turismo, tanto para trabajadores asalariados como independientes. Con ello se busca identificar empíricamente la existencia del “*sticky floor effect*” y/o “*glass ceiling effect*” en el mercado laboral en el sector turismo. Este estudio contribuirá el entendimiento más integral de los principales determinantes de las brecha entre hombres y mujeres en el turismo, sector económico relevante tanto en términos de su contribución al PIB como en la absorción de la fuerza laboral, principalmente fuerza laboral femenina.

3. Metodología

3.1 Fuentes de datos y variables

En el presente estudio la principal fuente de datos es la Encuesta Nacional de Hogares (Enaho) que aplica anualmente el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). Esta fuente es de carácter oficial y representativa de la población a nivel nacional, contiene información relevante sobre características socioeconómicas de los individuos e incluye un módulo de información particular sobre las condiciones de empleo y salarios. En la Enaho es posible inferir el sector económico de empleo de los trabajadores con base en la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU).

Sin embargo, una de las principales dificultades empíricas para el desarrollo del presente estudio es la inferencia estadística de Enaho a nivel de sectores económicos. La encuesta anual de Enaho no ha sido diseñada para ofrecer inferencia estadística a nivel sectorial de la economía peruana. Para intentar superar dicha dificultad, se plantea emplear una estructura de datos de tipo “*pooled*”, en particular han juntado varias encuestas anuales entre los años 2004 y 2017, con el objetivo de incrementar el tamaño de la muestra y con ello la posibilidad de hacer inferencia a nivel del sector turismo. Para analizar las brechas salariales de género en turismo se ha restringido la muestra *pooled* en los siguientes términos:

- Se consideran solamente trabajadores ocupados y que residen en áreas urbanas de acuerdo con la definición de área urbana del INEI, la muestra resultante representa el 56% de la Población Económicamente Activa (PEA).
- Se consideran trabajadores ocupados en ámbitos urbanos cuya categoría de ocupación es asalariados e independientes, la muestra resultante representa el 84% de la PEA Ocupada Urbana.
- La muestra fue restringida para considerar trabajadores que trabajaron al menos una hora la semana previa a la encuesta correspondiente.
- Se consideran solamente trabajadores entre 25 y 55 años de edad, la muestra resultante representa el 60% de la PEA ocupada urbana en el sector privado (asalariado e independiente). De acuerdo con Albrecht et al., (2009), el objetivo de restringir la muestra en términos de la edad es por un lado aislar del análisis

el efecto de las decisiones de escolaridad de individuos más jóvenes y las decisiones de retiro del mercado laboral de individuos mayores de 60 años, y por otro lado considerar solamente trabajadores con mayor probabilidad de trabajar a tiempo completo.

La muestra final está constituida por 168 mil trabajadores ocupados en áreas urbanas en el sector privado entre 25 y 55 años de edad. De los cuales 49 son trabajadores asalariados y 51% independientes; 55% son hombres y 45% mujeres; 10% pertenecen al sector turismo (16 mil trabajadores) y 90% al resto del sector privado (152 mil trabajadores).

Otra de las dificultades empíricas está relacionada con la identificación de trabajadores en el sector turismo. Dicha definición es uno de los principales aspectos que genera controversias entre los investigadores en la temática, debido a que el turismo no es reconocido como una industria en la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) y no tiene identidad propia en la mayoría de las Cuentas Nacionales de los países a causa de la complejidad en su limitación y estructuración (Espínola, 2013).

No obstante, de acuerdo con lo sugerido en la literatura (Delfim y Varjeao (2007); Muñoz-Bullón (2009); Campos-Soria et. al., (2011); García-Pozo et. al., (2012); Fleming (2015); Espínola (2013; Ferreira et. al., (2016).), la definición del sector turismo en las encuestas de hogares y empleo se basa en características de la oferta turística. Para los propósitos del presente estudio y la base de datos empleada (Enaho *pooled* 2004-2017), se considera como trabajadores del sector turismo a todos aquellos individuos ocupados con ingresos positivos en el sector privado que declararon trabajar tanto de forma dependiente como independiente en las siguientes actividades económicas:

- Actividades de alojamiento (CIIU 5510).
- Restaurantes y servicios de alimentación (CIIU 5520).
- Agencias de viajes (CIIU 6304).

Respecto de las variables dependientes de interés (Cuadro 1), de acuerdo con la Enaho para el caso de trabajadores asalariados se considera como indicador de ingresos laborales el logaritmo de los salarios horarios, calculado como el producto de los ratios de ingresos anuales en la ocupación principal por trabajo dependiente entre las semanas trabajadas típicamente y las semanas trabajadas entre las horas trabajadas típicamente por semana (Card, 1999). Por su parte, para el caso de trabajadores

independientes se considera como indicador de ingresos el logaritmo de los ingresos anuales en la ocupación principal por trabajo mensualizado.

Para asegurar la comparabilidad espacial y temporal de los ingresos laborales de los trabajadores se han deflactado los ingresos espacialmente tomado como base el área de Lima Metropolitana y empleando los deflatores espaciales incluidos en el Enaho. De similar modo, dada la estructura pooled de la base de datos, se han deflactados los ingresos temporalmente tomando como base el año 2009 y empleando como deflato temporal en Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana.

En el Cuadro 1, se detallan las variables dependientes de interés relacionadas con los ingresos laborales de los trabajadores en sector turismo. Para el caso de trabajadores asalariados se considera el logaritmo de los salarios horarios, calculado como el producto de los ratios ingresos anuales en la ocupación principal por trabajo dependiente/semanas trabajadas y semanas trabajadas/horas trabajadas típicamente por semana. Por su parte, para el caso de trabajadores independientes en turismo se considera el logaritmo de los ingresos totales mensualizados. Ambas variables fueron deflactadas temporalmente considerado como año base 2009 y el Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana.

Cuadro 1. Variables dependientes: ingresos laborales

Variables	Definición	Fuente
(Log) salarios horarios	Calculado como el producto de los ratios ingresos anuales en la ocupación principal por trabajo dependiente/semanas trabajadas y semanas trabajadas/horas trabajadas típicamente por semana (Card, 1999). Deflactado temporalmente a precios de 2009, deflactado espacialmente tomado como referencia Lima Metropolitana.	Módulo 500 de Enaho pooled 2004-2017
(Log) Ingresos totales mensualizados	Ingresos anuales en la ocupación principal por trabajo independiente mensualizados. Deflactado temporalmente a precios de 2009, deflactado espacialmente tomado como referencia Lima Metropolitana.	

Nota: Los ingresos de trabajadores dependientes e independientes corresponden a ingresos laborales en la ocupación principal y no incluyen transferencias corrientes.

Fuente Diccionario de datos Enaho 2004-2017.

Elaboración Propia

Respecto de los factores considerados como determinantes de las brechas salariales pro género en turismo (Cuadro 2), de acuerdo con la Enaho se consideran factores como la edad, edad al cuadrado, años de educación, estado marital, grado de informalidad laboral para el caso de trabajadores asalariados, informalidad tributaria para el caso de trabajadores independientes, localización geográfica, tamaño de la firma y dummies por región de residencia y año de la encuesta en la muestra pooled entre 2004 y 2017. Adicionalmente a las anteriores variables, se han considerado el número de hijos, si cuenta con hijos menores de 5 años, como determinantes de la participación laboral de las mujeres en el sector turismo. Tales variables serán empleadas para corregir el sesgo de selectividad generado por la decisión de los individuos, principalmente mujeres, de trabajar en el sector turismo dadas sus características laborales y socioeconómicas.

Cuadro 2. Determinantes de las brechas

Variables	Definición	Fuente
Edad	Edad en años cumplidos	Módulo 200 de Enaho pooled 2004-2017
Edad al cuadrado	Edad en años cumplidos al cuadrado	
Educación	De acuerdo con Park (1996): número de años de educación	
Hijos	Número total de hijos	
Hijos menores de 5 años	Variable binaria igual a 1 si el individuo tiene hijos menores de 5 años, 0 de otro modo	
Estado marital	Variable binaria igual a 1 si el individuo es casado conviviente, 0 de otro modo	Módulo 500 de Enaho pooled 2004-2017
Informalidad laboral en dependientes	Variable binaria igual a 1 si el individuo no cuenta con seguro de salud, ni cobertura de pensiones, 0 de otro modo.	
Informalidad tributaria en independientes	Variable binaria igual a 1 si el individuo no cuenta con el Registro Único de Contribuyentes en la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT), 0 de otro modo.	
Dummies por departamentos	Variables binarias por cada departamento (departamento de residencia)	Módulo 200 de Enaho pooled 2004-2017
Dummies por año de encuesta	Variables binarias por cada año de la encuesta para controlar por cambios en la productividad en el tiempo.	Módulo 500 de Enaho pooled 2004-2017
Tamaño de la empresa: pequeña	Variable binaria igual a 1 si el individuo trabaja en una empresa de menos de 20 trabajadores, 0 de otro modo.	
Tamaño de la empresa: mediana	Variable binaria igual a 1 si el individuo trabaja en una empresa de entre 21 y 50 trabajadores, 0 de otro modo.	
Tamaño de la empresa: grande	Variable binaria igual a 1 si el individuo trabaja en una empresa de más de 50 trabajadores, 0 de otro modo.	

Fuente Diccionario de datos Enaho
Elaboración Propia

3.2 Regresiones por cuantiles

De acuerdo con Koenker y Bassett, (1978) y Buchinsky (1998), las regresiones por cuantiles de la ecuación de salarios de Mincer (1974) puede ser expresada como:

$$\ln(Y_i) = X_i' \beta_\rho + \varepsilon_\rho \text{ donde } Q_\rho(Y_i | X_i = x_i) = X_i' \beta_\rho \quad (1)$$

En la ecuación anterior, Y_i son los ingresos laborales del trabajador "i", X_i' es un vector de características de los trabajadores, ρ es el i-ésimo cuantil ($\rho \in [0,1]$), ε_ρ es el término de error en ρ , donde se asume que $Q_\rho(\varepsilon_\rho | X_i = x_i) = 0$; es decir que X_i y ε_ρ son ortogonales en cada cuantil. El estimador por cuantiles (β_ρ) de la regresión en ρ es el resultado de la solución del siguiente problema de minimización (Agrawal, 2013):

$$\hat{\beta}_\rho = \underset{\beta}{\operatorname{argmin}} \left[\sum_{i: \log Y_i \geq X_i' \beta} \rho |\ln(Y_i) - X_i' \beta| + \sum_{i: \log Y_i < X_i' \beta} (1 - \rho) |\ln(Y_i) - X_i' \beta| \right] \quad (2)$$

3.3 Descomposiciones microeconómicas por cuantiles: metodología Machado y Mata (2005)

Las principales metodologías de descomposición de brechas de ingresos están sistematizadas en Fortin et al., (2011). En general, los métodos pueden clasificarse en dos grandes grupos: aquellos que descomponen la brecha a nivel de la media (Oaxaca, 1973; Blinder, 1973; Oaxaca and Ransom, 1994) y aquellos que la descomponen a nivel de toda la distribución de salarios/ingresos. En el segundo grupo, los métodos de descomposición se sub-clasifican en base a sus supuestos, ventajas y limitaciones: imputación residual (Juhn et al., 1993); regresiones por cuantiles (Machado and Mata, 2005); reponderación (Dinardo et al., 1996); Recentered Influence Function – RIF (Firpo et al., 2007).

En particular, Machado y Mata (2005) en adelante M-M, desarrollaron una metodología de descomposición para analizar brechas en toda la distribución de salarios. Esta metodología permite descomponer diferenciales salariales en dos componentes: el primero relacionado con diferencias en la distribución de características observables como la educación, experiencia laboral, etc., entre hombres y mujeres. El segundo relacionado con diferencias en la valoración (no observable) de similares características en el mercado laboral, aspecto típicamente relacionado con la discriminación.

De acuerdo con Albrecht et al., (2009) el método M-M puede ser visto como una generalización de la descomposición Oaxaca-Blinder, en la cual se observan dos grupos A y B, los cuales tienen los siguientes vectores estocásticos de características individuales X_A y X_B , respectivamente. Se asume que ambos vectores tienen la misma dimensión k ("k" características observables) y tienen las siguientes funciones de distribución G_{X_A} y G_{X_B} , respectivamente. Las variables endógenas de interés para el grupo A y B se denotan como Y_A y Y_B ; mientras que, sus funciones de distribución (no condicionada) se denotan como F_{Y_A} y F_{Y_B} , respectivamente. Formalmente, se define los "u" cuantiles tal que $u \in [0,1]$ de la distribución de salarios como: $Q_\rho(Y_A|X_A = x_A) = x_A\beta^A(\rho)$ y $Q_\rho(Y_B|X_B = x_B) = x_B\beta^B(\rho)$.

La distribución de Y_A condicionada en $X_A = x_A$ es caracterizada por la colección de regresiones por cuantiles denotada por: $\beta^A(\rho)/\rho \in [0,1]$ y de similar modo para la distribución de Y_B condicionada en $X_B = x_B$. M-M proponen la transformación de la distribución de Y_A en una distribución contrafactual Y_{AB} expresada por: $Q_\rho(Y_{AB}|X_A = x_A) = x_A\beta^B(\rho)$, $\rho \in [0,1]$. En el método M-M se emplea una simulación para estimar la distribución contrafactual Y_{AB} : $Y_{AB} = F_{Y_A|X_A}^{-1}(F_{Y_B|X_B}(Y|X), X)$. En la expresión anterior, $F_{Y_B|X_B}(Y|X)$ sigue una distribución uniforme y se asume una función lineal para $F(\cdot)$, de modo que para cada cuantil ρ , la regresión por cuantiles condicionada sobre observables puede ser generalizada como (Fortin et al., 2011): $Q_{g,\rho}(Y|X) = F_{Y_g|X_g}^{-1}(\rho, g) = X\beta^{\rho,g}$; $g = A, B$ y $\rho \in [0,1]$.

