CIES
consorcio de investigación económica y social
Construyendo conocimiento para mejores políticas

IEP
INSTITUTO DE ESTUDIOS PERUANOS

"En capilla": Desigualdades en la inserción laboral de mujeres jóvenes[1]

Tercer Informe Final

31 de julio de 2019

Roxana Barrantes Cáceres

Paulo Matos Trifu

Auspicio:

IDRC | CRDI
International Development Research Centre
Centre de recherches pour le développement international

Canadá

FUNDACION M.J. BUSTAMANTE DE LA FUENTE
Lima - Perú

SUNAT

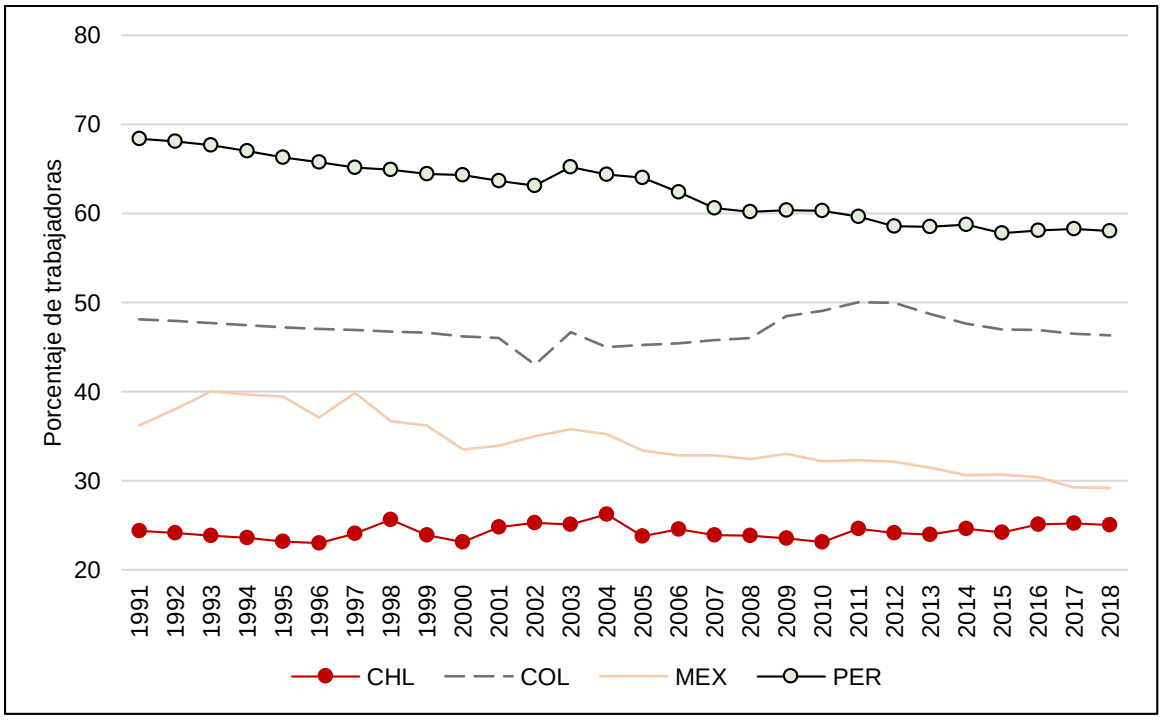
[1] Queremos agradecer a los lectores anónimos encargados por el CIES para comentar versiones preliminares de esta investigación y cuyas preguntas y recomendaciones han contribuido a enriquecerla, así como el documento que tienen en sus manos. Agradecemos también la colaboración de cuatro jóvenes economistas en la preparación de la revisión de literatura: María Lucía Berrospi, Gera Ríos, Greta Zamora y Shirley Huerta. Merece un reconocimiento especial Oriana Heredia, quien tuvo a su cargo la identificación de las políticas públicas vigentes para el tema de investigación. Los asistentes a las presentaciones realizadas en el IEP realizaron aportes que mejoraron esta versión final. Por supuesto, errores y omisiones son de nuestra entera responsabilidad.

1. Introducción

El mercado laboral peruano exhibe características que lo hacen inflexible y segmentado, ofreciendo escasas oportunidades para el desarrollo pleno de sus trabajadores. Según la ENAHO 2017, alrededor de 70% de la PEA ocupada se encuentra en situación de informalidad, y más del 30% de los asalariados a tiempo completo recibe un pago mensual menor a la Remuneración Mínima Vital (RMV). Más aún, cuatro de cada diez graduados universitarios se encuentra subempleado o sub-remunerado; proporción que puede aumentar hasta seis de cada diez dependiendo de la carrera profesional del egresado (Lavado, Martinez, & Yamada, 2014). En comparación internacional, Perú se encuentra entre los seis últimos puestos según el "Índice de Mejores Trabajos", elaborado por el BID (2017).[2]

Comparados con los países de la Alianza del Pacífico, el Perú muestra los peores indicadores de participación de mujeres en empleos denominados vulnerables, tal como es posible apreciar en la Figura 1. Se entiende como empleo vulnerable al empleo independiente y a los trabajadores familiares, según la definición de la OIT.

Figura 1: Empleo vulnerable en mujeres en países de la Alianza del Pacífico (% de trabajadoras mujeres). 1991 - 2018



Fuente: *Worldbank Indicators* (2019). Elaboración propia.

[2] El "Índice de Mejores Trabajos" incluye cuatro grandes dimensiones: participación laboral de la población, personas efectivamente ocupadas, formalidad laboral y tasa salarial. El indicador propuesto fue medido para 15 países Latinoamericanos.

Esta situación empeora para diversos grupos vulnerables (CIES, 2017). Lavado y Campos (2017) afirman que las mujeres y jóvenes se encuentran entre ellos. En lo que respecta a mujeres, las brechas salariales se han ido reduciendo, pero persisten y son significativas. Además, las mujeres se encuentran sobre-representadas en sectores de informales de baja productividad (OIT, 2018), y ganan 30% menos que sus pares del sexo masculino (INEI, 2016). En cuanto a los jóvenes, según la ENAHO 2017, la tasa de desempleo de la PEA entre 18 y 25 años es más del doble que la tasa de desempleo promedio. Así, no solamente están excluidos del mercado laboral, sino que alrededor de nueve de cada diez jóvenes ocupados se encuentra en situación de informalidad.

Estas cifras desalentadoras aumentan significativamente cuando nos referimos a jóvenes mujeres, tanto en términos de desempleo como informalidad. Peor aún, los datos del panel de ENAHO 2011 – 2015 muestran que las brechas salariales de género, que se iban cerrando en la población general, no siguen el mismo patrón para aquellos jóvenes que tenían entre 18 y 25 años durante el 2011. Las brechas entre hombres y mujeres jóvenes han aumentado en un 50% entre el 2013 y 2015, en desmedro de las jóvenes.

Todos estos datos brindan un panorama desolador para el futuro de las mujeres jóvenes peruanas y de la sociedad en general. La literatura que aborda las desigualdades laborales entre hombres y mujeres se concentra en variables asociadas a la discriminación, a variables de decisión como podría ser la maternidad, o a variables estructurales como el estrato socioeconómico o la educación alcanzada por la madre, entre otras, como veremos más adelante al revisar la literatura. Factores que no han sido explícitamente introducidos en esta discusión tienen que ver con la dinámica del crecimiento económico en la ampliación de estas brechas, en la medida que es claro que luego del periodo del boom de precios de minerales, el crecimiento de la economía ha alcanzado lo que puede denominarse un “equilibrio de bajo nivel”, con tasas de crecimiento de alrededor de 4%.

Hemos detectado un vacío en la literatura de índole cuantitativa que haya intentado incorporar ambas dimensiones (juventud y género) en el análisis de las desigualdades de género laborales. El estudio se implementó buscando responder dos preguntas de investigación, inspirados en las propuestas por la agenda de investigación CIES,[3] a saber:

[3] En particular, dentro del área A2: Políticas económicas y sociales para superar la trampa del ingreso medio; dentro del tema AN40b: Empleo femenino, juvenil y de otros grupos vulnerables.

1. ¿Cuáles son las principales barreras que enfrentan jóvenes profesionales mujeres para conseguir un empleo formal, y cómo estas dificultades varían de acuerdo a la carrera superior que siguieron?
2. ¿Cómo evolucionan las brechas de ingresos entre jóvenes en el Perú en el periodo 2013 – 2017, y cuáles han sido los principales factores explicativos asociados?

La respuesta a estas preguntas comprende una agenda de investigación amplia y que puede combinar varios métodos que permitan aprehender las complejidades del problema de la inserción laboral de las jóvenes, desde la decisión de si continuar estudios superiores, la de carrera o de ocupación, continuar estudios o insertarse rápidamente en el mercado laboral, etc. Este conjunto de decisiones puede depender de características que comprenden varias dimensiones de la persona: psicológicas, socio demográficas, económicas, culturales, etc. Por otro lado, las desigualdades en los ingresos de los jóvenes dependen a su vez tanto de los factores asociados a la persona, como la decisión previa de invertir o no en capital humano por ejemplo, pero también de las empresas o posibles oportunidades abiertas para los jóvenes, o el punto del ciclo económico del país durante el cual buscan trabajo por primera vez.

Para esta investigación, y a la luz del vacío detectado en la literatura con métodos cuantitativos, se ha optado por una aproximación cuantitativa. Se busca así aprovechar las bases de datos disponibles para acercarnos a respuestas que, comprendidas en sus limitaciones, puedan orientar políticas públicas que contribuyan a superar las desigualdades observadas. Limitaciones de tiempo y recursos explican esta opción pero, al mismo tiempo, dejan abierto un campo amplio de estudios futuros.

De este modo, respecto de la primera pregunta, que aborda el tema del acceso a un empleo de calidad, la respuesta tentativa apunta a las dificultades en la obtención del primer empleo, dejando así a la informalidad como una opción. La base de datos que se utiliza es la Encuesta Nacional de Egresados de 2014, que cuenta con información sociodemográfica del joven egresado, información detallada de las condiciones de desarrollo y desempeño universitario, así como de la infraestructura de la institución de educación superior. En la medida que el foco de la investigación está puesto en las diferencias en el acceso entre hombres y mujeres, los modelos empíricos utilizarán toda la muestra disponible, es decir, los datos tanto de varones como de mujeres.

Respecto de la segunda pregunta, la respuesta tentativa explorará el rol de la maternidad y de los cambios de trabajo. Se utilizará el panel de la ENAHO, combinando los dos paneles disponibles entre 2011-2013 y 2013-2017, para regresionar las diferencias de nivel y de dinámicas entre los ingresos de hombres y mujeres que tuvieron 25 años en el primer periodo

de cada panel (el 2011 y el 2015). Se toman los ingresos, que pueden incluir a los salarios, por la importancia de la informalidad como condición laboral en la economía peruana.

De este modo, se plantean los siguientes objetivos de la investigación:

(1) Consolidar un marco teórico que permita entender las desigualdades de género, ya sean en el acceso a oportunidades laborales, como en los diferenciales de ingresos en el tiempo;

(2) Utilizando métodos cuantitativos, estimar el efecto de las principales variables en el acceso a empleo de calidad por parte de mujeres jóvenes, así como en las desigualdades de ingresos en el tiempo;

(3) A partir de los resultados encontrados, proponer recomendaciones de políticas públicas que puedan atender las barreras identificadas, de cara a las ya existentes (*"Programa Nacional de Jóvenes Productivos",* DS 013-2011-TR, o "*Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres*", Ley 30709).

El texto se organiza de la siguiente manera. Luego de esta introducción, se presenta la revisión de la literatura, que trata de ser comprehensiva respecto de cinco temas: la inserción de jóvenes en el mundo laboral; la desigualdad salarial por género; maternidad y participación laboral; maternidad y remuneraciones; y calidad del empleo. El capítulo tres ofrece un marco conceptual que comienza con un conjunto de posibles relaciones causales y termina con una propuesta formal de modelo económico de decisión. Los métodos que serán utilizados para contrastar las hipótesis se explican en el capítulo cuatro, enfatizando las características econométricas relevantes. Los estadísticos descriptivos de las variables se presentan y discuten en el capítulo 5, mientras que los resultados de la implementación de los modelos econométricos se encuentran en el capítulo 6. Las conclusiones, limitaciones y recomendaciones de política pública cierran el documento.

Antes de seguir, es preciso advertir que la redacción se ha realizado siguiendo las más recientes recomendaciones de la Real Academia Española y de las Academias de la Lengua Española, sobre el lenguaje inclusivo. Allí donde es preciso para la comprensión del énfasis en las mujeres, se utiliza en la redacción el género femenino.

2. Estado de la cuestión

Esta investigación se sitúa en el debate académico alrededor de dos grandes ejes temáticos: (i) trayectorias hacia la adultez, y las barreras para la inserción laboral de jóvenes; y (ii) las desigualdades de género laborales, tanto en la inserción laboral, como en las salariales, o de ingresos. Se toma como punto de partida el supuesto que, en el caso de las jóvenes mujeres, existe una doble marginalización o desventaja: ser joven (con situación desfavorable en comparación con los adultos) y ser mujer (en desventaja frente a la situación de los varones).

A continuación, se presenta el estado de la cuestión sobre estos temas. La revisión bibliográfica se concentra en investigaciones económicas con metodología cuantitativa, llamando la atención sobre trabajos de otras disciplinas de las ciencias sociales que utilizan métodos cualitativos.

Junto con estos temas de fondo de la investigación, se presenta una discusión sobre la calidad del empleo, ya que constituye una variable central en la aproximación empírica de nuestro trabajo.

2.1. La inserción de jóvenes en el mundo laboral

Diversos autores han escrito sobre la inserción de los jóvenes al mundo laboral, pero solo unos pocos estudios se han centrado en las mujeres más jóvenes y los desafíos que pueden enfrentar en este periodo. Esta etapa es muy importante, tal como argumentan García y Gutiérrez (1996), ya que determina la lógica de la movilidad socioeconómica futura a través del desempeño laboral. Esto es muy preocupante porque, según Piras (2004), las mujeres enfrentan una serie de prácticas discriminatorias y barreras de acceso para el empleo que dificultan su inserción. Además, este inicio termina generando serias consecuencias en las carreras profesionales de las jóvenes como periodos más largos de desempleo que la población masculina, mayor riesgo de pérdida de empleo entre otros problemas.

Los obstáculos que enfrentan las mujeres son diversos, pero todos provienen del mismo trasfondo. Millenaar y Jacinto (2015) sostienen que estas barreras se originan en la construcción de territorios masculinos y femeninos que determinan roles y empleos asociados a géneros específicos y al mismo tiempo afectan la formación educacional y experiencias por parte de la misma población femenina. En cuanto a este último punto, los autores explican que, el afectar directamente la percepción de las mujeres, hace que puedan tomar decisiones en función a este rol reproductivo y doméstico en el hogar.

Abramo (2004) señala que es justamente esta asociación de la mujer con el hogar lo que le otorga el estatus de “fuerza de trabajo secundaria” a nivel social. Esto significa que la inserción laboral debe ser solo un proyecto secundario en su vida y posiciona al hombre como

el verdadero proveedor para la familia. Esto genera altos costos y condiciones laborales inadecuadas que convierte a las mujeres en trabajadoras con bajo compromiso laboral e inflexibilidad para trabajar turnos nocturnos imposibilitadas de acceder a puestos altos y gerenciales en ciertos sectores. Además de esto, la constante asociación de lo doméstico con la mujer se trasmite a través de otros ámbitos que pueden afectar la inserción laboral de las jóvenes.

En primer lugar, se tiene el acceso a la educación como barrera. Weller (2009) reconoció a la educación como un elemento decisivo para una adecuada inserción laboral y el principal motivo de las diferencias entre las trayectorias ascendentes posteriores. Asimismo, Ferraris y Martínez (2015) sostienen que, en el caso de las mujeres, recibir educación es aún más importante, dado que una capacitación formal de calidad significaría incluso adoptar valores y roles de género menos tradicionales que incrementa la probabilidad de que una mujer trabaje. Esto significaría que existe una relación inversa entre recibir educación y seguir estas construcciones sociales. Lastimosamente, de acuerdo con Subirats (1998), el proceso de escolarización femenino sigue siendo problemático y limitado en Latinoamérica. Esto lo transforma en una barrera para la población femenina, especialmente en los sectores más vulnerables y pobres. Sin embargo, existen estudios que evidencian que las divergencias entre hombres y mujeres en su trayectoria laboral permanecen a pesar de contar con alto nivel de educación. Casal, Masjuan y Planas (1990) señalan que, aún si se controla el efecto por la variable educación, las trayectorias laborales y salarios siguen viéndose negativamente afectadas por el hecho de ser mujer e incluso sostienen que la sobre calificación de las mujeres puede deberse a la poca oferta de trabajo que las obliga a mantenerse en el sistema educativo.

En segundo lugar, los autores plantean el impacto del rol doméstico de la mujer a través del efecto sobre la disponibilidad de tiempo. Un primer acercamiento es a través del tiempo dedicado al trabajo doméstico. En los Estados Unidos, Wikle (2014) encontró que, en promedio, las niñas pasan mayor tiempo que los niños realizando tareas del hogar y esta diferencia se acentúa a medida que van creciendo. La situación se agrava en países en desarrollo donde las adolescentes pueden llegar a ser responsables de importantes actividades del hogar y ello terminar afectando las oportunidades posteriores de trabajo por disponibilidad de tiempo. Por otro lado, otro factor sería la maternidad temprana. Esta es otra barrera que se origina de estos roles reproductivos y afecta la inserción laboral de las jóvenes. Sepúlveda, Bentancor y Yachan (2011) sostienen que el embarazo a temprana edad ya sea planificado o no, determina profundamente las oportunidades de formación de las mujeres ya que disponen de menos tiempo para asistir a capacitaciones profesionales y trabajar. Esto coincide con los hallazgos de Pérez (2018) en Argentina, que resaltan la maternidad como

principal motivo de deserción escolar en la población femenina. Mientras que para los jóvenes el nacimiento de un hijo significa acelerar el ingreso al mercado laboral, para las mujeres significa posiblemente el inicio de las tareas de cuidado como actividad principal, nuevamente dándole prioridad al ámbito reproductivo sobre la vida profesional.

En tercer lugar, diversas investigaciones plantean cómo estos estereotipos de género se reflejan en el subconsciente de las mujeres en el proceso de inserción. Utilizando un método experimental, Niederle y Vesterlun (2007) exploran el rol de las preferencias femeninas en entornos competitivos como es el caso de los procesos de contratación. Las autoras concluyen que, aún si hombres y mujeres presentan las mismas calificaciones, los postulantes masculinos manifiestan mayor confianza en sus atributos personales y son más optimistas sobre sus resultados. Las mujeres, por otro lado, suelen basar esta confianza sobre éxitos pasados y no directamente en sus virtudes personales. Esta relativa falta de confianza genera una actitud adversa al riesgo que está presente en los procesos de reclutamiento y afecta el desempeño de las mujeres. Asimismo, Bohnet y Klugman (2017) exploran esta característica en los procesos de convocatorias laborales en Australia y el Reino Unido. Las autoras encontraron que existe un menor monto de postulaciones femeninas si se utilizan adjetivos tradicionalmente masculinos para describir las características del puesto. Esto ocurre debido al sesgo subconsciente que llegan a desarrollar las mujeres sobre sus capacidades, y contribuye a la concentración de mujeres en puestos de trabajo “feminizados” y de baja jerarquía laboral. Finalmente, para los países de la OECD Fortin (2005) añade que estas características personales son desarrolladas desde muy temprano en las mujeres, a través de instituciones como la familia y la iglesia. Estas suelen pregonar ciertos estereotipos femeninos que afianzan el rol reproductivo y doméstico de las mujeres.

Es evidente que las mujeres enfrentan una serie de barreras al momento de insertarse en el mercado laboral diferentes a los hombres lo que tiene como consecuencia un punto de partida desigual. Asimismo, limitan inevitablemente su desarrollo profesional posterior, perpetuando esta desigualdad por el resto de su trayectoria laboral e inevitablemente su poderío económico y social.

En lo que respecta a trayectorias juveniles hacia el trabajo, Chacaltana y Ruiz (2012) indican que el panorama para este grupo poblacional se dificulta ante la maternidad o paternidad no planificada, la baja calidad de la educación profesional o la experiencia de un proceso migratorio. En la misma línea, Rojas, Guerrero y Vargas (2017) analizan las trayectorias hacia la adultez de jóvenes en situación de pobreza en el Perú, mediante una metodología mixta basada en entrevistas y datos descriptivos del estudio longitudinal Niños del Milenio. Entre sus hallazgos destacan que, en familias de bajos recursos, se prioriza los estudios

postsecundarios de los hijos varones; y que, frente a la paternidad/maternidad, los varones suelen encontrar mayor apoyo emocional y económico en el entorno familiar, en relación a sus contemporáneas de género femenino. Boyd (2014) analiza las trayectorias al mercado laboral de jóvenes rurales en Perú, utilizando la Encuesta Nacional de la Juventud (2011), hallando que ser mujer, realizar trabajo familiar no remunerado y ser estudiante, reducen significativamente la probabilidad de ingresar al mercado laboral.

Un trabajo interesante, aunque antiguo, es el de Blau y Kahn (1981), que analiza las diferencias raciales y de género sobre la probabilidad de que jóvenes norteamericanos de 14 a 24 años de edad renuncien a un empleo, además de comparar el retorno de largo plazo y corto plazo de la decisión. Se utilizaron los datos provenientes de la encuesta National Longitudinal Surveys (NLS). Los autores señalan que este grupo es muy interesante, al encontrarse en una etapa de mucha migración laboral e inversión en educación. Cabe resaltar que los datos correspondían a diferentes periodos de tiempo para hombres (1969-70 y 1970-71) y mujeres (1970-71 y 1971-72), debido a problemas de disponibilidad de información.

Para realizar los cálculos de las probabilidades, se utilizó un modelo *probi*t donde la probabilidad de renunciar actúa como variable dependiente y las características personales y del mercado laboral actúan como variables independientes. Los resultados mostraron que, si bien las diferencias raciales no mostraban importantes efectos en la probabilidad, el ser mujer significa mayores probabilidades de renunciar *ceteris paribus*. Esto está altamente correlacionado con las características de la industria laboral donde se concentran las mujeres. Por otro lado, en cuanto a los retornos, se utilizó un método de regresión lineal simple usando casi las mismas variables dependientes. Estos resultados señalan que cuando una persona joven renuncia, mejora tanto su retorno laboral de corto como largo plazo. Comparando ambos incluso, el retorno de largo plazo es el que tiene un incremento mayor para ambos géneros y razas. En ese sentido, Blau y Kahn no hacen tanto hincapié en diferencias por género, pero sí sostienen que el efecto de una renuncia para las jóvenes por maternidad o cuestiones matrimoniales, puede tener un impacto muy significativo en los retornos posteriores de la madre o esposa.

Las expectativas laborales y salariales de mujeres estudiantes universitarias fueron estudiadas por Blau & Ferber (1991). En términos de metodología y datos, se usó una encuesta tomada a 722 miembros de la clase de último año (1987-1988) de la Facultad de Comercio y Administración de Empresas, provenientes de la Universidad de Illinois en Estados Unidos. Las características académicas y familiares eran similares, aunque las mujeres de este grupo mostraban una mayor tendencia a tener madres que ejercían puestos profesionales o académicos. Asimismo, en cuanto a los propios planes familiares, los

hombres pretendían tener más hijos que las mujeres y pasar menos tiempo fuera del mercado laboral en el futuro.

