

# Brecha de ingresos laborales por género en República Dominicana:

Un análisis de la evolución en el período 2000 a 2019

Manuel Urquidi  
Liliana Serrate  
Miguel Chalup

División de Mercados Laborales

NOTA TÉCNICA N°  
IDB-TN-02681

# Brecha de ingresos laborales por género en República Dominicana:

Un análisis de la evolución en el período 2000 a 2019

Manuel Urquidi  
Liliana Serrate  
Miguel Chalup

Abril de 2023

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

Brecha de ingresos laborales por género en República Dominicana: un análisis de su  
evolución en el período 2000-2019 / Manuel Urquidi, Liliana Serrate, Miguel Chalup.  
p. cm. — (Nota técnica del BID ; 2681)

Incluye referencias bibliográficas.

1. Wages-Women-Dominican Republic. 2. Sex discrimination in employment-Dominican  
Republic. 3. Wage differentials-Dominican Republic. 4. Equal pay for equal work-  
Dominican Republic. I. Serrate, Liliana. II. Chalup, Miguel. III. Banco Interamericano  
de Desarrollo. División de Mercados Laborales. IV. Título. V. Serie.  
IDB-TN-2681

<http://www.iadb.org>

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

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

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

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



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

# Brecha de ingresos laborales por género en República Dominicana: Un análisis de su evolución en el período 2000 a 2019

Manuel Urquidi, Liliana Serrate y Miguel Chalup<sup>^</sup>

Abril de 2023

## **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 República Dominicana está concentrada en el sector informal, entre los trabajadores por cuenta propia y en aquellas regiones donde la participación laboral de las mujeres es mayor. Esta brecha persiste a pesar de que las mujeres en muchos casos tienen un mejor perfil laboral que los hombres, lo que sugiere la existencia de sesgos de género. Entre los posibles factores que pueden estar contribuyendo a esta brecha, se encuentran leyes inadecuadas, sesgos cognitivos y costos laborales relativos al cuidado de los hijos que no se visibilizan en la sociedad.*

*Para analizar la brecha de ingresos laborales por género en República Dominicana entre 2000 y 2019 se utilizaron las Encuestas Nacionales de Fuerza de Trabajo realizadas por la Oficina Nacional de Estadísticas (ONE) y armonizadas por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), y se presentan dos modelos para estimarla: la descomposición Blinder-Oaxaca y la de Ñopo.*

*A pesar de un análisis en el tiempo, no se pudo observar una tendencia clara de reducción o aumento de la brecha de ingresos laborales entre hombres y mujeres en el periodo analizado. Esto indica que se requieren esfuerzos adicionales para comprender esta disparidad.*

**Clasificación JEL:** J16, J31, J71.

**Palabras claves:** Economía de género, diferencias salariales, discriminación

---

<sup>^</sup>Banco Interamericano de Desarrollo.

Agradecemos los valiosos comentarios de Solange Sardan, Delina Otazu y Mónica Pacheco, así como las revisiones técnicas y observaciones de Joaquín Zentner, Marta Ruiz Arranz, David Kaplan e Yyannú Cruz-Aguayo. Las opiniones expresadas en esta publicación son de exclusiva responsabilidad de los autores.

## Introducción

La participación de las mujeres en el mercado laboral se ha incrementado en las últimas décadas, y con ello su visibilidad como protagonistas importantes de la economía. Sin embargo, aún existen desafíos y brechas a los que se enfrentan cuando allí compiten (Frisancho y Queijo, 2022). Por otro lado, la evidencia muestra que la crisis generada por el COVID 19 y sus efectos en el mercado laboral afectaron en mayor proporción a las mujeres en América Latina y el Caribe, profundizando aún más las brechas y revirtiendo los avances antes logrados (Bustelo, Suaya y Vezza, 2021).

Entre las principales brechas de género en la región figura la de ingresos laborales, que ya ha sido identificada en estudios previos (Ñopo, 2012; Marques-Garcia, 2019; Székely y Acevedo, 2021; y Martínez, Ugarte y Zentner, 2021). Allí se muestra que las mujeres perciben ingresos más bajos incluso cuando se encuentran trabajando en posiciones parecidas y poseen un nivel educativo similar al de sus pares masculinos, de donde surge la necesidad de identificar y analizar los factores que puedan causar esta situación.

En República Dominicana viven alrededor de cinco millones de mujeres, de las cuales el 51% se clasificaba en 2019 como población ocupada (entre los 14 y 65 años) y en promedio trabajaba 39 horas semanales en su labor principal.<sup>1</sup> De ese total, 4.057.891 eran mayores de 15 años (población de análisis en este documento) y 1.997.746 eran económicamente activas.

En el mercado dominicano se observan desafíos y desigualdades que afectan a la mujer, como por ejemplo el hecho de que esta dedica una menor cantidad de horas al trabajo remunerado: por cada 10 horas pagas que trabaja un hombre en ese país, una mujer trabaja 8,7 horas remuneradas aproximadamente (López, Ruiz y Ochoa, 2021). Asimismo se identifican otros factores como el número de horas dedicadas al trabajo no remunerado de la economía del cuidado y a otras actividades asociadas a factores culturales o históricos que recaen sobre ellas.<sup>2</sup> Teniendo en cuenta que las madres son por lo general las principales encargadas del cuidado de sus hijos<sup>3</sup>, Garganta y Zentner (2020) muestran que aquellas cuyos niños se beneficiaron de la política de jornada escolar extendida (JEE) en las escuelas públicas aumentaron significativamente su participación en el mercado laboral, especialmente aquellas cónyuges con poca educación y residentes en zonas urbanas.

Adicionalmente, en caso de perder su empleo las mujeres en República Dominicana tienden a tardar en promedio un mes más que sus contrapartes masculinas en encontrar otra fuente de trabajo (gráfico 1). Sus niveles de desocupación varían de una región a otra, lo cual muestra la importancia de considerar factores geográficos a la hora de analizar las brechas salariales por género (gráfico 2).

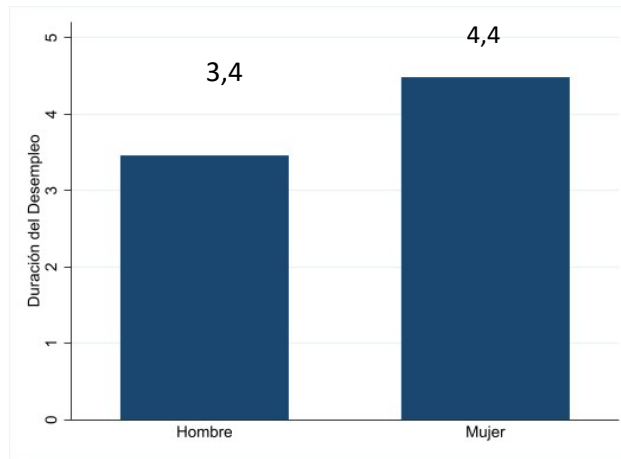
---

<sup>1</sup> Elaboración propia con base en la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo de República Dominicana en 2019 armonizada por el BID.

<sup>2</sup> Según el Ministerio de la Mujer, en 2016 las mujeres mayores de 10 años dedicaban semanalmente 31,2 horas en promedio al trabajo no remunerado versus 9,6 para los hombres.

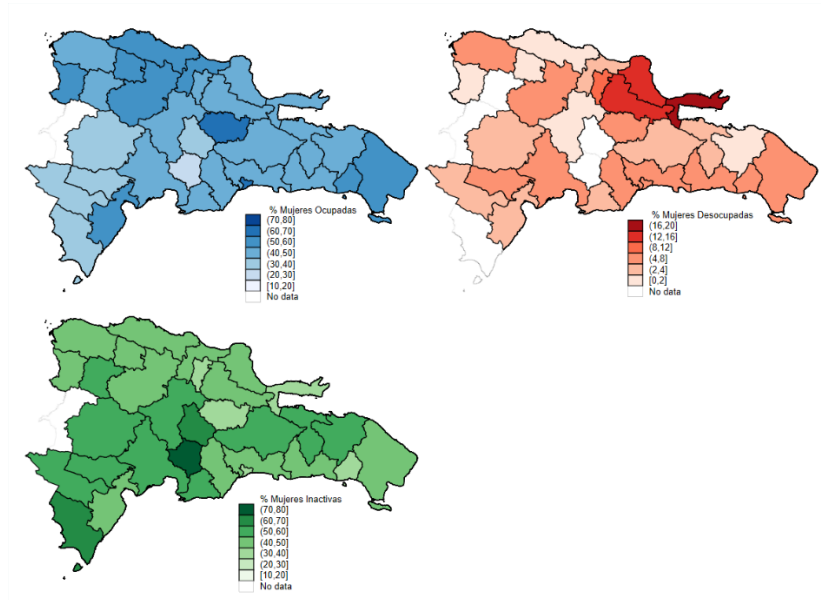
<sup>3</sup> Por razones estrictamente de estilo, en este documento se utiliza el género masculino no marcado inclusivo, independientemente del sexo de las personas.

**Gráfico 1. Duración del desempleo en meses por género, 2019**



*Fuente:* Elaboración propia con base en las Encuestas Nacionales de Fuerza de Trabajo de República Dominicana armonizadas por el BID.  
*Nota:* Se incluye la población entre 14 y 65 años.

**Gráfico 2. Características de la participación en el mercado laboral de la población femenina clasificada por provincias, 2019**



*Fuente:* Elaboración propia con base en las Encuestas Nacionales de Fuerza de Trabajo de República Dominicana armonizadas por el BID.

*Nota:* Se incluye población entre 14 y 65 años.

Comparada con otros 146 países, República Dominicana se encuentra en el puesto 84 en el Índice global de brechas de género del Foro Económico Mundial (WEF, 2022). En el ámbito

regional, el país ocupa el puesto 19 de 22 países de América Latina y el Caribe (ALC). La isla muestra una mejora en el puntaje del cálculo de su brecha desde que se inició la medición de este índice en 2006: de 0,664 a 0,703 (2022) sobre 1<sup>4</sup> Aun así, su posición en esta clasificación ha empeorado en los últimos años.

Si bien es cierto que el análisis de la brecha de ingresos por género es un tema que se está estudiando a nivel global en general, así como en América Latina y el Caribe (ALC) en particular, la información específica al respecto es aún limitada en ambos casos, por lo cual el presente estudio busca ahondar en el conocimiento sobre el tema para ese país durante el período 1995 a 2019, utilizando 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). En todos los casos se utilizaron dos metodologías de análisis: (i) la descomposición de Blinder-Oaxaca y (ii) la descomposición de Ñopo. Estas permiten tener resultados tanto de un modelo paramétrico como de un modelo no paramétrico, lo cual posibilita la comparación de la evolución de cada año y la identificación de las principales variables que generan las modificaciones en la brecha a través del tiempo.

Los retos a los que se enfrentan las mujeres en el país se confirman mediante un análisis de las Encuestas Nacionales de Fuerza de Trabajo. Con base en esos datos, en el gráfico 3 se puede apreciar la brecha de ingresos entre 1995 el 2019: en promedio, el ingreso por hora de las mujeres equivale al 89% del de los hombres para ese último año. Cuando se analiza en relación con la edad, se puede observar que el ingreso de las mujeres respecto al de los hombres es particularmente bajo en los grupos de 26 a 35 años (83%) y entre las personas mayores de 56 años (68%). La brecha también es mayor para aquellas mujeres que no tienen ningún grado de educación (67%) y para las que se desempeñan en actividades informales (70%)<sup>5</sup>.

De hecho, los resultados del análisis muestran que la brecha de ingresos laborales entre hombres y mujeres está concentrada en el sector informal<sup>6</sup>, entre los trabajadores por cuenta propia y en regiones donde la participación laboral de las mujeres es mayor. Esta brecha no puede explicarse por las características de las personas, y ocurre incluso cuando las mujeres en muchos casos tienen mejor perfil laboral.

