



NOTA TÉCNICA N° IDB-TN-2806

Brecha de género en los ingresos laborales en Venezuela

un análisis de su evolución en el periodo 1993-2021

Miguel Chalup
Liliana Serrate
Manuel Urquidi

Banco Interamericano de Desarrollo
División de Mercados Laborales

Octubre de 2023



Brecha de género en los ingresos laborales en Venezuela

un análisis de su evolución en el periodo 1993-2021

Miguel Chalup
Liliana Serrate
Manuel Urquidi

Banco Interamericano de Desarrollo
División de Mercados Laborales

Octubre de 2023

Catalogación en la fuente proporcionada por la
Biblioteca Felipe Herrera del
Banco Interamericano de Desarrollo

Chalup, Miguel.

Brecha de género en los ingresos laborales en Venezuela: un análisis de su
evolución en el periodo 1993-2021 / Miguel Chalup, Liliana Serrate, Manuel
Urquidi.

p. cm. — (Nota técnica del BID ; 2806)

Incluye referencias bibliográficas.

1. Wages-Women-Venezuela. 2. Sex discrimination in employment-Venezuela.
3. Wage differentials-Venezuela. 4. Equal pay for equal work-Venezuela. I.
Serrate, Liliana. II. Urquidi, Manuel. III. Banco Interamericano de Desarrollo.
División de Mercados Laborales. IV. Título. V. Serie.

IDB-TN-2806

Clasificación JEL: J16, J31, J71.

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

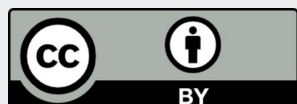
<http://www.iadb.org>

Copyright © 2023 Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Esta obra se encuentra sujeta a una
licencia Creative Commons CC BY 3.0 IGO
(<https://creativecommons.org/licenses/by/3.0/igo/legalcode>). Se deberá cumplir los términos y
condiciones señalados en el enlace URL y otorgar el respectivo reconocimiento al BID.

En alcance a la sección 8 de la licencia indicada, cualquier mediación relacionada con disputas que
surjan bajo esta licencia será llevada a cabo de conformidad con el Reglamento de Mediación de la
OMPI. Cualquier disputa relacionada con el uso de las obras del BID que no pueda resolverse
amistosamente se someterá a arbitraje de conformidad con las reglas de la Comisión de las Naciones
Unidas para el Derecho Mercantil (CNUDMI). El uso del nombre del BID para cualquier fin distinto al
reconocimiento respectivo y el uso del logotipo del BID, no están autorizados por esta licencia y
requieren de un acuerdo de licencia adicional.

Note que el enlace URL incluye términos y condiciones que forman parte integral de esta licencia.

Las opiniones expresadas en esta obra son exclusivamente de los autores y no necesariamente reflejan
el punto de vista del BID, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representa.



Brecha de género en los ingresos laborales en Venezuela: un análisis de su evolución en el periodo 1993-2021*

Miguel Chalup, Liliana Serrate y Manuel Urquidi [†]

Sinopsis

La brecha de ingresos laborales entre hombres y mujeres en América Latina es un obstáculo para lograr la igualdad de género y el desarrollo sostenible. En Venezuela, esta brecha persiste a pesar de que las mujeres en muchos casos tienen un mejor perfil laboral que los hombres, lo que sugiere la posible existencia de sesgos de género. Se encontró una diferencia de ingresos heterogénea a favor de los hombres en la mayoría de las ocupaciones, si bien se aprecia un leve cambio a favor de la equidad en la persistente brecha de ingresos entre los trabajadores y trabajadoras del sector informal.

Para analizar la brecha de género en los ingresos laborales en Venezuela entre 1993 y 2021, en este estudio se utilizan las Encuestas de Hogares por Muestreo (EHM) y la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (ENCOVI) armonizadas por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y se presentan dos metodologías para estimarla: la descomposición Blinder-Oaxaca y la de Ñopo.

El análisis en el tiempo a lo largo de más de dos décadas sugiere la existencia de sesgos de género como uno de los factores no explicados de la brecha. El análisis también muestra una paulatina reducción en la brecha total de ingresos laborales entre hombres y mujeres en la década de 1990 para luego presentar una tendencia creciente a partir del comienzo del siglo XXI. Esto indica que se requieren esfuerzos adicionales para comprender la disparidad registrada.

Si bien el análisis muestra variaciones en la brecha total, por lo general estas se relacionan con la brecha explicada (derivada de las dotaciones de los individuos en educación, experiencia laboral, edad) y no con una reducción de la brecha que no puede ser explicada por estas variables y que podría estar asociada a normativas diferenciadas por género, prejuicios, sesgos, discriminación u otros factores que deben determinarse para poder establecer políticas que permitan su reducción.

Clasificación JEL: J16, J31, J71.

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

* Las opiniones expresadas en esta publicación son de exclusiva responsabilidad de los autores. El presente documento es parte de una serie de estudios por países, por lo que partes de este son similares entre los estudios específicos. Agradecemos los valiosos comentarios de Solange Sardan, Nicolas Campos, Delina Otazú y Mónica Pacheco; y las revisiones técnicas y comentarios de David Kaplan y Georgina Gómez.

[†] Banco Interamericano de Desarrollo.

Introducción

En los últimos años, América Latina y el Caribe (ALC) han experimentado cambios significativos en los roles tradicionalmente asignados a hombres y mujeres. Se ha observado un aumento en la representación política de las mujeres, así como un incremento en sus niveles de educación y participación en el mercado laboral (Frisancho y Queijo, 2022). A pesar de estos avances, persisten desafíos en lo que respecta a la inclusión laboral de las mujeres y sus oportunidades de desarrollo profesional¹.

Entre las principales brechas de género que afectan a las mujeres en los países de la región, destaca la brecha de ingresos laborales, que ha sido documentada en estudios anteriores (Ñopo, 2012). Estos estudios demuestran que, a pesar de trabajar en posiciones similares y tener niveles educativos equiparables, las mujeres ganan salarios más bajos que sus colegas masculinos. Esto subraya la necesidad de analizar las causas subyacentes de esta disparidad.

Ñopo (2012) señala que uno de los problemas latentes en ALC es la segregación ocupacional y jerárquica de género. Las mujeres tienden a trabajar en mayor proporción en el sector informal y están subrepresentadas en cargos ejecutivos. Además, existen diferencias significativas en los ingresos laborales entre hombres y mujeres. A pesar de las mejoras en los indicadores de igualdad de género en ALC desde finales del siglo pasado (Chioda, 2011) y el aumento de la participación política y laboral de las mujeres (Ñopo, 2012), las diferencias salariales en trabajos similares persisten en la mayoría de los países, lo que constituye una forma de desigualdad injustificable (OIT, 2019c).

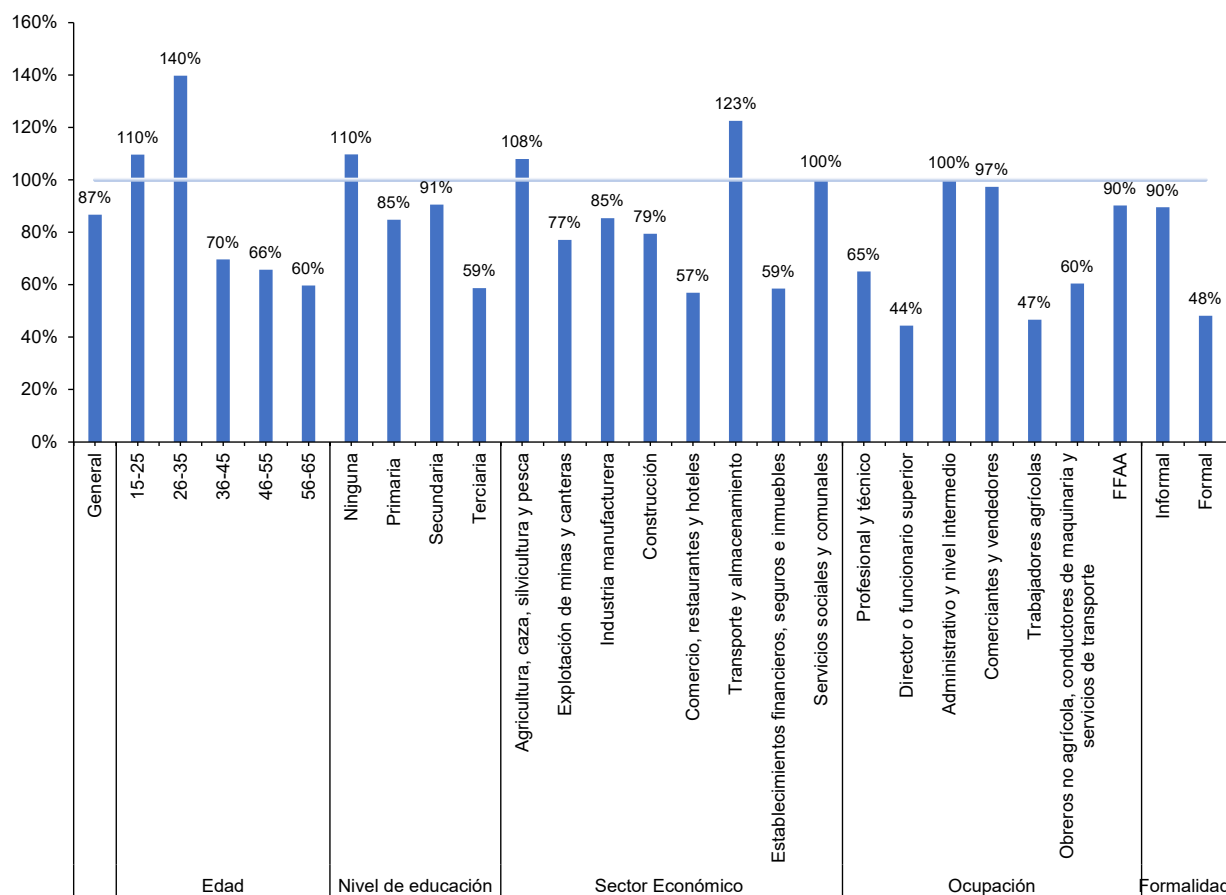
Adicionalmente, la crisis generada por la COVID-19 ha tenido un impacto desproporcionado en la participación laboral de las mujeres. Se estima que 13 millones de mujeres en la región perdieron sus empleos, lo que resultó en una reducción del 16% en la tasa de participación laboral femenina, en comparación con el 10% de disminución en los hombres. La crisis puso de manifiesto que las mujeres están sobrerrepresentadas en sectores laborales vulnerables, lo que exacerbó las brechas de género y revirtió parcialmente los avances logrados (Bustelo, Suaya y Vezza, 2021). Además, aumentó la concentración de mujeres en empleos a tiempo parcial.

Los datos analizados de las encuestas de hogares de Venezuela armonizadas por el BID respaldan estos hallazgos. Como se muestra en el gráfico 1, en 2021, el ingreso por hora promedio de las mujeres representaba el 87% del ingreso de los hombres. La brecha salarial era más pronunciada entre las personas de 56 a 65 años (60%), aquellas con educación terciaria (59%), en el sector de comercio, restaurantes y hoteles (57%), establecimientos financieros, seguros e inmuebles (59%), en roles de dirección y

¹ En el estudio se evalúa el efecto de las desigualdades de género en los países del Cono Sur de América Latina (Brasil, Chile, Paraguay, y Uruguay) y se presenta evidencia sobre sus consecuencias económicas, sus impulsores y las herramientas políticas que pueden contribuir a mitigarlas.

cargos superiores (44%), trabajadores agrícolas (47%) y en el sector formal (48%)². Algunos resultados que podrían parecer contraintuitivos, como el hecho de que en el sector de transporte y almacenamiento las mujeres ganen en promedio el 123% del ingreso por hora de los hombres, pueden explicarse por el sesgo de selección. Este fenómeno se analizará con mayor detalle en la sección de metodología, ya que cuando hay pocas mujeres en un sector o región determinados, es común que las que ingresan ocupen posiciones jerárquicas más altas y obtengan salarios superiores. Esto puede tener un impacto directo en la participación laboral general de las mujeres, aunque su análisis requiere una metodología específica diferente a la utilizada en este trabajo.

Gráfico 1. Ingresos laborales por hora de las mujeres versus los de los hombres en Venezuela en 2021*



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

*Se utilizaron solamente personas con ocupación e ingreso.

Si bien la disponibilidad de información sigue siendo limitada, en los últimos años ha aumentado considerablemente el número de estudios sobre este tema en ALC y en el mundo. En el caso de Venezuela, la cantidad de documentos de investigación

² Se consideran como informales a las personas económicamente activas que no están afiliadas y no cotizan en el sistema de pensiones de Venezuela.

existentes en los últimos años es relativamente escasa en comparación con el resto de la región. La mayoría de estos estudios utilizan como fuente de información las encuestas de hogares del país y, desde 2014, la Encuesta de Condiciones de Vida de tres universidades. Dado que existen diferentes enfoques para abordar este tema, reconocemos la dificultad de comparar los resultados de diferentes estudios y de hacer un seguimiento de la evolución de la brecha en cuestión.

Además, es importante tener en cuenta ciertas particularidades relacionadas con el contexto económico de Venezuela, que no se abordan en este documento pero que son relevantes para la interpretación de los resultados. A partir de aproximadamente 2013, Venezuela experimentó un colapso económico que tuvo un profundo impacto en el mercado laboral. Hasta el momento de la elaboración de este documento, no existe claridad sobre cómo este fenómeno afecta las brechas de género en el mercado laboral. En estudios relacionados con crisis económicas, se han observado diferentes efectos en la brecha de género. Por ejemplo, Yun (2011) analizó la crisis económica en Estados Unidos entre 2008 y 2009 y encontró que la discriminación de género en términos de salarios empeoró durante la crisis. Otros autores, como Aller y Arce (2001), encontraron que durante la recesión en España en 1990-94, la brecha de género disminuyó debido a que la crisis afectó más al sector manufacturero y estimuló el sector de servicios, lo que benefició a las mujeres y perjudicó a los hombres debido a la segregación ocupacional existente. En este contexto, Rodríguez Pérez y German-Solo (2021) señalan que no existe un consenso sobre la relación entre la brecha de ingresos entre hombres y mujeres y los ciclos económicos, ya que algunos estudios encuentran evidencia de una relación procíclica y otros contracíclica.

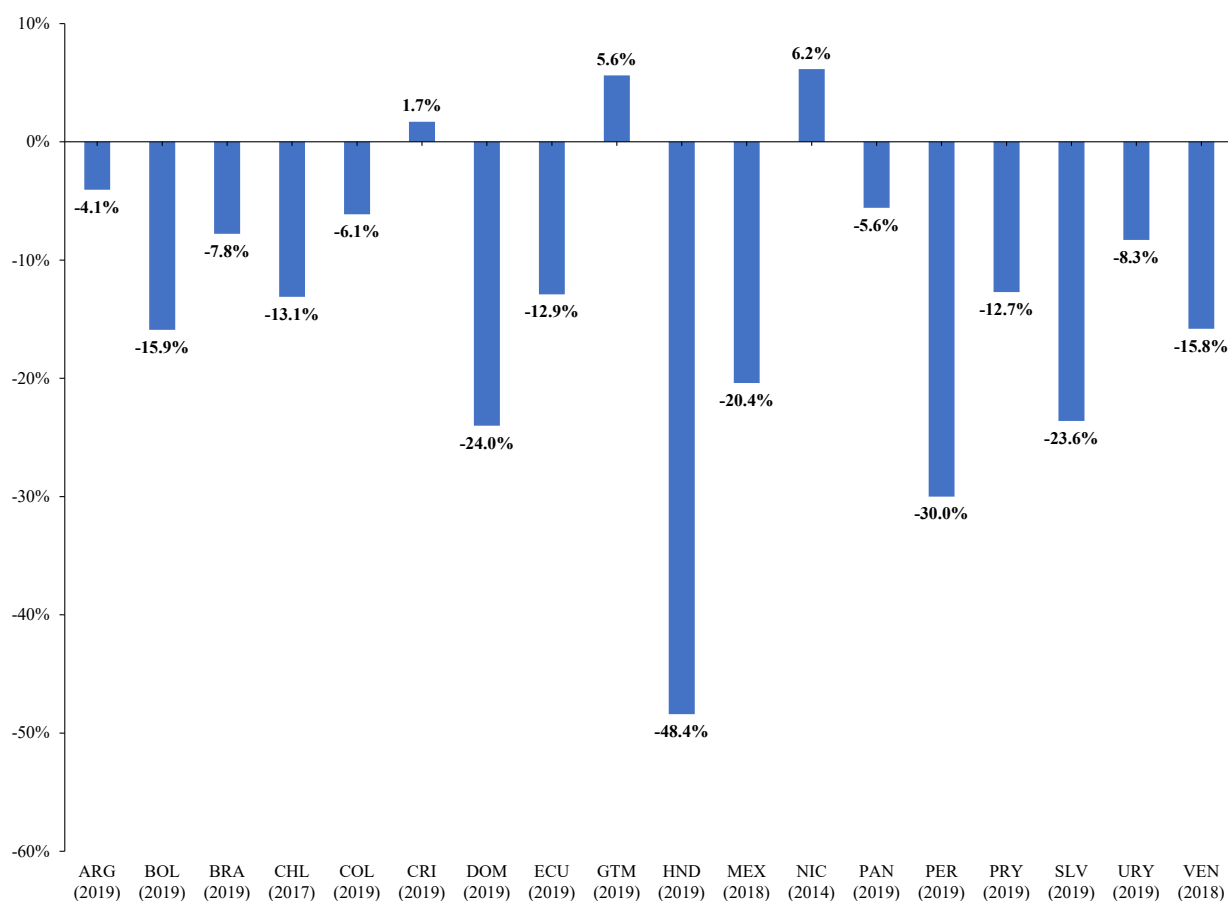
Además, los movimientos migratorios han sido de gran relevancia en Venezuela desde 2013. Según datos de la Agencia de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) a marzo de 2023, se identificaron aproximadamente 7,8 millones de venezolanos migrantes en el mundo, de los cuales 6,03 millones se encuentran en países latinoamericanos. Por último, otro aspecto importante a considerar es la elevada inflación en Venezuela, a menudo catalogada como hiperinflación, que también puede tener efectos particulares en las brechas salariales de género. Sin embargo, es importante destacar que este documento no aborda el análisis del impacto del colapso económico en Venezuela ni de la hiperinflación que lo acompaña. Para abordar estas preguntas de investigación tan complejas, se requieren metodologías específicas y un enfoque particular.