Para profundizar el análisis, se utilizaron tres regresiones que tomaban como variables dependientes el salario esperado del inicio de la carrera laboral, el salario esperado dentro de 10 años y el salario dentro de 20 años y como variables independientes: calificaciones académicas, el departamento académico al que pertenecían, las características del entorno de trabajo, características del puesto, y las características personales, para encontrar los determinantes de estos salarios. Además de una regresión adicional del número de años que se esperaba trabajar contra el esperado de los salarios entre otras variables familiares y laborales. Esto último con el objetivo de probar si existen efectos de retroalimentación provenientes de expectativas de bajos salarios sobre el plan de vida laboral de las mujeres. Sin embargo, los resultados no apoyaron esta hipótesis, al no obtener coeficientes significativos para los salarios, y solo sirvieron para hacer visibles otros determinantes de esta variable como el número de hijos para las mujeres. Según esta investigación, cada hijo reduce los años de participación laboral en 1,82 años, lo que demuestra que la maternidad es la razón dominante por lo cual las mujeres tienden a reducir su vida laboral. Asimismo, cuando se preguntó en la encuesta los salarios de largo plazo que esperaban los estudiantes, se observó nuevamente que la diferencia de salarios esperados entre ambos géneros se incrementaba con la edad. Esta discriminación se confirmó con el método de regresión lineal que también tenía como variable las promociones esperadas por las estudiantes

En una mirada de los países desarrollados, Blau y Lawrence (2013) explicaron los motivos del declive de la participación femenina norteamericana en el mercado laboral, comparada con el resto de economías desarrolladas. La principal variable explicativa es la presencia, o no, de políticas sociales en cada país. El método utilizado fue la estimación de una serie de regresiones lineales que toman como variables dependientes a las siguientes series: el ratio de participación laboral femenina, el ratio de participación laboral masculina, la diferencia entre ambos ratios, y el ratio de ambas variables log-linealizado. Las políticas sociales de cada país se incluyen como variable dicotómica, así como otras variables que buscaban capturar las diferencias entre los países, como las tasas de desempleo masculino y la proporción del gasto público en servicios de guardería, y el efecto real de las políticas, como las tasas de remplazo laboral, las semanas que dura la licencia, el trato que reciben los trabajadores a tiempo parcial, entre otras variables. La base de datos corresponde al periodo de 1990 al 2010 para trabajadores de tiempo completo y proviene de diversos países miembros de la OECD como Alemania, Japón, Francia, etc.

Los resultados del estudio efectivamente son consistentes con la importancia de las políticas amigables con las familias (*family-friendly*), como un servicio público de guardería o derechos

laborales para acceder a un trabajo de medio tiempo, para el incremento de la participación laboral femenina. Por otro lado, la investigación concluyó que las políticas más relacionadas con licencias parentales contienen un efecto negativo adicional sobre la participación femenina. Esto último debido a que los trabajos de altos rango requieren una estancia constante y permanente en el mercado laboral. La existencia de estas políticas puede generar una discriminación constante contra la población femenina por parte de la demanda de trabajo. En cuanto a Estados Unidos en específico, los autores reafirman el efecto positivo de las políticas al incrementar la participación femenina tanto en trabajos de tiempo completo como media jornada. Además, señala que, frente a otros países, en un inicio, existía mayor igualdad en las posiciones de alto rango entre hombres y mujeres estadounidenses. Por este motivo, las políticas *family-friendly* tienden a tener una incidencia menor para los norteamericanos.

Los estudios que comprenden tanto el género como la juventud son relativamente escasos. Estudios como el de Barbetti (2003) muestran evidencia en Argentina de que, en cuestiones de inserción laboral juvenil, existen marcadas diferencias por género en cuanto al tipo de esta inserción, la rama de actividad en la inserción, en la intensidad del trabajo y en la calidad de estos primeros empleos. Así, con un estudio cuantitativo, el autor revela que la mayor proporción de jóvenes que se insertan al mercado laboral lo hacen mediante un trabajo dependiente y que, cuando se separa por sexos, la proporción es mayor en mujeres que en varones. Además, cuando se observa en qué trabajos se desempeñan estos jóvenes asalariados, la mayoría de los varones lo hacen en comercios, hoteles y restaurantes, en tanto que la mayoría de mujeres en servicios domésticos (Ibíd.).

Lo anterior no se diferencia mucho de lo que ocurre en otros países, o en el Perú en particular. De hecho, en el caso peruano, las estadísticas documentan que las mujeres jóvenes son doblemente impactadas y que ello resulta en que tengan menos probabilidades de estar empleadas, pero más probabilidades de estar subempleadas o ejercer empleos precarios o de recibir ingresos por debajo de la línea de pobreza (Oxfam, 2018).

Entre las principales explicaciones a la situación desventajosa de las mujeres jóvenes resaltan el no reconocimiento del trabajo familiar, el embarazo adolescente, la falta de asistencia para el cuidado infantil y las pocas (o nulas) oportunidades de capacitación (Ibíd.). Así, un estudio cuantitativo para Argentina encuentra que, aunque efectivamente tanto varones como mujeres en edad juvenil tienen dificultades en integrarse al mercado de trabajo, la asignación diferenciada de roles sociales y el trabajo reproductivo (la presencia de menores en el hogar) disminuyen las probabilidades de inserción laboral de las mujeres jóvenes: las mujeres suelen llevar una doble jornada laboral que medra sus posibilidades de elegir en qué usa su tiempo y las dificulta de participar en el mercado laboral (Pérez, 2018).

Las mujeres jóvenes (y las adultas también) se ven afectadas por la percepción discriminatoria por parte de empleadores al momento de reclutar personal, pero además por su propia autopercepción –muchas veces ellas internalizan los “funcionamientos” que relega a la mujer al cuidado de la casa y familiar–. Sucede entonces que las distintas visiones que construyen los y las jóvenes de sí mismos –que resulta de sus distintos niveles de socialización, donde el varón es el que más suele socializar– tiene implicancias en sus posibilidades de acceder al mundo laboral (Ibíd.).

Contrario a lo que se esperaría, las barreras que tienen que superar las jóvenes mujeres para conseguir un puesto de trabajo no disminuyen conforme aumenta su nivel educativo. En general, las mujeres han ido ganando acceso a la educación y aunque su presencia en ella ha aumentado considerablemente (llegando a ser ligeramente mayor que la presencia masculina en algunos países), esto no se ha traducido en similares tasas en el crecimiento de empleo femenino y empleo femenino formal. Así, el estudio cualitativo desarrollado por Castillo y Avendaño (2011) que busca describir las principales dificultades en la inserción y permanencia laboral percibidas por mujeres egresadas de liceos científicos-humanistas en Chile encuentra importantes las cuestiones de género (como, por ejemplo, las conductas esperadas del género femenino). Los factores obstaculizadores más relevantes fueron la falta de motivación, la baja importancia atribuida al trabajo, la maternidad, la falta de redes de apoyo a la maternidad, la apariencia física "incorrecta" y las condiciones de trabajo desfavorables (Ibíd.).

Incluso en mujeres con educación superior y desempeño académico sobresaliente, la inserción laboral no es sencilla o semejante a la de los varones. El estudio de metodología mixta de Guzmán (2018) seleccionó a 149 hombres y mujeres egresados en los cuadros de excelencia de la Universidad Autónoma de Tamaulipas en México para examinar si el mayor éxito académico de las mujeres determina una inserción laboral más favorable. Pese a que se encontró que el 79,5% de dichas mujeres obtuvo un trabajo, el porcentaje de hombres que lo hizo fue significativamente mayor (91,7%). El autor también halló que las condiciones del trabajo adquirido no eran semejantes para los dos sexos, sino que estas mujeres están sujetas a discriminación en sus organizaciones, en cuanto a la extensión de la jornada de trabajo, el tipo de trabajo que realizan, así como su rango e importancia.

De similar manera, cuando se analiza la situación de las mujeres jóvenes con educación superior en puestos directivos de empresas, se observa que sus posibilidades de insertarse en este tipo de empleos son menores a la de los varones. Tal es así que, para Venezuela, una investigación cualitativa encuentra que el hecho de que la proporción de mujeres en puestos de alto rango haya aumentado solo a tasas lentas se debe en parte a los estereotipos sociales (Dielingen y Guevara, 2008). Esto se corresponde con la idea de que en el mercado

de trabajo existe una segmentación social de empleos: los empleos “masculinizados” (de fuerza) y los empleos “feminizados” (de servicios de cuidado o domésticos).

Aún más preocupante resulta la situación cuando se aborda estudios sobre el efecto de políticas de formación e inserción laboral femenina y se cae en cuenta de la inefectividad de estas. Millenaar (2014), mediante un trabajo cualitativo, descubre que en el caso argentino, en términos comparativos, las jóvenes mujeres obtienen menos beneficios del título y de los programas de formación profesional (PFP) que los jóvenes varones. Millenar y Jacinto (2015), a través de un estudio cuanti-cualitativo muestran también para el caso argentino que, un año después de graduados de algún programa de formación profesional, existen contrastes y diferencias en las trayectorias laborales de los jóvenes en relación al género. Las autoras explican que dichas disimilitudes responden a la demanda discriminadora de mano de obra, pero también a una oferta diferenciada de grupos de mujeres (donde algunas vieron el PFP como medio de socialización y otras como verdaderas oportunidades de emplearse).

Finalmente, cabe mencionar una investigación para el caso peruano. De la investigación cuantitativa “Decisiones de inserción laboral: el caso de los jóvenes rurales varones” de Boyd (2014), se desprenden algunos resultados interesantes sobre variables que impactan en la posibilidad de inserción laboral por parte de las mujeres jóvenes. La autora encuentra que, por sexo, el tamaño del centro poblado donde habitan influye en la inserción laboral de los hombres, pero no de las mujeres, tal como sucede con la asistencia a centros de educación básica o superior, el emprendimiento, la posesión de celular, y el hecho de ser líder o miembro activo de un grupo social. Por otro lado, la edad y el hecho de residir en la costa aumentan la probabilidad de las mujeres de insertarse en el mercado laboral (solo para ellas) (Ibíd.).

2.2. Desigualdad salarial por género

La desigualdad salarial por género hace referencia a las diferencias existentes entre las remuneraciones percibidas entre hombres y mujeres que desempeñan trabajos de valor similar o comparable. En ese sentido, puede ser explicada debido a factores observables, como lo son el nivel de capital humano, la experiencia laboral, la edad, la educación, el estado civil, tipo de trabajo, origen étnico, entre otros; o factores no observables, los cuales se encuentran relacionados a la discriminación laboral y salarial (OECD, 2017; Araújo, 2015; Wajnman, 2007). Esta se manifiesta en diversas formas, de las cuales se destaca: (i) discriminación de colocación, es decir, cuando difiere el sueldo recibido con el tipo de puesto de trabajo; (ii) discriminación dentro del puesto de trabajo, que ocurre cuando las mujeres reciben un salario inferior desempeñando el mismo trabajo que sus pares; finalmente, (iii) discriminación valorativa, que considera que las ocupaciones en que las mujeres predominan tienen salarios más bajos que aquellas que los hombres desempeñan (Rodríguez, 2014).

Al respecto, la literatura ha estudiado los efectos de la desigualdad salarial en las mujeres y sus hogares, así como en los niveles de pobreza que este problema conlleva. Blau y Kahn (2007) realizan un amplio análisis de las tendencias de la brecha salarial entre hombres y mujeres en los Estados Unidos y sus determinantes. La investigación fue realizada utilizando datos públicos del gobierno para el periodo de 1955 al 2003, tomando como variable explicada el ratio del salario semanal y anual para empleados de tiempo completo de ambos géneros (el salario femenino sobre el masculino). Desde los años 1970, era visible que la diferencia salarial se había reducido, pero, a partir del año 2000, ambas series se vuelven muy erráticas y sin una tendencia definida en el largo plazo. Los autores utilizan una regresión cuantílica para estimar los determinantes de estos ratios utilizando como variables independientes: calificaciones para el trabajo, experiencia laboral, industria en donde se trabaja, entre otras variables de control.

Las estimaciones realizadas, más allá de corroborar la significancia de las variables, confirmaron que aún si se controlaba por todas las variables en la regresión, las mujeres continuaban ganando menos que los hombres. Esto puede explicarse debido a dos factores que no se tomaron en cuenta en la regresión: el número de hijos y la discriminación. En cuanto al número de hijos, no se incluyó dado que la autora señaló que la variable sesgaba significativamente las calificaciones para el trabajo de ambos géneros. Por otro lado, la discriminación no era cuantificable así que tampoco se podía agregar a la estimación. Utilizando evidencia de los Estados Unidos, diversos autores como Neumark, Bank y Van Nort (1996) y Becker (1971), han descrito el efecto negativo de tener hijos sobre el salario de las madres, resaltando que el impacto puede ser paleado por políticas gubernamentales. Sin embargo, la discriminación es un elemento más complicado de explicar. Los autores realizan una amplia discusión donde concluyen que, si bien al inicio de la carrera profesional no existen diferencias salariales, a medida que se incrementa la edad de la mujer, y esta se acerca a la edad de ser madre, surge la brecha. Entonces, el rol de la mujer en la familia aparece como principal responsable de la brecha salarial y el limitado desarrollo laboral femenino. Los autores ofrecen hipótesis vinculadas a los cambios en la demanda de trabajo que favorecieron a las mujeres en ciertas industrias o la desigualdad salarial en general, para explicar la tendencia errática de los ratios en los últimos años. Sin embargo, en cuanto al futuro de las mujeres, Blau y Kahn (2007) afirman que esta brecha podría empezar a reducirse, dada la abundancia de estudiantes universitarias que completarían programas de PhD o maestrías que incrementarán sus salarios, además de los recientes cambios en roles de género que reducen la discriminación.

Para el caso latinoamericano, Costa, Silva y Vaz (2009), mediante el empleo de técnicas de microsimulación buscaron analizar el impacto de diferentes aspectos de las desigualdades

de género en la distribución del ingreso de los hogares, en términos de crecimiento de los ingresos y niveles de pobreza y desigualdad para los hogares de ocho países de la región: Argentina, Brasil, Chile, República Dominicana, El Salvador, México, Paraguay y Uruguay. Este estudio consideró cuatro aspectos de las desigualdades de género: (i) diferencias en la participación en el mercado laboral, (ii) diferencias en el estatus laboral (que puede estar representado por tasas más altas de desempleo o informalidad femeninas), (iii) discriminación salarial (es decir, si mujeres y hombres reciben salarios diferentes teniendo las mismas características productivas) y (iv) diferencias en las características de hombres y mujeres. Los resultados evidenciaron que los salarios se correlacionan positiva y significativamente con el logro educativo y muestran una forma de U invertida significativa con la edad. No obstante, se encontraron diferencias entre mujeres y hombres, pues incluso cuando las mujeres tienen un mayor retorno marginal a la educación, las brechas en los interceptos, que están determinadas no solo por características no observadas sino también por género, implican salarios más bajos para las mujeres.

Las investigaciones realizadas para Brasil, si bien evidencian la desigualdad salarial existente entre hombres y mujeres, no atribuyen esta al factor discriminatorio *per se* sino a otros factores que influyen en el análisis como la experiencia, los trabajos a los que cada uno se dedica o las horas de trabajo. Con datos del banco de datos del Instituto del Milenio 2008, Araújo (2015) evidenció que la experiencia tiene gran relevancia para la explicación de las diferencias salariales de género. Para ello, utilizó regresiones cuantílicas y análisis contrafactual para evaluar la brecha, de modo que se modele la asociación entre capital humano, el sexo y los rendimientos de horarios; así como regresiones por mínimos cuadrados ordinarios MCO con ecuaciones salariales basadas en la de Mincer para estimar la relación entre capital humano e ingresos. En cuanto a la brecha salarial, si bien se encontró que las mujeres ganaron el 55% del salario de los hombres, por la influencia de covariables omitidas, como serían la presencia de hijos, el sector en que se trabaja, el tipo de trabajo u horas laboradas, no fue posible afirmar que ello fuera resultado de la discriminación propiamente dicha. Por su parte, Simão & Monsueto (2008), con datos de la Encuesta Nacional de Hogares para los años 1992-2001 encontraron que en 1990, las mujeres ganaron un 27% aproximadamente menos que los varones, por lo que a través del empleo de ejercicios de microsimulación y comparando la diferencia estimada con la contrafactual, concluyeron que en un mercado sin discriminación el salario de las mujeres se hubiese elevado en un 28%. Además, tal eliminación tendría efectos positivos sobre el ingreso per cápita que aumenta en 6,8% y el coeficiente de Gini se reduciría en 0,7%, pues la discriminación acentúa el nivel de pobreza en Brasil. Por otro lado, Wanjman (2007), mediante un análisis de datos estadísticos del Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE) y la Encuesta Nacional por Muestras

de Hogares (PNAD) para los años 2002-2005, encontró que las desventajas laborales afectan con especial rigor a las mujeres jefas de hogar con niños. Además, evidenció que puesto que las mujeres se han dedicado más a temas ligados al cuidado (servicios) por la división sexual del trabajo, han buscado trabajos domésticos con horarios flexibles para desarrollar sus "tareas en el hogar", por lo cual los diferenciales de ingresos entre hombres y mujeres se explicarían mucho más por las diferencias de salarios pagados en cada uno de los grupos ocupacionales que por las barreras a la inserción femenina en los puestos de trabajo de mejor calidad y remuneración. Es importante mencionar que otro factor relevante para explicar la diferencia salarial es el tiempo dedicado al trabajo. El autor encontró que los hombres dedican más horas (40 en promedio), mientras que las mujeres menos tiempo (en este estudio, solo el 55% de las mujeres trabajaba igual horas que los hombres). Asimismo, como factores no explicados identifica a la discriminación laboral existente, y apunta a que sin este factor las mujeres ganarían, en promedio, 20% más que los hombres.

Por otro lado, en el caso de Bolivia, Martínez (2017) aplicó la técnica de microsimulaciones no paramétricas, con el fin de aproximar el efecto de la desigualdad de género sobre indicadores de pobreza monetaria con datos de la Encuesta de Hogares proporcionadas por el INE para el periodo 2006-2015 y considerando a mujeres entre los 22 y 55 años de edad. El estudio encontró que hay dos razones que sirven para comprender la segregación laboral: (i) las diferencias en el capital humano entre varones y mujeres, mostradas por el nivel de educación, la especialización profesional y los años de experiencia; y (ii) patrones discriminatorios en contra de la población femenina en los empleos formales de la economía, explicados por los "costos adicionales" que implica la contratación de mujeres. Asimismo, de cerrar las brechas de género en cuanto a ingresos y participación laboral, se tendrían efectos sobre la reducción de la pobreza, la desigualdad (en general) e ingresos (Ibíd.).

En el caso de Colombia, diversas investigaciones evidencian que las desigualdades salariales se deben, en gran medida, al factor discriminatorio. Ello dado que el mercado laboral no toma en cuenta muchas veces el factor capital humano de cada uno, sino más bien pareciera que se toma en cuenta un factor valorativo que hace distinción más allá de las capacidades que cada uno pueda tener. Al respecto, Barraza (2010) empleó el método de la descomposición de Oaxaca (1973) con datos de la Encuesta Continua de Hogares para el año 2005 para 3 ciudades: Barranquilla, Cartagena y Montería. Se encontró que, para las tres regiones, se evidencia que las diferencias salariales son, en parte, explicadas por la discriminación (en Barranquilla, el 100% lo explica; en Cartagena, es el componente más elevado y, en Montería, el 43,06% lo explica). Entonces, postula que si se controlara por las variables que representan el capital humano de cada trabajador y si solo se tomaran en cuenta las características observables, las mujeres deberían ganar más que los hombres.

Asimismo, Cortés y Flórez (2016) realizaron un estudio para la ciudad de Santander con datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares GEIH para los años 2012-2014, donde obtuvieron que los hombres, entre los años 2012 y 2014, ganaron entre 21,5% y 25,6% aproximadamente más que las mujeres, siendo esta brecha explicada en mayor cuantía por el componente no explicado, es decir, el factor discriminatorio que se situó en 24,5% en el 2012 y 30,4% en el 2014. Además, ambos autores sostienen que dicho componente se debe a factores no observables en el mercado del trabajo, identificado con el método cuantitativo de la descomposición de Oaxaca-Blinder (1973), o bien a una valoración distintiva de las cantidades de capital humano de las trabajadoras, pues aun cuando las mujeres tienen las mismas capacidades y capital humano que sus pares, dejan de recibir entre un 25% y 30% de salario que ellos. Es importante mencionar que el método cuantitativo empleado por ambos autores fueron dos ecuaciones de ingreso a lo Mincer, una para hombres y otra para mujeres, y regresionaron variables como capital humano, base familiar, y variables del empleo. En la misma línea, Jiménez (2014) estudió trece áreas metropolitanas de este país con datos de la GEIH para los años 2007-2012, donde evidenció que la diferencia salarial debido a un componente discriminatorio fue positiva en cada área, lo que indicaría que las mujeres recibieron tratos inequitativos en el mercado laboral mayormente debido a este factor.

En contraste a estos estudios, Tenjo Ribero y Bernat (2005), que también estudiaron a regiones de Colombia, junto con otros cinco países latinoamericanos: Argentina, Brasil, Costa Rica, Honduras y Uruguay, tras elaborar la regresión de ingresos con ecuaciones mincerianas y luego una descomposición de Oaxaca (1973) para los diferenciales salariales, sostienen que no todo diferencial salarial es sinónimo de discriminación, ni toda discriminación se traduce en diferencias en salarios. Encontraron que, si bien aún persiste la discriminación en contra de las mujeres, esta es estadística más que basada en prejuicios contra el género femenino, y el tipo de discriminación que persiste es el basado en los roles tradicionales femeninos, que encasillan a la mujer en ser la más responsable por temas ligados a la administración del hogar y el cuidado de los hijos. Esto influye en las labores que toma al insertarse en el mercado laboral, dado que la razón inmediata por la cual se dan los diferenciales es que "la mujer trabaja menos horas que los hombres", que además evidencia la doble jornada que trabajan las mujeres (en el hogar y en el trabajo), lo que limita que esta pueda trabajar más horas que los hombres.

Para el caso europeo, Lago (2002) construyó un modelo bien especificado, es decir, se centró más en las variables relevantes a incluir (la parte más sustantiva del tema), más que en la metodológica, integrando teorías por el lado de la oferta y la demanda, de modo que se pueda explicar las variables que influyen en las diferencias salariales observadas en el sector

privado entre hombres y mujeres en España. Para ello, hizo empleo de la Encuesta de Estructura Salarial (EES) de 1995 con datos de España, la cual busca "conocer la estructura y distribución de los salarios con periodicidad cuatrienal" (p.184). Los resultados obtenidos evidenciaron una significativa discriminación salarial por razones de género, pues el sueldo aproximado de las mujeres fue situado en torno al 70% del que reciben los hombres. Con el análisis empírico realizado se pudo descomponer la diferencia salarial para el sector privado en dos grandes componentes: (i) por un lado, las características propias de hombres y mujeres, que explicaron aproximadamente el 40% del diferencial en salarios, y (ii) por otro lado, los rendimientos de estas características (es decir, la discriminación real), que explicaron el 60% restante. En este caso, la edad y el tipo de jornada fueron las dos variables más relevantes y significativas. Posteriormente, Del Río Gradín y Cantó (2008), empleando datos de Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE), y realizando un análisis para cada uno de los resultados obtenidos en dos situaciones: con discriminación y en ausencia de esta, es decir, mediante (i) la estimación de la distribución contrafactual de la renta de los hogares, reemplazando los salarios femeninos observados por los salarios estimados sin discriminación (para esto se calcularon ecuaciones salariales mincerianas de hombres y mujeres), y (ii) cuantificando los cambios producidos en los niveles de pobreza y desigualdad en la distribución del ingreso familiar, encontraron que para España la discriminación salarial relativa representaría entre un 26% y un 41% del salario observado de las trabajadoras, afectando a un 87% de las encuestadas.