Luego de la estimación de la distribución contrafactual (Y_{AB}), la brecha de ingresos entre los grupos A y B en cada cuantil de la distribución de ingresos puede ser descompuesta en dos componentes de acuerdo con (Agrawal, 2013):

$$\hat{Q}_\rho(Y_A) - \hat{Q}_\rho(Y_B) = [\hat{Q}_\rho(Y_A) - \hat{Q}_\rho(Y_{AB})] + [\hat{Q}_\rho(Y_{AB}) - \hat{Q}_\rho(Y_B)] \quad (3)$$

En la expresión anterior $\hat{Q}_\rho(Y_A) - \hat{Q}_\rho(Y_B)$ es la brecha de ingresos estimada en cualquier cuantil (ρ), el término $[\hat{Q}_\rho(Y_A) - \hat{Q}_\rho(Y_{AB})]$ es el efecto de los retornos, el cual captura el efecto de la diferencia en los retornos entre hombres y mujeres en la brecha (parte de la brecha atribuible a la discriminación). Por su parte, el término $[\hat{Q}_\rho(Y_{AB}) - \hat{Q}_\rho(Y_B)]$ es el efecto características, el cual captura el efecto de la diferencia

en las características entre hombres y mujeres en la brecha (parte de la brecha atribuible a la diferencia en las dotaciones de capital humano, experiencia, etc.).

3.4 Descomposiciones microeconómicas por cuantiles con corrección de sesgo de selección: Albretch et al., (2009) y Buchinsky (1998).

En el presente estudio se considera la existencia de un sesgo de selección en la elección de empleo en el sector turismo. El sesgo de selección puede ser generado cuando el proceso de búsqueda y elección del empleo afecta la participación laboral en determinada actividad económica.

De acuerdo con Buchinsky (1998), la ecuación de salarios puede ser expresada por $Y^* = X\beta^\rho + \varepsilon$, y $\rho \in [0,1]$; mientras que la selección se cumple si $Y^R = Z\alpha^\rho + \eta$, $\rho \in [0,1]$, donde Z es el vector de covariables que determinan la participación laboral y elección de determinada actividad económica, dicho vector está conformado por la edad, edad al cuadrado, número de años de educación, número de hijos, hijos menores de 5 años, lengua materna, incidencia del turismo a nivel regional, entre otras (el vector Z se detalla en el Cuadro A1 del Anexo). Los salarios son observados si $Y = I(Y^* - Y^R > 0)Y^*$, entonces $Q_\rho(Y|X) = X\beta^\rho + Q_\rho(\varepsilon|X, I(Y^* - Y^R > 0) = 1)$, donde $Q_\rho(\varepsilon|X, I(Y^* - Y^R > 0) = 1) = h(\rho)(Z, \gamma)$; el término $h(\rho)(Z, \gamma)$ puede ser estimado a través de la siguiente expansión: $h(\rho)(Z, \gamma) = \delta_0 + \delta_1\lambda(z, \hat{\gamma}) + \delta_2\lambda(z, \hat{\gamma})^2 + \varepsilon$, donde $\lambda(z, \hat{\gamma})$ es el Ratio Inverso de Mills (Heckman, 1979) evaluado en $z\hat{\gamma}$. En el procedimiento sugerido por Albretch et al., (2009), si $f(Y)(f^*(Y_{AB}))$ es un estimador de la función de densidad marginal observada de los ingresos laborales (Y) en un determinado cuantil (ρ), entonces la brecha de ingresos puede ser descompuesta en dos componentes de acuerdo con:

$$\rho(f(Y_A)) - \rho(f(Y_B)) = [\rho(f(Y_A)) - \rho(f^*(Y_{AB}))] + [\rho(f^*(Y_{AB})) - \rho(f(Y_B))] \quad (4)$$

En la expresión anterior $\rho(f(Y_A)) - \rho(f(Y_B))$ es la brecha salarial en cualquier cuantil (ρ), el término $[\rho(f(Y_A)) - \rho(f^*(Y_{AB}))]$ es el “efecto de los retornos”, el cual captura el efecto de la diferencia en los retornos entre hombres y mujeres en la brecha (parte de la brecha atribuible a la discriminación). Por su parte, el término $[\rho(f^*(Y_{AB})) - \rho(f(Y_B))]$ es el “efecto covariables”, el cual captura el efecto de la diferencia en las características entre hombres y mujeres en la brecha (parte de la brecha atribuible a la diferencia en las dotaciones de capital humano, experiencia, etc.).

Respecto de otros métodos, la metodología M-M presenta algunas ventajas y limitaciones. Entre las principales ventajas, M-M ofrece un panorama más amplio de las desigualdades de género en los mercados laborales, analizando las brechas más allá de la media, enfocándose en cada punto de la distribución de salarios, tanto en los primeros cuantiles de menores salarios como en los últimos cuantiles de mayores salarios, lo cual sería una herramienta útil para identificar empíricamente la existencia del “*sticky floor effect*” y/o “*glass ceiling effect*” en el mercado laboral en el sector turismo.

Otra ventaja relativa es la posibilidad de corregir por selectividad las estimaciones por cuantiles (Buchinsky, 1998; Albrecht et al., 2009); es decir, por el potencial sesgo de selección generado por la decisión endógena de los individuos de trabajar en determinada actividad económica como el turismo.

Sin embargo, entre las principales limitaciones (Firpo et al., 2007): M-M es computacionalmente demandante puesto que el cumplimiento de las propiedades asintóticas precisan un gran número de observaciones y un gran número de estimaciones en cada uno de los cuantiles. La especificación de las ecuaciones de salarios entre hombres y mujeres se asume lineal y el método no ofrece descomposiciones detalladas como en el caso de estimaciones condicionadas de la distribución a través es regresiones RIF, tales llamados a la cautela deben permitir ponderar los resultados ofrecidos en la siguiente sección del documento.

4. Resultados

4.1 Diferencias en las características laborales por género en turismo

En el Cuadro 3 se presentan las medias de las características laborales y socioeconómicas empleadas en el análisis de las brechas salariales de género. Tales estadísticas fueron desagregadas por los cuantiles de la distribución de los salarios horarios correspondientes a trabajadores asalariados en turismo. En el Panel (a) se muestran tales estadísticas para hombres asalariados en turismo, respecto de características laborales, se observa que el ratio de salarios entre el cuantil más alto y más bajo es 3.22 (2.42/0.75), lo cual sugiere que los trabajadores ubicados en el cuantil más alto perciben salarios 3 veces más altos respecto de aquellos ubicados en el percentil más bajo. En los cuantiles más bajos de la distribución de salarios se trabajan más horas por semana, de similar modo en dichos cuantiles la proporción de trabajadores con condición de informalidad es mayor; por otro lado, el tamaño de las empresas es menor en los cuantiles más bajos de la distribución, principalmente en el cuantil más bajo (cuantil 1). Respecto de las características socioeconómicas de hombres asalariados, se observa que los trabajadores en cuantiles más bajos son relativamente más jóvenes y tienen menos años de educación, en particular los trabajadores en el cuantil más alto (cuantil 9) tienen hasta 3 años más de escolaridad que los trabajadores ubicados en el cuantil más bajo (cuantil 1), los trabajadores en cuantiles más bajos tienen menor probabilidad de ser jefes de hogar y menor probabilidad de ser casados o convivientes.

En el Panel (b) se muestran las características laborales y socioeconómicas para mujeres asalariadas en turismo, respecto de características laborales, se observa que el ratio de salarios entre el cuantil más alto y más bajo de ingresos es 3.57 (2.5/0.7), lo cual sugiere que las trabajadoras ubicadas en el cuantil más alto perciben salarios 3.5 veces más altos respecto de aquellas ubicadas en el percentil más bajo. En los cuantiles más bajos de la distribución de salarios se trabajan más horas por semana, de similar modo en dichos cuantiles la proporción de trabajadoras con condición de informalidad es mayor; por otro lado, el tamaño de las empresas es menor en los cuantiles más bajos de la distribución, principalmente en el cuantil más bajo (cuantil 1) donde la proporción de informalidad es de 90%.

Respecto de las características socioeconómicas de mujeres asalariadas, se observa que las trabajadoras en cuantiles más bajos tienen menos años de educación, en particular las trabajadoras en el cuantil más alto (cuantil 9) tienen más de 4 años más de escolaridad que las trabajadoras ubicados en el cuantil más bajo (cuantil 1), las trabajadoras en cuantiles más bajos tienen menor probabilidad de ser jefes de hogar, pero mayor probabilidad de ser casadas o convivientes.

Respecto de las diferencias entre hombres y mujeres asalariados en turismo a lo largo de la distribución de salarios se observa que las mujeres trabajan menos horas por semana y sufren de una mayor probabilidad de informalidad laboral, trabajan en empresas más pequeñas y acumulan menos años de educación; en particular, entre los cuantiles 1 y 7 la diferencia de escolaridad entre hombres y mujeres es de un año. Las mujeres tienen mayor probabilidad de estar casadas o ser convivientes.

**Cuadro 3. Diferencias de género en características laborales y socioeconómicas:
trabajadores asalariados en turismo**

	Cuantiles									Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Panel (a): Hombres										
Características laborales										
(Log) Salarios horarios	0.75	1.03	1.18	1.30	1.41	1.52	1.67	1.90	2.42	1.63
Horas de trabajo por semana	57	63	61	58	55	52	52	49	43	53
Informalidad laboral	82%	73%	62%	56%	41%	46%	34%	34%	23%	43%
Número de trabajadores	7	124	46	112	180	177	202	240	455	209
Características socioeconómicas										
Edad	33.96	32.91	34.76	35.24	34.61	35.6	34.4	34.94	35.6	34.89
Años de educación	9.5	10.2	10.8	10.4	11.1	11.4	11.5	11.8	12.7	11.4
Jefe de hogar	25%	27%	38%	43%	41%	43%	40%	48%	44%	41%
Casado o conviviente	29%	46%	63%	56%	56%	56%	57%	65%	61%	57%
Panel b: Mujeres										
Características laborales										
(Log) Salarios horarios	0.7	1.0	1.2	1.3	1.4	1.5	1.7	1.9	2.5	1.4
Horas de trabajo por semana	52	53	50	46	43	43	40	35	34	45
Informalidad laboral	90%	87%	85%	78%	80%	65%	63%	55%	41%	75%
Número de trabajadores	5	13	12	28	26	33	53	101	377	56
Características socioeconómicas										
Edad	35.8	35.4	36.5	36.5	35.1	36.4	36.6	35.0	35.1	35.8
Años de educación	8.6	8.8	9.1	9.4	10.0	10.2	10.9	11.5	12.8	9.9
Jefe de hogar	22%	22%	23%	24%	19%	22%	24%	15%	11%	21%
Casado o conviviente	51%	56%	51%	55%	51%	52%	48%	47%	49%	51%

Notas:

Muestra: trabajadores ocupados en áreas urbanas, entre 25 y 55 años de edad.

(Log) Salarios horarios a precios constantes de Lima Metropolitana en 2009.

Informalidad: sin afiliación a sistema de pensiones (asalariados), si registro RUC en SUNAT (independientes).

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG) del INEI, pooled 2004-2017.

En el Cuadro 4 se presentan las medias de las características laborales y socioeconómicas correspondientes a trabajadores independientes en turismo y computadas a nivel de los cuantiles de la distribución de ingresos. En el Panel (a) se muestran tales estadísticas para hombres independientes en turismo, respecto de características laborales, se observa que el ratio de salarios entre el cuantil más alto y más bajo es 2 (10/5), lo cual sugiere que los trabajadores ubicados en el cuantil más alto perciben salarios 2 veces más altos respecto de aquellos ubicados en el cuantil más bajo; en los cuantiles más bajos de la distribución de salarios se trabajan menos horas por semana. Respecto de las características socioeconómicas de hombres independientes, se observa que los trabajadores en cuantiles más bajos son relativamente más jóvenes y tienen menos años de educación, en particular los trabajadores en el cuantil más alto (cuantil 9) tienen un año más de escolaridad que los trabajadores ubicados en el cuantil más bajo (cuantil 1), los trabajadores en cuantiles más bajos tienen menor probabilidad de ser jefes de hogar y relativamente menor probabilidad de ser casados o convivientes.

En el Panel (b) se muestran las características laborales y socioeconómicas para mujeres independientes en turismo, respecto de características laborales, se observa que el ratio de salarios entre el cuantil más alto y más bajo de ingresos es 1.8 (10/5.5), lo cual sugiere que las trabajadoras ubicadas en el cuantil más alto perciben salarios 2 veces más altos respecto de aquellas ubicadas en el percentil más bajo. En los cuantiles más bajos de la distribución de salarios se trabajan menos horas por semana, la proporción de trabajadoras con condición de informalidad tributaria es similar a lo largo de los cuantiles de ingresos. Respecto de las características socioeconómicas de mujeres asalariadas, se observa que las trabajadoras tienen similares niveles de escolaridad a lo largo de los cuantiles de la distribución de ingresos, las trabajadoras en cuantiles más bajos tienen menor probabilidad de ser jefes de hogar, pero relativamente una mayor probabilidad de ser casadas o convivientes.