El presente trabajo tiene como objetivo enriquecer el conocimiento actual sobre la disparidad de ingresos de género en Venezuela mediante un análisis riguroso de la evolución de la brecha de ingresos durante el período de 1993 a 2021. Para ello, utilizamos como referencia tres estudios previos: el primero sobre Bolivia (Urquidi, Valencia y Durand, 2021), el segundo sobre Paraguay (Urquidi, Chalup y Durand, 2022) y el tercero sobre dieciocho países de la región (Urquidi y Chalup, 2023). Además, empleamos dos metodologías de análisis: la descomposición de Blinder-Oaxaca y la

de Ñopo. Esto nos permite obtener resultados tanto de un modelo paramétrico como de uno no paramétrico, lo que facilita la comparación de la evolución año tras año, así como de las metodologías propias, con el fin de identificar mejor las principales variables que afectan la brecha de ingresos.

El estudio regional anterior entrega información comparable entre países, (ver gráfico 2). El presente análisis amplía el rango etario de estos datos, la evolución en el tiempo y entrega información con mayor desagregación geográfica para el país.

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



Fuente: Urquidi y Chalup, 2023.

*Se utilizaron solamente personas con ocupación e ingreso.

Los resultados de nuestro análisis muestran que esta brecha persiste a pesar de que en muchos casos las mujeres tienen un perfil laboral superior al de los hombres, lo que sugiere la existencia de sesgos de género. También observamos que la brecha era más pronunciada entre los trabajadores del sector informal, aunque esta tendencia parece haber cambiado en los últimos años. Además, percibimos una diferencia de ingresos heterogénea, en su mayoría a favor de los hombres, en la mayoría de las ocupaciones.

La brecha no se explica por las diferentes variables de control utilizadas, como la experiencia, las características personales y familiares, el sector y la actividad económica, ni por la región o zona del país. Por lo tanto, es probable que esté relacionada con factores normativos, sesgos y/o discriminación (Becker, 1957). En contraposición, se observa que, si solo se considera el perfil laboral, el salario debería ser mayor para las mujeres. Entre los posibles factores que podrían estar contribuyendo a esta brecha se encuentran aspectos normativos, sesgos cognitivos y costos laborales relacionados con el cuidado de los hijos,³ que no se visibilizan en la sociedad. El análisis a lo largo del tiempo sugiere la existencia de discriminación de género y también revela una disminución gradual de la brecha total de ingresos laborales entre hombres y mujeres en la década de 1990, seguida de una tendencia creciente a partir del comienzo del siglo XXI. Esto subraya la necesidad de realizar esfuerzos adicionales para comprender esta disparidad y determinar qué factores pueden ser causa de la misma, de modo de poder implementar políticas de respuesta.

El presente estudio está organizado de la siguiente manera: en la primera sección, se realiza una revisión de la literatura relacionada con la brecha de ingresos laborales por género en Venezuela y ALC. En la segunda sección, se describen los datos utilizados y se presentan estadísticas descriptivas de la evolución de la brecha de ingresos en Venezuela a lo largo de los años analizados. En la tercera sección, se proporciona una breve descripción de las metodologías utilizadas para la estimación de la brecha de ingresos laborales por género. En la cuarta sección, se presentan los resultados del análisis. Finalmente, en la quinta sección, se analizan las conclusiones del estudio y sus implicaciones.

³ Por razones estrictamente de estilo, en este documento se utiliza el género masculino no marcado inclusivo, independientemente del sexo de las personas.

1 . Reseña de la literatura

En relación a la brecha de ingresos por género, la literatura ha buscado diferenciar entre aquella generada por diferencias en las características individuales y el capital humano de las personas, y la parte no explicada, que parece estar relacionada con prejuicios, sesgos y/o discriminación de género (Atal, Ñopo y Winder, 2009). En los últimos años, se han utilizado principalmente dos técnicas econométricas para analizar este tema basándose en las encuestas permanentes de hogares en diferentes países: (i) la descomposición de Blinder-Oaxaca introducida en Oaxaca (1973), y (ii) la descomposición de Ñopo presentada más recientemente en Ñopo (2008)⁴. Estas técnicas permiten descomponer la brecha de ingresos entre hombres y mujeres en dos partes: una que se puede explicar por diferencias en las características individuales y otra que no se puede explicar y que generalmente se atribuye a factores de discriminación de género.

Igualmente, existen nuevos estudios en los cuales se identifican componentes hasta ahora no analizados que también forman parte de la brecha de ingresos por género. Tal es el caso del trabajo de Kleven, Landais y Søgaaard (2019) sobre la penalización de la maternidad y su efecto en la brecha de ingresos, en el que los autores abordan este tema usando datos administrativos de Dinamarca. Por su parte, Ajayi et al. (2022) analizan las diferencias que marcan las habilidades socioemocionales en la brecha de ingresos, presentando evidencia para 17 países de África. Entre tanto, Ammerman y Groyberg (2021) analizan obstáculos organizacionales generalizados y acciones gerenciales que dan lugar a la existencia del techo de cristal para el desarrollo profesional de las mujeres en Estados Unidos. Por otro lado, Bustelo et al. (2021) se concentran en el efecto que tiene en los ingresos la selección de ocupación y carrera, abordando el caso de Brasil, mientras que Bordón, Canals y Mizala (2020) hacen lo propio con Chile. En el contexto latinoamericano, Frisancho y Queijo (2022) recopilan una serie de estudios que documentan las desigualdades de género persistentes en los países del Cono Sur de América Latina⁵ y exploran la manera en que la reducción de estas brechas impulsaría significativamente el crecimiento económico y el desarrollo de la región. Estos autores muestran que las brechas de género en el acceso a los servicios públicos, la acumulación de capital humano y el mercado laboral limitan la productividad general y el crecimiento económico, de donde se desprende que todas aquellas políticas orientadas a mitigar tales desigualdades tienen el potencial de fomentar el desarrollo económico y el bienestar.

En un estudio anterior (Chioda, 2011), se observó que en ALC se habría producido un aumento en la participación laboral de las mujeres a partir de 1980, facilitado por el crecimiento económico, la liberalización comercial, la urbanización, la reducción en la tasa de fertilidad y el incremento de los niveles educativos. Tal fenómeno se acentuó

⁴ Estas técnicas se explican con detalle en la tercera sección.

⁵ Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay.

a partir del año 2000, cuando las altas tasas de crecimiento de la región generaron un aumento en la demanda laboral que posibilitó la incorporación de una mayor cantidad de mujeres al mercado laboral, así como la promoción directa del trabajo femenino a través de políticas públicas (Gasparini y Marchionni, 2015). Sin embargo, Ñopo (2012) señala que las mujeres aún se encuentran sobrerrepresentadas en los trabajos informales y mal remunerados, y que la brecha de ingresos continúa siendo significativa.

Un análisis clásico sobre este tema es el de Psacharopoulos y Tzannatos (1992), quienes estudiaron la brecha de ingresos en 15 países de ALC a finales de la década de los años ochenta. Entre sus hallazgos sobresale el hecho de que, por trabajos similares, las mujeres obtenían ingresos que en promedio representaban el 65% de los percibidos por los hombres. Asimismo, observaron que dos tercios de esta diferencia no estaba explicada por el nivel educativo o el capital humano, sino probablemente por factores normativos, prejuicios o discriminación. Es importante destacar que, según la literatura, si bien es cierto que la brecha total de ingresos se redujo y una parte significativa de esta reducción se explica por el incremento del nivel educativo de las mujeres, la brecha no explicada se mantiene (Chioda, 2011; Gasparini y Marchionni, 2015).⁶

Uno de los análisis más recientes para ALC sobre este tema lo realizó la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019b). Allí se estudiaron 17 países y se utilizó la técnica de descomposición de Ñopo (2008), comparando salarios entre personas con las mismas características observables. En primer lugar, se encontró que la brecha salarial no explicada por género disminuyó un par de puntos porcentuales entre 2012 y 2017. En segundo lugar, se detectó que esta brecha es mayor generalmente para los trabajadores autoempleados que para los empleados, y que se incrementa cuando en el hogar hay niños menores de seis años y cuando se trata de trabajo de tiempo parcial y/o informal.

A la luz de los hallazgos anteriores, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019a) condujo un estudio en el mismo sentido, aunque utilizando esta vez la metodología de Firpo, Fortin y Lemieux (2009) basada en el clásico Oaxaca-Blinder. A partir de un análisis de descomposición de las partes explicada y no explicada, se obtuvieron resultados que varían entre los países. La parte explicada se relaciona con la existencia de diferenciales en las dotaciones, como logros educativos, experiencia laboral y edad, entre otros factores, acompañada de una polarización y segregación profesional que tiende a asignar a las mujeres a las ocupaciones e industrias peor remuneradas. Por otro lado, la parte no explicada muestra tener un mayor peso en la determinación de la brecha salarial y sugiere la existencia de una discriminación de ingresos contra las mujeres.

⁶ Como se puede apreciar en el cuadro A1 del anexo, el promedio de años de educación de las mujeres pasó de 8,9 a 12,0 entre 1993 y 2021, mientras que el de los hombres aumentó de 7,6 a 10,2 en este mismo periodo.

Por su parte, Hoyos y Ñopo (2010) estimaron brechas salariales por género para 18 países de América Latina entre 1992 y 2007 utilizando la metodología de Ñopo. Para este período de estudio se encontró una caída promedio de 7 y 4 puntos porcentuales de las brechas explicada y no explicada respectivamente. La brecha disminuyó principalmente entre los trabajadores que comparten una o varias de las siguientes características: se encuentran en la parte inferior de la distribución de los ingresos, tienen hijos en el hogar, son autónomos, trabajan a tiempo parcial y/o habitan en zonas rurales. Estos son los segmentos del mercado laboral que previamente exhibían las disparidades de género más marcadas. La mayor parte de la reducción del componente no explicado de la brecha se produjo dentro de los diferentes segmentos del mercado laboral, y no debido a su recomposición o cambio estructural. Por último, se evidenció la amplia heterogeneidad entre países: la brecha no explicada no se modificó en 12 de ellos, disminuyó en cuatro y aumentó en dos. Para Venezuela, encuentran que en 1992 la parte de la brecha no explicada se mantuvo entre 15% y 17%, mientras que para 2006 se encontraba entre 19% y 22%. Realizando el cálculo por percentiles, encontraron que la brecha no explicada era mayor para los percentiles más bajos (percentiles 1 a 20) en ambos periodos estudiados.

Zúñiga y Orlando (2001) realizaron un análisis de la participación femenina en el mercado laboral venezolano previo al siglo XXI. Encuentran que la tasa de participación femenina aumentó considerablemente entre 1950 y 1998, pero aún se encontraba muy por debajo de la tasa de participación masculina. Las mujeres divorciadas y las que tenían más de 12 años de educación eran las que tenían la participación más alta para todos los años evaluados (1961, 1971, 1981, 1990 y 1998). Utilizando las Encuestas de Hogares por Muestreo, observaron que la brecha de género del ingreso laboral mensual medio aumentó de 25% a 31% entre 1990 y 1997, a pesar de que los niveles promedio de capital humano (educación y experiencia) entre hombres y mujeres eran bastante similares. Para 1997, la brecha en ingresos laborales medios era 3 veces más grande para el sector informal que para el sector formal. Tanto para 1990 como para 1997, las mujeres ocuparon solo el 8% de los puestos de patrón o empleador. Finalmente, los autores realizaron la descomposición de Oaxaca-Blinder. Encontraron que la parte explicada de la brecha era negativa (-0.08 para 1997 y -0.12 para 1990), lo que implica que, dadas las dotaciones de capital humano de las mujeres, estas deberían haber recibido mayores remuneraciones que los hombres. Por su parte, la brecha no explicada era positiva (0.21 para 1997 y 0.19 para 1990).

Alcindor y Pereira (2006) descomponen la brecha de ingresos laborales por género para Venezuela, entre 1997 y 2005, usando las Encuestas de Hogares por Muestreo y la técnica de descomposición de Oaxaca-Blinder. Para comparar los resultados, estimaron dos modelos, el primero sin el grupo ocupacional y el segundo incluyendo este. Para el primer modelo, las autoras encuentran que la parte explicada de la brecha pasó de -0.19 a -0.18 y la parte no explicada pasó de 0.31 a 0.18 entre 1997 y 2005. Si bien, la brecha salarial de género para 2005 pasó a ser cercana a cero, observaron que

por acumulación de capital humano las mujeres deberían ganar más. Cabe resaltar que entre el año 2000 y 2003, la brecha salarial de género fue negativa, favoreciendo a las mujeres. Para el segundo modelo, los resultados son similares, la parte explicada de la brecha pasó de -0.136 a -0.197 y la parte no explicada pasó de 0.256 a 0.201 entre 1997 y 2005. Ambos modelos muestran una reducción de la brecha salarial a la mujer en este periodo.

Carrillo et al. (2014) usan la técnica de descomposición de regresión cuantílica de Firpo, Fortín y Lemieux (2009) para descomponer la brecha salarial de género en varios países de Latinoamérica. Encuentran que para la región existe una brecha no explicada estadísticamente significativa a favor de los hombres y que esta se encuentra en mayor magnitud en los extremos de la distribución de ingresos. También encontraron una correlación entre los pisos pegajosos⁷ y los techos de cristal⁸ con respecto al PIB per cápita y la desigualdad de ingresos medida por un índice de Gini, se encontró que los países con el PIB per cápita más bajo y la desigualdad de ingresos más alta presentaban una brecha salarial de género más alta en el primer decil de la distribución de ingresos laborales. En contraste, los países con un PIB per cápita más alto y una menor desigualdad de ingresos mostraban una brecha salarial de género más alta en el percentil 90 de la distribución de ingresos laborales.

En el caso de Venezuela, utilizando la Encuesta de Hogares de 2003 y limitando el análisis a Caracas, se encontró que la brecha salarial de género era más alta para los percentiles 10 y 90, siendo de 0.119 y 0.138 respectivamente, en comparación con el percentil 50, que era de 0.025. Al igual que en otros países de la región, la parte explicada de la brecha tenía un signo negativo y la parte no explicada tenía un signo positivo. La parte explicada de la brecha para los percentiles 10, 50 y 90 era de -0.027, -0.047 y -0.097, mientras que la parte no explicada de la brecha era de 0.145, 0.072 y 0.235 respectivamente.

Por otro lado, Marchionni, Gasparini y Edo (2018) realizaron un análisis de las brechas educativas y laborales de género en Venezuela. Para el año 2011, no se encontraron brechas educativas a favor de los hombres en el país. La participación laboral de las mujeres de entre 25 y 54 años era de aproximadamente el 69%, mientras que la de los hombres rondaba el 95% para el año 2015. La tasa de desempleo para las mujeres era del 7.4%, mientras que para los hombres era del 5.7%. A pesar de que las mujeres participaban más en empleos de alta calificación en un 80% más que los hombres, la brecha en empleos de mayor jerarquía indicaba que las mujeres participaban casi un 55% menos que los hombres, lo que sugeriría la existencia de techos de cristal. La razón salarial entre mujeres y hombres era del 90% para las personas en áreas urbanas de entre 25 y 54 años, utilizando el salario promedio sin controlar por otras variables.

⁷ Escenario donde las mujeres tienen trabajos de menor nivel, parecido a estar atascada, con barreras para alcanzar la movilidad laboral (Guy, 1994).