Es importante mencionar que los métodos comúnmente empleados para estimar las diferencias salariales por género son los modelos de microsimulación y la descomposición salarial propuesta por Oaxaca-Blinder (1973), la cual, a su vez, emplea ecuaciones de ingreso a lo Mincer o mincerianas. Respecto al primer método, tal modelo permite aproximar el efecto probable que tienen las diferencias salariales en el mercado laboral, así como crear escenarios en los que sí exista el componente discriminador (no observable) y otro en el que no, de modo que se analice este cambio respecto a una situación inicial (Martinez, 2017; Costa, 2009; Simão y Monsueto, 2008). Por otro lado, el segundo modelo empleado son las ecuaciones de ingreso a lo Mincer que estiman relaciones entre variables como el capital humano e ingresos, generalmente y, luego, mediante la descomposición de Oaxaca-Blinder (1973) se evidencian las diferencias, las que generalmente se descomponen en factores observables, como el capital humano independiente del género, y no observables, que hacen referencia a la discriminación per se.

Ñopo y Hoyos (2010), analizan la evolución de brechas de género salariales en países latinoamericanos, entre ellos el Perú, encontrando que las brechas explicadas por factores no observables, como discriminación o roles de género, casi se duplican en los 10 primeros

años dentro del mercado laboral. Más aún, encuentran que el tipo de ocupación, el nivel educativo, tener hijos y el ambiente geográfico donde vive el individuo son factores claves en la explicación de los diferenciales de género a favor de los hombres. Yamada, Lavado y Velarde (2013) complementan la evidencia encontrada por Ñopo & Hoyos (2010) sobre los determinantes de la brecha de género, al señalar que las habilidades no cognitivas juegan un rol significativo en la explicación de esta.[4]

En síntesis, las diversas investigaciones que abordaron el tema de desigualdades salariales por género, evidenciaron la desigualdad salarial existente entre hombres y mujeres, la cual es entendida como diferencias en remuneración recibida por ambos cuando desempeñan trabajos similares o del mismo valor. Asimismo, esta fue atribuida mayormente al factor discriminatorio o no observable, el cual fue resultado común en estas investigaciones y es percibido como la razón principal de tales desigualdades, las que además tienen influencia en otras variables como la pobreza y el nivel de vida que llevan las mujeres involucradas. No obstante, algunos estudios no encontraron al factor discriminatorio como relevante para explicar las desigualdades salariales, sino otros factores como el número de horas que trabajan las mujeres, el cual es inferior al de los hombres y por ello reciben, en efecto, menores salarios. Cabe mencionar que esto si bien no está directamente relacionado con el factor discriminatorio, sí lo está con la perpetuación de la idea de que la mujer debe dedicarse al cuidado del hogar, motivo por el cual recibe menores ingresos al dedicar menos horas al mercado laboral.

2.3. Maternidad y participación laboral

Los efectos de tener hijos sobre la decisión de iniciar un trabajo o seguir con el actual, para la mujer, también han sido ampliamente estudiados en la literatura dado el aumento de su nivel educativo y creciente inserción laboral en las últimas décadas. Tanto estudios cualitativos como cuantitativos para países de América Latina encontraron que la maternidad tiene un impacto negativo en la decisión de participación laboral, que además se ve influenciada negativamente por el hecho de estar casada o haber sido madre en la etapa adolescente, lo que impacta en su trayectoria laboral futura, pues la maternidad temprana influye en las aspiraciones a futuro que tienen respecto al campo laboral (Costa et al., 2009; Chacaltana y Ruiz, 2012; Binstock y Näslund, 2013).

Costa et al. (2009) utilizó técnicas de microsimulación con datos de 8 países latinoamericanos: Argentina, Brasil, Chile, República Dominicana, El Salvador, México,

[4] Las habilidades no cognitivas son aquellas características asociadas a la personalidad o carácter del individuo.

Paraguay y Uruguay. La investigación evidenció las desigualdades salariales de género, concluyendo también que hay dos características importantes de la decisión de participación laboral femenina: la influencia negativa de estar casada y el impacto negativo de los niños, especialmente para las jóvenes. Estas variables fueron relevantes porque se encuentran relacionadas con el papel social de las mujeres en la sociedad como amas de casa y madres, lo que perpetúa la noción de que estas tienen la obligación del cuidado de los niños y el hogar. Para el caso peruano, Chacaltana y Ruiz (2012) emplearon datos de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) y la Encuesta Nacional de la Juventud (ENAJUV) del año 2011, y mediante un análisis de estos datos, tras analizar la situación del empleo en jóvenes, evidenciaron que "el principal riesgo es el abandono de la educación o el trabajo para atender a los hijos, en particular por parte de mujeres jóvenes" (p. 294), lo que, a su vez, muestra el gran efecto que tiene la maternidad o formación temprana de una familia sobre la trayectoria laboral o educativa de los jóvenes.

En la misma línea, Binstock y Näslund (2013) emplearon un método cualitativo, consistente en entrevistas realizadas a mujeres de estratos medios y bajos de Asunción, Paraguay. El objetivo de la investigación fue analizar el impacto que tiene el embarazo adolescente en la trayectoria tanto educativa como laboral, es decir, en qué medida la maternidad temprana ha condicionado las posibles oportunidades educativas y laborales de estas mujeres respecto a las de aquellas que no tuvieron hijos hasta después de la adolescencia. Los resultados obtenidos evidenciaron que el ser madre durante la adolescencia afectó los patrones de participación laboral y las opciones ocupacionales que tendrían en el futuro; ello dado que la mayoría de mujeres entrevistadas abandonó sus estudios tras quedar embarazadas. Asimismo, aquellas que lograron encontrar un empleo, este fue informal o fueron ocupaciones que no apoyaban en el desarrollo de habilidades que les fueran útiles para experiencias laborales futuras.

Autores como Rodríguez y Fernández (2010), mediante un análisis cualitativo obtenido con grupos de discusión para España, en el que se analizó el "discurso de las mujeres sobre el papel que juega el trabajo productivo en la configuración de su identidad y los problemas derivados de intentar conciliar este trabajo con su vida familiar" (p. 261), concluyeron que si bien para las mujeres el trabajo productivo les significa satisfacción personal, observaron que tienen dificultades para poder armonizar tanto las responsabilidades y obligaciones derivadas del mundo familiar, como las del laboral, por lo que en ciertas situaciones, algunas deciden reducir o eliminar el tiempo que dedican al trabajo productivo. Tal decisión se ve acentuada cuando en su hogar tienen la presencia de hijos e hijas, por lo que este estudio refuerza la teoría de que las elecciones profesionales de la mujer están condicionadas por la maternidad. Un resultado similar fue obtenido por Corrigal y Konrad (2006), quienes estudiaron los efectos

de realizar tareas domésticas y proporcionar ingresos a la familia en la predicción de las preferencias de los atributos laborales que buscaron, tanto hombres como mujeres, para catorce países con datos del Programa Internacional de Encuestas Sociales de 1997: Canadá, Dinamarca, Alemania, Italia, Japón, Nueva Zelanda, Filipinas, Polonia, Portugal, Rusia, España, Suecia, Suiza y los Estados Unidos. Para tal fin, realizaron un análisis de regresión con el modelo logístico por separado para hombres y mujeres, siendo las variables independientes incluidas separadas en cuatro bloques: (i) igualitarismo social de género; (ii) edad, educación, trabajo desde casa; (iii) estado civil, estado laboral del cónyuge o de la pareja, presencia de hijos y responsabilidad por las tareas domésticas; y (iv) las medidas de las preferencias de atributos laborales buscados. Ambos autores resaltaron que, en los resultados obtenidos, muchas variables familiares fueron significativas en las ecuaciones que predicen las preferencias de los atributos laborales de las mujeres, por lo que concluyeron que “las obligaciones de rol” podrían llevar a las mujeres a elegir trabajos que les permitan decidir sus propios horarios (flexibilidad) para cumplir sus “obligaciones” como amas de casa, especialmente para aquellas que tienen niños, quienes además se relacionaban positivamente con las preferencias de ingreso, avance y flexibilidad y negativamente con la preferencia por tener un “trabajo interesante”, es decir, acorde con sus capacidades pero gran demandante de tiempo.

Asimismo, los niños tuvieron un efecto negativo en las horas de trabajo remunerado para las mujeres y un efecto positivo para los hombres, lo que también es consistente con los roles tradicionales de género. En esta misma línea, Stone y Lovejoy (2004) tras realizar un análisis cualitativo de 43 encuestas hechas a mujeres que residieron en siete zonas metropolitanas en Estados Unidos, formalmente fuera de la fuerza laboral, todas casadas con al menos un niño menor de 18 años y con formación y empleos anteriores profesionales, resaltaron que son tres los determinantes del por qué las mujeres se ven motivadas a dejar de pertenecer a la fuerza laboral, o al menos trabajar menos tiempo: (i) el trabajo mismo, referido a la inflexibilidad de horarios que deja poco tiempo para dedicarse al hogar o a los hijos en caso de aquellas que lo ameriten o, para aquellas que no tienen hijos pero no desean un horario cargado; (ii) los hijos, para el 72% de las mujeres entrevistadas el tener un hijo era un factor para dejar el trabajo, pues la preocupación sobre quién lo cuidará o "si lo harán como ellas", es persistente. Finalmente, se encuentran (iii) sus cónyuges, que influencian en su decisión de abandonar sus trabajos, pues consideran que solo ellas cargan con las actividades domésticas. Además, la mayoría de las entrevistadas, al casarse, aceptó en cierta forma que su carrera pasara a segundo plano. Al respecto de este tema, se observa que aún sigue operando el modelo de proveedor de servicios de familia / ama de casa, lo que refleja el retraso estructural en las carreras de las mujeres que deciden o bien trabajar menos horas –

lo que significa una reducción de sus ingresos–, o bien dejar de trabajar –lo que significa no contar con ingresos propios–, tal como encontraron Moen y Yu (2000) con datos de Estados Unidos. Entonces, todos estos hallazgos, cualitativos mayormente, apoyan parcialmente la predicción de que la responsabilidad por las tareas domésticas aumenta el deseo de flexibilidad laboral y disminuye el deseo de altas ganancias.

Cabe mencionar que algunas investigaciones cuantitativas sugieren, tomando en consideración estos resultados y tras estudiar la probabilidad de que las mujeres decidan tener su primer hijo (con todo lo que ello involucra en su futuro laboral), que tal decisión genera un costo de oportunidad, dado que si el salario que percibiría, de no dejar de trabajar, fuese alto, el renunciar a este por el cuidado de los hijos generaría tal costo (Davia y Legazpe, 2013; Ariza y Ugidos, 2007). Así, los resultados de estas investigaciones indican, además, que la decisión de tener el primer hijo podría estar relacionada con la situación de la mujer en el empleo y su estabilidad; no obstante, una mayor educación reduce la probabilidad de tener el primer hijo. Ariza y Ugidos (2007), empleando el Panel de Hogares de la Unión Europea con datos de 1994-2001 para España, estimaron ecuaciones de ingreso a lo Mincer de modo que puedan aproximar las variables empleadas como nivel educativo, experiencia laboral, edad, antigüedad en la empresa, con la medida para obtener el costo de oportunidad de dejar de laborar. El modelo empleado fue un Probit, en el que la variable dependiente midió la participación laboral (o no) de la mujer; posteriormente, con esta estimación obtuvieron la inversa del ratio de Mills, la que se introdujo en las ecuaciones de ingreso con el fin de corregir el sesgo de selección de la muestra. Davia y Legazpe (2013), en cambio, emplearon una técnica multivariante con modelos de probabilidad en tiempo discreto y riesgos proporcionales, los que permitieron introducir variables cambiantes en el tiempo. Los datos empleados fueron los de la Encuesta de Fecundidad, Familia y Valores del año 2006 para España, elaborada por el Centro de Investigaciones Sociológicas.

En síntesis, diversos estudios encontraron que la maternidad tiene influencia en la decisión laboral de la mujer, pues dado el “rol social” de esta, muchas veces se hace referencia a que debe estar dedicada al cuidado del hogar y los hijos, lo que disminuye la probabilidad de que continúe laborando a tiempo completo, o no lo haga en absoluto. Asimismo, los resultados analizados en gran parte de la literatura se obtuvieron tras la realización de grupos focales o entrevistas personales a mujeres, es decir, la metodología empleada es mayormente cualitativa. No obstante, algunas investigaciones emplean metodologías cuantitativas con el fin de analizar los efectos de la maternidad en la decisión de permanecer en el mercado de trabajo, así como los principales determinantes que influyen en esta decisión.

2.4. Maternidad y remuneraciones

No obstante, en caso la mujer decida continuar laborando, la maternidad aún sigue teniendo efectos en la evolución salarial que esta tenga en el futuro, pues como se indicó anteriormente, la maternidad es uno de los indicadores que evidencia que el grupo de mujeres trabajadoras no es homogéneo (Lavado, 2017) y tiene efectos en los ingresos que perciben, así como en su desarrollo laboral. La literatura ha encontrado que una de las causas más presentes para explicar la desigualdad de género en el mercado laboral es la penalización salarial por maternidad (Botello, 2015); es decir, las mujeres pueden ser subestimadas por ser madres e incurrir en una pérdida de salario. Lo mencionado anteriormente se debe a que la mayor parte de la crianza de los hijos (sobre todo si son menores de edad y de 5 años) está en manos de las mujeres (Botello, 2015; Olarte y Peña, 2010; Ariza y Ugidos 2007), por lo que ellas deben de dividir su tiempo, tanto para su empleo como para su familia, ocasionando una pérdida de capacidades laborales (como la educación, experiencia laboral, etc.).

Así, las investigaciones acerca de la maternidad y remuneraciones femeninas establecen que las mujeres que tienen hijos y participan en el mercado laboral tienden a ser consideradas menos productivas, debido a que prefieren optar por empleos con horarios flexibles, los cuales se caracterizan por ofrecer menores ingresos laborales (Botello, 2015; Ariza y Ugidos 2007; Budig y England, 2001).

Por otro lado, aun considerando que las madres y las no madres tienen la misma productividad y la misma ocupación, la penalización salarial ocurriría de igual manera, debido a que el empleador puede considerar que el cuidado de los niños y tener la responsabilidad de dirigir las tareas domésticas afecta el desempeño y competitividad de la empresa (Hyclack, Johnes y Thornton, 2012; Botello, 2015). Cabe recalcar que las brechas de ingresos salariales entre el grupo de mujeres son analizadas como penalizaciones salariales por maternidad en los estudios de Lavado (2017) para Perú, y Botello y López (2015) para Latinoamérica.

Diversos estudios cuantitativos se han realizado para evidenciar la existencia de un diferencial salarial negativo hacia las mujeres asociado a la maternidad. Se hacen estimaciones paramétricas, mediante diferenciales salariales, la descomposición de las Ecuaciones de Oaxaca Blinder, modelo de Mincer y modelos Logit para el análisis del efecto de la maternidad en el campo laboral (Casal y Barbam, 2017; Botello, 2015; Lavado, 2017; Olarte y Peña, 2010; Ariza y Ugidos 2007). Cabe recalcar que se realiza la corrección de sesgo de selección, ya que no todo el grupo de mujeres madres y no madres está presente en el mercado laboral; así como también realizan el control de la variable experiencia laboral, para cuestiones de análisis (Lavado, 2017; Olarte y Peña, 2010).

En la investigación de Casal y Barbam (2013), se emplea la tradicional ecuación de retornos laborales de Mincer, la cual tiene como variable dependiente al logaritmo natural del salario real por hora de las mujeres en los dos tipos de empleo (formal e informal) y, como variables independientes, se tiene al número de hijos menores de 15 años, capital humano, variables categóricas de familia (tales como el estado civil, jefatura de hogar) y variables de las características del empleo. Así, el estudio realizado para Argentina señala que, si bien las estimaciones realizadas con relación a la maternidad y los hijos no son significativos en el sector formal, ocurre lo contrario para el sector informal. Mediante las estimaciones por mínimos cuadrados ordinarios, el cual empleó métodos por cuantiles para explorar la posibilidad de que exista una diferente penalización por maternidad en diferentes segmentos de la distribución salarial, se encuentra que las madres del sector informal sí experimentan penalizaciones salariales y son mayores para las mujeres de los cuantiles de menor salario. Entre otros resultados de los MCO de las mujeres en conjunto (es decir, sin diferenciar entre sector informal y formal), se halla que existe una penalización salarial por maternidad que se incrementa con el número de hijos (3,8% cuando se tiene un hijo, 9,6% cuando la madre tiene dos hijos y 19,4% si la madre tiene 3 o más hijos). Por otro lado, siguiendo el método de regresión por cuantiles, las penalizaciones por maternidad en los sectores informales aumentan con el número de hijos. Con ello, los autores justifican sus hallazgos al establecer que las mujeres que pertenecen a los segmentos de menos salarios deben de trabajar en condiciones más inseguras y con horarios flexibles, debido a que deben dedicarse más al cuidado de su hogar.

En el caso de Perú, existe una sobrerrepresentación de las mujeres en los empleos informales, los cuales presentan horarios flexibles y condiciones laborales precarias (Lavado, 2017). Según la Encuesta Nacional de Hogares del 2016, se encuentra que el 55,2% de mujeres de 18 y 45 años de edad y con hijos están en empleos informales. Además, en el estudio de Lavado (2017), se halla que “las mujeres con hijos ganan 1017 soles mensuales en promedio, mientras que las mujeres sin hijos perciben 1310 soles, en promedio” (p. 5); justificando dicho resultado mediante la existencia de factores observables, como lo es el número de hijos. A pesar de los resultados, la autora señala que “los hijos no implican un motivo de desigualdad dentro del grupo de hombres participantes del mercado laboral, pero sí indica un cambio de ingresos en el grupo de mujeres” (p. 3). Piras y Ripani (2005), con el empleo de la Encuesta Nacional de Hogares del 2000 (de Perú) y mediante la adopción del modelo de mínimos cuadrados ordinarios (MCO), con el logaritmo natural del salario del trabajador por hora de su empleo actual como variable dependiente, encontraron que existe una penalización salarial de alrededor de 11% por la presencia de un hijo cuando se divide la

muestra por nivel educativo; y que esta cifra aumenta cuando los hijos tienen entre 0 a 5 años.

Por otra parte, en el estudio de Botello (2015) para Ecuador, se evidencia las brechas salariales entre las madres y no madres. No obstante, el autor realiza las estimaciones a partir de las características de las madres, ya que explican de manera más exacta los diferenciales. Así, mediante la implementación de ecuaciones mincerianas sobre los datos del ingreso laboral provenientes de las encuestas de hogares y, posteriormente, elaboración de la descomposición del diferencial con el método de Oaxaca Blinder, se encuentra que las mujeres que tienen hijos ganan en promedio 7,6% menos de las que no son madres. Asimismo, las madres de niños menores de 5 años ganan un 10% menos que las mujeres sin hijos; en tanto las madres que tienen hijos mayores de 5 años presentan una disminución de salario en solo 2%, respecto a las mujeres que no tienen hijos (Ibíd.). Respecto a las características familiares, un estudio de salarios femeninos, el cual fue realizado para la región de América Latina, señala que "las madres solteras llegan a ganar entre un 7% y un 8% menos que las mujeres que trabajan y están con su pareja en el hogar" (Botello, 2015).

Finalmente, en relación a la experiencia laboral, Budig y England (2001) con el empleo de la "National Longitudinal Survey of Youth" de Estados Unidos, utilizan un modelo de regresión de efectos fijos, el cual tiene como variable endógena el logaritmo natural de las remuneraciones laborales por hora, para evidenciar que las mujeres con uno o más hijos tienen menos años de experiencia laboral debido a que pasan más tiempo en el hogar y, luego de controlar la experiencia, se halla que sigue existiendo una penalidad por maternidad de 5% por hijo. Sin embargo, dichos autores encuentran que los segundos hijos "reducen los salarios más que un primer hijo, especialmente para las mujeres casadas" (Budig y England, 2001).

El balance de esta sección concluye que, en primer lugar, las madres perciben menores remuneraciones que las demás mujeres por el hecho de tener hijos, debido a que pueden presentar menos años de experiencia laboral, a ser menos productivas en el trabajo, a buscar y elegir empleos caracterizados por permitir horarios flexibles en lugar de altas remuneraciones. En segundo lugar, las desigualdades se dan fundamentalmente en función de la condición familiar, en particular en los primeros años de vida de los hijos (0 a 6 años). Finalmente, los estudios realizados para hallar el efecto de la maternidad en los salarios femeninos, emplearon una metodología mixta, requiriendo tanto un método cualitativo (Economía feminista y la Nueva Economía de la Familia) como cuantitativo (Ecuación de Mincer, Descomposición de Oaxaca Blinder, modelos Logit y Probit), siendo este último mencionado el más importante para el hallazgo de resultados.

2.5. La discusión sobre el empleo de calidad

En la última década, diversos estudios registraron que la importancia del término “calidad del empleo” se debió a la desaceleración de la economía mundial (Farné, 2012). Asimismo, en el año 1999, la Organización Mundial del Trabajo (OIT) impulsó la promoción del “trabajo decente” en diversas naciones del mundo, por lo que, de esa manera, se contribuyó a la adopción de políticas y medidas que favorezcan la creación de empresas y de empleos, así como promover un desarrollo integral de los seres humanos (Somavía, 2014). Cabe recalcar que el “trabajo decente” se define como aquel trabajo que asegura oportunidades para que, tanto hombres como mujeres, puedan conseguir un buen trabajo o un empleo digno, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana (OIT, 1999).

Con ello, el estudio de la calidad del empleo ganó importancia con la formulación del concepto “trabajo decente” (Weller y Roethlisberger, 2011), debido a que la OIT se preocupa tanto de la generación de empleos, así como de los puestos de trabajo de calidad aceptable (OIT, 2004). Además, en la literatura se resalta que, debido a la investigación del trabajo decente, recientes estudios están priorizando la inclusión y desarrollo de definiciones, dimensiones e indicadores de la calidad del empleo (Farné, 2012; OIT, 2004; Quiñones, 2011; Arranz, Serrano y Hernanz, 2016).

Por otro lado, existe un consenso tanto en la literatura económica como en la práctica, de que el concepto de calidad del empleo requiere de un análisis multidimensional, ya que se refiere a las diferentes características que tienen los empleos, las cuales tendrán diversos efectos en el bienestar de los trabajadores (Arranz et. al., 2016; Weller y Roethlisberger, 2011). Por ello, Castro y Serna (2014) proponen que la calidad del empleo debe ser entendida como un concepto multidimensional que tiene un trasfondo micro y macroeconómico. En cuanto al trasfondo micro, se trata de interpretar la calidad del empleo como un instrumento para lograr una mayor competitividad entre empresas; mientras que el trasfondo macro concierne a que los determinantes de la calidad del empleo versan en torno a la formación y nivel de cualificación de la población empleada, la evolución de la productividad, el cambio tecnológico, la evolución de los salarios en el largo plazo o a la composición sectorial (Ibíd.).

Asimismo, considerando que ninguna variable por sí sola puede definir y englobar el concepto, así como las dimensiones de la calidad del empleo, Weller y Roethlisberger (2011) proponen que un empleo de calidad debería ser productivo, cubrir por lo menos las necesidades básicas, favorecer a la elección libre del empleo, ser equitativo, ofrecer protección contra accidentes, enfermedades, vejez y desempleo, permitir participación y capacitación, así como promover estándares internacionales y derechos fundamentales en el espacio laboral.