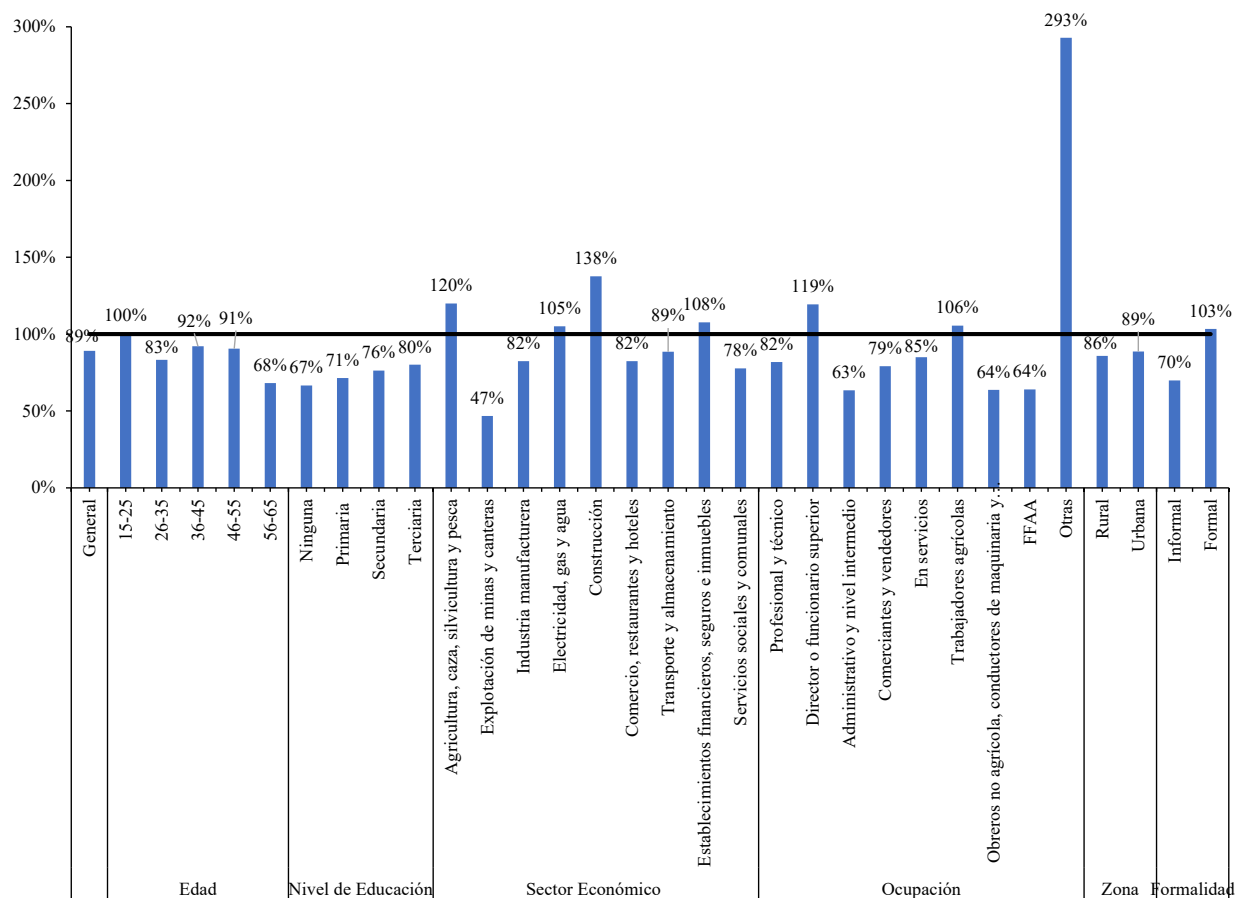
---

<sup>4</sup> El Foro Económico Mundial establece a través del índice Global de Brechas de Género un puntaje de 0 a 1 para cada país, en el que 1 indica paridad de género medida por diferentes aristas o indicadores.

<sup>5</sup> Se consideran como informales aquellas personas económicamente activas que no están afiliadas y/o no cotizan en el sistema de pensiones de República Dominicana.

<sup>6</sup> Si bien la tasa de informalidad es más alta entre los hombres que entre las mujeres –62 versus 52% en 2021 según datos de la ECNFT–, la brecha de los ingresos laborales desfavorable a las mujeres es más marcada entre trabajadores en esta condición.

**Gráfico 3. Ingresos laborales de las mujeres versus los de los hombres,\* 2019**



*Fuente:* Elaboración propia con base en las Encuestas Nacionales de Fuerza de Trabajo de República Dominicana armonizadas por el BID.

\*Se utilizaron solamente personas con ocupación e ingreso.

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



## 1. Reseña de la literatura

El tema de la brecha de ingresos por género en el ámbito regional ha sido abordado en la literatura desde la perspectiva explicada por las características individuales y la dotación de capital humano de las personas, y desde la perspectiva no explicada relacionándola con prejuicios, sesgos y discriminación de género (Atal, Ñopo y Winder, 2019). En el ejercicio de analizar las brechas de ingresos, las dos técnicas econométricas que han sido utilizadas con mayor frecuencia en los últimos años son: (i) la descomposición de Blinder-Oaxaca presentada en Oaxaca (1973) y (ii) la descomposición de Ñopo presentada en Ñopo (2008). Ambas técnicas se describen en detalle en la tercera sección del presente documento.

Para América Latina como un todo, Chioda (2011) establece que las mujeres comenzaron a lograr una mayor participación laboral a partir de 1980, facilitada por el crecimiento económico, la liberalización comercial, la urbanización, la reducción en la tasa de fertilidad y el incremento de los niveles educativos, pero en especial a partir de 2000 gracias a las altas tasas de crecimiento de la región. Esto último generó un aumento en la demanda de fuerza de trabajo, lo que a su vez permitió 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 están sobrerrepresentadas en trabajos informales y mal remunerados, y que la brecha de ingresos continúa siendo significativa.

Un análisis ya 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 los años ochenta. Estos autores encontraron que, por un trabajo similar, las mujeres obtenían ingresos que en promedio representaban el 65% de los de los hombres, y que dos tercios de esta diferencia no estaba explicada por el nivel educativo o el capital humano, sino que podrían estar asociados a temas normativos, de prejuicios o discriminación. En un estudio más reciente de Ñopo y Hoyos (2010) se encontró que en ALC la brecha explicada se habría reducido del 16% al 9% entre 1992 y 2007. Cabe notar que en la literatura se establece que una parte significativa de la reducción de la brecha de ingresos es explicada por el incremento del nivel educativo de las mujeres (Chioda, 2011; Gasparini y Marchionni, 2015).

No obstante, la reducción significativa de la brecha explicada, la brecha no explicada se habría reducido solamente del 34% al 30%. Esta reducción habría sido más notable entre los trabajadores que se encuentran en la parte inferior de la distribución de ingresos con hijos en el hogar, entre los autónomos, los de tiempo parcial y los de las zonas rurales, es decir, aquellos segmentos del mercado laboral que previamente presentaban mayores disparidades de género. La mayor parte de la reducción del componente no explicado de la brecha se produjo dentro de los diferentes segmentos del mercado laboral, pero no como producto de su recomposición.

El análisis más reciente para ALC se presenta en OIT (2019), donde se estudiaron 17 países y se utilizó la técnica de descomposición de Ñopo. En este estudio se encontró que, en promedio, la brecha no explicada se redujo entre dos y tres puntos porcentuales entre 2012 y 2017. Además, se estableció que la brecha se sigue presentando principalmente entre trabajadores de bajos ingresos y en aquellos por cuenta propia.

Utilizando un regresión de Mincer, Székely y Acevedo (2021) observan que en Haití, México, Panamá y República Dominicana el salario por hora de las mujeres es en promedio un 13,8% menor que el de los hombres en la región CID<sup>7</sup>, incluso cuando se controla por edad, nivel educativo y residencia. Esta brecha salarial ha sido documentada en otros estudios que utilizan diversas metodologías para controlar por endogeneidad y sesgo de selección.

Nuevamente para la región CID, Martínez, Ugarte y Zentner (2021) utilizan un modelo de Heckman e identifican que la vida conyugal se asocia con reducciones del 19% en la probabilidad de que las mujeres estén en la población ocupada y del 17% en su remuneración real por hora trabajada. Con respecto a la maternidad, estos autores identifican que esta también genera una reducción de las variables mencionadas, en consonancia con el hallazgo de Garganta y Zentner (2020). Finalmente, en cuanto a la educación Martínez, Ugarte y Zentner (2021) señalan que esta tiene un efecto positivo en el incremento de las oportunidades de participación laboral y en el ingreso.

Por su parte, Garganta, Pinto, y Zentner (2022) muestran que políticas de ampliación de la jornada escolar pueden tener efectos indirectos en las decisiones de fecundidad de las adolescentes. Al analizar la exposición de las madres al programa de jornada escolar extendida en las escuelas públicas, los autores mencionados encuentran que esta política redujo la incidencia de embarazos adolescentes en los municipios que la implementaron. Asimismo señalan que este efecto es más fuerte una vez que la cobertura del programa ha alcanzado al menos a la mitad de los estudiantes de nivel secundario en el municipio en cuestión.

Al estudiar la región que denominan MECAPARD (México, Centro América, Panamá y República Dominicana), López, Ruiz y Ochoa (2021) encuentran que el hecho de que las mujeres tengan menos oportunidades en comparación con los hombres no solo se manifiesta en el acceso al mercado de trabajo, sino también en una capacidad menor de generar ingresos a lo largo del ciclo de vida, el cual tiende a extenderse más allá de la edad de retiro.

Respecto a las diferencias de ingreso laboral en República Dominicana específicamente, Navarro (2015) muestra que existe una brecha salarial de género cuyos determinantes clave son la edad, la educación, el tipo de ocupación, el sector económico, el estado civil y el número de hijos en el hogar. La probabilidad de tener salarios más altos es menor para las mujeres en este país, aunque la educación universitaria tiende a reducir el tamaño de la brecha salarial de género.

Por otro lado, Marques-Garcia (2019) muestra que, una vez ocupadas, las mujeres reciben en promedio ingresos menores que los hombres. En 2014, el ingreso laboral promedio mensual por ocupación principal de las mujeres representaba el 81,4% del percibido por los hombres.

---

<sup>7</sup> Para el Banco Interamericano de Desarrollo, la región CID consta de 10 países: Belice, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Haití, Honduras, Nicaragua, México, Panamá y República Dominicana.

## 2. Datos y estadísticas descriptivas

Para el presente análisis se utilizaron dos fuentes de información:

- Las encuestas armonizadas de la ENFT (Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo) de 2000 a 2016.
- Las encuestas armonizadas de la ENCFT (Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo) de 2017 a 2019.

Se intentó preservar la estructura luego del cambio metodológico<sup>8</sup> para mantener la comparabilidad entre años. Cabe notar que ambas encuestas fueron realizadas en el último trimestre de cada año y armonizadas por el Banco Interamericano de Desarrollo, lo cual permite una mayor comparabilidad en el tiempo de los indicadores de mercado laboral.

No se incluyó el año 2020 para que los efectos de la pandemia en el mercado laboral no distorsionen el análisis histórico<sup>9</sup>. Se considera igualmente que el estudio de los efectos de dicho periodo amerita estudiarse de manera particular. Las encuestas utilizadas son similares en diseño y nivel de representatividad para los diferentes años, siendo todas representativas para la población total de República Dominicana puesto que contienen datos de las diferentes regiones del país<sup>10</sup>.

En el cuadro 1 se observa la muestra tomada para personas en nuestro rango etario de interés, es decir, personas entre 15 y 65 años, así como su representatividad dominicana nivel poblacional<sup>11</sup>, desagregando el análisis por género y por grupo etario.

Se puede apreciar que las proporciones de la muestra reflejan bastante bien las proporciones de la población que representan. Además, la muestra está distribuida de forma pareja entre géneros, mientras que la variación de las proporciones de los grupos etarios se corresponde con el envejecimiento de la población que se registra en República Dominicana y en la mayoría de los países de ALC (Cardona Arango y Peláez, 2012).

Se puede apreciar que en los años 2000 y 2003 la muestra fue de alrededor de 14.000 personas encuestadas. Esta cifra aumentó a cerca de 18.000 a partir de 2003 y se mantuvo en ese nivel hasta el cambio de metodología en 2017, cuando la muestra disminuyó a alrededor de 14.000 personas nuevamente.