⁸ Barreras no observables que limitan el progreso laboral de las mujeres con mayores dotaciones (más acumulación de capital humano en el caso de Perú) en la parte más alta de la distribución de ingresos laborales (Guy, 1994).

Sin embargo, al realizar regresiones multivariadas del logaritmo del salario por hora y considerar una variable dicotómica de género, se encontró que en el caso de Venezuela el coeficiente de esta variable era negativo y estadísticamente significativo, indicando la presencia de una brecha salarial de género.

Maldonado (2020) descompuso la brecha salarial de género en el sector formal de Venezuela utilizando encuestas de hogares desde 1985 hasta 2015. Encontró que las mujeres ganaban en promedio un 21% menos que los hombres. Al utilizar regresiones cuantílicas, observó que en el percentil 10, la brecha era del 24%, mientras que en los percentiles 25 a 50 se reducía a aproximadamente el 17.6%. Sin embargo, en los percentiles más altos, la brecha volvía a ampliarse, llegando al 20%. A lo largo de los años, la brecha se redujo lentamente, alcanzando su valor más bajo en 2015, último año del estudio, con un 15%. No obstante, se observó que la brecha se había agudizado para las mujeres de bajos ingresos. El autor utilizó tres métodos para descomponer la brecha salarial de género: Blinder-Oaxaca (Oaxaca 1973, Blinder 1973), Cotton (1988) y un modelo agrupado (Neumark 1988, Oaxaca y Ransom 1994). Los resultados fueron similares en los tres casos: la parte no explicada de la brecha variaba entre 0.225 y 0.233, mientras que la parte explicada de la brecha oscilaba entre -0.0452 y -0.0534.

Uno de los estudios más recientes sobre la brecha salarial de género en Venezuela fue realizado por Zambrano et al. (2022), quienes explicaron que la brecha salarial entre hombres y mujeres aumentó durante el período de 2013 a 2021. Utilizando la descomposición de Blinder-Oaxaca, concluyeron que este aumento se debió en parte al hecho de que los hombres tendían a trabajar más horas y a estar representados en sectores institucionales con mejores salarios. Sin embargo, señalaron que el nivel educativo superior de las mujeres contribuyó a que esta brecha no fuera aún más amplia. A pesar de esto, los autores destacaron que la segregación laboral seguía siendo un factor, reflejándose en una brecha más pronunciada en los niveles de ingresos más altos, especialmente entre las mujeres con una mayor calificación profesional.

2. Datos y estadísticas descriptivas

Las cifras empleadas en este estudio provienen del banco de datos de las Encuestas Permanentes de Hogares armonizadas por el BID. Se empleó información de 25 encuestas realizadas entre 1993 y 2021, con la excepción del período entre 2016 y 2019. Desde 1993 hasta 2015, se utilizaron datos de las Encuestas de Hogares por Muestreo (EHM), mientras que para los años 2020 y 2021 se recurrió a información de la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (ENCOVI).⁹

Es importante resaltar los desafíos relacionados con los datos, ya que para lograr que los datos sean comparables tanto a lo largo de los diferentes años como entre los distintos países de América Latina y el Caribe, se requiere un proceso de armonización. Esta armonización se lleva a cabo a través del Sistema de Armonización de Datos del BID.

El diseño y el nivel de representatividad de estas encuestas son similares a lo largo de los diferentes años, ya que todas ellas son representativas de la población total de Venezuela y se basan en datos de las principales regiones del país¹⁰. En el cuadro 1 se presenta la muestra tomada para personas entre 15 y 65 años, que es el rango de edad que se utilizará en el análisis en cada uno de los años, así como su representatividad en el total de la población venezolana¹¹, desagregando el análisis por género y grupo etario.

Se puede apreciar que las proporciones de la muestra están muy cercanas a las proporciones de la población que representan. Además, la muestra está distribuida de manera equitativa entre géneros, mientras que la variación en las proporciones de los grupos de edad se ajusta al envejecimiento de la población, que se observa en la mayoría de los países de América Latina y el Caribe (Cardona Arango y Peláez, 2012). También se nota un aumento gradual en el tamaño de la muestra a lo largo del tiempo, lo que coincide con el crecimiento poblacional. Sin embargo, es importante señalar que la ENCOVI tiene una muestra más pequeña que la encuesta anterior, la EHM.

Como primer paso para calcular la brecha de ingresos por género, en el cuadro 2 se presenta la estimación de los ingresos laborales por hora de las mujeres en comparación con los de los hombres¹². El análisis se desagrega según grupos de edad, nivel educativo, actividad económica, ocupación, formalidad, trabajadores por cuenta propia y regiones. Además, en el Cuadro A1 del anexo se muestra la distribución de las características de la población ocupada que percibe ingresos, desglosadas por año y

⁹ La Encuesta ENCOVI se ha llevado a cabo desde 2014 al 2022 por parte de investigadores de la Universidad Central de Venezuela, la Universidad Simón Bolívar y la Universidad Católica Andrés Bello.

¹⁰ Las regiones incluidas en la encuesta son Distrito Federal, Amazonas, Anzoátegui, Apure, Aragua, Barinas, Bolívar, Carabobo, Cojedes, Delta Amacuro, Falcón, Guárico, Lara, Mérida, Miranda, Monagas, Nueva Esparta, Portuguesa, Sucre, Táchira, Trujillo, Yaracuy, Zulia y Vargas

¹¹ Se utilizan ponderaciones de peso de frecuencia.

¹² Se utilizan los ingresos laborales de la actividad principal y ponderaciones de peso de frecuencias.

género. Esto proporciona una visión general de las características tanto de hombres como de mujeres.

Cuadro 1. Número de observaciones en las encuestas y su representatividad por género y grupo etario

	1993		1994		1995		1996		1997		1998		1999		2000		2001	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Género																		
Hombres	86.810	48%	27.984	48%	26.919	48%	23.001	48%	22.610	48%	23.650	48%	22.936	48%	24.137	49%	58.832	49%
Representatividad	6.256.573	50%	6.438.855	50%	6.613.717	50%	6.786.599	50%	6.969.969	50%	7.157.986	50%	7.338.892	50%	7.531.226	50%	7.735.101	50%
Mujeres	93.745	52%	30.182	52%	29.220	52%	25.048	52%	24.099	52%	25.435	52%	24.540	52%	25.489	51%	61.837	51%
Representatividad	6.184.457	50%	6.361.848	50%	6.544.472	50%	6.718.567	50%	6.887.139	50%	7.079.105	50%	7.262.602	50%	7.461.530	50%	7.666.939	50%
Edad																		
15-25	67.321	37%	21.076	36%	20.219	36%	17.189	36%	16.472	35%	17.220	35%	16.654	35%	17.624	36%	42.292	35%
Representatividad	4.386.163	35%	4.535.198	35%	4.611.092	35%	4.698.295	35%	4.814.609	35%	4.913.851	35%	5.008.606	34%	5.132.848	34%	5.245.859	34%
26-35	43.039	24%	14.093	24%	13.528	24%	11.298	24%	11.265	24%	11.688	24%	11.147	23%	11.379	23%	28.360	24%
Representatividad	3.108.244	25%	3.333.699	26%	3.435.209	26%	3.481.108	26%	3.536.119	26%	3.591.964	25%	3.640.481	25%	3.692.234	25%	3.744.388	24%
36-45	35.805	20%	11.675	20%	11.171	20%	9.715	20%	9.479	20%	9.912	20%	9.667	20%	9.916	20%	24.249	20%
Representatividad	2.546.535	20%	2.438.375	19%	2.557.874	19%	2.618.728	19%	2.711.930	20%	2.785.993	20%	2.910.788	20%	2.976.195	20%	3.056.962	20%
46-55	20.728	11%	6.808	12%	6.749	12%	6.050	13%	5.904	13%	6.346	13%	6.337	13%	6.889	14%	16.495	14%
Representatividad	1.412.997	11%	1.546.076	12%	1.590.869	12%	1.695.351	13%	1.781.385	13%	1.865.378	13%	1.930.091	13%	2.035.236	14%	2.134.410	14%
56-65	13.662	8%	4.514	8%	4.472	8%	3.797	8%	3.589	8%	3.919	8%	3.671	8%	3.818	8%	9.273	8%
Representatividad	987.091	8%	947.355	7%	963.145	7%	1.011.684	7%	1.013.065	7%	1.079.905	8%	1.111.528	8%	1.156.243	8%	1.220.421	8%
Total	180.555	100%	58.166	100%	56.139	100%	48.049	100%	46.709	100%	49.085	100%	47.476	100%	49.626	100%	120.669	100%
Representatividad	12.441.030	100%	12.800.703	100%	13.158.189	100%	13.505.166	100%	13.857.108	100%	14.237.091	100%	14.601.494	100%	14.992.756	100%	15.402.040	100%

	2002		2003		2004		2005		2006		2007		2008		2009	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Género																
Hombres	71.107	49%	61.809	49%	24.809	48%	52.418	48%	51.106	48%	52.251	48%	51.675	48%	49.245	49%
Representatividad	7.943.254	50%	8.132.311	50%	4.100.908	50%	8.922.530	50%	8.704.285	50%	8.893.813	50%	9.066.339	50%	9.246.798	50%
Mujeres	74.819	51%	64.816	51%	26.601	52%	56.134	52%	54.540	52%	55.968	52%	55.100	52%	52.187	51%
Representatividad	7.861.673	50%	8.048.859	50%	4.117.920	50%	8.869.305	50%	8.683.791	50%	8.866.578	50%	9.051.817	50%	9.232.163	50%
Edad																
15-25	50.156	34%	42.729	34%	17.226	34%	36.349	33%	35.076	33%	35.393	33%	34.721	33%	32.494	32%
Representatividad	5.327.420	34%	5.429.735	34%	2.713.507	33%	5.870.017	33%	5.654.811	33%	5.698.575	32%	5.748.377	32%	5.788.814	31%
26-35	35.221	24%	30.192	24%	11.974	23%	25.034	23%	24.209	23%	24.714	23%	24.021	22%	22.852	23%
Representatividad	3.844.729	24%	3.918.336	24%	1.958.389	24%	4.235.660	24%	4.132.672	24%	4.256.474	24%	4.324.016	24%	4.457.315	24%
36-45	29.560	20%	25.915	20%	10.580	21%	21.918	20%	21.132	20%	21.628	20%	21.309	20%	19.904	20%
Representatividad	3.137.127	20%	3.225.686	20%	1.673.504	20%	3.569.574	20%	3.458.722	20%	3.491.668	20%	3.568.339	20%	3.593.565	19%
46-55	20.085	14%	18.052	14%	7.463	15%	16.094	15%	16.094	15%	16.606	15%	16.639	16%	16.162	16%
Representatividad	2.204.505	14%	2.279.647	14%	1.171.056	14%	2.555.759	14%	2.566.504	15%	2.641.461	15%	2.715.624	15%	2.822.518	15%
56-65	10.904	7%	9.737	8%	4.167	8%	9.157	8%	9.135	9%	9.878	9%	10.085	9%	10.020	10%
Representatividad	1.291.146	8%	1.327.766	8%	702.372	9%	1.560.825	9%	1.575.367	9%	1.672.213	9%	1.761.800	10%	1.816.749	10%
Total	145.926	100%	126.625	100%	51.410	100%	108.552	100%	105.646	100%	108.219	100%	106.775	100%	101.432	100%
Representatividad	15.804.927	100%	16.181.170	100%	8.218.828	100%	17.791.835	100%	17.388.076	100%	17.760.391	100%	18.118.156	100%	18.478.961	100%

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

Cuadro 1 (Continuación)

	2010		2011		2012		2013		2014		2015		2020		2021	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Género																
Hombres	48.315	48%	49.557	48%	49.884	49%	47.954	49%	43.174	49%	38.424	49%	10.477	48%	13.591	48%
Representatividad	9.420.427	50%	9.588.608	50%	9.743.691	50%	9.896.863	50%	10.067.970	50%	10.248.718	50%	9.107.136	47%	9.314.866	49%
Mujeres	51.677	52%	52.729	52%	52.959	51%	50.741	51%	45.549	51%	40.564	51%	11.533	52%	14.777	52%
Representatividad	9.412.979	50%	9.585.166	50%	9.756.029	50%	9.916.013	50%	10.047.182	50%	10.236.231	50%	10.191.897	53%	9.667.548	51%
Edad																
15-25	32.212	32%	32.975	32%	32.420	32%	30.507	31%	26.913	30%	23.756	30%	5.369	24%	6.557	23%
Representatividad	5.899.150	31%	5.886.765	31%	5.884.746	30%	5.891.778	30%	5.865.782	29%	5.897.066	29%	4.727.489	24%	5.148.284	27%
26-35	22.208	22%	22.635	22%	23.184	23%	22.134	22%	20.052	23%	17.712	22%	4.431	20%	5.586	20%
Representatividad	4.468.146	24%	4.594.226	24%	4.721.014	24%	4.811.769	24%	4.854.809	24%	4.921.535	24%	3.798.641	20%	4.176.466	22%
36-45	19.254	19%	19.496	19%	19.397	19%	18.703	19%	16.770	19%	14.996	19%	4.326	20%	5.525	19%
Representatividad	3.641.355	19%	3.711.979	19%	3.760.037	19%	3.845.745	19%	4.007.620	20%	4.058.058	20%	3.801.844	20%	3.902.522	21%
46-55	16.035	16%	16.466	16%	16.451	16%	15.936	16%	14.422	16%	12.972	16%	4.128	19%	5.594	20%
Representatividad	2.916.161	15%	2.988.801	16%	3.053.113	16%	3.128.536	16%	3.265.974	16%	3.392.254	17%	3.510.487	18%	3.189.410	17%
56-65	10.283	10%	10.714	10%	11.391	11%	11.415	12%	10.566	12%	9.552	12%	3.756	17%	5.106	18%
Representatividad	1.908.594	10%	1.992.003	10%	2.080.810	11%	2.135.048	11%	2.120.967	11%	2.216.036	11%	3.460.572	18%	2.565.732	14%
Total	99.992	100%	102.286	100%	102.843	100%	98.695	100%	88.723	100%	78.988	100%	22.010	100%	28.368	100%
Representatividad	18.833.406	100%	19.173.774	100%	19.499.720	100%	19.812.876	100%	20.115.152	100%	20.484.949	100%	19.299.033	100%	18.982.414	100%