Respecto de las diferencias entre hombres y mujeres como trabajadores independientes en turismo a lo largo de la distribución de ingresos se observa que las mujeres trabajan menos horas por semana y sufren de una mayor probabilidad de informalidad tributaria, acumulan menos años de educación en todos los cuantiles de la distribución de ingresos; en particular, la diferencia de escolaridad entre hombres y mujeres es de hasta dos años de educación. Las mujeres tienen menor probabilidad de ser jefes de hogar pero una mayor probabilidad de estar casadas o ser convivientes, principalmente entre los cuantiles 1 y 4.

**Cuadro 4. Diferencias de género en características laborales y socioeconómicas:
trabajadores independientes en turismo**

	Cuantiles									Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Hombres										
Características laborales										
(Log) Salarios horarios	5.02	7.19	7.71	8.18	8.50	8.78	9.06	9.37	10.00	9.11
Horas de trabajo por semana	40	28	44	31	46	48	57	53	54	50
Informalidad tributaria	55%	57%	67%	78%	69%	64%	59%	54%	57%	61%
Número de trabajadores	2.3	1.5	1.8	1.5	2.0	1.8	2.0	1.8	2.2	2.0
Características socioeconómicas										
Edad	39.04	42.11	38.61	39.40	44.35	40.33	39.29	42.31	41.28	41.01
Años de educación	9.6	12.4	10.3	10.8	8.3	9.7	10.7	10.4	11.2	10.6
Jefe de hogar	49%	43%	55%	42%	90%	68%	65%	83%	81%	73%
Casado o conviviente	65%	52%	71%	44%	87%	72%	71%	81%	83%	76%
Mujeres										
Características laborales										
(Log) Salarios horarios	5.5	7.2	7.8	8.2	8.5	8.8	9.1	9.4	9.9	8.2
Horas de trabajo por semana	26	24	29	34	38	42	44	48	51	37
Informalidad tributaria	78%	77%	73%	75%	76%	79%	76%	78%	78%	77%
Número de trabajadores	1.7	1.7	1.8	1.8	1.8	1.8	1.9	2.0	2.2	1.8
Características socioeconómicas										
Edad	40.0	39.5	40.2	40.0	40.9	40.3	40.5	41.1	41.7	40.4
Años de educación	8.3	7.9	8.2	8.1	8.0	8.4	8.6	8.2	8.9	8.3
Jefe de hogar	17%	15%	19%	26%	24%	31%	29%	29%	33%	25%
Casado o conviviente	78%	81%	79%	69%	68%	63%	66%	69%	65%	71%

Notas:

Muestra: trabajadores ocupados en áreas urbanas, entre 25 y 55 años de edad.

(Log) Salarios horarios a precios constantes de Lima Metropolitana en 2009.

Informalidad tributaria: sin registro RUC en SUNAT.

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG) del INEI, pooled 2004-2017.

4.2 Diferencias en las trayectorias laborales por género en turismo

En el Cuadro 5 se muestran las diferencias en las trayectorias laborales de hombres y mujeres en turismo a lo largo de los cuantiles de la distribución de ingresos laborales tanto para trabajadores asalariados (Panel a), como trabajadores independientes (Panel b). En el Panel (a) se muestran las trayectorias laborales de trabajadores asalariados en turismo, donde las categorías ocupacionales más recurrentes son: cocineros, personal de limpieza, bármans, recepcionistas y en menor proporción técnicos en administración. Por un lado, los hombres se emplean mayormente como cocineros a lo largo de los cuantiles de la distribución de ingresos, entre 21% y 29% de hombres se emplean en dicha categoría ocupacional. Por otro lado, las mujeres se emplean mayormente como personal de limpieza a lo largo de los cuantiles de la distribución de ingresos, entre 18% y 48% de mujeres se emplean en dicha categoría ocupacional, inclusive en los cuantiles más altos de ingresos.

En los cuantiles más bajos de la distribución de ingresos laborales (entre el primero y el tercer cuantil), entre 38% y 48% de las mujeres se emplean como personal de limpieza (*housekeeping*), cuyas características implican que 52% son casadas, con 9 años de educación (secundaria incompleta), trabajan alrededor de 51 horas por semana y 87% no cuentan con seguro de salud ni acceso al sistema previsional. Por su parte, entre 21% y 31% de los hombres se emplean como personal de limpieza, cuyas características implican que 46% son casados, con 10 años de educación (secundaria incompleta), trabajan alrededor de 60 horas por semana y 72% no cuentan con seguro de salud ni acceso al sistema previsional.

En los cuantiles más altos de la distribución de ingresos laborales (entre el séptimo y el noveno cuantil), entre 18% y 24% de las mujeres se emplean como personal de limpieza (*housekeeping*), sin embargo, otra proporción entre 12% y 24% se emplean como personal administrativo, cuyas características implican que 49% son casadas, con 12 años de educación (técnica incompleta), trabajan alrededor de 36 horas por semana y 53% no cuentan con seguro de salud ni acceso al sistema previsional. Por su parte, entre 12% y 30% de los hombres se emplean como cocineros, donde solamente 6% y 10% se emplean como personal administrativo, las características de estos trabajadores implican que 61% son casados, con 13 años de educación (técnica incompleta), trabajan alrededor de 43 horas por semana y 23% no cuentan con seguro de salud ni acceso al sistema previsional.

En el Panel (b) se muestran las trayectorias laborales de trabajadores independientes o por cuenta propia en turismo, donde las categorías ocupacionales más recurrentes son: cocineros y vendedores ambulantes de comida. Los hombres se emplean mayormente como cocineros a lo largo de los cuantiles de la distribución de ingresos, entre 44% y 71% de hombres se emplean en dicha categoría ocupacional. De similar modo, las mujeres se emplean mayormente como cocineras a lo largo de los cuantiles de la distribución de ingresos, entre 63% y 75% de mujeres se emplean en dicha categoría ocupacional.

En los cuantiles más bajos de la distribución de ingresos laborales (entre el primero y el tercer cuantil), entre 65% y 74% de las mujeres se emplean como cocineras, cuyas características implican que 79% son casadas, con 8 años de educación (secundaria incompleta), trabajan alrededor de 26 horas por semana y 76% no cuentan con RUC. Por su parte, entre 45% y 71% de los hombres se emplean como cocineros, cuyas características implican que 63% son casados, con 11 años de educación (secundaria completa), trabajan alrededor de 37 horas por semana y 95% no cuentan con RUC.

En los cuantiles más altos de la distribución de ingresos laborales (entre el séptimo y el noveno cuantil), entre 69% y 75% de las mujeres se emplean como cocineras, cuyas características implican que 69% son casadas, con 8 años de educación (secundaria incompleta), trabajan alrededor de 45 horas por semana y 77% no cuentan con RUC. Por su parte, entre 49% y 57% de los hombres se emplean como cocineros, las características de estos trabajadores implican que 80% son casados, con 11 años de educación (secundaria completa), trabajan alrededor de 53 horas por semana y 57% no cuentan con RUC.

Cuadro 5. Trayectorias laborales de hombres y mujeres en turismo por cuantiles: trabajadores asalariados y trabajadores independientes

		Cuantiles								
		1th	2th	3th	4th	5th	6th	7th	8th	9th
Panel (a): Asalariados										
Hombres	Limpiadores: 31% Barmanes y similares: 24% Cocineros calificados: 16% Recepcionistas y empleados de oficina: 11% Porteros, guardianes y afines: 5%	Cocineros calificados: 29% Limpiadores: 22% Barmanes y similares: 21% Recepcionistas y empleados de oficina: 11% Porteros, guardianes y afines: 6%	Cocineros calificados: 24% Barmanes y similares: 22% Limpiadores: 21% Recepcionistas y empleados de oficina: 8% Porteros, guardianes y afines: 5%	Cocineros calificados: 32% Barmanes y similares: 19% Limpiadores: 11% Recepcionistas y empleados de oficina: 11% Porteros, guardianes y afines: 5%	Cocineros calificados: 29% Barmanes y similares: 17% Limpiadores: 14% Técnicos en administración: 8% Recepcionistas y empleados de oficina: 5%	Cocineros calificados: 31% Barmanes y similares: 15% Limpiadores: 11% Técnicos en administración: 7% Conductores de vehículos: 7%	Cocineros calificados: 30% Barmanes y similares: 16% Recepcionistas y empleados de oficina: 8% Limpiadores: 7% Técnicos en administración: 6%	Cocineros calificados: 21% Técnicos en administración: 12% Inspectores: 10% Barmanes y similares: 9% Conductores de vehículos: 6%	Cocineros calificados: 12% Guías: 11% Técnicos en administración: 10% Barmanes y similares: 10% Inspectores: 9%	
	Limpiadores: 48% Cocineros calificados: 27% Barmanes y similares: 17% Recepcionistas y empleados de oficina: 3% Cajeros: 2%	Limpiadores: 40% Cocineros calificados: 27% Barmanes y similares: 21% Recepcionistas y empleados de oficina: 4% Cajeros: 3%	Limpiadores: 38% Cocineros calificados: 29% Barmanes y similares: 20% Recepcionistas y empleados de oficina: 5% Cajeros: 3%	Limpiadores: 36% Cocineros calificados: 26% Barmanes y similares: 16% Cajeros: 8% Recepcionistas y empleados de oficina: 6%	Limpiadores: 32% Cocineros calificados: 29% Barmanes y similares: 16% Recepcionistas y empleados de oficina: 9% Cajeros: 3%	Limpiadores: 30% Cocineros calificados: 22% Barmanes y similares: 17% Recepcionistas y empleados de oficina: 8% Cajeros: 6%	Limpiadores: 24% Cocineros calificados: 16% Barmanes y similares: 15% Cajeros: 10% Recepcionistas y empleados de oficina: 10%	Limpiadores: 19% Cocineros calificados: 17% Técnicos en administración: 12% Cajeros: 12% Recepcionistas y empleados de oficina: 8%	Limpiadores: 18% Técnicos en administración: 17% Cocineros calificados: 9% Empleados administrativos: 7% Barmanes y similares: 7%	
Panel (b): Independientes										
Hombres	Cocineros calificados: 71% Vendedor ambulante de comida: 14%	Cocineros calificados: 45% Vendedor ambulante de comida: 45%	Cocineros calificados: 49% Vendedor ambulante de comida: 42%	Vendedor ambulante de comida: 45% Cocineros calificados: 37%	Cocineros calificados: 49% Vendedor ambulante de comida: 44%	Cocineros calificados: 44% Vendedor ambulante de comida: 36%	Cocineros calificados: 49% Vendedor ambulante de comida: 32%	Cocineros calificados: 52% Vendedor ambulante de comida: 27%	Cocineros calificados: 57% Vendedor ambulante de comida: 18% Técnicos en administración: 10% Guías: 9%	
	Cocineros calificados: 74% Vendedor ambulante de comida: 25%	Cocineros calificados: 65% Vendedor ambulante de comida: 34%	Cocineros calificados: 65% Vendedor ambulante de comida: 33%	Cocineros calificados: 65% Vendedor ambulante de comida: 34%	Cocineros calificados: 63% Vendedor ambulante de comida: 35%	Cocineros calificados: 71% Vendedor ambulante de comida: 26%	Cocineros calificados: 69% Vendedor ambulante de comida: 29%	Cocineros calificados: 75% Vendedor ambulante de comida: 21%	Cocineros calificados: 75% Vendedor ambulante de comida: 18% Técnicos en administración: 4% Personal de servicio no clasificado: 4%	

Fuente: Enaho 2004-2017.

4.3 Diferencias en los retornos laborales de género en turismo

Los resultados de la regresión por cuantiles expresadas en las ecuaciones (1) y (2) correspondientes a hombres y mujeres asalariados en turismo se presentan en el Cuadro 6. Las estimaciones para recuperar diferencias en los retornos entre hombres y mujeres incluyen características laborales como características socioeconómicas de los individuos en la muestra, así como efectos fijos por región de residencia y por año de encuesta para controlar por cambios en la productividad laboral en el tiempo, los errores estándar fueron estimados por bootstrapping (200 replicaciones). Se ha incluido en la última columna de dicho cuadro la estimación de la ecuación de salarios por Mínimos Cuadrados Ordinarios (OLS) para estimar los retornos a nivel de la media de los salarios.

En el Panel (a) se muestran los resultados de la estimación de la ecuación (1) para hombres asalariados en turismo, se observa que la informalidad laboral reduce los salarios en todos los cuantiles de la distribución de salarios, el coeficiente estimado relacionado con la informalidad es mayor en los cuantiles más bajos. Respecto del tamaño de la firma en términos del número de trabajadores, se observa que dicho coeficientes es relativamente similar a lo largo de los cuantiles de la distribución de salarios. Por su parte, se observa que la edad y la edad al cuadrado como proxy de experiencia no resultaron significativas estadísticamente en ninguno de los cuantiles. Los retornos por año de educación se incrementan en cuantiles más altos de la distribución; en particular, por cada año de estudios los salarios se incrementan en 1.5% en el cuantil más bajo (cuantil 1) dicho retorno es 4% en el cuantil más alto (cuantil 9), en contraste el retorno estimado en la media de los salarios por OLS es 2.6%, lo cual sugiere que el retorno de la educación es heterogéneo a lo largo de la distribución de salarios. La probabilidad de ser jefe de hogar se relaciona positivamente con los salarios, principalmente en cuantiles más bajos de la distribución, finalmente el estado marital no resultó significativo para explicar los salarios.