Como primera aproximación al cálculo de la brecha de ingresos por género, en el cuadro 2 se presenta la estimación de los ingresos laborales por hora de las mujeres versus los de los hombres.<sup>12</sup> El análisis se desagrega por grupo etario, nivel educativo, actividad económica, ocupación, zona, formalidad, cuenta propia y región. Adicionalmente, en el cuadro A1 del anexo se presenta la distribución por año y género de las características de la población ocupada que

---

<sup>8</sup> Los principales cambios metodológicos de la encuesta estuvieron relacionados a temas muestrales, cambios en el límite de edad de la población en edad de trabajar y el ajuste de la situación y las categorías ocupacionales a los nuevos estándares internacionales.

<sup>9</sup> Próximamente se prevé realizar un análisis que incluya este año y al menos un periodo post pandemia, con el fin de establecer los impactos que esta pueda haber tenido en la situación laboral de la mujer

<sup>10</sup> La división regional usada en la encuesta es la siguiente: Ozama, Yuma, Higuamo, Cibao Noreste, Cibao Norte, Cibao Noroeste, Cibao Sur, El Valle, Valdesia y Enriquillo.

<sup>11</sup> En la muestra mencionada se utilizan pesos probabilísticos.

<sup>12</sup> Se utilizan los ingresos laborales de la actividad principal y ponderaciones de peso probabilísticas.

percibe ingresos, lo que permite observar cuáles son las características generales tanto de los hombres como de las mujeres.

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

	2000		2001		2003		2004		2005		2006		2007		2008		2009		2010	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Género</b>																				
Hombres	6.777	49%	6.646	49%	9.031	49%	8.995	49%	9.333	50%	8.866	49%	8.915	49%	9.598	50%	9.666	51%	9.524	50%
Representatividad	2.480.108	49%	2.500.481	49%	2.649.377	49%	2.710.751	49%	2.807.548	50%	2.850.808	49%	2.924.832	49%	2.989.442	49%	3.050.690	49%	3.117.264	49%
Mujeres	7.133	51%	7.022	51%	9.276	51%	9.243	51%	9.446	50%	9.105	51%	9.274	51%	9.576	50%	9.410	49%	9.375	50%
Representatividad	2.604.379	51%	2.635.194	51%	2.705.451	51%	2.788.604	51%	2.801.437	50%	2.909.495	51%	3.029.041	51%	3.106.623	51%	3.149.121	51%	3.201.019	51%
<b>Edad</b>																				
15-25	4.827	33%	4.659	32%	6.072	41%	6.193	42%	6.384	43%	6.102	41%	6.123	42%	6.532	44%	6.567	45%	6.479	44%
Representatividad	1.756.458	40%	1.748.815	40%	1.782.831	41%	1.867.195	43%	1.899.956	44%	1.930.249	44%	1.980.095	46%	2.055.941	47%	2.094.674	48%	2.128.637	49%
26-35	3.336	23%	3.219	22%	4.467	30%	4.384	30%	4.499	31%	4.148	28%	4.206	29%	4.286	29%	4.145	28%	4.069	28%
Representatividad	1.218.143	28%	1.199.156	28%	1.286.022	30%	1.304.491	30%	1.327.322	31%	1.327.877	31%	1.377.343	32%	1.408.529	32%	1.412.629	33%	1.390.957	32%
36-45	2.728	19%	2.679	18%	3.733	25%	3.693	25%	3.788	26%	3.735	25%	3.656	25%	3.919	27%	3.770	26%	3.650	25%
Representatividad	1.009.192	23%	1.015.176	23%	1.091.999	25%	1.093.406	25%	1.123.166	26%	1.182.880	27%	1.190.638	27%	1.261.984	29%	1.243.890	29%	1.263.374	29%
46-55	1.808	12%	1.867	13%	2.417	16%	2.467	17%	2.538	17%	2.345	16%	2.572	17%	2.559	17%	2.740	19%	2.742	19%
Representatividad	657.891	15%	697.777	16%	713.648	16%	760.915	18%	763.587	18%	761.350	18%	856.416	20%	814.503	19%	893.213	21%	923.692	21%
56-65	1.211	8%	1.244	8%	1.618	11%	1.501	10%	1.570	11%	1.641	11%	1.632	11%	1.878	13%	1.854	13%	1.959	13%
Representatividad	442.803	10%	474.751	11%	480.328	11%	473.348	11%	494.954	11%	557.947	13%	549.381	13%	555.108	13%	555.405	13%	611.623	14%
<b>Total</b>	13.910	100%	13.668	100%	18.307	100%	18.238	100%	18.779	100%	17.971	100%	18.189	100%	19.174	100%	19.076	100%	18.899	100%
Representatividad	5.084.487	100%	5.135.675	100%	5.354.828	100%	5.499.355	100%	5.608.985	100%	5.760.303	100%	5.953.873	100%	6.096.065	100%	6.199.811	100%	6.318.283	100%

Cuadro 1 (Continuación)

	2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Género</b>																		
Hombres	9.483	51%	9.302	50%	9.416	51%	9.015	50%	8.698	50%	8.669	50%	6.642	50%	6.516	49%	6.748	49%
Representatividad	3.198.626	50%	3.194.289	49%	3.304.245	50%	3.417.180	50%	3.446.879	49%	3.465.874	49%	3.279.132	49%	3.256.621	49%	3.303.479	49%
Mujeres	9.243	49%	9.157	50%	9.223	49%	8.936	50%	8.623	50%	8.517	50%	6.764	50%	6.732	51%	6.928	51%
Representatividad	3.242.867	50%	3.290.516	51%	3.318.452	50%	3.450.158	50%	3.528.672	51%	3.569.435	51%	3.426.559	51%	3.457.978	51%	3.506.070	51%
<b>Edad</b>																		
15-25	6.347	43%	6.060	41%	6.209	42%	5.628	38%	5.508	37%	5.385	37%	4.192	28%	3.960	27%	4.142	28%
Representatividad	2.164.224	50%	2.094.826	48%	2.201.650	51%	2.140.432	49%	2.233.242	51%	2.161.508	50%	2.057.904	47%	1.974.385	46%	2.046.619	47%
26-35	3.965	27%	3.900	26%	3.974	27%	3.899	26%	3.687	25%	3.585	24%	2.830	19%	2.883	20%	3.082	21%
Representatividad	1.405.953	32%	1.407.012	32%	1.441.346	33%	1.504.246	35%	1.489.961	34%	1.516.095	35%	1.424.787	33%	1.471.984	34%	1.517.703	35%
36-45	3.631	25%	3.606	24%	3.517	24%	3.516	24%	3.326	23%	3.328	23%	2.586	18%	2.659	18%	2.618	18%
Representatividad	1.242.442	29%	1.296.399	30%	1.243.519	29%	1.332.658	31%	1.334.088	31%	1.359.328	31%	1.302.811	30%	1.354.905	31%	1.290.919	30%
46-55	2.782	19%	2.844	19%	2.871	19%	2.888	20%	2.853	19%	2.868	19%	2.235	15%	2.200	15%	2.229	15%
Representatividad	962.180	22%	1.002.095	23%	1.020.733	24%	1.145.797	26%	1.163.265	27%	1.187.386	27%	1.121.073	26%	1.117.081	26%	1.139.746	26%
56-65	2.001	14%	2.049	14%	2.068	14%	2.020	14%	1.947	13%	2.020	14%	1.563	11%	1.546	10%	1.605	11%
Representatividad	666.694	15%	684.473	16%	715.449	16%	744.205	17%	754.995	17%	810.992	19%	799.116	18%	796.244	18%	814.562	19%
<b>Total</b>	18.726	100%	18.459	100%	18.639	100%	17.951	100%	17.321	100%	17.186	100%	13.406	100%	13.248	100%	13.676	100%
Representatividad	6.441.493	100%	6.484.805	100%	6.622.697	100%	6.867.338	100%	6.975.551	100%	7.035.309	100%	6.705.691	100%	6.714.599	100%	6.809.549	100%

*Fuente:* Elaboración propia con base en las Encuestas Nacionales de Fuerza de Trabajo de República Dominicana armonizadas por el BID.

**Cuadro 2. Ingresos laborales por hora de las mujeres en relación con el ingreso por hora de los hombres\***

	2000	2001	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
<b>General</b>	89,77%	93,21%	91,04%	88,92%	97,14%	91,37%	89,72%	95,59%	96,30%	99,04%
<b>Edad</b>										
15-25	94,5%	109,9%	99,7%	93,2%	102,9%	98,3%	110,7%	115,8%	101,1%	116,3%
26-35	91,7%	95,6%	92,6%	94,2%	104,9%	95,9%	92,3%	94,7%	106,5%	112,9%
36-45	86,0%	83,6%	87,5%	82,8%	97,7%	91,6%	84,7%	78,1%	94,6%	77,3%
46-55	87,0%	90,7%	81,0%	77,6%	85,1%	79,2%	79,5%	110,4%	72,6%	106,4%
56-65	89,8%	93,0%	103,6%	102,2%	77,7%	84,2%	83,9%	89,1%	99,1%	80,1%
<b>Nivel de educación</b>										
Ninguna	82,3%	93,0%	81,6%	75,9%	82,5%	82,8%	77,1%	88,9%	88,5%	78,9%
Primaria	76,5%	73,7%	70,7%	72,0%	77,4%	75,1%	77,6%	79,1%	79,8%	77,3%
Secundaria	84,9%	90,9%	81,1%	77,1%	77,3%	85,6%	83,1%	79,7%	75,3%	91,2%
Terciaria	67,2%	67,4%	69,6%	74,1%	85,0%	69,8%	73,5%	77,5%	77,2%	79,9%
<b>Sector económico</b>										
Agricultura, caza, silvicultura y pesca	130,8%	140,8%	128,7%	75,9%	88,0%	83,0%	79,4%	110,3%	102,2%	84,1%
Explotación de minas y canteras	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	57,6%	107,5%	178,8%	70,0%	127,4%	79,3%
Industria manufacturera	76,5%	76,9%	82,0%	78,6%	88,7%	83,1%	75,0%	80,1%	87,8%	76,6%
Electricidad, gas y agua	146,1%	90,4%	54,5%	137,0%	124,3%	96,4%	92,3%	50,6%	140,6%	145,1%
Construcción	77,9%	166,1%	228,9%	152,1%	156,4%	97,1%	81,7%	202,0%	141,3%	92,7%
Comercio, restaurantes y hoteles	96,7%	87,7%	84,7%	81,5%	81,6%	83,7%	85,4%	96,9%	98,8%	98,9%
Transporte y almacenamiento	91,8%	138,5%	124,2%	130,9%	107,7%	127,6%	92,5%	86,1%	110,8%	78,5%
Establecimientos financieros, seguros e inmuebles	68,2%	107,0%	75,7%	92,4%	76,8%	98,1%	107,0%	66,0%	87,5%	69,2%
Servicios sociales y comunales	67,8%	71,0%	67,8%	71,0%	84,5%	67,3%	73,3%	74,0%	68,9%	90,7%
<b>Ocupación</b>										
Profesional y técnico	71,2%	73,4%	80,1%	74,4%	91,7%	76,9%	79,7%	80,8%	76,8%	88,7%
Director o funcionario superior	89,3%	78,8%	77,6%	101,1%	76,8%	84,4%	86,0%	77,1%	104,5%	91,2%
Administrativo y nivel intermedio	71,7%	85,3%	74,7%	73,5%	71,8%	80,3%	77,8%	71,8%	79,4%	65,3%
Comerciantes y vendedores	99,1%	95,1%	103,2%	88,5%	100,8%	74,5%	87,4%	96,4%	85,1%	93,6%
En servicios	114,6%	112,5%	92,8%	102,5%	122,9%	83,0%	101,6%	115,4%	94,7%	105,2%
Trabajadores agrícolas	122,7%	156,4%	119,9%	80,6%	94,6%	95,1%	72,8%	115,6%	135,7%	83,9%
Obreros no agrícolas, conductores de maquinaria y servicios de transporte	64,6%	69,0%	73,2%	67,6%	64,4%	71,8%	62,9%	66,4%	84,8%	53,4%
FFAA	55,5%	83,9%	293,6%	113,3%	82,9%	103,1%	219,0%	74,1%	106,7%	81,7%
Otras	83,0%	89,1%	80,7%	77,9%	88,9%	84,8%	90,1%	79,1%	82,4%	94,5%
<b>Zona</b>										
Rural	96,8%	101,6%	105,5%	88,0%	96,1%	86,7%	86,6%	102,8%	100,2%	102,6%
Urbana	83,4%	87,4%	84,8%	83,6%	92,0%	88,2%	87,4%	88,9%	89,6%	93,8%
<b>Formalidad</b>										
Informal	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	88,7%	81,0%	82,5%	93,6%	86,9%	93,6%
Formal	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	106,9%	103,0%	95,8%	92,2%	103,5%	102,6%
	89,8%	93,2%	91,0%	88,9%						
<b>Cuenta propia</b>										
No cuenta propia	80,0%	80,2%	80,7%	83,0%	89,3%	84,2%	83,1%	82,5%	85,7%	87,2%
Cuenta propia	113,8%	121,2%	112,8%	99,9%	109,5%	101,6%	99,7%	121,8%	113,2%	117,0%
<b>Regiones</b>										
Ozama	90,1%	96,0%	87,9%	89,0%	98,4%	87,9%	90,8%	84,7%	95,5%	92,3%
Yuma	88,4%	69,7%	81,9%	79,7%	87,9%	78,7%	80,2%	90,3%	90,1%	89,2%
Higuamo	71,9%	77,6%	101,6%	88,8%	80,8%	86,6%	83,3%	150,3%	76,0%	83,1%
Cibao Noreste	95,7%	108,5%	91,1%	81,2%	91,5%	88,6%	87,9%	90,7%	74,7%	95,0%
Cibao Norte	72,4%	73,0%	78,0%	77,1%	89,0%	93,6%	83,8%	91,8%	92,1%	92,3%
Cibao Noroeste	116,8%	105,3%	98,9%	113,8%	86,5%	79,7%	92,7%	143,6%	82,2%	97,5%
Cibao Sur	84,1%	87,9%	76,1%	75,2%	78,6%	72,1%	79,4%	73,8%	95,8%	118,2%
El Valle	99,5%	102,7%	123,2%	100,6%	108,6%	100,6%	85,9%	97,1%	113,3%	112,8%
Valdesia	83,1%	95,9%	75,4%	85,2%	82,9%	86,4%	82,5%	86,4%	84,4%	91,5%
Enriquillo	109,8%	63,1%	107,7%	94,5%	109,4%	95,7%	88,7%	93,0%	124,2%	112,0%