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

15-25	101,4%	92,1%	104,9%	106,8%	105,3%	102,4%	107,0%	114,2%	100,1%	98,2%	76,7%	109,6%
26-35	96,3%	96,2%	93,8%	97,0%	97,1%	97,1%	95,7%	95,9%	97,7%	79,0%	90,8%	139,7%
36-45	90,4%	93,9%	92,3%	90,5%	92,7%	88,8%	89,9%	86,5%	85,9%	85,6%	68,4%	69,6%
46-55	85,6%	85,1%	88,5%	90,8%	87,0%	85,9%	85,0%	85,9%	85,5%	85,2%	68,3%	65,7%
56-65	81,4%	86,3%	85,4%	86,1%	86,1%	82,9%	82,5%	83,1%	89,9%	79,9%	54,0%	59,7%
Nivel de Educación												
Ninguna	83,7%	90,2%	88,3%	90,6%	93,6%	85,8%	88,1%	83,0%	93,8%	95,0%	69,6%	109,7%
Primaria	81,4%	78,8%	82,9%	86,6%	84,0%	82,8%	82,5%	84,0%	87,6%	84,4%	73,7%	84,8%
Secundaria	86,9%	84,4%	86,5%	86,4%	86,2%	86,0%	87,5%	89,5%	87,6%	74,5%	68,4%	90,6%
Terciaria	79,7%	83,0%	83,0%	86,6%	85,2%	82,8%	84,8%	84,4%	80,6%	86,0%	67,8%	58,7%
Sector Económico												
Agricultura, caza, silvicultura y pesca	84,5%	107,2%	93,9%	109,9%	99,0%	104,5%	97,9%	96,8%	92,3%	93,7%	56,3%	107,9%
Explotación de minas y canteras	127,0%	110,6%	95,5%	116,3%	86,4%	117,4%	87,8%	102,2%	98,5%	98,1%	91,5%	77,1%
Industria manufacturera	88,6%	87,8%	86,1%	89,9%	85,6%	82,7%	78,8%	82,1%	88,9%	88,8%	115,1%	85,4%
Electricidad, gas y agua	90,4%	94,3%	85,5%	110,3%	94,3%	99,8%	103,0%	86,2%	94,0%	102,0%	39,6%	n.d.
Construcción	115,0%	100,2%	119,7%	122,9%	120,4%	125,4%	110,3%	130,0%	105,2%	95,8%	159,7%	79,4%
Comercio, restaurantes y hoteles	89,0%	85,2%	89,4%	87,0%	85,1%	81,1%	89,1%	91,7%	91,1%	88,4%	72,7%	56,9%
Transporte y almacenamiento	110,3%	102,1%	104,7%	105,3%	108,2%	106,6%	111,9%	99,2%	89,3%	95,2%	74,1%	122,5%
Establecimientos financieros, seguros e inmuebles	118,4%	112,4%	110,4%	114,3%	110,2%	105,4%	104,5%	108,7%	102,5%	55,0%	71,2%	58,5%
Servicios sociales y comunales	85,3%	90,9%	91,7%	92,1%	92,6%	93,2%	90,9%	91,1%	90,6%	89,6%	86,2%	100,3%
Ocupación												
Profesional y técnico	83,0%	85,8%	82,7%	85,6%	89,5%	84,4%	83,1%	86,9%	82,9%	83,7%	59,7%	65,0%
Director o funcionario superior	77,3%	82,3%	86,4%	90,8%	83,8%	81,6%	92,9%	93,1%	92,8%	90,0%	43,5%	44,3%
Administrativo y nivel intermedio	100,2%	98,1%	95,2%	97,6%	92,2%	99,7%	95,3%	95,7%	97,7%	89,3%	90,1%	100,2%
Comerciantes y vendedores	86,0%	82,2%	88,1%	84,1%	81,9%	78,7%	87,5%	91,1%	89,4%	63,3%	87,5%	97,3%
En servicios	78,3%	81,6%	84,1%	87,9%	86,3%	85,6%	82,1%	86,1%	90,2%	97,2%	n.d.	n.d.
Trabajadores agrícolas	81,9%	99,3%	94,2%	102,3%	96,3%	105,0%	101,5%	94,2%	89,7%	95,8%	68,1%	46,6%
Obreros no agrícolas, conductores de maquinaria y servicios de transporte	79,9%	76,4%	80,0%	87,9%	81,6%	82,4%	81,0%	82,1%	85,9%	85,5%	83,9%	60,4%
FFAA	64,5%	86,2%	60,7%	80,7%	98,2%	80,4%	78,0%	180,2%	85,0%	79,3%	88,6%	90,2%
Otras	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Formalidad												
Informal	83,3%	81,7%	86,4%	86,8%	86,7%	83,0%	86,5%	86,4%	88,3%	80,6%	72,6%	89,5%
Formal	104,1%	103,1%	100,4%	103,8%	101,0%	100,4%	98,0%	98,7%	97,8%	95,8%	58,6%	48,2%
Zona												
Rural	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Urbana	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Cuenta Propia												
No cuenta propia	97,4%	98,8%	96,5%	99,8%	98,7%	97,8%	95,5%	94,5%	94,2%	92,5%	69,9%	102,5%
Cuenta propia	86,3%	81,6%	90,1%	88,3%	88,5%	83,9%	88,8%	90,9%	90,0%	77,7%	81,0%	84,6%
Regiones												
Distrito Federal	93,2%	92,7%	92,8%	96,4%	92,6%	92,1%	101,3%	86,6%	93,2%	88,4%	88,0%	58,3%
Amazonas	92,1%	95,9%	96,2%	99,4%	96,8%	84,8%	99,3%	106,0%	111,7%	105,2%	n.d.	n.d.
Anzoátegui	94,9%	87,8%	91,1%	81,2%	79,7%	85,7%	79,5%	80,7%	80,7%	81,5%	92,9%	101,8%
Apure	98,0%	117,1%	106,2%	108,8%	110,5%	94,2%	88,7%	94,5%	81,9%	94,7%	57,9%	70,6%
Aragua	91,3%	91,4%	99,2%	106,5%	94,8%	90,6%	83,9%	87,1%	89,6%	91,6%	74,2%	48,5%
Barinas	107,2%	104,2%	100,9%	110,7%	104,8%	107,9%	115,5%	94,2%	98,1%	92,3%	101,7%	80,6%
Bolívar	84,4%	84,6%	79,7%	81,7%	90,7%	77,8%	93,5%	77,9%	83,4%	82,4%	84,4%	94,7%
Carabobo	83,7%	84,2%	91,9%	94,1%	94,3%	88,2%	86,2%	89,3%	86,5%	81,9%	95,0%	74,7%
Cojedes	98,3%	127,6%	115,3%	103,8%	97,6%	120,0%	109,0%	84,4%	97,4%	99,8%	64,6%	135,0%
Delta Amacuro	100,8%	113,0%	105,2%	114,4%	113,2%	113,2%	113,2%	105,9%	98,6%	106,4%	n.d.	n.d.
Falcón	95,0%	96,9%	100,9%	110,1%	91,4%	99,1%	94,1%	93,9%	86,7%	84,8%	34,8%	58,3%
Guárico	83,3%	94,8%	106,3%	86,4%	101,9%	84,7%	88,1%	77,6%	97,1%	78,2%	77,7%	84,5%
Lara	104,5%	94,5%	99,9%	102,2%	92,2%	88,5%	90,7%	86,1%	103,5%	99,0%	50,1%	95,4%
Mérida	90,5%	93,0%	99,9%	97,6%	98,6%	99,2%	92,4%	98,0%	90,1%	88,3%	84,4%	78,0%
Miranda	90,2%	86,6%	85,8%	89,6%	86,7%	90,4%	88,3%	93,9%	89,3%	91,8%	80,1%	82,0%
Monagas	92,2%	86,0%	82,1%	92,9%	91,7%	95,4%	84,6%	93,8%	86,9%	90,5%	78,7%	72,9%
Nueva Esparta	85,4%	85,7%	76,6%	95,0%	93,1%	95,1%	89,8%	83,2%	96,2%	83,1%	64,5%	68,7%
Portuguesa	91,9%	101,6%	98,5%	98,1%	100,1%	100,0%	104,8%	96,3%	90,5%	93,9%	62,5%	108,1%
Sucre	92,5%	88,2%	101,9%	98,7%	98,5%	100,2%	102,8%	103,1%	101,3%	104,1%	54,5%	33,4%
Táchira	87,9%	88,3%	93,2%	96,5%	92,7%	97,1%	95,9%	94,4%	88,1%	84,8%	75,6%	98,5%
Trujillo	107,0%	106,5%	111,1%	103,4%	105,0%	110,0%	97,5%	107,0%	97,0%	100,0%	64,0%	69,4%
Yaracuy	109,9%	101,2%	111,5%	103,5%	103,0%	92,9%	78,6%	84,1%	99,5%	87,4%	81,6%	49,6%
Zulia	95,6%	95,8%	95,9%	92,0%	104,0%	92,5%	95,5%	110,1%	98,8%	63,8%	51,3%	70,4%
Vargas	93,8%	90,9%	88,4%	88,7%	92,5%	94,4%	97,4%	100,0%	97,1%	102,1%	64,6%	71,5%

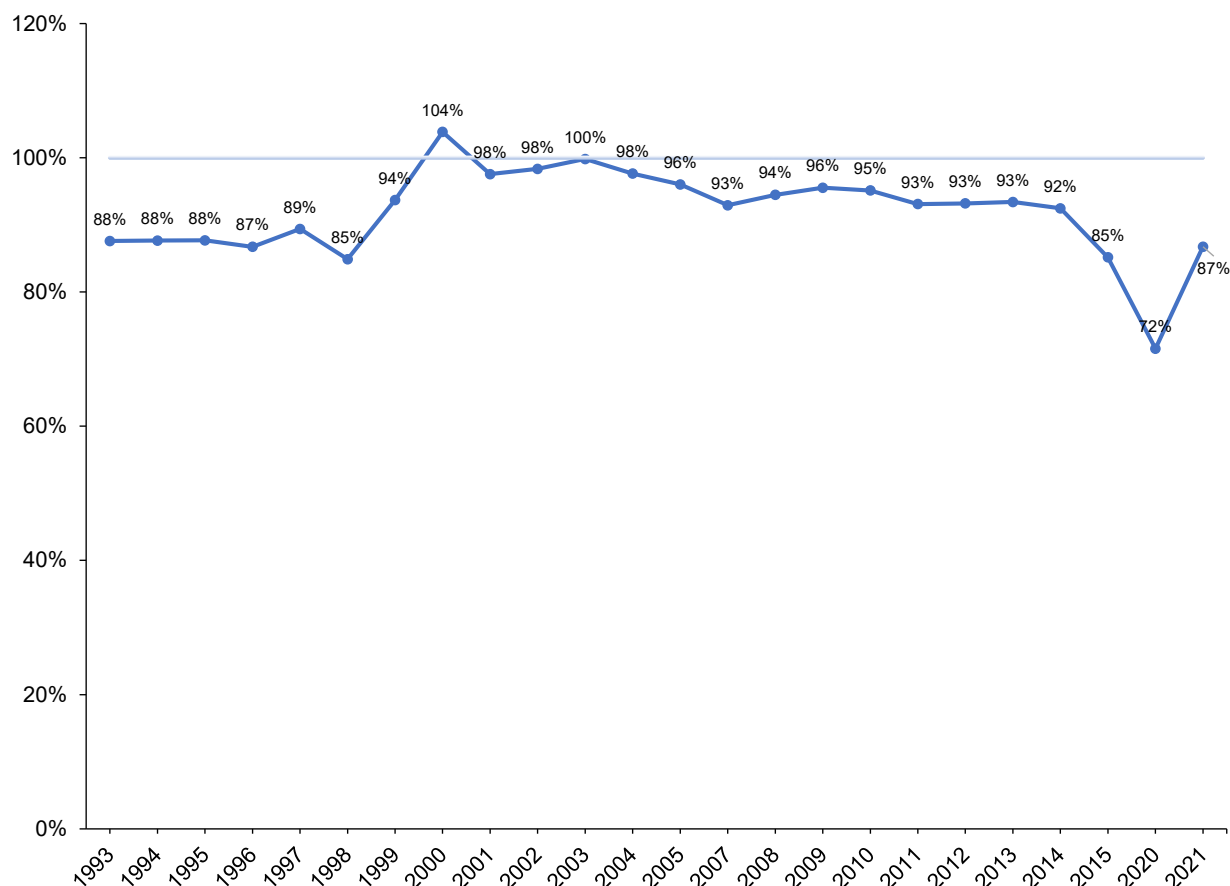
Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas de hogares de Venezuela armonizadas por el BID.

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

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

En el gráfico 3 se puede apreciar la evolución del ingreso por hora de las mujeres versus el de los hombres. Allí se observa una brecha de ingresos en casi todos los años analizados, con excepción del año 2003, así como un paulatino aumento desde comienzo del siglo. En el año 2021 --último del estudio--, el ingreso promedio de aquellas representaba 87% del de los hombres.

Gráfico 3. Ingresos laborales por hora de las mujeres versus los de los hombres*

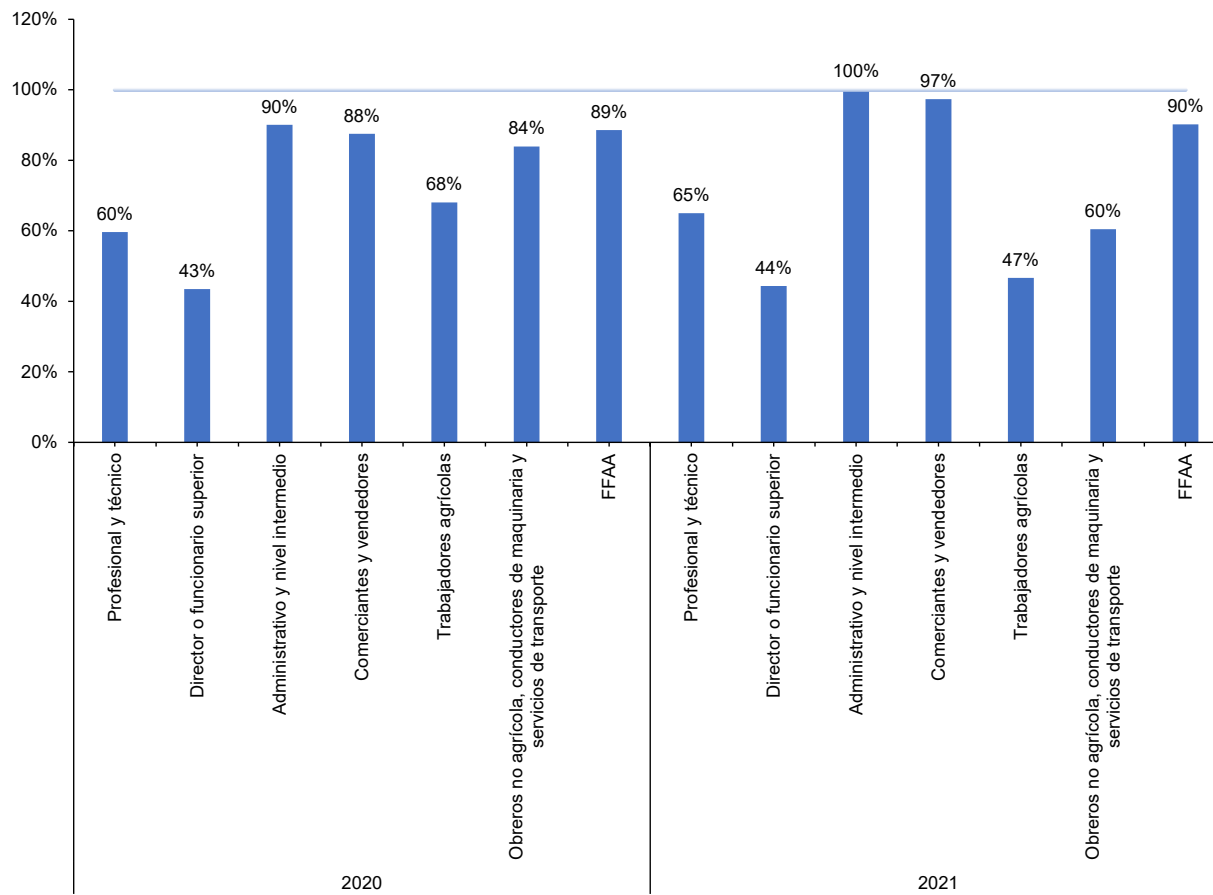


Fuente: Elaboración propia con base en las encuestas de hogares de Venezuela armonizadas por el BID.

*Se utilizaron solamente personas con ocupación e ingreso.

Se realiza el análisis por ocupación, observando la situación 2020 y 2021, años en que la economía venezolana y mundial se vieron afectadas por la irrupción del COVID-19. En el gráfico 4 se puede apreciar que el año 2020 existía una diferencia a favor de los hombres en todas las ocupaciones. Posteriormente, en 2021 se observa que el patrón se mantiene registrándose una fuerte brecha total de ingreso por hora entre directores o funcionarios superiores, y trabajadores agrícolas. Las ocupaciones donde la brecha es menor serían la de profesionales y nivel intermedio, así como la de comerciantes y vendedores.

Gráfico 4. Ingresos laborales por hora de las mujeres versus los de los hombres por ocupación*



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

*Se utilizaron solamente personas con ocupación e ingreso.

3. Metodología

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

Descomposición Blinder-Oaxaca

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

- (i) una parte explicada por diferencias grupales y características individuales como la educación y la experiencia laboral
- (ii) un segundo componente residual no explicado.

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

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

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

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

(2)

$$EGap = \widehat{\alpha}_H + \sum_{i=1}^k \overline{X}_{ik} \widehat{\beta}_{Hik} - \widehat{\alpha}_M - \sum_{i=1}^k \overline{X}_{ik} \widehat{\beta}_{Mik}$$

(3)

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

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

(4)

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

El modelo se estimó utilizando la siguiente especificación:

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

(5)

Donde:

- $yhora_i$ son el logaritmo de los ingresos laborales nominales por hora;
- $gaedu_i$ son las variables dicotómicas que indican los tres niveles educativos máximos alcanzados que se señalan en el cuadro 2 con respecto a la categoría base, a saber, ningún nivel educativo
- exp_i son los años de experiencia estimados, los cuales se calculan como la edad menos los años de educación;
- $gedad_i$ son cuatro variables dicotómicas que indican los grupos etarios del cuadro 2, usando como categoría base el segmento de 25-35 años;
- $casado_i$ es una variable dicotómica que toma el valor de 1 si la persona está casada;
- $men6_i$ es una variable dicotómica que toma el valor de 1 si hay menores de seis años que viven en el hogar;
- cnt_prop_i es una variable dicotómica que toma el valor de 1 si la persona es trabajadora por cuenta propia o independiente;

- $rama_i$ son las variables dicotómicas referidas a las diferentes actividades económicas en que se desempeñan las personas, usando como categoría base agricultura, caza, silvicultura y pesca;
- $ocupa_i$ son seis variables dicotómicas referidas a las diferentes ocupaciones de las personas encuestadas;
- $formal_i$ es una variable dicotómica que toma el valor de 1 si la persona trabaja en el sector formal;
- $zona_i$ es una variable dicotómica que toma el valor de 1 si la persona trabaja en el área urbana;
- y $region_i$ son las variables dicotómicas que hacen referencia a las diferentes regiones del país;

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

Descomposición de Ñopo

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

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

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

Este procedimiento genera tres grupos:

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

(iii) Hombres para los que no existen mujeres comparables o lo que en la metodología se ha denominado “efecto del alto ejecutivo” o CEO Effect.