En el Panel (b) se muestran los resultados de la estimación de la ecuación (1) para mujeres asalariadas en turismo, se observa que la informalidad laboral reduce los salarios en todos los cuantiles de la distribución, el coeficiente estimado relacionado con la informalidad es relativamente similar entre los cuantiles de la distribución. Respecto del tamaño de la firma en términos del número de trabajadores, se observa que dicho coeficientes es relativamente mayor en los cuantiles más altos de la distribución de salarios. Por su parte, se observa que la edad y la edad al cuadrado como proxy de

experiencia no resultaron significativas estadísticamente en ninguno de los cuantiles. Los retornos por año de educación se incrementan en cuantiles más altos de la distribución; en particular, por cada año de estudios los salarios se incrementan en 1.2% en el cuantil más bajo (cuantil 1) dicho retorno es 3.2% en el cuantil más alto (cuantil 9), en contraste el retorno estimado en la media de los salarios por OLS es 2.4%, lo cual sugiere que el retorno de la educación de las mujeres es heterogéneo a lo largo de la distribución de salarios. La probabilidad de ser jefe de hogar no resultó significativo para explicar los salarios; mientras que, el estado marital (casado/conviviente) se relaciona positivamente con los salarios.

Respecto de las diferencias en los retornos entre hombres y mujeres como trabajadores dependientes en turismo a lo largo de la distribución de salarios se observa que los coeficientes relacionados con la informalidad laboral son relativamente mayores para hombres que mujeres asalariados, lo cual sugiere que esta condición laboral afectaría más a hombres que mujeres. Los coeficientes relacionados con el tamaño de la empresa son mayores para mujeres que hombres, lo sugiere que a las mujeres asalariadas les resulta más beneficioso trabajar en empresas más grandes respecto de los hombres. Respecto de los años de educación, se observa que en general los retornos a la educación son mayores para hombres que para mujeres; en particular en el cuantil más bajo (cuantil 1) dicho retorno es 1.5% para hombres y 1.2% para mujeres, mientras que en el cuantil más alto (cuantil 9) dicho retorno es 4% para hombres y 3.2% para mujeres.

Cuadro 6. Regresión por cuantiles: trabajadores asalariados en turismo

	Cuantiles									Media
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Panel (a): Hombres										
Características laborales										
Informalidad laboral	-0.153*** (0.0299)	-0.151*** (0.0271)	-0.115*** (0.0227)	-0.104*** (0.0237)	-0.120*** (0.0250)	-0.101*** (0.0276)	-0.107*** (0.0309)	-0.112*** (0.0361)	-0.121** (0.0480)	-0.122*** (0.0231)
Número de trabajadores	0.0540*** (0.00735)	0.0543*** (0.00705)	0.0600*** (0.00817)	0.0636*** (0.00814)	0.0687*** (0.00828)	0.0690*** (0.00864)	0.0658*** (0.00952)	0.0652*** (0.0120)	0.0670*** (0.0188)	0.0640*** (0.00620)
Características socioeconómicas										
Edad	-0.00571 (0.0128)	0.0169 (0.0123)	0.0176 (0.0123)	0.00365 (0.0126)	0.0133 (0.0119)	0.0104 (0.0147)	0.00956 (0.0163)	0.0253 (0.0175)	0.0293 (0.0246)	0.00905 (0.0106)
Edad al cuadrado	7.44e-05 (0.000160)	-0.000220 (0.000151)	-0.000214 (0.000155)	-9.69e-06 (0.000160)	-0.000144 (0.000154)	-9.95e-05 (0.000195)	-8.89e-05 (0.000218)	-0.000274 (0.000232)	-0.000248 (0.000320)	-8.59e-05 (0.000137)
Años de educación	0.0150*** (0.00419)	0.0155*** (0.00351)	0.0198*** (0.00366)	0.0200*** (0.00397)	0.0192*** (0.00451)	0.0255*** (0.00397)	0.0289*** (0.00431)	0.0363*** (0.00535)	0.0394*** (0.00657)	0.0266*** (0.00327)
Jefe de hogar	0.0956** (0.0373)	0.0712** (0.0328)	0.0600* (0.0342)	0.0499* (0.0289)	0.0578* (0.0296)	0.0666** (0.0328)	0.0776** (0.0366)	0.0538 (0.0381)	0.0227 (0.0675)	0.0732*** (0.0254)
Casado o conviviente	0.0226 (0.0336)	0.0190 (0.0295)	0.0301 (0.0322)	0.0389 (0.0276)	0.0156 (0.0272)	0.0154 (0.0286)	0.000677 (0.0328)	0.0172 (0.0412)	-0.0330 (0.0646)	0.00198 (0.0241)
Constante	0.777*** (0.262)	0.437* (0.254)	0.424* (0.252)	0.758*** (0.266)	0.681*** (0.238)	0.718*** (0.275)	0.783** (0.307)	0.594* (0.340)	0.734 (0.483)	0.770*** (0.213)
Observaciones	1,977	1,977	1,977	1,977	1,977	1,977	1,977	1,977	1,977	1,977

Panel (b): Mujeres**Características laborales**

Informalidad laboral	-0.118*** (0.0299)	-0.133*** (0.0228)	-0.132*** (0.0181)	-0.132*** (0.0181)	-0.112*** (0.0172)	-0.110*** (0.0186)	-0.117*** (0.0241)	-0.127*** (0.0283)	-0.149*** (0.0398)	-0.130*** (0.0184)
Número de trabajadores	0.0955*** (0.00863)	0.0895*** (0.00883)	0.0943*** (0.00857)	0.0963*** (0.0101)	0.0986*** (0.0112)	0.118*** (0.00973)	0.124*** (0.0115)	0.131*** (0.0147)	0.135*** (0.0118)	0.109*** (0.00782)

Características socioeconómicas

Edad	0.0185 (0.0127)	0.00865 (0.00812)	0.0105 (0.00684)	0.00709 (0.00785)	-0.00224 (0.00762)	-0.00353 (0.00781)	-0.00454 (0.00958)	-0.0106 (0.0124)	-0.0188 (0.0152)	0.00304 (0.00769)
Edad al cuadrado	-0.000245 (0.000166)	-9.79e-05 (0.000106)	-0.000118 (9.12e-05)	-6.56e-05 (0.000104)	6.34e-05 (0.000101)	8.33e-05 (0.000101)	8.80e-05 (0.000123)	0.000172 (0.000158)	0.000294 (0.000200)	-1.37e-05 (9.93e-05)
Años de educación	0.0119*** (0.00279)	0.0166*** (0.00238)	0.0185*** (0.00199)	0.0198*** (0.00219)	0.0192*** (0.00190)	0.0223*** (0.00189)	0.0222*** (0.00237)	0.0280*** (0.00281)	0.0320*** (0.00396)	0.0240*** (0.00174)
Jefe de hogar	0.0468* (0.0242)	0.0251 (0.0214)	0.0135 (0.0164)	0.0121 (0.0180)	0.00680 (0.0177)	0.0121 (0.0197)	0.0309 (0.0210)	0.0409* (0.0247)	0.0483 (0.0405)	0.0305* (0.0169)
Casado o conviviente	0.0403* (0.0217)	0.0325* (0.0196)	0.0282* (0.0154)	0.0258 (0.0172)	0.0274* (0.0155)	0.0219 (0.0162)	0.0483** (0.0193)	0.0624** (0.0253)	0.0925*** (0.0310)	0.0502*** (0.0144)
Constante	0.0845 (0.237)	0.351** (0.157)	0.378*** (0.128)	0.485*** (0.148)	0.737*** (0.156)	0.764*** (0.155)	0.863*** (0.193)	1.019*** (0.238)	1.277*** (0.302)	0.612*** (0.155)
Observaciones	4,140	4,140	4,140	4,140	4,140	4,140	4,140	4,140	4,140	4,140

Notas:

Muestra: trabajadores ocupados en áreas urbanas, entre 25 y 55 años de edad.

(Log) Salarios horarios a precios constantes de Lima Metropolitana en 2009.

Informalidad: sin afiliación a sistema de pensiones (asalariados).

Todas las estimaciones incluyen dummies por región de residencia y por año de encuesta

Errores Estándar estimado por Bootstrapping con 200 replicaciones.

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

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) del INEI, pooled 2004-2017.

Los resultados de la regresión por cuantiles expresadas en las ecuaciones (1) y (2) correspondientes a hombres y mujeres como trabajadores independientes en turismo se presentan en el Cuadro 7. Como se mencionó anteriormente, las estimaciones incluyen características laborales y socioeconómicas, así como efectos fijos por región de residencia y por año de encuesta, los errores estándar fueron estimados por bootstrapping (200 replicaciones). Se ha incluido en la última columna de dicho cuadro la estimación de la ecuación de salarios por OLS para estimar los retornos a nivel de la media de los salarios.

En el Panel (a) se muestran los resultados de la estimación para hombres independientes en turismo, se observa que la informalidad laboral reduce los salarios en la mayoría de cuantiles de la distribución de ingresos. Respecto del tamaño de la firma en términos del número de trabajadores, se observa que dichos coeficientes son relativamente similares a lo largo de los cuantiles de la distribución. Por su parte, se observa que la edad y la edad al cuadrado como proxy de experiencia resultaron significativas estadísticamente en algunos cuantiles (Cuantiles 2 al 7). Los retornos por año de educación se incrementan en cuantiles más altos de la distribución; sin embargo, la educación no resultó significativa en los cuantiles más bajos (cuantil 1 y 2); en particular, el retorno por cada año de educación es 3.7% en el cuantil más alto (cuantil 9), en contraste el retorno estimado en la media de los ingresos por OLS es 2.4%, lo cual sugiere que el retorno de la educación es heterogéneo a lo largo de la distribución. La probabilidad de ser jefe de hogar se relaciona positivamente con los ingresos, principalmente en cuantiles más bajos de la distribución, finalmente el estado marital no resultó significativo para explicar los ingresos de trabajadores independientes.

En el Panel (b) se muestran los resultados de la estimación para mujeres independientes en turismo, se observa que la informalidad laboral reduce los ingresos en la mayoría de cuantiles de la distribución. Respecto del tamaño de la firma en términos del número de trabajadores, se observa que dichos coeficientes son relativamente similares a lo largo de los cuantiles de la distribución. Por su parte, se observa que la edad y la edad al cuadrado como proxy de experiencia resultaron significativas estadísticamente en todos los cuantiles de la distribución, se observa que la edad se asocia positivamente con los ingresos para a una tasa de negativa. Los retornos por año de educación se incrementan en cuantiles más altos de la distribución; sin embargo, la educación no resultó significativa en los cuantiles más bajos (cuantil 1 y 2); en particular, el retorno por cada año de educación es 2% en el cuantil más alto (cuantil 9), en contraste el retorno estimado en la media de los ingresos por OLS es 1.6%, lo cual sugiere que el retorno

de la educación es heterogéneo a lo largo de la distribución. La probabilidad de ser jefe de hogar se relaciona positivamente con los ingresos. El estado marital (casado o conviviente) se asociaría negativamente con los ingresos este resultado es más relevante en los cuantiles más bajos de la distribución de ingresos.

Respecto de las diferencias en los retornos entre hombres y mujeres como trabajadores independientes en turismo, a lo largo de la distribución de ingresos se observa que los coeficientes relacionados con la informalidad tributaria son relativamente mayores para mujeres que para hombres, lo cual sugiere que esta condición laboral afectaría más a mujeres. El coeficiente asociado a la edad es positivo y significativo para las mujeres, el cual es más relevante en los cuantiles más bajos de la distribución de ingresos. Respecto de los años de educación, se observa que en general los retornos a la educación son mayores para hombres que para mujeres; en particular en el cuantil más bajo (cuantil 3) dicho retorno es 2% para hombres y 0.8% para mujeres, mientras que en el cuantil más alto (cuantil 9) dicho retorno es 3.7% para hombres y 2% para mujeres. El coeficiente relacionado con el estado marital es positivo y significativo para mujeres, principalmente en cuantiles más bajos de la distribución de ingresos.