**Cuadro 2 (Continuación)**

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
General	90,20%	96,95%	99,11%	94,98%	92,22%	93,05%	84,47%	96,84%	89,11%
<b>Edad</b>									
15-25	98,4%	112,4%	103,6%	108,9%	101,8%	97,3%	91,3%	106,0%	100,4%
26-35	80,4%	87,6%	97,0%	90,8%	87,5%	87,8%	92,9%	81,1%	83,3%
36-45	89,9%	91,4%	96,1%	94,2%	93,2%	96,5%	88,4%	92,7%	92,2%
46-55	98,3%	99,6%	96,7%	87,9%	92,0%	97,8%	82,8%	83,4%	90,5%
56-65	70,8%	96,7%	92,4%	95,4%	70,5%	75,7%	55,8%	144,1%	68,1%
<b>Nivel de educación</b>									
Ninguna	81,8%	85,5%	84,6%	82,6%	89,9%	71,0%	66,5%	67,2%	66,6%
Primaria	72,3%	78,8%	78,6%	68,4%	75,2%	71,9%	71,0%	67,7%	71,4%
Secundaria	71,3%	83,1%	98,2%	74,1%	77,2%	80,4%	72,0%	68,6%	76,3%
Terciaria	78,6%	74,5%	75,1%	88,2%	75,6%	76,9%	63,4%	106,5%	80,1%
<b>Sector económico</b>									
Agricultura, caza, silvicultura y pesca	81,7%	71,9%	93,0%	143,1%	119,7%	79,9%	144,8%	85,1%	120,0%
Explotación de minas y canteras	66,6%	111,8%	475,0%	141,5%	358,7%	26,4%	84,6%	n,d	46,7%
Industria manufacturera	76,1%	88,9%	79,3%	78,2%	68,7%	81,8%	69,4%	81,3%	82,4%
Electricidad, gas y agua	94,9%	95,9%	72,4%	84,8%	117,5%	84,0%	79,7%	145,3%	105,1%
Construcción	116,8%	82,7%	118,3%	75,6%	223,5%	141,7%	179,7%	150,4%	137,6%
Comercio, restaurantes y hoteles	82,0%	89,8%	83,8%	85,7%	87,5%	77,5%	71,3%	76,7%	82,4%
Transporte y almacenamiento	81,8%	131,6%	126,0%	104,9%	117,4%	84,8%	83,1%	77,2%	88,5%
Establecimientos financieros, seguros e inmuebles	89,5%	76,6%	123,5%	123,1%	79,9%	111,8%	111,1%	281,3%	107,7%
Servicios sociales y comunales	77,6%	78,5%	78,7%	80,3%	78,8%	83,6%	71,3%	75,2%	77,7%
<b>Ocupación</b>									
Profesional y técnico	76,9%	83,8%	90,6%	89,4%	80,0%	91,3%	80,1%	114,0%	81,8%
Director o funcionario superior	96,7%	78,9%	94,8%	109,1%	80,4%	72,3%	42,7%	58,4%	119,4%
Administrativo y nivel intermedio	67,9%	71,0%	53,7%	77,6%	60,8%	81,7%	70,1%	69,1%	63,5%
Comerciantes y vendedores	66,6%	96,7%	87,3%	79,9%	103,3%	82,0%	80,7%	82,9%	79,2%
En servicios	89,1%	102,8%	88,3%	82,4%	86,5%	91,1%	80,5%	83,0%	85,0%
Trabajadores agrícolas	88,4%	69,8%	71,9%	132,4%	163,6%	77,4%	112,1%	74,4%	105,6%
Obreros no agrícolas, conductores de maquinaria y servicios de transporte	59,9%	68,1%	73,7%	68,5%	71,2%	73,1%	63,9%	63,6%	63,7%
FFAA	58,8%	110,6%	117,4%	81,1%	91,4%	114,3%	137,1%	176,5%	64,0%
Otras	84,8%	80,9%	90,7%	86,6%	84,4%	83,1%	n.d.	22,1%	292,8%
<b>Zona</b>									
Rural	98,1%	94,9%	96,7%	88,3%	89,8%	93,7%	88,4%	79,2%	85,8%
Urbana	83,7%	92,6%	94,7%	91,9%	88,7%	88,6%	82,8%	98,5%	88,7%
<b>Formalidad</b>									
Informal	78,7%	78,8%	83,5%	83,5%	76,9%	76,3%	70,7%	66,4%	69,8%
Formal	99,9%	109,6%	113,7%	105,3%	102,1%	105,6%	93,8%	117,7%	103,3%
<b>Cuenta propia</b>									
No cuenta propia	88,3%	91,0%	93,6%	90,6%	85,6%	91,3%	83,6%	101,3%	90,9%
Cuenta propia	89,7%	95,1%	99,0%	100,1%	98,1%	91,9%	79,9%	73,7%	77,8%
<b>Regiones</b>									
Ozama	83,5%	100,7%	100,9%	93,5%	88,4%	84,9%	90,0%	122,9%	84,6%
Yuma	101,9%	97,4%	102,1%	100,9%	86,8%	86,1%	85,2%	83,9%	78,5%
Higuamo	96,8%	91,7%	90,1%	93,7%	97,6%	100,1%	55,4%	66,1%	90,5%
Cibao Noreste	92,0%	95,6%	88,5%	76,9%	87,4%	90,4%	85,8%	61,0%	84,3%
Cibao Norte	84,1%	69,4%	84,5%	94,3%	85,8%	92,8%	75,0%	78,7%	86,1%
Cibao Noroeste	92,4%	79,5%	84,5%	72,0%	87,8%	91,4%	89,4%	87,5%	109,3%
Cibao Sur	75,3%	88,7%	94,1%	98,7%	101,4%	102,3%	83,3%	82,6%	115,0%
El Valle	107,0%	122,5%	105,3%	114,0%	110,9%	99,0%	98,2%	103,3%	98,0%
Valdesia	89,0%	101,6%	94,0%	85,2%	87,2%	95,8%	88,7%	76,5%	94,4%
Enriquillo	106,1%	102,7%	99,0%	97,6%	101,9%	98,9%	100,3%	125,7%	96,2%

Fuente: Elaboración propia con base en las Encuestas Nacionales de Fuerza de Trabajo de República Dominicana armonizadas por el BID.

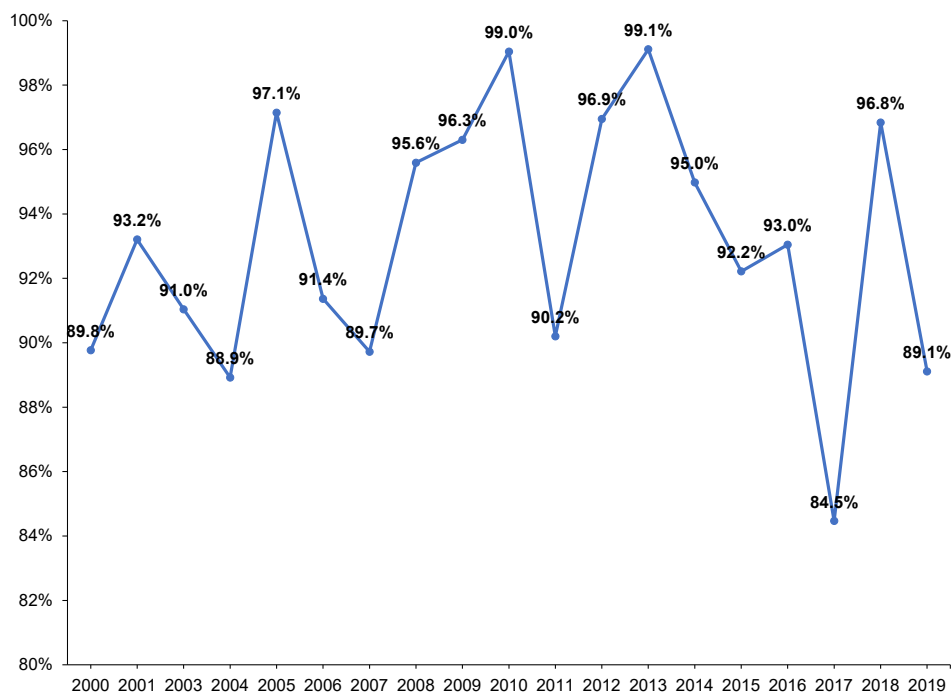
n.d. No Disponible. Cuando los datos disponibles no son suficientes para calcular el porcentaje.

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



En el gráfico 4 se puede apreciar la evolución del ingreso laboral por hora de las mujeres comparado con el de los hombres. Se observa que los ingresos relativos de las mujeres presentan oscilaciones con respecto a los de los hombres a lo largo de los años del estudio, mostrando un aparente deterioro a partir de 2013. Los años que sobresalen por exhibir una menor brecha de ingresos son 2010 (99%) y 2013 (99,1%). Como se muestra en ONE (2020), las oscilaciones observadas en la brecha de ingreso están relacionadas con la alta volatilidad que exhiben los ingresos laborales de las mujeres a diferencia de los de los hombres, que registraron una mayor estabilidad en el periodo analizado.