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

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

$$\delta = \delta_X + \delta_F + \delta_M + \delta_0$$

(6)

Donde δ representa la diferencia total de ingresos por género; δ_X representa la diferencia de ingresos relacionada con las características observables; δ_F es la medición del efecto de la empleada doméstica; δ_M es la medición del efecto del alto ejecutivo; y δ_0 representa la diferencia de ingresos no explicada. Esta última, como se señaló anteriormente, podría estar relacionada con temas de sesgo y/o discriminación. Cabe notar que el componente no explicado de este modelo tiene la misma lógica del modelo de Blinder-Oaxaca, lo cual permite comparar ambas estimaciones.

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

Otra limitación que comparten ambas metodologías es que se pueden controlar únicamente por características observables y, en el caso específico de este estudio, solo por las características incluidas en las encuestas permanentes de hogares armonizadas por el BID. En ese sentido, la brecha de ingresos por género también podría verse afectada por características que no se observan en la encuesta como

pueden ser las de tipo actitudinal, el esfuerzo y las preferencias por las tareas del mercado laboral o las del hogar, entre otras, las cuales podrían estar siendo omitidas en el análisis y así generar un sesgo en los estimadores por omisión de variable relevante. Chioda (2011) ofrece un ejemplo pertinente donde muestra que las preferencias y actitudes entre hombres y mujeres frente al trabajo realizado en el mercado laboral pueden no ser idénticas.

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

$gaedu_i, edad_i, casado_i, men6_i, cnt_prop_i, rama_i, ocupa_i, formal_i, zona_i, region_i.$

Nótese que aquí no se agregan las variables que miden la experiencia para mantener alto el soporte común, es decir, para no caer en la “maldición de la dimensión”. Lo anterior tomando en cuenta que la variable experiencia está construida con la información relativa a la edad y la educación, que ya forman parte de las variables explicativas de la regresión.¹³

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

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

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

¹³ Los cálculos no incluidos en el modelo mostraban que la agregación de estas variables disminuía significativamente el soporte común y aumentaba la desviación estándar de las variables, pero que no modificaba los resultados generales.

4. Resultados

En el cuadro 3 se presentan los resultados de la estimación de la descomposición Blinder-Oaxaca. Allí se puede observar que durante los 25 años incluidos en el cálculo la brecha de ingresos promedio por hora disminuyó en la década de los noventa hasta acercarse a cero a principios del siglo XXI, pero luego aumentó alcanzando un valor del 15%¹⁴ en 2021, como se observa en el Gráfico 4. Esta evolución puede explicarse en parte por la brecha en la participación laboral que existe entre hombres y mujeres en Venezuela, una variable particularmente relevante para el país dado que en 2020 tuvo la tasa de participación femenina más baja de la región (Zambrano et al., 2022). Además, los mismos autores señalan que el aumento más pronunciado en la brecha salarial de género coincide con el año 2019, un año en el que se observaron señales de reactivación económica en algunos sectores de la economía venezolana, lo que sugiere que dicho proceso benefició en mayor medida a los hombres. Esta relación positiva entre la participación laboral femenina y la brecha salarial de género ha sido documentada por otros autores, como Aldan (2021), quien argumenta que a medida que más mujeres se incorporan al mercado laboral, hay un mayor número de mujeres con menos experiencia laboral y un conjunto de habilidades que ingresan en sectores económicos donde la brecha es más pronunciada. Además, Rummery (1992) ha sugerido que las diferencias en los años de experiencia laboral entre hombres y mujeres explicarían aproximadamente el 40% de la brecha salarial, lo que resalta la importancia de la participación activa en el mercado laboral para reducir esta brecha.

En diferentes períodos, el componente no explicado parece ser el principal generador de la brecha de ingresos, contrarrestado en parte por el componente explicado que beneficia a las mujeres debido a su mejor perfil laboral promedio. A partir de 2020, también se observa un componente explicado desfavorable para las mujeres.

El cuadro 4 muestra la descomposición de la brecha según diferentes variables explicativas agregadas. Se observa que la brecha explicada por la educación es negativa y estadísticamente significativa, lo que indica que el nivel educativo de las trabajadoras, en promedio más alto que el de los hombres (Cuadro A1), está reduciendo la brecha total de ingresos.

Por otro lado, las características personales y familiares como la edad, el estado civil y la presencia de menores en el hogar tienen un efecto positivo y estadísticamente significativo en la brecha de ingresos, es decir, contribuyen a aumentar la disparidad de ingresos. Del mismo modo, se observa que las actividades económicas en las que se desempeña la mayoría de las mujeres, así como el trabajo por cuenta propia, también están contribuyendo a aumentar la brecha total de ingresos. Estos resultados

¹⁴ Calculada como $\text{diferencia}/\text{yhora}_{\text{mujer}}$, la brecha explicada se calcula como $\text{diferencia}_{\text{explicada}}/\text{yhora}_{\text{mujer}}$, mientras que la brecha no explicada se calcula como $\text{diferencia}_{\text{no explicada}}/\text{yhora}_{\text{mujer}}$.

son consistentes con el trabajo de Zambrano et al. (2022), que aplicando la misma metodología encuentra resultados similares.

Finalmente, la región del país donde residen los trabajadores (hombres y mujeres) parece tener un efecto negativo y estadísticamente significativo sobre la brecha, lo que indica que el hecho de que las trabajadoras se encuentren en mayor proporción en las áreas de mayor dinamismo económico también estaría reduciendo las desigualdades de ingresos por género.

Cuadro 3. Descomposición Blinder-Oaxaca*
(Ingreso por hora)

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Diferencial													
Estimación Hombre	0.110*** (0.000557)	0.149*** (0.00149)	0.225*** (0.00335)	0.398*** (0.00920)	0.714*** (0.0185)	0.997*** (0.0160)	1.084*** (0.0149)	1.181*** (0.0147)	1.447*** (0.0155)	1.586*** (0.0165)	1.757*** (0.0142)	2.285*** (0.0287)	2.945*** (0.0360)
Estimación Mujer	0.0966*** (0.000777)	0.131*** (0.00186)	0.197*** (0.00415)	0.345*** (0.0187)	0.638*** (0.0138)	0.846*** (0.0146)	1.016*** (0.0197)	1.226*** (0.0247)	1.411*** (0.0150)	1.560*** (0.0169)	1.753*** (0.0234)	2.231*** (0.0310)	2.826*** (0.0486)
Diferencia	0.0137*** (0.000956)	0.0184*** (0.00238)	0.0277*** (0.00533)	0.0528* (0.0208)	0.0758** (0.0231)	0.151*** (0.0216)	0.0685** (0.0247)	-0.0451 (0.0288)	0.0361 (0.0216)	0.0263 (0.0236)	0.00403 (0.0274)	0.0543 (0.0422)	0.119* (0.0605)
Descomposición													
Explicada	-0.00591*** (0.000763)	-0.0109*** (0.00189)	-0.0165*** (0.00342)	-0.0242* (0.0108)	-0.0399* (0.0162)	-0.0571*** (0.0153)	-0.0943*** (0.0171)	-0.109*** (0.0195)	-0.126*** (0.0159)	-0.170*** (0.0176)	-0.186*** (0.0182)	-0.278*** (0.0266)	-0.219*** (0.0453)
No Explicada	0.0196*** (0.000923)	0.0293*** (0.00266)	0.0443*** (0.00589)	0.0770** (0.0259)	0.116*** (0.0218)	0.208*** (0.0252)	0.163*** (0.0319)	0.0637 (0.0349)	0.162*** (0.0266)	0.197*** (0.0280)	0.190*** (0.0333)	0.332*** (0.0476)	0.338*** (0.0604)
Descomposición (como porcentaje del ingreso laboral por hora de las mujeres)													
Total	14%	14%	14%	15%	12%	18%	7%	-4%	3%	2%	0%	2%	4%
Explicada	-6%	-8%	-8%	-7%	-6%	-7%	-9%	-9%	-9%	-11%	-11%	-12%	-8%
No Explicada	20%	22%	22%	22%	18%	25%	16%	5%	11%	13%	11%	15%	12%
Observaciones	89511	28231	27348	20737	23254	24837	24060	24733	62007	70479	59095	25592	51436
Estadístico t en paréntesis													
* p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001													

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2020	2021
Diferencial												
Estimación Hombre	3.915*** (0.0323)	5.229*** (0.0972)	6.896*** (0.0394)	8.551*** (0.0514)	10.62*** (0.0561)	13.32*** (0.0699)	16.86*** (0.111)	24.13*** (0.150)	40.05*** (0.262)	86.48*** (4.689)	14.31*** (1.058)	923.8*** (81.60)
Estimación Mujer	3.613*** (0.0339)	4.805*** (0.0581)	6.477*** (0.0492)	8.168*** (0.0621)	10.10*** (0.0786)	12.40*** (0.0919)	15.74*** (0.131)	22.54*** (0.378)	37.02*** (0.385)	73.65*** (0.832)	10.77*** (0.873)	801.2*** (79.72)
Diferencia	0.301*** (0.0468)	0.424*** (0.113)	0.419*** (0.0630)	0.383*** (0.0806)	0.518*** (0.0966)	0.920*** (0.115)	1.119*** (0.172)	1.593*** (0.406)	3.025*** (0.466)	12.84** (4.762)	3.533* (1.372)	122.6 (114.1)
Descomposición												
Explicada	-0.342*** (0.0406)	-0.382*** (0.0822)	-0.502*** (0.0489)	-0.598*** (0.0673)	-0.947*** (0.0705)	-0.994*** (0.0951)	-1.246*** (0.120)	-0.931*** (0.162)	-1.940*** (0.359)	-3.345*** (0.973)	1.541 (0.918)	19.95 (48.89)
No Explicada	0.643*** (0.0571)	0.806*** (0.0737)	0.922*** (0.0787)	0.981*** (0.110)	1.464*** (0.110)	1.914*** (0.147)	2.366*** (0.214)	2.524*** (0.439)	4.965*** (0.628)	16.18** (5.316)	1.993 (1.114)	102.7 (134.5)
Descomposición (como porcentaje del ingreso laboral por hora de las mujeres)												
Total	8%	9%	6%	5%	5%	7%	7%	7%	8%	17%	33%	15%
Explicada	-9%	-8%	-8%	-7%	-9%	-8%	-8%	-4%	-5%	-5%	14%	2%
No Explicada	18%	17%	14%	12%	14%	15%	15%	11%	13%	22%	19%	13%
Observaciones	53204	59586	59118	53057	51028	52297	50002	36898	46860	39234	11838	12102
Estadístico t en paréntesis												
* p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001												

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

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

**Cuadro 4, Componentes de la diferencia explicada en Blinder-Oaxaca*
(Ingreso por hora)**

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Diferencia Explicada	-0.00591***	-0.0109***	-0.0165***	-0.0242*	-0.0399*	-0.057***	-0.094***	-0.109***	-0.126***	-0.170***	-0.186***	-0.278***	-0.219***
Educación	-0.00857***	-0.0117***	-0.0212***	-0.041***	-0.069***	-0.084***	-0.094***	-0.067***	-0.122***	-0.120***	-0.134***	-0.175***	-0.256***
Experiencia	-0.000263	-0.00106	-0.00133	-0.00013	0.00190	0.00301	-0.00251	-0.00491	0.00114	-0.0061*	-0.00298	0.00369	-0.00511
Características personales y familiares	0.00284***	0.00468***	0.00449***	0.00371	0.0115***	0.0173***	0.0180***	0.00644	0.0143***	0.0198***	0.0174***	0.0134	0.0292*
Cuenta propia	0.0000185	-0.000276	0.0000280	0.000834	0.000385	-0.0047*	-0.00109	-0.0035*	-0.0037*	-0.0037*	-0.00245	0.0000901	0.000780
Actividad económica	0.00569***	0.00405*	0.0155***	0.0425*	0.0532**	0.0772***	0.0517***	0.0351*	0.0485*	0.0875***	0.0726***	0.0522	0.100*
Ocupación	-0.00396***	-0.0068***	-0.0138***	-0.0258*	-0.0325**	-0.0627**	-0.059***	-0.0608**	-0.0508	-0.130***	-0.118***	-0.137**	-0.0565
Región	-0.00091***	-0.0022***	-0.000873	-0.00428	-0.0048*	-0.00423	-0.0058*	-0.014***	-0.016***	-0.017***	-0.018***	-0.0262***	-0.02***
Formalidad	n.d.	0.00313***	0.00213**	0.00208	0.00272	0.00234	0.00216	0.00158	0.00201*	-0.00063	-0.00118	-0.0084***	-0.0119**
Zona	-0.00076***	-0.00077**	-0.00145	-0.00210	-0.00316	-0.00182	-0.0033*	-0.00162	0.000775	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2020	2021
Diferencia Explicada	-0.342***	-0.382***	-0.502***	-0.598***	-0.947***	-0.994***	-1.246***	-0.931***	-1.940***	-3.345***	1.541	19.95
Educación	-0.277***	-0.360***	-0.523***	-0.541***	-0.697***	-0.794***	-0.896***	-1.189***	-2.107***	-2.887**	-0.373	-132.2**
Experiencia	-0.0109	-0.0383	-0.0183	-0.0268*	-0.0103	-0.0592**	-0.0292	-0.0748	-0.0952	-0.427	-0.560	26.85
Características personales y familiares	0.0291***	0.000752	0.0399***	0.0540**	0.0390*	0.0461	0.0452	-0.0412	0.284**	-0.923	0.347	50.94*
Cuenta propia	-0.00390*	-0.00512	0.00247	-0.00308	0.00170	0.00187	0.0169**	0.0286*	0.0741***	0.557***	0.310	78.83***
Actividad económica	0.156***	0.272***	0.346***	0.341***	0.256***	0.560***	0.437***	0.856***	0.446	1.655*	0.359	99.32
Ocupación	-0.204***	-0.182***	-0.292***	-0.375***	-0.422***	-0.624***	-0.622***	-0.210	-0.595	-2.354	1.317	-59.89
Región	-0.0171***	-0.0377***	-0.0240***	-0.0381***	-0.0684***	-0.0646***	-0.127***	-0.159***	-0.147*	-0.461	0.129	-44.26*
Formalidad	-0.0136***	-0.0314***	-0.0325***	-0.00868	-0.0455***	-0.0602***	-0.0712***	-0.142***	0.199***	1.495***	0.0116	0.334
Zona	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.

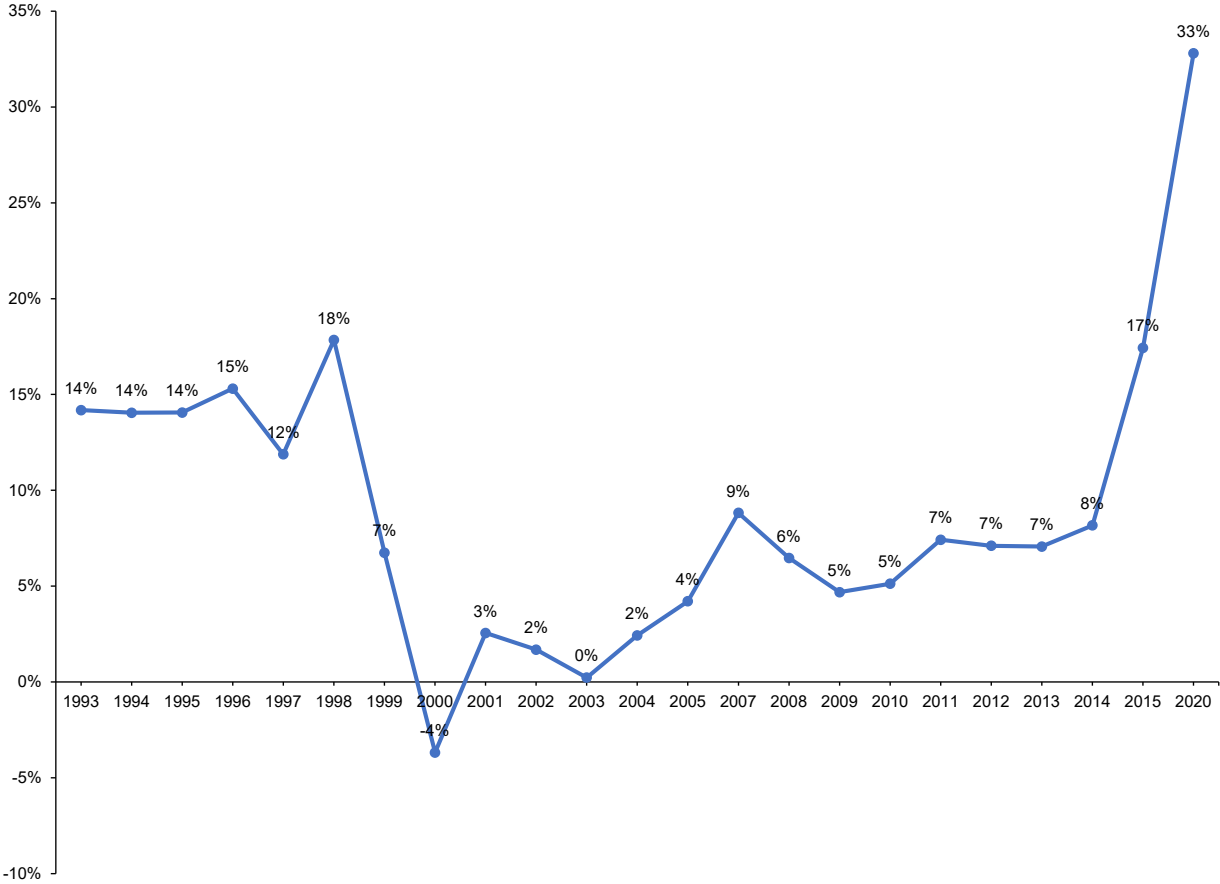
* p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001

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

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

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

Gráfico 5. Brecha de ingresos total estimada mediante la descomposición Blinder-Oaxaca*



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

En el cuadro 5 se presentan los resultados de la descomposición de Ñopo. Allí se observa una brecha de ingresos por género en todos los años analizados, con excepción del 2000, y que desciende de 14% hasta el 0 en la década de los noventa, para luego aumentar hasta 15% el año 2021. Al igual que con los resultados del modelo de Blinder-Oaxaca, la reducción de la brecha respondería a las variables explicativas, mientras que la mayor parte de esta se debe tanto a factores no explicados por las variables analizadas, como a lo que Ñopo (2008) ha denominado el “efecto de la empleada doméstica” (Maid Effect). Por su parte, el “efecto alto ejecutivo” (CEO Effect) estaría ayudando a cerrar la brecha en algunos años. Si bien es cierto que existen pequeñas diferencias entre las estimaciones realizadas a partir de Blinder-Oaxaca y las obtenidas a partir de Ñopo, que en lo fundamental están relacionadas, ambos métodos se utilizan siguiendo las prácticas comunes registradas en la literatura internacional, y sus diferencias se deben a aspectos metodológicos.