Cuadro 7. Regresión por cuantiles: trabajadores independientes en turismo

	Cuantiles									Media
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Hombres										
Características laborales										
Informalidad tributaria	-0.242 (0.202)	-0.243 (0.155)	-0.275** (0.123)	-0.269** (0.118)	-0.205* (0.108)	-0.264*** (0.0999)	-0.259*** (0.0965)	-0.241*** (0.0928)	-0.160 (0.0977)	-0.184 (0.123)
Número de trabajadores	0.370** (0.179)	0.360*** (0.135)	0.359*** (0.135)	0.301** (0.126)	0.366*** (0.112)	0.419*** (0.117)	0.530*** (0.132)	0.501*** (0.144)	0.670*** (0.140)	0.308** (0.126)
Características socioeconómicas										
Edad	0.0413 (0.0780)	0.115* (0.0606)	0.170*** (0.0553)	0.105** (0.0531)	0.0746* (0.0421)	0.0731* (0.0425)	0.0430 (0.0465)	0.0147 (0.0473)	0.0404 (0.0548)	0.0956** (0.0391)
Edad al cuadrado	-0.000687 (0.000920)	-0.00149** (0.000720)	-0.00214*** (0.000664)	-0.00136** (0.000645)	-0.000983* (0.000517)	-0.000947* (0.000519)	-0.000614 (0.000569)	-0.000246 (0.000583)	-0.000575 (0.000674)	-0.00123** (0.000481)
Años de educación	0.00874 (0.0162)	0.0135 (0.0133)	0.0196* (0.0116)	0.0228* (0.0119)	0.0270** (0.0114)	0.0273*** (0.0101)	0.0310*** (0.0101)	0.0230** (0.0102)	0.0377*** (0.0112)	0.0236** (0.0114)
Jefe de hogar	0.872*** (0.206)	0.579*** (0.167)	0.515*** (0.130)	0.410*** (0.128)	0.323** (0.126)	0.245* (0.127)	0.156 (0.140)	0.172 (0.142)	0.0928 (0.160)	0.401*** (0.114)
Casado o conviviente	-0.0531 (0.178)	-0.0405 (0.140)	-0.0107 (0.132)	-0.000124 (0.120)	-0.0162 (0.120)	-0.0236 (0.121)	-0.00481 (0.138)	-0.00625 (0.140)	-0.0126 (0.154)	-0.0392 (0.103)
Constante	6.259*** (1.641)	5.020*** (1.263)	3.977*** (1.188)	5.731*** (1.179)	6.684*** (0.902)	6.779*** (0.913)	7.444*** (1.015)	8.334*** (1.018)	7.940*** (1.108)	6.043*** (0.837)
Observaciones	702	702	702	702	702	702	702	702	702	702

Mujeres										
Características laborales										
Informalidad tributaria	-0.260*	-0.436***	-0.362***	-0.380***	-0.357***	-0.335***	-0.363***	-0.409***	-0.495***	-0.384***
	(0.146)	(0.104)	(0.0735)	(0.0629)	(0.0533)	(0.0534)	(0.0487)	(0.0650)	(0.0698)	(0.0633)
Número de trabajadores	0.584***	0.660***	0.699***	0.646***	0.623***	0.619***	0.578***	0.559***	0.580***	0.616***
	(0.108)	(0.0723)	(0.0550)	(0.0461)	(0.0427)	(0.0400)	(0.0391)	(0.0446)	(0.0462)	(0.0453)
Características socioeconómicas										
Edad	0.0896**	0.0871***	0.0916***	0.0926***	0.0705***	0.0603***	0.0498***	0.0543***	0.0490***	0.0668***
	(0.0395)	(0.0262)	(0.0214)	(0.0220)	(0.0191)	(0.0162)	(0.0163)	(0.0176)	(0.0163)	(0.0174)
Edad al cuadrado	-0.00121**	0.00109***	-0.00112***	0.00111***	0.000844***	0.000729***	0.000580***	0.000612***	0.000555***	-0.000837***
	(0.000502)	(0.000327)	(0.000263)	(0.000265)	(0.000232)	(0.000200)	(0.000201)	(0.000221)	(0.000196)	(0.000217)
Años de educación	-0.00551	-0.00230	0.00860*	0.0112***	0.0123***	0.0183***	0.0197***	0.0193***	0.0207***	0.0106***
	(0.00849)	(0.00592)	(0.00514)	(0.00434)	(0.00410)	(0.00338)	(0.00336)	(0.00354)	(0.00382)	(0.00370)
Jefe de hogar	0.154*	0.214***	0.250***	0.240***	0.223***	0.196***	0.175***	0.142***	0.164***	0.168***
	(0.0896)	(0.0600)	(0.0533)	(0.0456)	(0.0401)	(0.0356)	(0.0365)	(0.0397)	(0.0393)	(0.0412)
Casado o conviviente	-0.261***	-0.305***	-0.218***	-0.192***	-0.131***	-0.0823**	-0.0509	-0.0241	-0.0123	-0.167***
	(0.0842)	(0.0561)	(0.0483)	(0.0421)	(0.0360)	(0.0322)	(0.0345)	(0.0361)	(0.0347)	(0.0370)
Constante	4.464***	5.245***	5.298***	5.568***	6.207***	6.552***	6.971***	7.153***	7.496***	6.121***
	(0.797)	(0.509)	(0.425)	(0.442)	(0.391)	(0.325)	(0.328)	(0.354)	(0.333)	(0.348)
Observaciones	9,072	9,072	9,072	9,072	9,072	9,072	9,072	9,072	9,072	9,072

Notas:

Muestra: trabajadores ocupados en áreas urbanas, entre 25 y 55 años de edad.

(Log) Salarios horarios a precios constantes de Lima Metropolitana en 2009.

Informalidad tributaria: sin registro RUC en SUNAT.

Todas las estimaciones incluyen dummies por región de residencia y por año de encuesta

Errores Estándar estimado por Bootstrapping con 200 replicaciones.

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

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG) del INEI, pooled 2004-2017.

4.4 Descomposición microeconómica por cuantiles de las brechas salariales de género en turismo: Machado y Mata (2005)

De acuerdo con la Metodología de Machado y Mata (2005) planeada en la ecuación (3), la brecha de ingresos estimada en cada cuantil de la distribución de ingresos puede ser descompuesta en dos componentes o efectos, el primero relacionado con el efecto de los retornos y el segundo relacionado con el efecto de las características de los trabajadores.

En el Cuadro 8 se presenta la descomposición de la brecha salarial de género correspondiente a trabajadores asalariados en turismo. Se observa que la contribución del efecto de las características laborales y socioeconómicas a la brecha estimada se incrementa a lo largo de la distribución de salarios, dicha contribución pasa de 42% en el cuantil más bajo hasta 75% en el cuantil más alto; en contraste, la contribución del efecto retornos a la brecha salarial se reduce relativamente, dicha contribución pasa de 58% en el cuantil más bajo hasta 25% en el cuantil más alto. En general, la brecha salarial es mayormente explicada por diferencias en las características laborales y socioeconómicas entre hombres y mujeres, tales diferencias son más relevantes en cuantiles más altos de la distribución salarial.

**Cuadro 8. Descomposición de la brecha salarial de género en turismo:
trabajadores asalariados
(Grupos de comparación 1=hombres, 0=mujeres)**

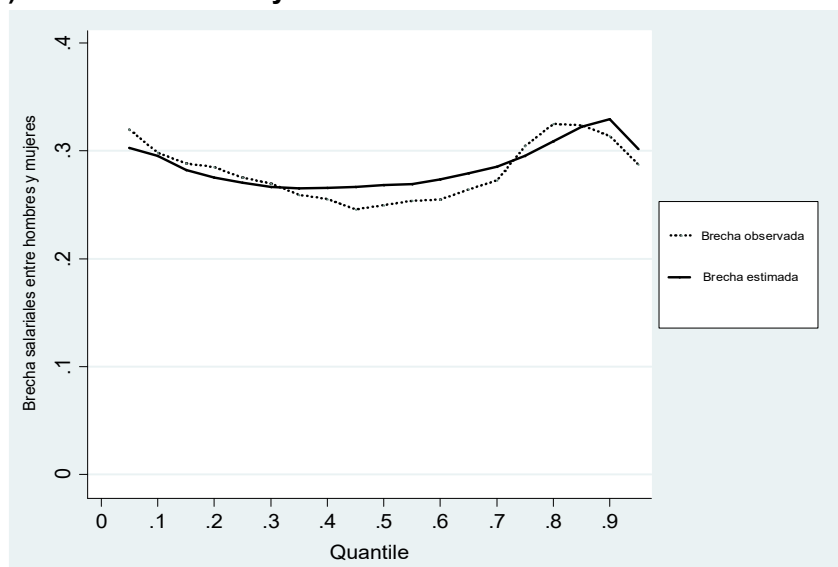
Cuantiles	Brecha observada	Brecha estimada	Características		Retornos	
			<i>Estimación</i>	%	<i>Estimación</i>	%
5	0.3197	0.3026	0.1280	42%	0.1745	58%
10	0.2983	0.2953	0.1379	47%	0.1573	53%
15	0.2883	0.2822	0.1424	50%	0.1397	50%
20	0.2850	0.2751	0.1483	54%	0.1267	46%
25	0.2752	0.2705	0.1518	56%	0.1186	44%
30	0.2698	0.2666	0.1562	59%	0.1104	41%
35	0.2593	0.2655	0.1605	60%	0.1049	40%
40	0.2553	0.2657	0.1653	62%	0.1004	38%
45	0.2457	0.2664	0.1673	63%	0.099	37%
50	0.2497	0.2681	0.1711	64%	0.097	36%
55	0.2537	0.2694	0.1754	65%	0.094	35%
60	0.2549	0.2734	0.1801	66%	0.0932	34%
65	0.2643	0.2792	0.1846	66%	0.0946	34%
70	0.2726	0.2854	0.1888	66%	0.0966	34%
75	0.3044	0.2952	0.1954	66%	0.0997	34%
80	0.3250	0.3087	0.2048	66%	0.1038	34%
85	0.3238	0.3224	0.2148	67%	0.1075	33%
90	0.3138	0.3296	0.2242	68%	0.1054	32%
95	0.2875	0.3019	0.2259	75%	0.0769	25%

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) del INEI, pooled 2004-2017.

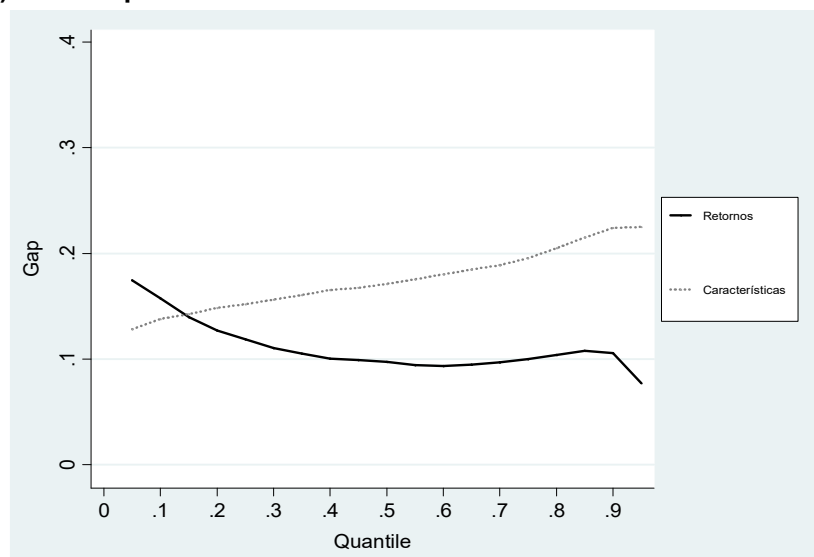
En el Panel (a) del Gráfico 12 se observan tanto la brecha salarial de género observada como estimada para el caso de trabajadores asalariados. Por su parte, en el Panel (b) de dicho gráfico se muestra la descomposición de la brecha en el efecto retornos y el efecto características. Se observa la creciente relevancia del efecto características como determinante de las brechas salariales a lo largo de la distribución de salarios. Por su parte se observa que el efecto de los retornos explicaría una importante proporción de la brecha en los cuantiles más bajos de la distribución, ofreciendo evidencia a favor del “sticky-floor effect” relacionado con la potencial existencia de procesos de discriminación contra las mujeres, la cual se hace evidente en empleos menos remunerados y de menor cualificación.

Gráfico 12. Brechas salariales de género en turismo: trabajadores asalariados

a) Brecha observada y estimada



b) Descomposición de brechas



Notas:

(1) Se consideran trabajadores urbanos entre 25 y 55 años de edad.

(2) Sector turismo: alojamiento, restaurantes y agencias de viajes.

Fuente. Enaho 2004-2017

Elaboración Propia.

En el Cuadro 9 se presenta la descomposición de la brecha de ingresos de género correspondiente a trabajadores independientes en turismo. Se observa que la contribución del efecto de las características laborales y socioeconómicas a la brecha estimada se incrementa a lo largo de la distribución de salarios, dicha contribución pasa de 16% en el cuantil más bajo hasta 62% en el cuantil más alto; en contraste, la

contribución del efecto retornos a la brecha salarial se reduce relativamente, dicha contribución pasa de 84% en el cuantil más bajo hasta 38% en el cuantil más alto.

No obstante en términos relativos, el efecto retornos explicaría la mayor proporción de la brecha de ingresos, en particular este efecto explicaría la mayor proporción de la brecha hasta el 80% de la distribución, este resultado brinda evidencia a favor del “sticky-floor effect”, la cual sugiere que las brechas de género en turismo en trabajadores independientes son explicadas por los menores retornos a las características de las mujeres, evidenciando procesos de discriminación por género contra las mujeres.