**Gráfico 4. Ingresos laborales de las mujeres versus los de los hombres\***



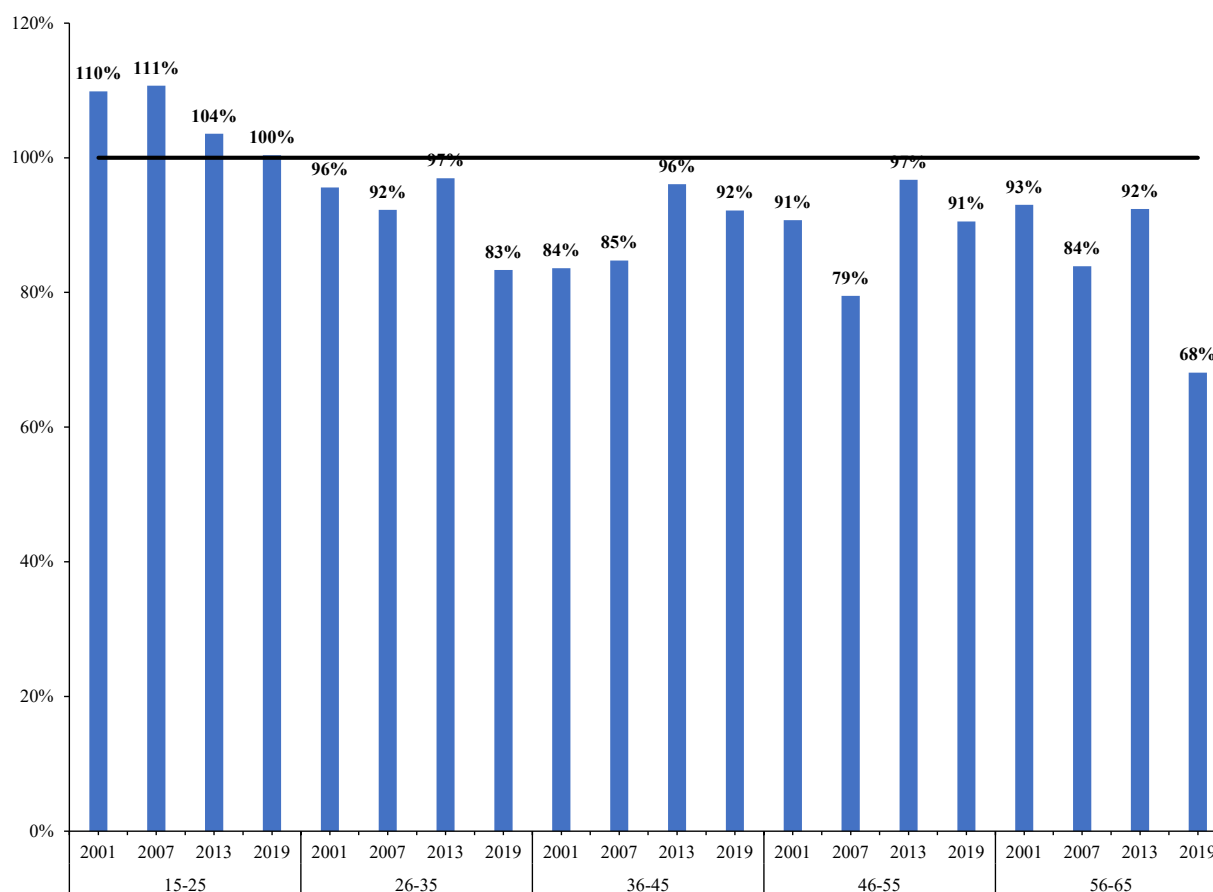
*Fuente:* Elaboración propia con base en las Encuestas Nacionales de Fuerza de Trabajo de República Dominicana armonizadas por el BID.

\*Se utilizaron solamente personas con ocupación e ingreso.

Al igual que en ONE (2020), en el cuadro 2 se puede notar que la brecha de ingresos tiende a reducirse a mayor nivel educativo. Sin embargo, se observa igualmente que los ingresos de las mujeres tienden a ser más volátiles a mayor educación, lo que podría estar produciendo la alta variabilidad en la brecha de ingresos entre personas con nivel de educación terciario.

Cuando se desagrega el análisis por grupos etarios, en el gráfico 5 se puede observar que la brecha se amplía a medida que se pasa de grupos etarios más jóvenes a grupos de mayor edad. Esta tendencia es estable para todos los años analizados e incluso se aprecia una reducción en las diferencias entre los diferentes grupos. Se usan los años 2001, 2007, 2013 y 2019 para mantener una periodicidad y no complicar el análisis gráfico usando todos los años.

**Gráfico 5. Ingresos laborales de las mujeres versus los de los hombres\*  
(Evolución temporal por grupo etario)**



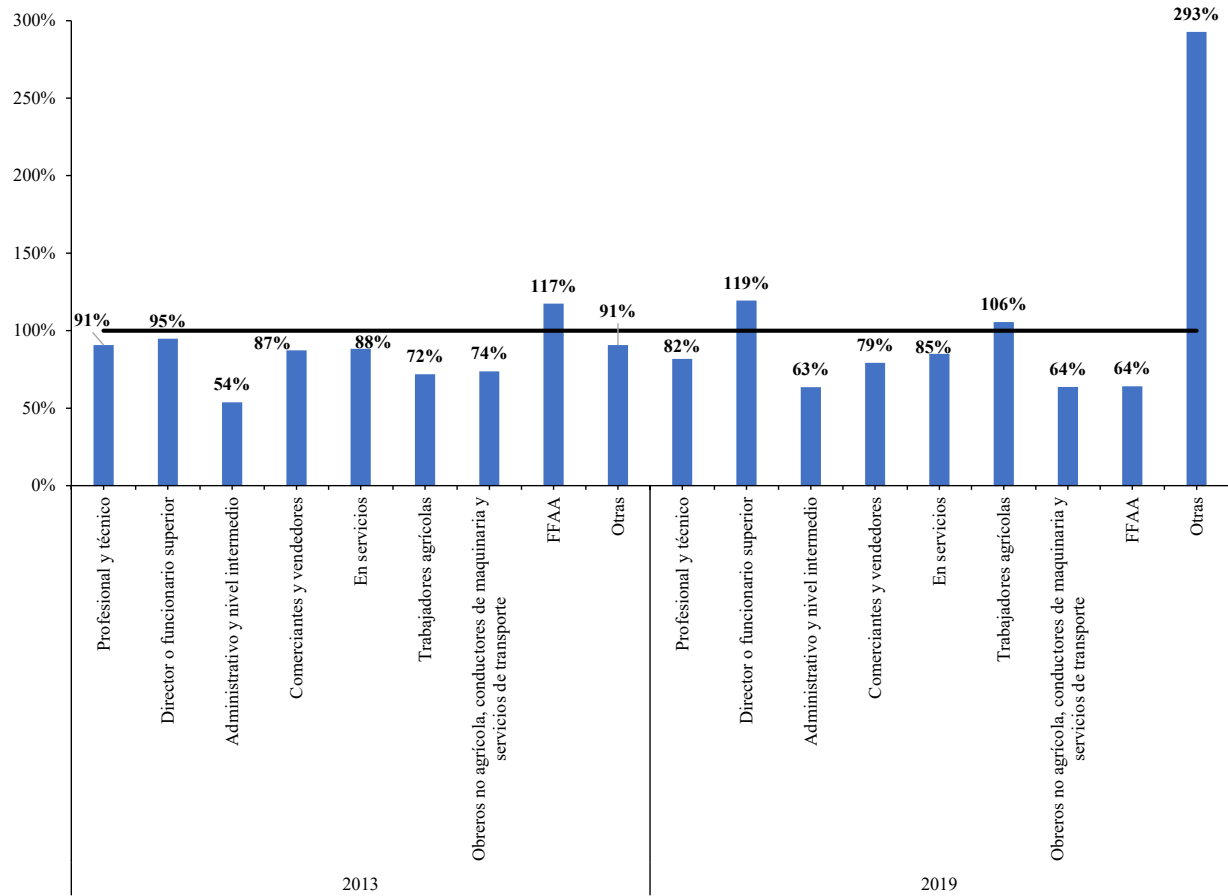
*Fuente:* Elaboración propia con base en las Encuestas Nacionales de Fuerza de Trabajo de República Dominicana armonizadas por el BID.

\*Se utilizaron solamente personas con ocupación e ingreso.

Cuando se realiza el análisis por ocupación, en el gráfico 6 se puede apreciar que para los años 2013 y 2019 existía una diferencia a favor de los hombres en casi todas las ocupaciones. Igualmente se registra una brecha desfavorable elevada y persistente para las mujeres administrativas y con cargos de nivel intermedio, siendo esta la ocupación donde aquellas tienen mayor representatividad (cuadro A2).

Se observa que la brecha de género es favorable a las mujeres en las ocupaciones de director o funcionario superior, trabajador agrícola y en las Fuerzas Armadas, si bien es cierto que en estas ocupaciones su participación es relativamente baja (cuadro A2). Lo anterior podría producir un sesgo de selección, es decir, que las pocas mujeres en estas ocupaciones tengan un perfil laboral muy alto, lo cual podría resultar en salarios más elevados.

**Gráfico 6. Ingresos laborales de las mujeres versus los de los hombres\*  
(Evolución temporal por ocupación)**



Fuente: Elaboración propia con base en las Encuestas Nacionales de Fuerza de Trabajo de República Dominicana armonizadas por el BID.

\*Se utilizaron solamente personas con ocupación e ingreso.

### 3. Metodología

Siguiendo los análisis realizados para Bolivia, Paraguay y América Latina y el Caribe antes mencionados<sup>13</sup> se estima la brecha de ingresos utilizando dos metodologías: la descomposición Blinder-Oaxaca y la descomposición de Ñopo.

#### Descomposición Blinder-Oaxaca

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

- (i) una explicada por diferencias grupales y características individuales como la educación y la experiencia laboral, y
- (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 utiliza 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]:

---

<sup>13</sup> Urquidi, Valencia y Durand (2021); Urquidi, Chalup y Durand (2022); Urquidi y Chalup (2023),

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

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

Reordenando, se puede identificar la contribución de las variables explicativas a las diferencias entre los grupos:

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

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

Este primer modelo se estimó utilizando la siguiente especificación:

$$\begin{aligned} yhora_i = & \beta_0 + \sum_{i=1}^3 \beta_i gaedu_i + \beta_4 exp_i + \beta_5 exp_i^2 + \sum_{i=6}^9 \beta_i gedad_i + \beta_{10} casado_i + \\ & \beta_{11} men6_i + \sum_{i=12}^{19} \beta_i rama_i + \sum_{i=19}^{27} \beta_i region_i + \sum_{i=28}^{35} \beta_i ocupa_i + \beta_{36} formal_i + \\ & \beta_{37} zona_i + \beta_{38} cnt\_prop_i + \epsilon_i \end{aligned} \quad (5)$$

Donde:

$yhora_i$  son 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, que 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 grupo de 15-25 años;

$casado_i$  es una variable dicotómica que toma el valor de 1 si la persona está casada;

$men6_i$  es una variable dicotómica que toma el valor de 1 si hay menores de 6 años que viven en el hogar;

$rama_i$  son ocho variables dicotómicas que hacen referencia a las diferentes actividades económicas presentadas en el cuadro 2, usando como categoría base agricultura, caza, silvicultura y pesca;

$ocupa_i$  son ocho variables dicotómicas que hacen referencia a las diferentes ocupaciones presentadas en el cuadro 2, usando como categoría base profesionales y técnicos;

$region_i$  son nueve variables dicotómicas que hacen referencia a las diferentes regiones del país usando como base Ozama y comparando con las regiones que aparecen en el cuadro 2;

$formal_i$  es una variable dicotómica que toma el valor de 1 si la persona trabaja en el sector formal;

$zona_i$  es una variable dicotómica que toma el valor de 1 si la persona habita en el área urbana;

y  $cnt\_prop_i$  es una variable dicotómica que toma el valor de 1 si la persona es trabajadora por cuenta propia o independiente.

Esta descomposición se realiza de forma separada para mujeres y hombres. Si bien este método está muy popularizado en la literatura, presenta algunas limitaciones. Por un lado, asume una relación entre características explicativa e ingresos que podría no ser cierta; por otro lado, el modelo es únicamente informativo sobre cómo se descompone la brecha, pero 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 para solucionar la primera y la última limitación mencionadas.

### **Descomposición de Ñopo**

En este modelo se consideran las diferencias a lo largo de la distribución de ingresos y no solo en el promedio, y 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 asumir 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.

El 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 llamado el 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 llamado 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. Para estos se desagrega 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 fuera de este soporte común. El efecto de 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 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  $\delta$  representa la diferencia total de ingresos por género;  $\delta_X$  representa la diferencia de ingresos relacionada con las características observables;  $\delta_F$  es la medición del efecto del alto ejecutivo;  $\delta_M$  es la medición del efecto de la empleada doméstica; y  $\delta_0$  representa la diferencia de ingresos no explicada que, como se señaló anteriormente, podría estar relacionada con temas de sesgo y discriminación.

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, a medida que disminuye el soporte común, como bien lo señalan Enamorado, Izaguirre y Ñopo (2009). Este problema se conoce como la “maldición de la dimensión” y es la razón por la cual en el modelo de Ñopo se debe analizar con cautela la inclusión de nuevas variables.