El soporte común para los diferentes años, tanto para hombres como mujeres, no es en ningún caso menor a 23%. Este valor es similar al de los modelos para países de ALC que se emplean en Hoyos y Ñopo (2010) y Ñopo (2012), los cuales utilizan

variables de control similares a las presentadas en este estudio. Al igual que con el modelo Blinder-Oaxaca, se registra un paulatino descenso de la brecha total de ingresos en los noventa para luego registra un ascenso a partir del comienzo del siglo XXI.

Cuadro 5. Descomposición de Ñopo*
(Ingreso por hora)

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
(Total)	14%	14%	14%	15%	12%	18%	7%	-4%	2%	2%	0%	3%	4%
(No explicada)	18%	20%	13%	19%	13%	18%	11%	1%	8%	9%	11%	5%	4%
(CEO Effect)	-5%	-10%	-4%	-8%	0%	4%	2%	-2%	2%	-3%	-1%	-2%	4%
(Maid Effect)	2%	7%	8%	1%	0%	3%	0%	3%	0%	0%	0%	3%	0%
(Explicado)	-1%	-2%	-3%	3%	-2%	-8%	-6%	-5%	-8%	-3%	-9%	-3%	-4%
% Hombres	36%	24%	24%	23%	24%	24%	23%	23%	31%	37%	34%	26%	31%
% Mujeres	62%	43%	43%	39%	39%	41%	41%	40%	53%	61%	57%	40%	51%
Error Estándar	1%	2%	5%	4%	3%	3%	3%	4%	2%	2%	2%	2%	2%

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2020	2021
(Total)	8%	9%	7%	5%	5%	7%	6%	7%	8%	16%	32%	15%
(No explicada)	16%	12%	12%	9%	13%	12%	11%	5%	9%	12%	25%	-17%
(CEO Effect)	1%	2%	-1%	-2%	-3%	-3%	-4%	-5%	-3%	5%	10%	18%
(Maid Effect)	-1%	0%	2%	2%	1%	2%	2%	5%	3%	1%	3%	6%
(Explicado)	-7%	-5%	-7%	-4%	-6%	-4%	-2%	2%	-1%	-2%	-5%	7%
% Hombres	32%	34%	33%	32%	30%	31%	33%	29%	31%	38%	23%	23%
% Mujeres	55%	56%	55%	53%	52%	54%	54%	48%	52%	62%	32%	37%
Error Estándar	1%	2%	1%	1%	1%	1%	1%	2%	2%	1%	13%	13%

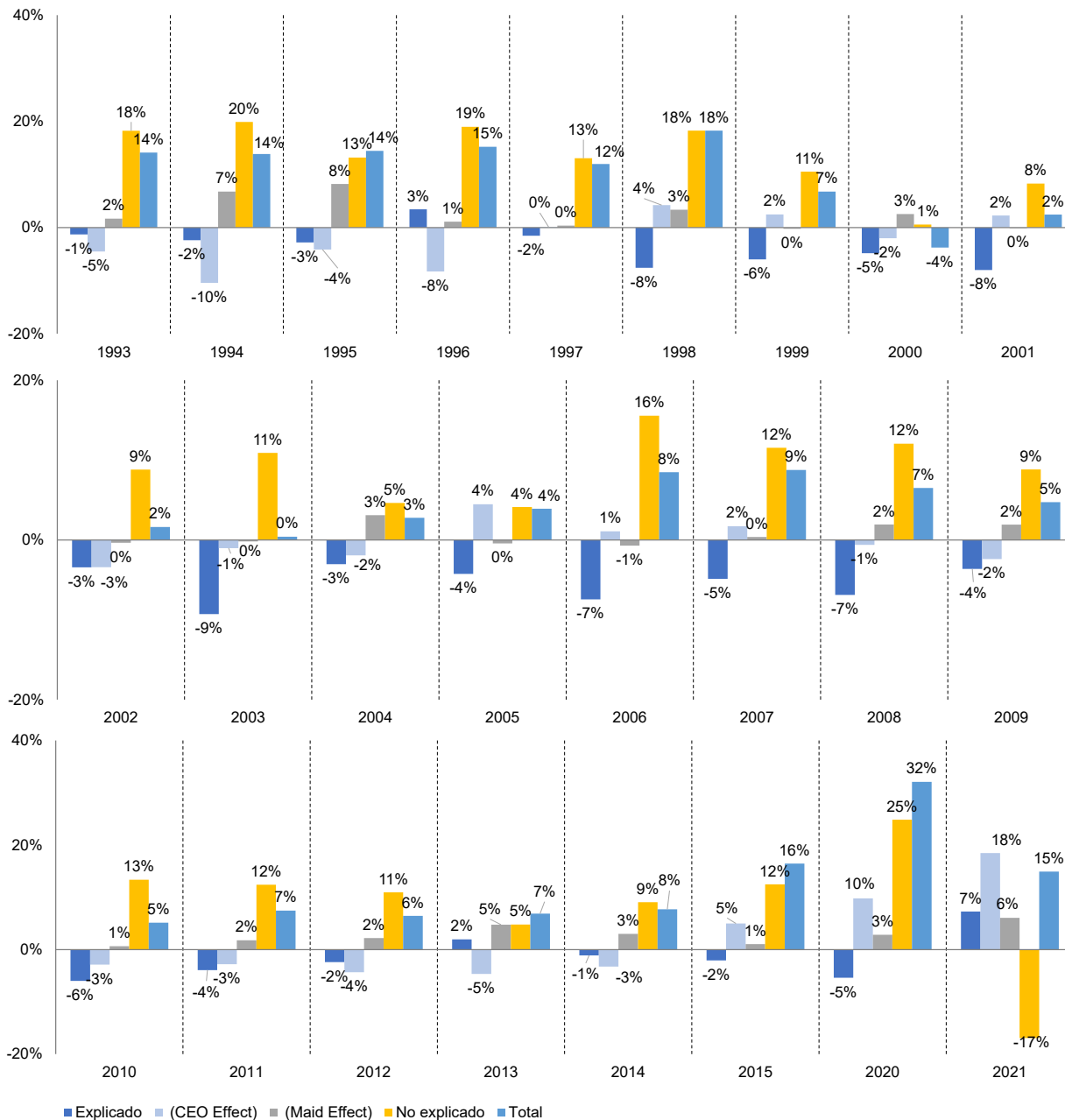
Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas de hogares armonizadas por el BID.

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

En el gráfico 6 también se presenta la evolución de la brecha de ingresos por género estimada usando la descomposición de Ñopo. Se puede observar que la parte no explicada (barra amarilla) se mantuvo alta en todos años de análisis, con excepción del 2021.

Por otro lado, para 2020 el componente explicado por las variables utilizadas en el modelo también estaría ayudando a cerrar la brecha en 5%, mientras que el no explicado estaría causando una brecha de 25%. Este último es la diferencia en los ingresos percibidos por las mujeres, lo cual se debe a otros factores no observables que pueden incluir sesgos y/o discriminación, como se menciona antes u otros factores que, si se logran determinar, permitirían definir políticas de respuesta como las ya aplicadas a los que hoy consideramos factores explicables.

Gráfico 6. Brecha de ingresos total estimada mediante las descomposiciones de Blinder-Oaxaca y de Ñopo*

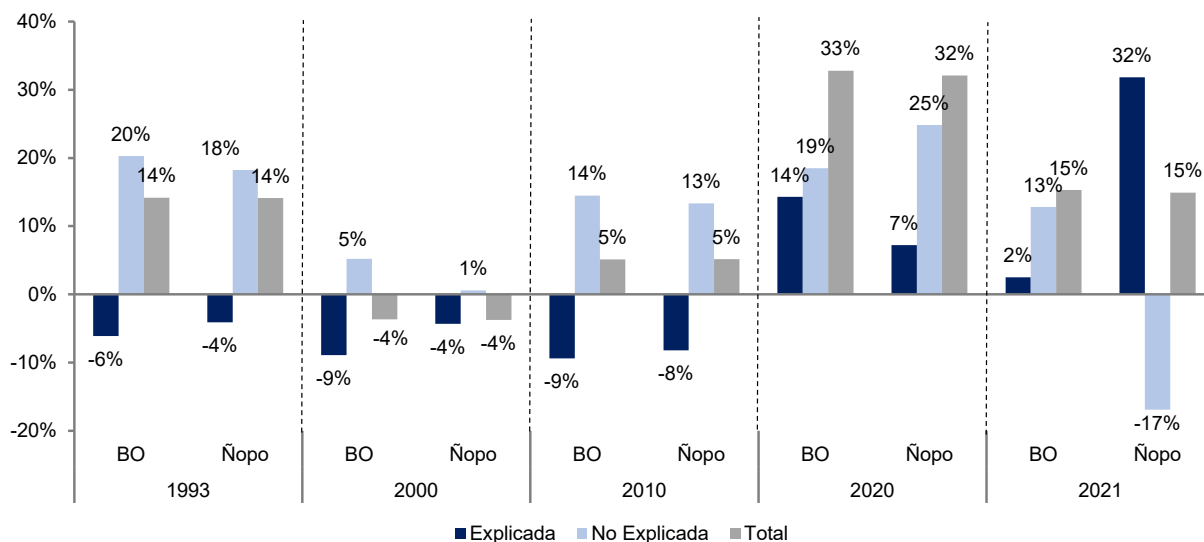


Fuente: Elaboración propia con base en encuestas de hogares de Venezuela armonizadas por el BID.
*Se utilizaron solamente personas con ocupación e ingreso.

En el gráfico 7 se comparan las brechas de ingreso por género, calculadas con ambas metodologías para los años 1993, 2000, 2010, 2020 y 2021. Se eligieron estos años para mantener intervalos de tiempo constantes e intentar obtener una imagen post 2020, año en que irrumpió la crisis de la COVID-19. Se incluye tanto el componente explicado como el no explicado. Sobresale el hecho de que ambas metodologías son consistentes en mostrar que para los diferentes años existe una brecha de ingresos no

explicada a favor de los hombres, y que las variables explicativas compensan esta situación reduciendo la brecha, con excepción del modelo de Ñopo el año 2021, en el cual el efecto del alto ejecutivo toma un papel importante en la brecha desplazando la importancia del componente no explicado.

Gráfico 7. Brecha de ingresos total estimada mediante las descomposiciones de Blinder-Oaxaca (BO) y de Ñopo*



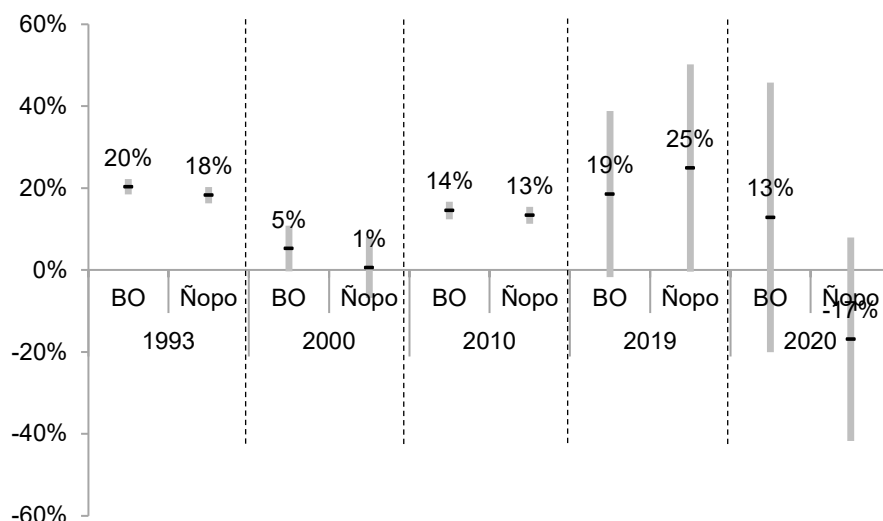
Fuente: Elaboración propia con base en las encuestas de hogares de Venezuela armonizadas por el BID.

*Se utilizaron solamente personas con ocupación e ingreso.

Nota: Para la metodología de Ñopo, el dato del componente explicado se calcula como la sumatoria del componente explicado, el del efecto del alto ejecutivo y el de la empleada doméstica.

Por otra parte, en el gráfico 8 se presenta la evolución de la brecha no explicada para los mismos periodos usados en el gráfico 6. Allí se incluyen intervalos de confianza para 1,96 desviaciones estándar por encima y por debajo del estimador. Esto permite apreciar que ambas metodologías muestran una brecha de ingresos no explicada estadísticamente significativa en 1993 y 2010, siendo estadísticamente igual para ambas metodologías al 95% de nivel de confianza, sin embargo, para 2020 y 2021 los intervalos de confianza son demasiado amplios y no permiten verificar una brecha no explicada estadísticamente significativa.

Gráfico 8. Brecha de ingresos no explicada estimada mediante las descomposiciones de Blinder-Oaxaca y de Ñopo

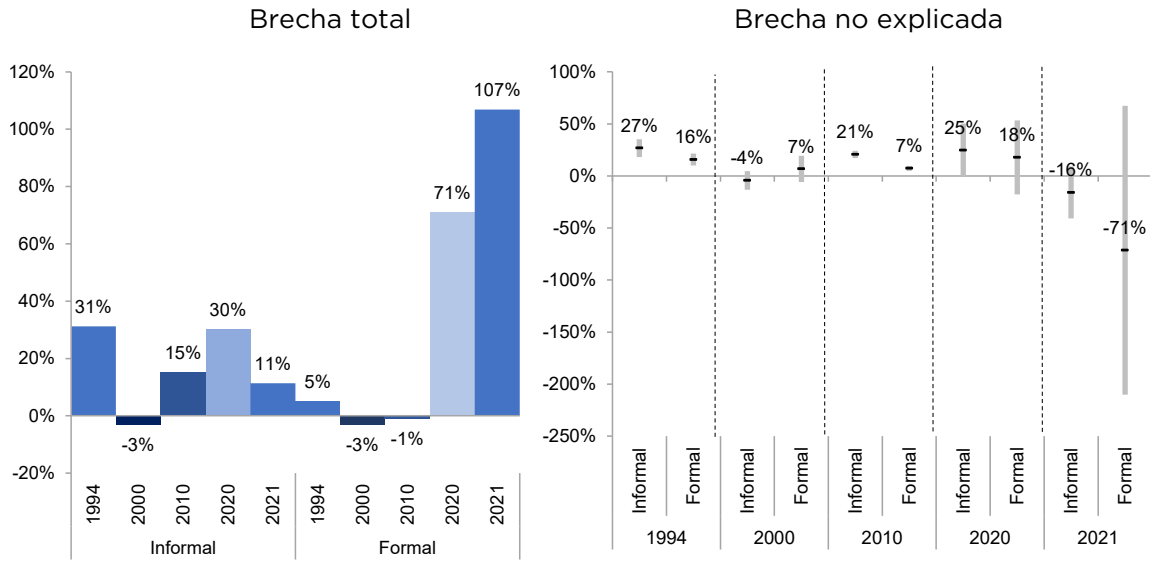


Fuente: Elaboración propia con base en las encuestas de hogares de Venezuela armonizadas por el BID.
 Nota: Las barras presentan el componente no explicado al 95% de nivel de confianza.