**Cuadro 9. Descomposición de la brecha salarial de género en turismo:
trabajadores independientes
(Grupos de comparación 1=hombres, 0=mujeres)**

Cuantiles	Brecha observada	Brecha estimada	Características		Retornos	
			<i>Estimación</i>	%	<i>Estimación</i>	%
5	1.7262	1.8260	0.2831	16%	1.5428	84%
10	1.5129	1.5088	0.3105	21%	1.1982	79%
15	1.3687	1.3470	0.3295	24%	1.0175	76%
20	1.2208	1.2483	0.3341	27%	0.9142	73%
25	1.1424	1.1585	0.3326	29%	0.8258	71%
30	1.0711	1.0803	0.3241	30%	0.7561	70%
35	0.9972	1.0090	0.3190	32%	0.6902	68%
40	0.9356	0.9484	0.3152	33%	0.6332	67%
45	0.8510	0.8921	0.3102	35%	0.5818	65%
50	0.8001	0.8440	0.3054	36%	0.5385	64%
55	0.7823	0.8034	0.3006	37%	0.5027	63%
60	0.7659	0.7681	0.2982	39%	0.4698	61%
65	0.7313	0.7348	0.2987	41%	0.436	59%
70	0.7075	0.7112	0.2987	42%	0.4124	58%
75	0.6800	0.6839	0.3010	44%	0.3829	56%
80	0.6457	0.6512	0.3040	47%	0.3471	53%
85	0.5958	0.6205	0.3153	51%	0.3052	49%
90	0.5902	0.5912	0.3204	54%	0.2707	46%
95	0.5285	0.5285	0.3284	62%	0.2	38%

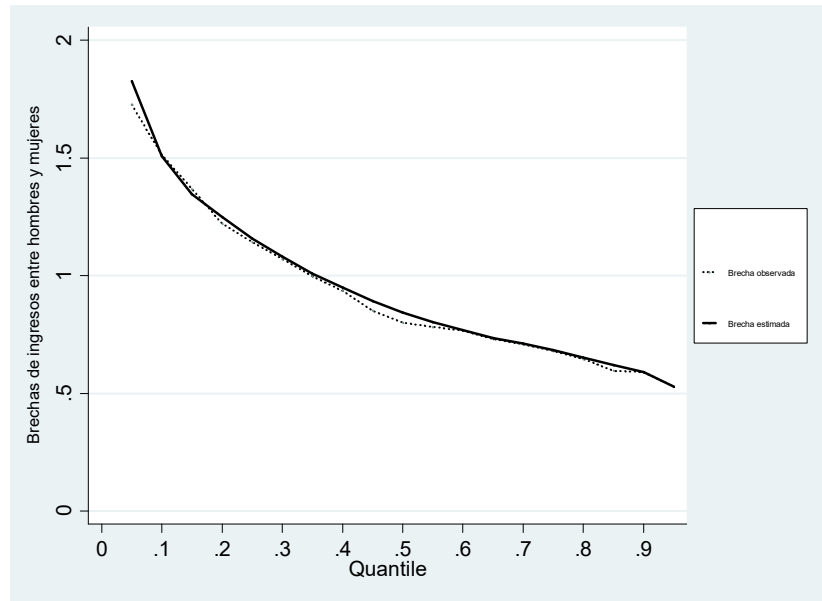
Fuente: Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) del INEI, pooled 2004-2017.

En el Panel (a) del Gráfico 13 se observan tanto la brecha de ingresos de género observada como estimada para el caso de trabajadores independientes. Por su parte, en el Panel (b) de dicho gráfico se muestra la descomposición de la brecha en el efecto retornos y el efecto características. Se observa la irrelevancia del efecto características como determinante de las brechas de género a lo largo de la distribución de ingresos. Por su parte, se observa que el efecto de los retornos explicaría la mayor parte de la

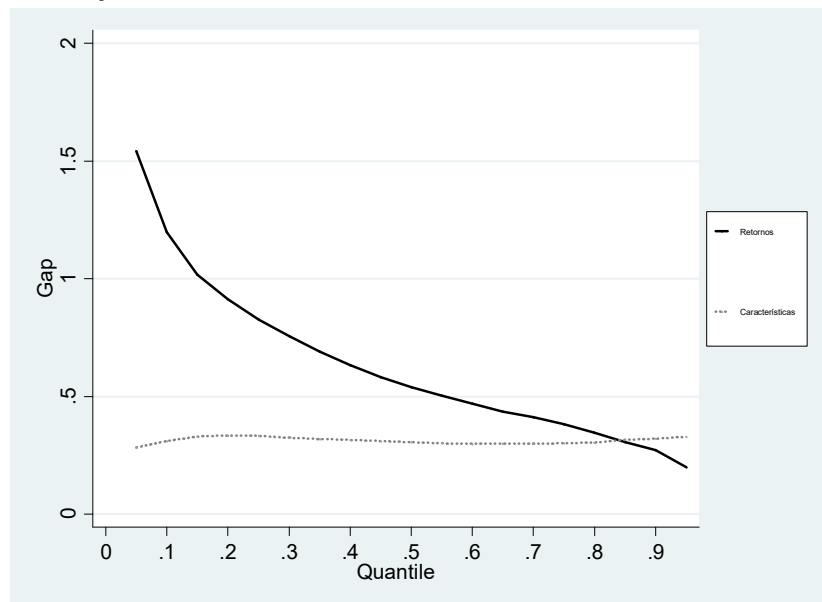
brecha, ofreciendo evidencia a favor del “sticky-floor effect” relacionado con la potencial existencia de procesos de discriminación contra las mujeres.

Gráfico 13. Brechas salariales de género en turismo: trabajadores independientes

a) Brecha observada y estimada



b) Descomposición de brechas



Notas:

(1) Se consideran trabajadores urbanos entre 25 y 55 años de edad.

(2) Sector turismo: alojamiento, restaurantes y agencias de viajes.

Fuente. Enaho 2004-2017

Elaboración Propia.

4.5 Descomposición microeconométrica por cuantiles de las brechas salariales de género en turismo con corrección de selectividad: Machado y Mata (2005), Albrecht et al., (2009) y Buchinsky (1998).

De acuerdo con la corrección de selectividad en la metodología de Machado y Mata (2005) planeada en la ecuación (4) por Albrecht et al., (2009) y Buchinsky (1998), la brecha de ingresos estimada en cada cuantil de la distribución de ingresos puede ser descompuesta en dos componentes o efectos, el primero relacionado con el efecto de los retornos y el segundo relacionado con el efecto de las características de los trabajadores, por construcción ambos efectos darían cuenta del sesgo generado por la decisión de los trabajadores de emplearse en el sector turismo.

En el Cuadro 10 se presenta la descomposición de la brecha salarial de género correspondiente a trabajadores asalariados en turismo. Se observa que la contribución del efecto de las características laborales y socioeconómicas a la brecha estimada se incrementa a lo largo de la distribución de salarios, dicha contribución pasa de 55% en el cuantil más bajo hasta 70% en el cuantil más alto, en contraste la contribución del efecto retornos a la brecha salarial se reduce relativamente, dicha contribución pasa de 45% en el cuantil más bajo hasta 30% en el cuantil más alto. En general, la brecha salarial por género es mayormente explicada por diferencias en las características laborales y socioeconómicas entre hombres y mujeres, las diferencias en las características laborales son más relevantes en cuantiles más altos de la distribución salarial.

En el Panel (a) del Gráfico 14 se observa la brecha salarial de género observada como estimada para el caso de trabajadores asalariados. Por su parte, en el Panel (b) de dicho gráfico se muestra la descomposición de la brecha en el efecto retornos y el efecto características, ambas estimaciones corregidas por selectividad de acuerdo con Albrecht et al., (2009) y Buchinsky (1998).

Cuadro 10. Descomposición de la brecha salarial de género: trabajadores asalariados en turismo
(Corrección de selectividad: Machado y Mata (2005), Albrecht et al., (2009) y Buchinsky (1998))
(Grupos de comparación 1=hombres, 0=mujeres)

Cuantiles	Brecha observada	Brecha estimada	Características		Retornos	
			Estimación	%	Estimación	%
5	0.3197	0.3352	0.1844	55%	0.1508	45%
10	0.2984	0.3108	0.1733	56%	0.1374	44%
15	0.2884	0.2890	0.1601	55%	0.1289	45%
20	0.2850	0.2769	0.1579	57%	0.1189	43%
25	0.2752	0.2691	0.1562	58%	0.1128	42%
30	0.2698	0.2632	0.1572	60%	0.1059	40%
35	0.2593	0.2593	0.1585	61%	0.1007	39%
40	0.2553	0.2581	0.1595	62%	0.0986	38%
45	0.2457	0.2563	0.1615	63%	0.0948	37%
50	0.2497	0.2566	0.1642	64%	0.0924	36%
55	0.2537	0.2577	0.1660	64%	0.0916	36%
60	0.2549	0.2608	0.1705	65%	0.0902	35%
65	0.2643	0.2665	0.1756	66%	0.0909	34%
70	0.2726	0.2742	0.1819	66%	0.0923	34%
75	0.3044	0.2864	0.1886	66%	0.0978	34%
80	0.3250	0.3059	0.1987	65%	0.1071	35%
85	0.3238	0.3246	0.2101	65%	0.1144	35%
90	0.3138	0.3371	0.2217	66%	0.1154	34%
95	0.2875	0.3108	0.2189	70%	0.0919	30%

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) del INEI, pooled 2004-2017.

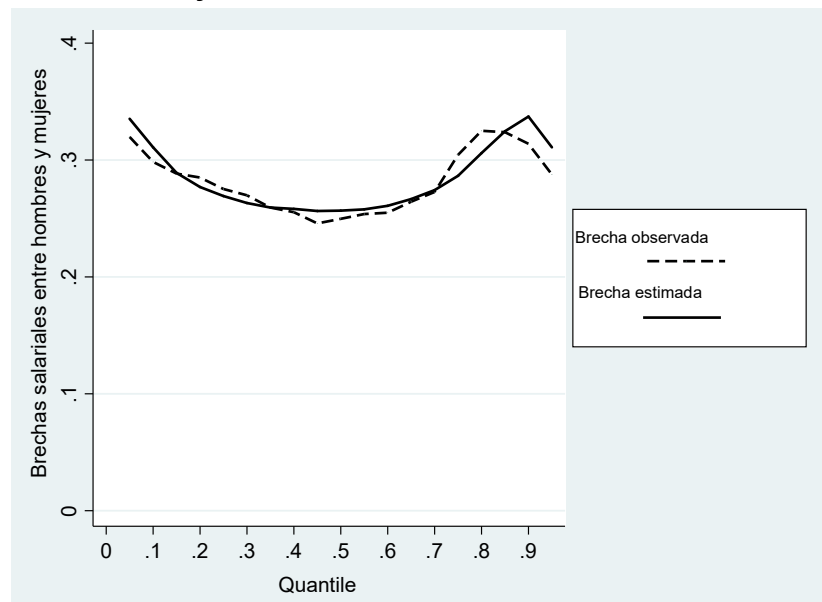
En el Panel (a) se observa que la brecha salarial es relativamente mayor en ambos extremos de la distribución de salarios, lo anterior brinda evidencia a favor de la existencia tanto del *“sticky-floor effect”* como *“glass-ceiling effect”*. En los cuantiles más bajos de la distribución de ingresos se observa una brecha de alrededor 30% entre los cuantiles 5 y 15, lo cual implicaría que en dicho rango de la distribución los hombres obtienen 30% más ingresos que las mujeres. Por su parte en los cuantiles más altos de la distribución de ingresos se observa una brecha de alrededor 31% entre los cuantiles 85 y 95, lo cual implicaría que en dicho rango de la distribución los hombres obtienen 31% más ingresos que las mujeres.

En el Panel (b), se observa la creciente relevancia del efecto características como determinante de las brechas salariales a lo largo de la distribución de ingresos. Por su parte se observa que el efecto de los retornos explicaría una mayor proporción de la brecha tanto en los cuantiles más bajos de la distribución como en los cuantiles más altos, ofreciendo evidencia a favor del *“sticky-floor effect”* en aquellos empleos de menor

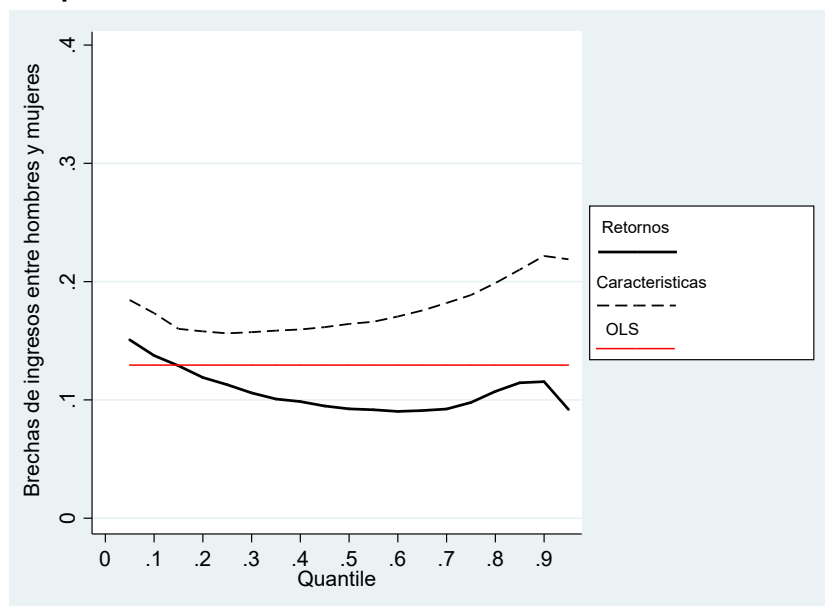
remuneración y calificación, también se obtiene evidencia a favor del “*glass-ceiling effect*” para aquellos empleado de mayor remuneración y calificación.

Gráfico 14. Brechas salariales de género en turismo: trabajadores asalariados
(Corrección de selectividad: Machado y Mata (2005), Albrecht et al., (2009) y Buchinsky (1998))

a) Brecha observada y estimada



b) Descomposición de brechas



Notas:

(1) Se consideran trabajadores urbanos entre 25 y 55 años de edad.

(2) Sector turismo: alojamiento, restaurantes y agencias de viajes.

Fuente. Enaho 2004-2017

Elaboración Propia.

En el Cuadro 11 se presenta la descomposición de la brecha de género correspondiente a trabajadores independientes en turismo. Se observa que la contribución del efecto de las características laborales y socioeconómicas a la brecha estimada se incrementa a lo largo de la distribución de salarios, dicha contribución pasa de 16% en el cuantil más bajo hasta 67% en el cuantil más alto, en contraste la contribución del efecto retornos a la brecha salarial se reduce relativamente, dicha contribución pasa de 84% en el cuantil más bajo hasta 33% en el cuantil más alto. En general, la brecha de ingresos por género es mayormente explicada por diferencias en la valoración de las características laborales entre hombres y mujeres aproximada a través diferencias en los retornos laborales, las diferencias en la valoración de las características laborales son más relevantes en cuantiles más bajos de la distribución salarial.