Otra limitación de ambos modelos es que se puede controlar únicamente por características observables y, en el caso específico de este estudio, solo por aquellas que se incluyen en las Encuestas Nacionales de Fuerza de Trabajo. En ese sentido, la brecha de ingresos por género también podría verse afectada por características que no se observan en la encuesta como son las de tipo actitudinal, el esfuerzo y las preferencias por las labores del mercado laboral o de las tareas del hogar, entre otras, las cuales podrían estar siendo excluidas del análisis, generando

así un sesgo en los estimadores por omisión de variable relevante. Un ejemplo es lo documentado por Chioda (2011), quien muestra que las preferencias y actitudes de hombres y mujeres hacia el trabajo realizado en el mercado laboral pueden no ser idénticas.

El modelo de Ñopo utiliza como variable dependiente  $y_{hora_i}$ , a saber, el ingreso por hora. Los coeficientes del modelo se interpretan como la diferencia de ingresos expresada como porcentaje del promedio de los ingresos de los hombres. Las variables explicativas que se utilizan en este modelo son:

$$gaedu_i, edad_i, casado_i, men6_i, cnt\_prop_i, zona_i, rama_i, ocupa_i, region_i \text{ y } formal_i$$

(7)

Esta descomposición se realiza de forma separada para mujeres y hombres. Para las estimaciones de Blinder-Oaxaca se utilizaron errores estándares robustos y pesos probabilísticos con el fin de ser consistentes con la estructura de las encuestas, mientras que en el modelo de descomposición de Ñopo se utilizaron pesos de frecuencia, dado que es lo que permite la metodología. Nótese que la variable que mide la formalidad se agrega a partir del año 2005, debido a que la pregunta sobre afiliación a la seguridad de largo plazo se incluye en la encuesta a partir de ese año.

Cabe señalar que ambos modelos, al contemplar únicamente los salarios observados de las personas ocupadas, pueden sufrir de un sesgo de selección. Dado que la participación laboral es mayor entre los hombres, puede ocurrir con mayor frecuencia que aquellas mujeres que estén destinadas a percibir un salario potencial más bajo no ingresen al mercado laboral; esto a diferencia de los hombres, entre quienes el salario potencial podría tener un menor impacto sobre la participación laboral. De ser así, los modelos presentados en este estudio estarían subestimando la brecha. Sin embargo, el aumento de la participación femenina podría estar atenuando este sesgo.



#### 4. Resultados

En el cuadro 3 se presentan los resultados de la estimación de la descomposición Blinder-Oaxaca. Allí se puede apreciar que, en los 19 años a lo largo de los cuales se realizó el análisis, la brecha de género relativa a ingresos por hora osciló entre 1 y 15% sin mostrar un patrón claro en el tiempo, como se puede observar en el gráfico 7.

En todos los periodos, sin excepción, el efecto de las variables explicadas es negativo sobre la brecha, lo que significa que, si se consideran solamente las características observables, las mujeres deberían obtener unos ingresos laborales en 8 y 20% más elevados en los diferentes años del estudio. Esto implica que la parte no explicada es la que estaría causando la totalidad de la brecha.

En el cuadro 4 se presenta la descomposición de la brecha según las diferentes variables explicativas agregadas. Allí se aprecia que la brecha explicada por la educación es negativa y estadísticamente significativa en todos los años. Esto indica que el nivel educativo de las trabajadoras --que en promedio es más alto que el de los hombres (cuadro A1)-- estaría reduciendo la brecha de ingresos producida por la brecha no explicada y relacionada con sesgos de género (comúnmente conocidos como discriminación) que se manifiestan en leyes inadecuadas, sesgos cognitivos, discriminación o costos laborales derivados del cuidado de los hijos que no se visibilizan en la sociedad. De igual manera, este fenómeno ocurre con la variable ocupación debido a que existe una mayor proporción de mujeres con profesión (cuadro A2).

Por otro lado, las características personales y familiares como son 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 los primeros años del estudio, aunque su importancia se reduce en el tiempo y, a partir del 2011, deja de ser significativa.

La variable de categoría ocupacional (dicotómica para trabajadores por cuenta propia) tiene un efecto positivo y estadísticamente significativo para explicar la brecha en todos los años del estudio. Esto supone que el hecho de que haya una mayor proporción de hombres en trabajos por cuenta propia (cuadro A1) aumenta la brecha de ingresos laborales.

Finalmente, la región del país y la zona donde se encuentran los trabajadores (hombres y mujeres) --en este caso el hecho de que las trabajadoras mujeres se encuentren en mayor proporción en el área urbana (cuadro A1)-- tendría un efecto negativo y estadísticamente significativo en la brecha, por lo que estaría reduciendo las desigualdades de ingresos por género. Sin embargo, este efecto se va disipando a medida que van transcurriendo los años del estudio.

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

	2000	2001	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
<b>Diferencial</b>																			
Estimación hombre	30,52*** (0,633)	32,71*** (0,711)	37,87*** (0,766)	42,98*** (0,606)	55,06*** (1,272)	59,39*** (1,037)	61,44*** (0,996)	69,96*** (1,843)	73,27*** (1,709)	75,97*** (1,680)	82,56*** (2,369)	79,75*** (2,051)	83,38*** (2,357)	88,67*** (1,942)	97,32*** (2,206)	101,7*** (2,390)	105,8*** (4,251)	109,1*** (2,678)	113,5*** (2,099)
Estimación mujer	27,20*** (0,751)	30,05*** (0,928)	34,28*** (0,851)	37,96*** (0,811)	52,19*** (2,081)	53,99*** (1,620)	55,34*** (1,280)	64,22*** (2,723)	69,44*** (2,807)	74,13*** (2,811)	73,23*** (2,349)	76,52*** (3,102)	82,38*** (3,079)	83,83*** (2,605)	89,11*** (2,608)	93,60*** (2,536)	89,48*** (2,296)	105,9*** (8,972)	101,5*** (2,803)
Diferencia	3,318*** (0,982)	2,663* (1,169)	3,590** (1,145)	5,020*** (1,012)	2,869 (2,439)	5,398** (1,924)	6,101*** (1,622)	5,740 (3,288)	3,830 (3,286)	1,839 (3,274)	9,329** (3,336)	3,227 (3,719)	1,000 (3,878)	4,833 (3,249)	8,211* (3,416)	8,129* (3,485)	16,33*** (4,831)	3,182 (9,363)	11,98*** (3,502)
<b>Descomposición</b>																			
Explicada	-2,617*** (0,759)	-3,895*** (0,840)	-3,884*** (0,913)	-4,329*** (0,799)	-6,133*** (1,353)	-9,141*** (1,308)	-5,922*** (1,220)	-9,542*** (2,206)	-10,02*** (2,446)	-9,031*** (2,301)	-13,55*** (2,716)	-15,67*** (3,005)	-16,37*** (3,415)	-11,98*** (2,596)	-14,91*** (3,044)	-14,52*** (2,959)	-17,14*** (3,968)	-9,164 (5,276)	-13,74*** (2,432)
No explicada	5,935*** (1,021)	6,558*** (1,298)	7,474*** (1,284)	9,349*** (1,013)	9,002*** (2,163)	14,54*** (2,116)	12,02*** (1,590)	15,28*** (3,203)	13,85*** (3,741)	10,87*** (3,292)	22,88*** (4,163)	18,90*** (4,059)	17,37*** (5,056)	16,82*** (3,475)	23,12*** (4,091)	22,65*** (4,089)	33,47*** (6,646)	12,35 (13,03)	25,72*** (4,001)
<b>Descomposición (como porcentaje del ingreso laboral por hora de los hombres)</b>																			
<b>Total</b>	11%	8%	9%	12%	5%	9%	10%	8%	5%	2%	11%	4%	1%	5%	8%	8%	15%	3%	11%
Explicada	-9%	-12%	-10%	-10%	-11%	-15%	-10%	-14%	-14%	-12%	-16%	-20%	-20%	-14%	-15%	-14%	-16%	-8%	-12%
No explicada	19%	20%	20%	22%	16%	24%	20%	22%	19%	14%	28%	24%	21%	19%	24%	22%	32%	11%	23%
Observaciones	7848	7559	10198	10257	10489	10281	10363	10729	10436	10502	10636	10352	10529	10409	10285	10156	7783	7979	8410

Estadístico t en paréntesis

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

Fuente: Elaboración propia con base en las Encuestas Nacionales de Fuerza de Trabajo de República Dominicana armonizadas por el BID.

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

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

	2000	2001	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
<b>Diferencia explicada</b>	-2,617***	-3,895***	-3,884***	-4,329***	-6,133***	-9,141***	-5,922***	-9,542***	-10,02***	-9,031***	-13,55***	-15,67***	-16,37***	-11,98***	-14,91***	-14,52***	-17,14***	-9,164	-13,74***
Educación	-2,393***	-2,540***	-3,843***	-4,099***	-4,744***	-5,052***	-6,162***	-6,054***	-7,257***	-6,636***	-8,490***	-9,060***	-9,136***	-10,74***	-10,41***	-11,58***	-12,03***	-10,97***	-10,18***
Experiencia	-0,513	-0,751	-0,276	-0,277	-1,521*	-0,551	-0,223	-0,110	-0,267	-0,687	-0,335	0,410	-1,435*	-0,0346	-0,0564	-1,221	-0,832	-2,596	-0,408
Características personales y familiares	1,085***	1,289***	0,992***	1,069***	1,375*	1,578***	1,320***	1,068*	0,307	1,464**	0,204	1,005	0,323	0,534	1,052	1,355	2,414	2,757	0,505
Cuenta propia	1,866***	1,547***	2,542***	2,042***	3,010***	2,740***	2,054***	5,678***	4,169***	4,322***	5,396***	3,540***	3,473**	6,313***	2,938**	5,713***	4,333***	3,953***	3,520***
Actividad económica	0,551	-0,880	-0,342	1,356*	-0,0517	-0,248	0,489	-1,133	-0,0996	1,514	-0,900	-4,053*	-1,134	-1,916	3,223	-2,241	0,407	0,336	4,997**
Ocupación	-2,315***	-1,633*	-1,816**	-2,931***	-2,154*	-5,370***	-1,908*	-7,026***	-4,797*	-7,677***	-7,279***	-4,944**	-6,787***	-4,157*	-9,795***	-3,966*	-9,846***	0,166	-11,18***
Región	-0,591***	-0,677***	-0,998***	-0,713***	-1,460***	-1,457***	-1,074***	-1,419***	-1,506***	-2,232***	-1,935***	-1,534***	-1,702***	-1,241***	-1,370***	-1,492***	-0,250	-0,0769	0,0623
Zona	-0,307*	-0,250*	-0,143	-0,777***	-0,566**	-0,852***	-0,486***	-0,518**	-0,832***	0,432	0,327	-0,0861	-0,378	-1,039***	-0,413	-0,766***	-0,221	-0,0923	-0,274**
Formalidad	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	-0,0215	0,0723	0,0674	-0,0282	0,258	0,469	-0,542	-0,951*	0,407	0,301	-0,0808	-0,329	-1,110*	-2,643***	-0,788