Además, la descomposición de Ñopo permite desagregar la brecha de ingresos para las categorías de las diferentes variables explicativas. En el gráfico 8 se presenta la brecha de ingresos tanto total como no explicada por estado de formalidad. Allí se evidencia una clara distinción en la brecha total entre las personas que trabajan en el sector formal y aquellas que lo hacen en el informal. Se registra una brecha total más elevada para las personas en el sector informal, siendo está incluso negativa (favorable a las mujeres) en el sector formal. A partir del año 2020 y el cambio de metodología, se tienen muchas menos observaciones de personas formales y se muestra una brecha de ingresos más alta en este grupo.

Por otro lado, la brecha no explicada es estadísticamente significativa tanto en el sector formal como en el informal, con excepción del sector formal el año 2021, no obstante, para 2020 y 2021 los intervalos de confianza son demasiado amplios y no permiten verificar una brecha no explicada estadísticamente significativa. En el gráfico 8 se agregan intervalos de confianza utilizando 1,96 desviación estándar por encima y por debajo del estimador, es decir, al 95% del nivel de confianza.

Gráfico 9. Brecha de ingresos estimada mediante la descomposición de Ñopo por formalidad



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

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

5. Conclusiones

De acuerdo con los hallazgos de este estudio, se observa una brecha total de ingresos por género que experimentó un descenso gradual en la década de 1990, pero que comenzó a aumentar a principios del siglo XXI. Esta brecha parece estar relacionada principalmente con factores no observables en las encuestas de hogares. Lo anterior implica que variables como la experiencia, las características personales y familiares, el sector y la actividad económica, y la región del país no son factores que explican la brecha. Esto sugiere que las normativas, sesgos o discriminación pueden estar desempeñando un papel más importante que las características o preferencias individuales en su explicación.

Esta brecha de ingresos también ha demostrado ser heterogénea en diferentes grupos, siendo más pronunciada en el sector informal. Sin embargo, en los últimos años, esta tendencia parece estar cambiando. Además, se observan diferencias en la brecha según las ocupaciones, pero en la mayoría de ellas sigue siendo estadísticamente significativa. Estos resultados indican que la brecha de ingresos no explicada entre hombres y mujeres no ha disminuido de manera constante en las últimas tres décadas, lo que limita las oportunidades de ingresos para las mujeres.

La variable principal que parece estar contribuyendo a cerrar la brecha salarial de género en Venezuela es la educación. Por otro lado, las actividades económicas en las que se desempeñan en su mayoría las mujeres, la baja proporción de mujeres que trabajan por cuenta propia (según se muestra en el Cuadro A1), así como las características personales y familiares como la edad, el estado civil y la presencia de menores en el hogar, parecen ser factores que generan una brecha de ingresos a favor de los hombres. Además, se encontró que la región del país también está contribuyendo a reducir la brecha de ingresos debido a la alta proporción de mujeres que trabajan en áreas con un alto dinamismo económico.

Estas conclusiones coinciden en su mayoría con la literatura sobre brechas de ingreso por género en Venezuela. Al igual que Hoyos y Ñopo (2010), se determinó que la brecha no explicada continúa siendo muy significativa en el país, mientras que dadas las dotaciones de capital humano se esperaría que las mujeres tuvieran un salario mayor.

En concordancia con autores como Chioda (2011) y Gasparini y Marchionni (2015), la educación es un factor relevante para cerrar la brecha, dado el aumento en la proporción de mujeres que han finalizado sus estudios secundarios. Al igual que OIT (2019a), aquí se concluye que la brecha no explicada persiste y se presentaba primordialmente entre trabajadores informales, aunque esta tendencia parece haber cambiado los últimos años.

En consonancia con los hallazgos de Zúñiga y Orlando (2001), Alcindor y Pereira (2006), Carrillo et al. (2014), Marchionni, Gasparini y Edo (2018), Maldonado (2020) y

Zambrano et al. (2022) en este estudio se muestra que el factor no observable (tradicionalmente interpretado como discriminación) es el principal responsable de la brecha de ingresos desfavorable a las mujeres. Al igual que Zúñiga y Orlando (2001), en este estudio se encontró que la mayor dotación de capital humano, es decir, el mejor perfil laboral de las mujeres compensa en parte esta desventaja. Además, a diferencia de este último trabajo, en este estudio se observó que en los últimos años la brecha parece ser más pronunciada en el sector formal.

El presente documento contribuye al diagnóstico de la evolución de la brecha de ingresos laborales por género en Venezuela desde 1993 hasta 2021. Las conclusiones son relevantes para respaldar la formulación de políticas públicas basadas en evidencia. Además, se destaca la necesidad de futuros análisis que profundicen en la brecha de ingresos para grupos específicos y que examinen las consecuencias de la pandemia y el colapso económico en esta brecha en Venezuela. Al mismo tiempo resulta importante proponer formas de determinar los factores que actualmente consideramos como no observables, para proponer políticas de respuesta que permitan su reducción en el tiempo.

Referencias

- Ajayi, K., Das, S., Delavallade, C., Ketema, T. y Rouanet, L. 2022. Gender Differences in Socio-Emotional Skills and Economic Outcomes. World Bank Policy Research Working Paper No. 10197. World Bank, Washington, DC.
- Alcindor, K. N., & Pereira, Y. G. 2006. Evolución de la mujer venezolana en el mercado de trabajo: una nueva visión de la brecha salarial por género a inicios del siglo XXI. Escuela de economía, Universidad Católica Andrés Bello.
- Aldan, A. 2021. Rising Female Labor Force Participation and Gender Wage Gap: Evidence from Turkey. *Soc Indic Res* 155, 865–884.
- Aller, R.A. and Arce, M.U., 2001. Explaining the reduction in the gender wage gap during the 1990–94 economic recession in Spain. *Atlantic Economic Journal*, 29, pp.63-74.
- Ammerman, C., y Groysberg, B. 2021. *Glass Half-broken: Shattering the Barriers that Still Hold Women Back at Work*. Boston: Harvard Business Press.
- Anastasiou, S., Filippidis, K. and Stergiou, K., 2015. Economic recession, austerity and gender inequality at work. Evidence from Greece and other Balkan countries. *Procedia Economics and Finance*, 24, pp.41-49.
- Atal, J., Ñopo, H. y Winder, N. 2009. New Century, Old Disparities: Gender and Ethnic Wage Gaps in Latin America. IDB Working Papers Series, IDB-WB 109. Inter-American Development Bank, Washington, DC.
- Becker, G. 1957. *The Economics of Discrimination*. Chicago: Univ. Chicago Press.
- Blinder, A. S. 1973. “Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates.” *The Journal of Human Resources* 8 (4): 436–455.
- Bordón, P., Canals, C. y Mizala, A. 2020. The Gender Gap in College Major Choice in Chile. *Economics of Education Review*, 77, 102011.
- Bustelo, M., Suaya, A, y Vezza, E. 2021. Hacia una nueva realidad laboral para las mujeres. Soluciones para recuperar el empleo femenino en ALC. Nota Técnica N.º IDB-TN-02235. Banco Interamericano de Desarrollo, Washington, DC.
- Bustelo, M., Duryea, S., Piras, C., Sampaio, B., Trevisan, G. y Viollaz, M. 2021. The Gender Pay Gap in Brazil: It Starts with College Students’ Choice of Major. Technical Note Nº IDB-TN-02099. Inter-American Development Bank, Washington, DC.
- Cardona Arango, D., & Peláez, E. 2012. Envejecimiento poblacional en el siglo XXI: oportunidades, retos y preocupaciones. *Revista Salud Uninorte*, 28(2), 335-348.
- Carrillo, P., Gandelman, N. y Robano, V. 2014. Sticky floors and glass ceilings in Latin America. *The Journal of Economic Inequality*, 12, 339-361.
- Chioda, L. 2011. *Work and Family, Latin American and Caribbean Women in Search of a New Balance*”. World Bank, Washington, D.C. Conference Edition.

Cotton, J. 1988. "On the Decomposition of Wage Differentials." *The Review of Economics and Statistics* 70 (2): 236-243.

Enamorado, T., Izaguirre, C. y Ñopo, H. 2009. Gender Wage Gaps in Central American Countries Evidence from a Non-Parametric Approach. IDB Working Paper Series No. IDB-WP-111. Inter-American Development Bank, Washington, DC.

Firpo, S., Fortin, M. y Lemieux, T. 2009. Decomposition Methods in Economics. *Handbook of Labor Economics*, Vol.4, Part A, pp. 1-102.

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

Gasparini, L. y Marchionni, M, editores. 2015. Overview. En *Bridging Gender Gaps? The Rise and Deceleration of Female Labor Force Participation in Latin America*. Universidad Nacional de La Plata, Facultad de Ciencias Económicas, CEDLAS.

Guy, M. E. 1994. Organizational architecture, gender and women's careers. *Review of Public Personnel Administration*, 14(2), 77-90.

Hoyos, A. y Ñopo, H. 2010. Evolution of Gender Gaps in Latin America at the Turn of the Twentieth Century: An Addendum to "New Century, Old Disparities." IDB Working Paper Series No. 176, Inter-American Development Bank, Washington, DC.

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

Jann, B. 2008. The Blinder-Oaxaca Decomposition for Linear Regression Models. *The Stata Journal*, No. 4, pp. 453-479.

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

Marchionni, M., Gasparini, L., & Edo, M. 2019. Brechas de género en América Latina. Un estado de situación. Caracas: CAF - Banco de Desarrollo de América Latina. Recuperado de <http://scioteca.caf.com/handle/123456789/1401>.

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

Neumark, D. 1988. "Employers' Discriminatory Behavior and the Estimation of Wage Discrimination." *The Journal of Human Resources* 23 (3): 279-295.

Ñopo, H. 2008. Matching as a Tool to Decompose Wage Gaps. *The Review of Economics and Statistics*, Vol. 90, No. 2: 290-299.

----- . 2012. *New Century, Old Disparities: Gender and Ethnic Earnings gaps in Latin America and the Caribbean*. Washington, DC; Inter-American Development Bank.

Oaxaca, R., L. 1973. Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*, 14, No. 3: 693-709.

Oaxaca, R. L., & Ransom, M. R. 1994. On discrimination and the decomposition of wage differentials. *Journal of Econometrics*, 61(1), 5-21.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2019a. Informe Mundial sobre Salarios 2018/19: ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?

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

Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2019c. La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina: En el camino hacia la igualdad salarial. Lima: OIT / Oficina Internacional del Trabajo

Maldonado, L. 2020. Decomposing the gender pay gap in the formal sector in Venezuela: a microdata analysis 1985-2015. *Applied Economics Letters*, 28(14), 1-6.

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

Rodríguez Pérez, R.E. and German-Soto, V., 2021. Desigualdad salarial por género y ciclo económico en las manufacturas mexicanas. *Economía: teoría y práctica*, (54), pp.61-88.

Rummery, S., 1992. The contribution of intermittent labour force participation to the gender wage differential. *Economic Record*, 68(4), pp.351-364.

Urquidí, M. y Chalup, M. 2023. Brecha de ingresos laborales por género en América Latina y el Caribe: un análisis de sus diferentes componentes y determinantes. Nota Técnica IDB-TN-02650. Banco Interamericano de Desarrollo, Washington, DC.

Urquidí, M., Chalup, M. y Durand, G. 2022. Brecha de ingresos laborales por género en Paraguay. Un análisis de su evolución en el periodo 2002 a 2019. Nota Técnica IDB-TN-02525. Banco Interamericano de Desarrollo, Washington, DC.

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

World Economic Forum. 2022. The Global Gender Gap Report 2022. Disponible en <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022>.

Yun, Z., 2011, April. Recession and Gender Wage Inequality. In 2011 Fourth International Joint Conference on Computational Sciences and Optimization (pp. 205-209). IEEE.

Zambrano, O., Hernández, H., Granado, A., Quiroz, G., Gómez, J.G. and Benzecry, R. 2022. Brechas de género en el mercado laboral venezolano: un análisis a través de los microdatos de encuestas de hogares. Documento para Discusión IDB-DP-00981. Banco Interamericano de Desarrollo, Washington, Dc.

Zúñiga, G., & Orlando, M. B. 2001. Trabajo femenino y brecha de ingresos por género en Venezuela. *Papeles de población*, 7(27), 63-98.

Anexos

Cuadro A1. Distribución de las características de la población ocupada que percibe ingresos por año y género, hombres (h) y mujeres(m)

	1993		1994		1995		1996		1997		1998		1999		2000		2001		2002		2003		2004		2005	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Años de Educación	7,6	8,9	7,4	8,7	7,5	8,9	7,7	9,2	7,9	9,2	7,9	9,1	7,9	9,2	7,8	9,1	7,9	9,2	7,9	9,1	7,9	9,2	8,2	9,4	8,2	9,5
Ninguno	21%	13%	24%	15%	22%	14%	20%	12%	19%	12%	19%	12%	18%	13%	20%	13%	19%	13%	19%	13%	20%	13%	18%	12%	18%	12%
Primaria	53%	47%	51%	47%	52%	45%	53%	44%	52%	43%	52%	45%	52%	43%	52%	44%	50%	43%	50%	43%	49%	43%	49%	40%	48%	40%
Secundaria	19%	29%	19%	29%	21%	31%	21%	32%	23%	34%	23%	33%	25%	34%	23%	34%	26%	34%	26%	34%	26%	34%	28%	36%	29%	37%
Terciaria	6%	11%	5%	9%	5%	10%	6%	12%	6%	10%	6%	10%	5%	10%	5%	10%	5%	10%	5%	10%	5%	10%	6%	11%	5%	11%
Años de Experiencia	21,8	19,9	21,7	19,9	21,5	20,1	21,6	20,2	21,1	20,1	21,4	20,3	21,4	20,7	21,7	21,0	21,5	20,8	21,8	21,1	21,9	21,1	21,9	21,2	21,8	21,0
15-25	24%	23%	25%	23%	26%	22%	24%	20%	26%	22%	25%	22%	25%	21%	25%	21%	25%	22%	24%	21%	24%	21%	23%	20%	24%	20%
26-35	30%	32%	31%	33%	30%	33%	30%	33%	30%	32%	30%	31%	29%	31%	29%	30%	29%	29%	29%	30%	29%	29%	28%	28%	28%	30%
36-45	25%	28%	23%	27%	23%	28%	24%	28%	23%	26%	23%	27%	24%	28%	24%	27%	24%	27%	24%	27%	24%	27%	25%	28%	24%	27%
46-55	13%	12%	14%	13%	14%	13%	15%	14%	15%	15%	15%	15%	15%	16%	16%	16%	15%	16%	17%	15%	17%	16%	17%	16%	17%	
56-65	8%	5%	7%	4%	7%	4%	7%	4%	7%	5%	7%	5%	7%	5%	7%	5%	7%	6%	7%	6%	7%	6%	8%	7%	8%	6%
Casados	65%	50%	65%	49%	62%	49%	63%	47%	64%	50%	64%	51%	63%	51%	63%	52%	64%	52%	65%	54%	65%	54%	64%	53%	64%	53%
Niños menores de 6 años en el hogar	47%	43%	49%	45%	47%	45%	46%	42%	46%	44%	47%	43%	44%	42%	44%	43%	44%	41%	44%	42%	43%	41%	41%	39%	42%	41%
Agricultura, caza, silvicultura y pesca	14%	1%	18%	1%	18%	2%	17%	2%	13%	1%	14%	1%	13%	2%	15%	1%	14%	1%	15%	1%	16%	2%	15%	1%	15%	2%
Explotación de minas y canteras	1%	0%	1%	0%	1%	0%	2%	0%	2%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%
Industria manufacturera	17%	14%	15%	13%	15%	13%	14%	12%	16%	12%	15%	12%	16%	12%	15%	11%	14%	11%	13%	10%	13%	10%	12%	9%	13%	10%
Electricidad, gas y agua	1%	0%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%
Construcción	13%	1%	12%	1%	11%	1%	11%	1%	13%	1%	13%	1%	12%	1%	13%	1%	13%	1%	12%	1%	11%	1%	13%	1%	13%	1%
Comercio, restaurantes y hoteles	21%	26%	20%	26%	21%	28%	19%	30%	21%	30%	21%	33%	22%	33%	21%	34%	21%	35%	22%	35%	21%	33%	20%	32%	19%	32%
Transporte y almacenamiento	9%	2%	9%	2%	8%	2%	10%	1%	9%	2%	9%	2%	10%	2%	9%	2%	10%	2%	11%	2%	11%	2%	12%	2%	11%	3%
Establecimientos financieros, seguros e inmuebles	6%	9%	5%	8%	5%	7%	6%	8%	5%	7%	5%	6%	5%	6%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	4%	5%	4%	5%	4%	4%
Servicios sociales y comunales	19%	45%	19%	48%	19%	47%	20%	45%	20%	46%	20%	44%	20%	44%	19%	45%	20%	45%	21%	46%	22%	48%	22%	49%	22%	48%
Distrito Federal	12%	16%	12%	17%	14%	18%	14%	17%	12%	15%	12%	15%	11%	14%	10%	12%	9%	11%	8%	10%	7%	9%	7%	9%	6%	8%
Amazonas	5%	4%	4%	3%	2%	2%	4%	3%	4%	4%	4%	5%	4%	4%	4%	4%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	1%	0%	1%	1%
Anzoátegui	1%	1%	1%	2%	2%	2%	1%	1%	2%	2%	1%	2%	2%	2%	2%	2%	4%	4%	4%	4%	4%	5%	4%	4%	4%	4%
Apure	8%	8%	6%	5%	6%	6%	4%	3%	4%	5%	3%	4%	6%	6%	7%	7%	2%	2%	2%	2%	1%	2%	2%	2%	2%	2%
Aragua	2%	2%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	3%	2%	3%	2%	3%	2%	3%	2%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	5%	6%
Barinas	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	4%	5%	4%	5%	5%	5%	4%	3%	2%	3%	2%	3%	2%	3%	2%	3%	2%	2%
Bolívar	8%	8%	6%	7%	7%	8%	7%	8%	9%	9%	8%	9%	9%	8%	9%	10%	5%	5%	4%	5%	4%	5%	4%	5%	4%	5%
Carabobo	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	9%	9%	10%	9%	10%	10%	10%	10%	10%	10%
Cojedes	4%	4%	3%	3%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	3%	3%	3%	3%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
Delta Amacuro	3%	3%	2%	1%	2%	1%	2%	2%	3%	2%	3%	2%	2%	2%	2%	2%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	1%	1%	1%
Falcón	6%	6%	7%	6%	5%	4%	6%	5%	6%	5%	7%	6%	6%	5%	7%	6%	3%	3%	3%	4%	3%	4%	3%	3%	3%	3%
Guárico	3%	4%	3%	4%	4%	3%	4%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	2%	2%	2%	2%	2%	3%	3%	2%	2%
Lara	10%	12%	12%	13%	12%	12%	13%	13%	13%	15%	13%	14%	12%	14%	11%	13%	7%	7%	6%	7%	6%	6%	6%	6%	7%	6%
Mérida	2%	2%	2%	2%	3%	3%	2%	2%	3%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	3%	3%	3%	3%	4%	3%	4%	3%	4%	3%
Miranda	1%	1%	2%	2%	2%	2%	2%	1%	2%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	10%	11%	11%	12%	11%	12%	12%	13%	10%	11%	
Monagas	3%	2%	5%	4%	6%	4%	6%	4%	3%	2%	3%	2%	3%	2%	3%	2%	2%	2%	3%	2%	3%	3%	2%	3%	2%	2%
Nueva Esparta	3%	3%	3%	3%	4%	3%	3%	2%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	1%	2%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
Portuguesa	4%	4%	4%	4%	5%	5%	5%	5%	4%	4%	4%	5%	4%	4%	4%	4%	3%	3%	4%	3%	4%	3%	4%	3%	5%	3%
Sucre	3%	2%	3%	2%	4%	3%	4%	3%	3%	2%	3%	2%	3%	2%	3%	2%	3%	2%	3%	3%	4%	3%	3%	3%	4%	3%
Táchira	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%
Trujillo	13%	11%	10%	8%	9%	9%	11%	11%	13%	13%	14%	14%	13%	13%	13%	14%	2%	2%	2%	2%	3%	2%	3%	2%	2%	2%
Yaracuy	0%	0%	0%	0%	0%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	2%	2%	2%	1%	1%	1%	1%	2%	1%	1%
Zulia	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	13%	14%	13%	14%	13%	14%	13%	14%	16%	16%	16%
Vargas	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
Urbano	85%	93%	81%	90%	81%	90%	79%	89%	88%	86%	88%	87%	88%	87%	89%	87%	69%	70%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Formal	n.d.	n.d.	39%	52%	38%	49%	36%	47%	37%	44%	38%	42%	37%	42%	38%	43%	36%	39%	34%	37%	32%	35%	34%	39%	34%	37%
Cuenta propia	26%	23%	31%	26%	32%	29%	34%	32%	30%	32%	32%	38%	32%	38%	35%	39%	32%	39%	34%	39%	35%	40%	36%	36%	34%	37%