Cuadro 11. Descomposición de la brecha salarial de género: trabajadores independientes en turismo
(Corrección de selectividad: Machado y Mata (2005) y Albrecht et al., (2009))
(Grupos de comparación 1=hombres, 0=mujeres)

Cuantiles	Brecha observada	Brecha estimada	Características		Retornos	
			<i>Estimación</i>	%	<i>Estimación</i>	%
5	1.7262	1.8618	0.2916	16%	1.5702	84%
10	1.5129	1.4939	0.3144	21%	1.1795	79%
15	1.3687	1.3408	0.3367	25%	1.0041	75%
20	1.2187	1.2464	0.3418	27%	0.9045	73%
25	1.1424	1.1556	0.3431	30%	0.8125	70%
30	1.0711	1.0737	0.3388	32%	0.7349	68%
35	0.9972	0.9963	0.3319	33%	0.6643	67%
40	0.9356	0.9353	0.3304	35%	0.6049	65%
45	0.8510	0.8812	0.3252	37%	0.556	63%
50	0.8001	0.8317	0.3179	38%	0.5138	62%
55	0.7823	0.7917	0.3090	39%	0.4827	61%
60	0.7659	0.7598	0.3050	40%	0.4547	60%
65	0.7313	0.7311	0.3054	42%	0.4257	58%
70	0.7075	0.7173	0.3075	43%	0.4097	57%
75	0.6800	0.6999	0.3135	45%	0.3863	55%
80	0.6523	0.6767	0.3240	48%	0.3527	52%
85	0.5958	0.6379	0.3309	52%	0.307	48%
90	0.5902	0.5947	0.3348	56%	0.2598	44%
95	0.5285	0.5227	0.3492	67%	0.1734	33%

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG) del INEI, pooled 2004-2017.

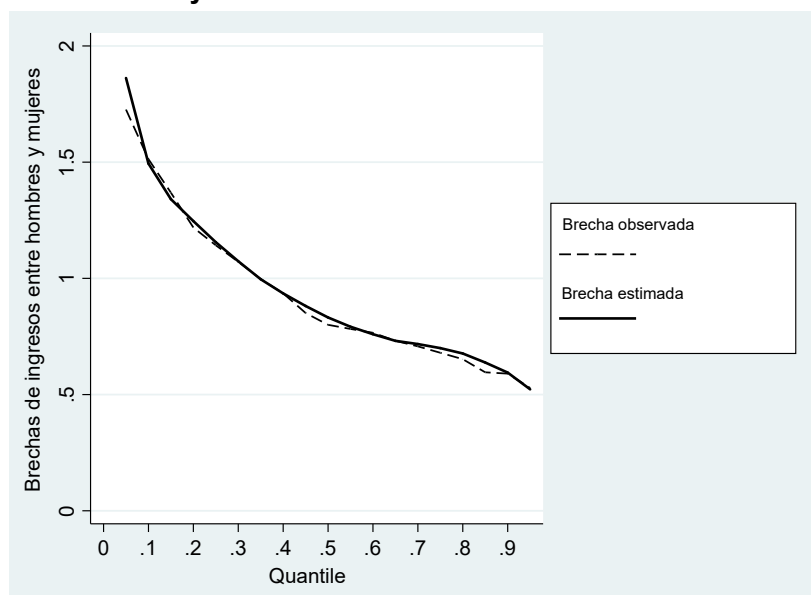
En el Panel (a) del Gráfico 15 se observan la brecha de género observada como estimada para el caso de trabajadores independientes. Por su parte, en el Panel (b) de dicho gráfico se muestra la descomposición de la brecha en retornos y características, como se describió anteriormente ambas estimaciones corregidas por selectividad de acuerdo con Albrecht et al., (2009) y Buchinsky (1998).

En el Panel (a) se observa que la brecha de ingresos es significativamente mayor en la parte más baja de la distribución, lo anterior brinda evidencia a favor de la existencia del “*sticky-floor effect*” para el caso de mujeres como trabajadoras independientes en turismo. En los cuantiles más bajos de la distribución de ingresos se observa una brecha de alrededor 153% entre los cuantiles 5 y 15, lo cual implicaría que en dicho rango de la distribución los hombres obtienen 153% más ingresos que las mujeres.

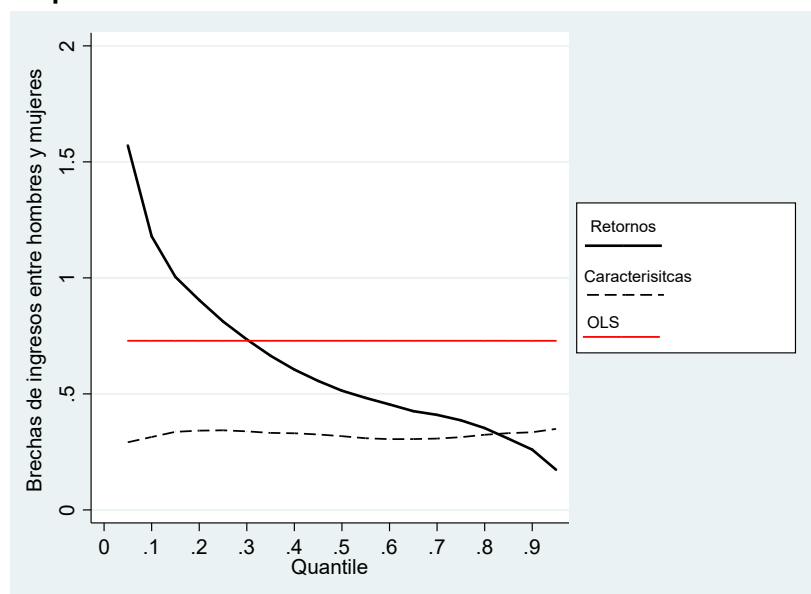
En el Panel (b), se observa que la relevancia de las características como determinante de las brechas de género es relativamente constante a lo largo de los cuantiles de la distribución de ingresos. Por su parte se observa que el efecto de los retornos explicaría la mayor proporción de la brecha, principalmente en los cuantiles más bajos de la distribución, ofreciendo evidencia a favor del “*sticky-floor effect*” en aquellos empleos de menor remuneración y calificación.

Gráfico 15. Brechas salariales de género en turismo: trabajadores independientes
(Corrección de selectividad: Machado y Mata (2005), Albrecht et al., (2009) y Buchinsky (1998))

a) Brecha observada y estimada



b) Descomposición de brechas



Notas:

(1) Se consideran trabajadores urbanos entre 25 y 55 años de edad.

(2) Sector turismo: alojamiento, restaurantes y agencias de viajes.

Fuente. Enaho 2004-2017

Elaboración Propia.

5. Conclusiones

El sector turismo en el Perú ha mostrado un importante crecimiento en años recientes, este sector contribuye con 4% al Producto Bruto Interno (PBI) y absorbe el 7.4% de la Población Económicamente Activa (PEA). Una de las características más importante del sector turismo es la mayoritaria participación laboral femenina, donde la composición por sexo de los trabajadores en turismo es marcadamente femenina: 77% mujeres y 23% hombres; en contraste en el resto de actividades económicas, dicha composición es de 36% mujeres y 64% hombres.

Si bien la participación de la mujer en el sector turismo es mayoritaria, se observa también la existencia de desigualdades de ingresos laborales entre hombres y mujeres tanto para trabajadores asalariados como trabajadores independientes. En términos de brechas salariales, la brecha entre hombres y mujeres como trabajadores dependientes sería de 41% en promedio entre 2004 y 2017, para el caso de trabajadores independientes, dicha brecha sería inclusive mayor, llegando a 95%.

Por lo anterior, el objetivo principal del presente estudio fue examinar empíricamente los determinantes de las brechas salariales de género en el sector turismo en el Perú. En este estudio se han empleado regresiones por cuantiles (Koenker y Bassett, 1978) para analizar el efecto de las características laborales y socioeconómicas de los trabajadores en la distribución condicionada de los ingresos laborales, esta aproximación permite recuperar diferencias entre hombres y mujeres atribuibles a sus características en diferentes puntos de la distribución de ingresos.

Siguiendo la metodología propuesta por Machado y Mata (2005), las brechas estimadas fueron descompuestas en dos componentes, uno relacionado con la proporción de la brecha explicada por diferencias en las características de los trabajadores y otro componente relacionado con la proporción de la brecha explicada por diferencias en los retornos en el mercado laboral a las características de los trabajadores. En el presente estudio se consideró la existencia de un sesgo de selección en la elección de empleo en el sector turismo. Por ello se ha empleado una extensión de la metodología Machado y Mata (2005) corrigiendo por la selectividad en la participación laboral en turismo, corrección sugerida en la literatura por Albretch et al., (2009) y Buchinsky (1998). Todas las estimaciones se basaron en una muestra pooled de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) entre 2004 y 2017 correspondiente al sector turismo.

El uso del análisis de descomposiciones a nivel de diversos cuantiles de la distribución de ingresos permite ofrecer evidencia más amplia sobre las desigualdades de género y sus principales determinantes en el sector turismo, con ello se buscó ampliar la literatura ofreciendo evidencia empírica sobre la posible existencia de “*sticky floor effect*” y “*glass ceiling effect*” en el sector turismo peruano.

Desigualdades de género en trabajadores asalariados en turismo

Se encuentra evidencia que sugiere que la brecha salarial por género en trabajadores asalariados en turismo es mayormente explicada por diferencias en las características laborales y socioeconómicas entre hombres y mujeres, las diferencias en las características laborales son más relevantes en cuantiles más altos de la distribución salarial.

Los resultados de la descomposición de las brechas salariales, sugiere que la brecha salarial es mayor en ambos extremos de la distribución de salarios, lo cual sugiere la existencia tanto del “*sticky-floor effect*” como “*glass-ceiling effect*”. En particular se encuentra que el efecto de los retornos explicaría una mayor proporción de la brecha tanto en los cuantiles más bajos de la distribución como en los cuantiles más altos, complementando la evidencia a favor del “*sticky-floor effect*” en aquellos empleos de menor remuneración y calificación, también se obtiene evidencia a favor del “*glass-ceiling effect*” para aquellos empleado de mayor remuneración y calificación.

La evidencia sobre el “*sticky floor effect*” en el sector turismo peruano está relacionado con la existencia de patrones de discriminación contra las mujeres, tales patrones se materializan a través de la mayor participación laboral en empleos de poco valor en las organizaciones, al respecto se evidenció la concentración de las mujeres como personal de limpieza en las empresas turísticas, tales empleos implicarían condiciones laborales precarias y limitada movilidad laboral (Guy, 1994).

La evidencia sobre el “*glass ceiling effect*” en el sector turismo peruano sugiere la existencia de barreras no observables, relacionadas con la discriminación laboral (Cotter et al., 2001), que limitan el progreso laboral de las mujeres en las empresas turísticas, al respecto se evidenció que a pesar de la mayor proporción de mujeres empleadas en categorías ocupacionales relacionadas con la administración de las firmas respecto de los hombres, éstos pueden obtener salarios 30% más altos que las mujeres en los cuantiles más altos de la distribución de ingresos.

Desigualdades de género en trabajadores independientes en turismo

Se encuentra evidencia que sugiere que la brecha de ingresos por género en trabajadores independientes en turismo es mayormente explicada por diferencias en la valoración de las características laborales entre hombres y mujeres, aproximada a través de diferencias en los retornos laborales, tales diferencias en la valoración de las características laborales son más relevantes en cuantiles más bajos de la distribución salarial.

Los resultados de la descomposición de las brechas salariales, sugiere que la relevancia de las características como determinante de las brechas de género es relativamente constante a lo largo de los cuantiles de la distribución de ingresos. Por su parte se encuentra evidencia que el efecto de los retornos explicaría la mayor proporción de la brecha, principalmente en los cuantiles más bajos de la distribución, ofreciendo evidencia a favor del *“sticky-floor effect”* en aquellos empleos de menor remuneración y calificación. Como se mencionó anteriormente, la evidencia sobre el *“sticky floor effect”* en el sector turismo peruano para el caso de trabajadores independientes está relacionado también con la existencia de patrones de discriminación contra las mujeres, tales patrones se materializan a través de la menor valoración de las características laborales de las mujeres en el sector turismo.

6. Recomendaciones e incidencia

6.1 Recomendaciones

Con los resultados de este estudio se quiere motivar la discusión de políticas y estrategias de igualdad de género en el sector turismo. A nivel del sector público tales políticas y estrategias deben ser generadas por el Ministerio de Comercio Exterior y Turismo (MINCETUR), Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), Gobiernos Regionales (GORES). Por su parte a nivel del sector privado las políticas y estrategias empresariales deben ser discutidas por la Cámara Nacional de Turismo (CANATUR), Cámaras Regionales de Turismo (CARTURs) y diversos gremios empresariales, en ellos se espera que la difusión de los resultados de este estudio puedan sensibilizar sobre la problemática de las brechas de género en el sector turismo peruano.

El presente documento buscó ofrecer evidencia sobre las brechas salariales de género presentes en el mercado laboral peruano, con énfasis en el sector turismo. Tal evidencia busca aportar con el diseño de políticas públicas y sensibilizar al sector empresarial turístico sobre el diseño de sus planes de gestión del recurso humano que promuevan planes y políticas salariales más igualitarias entre hombres y mujeres. Las principales sugerencias del presente estudio pueden resumirse en las siguientes:

- Para mejorar el estatus de las mujeres en el sector turismo peruano resulta necesario incrementar su acumulación de capital humano a través de la educación terciaria y el entrenamiento específico para el trabajo. Esta recomendación se encuentra articulada con la Política Nacional de Igualdad de Género³ y la Ley General del Turismo, y podría ser implementada articuladamente por el MINCETUR y el MTPE.
- Se requieren políticas empresariales para sensibilizar a los empleadores sobre el papel fundamental de las mujeres en el sector turismo, y que la valoración de sus características es un factor importante para mejorar la calidad del servicio turístico. Esta recomendación se encuentra articulada con la Política Nacional de Igualdad de Género y la Ley General del Turismo, y podría ser implementada articuladamente por el estado y el sector privado a través de programas de sensibilización en CANATUR, CARTURS y otros gremios empresariales.