En la actualidad, no existe una definición de calidad del empleo universalmente acogida por la literatura internacional (Farné, 2012). Como se mencionó anteriormente, la calidad del empleo es un concepto heterogéneo, que presenta diferentes dimensiones, tales como la perspectiva de los agentes del mercado laboral, calidad de los puestos del trabajo, calidad del empleo como unidad de análisis, entre otras (Infante y Vega-Centeno, 2001; Arranz et. al., 2016; Quiñones, 2011). Desde la perspectiva de los agentes del mercado laboral, (i) para los trabajadores, la calidad del empleo se relaciona con factores que repercuten en un aumento de su bienestar; (ii) para las empresas, la calidad del empleo es un medio para lograr la competitividad entre empresas y, además, dicho término se relaciona con trabajadores productivos y versátiles; (iii) para el Estado, aspectos relevantes del término "calidad del empleo" son aquellos vinculados con la consideración de los derechos humanos y laborales, el crecimiento económico, entre otros (Farné, 2012; Castro y Serna, 2014; Infante y Vega-Centeno, 2001). En ese sentido, para los autores Castro y Serna (2014), la calidad del empleo se relaciona con "los efectos distributivos que contribuyen a la reducción de la pobreza y de la desigualdad social, lo que da paso a reducir la indigencia" (p. 207). A partir de la calidad de los puestos de trabajo, la calidad del empleo enfatiza su relación con la tecnología y la organización de la producción, haciendo referencia a la inserción laboral, remuneraciones y motivación de los empleadores (Infante y Vega-Centeno, 2001). También, la calidad del empleo hace referencia a la unidad de análisis requerida en las investigaciones y, según Infante y Vega-Centeno (2001), la calidad del empleo es referida a individuos, familias o categorías más amplias, de esa manera, se sintetizaba posición de un conjunto de trabajadores.

Desde las ciencias sociales, la calidad del empleo puede ser definida de diferentes maneras y dimensiones. De acuerdo a Farné (2012), se resaltan cuatro grandes definiciones del empleo de calidad que se deberían de tomar en cuenta: (a) Desde el enfoque económico, la calidad del empleo se debe orientar en analizar elementos vinculados con las compensaciones económicas que se obtienen por el trabajo. (b) Desde el área de la sociología, la calidad del empleo estudia aspectos relacionados con el prestigio, la autonomía ocupacional y el control que se tiene sobre el propio empleo. (c) El enfoque psicológico, el cual relaciona a la calidad del empleo con la satisfacción que manifiestan los trabajadores con respecto a sus trabajos; es decir, no solo considerar a los aspectos económicos del trabajo, sino también el bienestar y el placer que sienten los trabajadores en sus actividades laborales (Dahl, Nesheim y Olsen, 2009). (d) Desde el enfoque de capacidad, la calidad del empleo se vincula con funcionalidades; es decir, con aspectos personales y laborales asociadas con el empleo que transformen en capacidades, que faculten a los trabajadores

desarrollar de manera más eficiente sus capacidad, de tal manera que puedan ser y hacer cosas valoradas (Sehnbruch, 2007).

A su vez, la calidad del empleo puede ser definida según el contexto de cada país (Farné, 2012). Así, para Weller y Roethlisberger (2011), mediante el estudio de la evolución de la calidad del empleo en Latinoamérica, señalan que, en la región, la calidad del empleo se determina por: (i) El entorno económico productivo, el cual se refleja en la productividad laboral y su heterogeneidad; y (ii) La institucionalidad laboral, ya que una buena institucionalidad ayuda a fomentar los resultados del desarrollo económico a los trabajadores. Marull (2010), que analiza los casos de Bolivia y Ecuador, considera que la calidad del empleo presenta cinco dimensiones o aspectos principales: los ingresos laborales, la jornada laboral, la estabilidad laboral, la salud y la seguridad en el lugar del trabajo. La investigación de Sehnbruch (2004), en su análisis para Chile, menciona que la calidad del empleo se basa en la aplicación al mercado laboral del enfoque de capacidades de Amartya Sen, y propone un índice sobre las funcionalidades y capacidades del trabajador, las cuales son: la categoría ocupacional, la tenencia del empleo, la capacitación y los ingresos laborales.

En el caso de Perú, Gamero (2013) evidencia la evolución de algunas variables de calidad del empleo en los primeros años del 2000, mediante el desarrollo de un índice respecto al trabajo decente, el cual es construido a partir de dos grupos de indicadores: los básicos, requiriendo variables como tipo de contrato e ingreso laboral; y los complementarios, en los cuales se utilizan las variables jornada de trabajo, seguro de salud y afiliación al sistema de pensiones. Es importante mencionar que dichas dimensiones del trabajo decente analizarán dos grupos de toda la población ocupada: los asalariados y los no asalariados. También, Chacaltana y Yamada (2009) demuestran que una de las mayores dificultades de la economía peruana es su capacidad para la creación de empleos de calidad, debido a los niveles bajos de productividad que presenta el mercado laboral peruano. En ese sentido, el autor señala que la creación de empleos de calidad es lenta y los ingresos medios casi no crecen, a pesar del crecimiento económico en los últimos años.

Cabe recalcar que las definiciones anteriormente detalladas comparten un mismo fin (para cada país): brindar posibles aproximaciones conceptuales del término “calidad del empleo”, teniendo en cuenta el gran crecimiento de las economías latinoamericanas a principios del siglo XX (Farné, 2012).

Respecto a la metodología, diversos autores adoptan la elaboración de indicadores e índices para la verificar las condiciones de la calidad del empleo, las dimensiones que este abarca, y los aspectos de este término (los cuales pueden evolucionar en el tiempo). Arranz et al. (2016) propone el Indicador de Calidad del Empleo (ICE), el cual puede ser medido para un periodo

temporal largo y que permita la comparación entre colectivos, así como también permita la disposición de medidas sobre la calidad del empleo que comprenda la existencia o no de un intercambio entre cantidad y calidad de empleos. Por ello, para la construcción del ICE, se requiere de tres dimensiones: (i) Condiciones de trabajo, dimensión que abarca cuatro sub-dimensiones , tales como la jornada trabajada y la voluntariedad o no de trabajar menos horas, adecuación de las horas de trabajo, horas deseadas para trabajar de las personas y tamaño de las empresas; (ii) Cualificación y formación, los cuales tienen tres sub-dimensiones, donde las dos primeras se refieren a la formación recibida por el empleado en la empresa que presta sus servicios y, la última de ellas, denota las actividades formativas que han sido financiadas por la empresa; y, por último, (iii) Combinación de trabajo y vida cotidiana, a la cual le concierna dos sub-dimensiones ; la primera está formada por la duración de la jornada de trabajo y la segunda tiene que ver con la programación de la jornada laboral.

Por otro parte, la investigación de Dueñas, Iglesias y Llorente (2009) definió diez aspectos claves sobre las cuales se evaluará la calidad del empleo: (i) Satisfacción en el trabajo, en donde se intenta aproximar distintos aspectos del grado de satisfacción de los trabajadores en relación a su empleo y a la empresa en donde brinda sus servicios; (ii) Formación y promoción, el cual se interesa por aspectos relacionados al nivel calificativo de los trabajadores, a la existencia de posibilidades de ascenso y a la participación en cursos de formación laboral; (iii) Igualdad de género, dimensión que se centra en la existencia o no de igualdad de género en el trabajo, teniendo en cuenta diferenciales respecto a aspectos como la satisfacción laboral, las remuneraciones o la presencia de segregación laboral; (iv) Salud y seguridad en el trabajo, considerando el esfuerzo físico o exposición a peligros; (v) Flexibilidad, aspecto que abarca la duración de la jornada, parcialidad deseada, flexibilidad horaria y existencia de descansos; (vi) Inclusión y acceso al mercado de trabajo, dimensión que se interesa por la tasa de empleo, la tasa de paro, los inactivos que desearían trabajar y la tasa de desempleo juvenil; (vii) Organización de la jornada laboral y la vida personal, medida que recoge información relacionada a la disponibilidad de guarderías, jornada continua, prolongación de jornada, trabajo en fin de semana y trabajo desde casa; (viii) Diálogo social, dimensión que enfatiza la valoración que realizan los trabajadores de los acuerdos entre los representantes de las empresas y los de los trabajadores (convenio colectivo); (ix) Diversidad y no discriminación, aproximando la medida mediante tres variables: tasa de paro de larga duración, tasa de empleo de personas de edad avanzada y la tasa de empleo de la población inmigrante; y, por último, (x) Resultados laborales globales, dimensión que considera información acerca de los niveles de productividad, la renta y la tasa de temporalidad. Así, después de establecer y calcular los datos correspondientes a cada

dimensión y sub-dimensión y calcular cada dimensión, el ICE se considera un promedio de las diez dimensiones presentadas, brindando a cada indicador la misma ponderación.

En suma, las diferentes aproximaciones conceptuales mencionadas acerca de la calidad del empleo se relacionan en un mismo intento por humanizar y mejorar el trabajo, vinculando dicho término con otros aspectos más allá de lo económico y productivo. En este contexto, la calidad del empleo no solo tiene como principal determinante a los ingresos, sino también aspectos relacionados a la sociología y psicología, tales como seguridad social, formalización laboral, el subempleo, etc. Por otro lado, debido al carácter multidimensional de la Calidad del Empleo, diversos autores optaron por construir y calcular un índice de calidad del empleo que, a través de distintas dimensiones y variables, busca verificar los aspectos sociales y laborales relacionados con la calidad del empleo. Finalmente, la calidad del empleo es un concepto indispensable para complementar el desempleo abierto como indicador para el análisis de la evolución del mercado laboral (Weller y Roethlisberger, 2011).

Como se mencionaba anteriormente, detrás del concepto de calidad del empleo, debido su carácter multidimensional, intervienen diversas dimensiones a la hora de definir si un trabajo es o no de calidad. Entre los distintos aspectos, más allá de la flexibilidad laboral o los salarios, la igualdad de género es uno de los aspectos que más relevancia tiene cuando se desea medir la calidad del empleo (Dueñas et. al., 2009). En ese sentido, según un informe de la OIT (2017), la conciliación de la vida laboral con la familiar es uno de los mayores retos a los que se enfrentan las mujeres en todo el mundo.

2.6. Hacia el marco conceptual

Ante este escenario, Chakravarty, Das, y Vaillant (2017) plantean seis dimensiones que afectan las transiciones de los jóvenes al mercado laboral: habilidades, capital, círculo social, distribución del tiempo y carga familiar, decisiones ocupacionales y seguridad.[5] Transversalmente a todas estas dimensiones se encuentran las normas sociales y el marco institucional formal (leyes y derechos). Los autores afirman que, en todas las dimensiones anteriores, los jóvenes se encuentran en desventaja respecto a los adultos, pero a su vez ser mujer y ser joven implica encontrarse en mayor desventaja que sus contemporáneos del sexo masculino. En ese sentido, ser mujer joven implica un "*doble strike"*, en palabras de Elder y Kring (2016) o, como se titula esta propuesta, estar "*en capilla"* en términos de oportunidades laborales.

[5] Ver figura A2 en el anexo, para una representación gráfica del modelo teórico.

La OIT (2009) define cuatro principales causas por las cuales las mujeres se encuentran en desventaja cuando buscan acceder al mercado laboral formal: normas sociales que obstaculizan la educación superior femenina, embarazo temprano, discriminación en obtención de empleo y falta de capacitación laboral y técnica. Por ejemplo, al buscar acceder a la educación superior, existen roles familiares y modelos sociales rígidos que están fuertemente en conflicto con la posibilidad de que las mujeres jóvenes sigan carreras profesionales, especialmente en sectores STEM (Castillo, Grazzi, & Tacsir, 2014).[6] Por otro lado, la posibilidad de embarazo temprano ocurre en un arreglo institucional formal que no provee un nivel de seguridad laboral suficiente para las jóvenes madres (Jaramillo, 2016). Una vez en la etapa de maternidad, dentro del ambiente familiar, tiende a darse una distribución inequitativa del tiempo (Beltrán & Lavado, 2014).

Por último, una vez dentro del mercado laboral, persisten desigualdades, que se refuerzan con las barreras de género presentadas, lo que culmina en desigualdades de ingresos donde las mujeres terminan en desventaja (Ñopo, 2012). Esta desventaja puede partir de un proceso de decisión interna de acumular menos capital humano frente a los hombres por considerar una mayor cantidad de "deber familiar" (Polachek, 1976), así como también puede partir de una demanda de trabajadores capaz de cubrir los costos de discriminar a cierto grupo de trabajadores, en este caso mujeres (Becker, 1971).

Adicionalmente, existen dos tipos de factores que influyen particularmente en el desarrollo profesional de mujeres jóvenes: la decisión de movilidad laboral y el cambio en el estado civil. Según Napari (2009), las mujeres jóvenes, debido a los roles sociales descritos, a menudo renuncian al trabajo actual ante una nueva oportunidad laboral, y tienden a escoger trabajos que se acomoden mejor a su vida familiar, dejando muchas veces de lado el aspecto profesional. Esto resulta en una menor expectativa de ingresos. Por otro lado, Manning y Swaffield (2008) señalan que el cambio de estado civil de la mujer (de soltera a casada) tiende a significar un menor nivel de crecimiento salarial en la primera etapa de inserción laboral.

[6] Por sus siglas en inglés, se refiere carreras profesionales asociadas a Ciencia, Tecnología, Ingenierías y Matemáticas.

3. Marco teórico o conceptual

Las transiciones a la vida adulta, y con ello la posibilidad de entrada al mercado laboral para jóvenes, es parte de un proceso complejo, lleno de oportunidades, barreras y decisiones contingentes a contextos sociales e individuales (Walther, 2006). En otras palabras, los caminos que toman las jóvenes al terminar la educación básica responden a decisiones propias y condicionadas por el contexto individual de cada una. Este proceso puede complicarse aún más en países en desarrollo, donde el inadecuado arreglo institucional, estructuras de oportunidad precarias, mercados laborales débiles, informalidad, oferta educativa desigual (en términos de acceso y calidad) prevalecen (Balarin, Alcazar, Rodríguez, & Glave, 2017; Chacaltana, Díaz & Rosas-Shady, 2015)

Este proceso de inserción al mercado laboral se compone de una serie de *"decisiones",*[7] oportunidades y barreras. Mills y Präg (2014) presentan una definición simple de este proceso dividido en tres segmentos. En un inicio los jóvenes acumulan capital humano en forma de educación dentro de los centros educativos. En esta etapa se obtienen habilidades específicas que formarán parte de la oferta de destrezas con las que, posteriormente, entrarán al mercado

A la salida, se presenta el periodo, *per se*, de transición al primer empleo en donde las habilidades adquiridas ofertadas buscan emparejarse con habilidades requeridas demandadas. Este segmento es analizado desde la perspectiva del (des)ajuste educacional y/o de competencias: la forma en como las habilidades aprendidas y las competencias requeridas se emparejan tiene una correlación con la duración del desempleo entre la escuela y el trabajo, así como con la calidad de empleo que se obtiene. Algunos estudios que proponen la determinación conjunta de estos factores son: Manacorda y Petronglo (1999), Ryan (2001), Blazquez (2005), Defloor, Van y Verhofstadt, (2015).[8][9] El periodo de transición culmina en el primer empleo, el cual posee un conjunto de atributos (Schokkaert , Ootegem y Verhofstadt, 2011), cierto tipo de contrato de trabajo y ocupación (calificada o no calificada) (Mills y Präg, 2014).

[7] Por ahora se habla de decisiones, sin embargo, en la realidad, los resultados en el mercado laboral, muchas veces se encuentran lejos de ser decisiones propias de los agentes económicos. Por el contrario, se configuran como una adecuación a las diferentes situaciones adversas que enfrentan: dificultad de acceso a educación de calidad, barreras económicas, así como normas y estereotipos sociales (Günther & Launov, 2012).
[8] Abraham (2015) propone como hipótesis que el desajuste de habilidades también puede tener efectos agregados sobre la economía.
[9] Mayor estudio acerca de las distintas medidas de desajuste así como evidencia sobre otras variables se presenta en McGuiness et al. (2017).

Pugatch (2012) ilustra el anterior proceso, en un modelo donde se describen las principales *decisiones* de los jóvenes hacia la adultez, al empezar la vida laboral, así como las restricciones y otros factores que nos podrían ayudar a entender los mecanismos detrás de los resultados en el mercado laboral. El modelo transcurre en el tiempo, en un horizonte finito de T periodos, donde la agente decide si estudiar o entrar al mercado laboral ($d_t = \mathbb{I}$) hasta un determinado periodo T_d. Asimismo, el modelo excluye la posibilidad de seguir estudios y participar simultáneamente en el mercado laboral, por simplificación. Además, una vez que el individuo elige participar en el mercado laboral, no podrá volver a estudiar, y se mantendrá en él en los subsiguientes periodos, $t = T_d + 1, \dots, T$.

De esta manera, el problema de optimización intertemporal que enfrenta la agente en cualquier periodo $t \leq T_d$ se presenta en la ecuación (1), donde S_t es un vector de estado que resume toda su información relevante en el periodo t, y $U_t^{e,j}(S_t)$ el pago que recibirá la agente en el periodo dependiente si se encuentra en el mercado laboral o si se matricula para seguir su educación. Igualmente, β es el factor de descuento intertemporal, y se asume que la agente es riesgo-neutral.[10]

$$\max_d \mathbb{E}\left[\sum_{t=\tau}^{T_d} \beta^{t-\tau}\left\{d_t U_t^e(S_t) + (1-d_t)U_t^j(S_t)\right\} + \sum_{t=T_d+1}^{T} \beta^{t-\tau} U_t^j(S_t)\right] \quad \textbf{(1)}$$

Si la agente elige entrar al mercado laboral, ella debe buscar un empleo, y tendrá una probabilidad de éxito condicional a sus actuales características contenidas en S. Y su pago será el salario esperado, el producto entre la probabilidad de encontrar trabajo por el salario que recibiría en caso hacerlo. Todo esto condicional a sus características dadas en el periodo t, tal como se muestra en la ecuación (2).

$$U_t^j = \mathbb{E}[w(X_t)] + \epsilon_t^j = \Pr(work|X_t) \times w(X_t) + \epsilon_t^j \quad \textbf{(2)}$$

Por el contrario, si la agente decide matricularse en algún tipo de educación superior, ella obtiene un grado de educación superior adicional, y acumula capital humano; su pago en ese

[10] Otros supuestos más específicos son: (1) Las funciones de utilidad del agente son aditivas y separables en sus componentes observables, X_t; (2) existen choques observables para el agente al inicio de cada periodo, tal que, $U_t^d(S_t) = u_t^d(X_t) + \epsilon_t^d$.

periodo consiste en el beneficio neto obtenido de estudiar, b,[11] menos el costo de la educación, tal como se muestra en la ecuación (3). Ambos elementos dependen de las características observadas del individuo.

$$U_t^e(S_t) = b(X_t) - fee(X_t) + \epsilon_t^e \quad \textbf{(3)}$$

Por último, el modelo se desarrolla en el tiempo: la agente no solo toma en cuenta los pagos presentes al momento de matricularse o decidir participar en el mercado laboral, sino también la expectativa de los pagos futuros que obtendrá de cada una de sus elecciones. Asimismo, las acciones actuales que se realicen tendrán repercusiones en los pagos y oportunidades futuras. En particular, son dos variables principales las que afectan las transiciones en el modelo, la probabilidad de encontrar trabajo y la probabilidad de obtener y pasar de grado (4). La agente estudia porque esto aumenta su probabilidad de encontrar trabajo en el modelo, y con ello su salario esperado. Sin embargo, si la probabilidad de obtener el grado es muy baja, el individuo tiene menos oportunidades de obtener los beneficios esperados de la educación y, por el contrario, implicarle un costo significativo.

$$\Pr(X_{t+1}|X_t) = \begin{cases} \Pr(work|X_t, d_t = 0) \\ \Pr(pass|X_t, d_t = 1) \end{cases} \quad \textbf{(4)}$$

El anterior modelo es una simplificación importante de la realidad y no tiene en cuenta factores claves, que se verán más adelante. Sin embargo, ayuda a descomponer la decisión de las jóvenes de entrar al mercado laboral, así como los principales mecanismos que se encuentran en el medio de ella. Estereotipos y roles rígidos de género no solo influyen en la decisión de seguir estudiando, sino que juegan un rol predominante en el tercer y cuarto factor mencionados: discriminación de género en el empleo, y escasa capacitación técnica y laboral (Kogan, 2014). Ambos factores, conjuntamente, influyen en la preferencia por candidatos hombres en nuevos puestos laborales, explicando así parte de las desventajas que enfrentan las mujeres jóvenes al acceder al mercado laboral (OIT, 2009).

[11] El cual depende de las características observables del individuo, por ejemplo, los beneficios obtenidos de la educación pueden variar significativamente dependiendo del sector económico, carrera a estudiar, y otras características personales del agente.

4. Métodos

El foco del presente estudio está puesto en las desigualdades laborales de género juveniles, desde dos perspectivas: (1) el acceso a empleos de calidad; y (2) las desigualdades en el crecimiento salarial o ingreso por trabajo independiente.

Antes de pasar a explicar a detalle cada uno de los procedimientos a seguir, se presentan nuevamente las dos hipótesis de trabajo que han guiado la investigación:

H_1 Existen barreras significativas para el acceso de mujeres jóvenes a empleos de calidad, entre las cuales destacan el seguimiento de estudios de posgrado, el tipo de primer empleo (formal o informal), y la calidad de la educación superior.

H_2 La movilidad laboral y la maternidad temprana juegan un rol importante en la explicación de los diferenciales en el crecimiento salarial/ingreso independiente en los primeros años de inserción laboral.

Como se puede observar, cada hipótesis corresponde a cada perspectiva de interés. La primera perspectiva estará acotada a profesionales jóvenes menores de 30 años, mientras que la segunda incluye a todos los jóvenes que tuvieron entre 18 – 25 años durante el 2011 (fecha de inicio del primer panel), o en 2013 (fecha de inicio del segundo panel). Para cada una de estas aproximaciones, se ha desarrollado una estrategia empírica particular, utilizando una fuente de datos distinta.

A continuación, se explica la estrategia para contrastar cada una de las hipótesis planteadas.

4.1. Estrategia 1: Modelo de acceso a empleo de calidad

Para la primera aproximación, se utilizará como fuente principal de datos la ***Encuesta Nacional de Egresados 2014***. Esta recoge información sobre características generales, educativas y experiencias laborales de jóvenes menores de 30 años, que han egresado de una carrera profesional, a lo máximo dos años antes de realizada la encuesta.[12] Es importante mencionar que el marco muestral de esta encuesta se encuentra basado en el Censo Nacional de Universidades 2010 (CENAUN).

Antes de seguir, es fundamental explicar cómo se operacionalizará la noción de *"empleo de calidad"*. Se utilizará dos aproximaciones empíricas: el subempleo y la informalidad laboral.[13]

[12] La encuesta cuenta con alrededor de 10 000 observaciones.
[13] Utilizaremos las dos perspectivas para el caso de los trabajadores dependientes, en el caso de los independientes o empleadores solo se tendrá en cuenta la definición de formalidad. Asimismo, se tendrá en cuenta dos definiciones de subempleo, por sobre-educación y sub-remuneración.