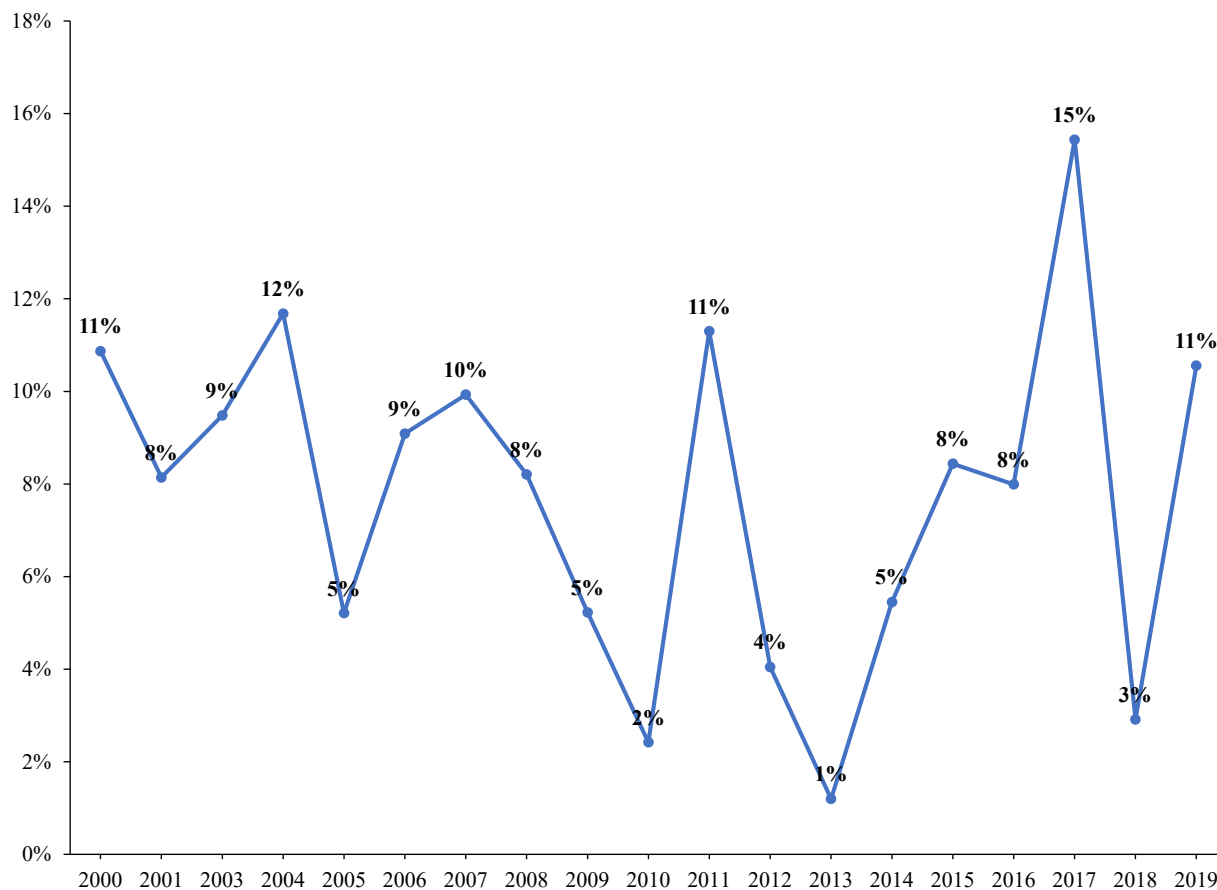
\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

*Fuente:* Elaboración propia con base en las Encuestas Nacionales de Fuerza de Trabajo de República Dominicana armonizadas por el BID.

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

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

**Gráfico 7. Brecha total de ingresos laborales estimada usando la descomposición de Blinder-Oaxaca\***



*Fuente:* Elaboración propia con base en las Encuestas Nacionales de Fuerza de Trabajo de República Dominicana armonizadas por el BID.

\*Se utilizaron solamente personas con ocupación e ingreso.

En el cuadro 5 se presentan los resultados de la estimación de la descomposición Ñopo. Allí se puede apreciar que, en los 19 años para los cuales se realizó el cálculo, la brecha de ingresos por hora osciló entre 1 y 14%.

El llamado efecto de la empleada doméstica o *Maid Effect*, y el del alto ejecutivo o *CEO Effect*, hacen referencia a las brechas de ingresos explicadas por una ausencia de mujeres y hombres con características personales y laborales similares con quienes comparar sus ingresos. La medición de estos componentes está relacionada con patrones tradicionales de trabajo en los que las mujeres tienden a concentrarse en ciertas ocupaciones como enfermería o servicios, mientras que los hombres trabajan en ocupaciones de riesgo o gerenciales para las cuales existen más oportunidades de crecimiento profesional. Nótese que para 2019, el efecto del alto ejecutivo estaba produciendo una brecha de 19%, lo cual estaría relacionado con el acceso reducido de las mujeres a puestos gerenciales. Por el contrario, el efecto de la empleada doméstica estaría mitigando la brecha en un 20%, lo cual se debe al relativamente buen retorno económico que obtienen las mujeres que trabajan en el sector turismo en República Dominicana.

Como sucede con el efecto de la empleada doméstica (con excepción de 2011), a partir de 2005 (salvo en 2018) el conjunto de variables explicadas (nivel educativo, edad, estado civil, presencia de menores en el hogar, categoría ocupacional, rama de actividad económica de la ocupación principal, ocupación, región y formalidad laboral) estarían ayudando a cerrar la brecha. Por otro lado, la parte no explicada y el efecto del alto ejecutivo estarían generando un efecto positivo, es decir, estarían incrementando la brecha en todos los años del estudio.

Cabe destacar la existencia de pequeñas diferencias entre las estimaciones de Blinder-Oaxaca y las de Ñopo, relacionadas principalmente con la estructura de los modelos que se utilizan siguiendo las prácticas comunes halladas en la literatura internacional.

El soporte común para los diferentes años, tanto para hombres como mujeres, llega a ser de 12% en los hombres. En general, los valores son similares al de los modelos para países de ALC que se realizan en Ñopo y Hoyos (2010) y Ñopo (2012), los cuales utilizan variables de control similares a las presentadas en este estudio. Al igual que en el modelo Blinder-Oaxaca, no surge una tendencia en el tiempo y la brecha oscila en su magnitud, pero es siempre favorable a los hombres en los años analizados.

**Cuadro 5. Descomposición de Ñopo\***

	2000	2001	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
<b>(Total)</b>	12%	10%	10%	14%	6%	9%	11%	9%	6%	2%	13%	4%	1%	6%	9%	9%	13%	5%	6%
<b>(No explicada)</b>	14%	21%	29%	31%	8%	35%	18%	20%	21%	10%	19%	8%	9%	17%	32%	32%	13%	1%	14%
<b>(Maid Effect)</b>	-17%	-25%	-23%	-22%	-7%	-23%	-20%	-3%	-21%	-1%	8%	-23%	-8%	-20%	-31%	-27%	-12%	-27%	-20%
<b>(CEO Effect)</b>	11%	13%	10%	3%	20%	24%	20%	8%	14%	5%	9%	30%	18%	14%	29%	26%	19%	30%	19%
<b>(Explicado)</b>	3%	0%	-6%	2%	-16%	-26%	-5%	-17%	-8%	-13%	-22%	-11%	-19%	-5%	-22%	-22%	-7%	1%	-7%
<b>% Hombres</b>	21%	20%	21%	21%	18%	17%	16%	16%	14%	14%	15%	14%	12%	13%	12%	12%	20%	21%	21%
<b>% Mujeres</b>	37%	36%	42%	41%	33%	30%	29%	24%	25%	26%	25%	23%	22%	21%	24%	24%	30%	32%	30%
<b>Error Estándar</b>	6%	8%	5%	4%	9%	9%	5%	8%	6%	5%	6%	10%	6%	6%	7%	6%	6%	12%	6%

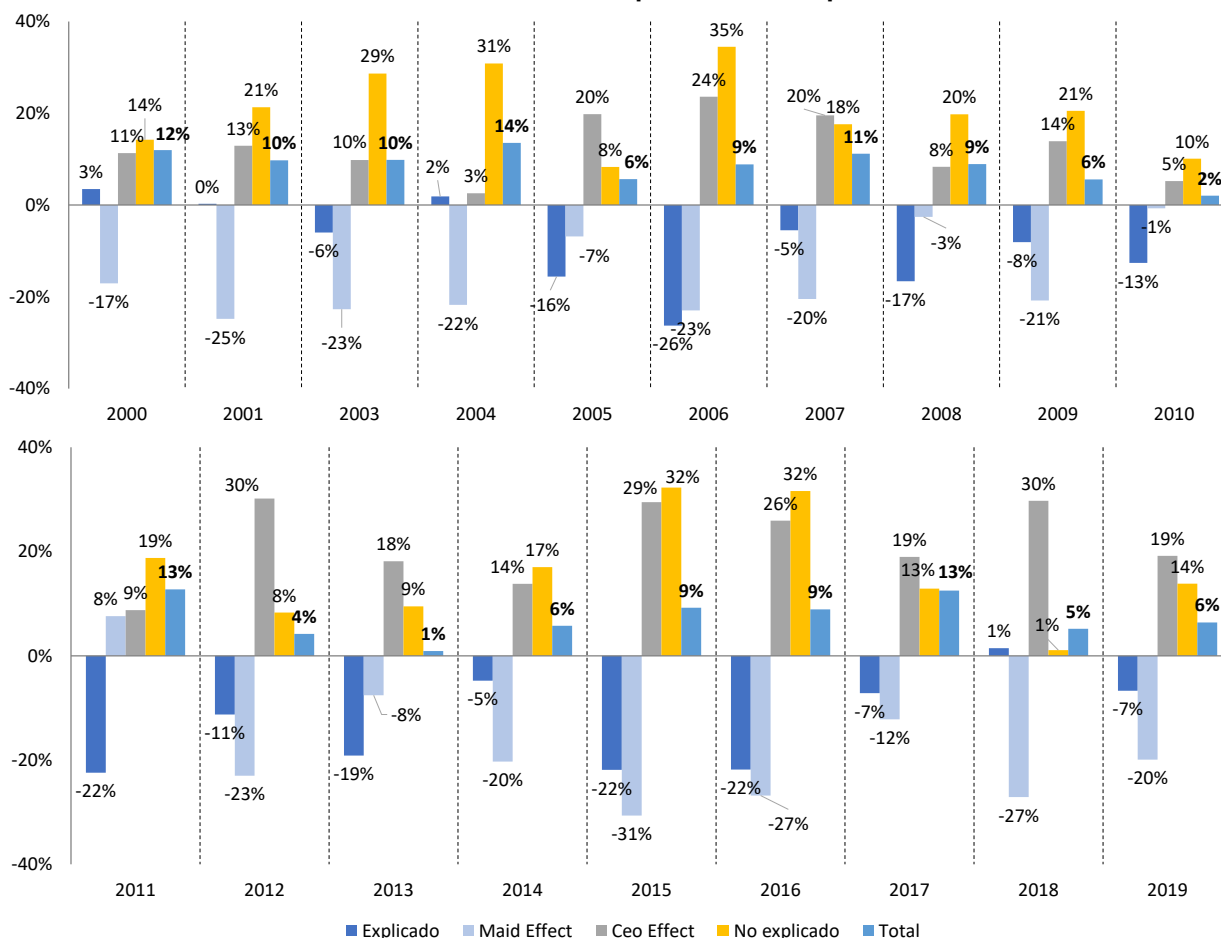
*Fuente:* Elaboración propia con base en las Encuestas Nacionales de Fuerza de Trabajo de República Dominicana armonizadas por el BID.

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

En el gráfico 8 también se presenta la evolución de la brecha de ingresos por género estimada usando la descomposición de Ñopo. Se puede observar que la brecha se mantuvo alta la mayoría de los años, presentando un descenso significativo en 2012 y 2013, para luego aumentar y llegar a un diferencial estable entorno al 5-6% los últimos años de análisis.

Por otro lado, para 2019 el componente explicado por las variables utilizadas en el modelo también estaría ayudando a cerrar la brecha en un 7%, mientras que el componente no explicado estaría causando una brecha del 14%. Este último es la diferencia en los ingresos percibidos por las mujeres, lo cual se debe a otros factores no observables, que como se mencionó anteriormente están relacionados con sesgos y discriminación. En conjunto, sin el mayor nivel de educación, el buen perfil laboral y el efecto de la empleada doméstica, la brecha sería un 27% mayor en 2019.