Tabla A1 (Continuación)

	2006		2007		2008		2009		2010		2011		2012		2013		2014		2015		2020		2021		
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
Años de Educación	8,3	9,8	8,5	10,1	8,6	10,2	8,8	10,4	8,9	10,6	9,1	10,7	9,1	10,7	9,3	10,9	9,3	11,1	9,6	11,4	10,2	11,7	10,2	12,0	
Ninguno	17%	10%	16%	9%	15%	9%	14%	8%	14%	7%	13%	7%	12%	7%	11%	6%	11%	6%	10%	5%	10%	6%	9%	5%	
Primaria	47%	37%	46%	35%	45%	34%	44%	33%	43%	32%	41%	30%	43%	32%	41%	31%	40%	29%	39%	27%	29%	19%	31%	18%	
Secundaria	31%	40%	33%	41%	34%	43%	35%	42%	36%	43%	38%	44%	37%	42%	39%	41%	39%	42%	41%	43%	42%	39%	40%	39%	
Terciaria	5%	12%	6%	14%	6%	15%	7%	17%	7%	18%	8%	19%	8%	19%	9%	22%	10%	24%	10%	26%	19%	37%	21%	39%	
Años de Experiencia	21,9	21,1	22,0	21,2	22,1	21,0	22,1	21,1	22,2	21,2	22,2	21,2	22,3	21,5	22,3	21,3	22,1	21,2	22,3	21,3	24,0	22,4	22,5	21,0	
15-25	23%	19%	23%	18%	22%	18%	22%	17%	21%	17%	21%	16%	20%	15%	20%	15%	20%	15%	18%	14%	17%	13%	16%	13%	
26-35	28%	29%	28%	29%	28%	30%	28%	29%	28%	29%	28%	29%	28%	30%	29%	30%	28%	29%	28%	29%	22%	24%	27%	27%	
36-45	24%	27%	23%	27%	23%	27%	23%	27%	23%	27%	23%	27%	23%	27%	23%	27%	24%	28%	24%	28%	24%	28%	26%	30%	
46-55	16%	18%	17%	18%	17%	18%	18%	18%	18%	19%	18%	19%	18%	20%	18%	20%	18%	20%	19%	21%	20%	24%	19%	22%	
56-65	8%	7%	9%	7%	9%	8%	9%	8%	10%	8%	10%	8%	10%	8%	10%	8%	10%	8%	10%	8%	16%	12%	12%	8%	
Casados	64%	52%	63%	52%	63%	53%	63%	53%	62%	52%	62%	51%	62%	52%	62%	52%	62%	53%	0%	0%	60%	48%	64%	51%	
Niños menores de 6 años en el hogar	40%	39%	38%	38%	38%	38%	37%	36%	36%	36%	36%	36%	36%	37%	36%	37%	36%	37%	35%	35%	27%	28%	29%	27%	
Agricultura, caza, silvicultura y pesca	14%	2%	13%	1%	12%	2%	13%	2%	13%	2%	12%	2%	12%	1%	11%	1%	12%	2%	10%	1%	11%	2%	17%	4%	
Explotación de minas y canteras	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	2%	0%	2%	0%	2%	0%	1%	1%	1%	0%	1%	0%	
Industria manufacturera	14%	10%	14%	10%	14%	9%	13%	10%	13%	10%	13%	9%	13%	9%	13%	9%	13%	10%	14%	10%	3%	3%	2%	2%	
Electricidad, gas y agua	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	2%	1%	2%	0%	
Construcción	15%	1%	15%	1%	16%	1%	15%	1%	15%	1%	15%	1%	14%	1%	13%	1%	13%	1%	14%	1%	8%	0%	6%	0%	
Comercio, restaurantes y hoteles	18%	32%	18%	31%	18%	31%	18%	32%	18%	33%	18%	33%	19%	34%	20%	33%	19%	33%	19%	31%	21%	13%	20%	17%	
Transporte y almacenamiento	12%	2%	13%	2%	13%	2%	13%	3%	14%	2%	14%	2%	14%	2%	14%	2%	13%	2%	13%	2%	15%	10%	13%	8%	
Establecimientos financieros, seguros e inmuebles	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	5%	7%	5%	7%	
Servicios sociales y comunales	21%	48%	20%	49%	20%	50%	20%	46%	20%	46%	20%	47%	21%	47%	21%	47%	21%	46%	22%	48%	35%	63%	33%	61%	
Distrito Federal	7%	9%	7%	9%	8%	9%	7%	9%	7%	10%	7%	9%	6%	8%	5%	8%	6%	8%	6%	8%	8%	10%	8%	10%	
Amazonas	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	
Anzoátegui	5%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	5%	6%	6%	6%	6%	5%	5%	5%	6%	5%	5%	5%	5%	5%	6%	4%	4%	
Apure	1%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	1%	2%	1%	1%	1%	1%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	
Aragua	5%	5%	5%	5%	5%	5%	4%	5%	4%	5%	4%	4%	5%	6%	6%	6%	6%	7%	7%	7%	6%	7%	6%	6%	
Barinas	3%	2%	3%	2%	3%	2%	3%	2%	3%	2%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	2%	2%	3%	2%	
Bolívar	4%	4%	4%	4%	4%	4%	5%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	5%	5%	5%	5%	3%	4%	6%	5%	5%	4%	
Carabobo	8%	8%	8%	8%	7%	7%	8%	9%	9%	10%	10%	9%	8%	10%	10%	9%	9%	10%	10%	10%	10%	9%	1%	1%	
Cojedes	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	9%	10%	
Delta Amacuro	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	
Falcón	3%	3%	4%	4%	4%	4%	4%	3%	3%	4%	3%	4%	3%	4%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	2%	3%	3%	2%	
Guárico	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	2%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	2%	2%	3%	3%	3%	2%	2%	4%	3%	4%	
Lara	7%	7%	7%	6%	7%	7%	7%	7%	7%	6%	6%	6%	6%	6%	5%	5%	6%	6%	6%	5%	6%	5%	6%	6%	
Mérida	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	4%	3%	3%	3%	3%	4%	4%	4%	4%	3%	4%	4%	3%	4%	3%	4%	
Miranda	12%	14%	12%	14%	12%	14%	13%	15%	13%	14%	13%	14%	12%	14%	13%	15%	12%	13%	12%	14%	10%	11%	9%	13%	
Monagas	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	4%	3%	3%	3%	3%	4%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	
Nueva Esparta	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	3%	
Portuguesa	4%	2%	4%	2%	4%	3%	4%	3%	4%	3%	4%	3%	4%	3%	4%	3%	4%	2%	4%	3%	3%	3%	3%	2%	
Sucre	4%	3%	4%	3%	4%	3%	4%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	4%	3%	3%	3%	4%	3%	3%	2%	3%	2%	
Táchira	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	6%	6%	5%	
Trujillo	3%	2%	3%	2%	3%	2%	3%	2%	3%	2%	3%	2%	3%	2%	3%	2%	3%	3%	3%	2%	3%	3%	3%	3%	
Yaracuy	1%	1%	1%	1%	1%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	1%	2%	1%	1%	1%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	3%	2%	
Zulia	12%	12%	12%	13%	13%	12%	11%	12%	10%	10%	11%	11%	13%	13%	12%	11%	13%	12%	11%	11%	13%	11%	12%	10%	
Vargas	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	2%	
Urbano	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Formal	35%	39%	37%	43%	38%	45%	39%	45%	38%	45%	39%	47%	38%	46%	38%	47%	38%	48%	39%	50%	5%	7%	4%	7%	
Cuenta propia	33%	36%	33%	35%	35%	34%	36%	37%	38%	37%	38%	37%	38%	36%	37%	34%	38%	35%	38%	33%	46%	35%	54%	42%	

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

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

Se utilizan ponderaciones de peso probabilísticos.

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

	1993		1994		1995		1996		1997		1998		1999		2000		2001		2002		2003		2004		2005	
	(%)	Bs.	(%)	Bs.	(%)	Bs.	(%)	Bs.	(%)	Bs.	(%)	Bs.	(%)	Bs.	(%)	Bs.	(%)	Bs.	(%)	Bs.	(%)	Bs.	(%)	Bs.	(%)	Bs.
Profesional y técnico	53%	0,2	54%	0,2	56%	0,3	56%	0,6	56%	1,1	57%	1,3	57%	1,6	60%	1,9	61%	2,4	61%	2,8	62%	3,0	63%	3,7	64%	4,9
Director o funcionario superior	18%	0,2	22%	0,3	22%	0,4	23%	0,6	24%	1,4	26%	2,0	29%	2,3	29%	2,4	29%	3,1	28%	3,3	29%	3,1	32%	3,2	31%	3,5
Administrativo y nivel intermedio	57%	0,1	60%	0,1	58%	0,2	64%	0,3	62%	0,6	61%	0,8	64%	0,9	62%	1,2	63%	1,4	64%	1,6	63%	1,8	67%	2,5	65%	3,0
Comerciantes y vendedores	35%	0,1	34%	0,1	38%	0,2	42%	0,3	45%	0,6	48%	0,8	47%	1,0	48%	1,1	52%	1,3	52%	1,4	52%	1,6	52%	2,0	53%	2,5
En servicios	56%	0,1	57%	0,1	55%	0,1	55%	0,2	58%	0,4	57%	0,6	56%	0,7	59%	0,9	59%	1,0	59%	1,1	59%	1,3	61%	1,5	59%	2,0
Trabajadores agrícolas	3%	0,1	3%	0,1	3%	0,1	4%	0,2	3%	0,4	4%	1,0	4%	0,6	3%	0,9	5%	1,0	4%	0,9	5%	1,1	5%	1,2	7%	1,8
Obreros no agrícolas, conductores de maquinaria y servicios de transporte	11%	0,1	11%	0,1	11%	0,2	10%	0,3	11%	0,5	11%	0,7	11%	0,8	10%	1,1	11%	1,2	11%	1,2	11%	1,6	12%	1,7	11%	2,1
FFAA	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	1%	4,4	2%	1,5	7%	4,6
Otras	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	21%	0,2	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	2%	2,7	n.d.	n.d.	28%	2,9	n.d.	n.d.
Total	31%	0,1	31%	0,1	32%	0,2	33%	0,3	35%	0,6	35%	0,8	35%	1,0	35%	1,2	37%	1,4	38%	1,6	38%	1,8	39%	2,2	38%	2,8

	2006		2007		2008		2009		2010		2011		2012		2013		2014		2015		2020		2021		
	(%)	Bs.	(%)	Bs.	(%)	Bs.	(%)	Bs.	(%)	Bs.	(%)	Bs.	(%)	Bs.	(%)	Bs.	(%)	Bs.	(%)	Bs.	(%)	Bs.	(%)	Bs.	
Profesional y técnico	61%	5,9	65%	7,4	65%	9,4	64%	11,6	64%	14,5	64%	17,7	63%	22,3	64%	30,6	65%	46,0	66%	87,8	61%	11,0	53%	1224,9	
Director o funcionario superior	30%	5,5	34%	6,9	31%	9,1	31%	11,6	32%	13,5	33%	16,1	34%	24,4	38%	32,0	35%	48,5	35%	93,7	50%	18,4	39%	2040,3	
Administrativo y nivel intermedio	66%	4,1	66%	5,2	67%	6,8	65%	8,5	66%	10,7	67%	13,3	67%	17,1	66%	22,5	66%	36,2	68%	66,7	65%	8,0	61%	521,3	
Comerciantes y vendedores	53%	3,2	52%	4,1	53%	5,9	54%	7,2	54%	8,6	53%	10,2	53%	15,0	51%	20,8	51%	35,9	49%	73,8	39%	14,5	35%	854,5	
En servicios	59%	2,7	60%	3,7	60%	5,0	59%	6,5	58%	8,0	59%	10,2	57%	13,4	57%	18,5	57%	32,5	56%	65,5	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	
Trabajadores agrícolas	6%	2,1	6%	3,2	6%	4,3	6%	6,0	6%	6,6	6%	9,0	6%	11,8	7%	16,5	7%	27,6	6%	61,2	9%	22,4	5%	337,2	
Obreros no agrícolas, conductores de maquinaria y servicios de transporte	10%	3,0	10%	4,0	10%	5,4	10%	7,4	9%	8,6	9%	10,9	10%	14,3	10%	20,0	11%	34,9	10%	72,1	11%	14,3	8%	540,1	
FFAA	3%	3,7	3%	6,6	5%	5,9	9%	8,4	6%	14,2	5%	14,0	4%	16,6	9%	67,9	10%	38,1	11%	67,2	39%	11,7	34%	587,3	
Otras	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Total	38%	3,7	39%	4,9	39%	6,5	39%	8,2	39%	10,1	39%	12,4	39%	16,6	39%	22,9	39%	37,6	39%	74,6	41%	12,0	35%	796,0	

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

Se utilizan ponderaciones de peso probabilísticos.