Siguiendo la aproximación empírica de Lavado, Martínez & Yamada (2014), entendemos por subempleo aquella condición laboral caracterizada por la sobre-educación y la sub-remuneración. Concretamente, un profesional se encuentra dentro del subempleo, ***si considera que su ocupación principal puede ser realizada por una persona que no ha seguido estudios / entrenamiento; y si gana dos desviaciones estándar menos que el salario promedio asociado a su carrera profesional.***[14]

Por otro lado, en lo que refiere a informalidad laboral, se utiliza la definición del INEI (2014), diferenciando por trabajadores dependientes e independientes / empleadores. En ese sentido, se entiende como un trabajador dependiente informal a un asalariado que ***trabaja en una empresa que no cuenta con RUC, no tiene contrato definido o no recibe beneficios de ley (CTS, gratificaciones, AFP y seguro de salud).*** De la misma forma, se considera a un trabajador independiente o empleador informal a aquella persona ***cuyo negocio no cuenta con RUC.***

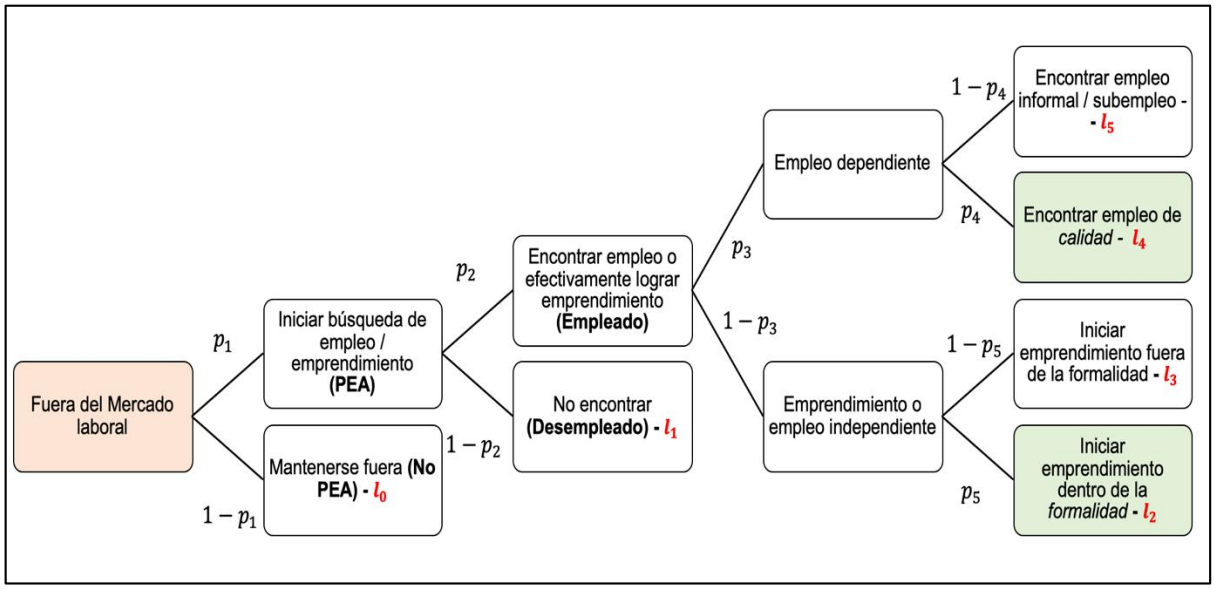
Dadas estas definiciones, se crea una variable categórica *no ordenada* con diferentes transiciones laborales, enfatizando las diferencias entre trabajadores dependientes e independientes: (0) si el individuo se encuentra fuera de la PEA; (1) si el individuo se encuentra desempleado; (2) si el individuo es independiente informal; (3) si el individuo es independiente formal; (4) si el individuo tiene una ocupación informal o esta subempleado; (5) si el individuo tiene una ocupación de *calidad.*

Dada la naturaleza categórica y no ordenada de la variable dependiente, una primera aproximación que pareciera correcta sería utilizar un Modelo Logístico Multinomial. Sin embargo, este modelo no permite capturar la estructura secuencial de las decisiones detrás de estos resultados en el mercado laboral. Lo anterior resulta en una potencial heterogeneidad no capturada en el modelo, lo que conlleva no solo a coeficientes ineficientes, sino también sesgados (Heckmann & Cameron, 1998). En ese sentido, se utiliza la extensión propuesta por Buis (2008), el Modelo Logístico Secuencial, adaptada al mercado laboral. En particular, esta extensión permite modelar decisiones claves en los resultados observados en el mercado: primero, la decisión de empezar a buscar empleo (vs. quedarse fuera de la PEA), así como la decisión de dedicarse a una actividad dependiente (vs. dedicarse a una actividad independiente). Estas dos elecciones son clave en términos de género, en un contexto de distribución inequitativa del tiempo en labores del hogar entre hombres y mujeres, y discriminación de género laboral. Una versión gráfica del modelo en cuestión se presenta en

[14] Este será obtenido de la Encuesta Nacional de Hogares 2014 (ENAHO), siguiendo una estrategia similar a los autores señalados.

la Figura 2, que resalta la naturaleza secuencial de las decisiones en el mercado laboral, y cómo conducen a diferentes resultados en el mismo.

Figura 2: El Modelo Logístico Secuencial adaptado a las dinámicas del mercado laboral



Elaboración propia

Buis (2008) lo llama modelo logístico secuencial resaltando el hecho que se utiliza una distribución logística para las probabilidades de cada transición, tal como se muestra en la ecuación (1), donde α_k, es la constante del modelo; $\mathbf{X_i}$, un vector de características personales y otras variables de interés (ver cuadro A1 en el anexo); λ_k, un vector de coeficientes asociado a las características anteriores en cada resultado *k* en el mercado laboral.

$$p_{ki} = \frac{\exp(\alpha_k + \lambda_k \mathbf{X_i})}{1 + \exp(\alpha_k + \lambda_k \mathbf{X_i})} \qquad \textbf{(1)}$$

Es importante mencionar, además, que el modelo supone que la primera transición ocurre con probabilidad 1 ($p_{0i} = 1 \; \forall \; i \in N$), en otras palabras, el nodo inicial es el mismo para todos los individuos dentro del modelo. Esto es particularmente cierto para el presente estudio, donde los individuos en la muestra recién se están insertando en el mercado laboral. Asimismo, a través de una aproximación lineal y asignándole un valor constante a cada nodo final (l_k), es posible calcular el segmento laboral esperado donde caerá cada individuo dadas sus características, tal como se muestra en la ecuación (2).

$$E(L) = (1 - p_{1i})\boldsymbol{l_0} + p_{1i}(1 - p_{2i})\boldsymbol{l_1} + p_{1i}p_{2i}(1 - p_{3i})(1 - p_{5i})\boldsymbol{l_2} + p_{1i}p_{2i}(1 - p_{3i})p_{5i}\boldsymbol{l_3} + p_{1i}p_{2i}p_{3i}(1 - p_{4i})\boldsymbol{l_4} + p_{1i}p_{2i}p_{3i}p_{5i}\boldsymbol{l_5} \quad \textbf{(2)}$$

De esta forma, es posible estimar tanto el tipo de ocupación esperada de cada individuo (incluyendo desempleados y no activos), las probabilidades expuestas en la Figura 2 y en la ecuación (1), y el efecto de cada variable de interés sobre la probabilidad de ubicarse en cada uno de los nodos.

4.2. Estrategia 2: Modelo empírico de crecimiento de ingresos

En la segunda parte de la estrategia, el análisis se enfoca en aquellos jóvenes que han logrado acceder al mercado laboral y analiza la dinámica de los ingresos de un informante a lo largo de los años. De esta forma, se trata de un enfoque dinámico de las desigualdades de ingreso (salariales e ingresos como trabajador independiente). Para ello, se utiliza como fuente principal de información el panel de datos de la Encuesta Nacional de Hogares (2011 – 2015).[15]

Siguiendo a Napari (2009), se propone un modelo de ingresos a lo Mincer, como se presenta en la ecuación (3) a continuación, donde variables como la movilidad laboral, el género, tipo de ocupación (dependiente o independiente), la situación de informalidad, el estado civil, si ha tenido un trabajo de parto en los últimos 12 meses, entre otras, se encuentran al lado derecho de la ecuación. Adicionalmente, se incluyen efectos de interacción con la variable sexo, para medir el impacto diferenciado entre hombres y mujeres. En el cuadro A2 del anexo se presenta un listado de variables a tener en cuenta en el análisis.

$$w_{it} = \alpha + \gamma mujer_i + \beta X_t + sex_{it} \times X_t\delta + \varepsilon_{it} \quad \textbf{(3)}$$

La ecuación (3) se estimará utilizando una regresión de panel, testeando por la existencia de efectos fijos y aleatorios. Al incluir la posibilidad de efectos fijos en la regresión de panel, se aborda el problema de endogeneidad entre el nivel de educación y los ingresos, al controlar por la heterogeneidad no observada (Beblo & Wolf, 2002).

[15] En particular, se utiliza un panel no balanceado, para aprovechar al máximo la información disponible. La muestra es de más de 6000 jóvenes (18 – 25 años) que se encuentran empleados tanto durante el año 2011, año de inicio del Panel 2011-2015; como en 2013, año del inicio del Panel 2013.

5. Estadísticos descriptivos

Descrita la estrategia empírica del presente estudio, en esta sección se presenta los estadísticos descriptivos de las variables que se utilizarán. En primer lugar, los Cuadros 1 y 2 presentan los estadísticos básicos de las dos fuentes utilizadas, Encuesta Nacional de Egresados 2014 y los ENAHO Panel de 2011-2015 y de 2013-2017, combinados. Estos cuadros contienen las principales variables a utilizar, en términos de promedios, desviaciones estándar y valores mínimos y máximos, que serán de bastante utilidad cuando se presenten los resultados.

Se destaca del Cuadro 1, información clave para el estudio. En primer lugar, más del 55% de la muestra de egresados son del sexo femenino; para 12% de los mismos, la madre tiene como lengua materna un idioma nativo; 30% inició en un empleo informal; 18% afirma que interrumpió sus estudios superiores; 50% afirma haber estado al menos en tercio superior en el transcurso de sus estudios universitarios.

Asimismo, es posible encontrar otras variables directamente asociadas a la transición laboral de los egresados y egresadas. Por ejemplo, el 23% de ellos recibió algún tipo de orientación laboral en su centro de estudios; casi el 100% realizó una práctica pre-profesional; y la mayoría de los individuos en la muestra indica que la infraestructura y calidad del centro en el que hizo sus estudios superiores deja bastante que desear.

Cuadro 1: Principales estadísticos – Estrategia 1 – Encuesta Nacional de Egresados 201 - N = 7,308

Variable	Media	DS	Min	Max
Laboral	3.52	1.59	0.00	5.00
Laboral Subempleo	3.34	1.47	0.00	5.00
Mujer	0.56	0.50	0.00	1.00
$LenguaNativa_{MADRE}$	0.12	0.33	0.00	1.00
Edu_{MADRE}	2.36	0.75	1.00	3.00
Edu_{PADRE}	2.53	0.66	1.00	3.00
Social	0.22	0.42	0.00	1.00
NBI	0.15	0.42	0.00	3.00
Especialidad	3.96	1.62	1.00	7.00
$PrimerEmpleo_{Informal}$	0.30	0.46	0.00	1.00
$Interrumpio_{Estudios}$	0.18	0.39	0.00	1.00
Mérito	0.50	0.50	0.00	1.00
Título	0.39	0.49	0.00	1.00
Posgrado	0.21	0.41	0.00	1.00
$Orientación_{Laboral}$	0.23	0.42	0.00	1.00
$Prácticas_{PREPROF.}$	0.94	0.24	0.00	1.00
Hab_{TIC}	5.31	1.71	0.00	8.00
$I_{INFRAESTRUCTURA}$	0.48	0.14	0.06	0.80
$I_{ENSENÑANZA}$	0.47	0.16	0.00	0.75

Fuente: Encuesta Nacional de Egresados 2014. Elaboración propia.

El Cuadro 2 muestra información relevante sobre los datos para implementar la segunda estrategia empírica que comprende solo a menores de 30 años durante el intervalo descrito, y ya no exclusivamente a jóvenes egresados o egresadas de estudios superiores. De esta forma, es posible ver que alrededor de 40% de la muestra es dependiente, y 70% cae dentro de la categoría de informalidad. Asimismo, 30% se encuentra en el entorno rural, 53% es casado o conviviente y 4% de las mujeres afirman haber tenido trabajo de parto en el último año.

Cuadro 2: Principales estadísticos – Estrategia 2 – ENAHO Panel 2011 - 2017. – N = 9,147

Variable	Media	DS	Min	Max
Log (Ingreso)	6.14	1.10	0.69	10.21
Dependiente	0.75	0.43	0.00	1.00
Informal	0.26	0.44	0.00	1.00
Movilidad	0.68	0.47	0.00	1.00
Casado	0.21	0.41	0.00	1.00
Mujer	0.37	0.48	0.00	1.00
Educación	2.39	1.01	1.00	4.00
Rural	0.23	0.42	0.00	1.00
Maternidad	0.03	0.17	0.00	1.00

Fuente: ENAHO Panel 2011 - 2017. Elaboración propia

Luego de esta presentación básica de los estadísticos descriptivos de las principales variables, los siguientes gráficos profundizan la mirada a las dos variables dependientes: Condición laboral (informalidad y subempleo) y crecimiento de ingreso. Sobre las categorías ocupacionales, mientras que la Figura 3 presenta la desagregación del tipo de condición laboral del joven egresado, en términos de informalidad, la Figura 4, lo hace en términos de sub-empleo por sobre-educación, es decir, aquellos egresados o egresadas que afirman que su ocupación puede ser realizada por alguien sin su formación. En particular, lo único distinto en ambas variables es la definición subyacente de *empleo de calidad* para dependientes. Por un lado, en la aproximación desde la informalidad se considera que un trabajador dependiente posee un *empleo de calidad* si se encuentra laborando en una empresa registrada en SUNAT, posee contrato vigente y le dan todos los beneficios sociales correspondientes según ley. Mientras que el indicador asociado al subempleo utiliza la definición sobre ocupaciones asociadas a los estudios profesionales descrita.

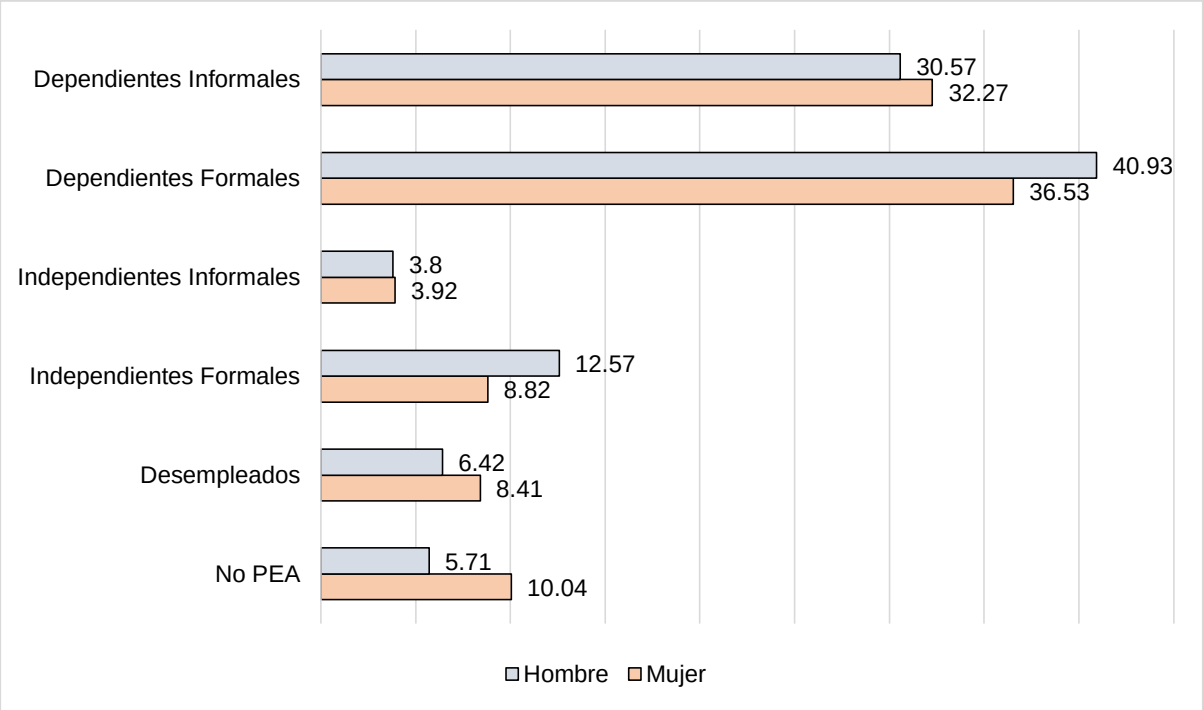
Se puede observar que la mayoría de los egresados, más del 60% se encuentra en ocupaciones dependientes, y solo alrededor de un 14% se encuentra como independiente. Asimismo, existe un nivel bastante significativo de no activos y desempleados, llegando en

algunos casos a ser casi 20% de esta población. Es importante indicar que son las mujeres jóvenes que se encuentran en mayor desventaja en términos de esta última subcategoría, teniendo casi 50% más de presencia, en relación a los egresados del sexo masculino. De igual manera, en todos los casos de ocupaciones, el porcentaje de mujeres informales/subempleadas es significativamente mayor en comparación al dato de los egresados varones. Esta diferencia se vuelve más profunda en dependientes, cuando se define calidad del empleo por informalidad; pero es más profunda para independientes, cuando se la define por subempleo.

Por otro lado, como se mencionó al inicio, la dinámica de crecimiento de ingresos en el grupo de edad estudiado varía significativamente entre hombres y mujeres, con respecto a la dinámica general. Lo anterior se puede verificar observando las Figuras 5 (a) y (b), donde se muestra una dinámica de ensanchamiento de la brecha de género entre jóvenes desde el último periodo, mientras que, para toda la población, se observa un declive continuo de la brecha de género.

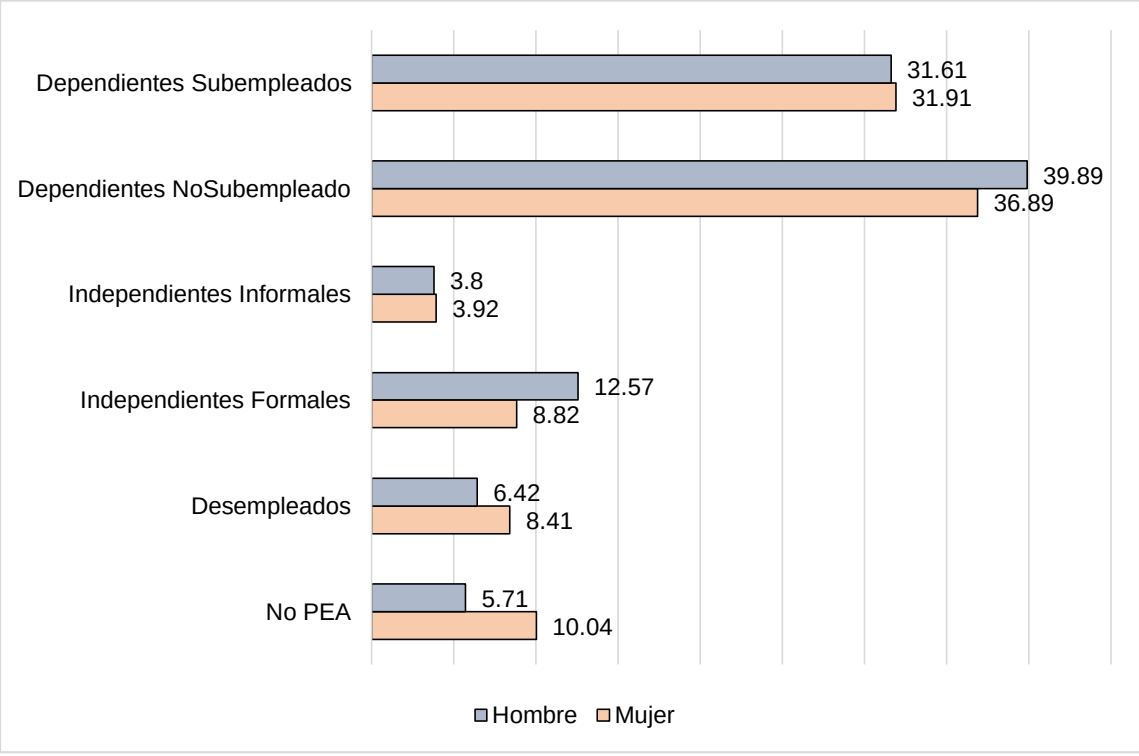
De esta forma, los cuadros y figuras presentados en esta sección nos dan un primer acercamiento al problema de investigación planteado, y pistas generales sobre las características de la población a estudiar. En la siguiente sección, se presentará una aproximación más formal, siguiendo la estrategia empírica descrita en la sección 4.

Figura 3: Categoría de ocupaciones laborales por sexo – Aproximación: Informalidad



Fuente: Encuesta Nacional de Egresados 2014. Elaboración propia.