³ Promulgado a través del D.S. N° 008-2019-MINP

- Resulta necesario también establecer normativa específica sobre la protección de la mujer en el mercado laboral turístico, toda vez que la actual Ley General del Turismo no recoge una de las características más relevantes del mercado turístico, la mayoritaria participación laboral femenina. Esta recomendación se encuentra articulada con la Ley General del Turismo, y podría ser implementada articuladamente por el MINCETUR, MTPE y el MMPV.
- Se plantea la incorporación de un enfoque de género en el sector turismo a nivel empresarial. En particular, motivar la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre mujeres y hombres en el ámbito laboral del sector. Se considera que esto puede ser alcanzado a través de generar una adecuada sensibilización sobre el tema a nivel empresarial, difundiendo información sobre el rol de la mujer en el sector y sobretodo las ganancias de productividad que implica la reducción de las desigualdad de género en las organizaciones empresariales. Esta recomendación se encuentra articulada con la Política Nacional de Igualdad de Género y la Ley General del Turismo, y podría ser implementada articuladamente por el estado y el sector privado a través de programas de sensibilización en CANATUR, CARTURS y otros gremios empresariales.

Tales recomendaciones se articular con el Reglamento de la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres en el Perú⁴. Dicha normativa es de aplicación a todos los trabajadores y empleadores de régimen laboral de la actividad privada en el sector privado de la economía peruana. En dicha normativa, se define la discriminación remunerativa como *“la situación que se produce cuando se establecen diferencias salariales o remunerativas basadas en el sexo de la persona sin criterios objetivos”*. En el artículo 5 de dicho reglamento se establece la prohibición de discriminación por motivo de sexo de los trabajadores.

En tal sentido, resulta relevante para el sector empresarial en turismo visibilizar la situación de desigualdad entre hombres y mujeres toda vez que dicha actividad económica se encuentra vinculada estrechamente al mercado global, donde los códigos de desarrollo sostenible se vuelven parte de la decisión de tomar o no un determinado servicio o visitar determinado destino turístico, donde la persistencia de brechas salariales no justificables puede afectar la competitividad del destino turístico peruano.

⁴ Publicado a través del DS. N° 002-2018-TR el 17 de marzo de 2018.

6.2 Plan de incidencia

Plan de incidencia de políticas públicas					
Resultado	Recomendación o propuesta de política	Política /programa vinculada a la recomendación	Actor / institución	Medidas concretas	Mecanismo de incidencia
Se encuentra evidencia que sugiere que la brecha salarial por género en trabajadores asalariados en turismo es mayormente explicada por diferencias en las características laborales y socioeconómicas entre hombres y mujeres, las diferencias en las características laborales son más relevantes en cuantiles más altos de la distribución salarial.	Para mejorar el estatus de las mujeres en el sector turismo peruano	Política Nacional de Igualdad de Género Ley General del Turismo	MINCETUR MTPE	Incrementar su acumulación de capital humano a través de la educación terciaria y el entrenamiento específico para el trabajo.	Taller/Reunión de trabajo
		Política Nacional de Igualdad de Género Ley General del Turismo	MINCETUR MTPE	Se requieren políticas empresariales para sensibilizar a los empleadores sobre el papel fundamental de las mujeres en el sector turismo, y que la valoración de sus características es un factor importante para mejorar la calidad del servicio turístico.	Taller/Reunión de trabajo
Los resultados de la descomposición de las brechas salariales, sugiere que la brecha salarial es mayor en ambos extremos de la distribución de salarios, lo cual sugiere la existencia tanto del “sticky-floor effect” como “glass-ceiling effect”.	La actual Ley General del Turismo no recoge una de las características más relevantes del mercado turístico, la mayoritaria participación laboral femenina.	Política Nacional de Igualdad de Género Ley General del Turismo	MINCETUR MTPE	Resulta necesario también establecer normativa específica sobre la protección de la mujer en el mercado laboral turístico	Taller/Reunión de trabajo
Se encuentra evidencia que sugiere que la brecha de ingresos por género en trabajadores independientes en turismo es mayormente explicada por diferencias en la valoración de las características laborales entre hombres y mujeres, aproximada a través diferencias en los retornos laborales, tales diferencias en la valoración de las características laborales son más relevantes en cuantiles más bajos de la distribución salarial. Los resultados de la descomposición de las brechas salariales, sugiere que la relevancia de las características como determinante de las brechas de género es relativamente constante a lo largo de los cuantiles de la distribución de ingresos. Por su parte se encuentra evidencia que el efecto de los retornos explicaría la mayor proporción de la brecha, principalmente en los cuantiles más bajos de la distribución, ofreciendo evidencia a favor de la hipótesis de “sticky-floor effect” en aquellos empleos de menor remuneración y calificación.	En el marco del Política Nacional de Igualdad de Género. Implementación de la Guía de Igualdad Salarial	Política Nacional de Igualdad de Género Ley General del Turismo	MINCETUR MTPE	Se plantea la incorporación de un enfoque de género en el sector turismo a nivel empresarial. En particular, motivar la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre mujeres y hombres en el ámbito laboral del sector. Se considera que esto puede ser alcanzado a través de generar una adecuada sensibilización sobre el tema a nivel empresarial, difundiendo información sobre el rol de la mujer en el sector y sobre todo las ganancias de productividad que implica la reducción de las desigualdad de género en las organizaciones empresariales.	Taller/Reunión de trabajo

Bibliografía

Agrawal, T. 2013. "Are There Glass-Ceiling and Sticky-Floor Effects in India? An Empirical Examination". *Oxford Development Studies*, 41:3, pp. 322-342.

Albrecht, J., Van Vuuren, A., and Vroman, S. 2009. "Counterfactual distributions with sample selection adjustments: Econometric theory and an application to the Netherlands". *Labour Economics* 16 (2009), pp. 383-396.

Albrecht, J., Björklund, A., and Vroman, S. 2003. "Is there a glass ceiling in Sweden?" *Journal of Labor Economics* 21, pp. 145-177.

Ashley, C., Roe, R., and Goodwin, H. 2001. "Pro-poor tourism strategies. Making tourism work for the poor. A review of Experience". Nottingham: ODI, IIED, CRT.

Becker, G. S. 2009. "Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education". Chicago: University of Chicago Press.

Blinder, A. S. 1973. "Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates". *The Journal of Human Resources* 8: 436-455.

Bergmann, B. R. 1974. "Occupational segregation, wages and profits when employers discriminate by race or sex". *Eastern Economic Journal* 1 (2), pp. 103-110.

Buchinsky, M. 1998. "The dynamics of changes in the female wage distribution in the USA: a quantile regression approach". *Journal of Applied Econometrics* 13, pp. 1-30

Campos-Soria, J.A., García-Pozo, A., Sánchez-Ollero, J. L., and Benavides-Chicón, C. G. 2011. "A comparative analysis on human capital and wage structure in the Spanish hospitality sector". *Journal of Service Science and Management*, 4, pp. 458-468.

Card, D. 1999. "The causal Effects of Education on Earnings", Chapter 30 in O. Ashenfelter and D. Card, Eds. *Handbook of Labor Economics*, Vol. 3 North Holland.

Costa, C., F. E. Bakas, Z. Breda, M. Durao, I. Carvalho, and S. Cacador. 2017. "Gender, flexibility and the ideal tourism worker". *Annals of Tourism Research*, 64 (2017), pp. 64-75.

Cotter, D. A., J. M. Hermesen, S. Ovadia, and R. Vanneman. 2001. "The Glass Ceiling Effect". *Social Forces*, Vol. 80, No. 2 (Dec., 2001), pp. 655-681.

Delfim, L. D., and J. Varjeao. 2007. "Employment, pay and discrimination in tourism industry". *Tourism Economics*, 13(2), 225-240.

DiNardo, J. L., Fortin, N. M., and Lemieux, T. 1996. "Labor market institutions and the distribution of wages, 1973-1992: a semiparametric approach". *Econometrica* 64, pp. 1001-1044.

England, P. 2010. "The gender revolution uneven and stalled" *Gender and Society* 24 (2), pp. 149-166.

Espinola, N. 2013. "Segregación ocupacional por Género y Diferencial de Ingresos en Turismo: Evidencia para Argentina", Tesis de Maestría en Economía, UNLP.

Ge, Y., Hongbin, L., and Zhang, J. 2011. "Gender earnings gaps in Hong Kong: Empirical evidence from across the earnings distribution in 2006". *China Economic Review*, 22, pp. 151-164.

Guy, M. E. 1994. "Organizational Architecture, Gender and Women's Careers". *Review of Public Personnel Administration*, Vol. 14, Issue 2, pp. 77-90.

Ferreira, C. R., and Ramos J. 2016. "Pay gap by gender in the tourism industry of Brazil". *Tourism Management* 52 (2016), pp. 440-450.

Firpo, S., Fortin, N. M., and Lemieux, T. 2007. "Decomposing Wage Distributions using Recentered Influence Functions Regressions". Unpublished Paper, University of British Columbia.

Fortin N., Lemieux, T., and Firpo, S. 2011. "Decomposition Methods in Economics". In *Handbook of Labor Economics*, Vol. 4a. Elsevier B.V.

García-Pozo, A., Campos-Soria, J.A., and Sanchez-Ollero, J. L. 2012. "The regional wage gap in the Spanish hospitality sector based on a gender perspective". *International Journal of Hospitality Management*, 31, pp. 266-275.

Heckman, J. 1979. "Sample selection bias as a specification error". *Econometrica* 47, pp. 153-161.

Juhn, C., Murphy, K. M., and Pierce, B. 1993. "Wage inequality and the rise in returns to skill". *Journal of Political Economy* 105, pp. 473-522.

Koenker, R., and Bassett, G. 1978. "Regression quantiles". *Econometrica* 46, pp. 33-50.

Machado, J. F., and Mata, J. 2005. "Counterfactual decomposition of changes in wage distributions using quantile regression". *Journal of Applied Econometrics* 20, pp. 445-465.

Mincer, J. 1974. "Schooling, experience and earnings". Columbia University Press, New York.

Ministerio de Comercio Exterior y Turismo. 2007. *Cuenta Satélite de Turismo en el Perú*.

Muñoz-Bullón, F. 2009. "The gap between male and female pay in Spanish tourism industry". *Tourism Management*, 30, pp. 638-649.

Neuman, S., and R. Oaxaca. 2004. "Wage decompositions with selectivity-corrected wage equations: A methodological note". *Journal of Economic Inequality* 2: 3-10.

Ñopo, H. 2009. "The Gender Wage Gap in Peru 1986-2000: Evidence from a Matching Comparisons Approach". Research Department Working Paper No. 675, Inter-American Development Bank.

Oaxaca, R. L., and M. R. Ransom. 1994. "On discrimination and the decomposition of wage differentials". *Journal of Econometrics* 61: 5-21.

Oaxaca, R. 1973. "Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets". *International Economic Review* 14: 693-709.

Obadic, A. 2016. "Gender Discrimination and Pay Gap on Tourism Labor Market". *International Journal of Mechanical and Industrial Engineering*, Vol. 10, N° 3, 2016.

Park, J. H. 1996. "Measuring education over time: A comparison of old and new measures of education from Current Population Survey". *Economics Letters*, 50 (1996), pp. 425-428.

Política Nacional de Igualdad de Género. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Lima, 2019.

Skalpe, O. 2007. "The CEO gender pay gap in the tourism industry: Evidence from Norway". *Tourism Management* 28(3), pp. 845-853.

Thrane, C. 2008. "Earnings differentiation in the tourism industry: gender, human capital and socio-demographics effects". *Tourism Management* 29(3), pp. 514-524.

Anexos

Tabla A1. Determinantes de la probabilidad de participación laboral en el sector turismo (Vector Z)

Variables	Definición	Fuente
Edad	Edad en años cumplidos	
Edad al cuadrado	Edad en años cumplidos al cuadrado	
Educación	De acuerdo con Park (1996): número de años de educación	
Hijos	Número total de hijos	Módulo 200 de Enaho pooled 2004-2017
Hijos < 5 años	Variable binaria igual a 1 si el individuo tiene hijos menores de 5 años, 0 de otro modo	
Lengua materna	Variable binaria igual a 1 si el individuo tuvo como lengua materna quechua, aymara u otra lengua nativa, 0 de otro modo.	
Incidencia del turismo 1	(Log) del número de arribos a establecimientos de hospedaje entre 2004 y 2017 a nivel departamental	Estadísticas departamentales, Banco Central de Reserva del Perú
Incidencia del turismo 2	Permanencia promedio en días en los establecimientos de hospedaje a nivel departamental	
Estado marital	Variable binaria igual a 1 si el individuo es casado conviviente, 0 de otro modo	
Dummies por departamentos	Variables binarias por cada departamento (departamento de residencia)	Módulo 200 de Enaho pooled 2004-2017
Dummies por año de encuesta	Variables binarias por cada año de la encuesta para controlar por cambios en la productividad en el tiempo.	

Fuente Diccionario de datos Enaho 2004-2017, Banco Central de Reserva del Perú.
Elaboración Propia