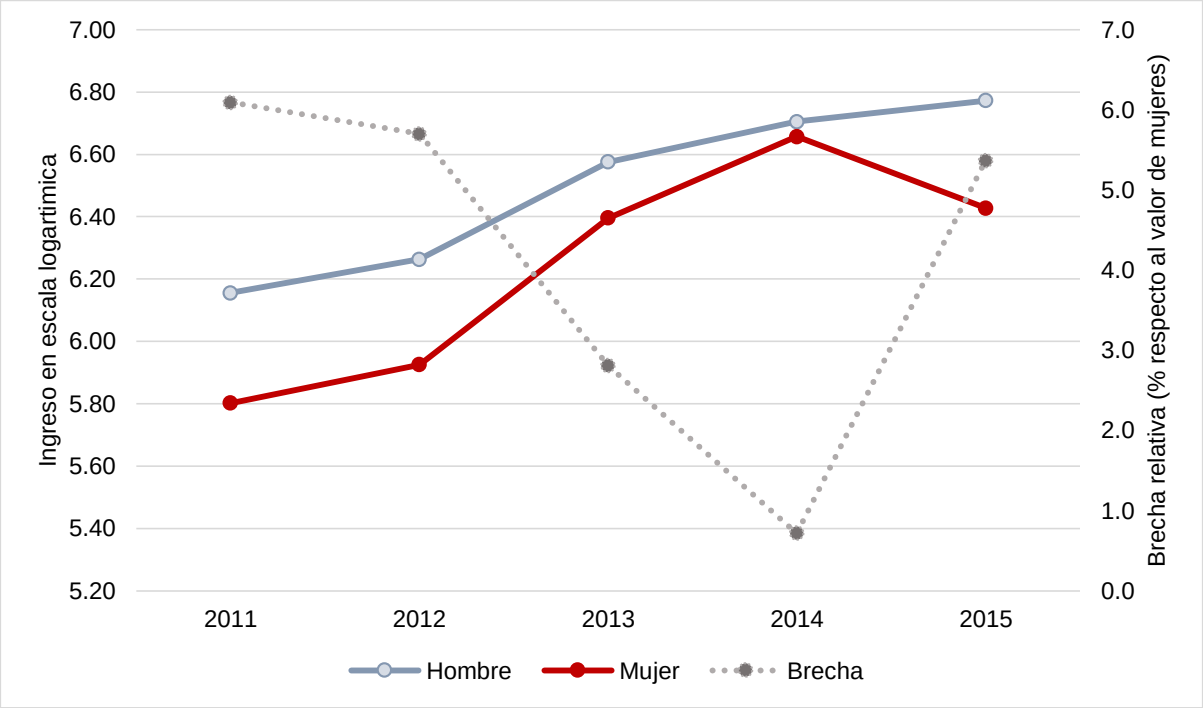
Figura 4: Categoría de ocupaciones laborales por sexo – Aproximación: Subempleo



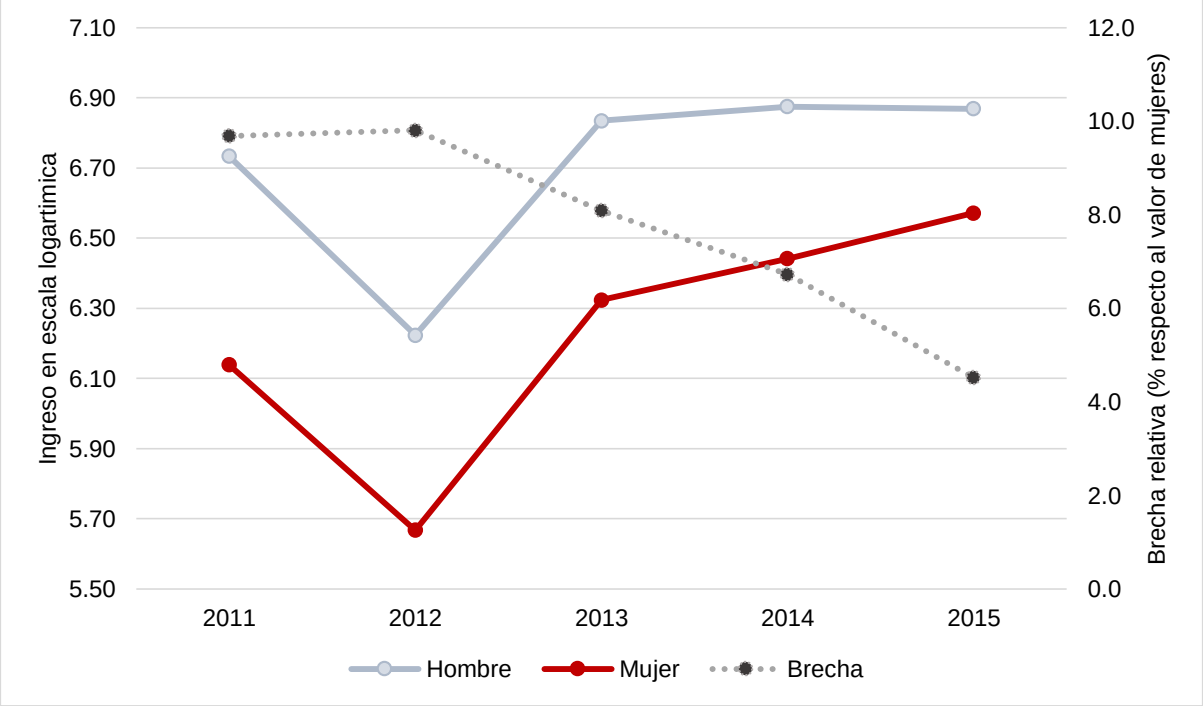
Fuente: Encuesta Nacional de Egresados 2014. Elaboración propia.

Figura 5: Evolución de la brecha de ingreso de género durante el 2011 – 2015

Panel (a): Evolución de la brecha del total de la población que tenía entre 18 – 25 años en el 2011



Panel (b): Evolución de la brecha del total de la población



Fuente: ENAHO Panel 2011 – 2015 (INEI, 2017). Elaboración propia.

6. Discusión de resultados

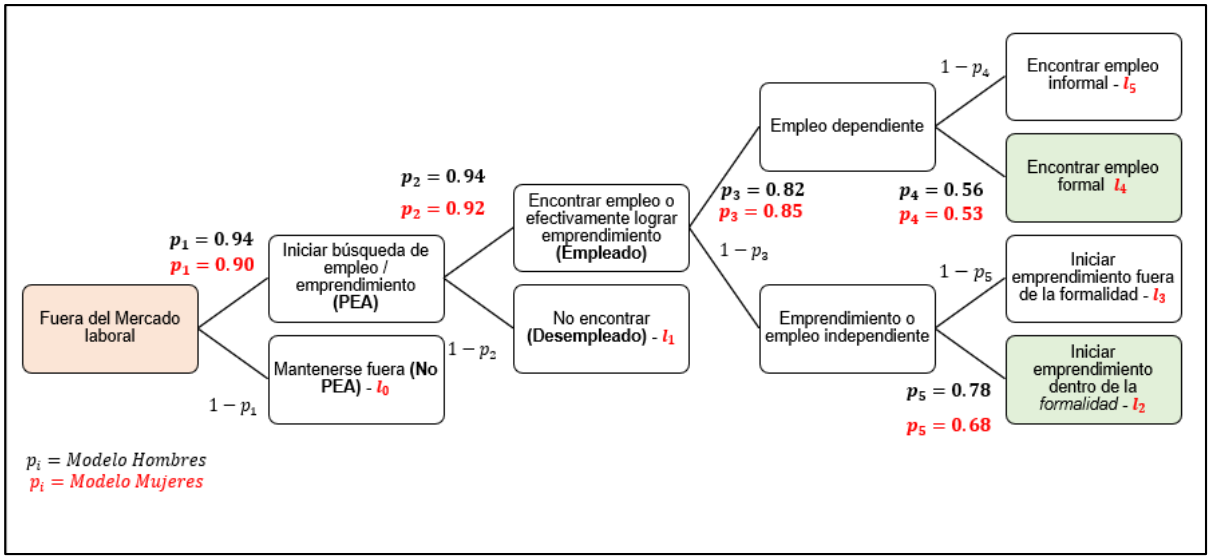
En esta sección, se analizan los resultados obtenidos de las dos estrategias previamente descritas, tanto para el primer modelo (Logístico Secuencial) de acceso al mercado laboral; como para el segundo (Regresión de datos de panel) de dinámica de crecimiento de ingresos.

6.1 Estrategia 1: Modelo de acceso a empleo de calidad

En lo que respecta a la primera hipótesis, se presentan dos grupos de estimaciones, una por cada definición de *empleo de calidad* (por subempleo o por informalidad). Asimismo, se plantea un modelo para egresados y otro para egresadas, de tal modo de obtener probabilidades estimadas para cada grupo. De esta forma, las Figuras 6 y 7 presentan las probabilidades de cada transición asociada a las categorías descritas: los números en rojo representan las probabilidades para el modelo de mujeres, y aquellos en negro, las asociadas a los hombres. Se puede observar que, en todos los casos, las mujeres tienen menores probabilidades de acceder a los nodos asociados a *empleos de calidad* (l_2 y l_4). El caso más crítico es el asociado a la categoría de independiente o empleador. Por otro lado, la probabilidad de quedar fuera de la PEA o desempleado es significativamente mayor para las egresadas, que para los varones. Los resultados descritos siguen patrones similares para ambas definiciones de *calidad de empleo,* siendo la diferencia ligeramente más grande para el caso de informalidad.

Este primer resultado muestra un preocupante panorama para las mujeres jóvenes con formación profesional (recién egresadas), no solo en el actual momento, sino para sus futuras oportunidades. Tal como se vio en el estado de la cuestión, estar en una ocupación de calidad incluye diferentes dimensiones entre ellas, un proceso de formación y continua calificación (Arranz, 2016). Esta primera desigualdad constituye el inicio de un círculo de desventajas para las jóvenes que culmina en menores salarios/ingresos presentes y futuros, peores ocupaciones futuras, así como la posibilidad de quedarse fuera del mercado laboral (Millenaar y Jacinto, 2015; Abramo, 2004)

Figura 6: Resultados del modelo logístico secuencial desagregado por el sexo del egresado – Informalidad – Probabilidades de transición



Elaboración propia.

Los modelos descritos en las Figuras 6 y 7, se definen controlando por un conjunto de factores, tal como se presenta en los Cuadros A1 y A2 en el anexo. A tono con lo mostrado en los anteriores gráficos, los factores asociados a lograr un empleo adecuado son bastante similares en ambas aproximaciones. De esta forma, ser mujer implica una desventaja, tanto para quedarse fuera del mercado laboral (ser PEA y conseguir empleo), así como entrar a ocupaciones de *calidad*, principalmente en términos de subempleo. Asimismo, se puede identificar las desigualdades persistentes. Se encuentran en desventajas, en términos de resultados en el mercado laboral, las personas cuya madre habla una lengua materna nativa, han alcanzado un menor nivel educativo, y aquellas personas con mayores necesidades básicas insatisfechas. Estos efectos negativos se acentúan, en particular, en lo que refiere al acceso a empleos de calidad. Tal como es discutido por Balarin et al 2017; Rojas, Guerrero y Vargas, 2017, y Boyd, 2014, la asignación del trabajo intrafamiliar en el hogar, y los estereotipos sociales de género contra las mujeres, pueden explicar este resultado.

Por otro lado, la carrera universitaria elegida también tiene efectos heterogéneos, tanto en el acceso al mercado laboral, como a empleos de calidad. Es así que las personas egresadas de carreras comerciales, ciencias exactas e ingenierías tienen mayores probabilidades de obtener empleos formales / no sub-empleadas, relativamente a la carrera de educación (*categoría omitida*). Asimismo, otras variables de orientación e iniciación laboral juegan un rol importante en los resultados observados. Por ejemplo, iniciarse en una ocupación de baja calidad, informal o subempleado, luego tiene repercusiones en el futuro empleo obtenido,

personas que empiezan en una actividad informal, tienden a quedarse en ese sector, lo cual resultaría persistente en términos laborales para determinados grupos de la población.

Cuadro 3: Variables explicativas de las transiciones laborales – Informalidad – Efectos marginales

	(1) PEA	(2) Empleo	(3) Depend.	(4) Independ. formal	(5) Depend. formal
Mujer	-0.04***	-0.02***	0.04***	-0.10***	-0.01
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.03)	(0.01)
$LenguaNativa_{MADRE}$	-0.02**	0.01	-0.04***	0.05	-0.06**
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.04)	(0.02)
Edu_{MADRE}	-0.02***	-0.01	0.01	-0.00	0.01
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.02)	(0.01)
Edu_{PADRE}	-0.01	0.01	0.01	0.03	0.02
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.02)	(0.01)
Social	0.01	-0.01	0.00	0.05	0.03
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.04)	(0.02)
NBI	-0.01	-0.01	-0.02	-0.04	-0.08***
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.03)	(0.02)
Humanidades	-0.05	-0.06*	-0.13**	0.31**	0.00
	(0.03)	(0.04)	(0.05)	(0.13)	(0.07)
Ciencias sociales y comerciales	0.01	-0.01	-0.05***	0.37***	0.22***
	(0.01)	(0.01)	(0.02)	(0.07)	(0.03)
Ciencias naturales y exactas	-0.01	-0.05**	-0.02	0.05	0.11**
	(0.02)	(0.02)	(0.03)	(0.11)	(0.04)
Ingenierías	0.01	-0.02	-0.02	0.31***	0.18***
	(0.01)	(0.01)	(0.02)	(0.07)	(0.03)
Agropecuaria y veterinaria	-0.04	-0.03	-0.10***	0.13	-0.01
	(0.02)	(0.02)	(0.03)	(0.10)	(0.05)
Ciencias de la salud	-0.05***	-0.05***	-0.13***	0.30***	-0.03
	(0.02)	(0.02)	(0.02)	(0.08)	(0.03)
$PrimerEmpleo_{Informal}$	0.01	-0.01	-0.02**	-0.05	-0.15***
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.03)	(0.02)
$Interrumpio_{Estudios}$	0.00	-0.00	-0.05***	-0.06*	-0.04**
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.03)	(0.02)
Mérito	0.01	0.02***	0.03***	0.03	0.04***
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.03)	(0.01)
Título	0.04***	0.02**	-0.00	0.06*	0.05***
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.03)	(0.01)
Posgrado	0.03***	0.02*	-0.00	0.16***	0.07***
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.04)	(0.02)
$Orientación_{Laboral}$	0.01	0.03***	0.00	-0.02	0.04**
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.03)	(0.02)

$Prácticas_{PREPROF.}$	-0.01	0.01	0.01	-0.09	-0.06*
	(0.01)	(0.01)	(0.02)	(0.06)	(0.03)
Hab_{TIC}	0.01***	0.01***	0.01**	0.01	0.02***
	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.01)	(0.00)
$I_{INFRAESTRUCTURA}$	-0.01	0.06**	0.16***	0.19	0.15**
	(0.03)	(0.03)	(0.04)	(0.13)	(0.06)
$I_{ENSEÑANZA}$	0.02	0.03	-0.04	-0.35***	0.01
	(0.02)	(0.03)	(0.04)	(0.10)	(0.05)
Observaciones	6,825	6,825	6,825	6,825	6,825

Errores estándar en paréntesis, nivel de significancia estadística usual, *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1. Elaboración propia.

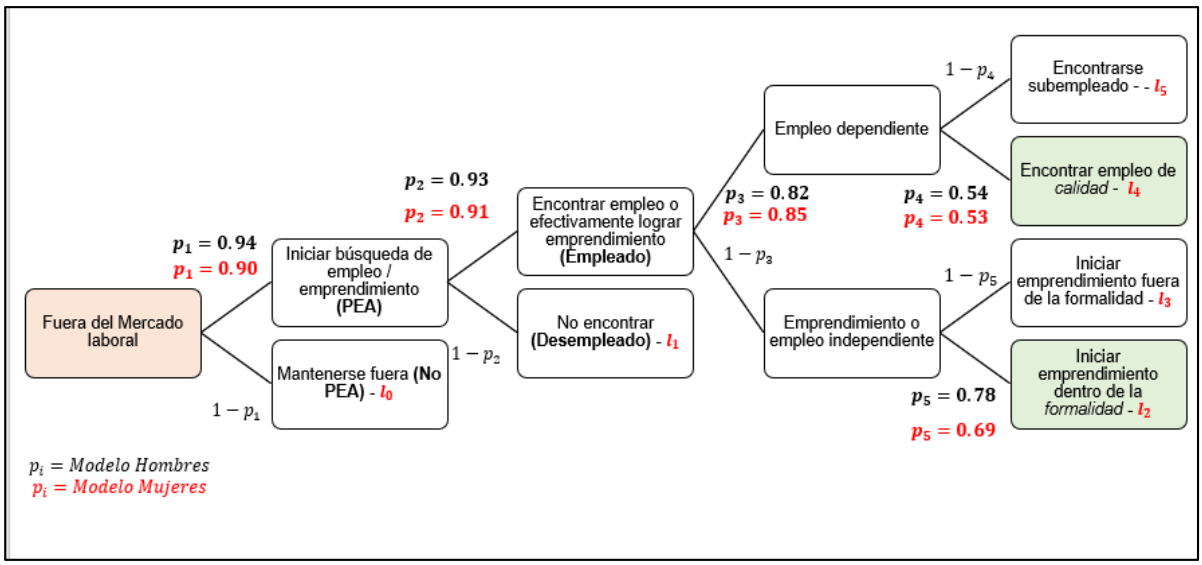
Luego, personas que interrumpieron sus estudios por alguna razón, tienen significativamente menores probabilidades de acceder a ocupaciones formales, sea dependientes o independientes. Hallazgos similares son encontrados tanto para países en desarrollo, como desarrollados. En particular, Fortin y Ragued (2017) encuentran que si bien la interrupción de estudios post-secundarios no tiene efectos significativos en trabajadores varones, si lo hacen para mujeres, en concreto cuando esta interrupción se debe a factores económicos, salud o por trabajo.

Asimismo, estar en al menos tercio superior, tener un título profesional, contar con estudios de posgrado y haber recibido orientación laboral aparecen como elementos positivos en términos de resultados en el mercado laboral. Dadas las actuales necesidades del mercado, tener mayores habilidades para el uso de nuevas tecnologías tiene un efecto positivo, tanto en la entrada al mercado laboral, como la obtención de empleos de calidad. Acá cabe resaltar las desventajas que enfrentan las mujeres en la adquisición de este tipo de competencias, principalmente debido a estereotipos sociales de género arraigados. Siendo este tipo de competencias clave para las ocupaciones en el siglo XXI, ello constituye una barrera significativa en las trayectorias laborales de las jóvenes trabajadoras (Defloor et al. 2015)

Por último, se observa que el índice de calidad del centro educativo del estudiante, principalmente aquel asociado al mobiliario tiene un efecto positivo en la obtención de ocupaciones formales y no sub-empleadas. Esto se encuentra en la misma línea de estudios peruanos previos, como el de Lavado, Martinez y Yamada (2014), que dan un peso importante a la baja calidad de la educación superior como determinante del acceso de empleos de calidad, en particular en lo que refiere a subempleo. A diferencia de estos autores, en este estudio se centra el análisis en mujeres jóvenes recién egresadas, y se amplía no solo incluyendo subempleo, sino también a la informalidad laboral.

En general, este primer grupo de resultados asociados al acceso de *ocupaciones de calidad*, señalan las barreras que enfrentan las mujeres para el acceso a estas, así como los factores que dificultan la situación de la población joven en el mercado laboral.

Figura 7: Resultados del modelo logístico secuencia desagregado por el sexo del egresado – Subempleo – Probabilidades de transición



Elaboración propia.

Cuadro 4: Variables explicativas de las transiciones laborales – Subempleo – Efectos marginales

	(1) PEA	(2) Empleo	(3) Depend.	(4) Independ. formal	(5) Depend. Subempleado
Mujer	-0.04***	-0.02***	0.04***	-0.10***	-0.04**
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.03)	(0.01)
LenguaNativa$_{MADRE}$	-0.02**	0.01	-0.04***	0.05	0.02
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.04)	(0.02)
Edu$_{MADRE}$	-0.02***	-0.01	0.01	-0.00	0.02
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.02)	(0.01)
Edu$_{PADRE}$	-0.01	0.01	0.01	0.03	0.04***
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.02)	(0.01)
Social	0.01	-0.01	0.00	0.05	-0.02
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.04)	(0.02)
NBI	-0.01	-0.01	-0.02	-0.04	-0.05**
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.03)	(0.02)

Humanidades	-0.05	-0.06*	-0.13**	0.31**	-0.00
	(0.03)	(0.04)	(0.05)	(0.13)	(0.07)
Ciencias sociales y comerciales	0.01	-0.01	-0.05***	0.37***	-0.07**
	(0.01)	(0.01)	(0.02)	(0.07)	(0.03)
Ciencias naturales y exactas	-0.01	-0.05**	-0.02	0.05	-0.04
	(0.02)	(0.02)	(0.03)	(0.11)	(0.04)
Ingenierías	0.01	-0.02	-0.02	0.31***	-0.01
	(0.01)	(0.01)	(0.02)	(0.07)	(0.03)
Agropecuaria y veterinaria	-0.04	-0.03	-0.10***	0.13	-0.03
	(0.02)	(0.02)	(0.03)	(0.10)	(0.05)
Ciencias de la salud	-0.05***	-0.05***	-0.13***	0.30***	0.10***
	(0.02)	(0.02)	(0.02)	(0.08)	(0.03)
$PrimerEmpleo_{Informal}$	0.01	-0.01	-0.02**	-0.05	-0.04**
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.03)	(0.02)
$Interrumpio_{Estudios}$	0.00	-0.00	-0.05***	-0.06*	-0.05***
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.03)	(0.02)
Mérito	0.01	0.02***	0.03***	0.03	0.07***
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.03)	(0.01)
Título	0.04***	0.02**	-0.00	0.06*	0.06***
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.03)	(0.01)
Posgrado	0.03***	0.02*	-0.00	0.16***	0.11***
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.04)	(0.02)
$Orientación_{Laboral}$	0.01	0.03***	0.00	-0.02	0.01
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.03)	(0.02)
$Prácticas_{PREPROF.}$	-0.01	0.01	0.01	-0.09	0.02
	(0.01)	(0.01)	(0.02)	(0.06)	(0.03)
Hab_{TIC}	0.01***	0.01***	0.01**	0.01	0.02***
	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.01)	(0.00)
$I_{INFRAESTRUCTURA}$	-0.01	0.06**	0.16***	0.19	0.29***
	(0.03)	(0.03)	(0.04)	(0.13)	(0.06)
$I_{ENSEÑANZA}$	0.02	0.03	-0.04	-0.35***	0.14**
	(0.02)	(0.03)	(0.04)	(0.10)	(0.05)
Observaciones	6,825	6,825	6,825	6,825	6,825

Errores estándar en paréntesis, nivel de significancia estadística usual, *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1. Elaboración propia.

6.2. Estrategia 2: Modelo empírico de crecimiento de ingresos

El Cuadro 5 presenta dos modelos de regresión de panel, el primero en niveles, y el segundo en términos de crecimiento de ingresos. Se combinan dos paneles: uno de 2011 a 2015, y el otro de 2013 a 2017. Al combinarlos, se toma a las personas que tenían 25 años o menos para el año de inicio de panel (en 2011, para el primer panel, y en 2013, para el segundo).

Se observa un efecto negativo significativo de ser mujer en los niveles de ingreso, tanto para el panel del 2013-2017, como para el completo, y negativo en el crecimiento del ingreso solo para el panel completo. Este resultado nos muestra el panorama que enfrentan las mujeres jóvenes, no solo con menores ingresos que el percibido por los varones, sino con una dinámica que muestra que el tiempo no revierte los resultados adversos que enfrentan actualmente las jóvenes.

En particular, como era de esperar, ser informal tiene un efecto negativo en los niveles de ingreso, asimismo, el cambio de empleo en el último año presenta un efecto negativo significativo, así como vivir en el área rural. Estas tres variables son perjudiciales para hombres y mujeres en general, pero las mujeres que enfrentan estas condiciones se ven más afectadas en relación a sus pares hombres. En otras palabras, ser mujer informal, rural y con alta movilidad laboral es penalizado significativamente más, en términos de ingreso, que ser hombre con esas características.

La movilidad laboral puede ser un reflejo de la precariedad laboral existente, trabajos de peores condiciones no tienen contratos de periodos fijos, peor aún, algunos no tienen contrato y la estancia del trabajador en los mismos es la mínima posible.

Otro elemento de interés para el estudio de desigualdades en las jóvenes trabajadoras es el efecto del estado civil en los niveles y dinámicas de ingresos. De esta forma, si bien estar casado o empezar a convivir representa una obligación para los individuos de aumentar sus ingresos, y así lo indica el signo de la regresión, cuando eres mujer no sucede así, sino que tu ingreso tiene a disminuir significativamente. Es en este punto, donde la discusión de división en el trabajo del hogar y distribución del tiempo vuelve a tomar relevancia, y se torna un factor explicativo importante del signo de esta variable, tal y como señalan Wikle (2014) y Blau y Kahn (2013). Estar casada o convivir, lamentablemente implica potencialmente un cambio importante en la redistribución de este tipo de tareas para las mujeres en sociedades como la nuestra.

Lo anterior se reafirma cuando observamos el efecto de la maternidad temprana en los ingresos. Ser madre joven implica no solo una penalización en términos de niveles, sino también que reduce significativamente la dinámica de crecimiento de ingresos en las mujeres

de la muestra. De esta manera, el presente estudio da evidencia adicional a la provista por Sepúlveda, Betancor y Yachan (2011), Casas y Barham (2013), y Lavado (2014). Asimismo, tal y como lo hace Jaramillo (2016), se resalta la importancia de buscar políticas que colaboren en reducir esta penalización, dado que es un factor clave para el desarrollo laboral temprano de las mujeres.

Por último, el nivel de educación alcanzado es un elemento de política clave para este grupo de mujeres jóvenes, dado el retorno marginal positivo que tiene específicamente para el grupo de mujeres. Esto se aprecia con el signo de la interacción entre la variable de educación y ser mujer, la educación tiene un efecto significativamente mayor en mujeres que en hombres, lo que implicaría que las políticas educativas en favor de las jóvenes serían no solamente necesarias, sino que costo-efectivas.

Cuadro 5: Modelo panel de efectos aleatorios - MCO. Modelo de efectos aleatorios.

	Panel 2011-2017		**Panel 2011-2017**	
	(1)	**(2)**	**(3)**	**(4)**
	Log(Ingreso)	**Diferencia Ingreso**	**Log(Ingreso)**	**Diferencia Ingreso**
Mujer	-0.89***	-0.56	-0.88***	-0.86**
	(0.25)	(0.55)	(0.19)	(0.38)
Edad	0.07***	-0.03**	0.07***	-0.03***
	(0.01)	(0.01)	(0.00)	(0.01)
Edad*Mujer	0.02*	0.01	0.01	0.01
	(0.01)	(0.02)	(0.01)	(0.01)
Educación	0.08***	0.07**	0.08***	0.04**
	(0.01)	(0.03)	(0.01)	(0.02)
Educación*Mujer	0.07***	-0.04	0.07***	-0.02
	(0.02)	(0.05)	(0.02)	(0.03)
Dependiente	-0.19**	-0.24	-0.15**	-0.21*
	(0.09)	(0.16)	(0.07)	(0.11)
Dependiente*Mujer	0.11	0.28	0.36***	0.61***
	(0.14)	(0.28)	(0.11)	(0.18)
Informal	-0.79***	-0.39**	-0.70***	-0.41***
	(0.09)	(0.16)	(0.07)	(0.11)
Informal*Mujer	-0.64***	0.10	-0.34***	0.58***
	(0.14)	(0.29)	(0.11)	(0.19)
Movilidad	-0.10***	-0.02	-0.09***	-0.00
	(0.03)	(0.06)	(0.02)	(0.04)

Movilidad*Mujer	0.01	0.13	-0.02	0.13*
	(0.04)	(0.10)	(0.03)	(0.07)
Rural	-0.41***	-0.02	-0.39***	-0.02
	(0.03)	(0.06)	(0.02)	(0.04)
Rural*Mujer	-0.02	0.16	-0.08*	-0.01
	(0.06)	(0.13)	(0.04)	(0.09)
Civil	0.16***	-0.00	0.19***	0.01
	(0.03)	(0.06)	(0.02)	(0.04)
Civil*Mujer	-0.17***	0.24**	-0.22***	0.15*
	(0.06)	(0.12)	(0.04)	(0.08)
Maternidad	-0.09	-0.31	-0.18***	-0.21
	(0.09)	(0.22)	(0.04)	(0.16)
Constante	5.10***	0.90***	4.86***	0.94***
	(0.15)	(0.31)	(0.12)	(0.21)
Observaciones	9,217	1,983	18,092	4,203
Personas	6,969	1,153	13,385	2,506

Errores estándar en paréntesis, nivel de significancia estadística usual, *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1. Elaboración propia. Fuente: ENAHO Panel 2011-2017

Conclusiones y recomendaciones de política

Las condiciones de la inserción de las mujeres jóvenes en el mercado laboral es un tema de sumo interés para el desarrollo económico. No solamente son todavía parte de un grupo considerado vulnerable, sino también la evidencia muestra que se continúa atribuyendo roles domésticos que reducen tanto sus motivaciones para invertir en capital humano o enfrentan dificultades de continuidad laboral y de ingresos si se convierten en madres.

En esta investigación, se ha buscado responder dos preguntas. La primera concierne a las barreras que enfrentan las mujeres para insertarse en empleos de calidad. La segunda corresponde a la dinámica de los ingresos de las profesionales jóvenes y cómo se compara con las de los hombres, así como las variables que pueden explicar las diferencias.

Hicimos una revisión bibliográfica extensa atendiendo cuatro grandes temas: (i) la inserción de las jóvenes en el mundo laboral; (ii) la desigualdad salarial por género; (iii) el rol de la maternidad en la participación laboral, y (iv) el rol de la maternidad en las desigualdades de remuneraciones. La literatura muestra evidencia de discriminación, así como de la permanencia de estereotipos de género que restringen el conjunto factible de actividades y horas disponibles para trabajar de las mujeres. Junto con ello, políticas públicas específicas implementadas en países desarrollados, como aquellas que permiten a las mujeres delegar sus tareas de cuidado de hijos, pueden ser útiles en reducir estas desigualdades.

De la revisión de literatura, también se obtuvo una conceptualización de los motivos que pueden explicar las desigualdades de género laboral. Según Chakravarty, Das y Vaillant (2017), junto con las normas sociales y las leyes, se encuentran, de un lado, las preferencias sobre la carga familiar, formación y ocupación de las mujeres y, de otro lado, las dotaciones, es decir, las habilidades, los capitales (incluyendo el social) y el tiempo disponible. Estas variables, junto con otras, son contempladas e incluidas al plantear los modelos empíricos.

En esta investigación, las desigualdades de género laboral se comprenden desde dos aproximaciones. La primera concierne al acceso de mujeres jóvenes a empleos de calidad, mientras que la segunda concierne a la dinámica de los ingresos, una vez obtenido el empleo. Se plantearon así hipótesis para cada aproximación, a saber,

H_1 Existen barreras significativas para el acceso de mujeres jóvenes a empleos de calidad, entre las cuales destacan el seguimiento de estudios de posgrado, el tipo de primer empleo, y la calidad de la educación superior.

H_2 La movilidad laboral y la maternidad temprana juegan un rol importante en la explicación de los diferenciales en el crecimiento salarial/ingreso independiente en los primeros años de inserción laboral.

Para contrastar la primera hipótesis, se usó el modelo Logístico Secuencial, adaptado por Buis (2008), porque enfatizamos el conjunto de decisiones secuenciales que toma una joven hasta encontrar un empleo. La base de datos es la Encuesta Nacional de Egresados de estudios superiores del 2014. Para contrastar la segunda hipótesis, se usó un Modelo de Mínimos Cuadrados Ordinarios, utilizando los datos del Panel de la ENAHO, entre los años 2011-2017.

La contrastación empírica es consistente con las hipótesis planteadas. Respecto al acceso a empleos de calidad, las mujeres tienen menores probabilidades de acceso que los hombres. Las variables críticas para explicar estas menores probabilidades son la educación de la madre (-), que la madre hable una lengua originaria (-), pero también si interrumpió estudios, y si su primer empleo fue informal. Factores que contrarrestan estos efectos negativos están en manos de las mujeres: estar en el tercio superior durante sus estudios superiores, titularse, contar con habilidades TIC, o la misma selección de carrera.

Respecto a la dinámica de ingresos, los datos del Panel de la ENAHO para 2011-2017, muestran que el nivel salarial o del ingreso como independiente es menor para las mujeres, y que la trayectoria de estos en el periodo estudiado muestra una menor dinámica que el correspondiente a los varones. Las variables estadísticamente significativas que explican el nivel y la dinámica son: pertenecer al sector informal, cambiar de empleo, vivir en área rural y, por supuesto, haber sido madre en el periodo de análisis. El efecto del matrimonio es muy interesante ya que ser mujer casada baja el nivel y dinámica, pero ser varón casado aumenta ambos. El nivel de educación influye positivamente en nivel y dinámica.

Son varias las limitaciones de este estudio. Para empezar, por limitaciones de tiempo y recursos, se optó por una aproximación cuantitativa, utilizando bases de datos disponibles y que no fueron diseñadas para responder las preguntas de esta investigación. Esto quiere decir que los resultados encontrados, que tienen valor inferencial, están abiertos para ser enriquecidos con investigaciones cualitativas que, a su vez, ofrecerán evidencia para diseñar trabajos cuantitativos *ad hoc* a las preguntas planteadas. Respecto de la primera pregunta, sobre la inserción laboral, la evidencia que hemos trabajado aborda el árbol de decisiones de las graduadas universitarias, siendo estas una minoría respecto del universo de jóvenes en la transición a la vida adulta. Queda pendiente estudiar, cuantitativa y cualitativamente, las trayectorias de las jóvenes en general y no solamente de las egresadas universitarias. Adicionalmente, el parteaguas formal/informal merece discusiones en profundidad cuya

investigación adicional específica está pendiente, con diferentes metodologías que atiendan la complejidad del tema. Respecto de la segunda pregunta, sobre la dinámica de los ingresos, un horizonte de 6 años es todavía limitado y se requiere mejores estudios longitudinales que permitan acercarnos a las características del ciclo de vida.

Esta aproximación cuantitativa a dos problemas importantes para la calidad de vida de las personas abre la puerta a varias discusiones sobre las posibles implicancias de política pública. Si se tuviera que elegir una entidad, esta sería el Ministerio de Educación y sus diferentes programas. Para empezar, siendo tan determinante el rol de la maternidad en cambiar las oportunidades y trayectorias de las jóvenes, una política de igualdad de género y educación sexual temprana resulta así crítica. Junto con ellos, las mujeres jóvenes necesitan más y mejor orientación vocacional, no solamente para elegir carreras que les gusten y que tengan expectativas de más altos ingresos, sino también para acompañar a aquellas jóvenes que, por factores estructurales, podrán enfrentar más dificultades, como nuestra investigación indica son las hijas de madres con niveles educativos menores o lengua materna diferente al castellano. Específicamente, identificar a las jóvenes interesadas en continuar con educación superior pero que provengan de hogares con madres con relativamente bajo nivel educativo, y brindarles un apoyo personalizado desde la escuela y que continúe en las instituciones de educación superior.

Concluir los estudios con la titulación es un reto para muchos jóvenes que encuentran que los costos de los procesos de obtención de título no son asequibles. Programas que aten el buen desempeño con el pago de los costos de este proceso pueden contribuir a mejorar el acceso de las mujeres a empleos de calidad.

Es importante complementar estas medidas con una orientación laboral temprana que se encuentre focalizada a las mujeres y que tome en cuenta el contexto en el que se insertan, esto promovido desde programas existentes del Ministerio de Trabajo. Asimismo, con el objetivo de que la inserción laboral de las mujeres jóvenes tenga una continuidad y no se vea interrumpida por el proceso de maternidad, es necesario reforzar el alcance de los programas de guarderías, como Cuna Más, para las madres jóvenes tanto en sectores rurales como en sectores urbanos. Por otro lado, y de manera similar al existente programa de bono de vivienda, es posible diseñar un programa de bono que permita a las madres jóvenes pagar la guardería de sus hijos menores de 3 años, y que pueda estar dirigido a mujeres de clase media y no solamente a la denominada población en proceso de inclusión, cuya atención es responsabilidad del MIDIS.

El tema de política pública urgente corresponde a la necesidad de comenzar a cambiar los estereotipos de género. Es claro que un objetivo de este tipo será logrado con mucho tiempo

y esfuerzo *ad hoc*, pero es preciso comenzar con acciones concretas, propositivas y no solamente reactivas. Por ejemplo, la Defensoría del Pueblo podría publicar anualmente un estado de la equidad de género, a la luz de los Objetivos de Desarrollo Sostenibles, es decir, la Agenda 2030, con la cual el Perú se encuentra comprometido.

La necesidad de formular políticas públicas que atiendan estos problemas de las jóvenes viene acompañada de la importancia de contar con datos que permitan dar evidencia para formular estas políticas. En esta investigación, una crítica enfrentada ha sido la manera cómo hemos ido decantando la problemática a dos preguntas de investigación cuya respuesta pueda ser abordada desde las bases de datos existentes. Por ejemplo, se cuenta con la Encuesta de Uso de Tiempo, pero no está sistematizada de manera que sea compatible con las bases de datos asociadas al mercado laboral o a la educación superior, o a aquellas que puedan enfatizar las desigualdades de género. Un trabajo más coordinado entre entidades públicas podría contribuir a generar la información que la problemática requiere para formular mejores políticas públicas.

La agenda de la equidad de género todavía es extensa y requiere muchísimo esfuerzo para resolver los problemas, ampliar las oportunidades y asegurar que las mujeres tengan el poder de agencia para tomar las decisiones sobre su bienestar.

7. Bibliografía

Abramo, L. (2004). Inserción Laboral de las mujeres en América Latina: Una fuerza de trabajadora secundaria . *Revista Estudios Feministas*, 224-264.

Araújo, A. (2015). *La desigualdad salarial de género medida por regresión cuantílica: el impacto del capital humano, cultural y social*. *Revista Mexicana De Ciencias Políticas Y Sociales, 60*(223), 287-315. doi: 10.1016/s0185-1918(15)72139-2

Ariza, A. A., & Ugidos, A. (2007). Entrada a la maternidad: Efecto de los salarios y la renta sobre la fecundidad. *Colección Actualidad (Centro de Estudios Andaluces)*, (16), 1-23.

Arranz, J. M., Serrano, C. G., & Hernanz, V. (2016). *Índice de calidad del empleo*. Asempleo.

Balarin, M., Alcazar, L., Rodríguez, M., & Glave, C. (2017). *Transiciones inciertas: Una mirada a los jóvenes de contextos urbanos vulnerables de Lima*. Documentos de Investigación 84. Lima: Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE).

Barbetti, P. (2003). La inserción laboral de "los" y "las" jóvenes en el Gran Resistencia. En A. Pérez, (Ed.), *Rupturas y permanencias en los roles de género: cuando las mujeres trabajan*. (pp. 37-58). Corrientes: EUDUNE.

Barraza, N. (2010). *Discriminación salarial y segregación laboral por género en las áreas metropolitanas de Barranquilla, Cartagena y Montería.* Serie documento IEEC N° 31. Barranquilla: Universidad del Norte.

Beblo, M., & Wolf, E. (2002). *The wage penalties of heterogeneous employment biographies: an empirical analysis for Germany.* Discussion Paper. Mannheim: ZEW.

Becker, G. (1971). *The Economics of Discrimination.* The University of Chicago Press.

Beltrán, A., & Lavado, P. (2014). *El impacto del uso del tiempo de las mujeres en el Perú: un recurso escaso y poco valorado en la economía nacional*. Lima: INEI, Movimiento Manuela Ramos y PUCP.

BID. (2017). *Índice de Mejores Trabajos: Índice de Condiciones Laborales en América* [Nota técnica IDB-TN-1326.].

Binstock, G., & Näslund, E. (2013). Maternidad adolescente y su impacto sobre las trayectorias educativas y laborales de mujeres de sectores populares urbanos de Paraguay. *Papeles de población*, *19*, 15-40.

Blau, F., & Kahn, L. M. (1981). Race and Sex Differences in Quits by Young Workers. *ILR Review*, 563-577.

Blau, F., & Kahn, L. M. (2007). The gender pay gap: Have women gone as far as they can? *Academy of Management Perspectives*, 7-23.

Blau, F., & Kahn, L. M. (2013). Female Labor Supply: Why is the US Falling Behind? *American Economic Review, 103*(3).

Blázquez, M. (2005). Youth labour market integration in Spain: search time, job duration and skill mismatch. *Spanish Economic Review*, *7*, 191-208. doi: 10.1007/s10108-005-0097-7

Blinder, A. (1973). Wage discrimination: reduced forms and structural estimates. *The Journal of Human Resources*, 8(4): 436-455. doi: https://doi.org/10.2307/144855

Bohnet, I., & Klugman, J. (2017). *Behavioural insights and gender equality*. Melbourne: Victorian Health Promotion Foundation.

Botello, H. A. (2015). El efecto de la maternidad sobre los salarios femeninos en Ecuador. *Tendencias*, *16*(1), 77-98.

Botello, H., & López, A. (2015). El efecto de la maternidad sobre los salarios femeninos en Latinoamérica. *Semestre Económico*, *17*(36), 13-37.

Boyd, C. (2014). Decisiones de inserción laboral. El caso de los jóvenes rurales peruanos. *Economía*, *XXXVII*(74), 9–40.

Budig, M. J., & England, P. (2001). The wage penalty for motherhood. *American sociological review*, *66*(2), 204-225.

Buis, M. (2008). Not all transitions are equal: the relationship between effects on passing steps in a sequential process and effects on the final outcome. *Sociological Methods & Research*, *46*(3), 649-680.

Casa, J., Masjuan, J., & Planas, J. (1990). La inserción laboral de los jóvenes. *Revista de Educación*, 109-122.

Casal, M., & Barham, B. (2013). Penalizaciones salariales por maternidad y segmentación del mercado laboral: el caso de la Argentina. *Revista CEPAL*, *111*.

Castillo, C. & Avendaño, C. (2011). Dificultades en la inserción y permanencia laboral percibidas por mujeres egresadas de liceos científico-humanistas de Cconcepción, Chile. *Revista de Educación Paideia*, (49), 55–79.

Castillo, R., Grazzi, M., & Tacsir, E. (2014). Women in Science and Technology. What does the literature say? *Inter-American Development Bank*, *Technical*(637), 29–29.

Castro, E., & Serna, H. (2014). Calidad del empleo en organizaciones de servicios de contact-center en Manizales, Colombia. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, *14*(1), 205-219.

Chacaltana, J., & Yamada, G. (2009). *Calidad del empleo y productividad laboral en el Perú*. New York: Inter-American Development Bank.

Chacaltana, J., & Ruiz, C. (2012). El empleo juvenil en el Perú: diagnóstico y políticas. En C. Garavito & Muñoz (Eds.). *Empleo y Protección Social*. Lima, Peru: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Chacaltana, J., Díaz, J. J., & Rosas-Shady, D. (2015). *Hacia un sistema de formación continua de la fuerza laboral en el Perú*. Lima: BID, OIT.

Chakravarty, S., Das, S., & Vaillant, J. (2017). *Gender and Youth Employment in Sub-Saharan Africa: A Review of Constraints and Effective Interventions*. Policy Research Working Paper 8245. The World Bank. https://doi.org/10.1596/1813-9450-8245

CIES. (2017). *Balance de Investigación en Políticas Públicas 2011 - 2016 y Agenda de Investigación 2017 - 2021*. Lima, Peru: Consorcio de Investigación Económica y Social.

Comunidad Mujer. (2011). *Mujer y trabajo: ¿cómo incide la maternidad temprana sobre el desempeño laboral?* [Boletín]. Recuperado de www.comunidadmujer.cl/biblioteca-publicaciones/wp-content/uploads/2011/07/BOLETIN-JULIO-2011.pdf

Cortés, A., & Flórez, M. (2016). Diferencias salariales por género en el departamento de Santander - Colombia. *APUNTES DEL CENES, 35*(61), 267. doi: 10.19053/22565779.3891

Corrigall, E., & Konrad, A. (2006). The Relationship of Job Attribute Preferences to Employment, Hours of Paid Work, and Family Responsibilities: An Analysis Comparing Women and Men. *Sex Roles*, *54*(1-2), 95-111. doi: 10.1007/s11199-006-8872-y

Costa, J., Silva, E., & Vaz, F. (2009). *The role of gender inequalities in explaining income growth, poverty and inequality: evidence from Latin American countries* (No. 52). Working Paper, International Policy Centre for Inclusive Growth.

Dahl, S. Å., Nesheim, T., & Olsen, K. M. (2009). Quality of work–concept and measurement. *Quality of work in the European Union: Concept, data and debates from a transnational perspective*, (67), 19.

Davia, M., & Legazpe, N. (2013). Factores determinantes en la decisión de tener el primer hijo en las mujeres españolas. *Papeles De Población*, *19*(75).

Defloor, B., Van, L. & Verhofstadt (2015). A good or bad transition from school to work: who is responsible? *International Journal of Manpower, 36*(8), 1207-1226. doi: 10.1016/s0185-1918(15)72139-2

Del Río, C., Gradín, C., & Cantó, O. (2008). Pobreza y discriminación salarial por razón de género en España*. Revista de Economía Pública del Instituto de Estudios Fiscales,* 67-98.

Dielingen, V., & Guevara, G. (2009). *Obstáculos de género para alcanzar puestos de alta gerencia: caso de la mujer joven en Venezuela*. [Tesis de maestría]. Recuperado de https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/41515562/obstaculos_de_genero_para_alcanzar_puestos_de_alta_gerencia.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DDECANATO_DE_POSTGRADO_E_INVESTIGACIONES.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A%2F20190725%2Fus-east-1%2Fs3%2Faws4_request&X-Amz-Date=20190725T001332Z&X-Amz-Expires=3600&X-Amz-SignedHeaders=host&X-Amz-Signature=6cc305869cbde04c9892d82c68d1f09ef3e44d5a51b9033cfdb42b7ed254d1af

Dueñas, D., Iglesias, C., & Llorente, R. (2009). *La Calidad del Empleo en un contexto regional, con especial referencia a la comunidad de Madrid*. Documentos de Trabajo 05/2009. Madrid: Instituto Universitario de Análisis Económico y Social, Universidad de Alcalá.

Dustmann, C., & Rochina-Barrachina, M. (2007). Selection correction in panel data models: An application to the estimation of females' wage equations. *Econometrics Journal*, *10*, 263–293.

Elder, S., & Kring, S. (2016). *Young and female - A double strike? Gender analysis of school-to-work transition surveys in 32 developing countries.* Publication series 32, Work4Youth.Géneva: ILO.

Farné, S. (Ed.). (2012). *La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.

Ferraris, S., & Martinez, M. (2015). Entre la escuela y el trabajo. El tránsito a la vida adulta de los jóvenes en la Ciudad de Buenos Aires y el Distrito Federal. *Estudios demográficos y urbanos, 30*(2), 405-431.

Fortin, B. & Ragued, S. (2017). Does temporary interruption in postsecondary education induce a wage penalty? Evidence from Canada. *Oxford Review of Economic Policy*. doi: 10.1016/j.econedurev.2017.04.001

Fortin, N. (2005). Gender role attitudes and the labour-market outcomes of women across OECD countries. *Oxford Review of Economic Policy*,*21,* 418-438.

Gamero, J. (2013). *El trabajo decente en el Perú: Una mirada al 2012.* Lima: PLADES e IESI.

García, J. M., & Gutierrez, R. (1996). Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: cuestiones teóricas. *Reis, 1*(75), 269-293.

Garavito, C. (2009). *Vulnerabilidad en el Empleo: Género y Etnicidad*. Lima: Consorcio de Investigación Económica y Social.

Garavito, C. (2015). Educación y trabajo juvenil en el Perú urbano. *Economía*, *XXXVIII*(76), 117–148.

Guzmán, J. (2006). Altas calificaciones, bajas expectativas profesionales: mujeres egresadas de la universidad con altos promedios académicos y su incorporación al mercado laboral. *Revista Internacional de Ciencias Sociales y Humanidades, SOCIOTAM, 16*(1), 127-145.

Günther, I., & Launov, A. (2012). Informal employment in developing countries opportunity or last resort? *Journal of Development Economics, 97*, 88-98.

Heckmann, J., & Cameron, S. V. (1998). Life cycle schooling and dynamic selection bias: Models and evidence for five cohorts of American males. *The Journal of Political Economy*, *106*(2), 262–333.

Hyclak, T., Johnes, G., & Thornton, R. (2012). *Fundamentals of labor economics*. South-Western College.

INEI. (2014). *Producción y empleo informal en el Perú: Cuenta Satélite de la Economía Informal 2007 - 2012*. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informática del Perú.

INEI. (2016). *Perú: Brechas de Género 2016. Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres*. Lima, Peru: Instituto Nacional de Estadística.

Infante, R., & Vega-Centeno, M. (2001). La calidad del empleo: lecciones y tareas. *Economía, 24*(48), 179-236.

Jaramillo, M. (2016). *Effects of fertility on women's working status.* Avances de Investigación, 20. Lima: GRADE.

Jiménez, M. (2014). *Discriminación salarial en Colombia: un análisis de género de las diferencias salariales en las 13 Áreas Metropolitanas 2007 - 2012* (Tesis de Licenciatura en Economía, Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano). Recuperado dehttps://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/1479/T1024.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Knoef, M., & Been, J. (2015). Estimating a panel data sample selection with part-time employment: Selection issues in wages over the life-cycle. *Leiden University and Netspar*.

Kogan, L. (2014). "No sé cómo lo hacemos, pero es muy sacrificado": mujeres profesionales en el ámbito de la gran empresa limeña. En S. Vargas (Ed.), *Bajo el radar de Sofía: Oportunidades y barreras de las profesionales en el Perú*. Lima, Peru: Instituto de Estudios Peruanos.

Lagos, I. (2002). La discriminación salarial por razones de género: un análisis empírico del sector privado en España*. Reis,* (98), 171. doi: 10.2307/40184443.

Lavado, P., Martinez, J., & Yamada, G. (2014). *¿Una promesa incumplida? La calidad de la educación superior universitaria y el subempleo profesional en el Perú*. Serie de Documentos de Trabajo DT 2014-21. Lima: Banco Central de Reserva del Perú.

Lavado, T. (2017). *Penalizaciones salariales por maternidad: El coste de ser madre en el Perú.* Lima: Consorcio de Investigación Económica y Social.

Lavado, P., & Campos, D. (2017). Empleo e informalidad: Balance de investigación en políticas públicas 2011 - 2016 y agenda de investigación. En CIES, *Balance de investigación en políticas públicas 2011 - 2016 y agenda de investigación 2017 - 2021*. Lima: Consorcio de Investigación Económica y Social.

Málaga, R., Oré, T., & Tavera, J. (2014). Jóvenes que no trabajan ni estudian: el caso peruano. *Economía*, *37*(74), 95–132.

Manacorda, M., Petrongolo, B. (1999). Skill mismatch and unemployment in OECD countries. *Economica*, *66*, 181–207.

Manning, A., & Swaffield, J. (2008). The gender gap in early-career wage growth. *The Economic Journal*, *118*(530), 983–1024. https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2008.02158.x

Marull, C. (2010). *La calidad del empleo en América Latina. La experiencia de Bolivia y Ecuadore en el período 2001-2007* (Doctoral dissertation, Tesis entregada para la obtención del título Master of Arts, Interdisziplinäre Lateinamerikastudien, Freie Universität, Berlin).

Martínez, K. (2017). Brechas de género en el mercado laboral y pobreza: una aproximación a partir de microsimulaciones. *Revista Latinoamericana de Desarrollo Económico, Instituto de Investigaciones Socio-Económicas (IISEC) de la Universidad Católica Boliviana*, *28*, 44-82.

Millenaar, V. (2014). El lugar de los programas de Formación Profesional y sus abordajes de género. *Trabajo y Sociedad*,(22), 325-339.

Millenaar, V., & Jacinto, C. (2015). Desigualdad Social y Género en las trayectorias laborales de jóvenes de sectores populares. El lugar de los dispositivos de inserción. En A. Ayala (Ed.)*, Socialización escolar: experiencias, procesos y trayectos (págs. 73-100).* Quito: Universidad Politécnica Salesiana.

Mills, M. & Präg, P. (2017). *Gender inequalities in the school-to-work transition in Europe.* Short statistical report 4. Cambridge: RAND.

Moen, P., & Yu, Y. (2000). Effective Work/Life Strategies: Working Couples, Work Conditions, Gender, and Life Quality. *Social Problems*, *47*(3), 291-326. doi: 10.2307/3097233

Napari, S. (2009). Gender diferences in early-career wage growth. *Labour Economics*, *16*, 140–148.

Neumark, D., Bank, R. J., & Van Nort, K. D. (1996). Sex Discrimination in Restaurant Hiring: An Audit Study. *Quarterly Journal of Economics, 111*(3), 915-941.

Niederle, M., & Vesterlund, L. (2007). Do women shy away from competition? Do men compete too much?. *The quarterly journal of economics*, *122*(3), 1067-1101.

Ñopo, H. (2012). *New century, Old Disparities: Gender and Ethnic Earnings Gaps in Latin America and The Caribbean*. Washington, DC: Inter-American Development Bank y World Bank. Recuperado a partir de http://publications.iadb.org/handle/11319/6384

Ñopo, H., & Hoyos, A. (2010). *Evolution of Gender Wage Gaps in Latin America at the Turn of the Twentieth Century: An Addendum to "New Century, Old Disparities"*. Bonn: Institute for the study of labor.

Oaxaca, R. (1973). Male-female wage differentials in urban labour markets. *International Economic Review*, *14* (3): 693-709.

Oaxaca, R., & Choe, C. (2016). *Wage Decompositions Using Panel Data Sample Selection Correction.* Discussion Paper, No. 10157. Bonn: Institute for the study of labor.

OECD. (2017). *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*. París: OECD. Recuperado de https://doi.org/10.1787/9789264281318-en.

OIT. (1999). *Trabajo decente: Memoria del Director General.* Presentación en la 87a. reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ciudad de Ginebra, Suiza. Recuperado de https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm

OIT. (2004). *El futuro del trabajo y de la calidad en la sociedad de la información: el sector de los medios de comunicación, la cultura y las industrias gráficas. Programa de Actividades Sectoriales.* Ginebra: Organización Internacional de Trabajo.

OIT. (2009). *Youth employment: Breaking gender barriers for young women and men.* [Folleto]. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_097919.pdf

OIT. (2017). *Hacia un futuro mejor para las mujeres en el trabajo: la opinión de las mujeres y de los hombres.* Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_602066.pdf

OIT. (2018). *Empoderar a las mujeres que trabajan en la economía informal.* [Nota Informativa]. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_618369.pdf

Olarte, L., & Peña, X. (2010). El efecto de la maternidad sobre los ingresos femeninos. *Revista ESPE - Ensayos Sobre Política Económica, Banco de la República - ESPE, 28*(63), 190-231.

Ortiz, L. (2013). *Efecto de la maternidad sobre los salarios femeninos para cinco regiones de Colombia (tesis de pregrado).* Centro de Investigaciones de la Facultad de Ciencias Sociales y Económicas de la Universidad del Valle, Colombia.

Pérez, P. (2018). Inserción laboral de jóvenes y desigualdades de género en la Argentina reciente. *Revista Reflexiones*, *97*(1), 85-98.

Piras, C. (2004). An Overview of the Challenges and Policy Issues Facing Women in the Labor Force. En *C.* Piras (Ed.)*, Women at Work: Challenges for Latin America* (pp. 4-14). Washington, DC: Inter-American Development Bank.

Piras, C. & Ripani, L. (2005). *The effects of motherhood on wages and labor force participation: evidence from Bolivia, Brazil Ecuador and Peru.* Washington, D.C: Inter-American Development Bank.

Polachek, S. (1976). Occupational segregation: an alternative hypothesis. *Journal of Contemporary Business*, *5*, 1-22.

Pugatch, T. (2012). *Bumpy rides: school to work transitions in South Africa*. Discussion Paper Series. Bonn: Institute for the Study of Labor.

Quiñones, M. (2011). *El índice de calidad del empleo, una propuesta alternativa aplicada a Colombia*. Documento de trabajo, (136). Cali: Universidad del Valle.

Rodríguez, C. (2015). Economía feminista y economía del cuidado. Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad. *Revista Nueva Sociedad,* (256), 30-44.

Rodríguez, R. (2014). *Discriminación salarial por género: causas y posible influencia en la demografía* (Tesis de fin de grado, Universidad de Almería, España).

Rodríguez, M., & Fernández, C. (2010). Empleo y maternidad: el discurso femenino sobre las dificultades para conciliar familia y trabajo*. Cuaderno de Relaciones Laborales, 28*(2), 257-275.

Rojas, V., Guerrero, G., & Vargas, J. (2017). *El género y las trayectorias hacia la adultez en el Perú: Educación, Trabajo y Maternidad/Paternidad.* Documento de trabajo. Lima: Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE).

Ryan, P., & Monsueto, S. (2001). The school-to-work transition: a cross-national perspective. *Journal of Economic Literature*, *39*(1), 34-92.

Schokkaert, E., Van, L. & Verhofstadt, E. (2011). Preference and subjective satisfaction: measuring well.being on the job for policy evaluation. *CESifo Economic Studies*, *57*(4), 683-714.

Sehnbruch, K. (2004). *From the quantity to the quality of employment: An application of the Capability Approach to the Chilean labour market.* Working Paper 9. Berkeley: Center for Latin American Studies.

Sehnbruch, K. (2007). From the Quantity to the Quality of Employment, en Alkire, S., Comim, F. y Qizilbash, M (Eds.), *The Capability Approach in Human Development: Concepts, Applications and Measurement.* United Kingdom: Cambridge University Press.

Semykina, A., & Wooldrigde, J. (2011). Estimating panel data models in the presence of endogeneity and selection. *Journal of Econometrics*, *157*(2), 375–380.

Simão, R., & Monsueto, S. (2008). Impactos de la discriminación por género sobre la pobreza brasileña. *Revista de la CEPAL*, 95, 141 - 155.

Somavía, J. (2014). *El trabajo decente: una lucha por la dignidad humana*. Santiago: Organización Internacional del Trabajo.

Stone, P., & Lovejoy, M. (2004). Fast-Track Women and the “Choice” to Stay Home. *The ANNALS Of The American Academy Of Political And Social Science*, *596*(1), 62-83. doi: 10.1177/0002716204268552

Subirats, M. (1998). *La educación de las mujeres: de la marginalidad a la coeducación: propuestas para una metodología de cambio educativo.* Santiago, Chile: Naciones Unidas.

Tello, M. (2015). *¿Es la informalidad laboral una decisión voluntaria en el Perú?* Lima: Consorcio de Investigación Económica y Social.

Tenjo, J., Ribero, R., & Bernat, L. (2005). *Evolución de las diferencias salariales por sexo en seis países de América Latina un intento de interpretación*. Bogotá: CEDE.

Wajnman, S. (2007). Diferenciales de ingresos por sexo, composición de las familias y desigualdad del ingreso familiar en Brasil. *Notas de población (84),* 131-148.

Walther, A. (2006). Regimes of youth transitions: Choice, flexibility and security in young people's experiences across different European contexts. *YOUNG*, *14*(2), 119–139. https://doi.org/10.1177/1103308806062737

Weller, J. (2009). *El fomento de la inserción laboral de grupos vulnerables: consideraciones a partir de cinco estudios de caso nacionales.* Santiago de Chile: CEPAL.

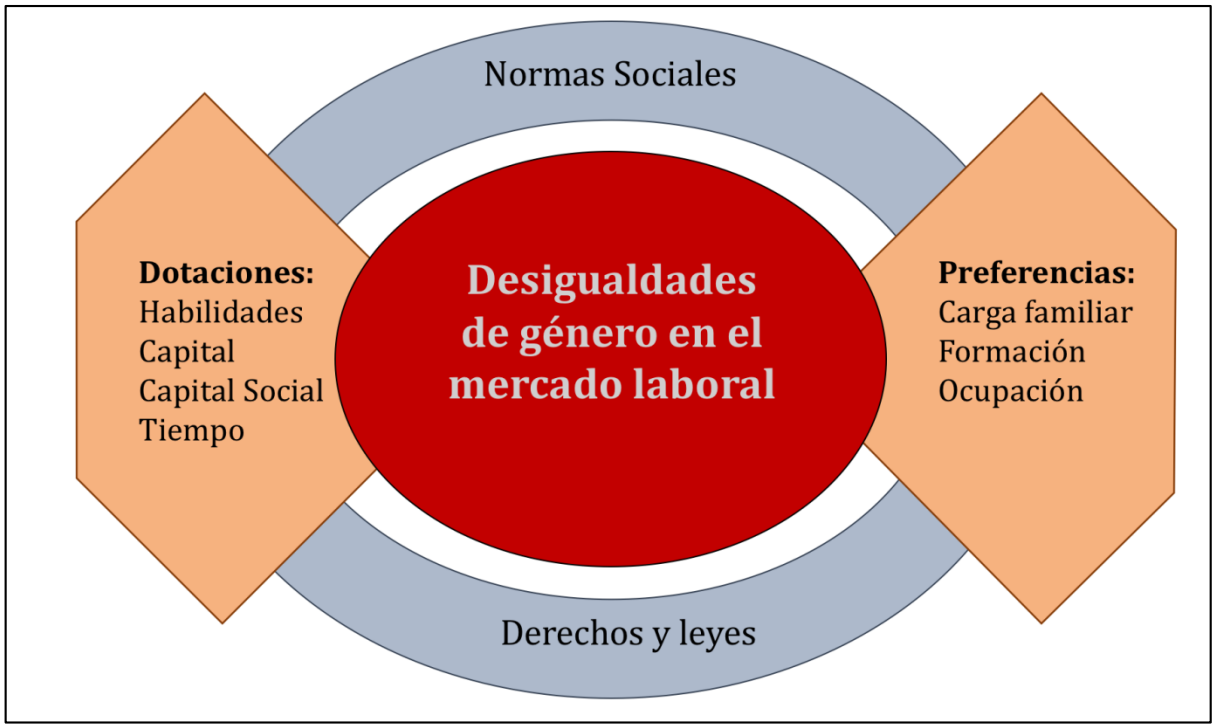
Weller, J., & Roethlisberger, C. (2011). *La calidad del empleo en América Latina*. Santiago de Chile: CEPAL.

Wikle, J. (2014). Patterns in housework and childcare among girls and boys. *Journal of Research on Women and Gender*, *5,* 17-29.

Yamada, G., Lavado, P., & Velarde, L. (2013). *Habilidades No Cognitivas y Brecha de Género Salarial en el Perú.* Series de Documento de Trabajo 2013-014. Lima: Banco Central de Reserva del Perú.

9. Anexos

Figura A1: Marco conceptual de desigualdades de género laboral



Adaptado de Chakravarty, Das & Vaillant (2017).

Cuadro A1: Variables para primera parte de la estrategia empírica – Modelo de acceso a empleo de calidad – Encuesta Nacional de Egresados 2014

Nomenclatura	Definición	Fuente
Variables dependientes: Situación laboral		
Informal	Variable categórica que indica condición laboral en términos de situación de informalidad: Toma el valor de 0, si el egresado se encuentra actualmente inactivo; 1, si el informante se encuentra actualmente desempleado; 2, si el informante se encuentra en situación de informalidad (la empresa en la que trabaja no tiene RUC, no tiene contrato o no tiene beneficios de ley); 3, si el informante se encuentra ocupada en una actividad formal	ocu400, p411, 413 & 449.
Subempleado	Variable categórica que indica condición laboral en términos de situación de subempleo: Toma el valor de 0, si el egresado se encuentra actualmente inactivo; 1, si el informante se encuentra actualmente desempleado; 2, si el informante se encuentra subempleado (no trabaja en una ocupación profesional o su ingreso principal está por debajo de la remuneración media promedio de su sector productivo); 3, si el informante se encuentra ocupado fuera del subempleo.	ocu400, p407, 436 & 437. ENAHO 2013, capítulo 500.
Variables independientes		

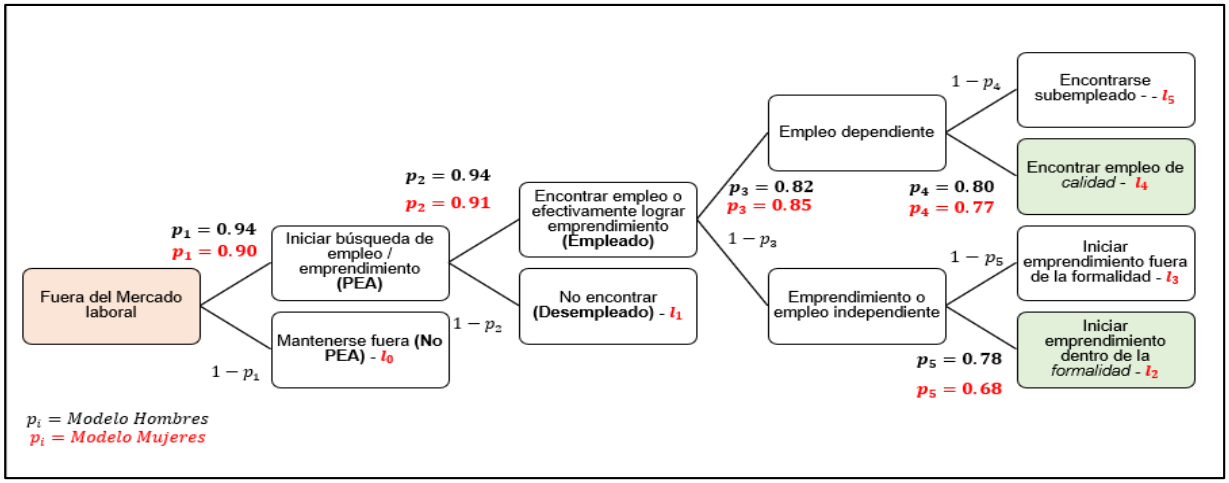
Mujer	Toma el valor de 1, si el egresado profesional es del sexo femenino, de lo contrario 0.	p11
Social	Toma el valor de 1, si el egresado profesional consiguió su primer trabajo por recomendación de algún familiar o contacto directo, de lo contrario 0. Si no cambio de empleo desde ese entonces, también toma el valor de 0.	p470
Especialidad	Variable categórica que indica la carrera profesional que estudió el individuo. Toma el valor 1, si estudio una carrera agropecuaria o veterinaria; 2, ciencias naturales; 3, ciencias sociales; 4, ciencias de la salud; 5, educación; 6, humanidades; 7, ingenierías.	p312
Posgrado	Toma el valor de 1, si el egresado profesional realizó o se encuentra realizando un estudio de posgrado, de lo contrario 0.	p335
Internet	Número de actividades que realiza en Internet, toma el valor de 0 si no usa Internet.	p501, p504
$Acesso_{L}$	Número de meses desde que ingreso a su primer trabajo	p452
$Acceso_{LFormal}$	Toma el valor de uno si su primer trabajo le dio beneficios de ley y estaba asociado a su carrera profesional.	p456, p466
Edu_{MADRE}	Toma el valor de 1, si la madre del egresado tiene educación secundaria completa o mayor, de lo contrario 0.	p205
$Lengua_{MATERNA}$	Toma el valor de 1, si la lengua del padre o la madre es una lengua nativa, de lo contrario cero.	p204
NBI	Número de necesidades básicas insatisfechas dentro del hogar: no cuenta con agua o servicios higiénicos dentro del hogar; no cuenta con electricidad; y no la vivienda donde habita no está hecha de material noble.	p102 - p109
$I_{INFRAESTRUCTURA}$	Índice de percepción de infraestructura física de la universidad	P602
$I_{ENSENÑANZA}$	Índice de percepción de enseñanza de la universidad	P605

Cuadro A2: Variables para la segunda parte de la estrategia empírica – Modelo de crecimiento de ingresos – ENAHO Panel 2013 - 2017

Nomenclatura	Definición	Fuente
Ln(W)	Logaritmo natural del salario mensual a precios del 2017	p524a1/p530
Ocupado	Toma el valor de 1 si el individuo actualmente se encuentra ocupada, de lo contrario 0.	ocu500
Independiente	Toma el valor de 1 si el individuo es un trabajador independiente.	p507
Mujer	Toma el valor de 1 si el individuo es del sexo femenino, de lo contrario 0.	p207
Movilidad	Toma el valor de 1, si en el último año el individuo ha cambiado de ocupación principal.	p513a2
Informalidad	Toma el valor de 1, si el individuo se encuentra en situación de informalidad, siguiendo la anterior definición.	p510a, p510b, p511a, p524

Maternidad	Toma el valor de 1, si la joven tuvo trabajo de parto durante el último año.	p414
Dependientes	Número de dependientes en el hogar	p208a
Civil	Toma el valor de 1, si el individuo es casado o conviviente, de lo contrario 0.	p209
EDU	Toma el valor de 1, si el individuo tiene secundaria completa o mayor, de lo contrario 0.	p301a

Figura A2: Resultados del modelo logístico secuencia desagregado por el sexo del egresado – Subempleo – Probabilidades de transición



Elaboración propia.

Cuadro A3: Variables explicativas de las transiciones laborales – Subempleo (sub-remuneración) – Efectos marginales

	(1) PEA	(2) Empleo	(3) Depend.	(4) Independ. formal	(5) Depend. Subempleado
Mujer	-0.04***	-0.02***	0.04***	-0.10***	-0.04**
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.03)	(0.01)
$LenguaNativa_{MADRE}$	-0.02**	0.01	-0.04***	0.05	0.02
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.04)	(0.02)
Edu_{MADRE}	-0.02***	-0.01	0.01	-0.00	0.02
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.02)	(0.01)
Edu_{PADRE}	-0.01	0.01	0.01	0.03	0.04***
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.02)	(0.01)
Social	0.01	-0.01	0.00	0.05	-0.02
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.04)	(0.02)
NBI	-0.01	-0.01	-0.02	-0.04	-0.05**
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.03)	(0.02)

Humanidades	-0.05	-0.06*	-0.13**	0.31**	-0.00
	(0.03)	(0.04)	(0.05)	(0.13)	(0.07)
Ciencias sociales y comerciales	0.01	-0.01	-0.05***	0.37***	-0.07**
	(0.01)	(0.01)	(0.02)	(0.07)	(0.03)
Ciencias naturales y exactas	-0.01	-0.05**	-0.02	0.05	-0.04
	(0.02)	(0.02)	(0.03)	(0.11)	(0.04)
Ingenierías	0.01	-0.02	-0.02	0.31***	-0.01
	(0.01)	(0.01)	(0.02)	(0.07)	(0.03)
Agropecuaria y veterinaria	-0.04	-0.03	-0.10***	0.13	-0.03
	(0.02)	(0.02)	(0.03)	(0.10)	(0.05)
Ciencias de la salud	-0.05***	-0.05***	-0.13***	0.30***	0.10***
	(0.02)	(0.02)	(0.02)	(0.08)	(0.03)
$PrimerEmpleo_{Informal}$	0.01	-0.01	-0.02**	-0.05	-0.04**
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.03)	(0.02)
$Interrumpio_{Estudios}$	0.00	-0.00	-0.05***	-0.06*	-0.05***
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.03)	(0.02)
Mérito	0.01	0.02***	0.03***	0.03	0.07***
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.03)	(0.01)
Título	0.04***	0.02**	-0.00	0.06*	0.06***
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.03)	(0.01)
Posgrado	0.03***	0.02*	-0.00	0.16***	0.11***
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.04)	(0.02)
$Orientación_{Laboral}$	0.01	0.03***	0.00	-0.02	0.01
	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.03)	(0.02)
$Prácticas_{PREPROF.}$	-0.01	0.01	0.01	-0.09	0.02
	(0.01)	(0.01)	(0.02)	(0.06)	(0.03)
Hab_{TIC}	0.01***	0.01***	0.01**	0.01	0.02***
	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.01)	(0.00)
$I_{INFRAESTRUCTURA}$	-0.01	0.06**	0.16***	0.19	0.29***
	(0.03)	(0.03)	(0.04)	(0.13)	(0.06)
$I_{ENSEÑANZA}$	0.02	0.03	-0.04	-0.35***	0.14**
	(0.02)	(0.03)	(0.04)	(0.10)	(0.05)
Observaciones	6,825	6,825	6,825	6,825	6,825

Errores estándar en paréntesis, nivel de significancia estadística usual, *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1. Elaboración propia.