**Gráfica 8. Descomposición de Ñopo**

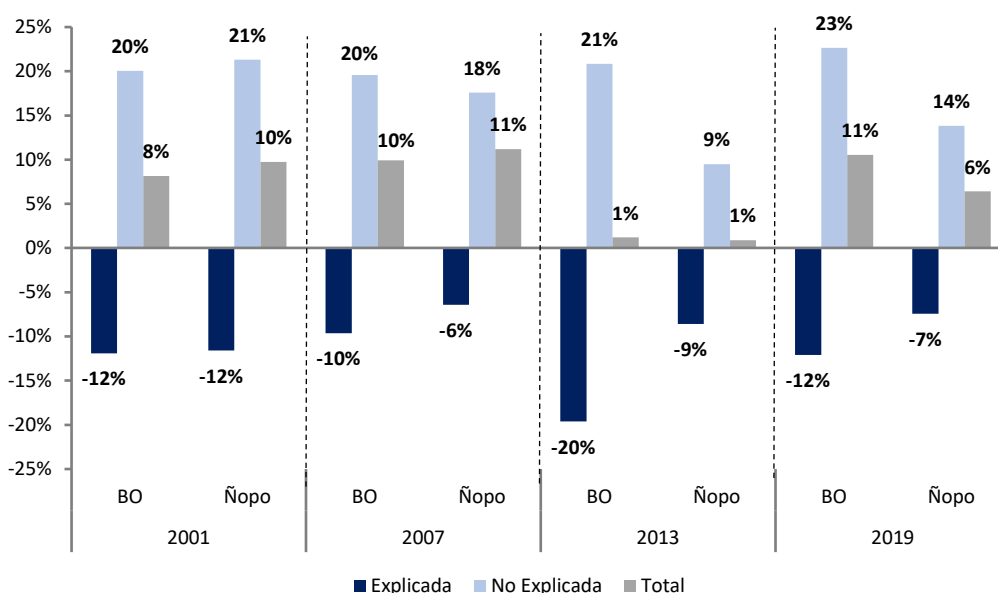


Fuente: Elaboración propia con base en las Encuestas Nacionales de Fuerza de Trabajo de República Dominicana armonizadas por el BID.

\*Se utilizaron solamente personas con ocupación e ingreso.

En el gráfico 9 se comparan las brechas de ingreso por género encontradas mediante el cálculo de ambas metodologías. Al igual que en el gráfico 5, para el análisis se utilizan los años 2001, 2007, 2013 y 2019 con el fin de mantener una periodicidad y no complicar el análisis gráfico utilizando todos los años. Se incluye tanto el componente explicado como el no explicado. Cabe señalar que ambas metodologías son consistentes en mostrar que existe para todos los años una brecha de ingresos a favor de los hombres generada por factores no explicados por las variables de análisis. Entre tanto, las variables explicativas muestran que, si se consideran solo las características observables y su retorno en ingresos, la brecha debería ser favorable a las mujeres.

**Gráfico 9. Brecha de ingresos total estimada mediante las descomposiciones de Blinder-Oaxaca (BO) y de Ñopo\***

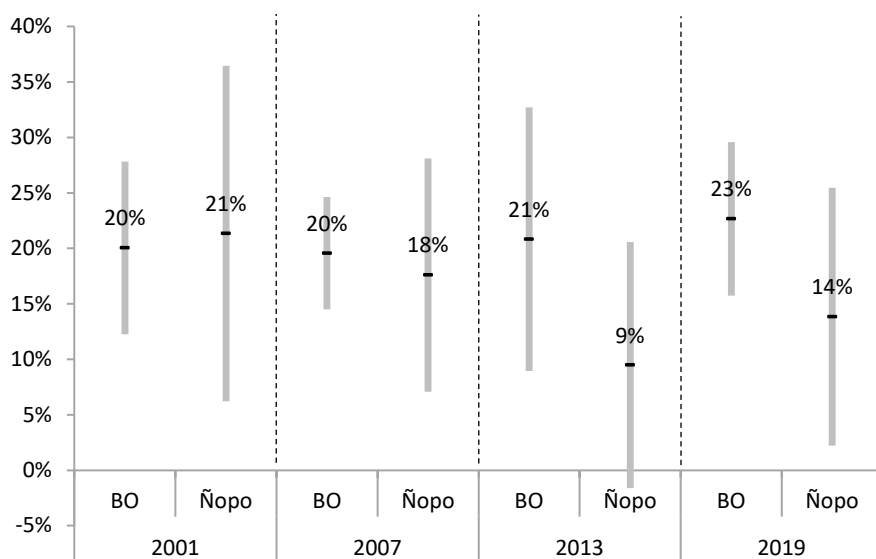


*Fuente:* Elaboración propia con base en las Encuestas Nacionales de Fuerza de Trabajo de República Dominicana armonizadas por el BID.

\*Se utilizaron solamente personas con ocupación e ingreso.

Por otra parte, en el gráfico 10 se presenta la evolución de la brecha no explicada en los mismos periodos elegidos para el gráfico 9. Allí se incluyen intervalos de confianza al 95% (1,96 desviaciones estándar por encima y debajo del estimador). El gráfico 10 permite apreciar que ambas metodologías muestran una brecha de ingresos no explicada estadísticamente significativa para los diferentes años analizados; esto con excepción de la de Ñopo para 2013, siendo esta estadísticamente igual en ambas metodologías. Debido a que el modelo de Ñopo restringe la comparación de diferencias únicamente a aquellos hombres y mujeres con características comparables (soporte común), los intervalos de confianza son más amplios que en el modelo de Blinder-Oaxaca.

**Gráfico 10. Brecha de ingresos no explicada estimada mediante las descomposiciones de Blinder-Oaxaca (BO) y de Ñopo\***



*Fuente:* Elaboración propia con base en las Encuestas Nacionales de Fuerza de Trabajo de República Dominicana armonizadas por el BID.

\*Se utilizaron solamente personas con ocupación e ingreso.

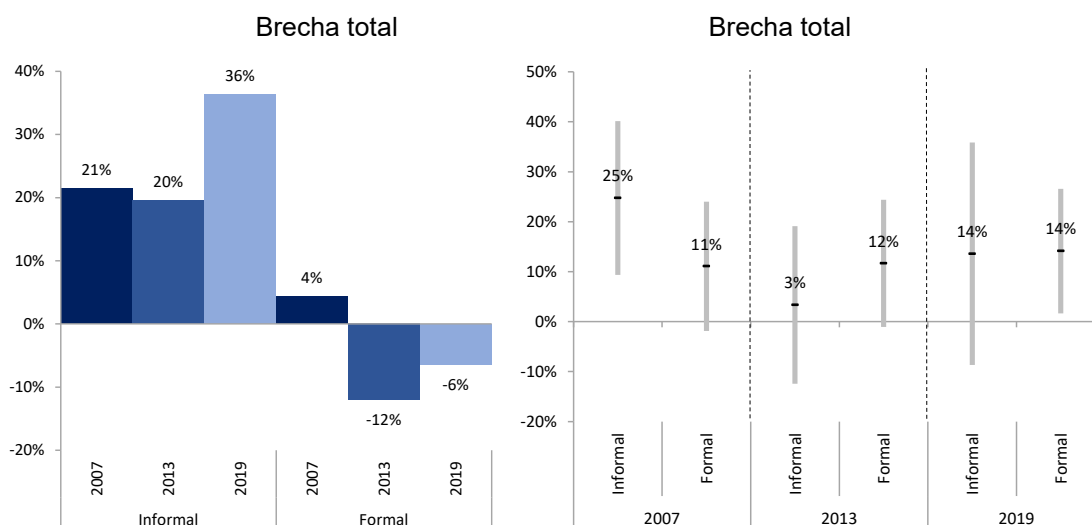
Nota: Las barras presentan el componente no explicado al 95% de nivel de confianza.

Adicionalmente, la descomposición de Ñopo permite desagregar la brecha de ingresos para las categorías de las diferentes variables explicativas. En el gráfico 11 se presenta la brecha de ingresos, tanto total como no explicada, por estado de formalidad. En la brecha no explicada se agregan intervalos de confianza utilizando 1,96 desviaciones estándar por encima y debajo del estimador, es decir, al 95% del nivel de confianza. Se observa una clara distinción entre las personas que trabajan en el sector formal e informal. Se muestra una brecha amplia entre los ingresos de las personas del sector informal, mientras que en el sector formal la brecha es menor e inclusive favorable a las mujeres. No obstante, no parece haber una diferencia estadísticamente significativa en la brecha no explicada.



La situación de la brecha en el sector informal puede deberse a la falta de una legislación laboral que norme las relaciones de dependencia y las prácticas empresariales que prevalecen en el sector. República Dominicana tiene una informalidad laboral medianamente baja, comparada con el resto de América Latina y el Caribe. Esta se calcula a través de la afiliación o cotización a la seguridad social de largo plazo usando la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo de 2019 armonizada por el BID. Se registra una afiliación del 23% a nivel general, siendo del 12% para las mujeres y del 35% para los hombres (cuadro A1).

**Gráfica 11. Brecha de ingresos estimada mediante la descomposición de Ñopo por formalidad\***



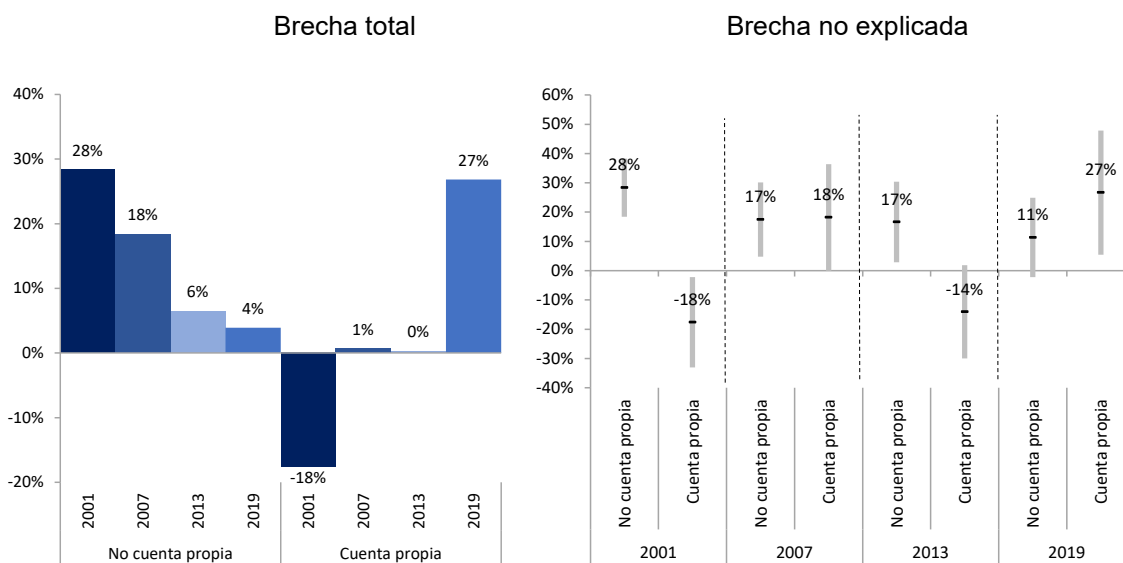
*Fuente:* Elaboración propia con base en las Encuestas Nacionales de Fuerza de Trabajo de República Dominicana armonizadas por el BID.

\*Se utilizaron solamente personas con ocupación e ingreso.

Nota: Las barras presentan el componente no explicado al 95% de nivel de confianza. Se utilizaron los sectores económicos más significativos en el mercado laboral y con mayor número de observaciones para ambos géneros.

En el mismo sentido, el gráfico 12 presenta la brecha de ingresos --tanto la total como la no explicada-- dividiendo la población ocupada entre las personas que trabajan por cuenta propia y las que no. Se puede observar una situación particularmente llamativa, caracterizada por un descenso persistente de la brecha entre las personas que no son trabajadores por cuenta propia, mientras que entre las cuentapropistas pareciera haber existido una brecha favorable a las mujeres en 2001, que fue desapareciendo con el transcurso de los años hasta convertirse en una brecha muy significativa favorable a los hombres en 2019. Cuando se analiza la brecha no explicada, esta presenta un comportamiento similar al de la brecha total.

**Gráfico 12. Brecha de ingresos estimada mediante la descomposición de Ñopo por categoría de cuenta propia\***



*Fuente:* Elaboración propia con base en las Encuestas Nacionales de Fuerza de Trabajo de República Dominicana armonizadas por el BID.

\*Se utilizaron solamente personas con ocupación e ingreso.

Nota: Las barras presentan el componente no explicado al 95% de nivel de confianza. Se utilizaron los sectores económicos más significativos en el mercado laboral y con mayor número de observaciones para ambos géneros.

## 5. Conclusiones

Como conclusión general del análisis se puede observar que, a nivel agregado, existe una brecha relevante y estadísticamente significativa en los ingresos laborales entre hombres y mujeres en República Dominicana. Esta brecha no puede explicarse por las variables utilizadas en el modelo, como la experiencia, las características personales y familiares, el sector y actividad económica, y la región o zona del país, por lo tanto, se sugiere que el diferencial de ingresos por género se debe a temas de carácter normativo, sesgos o discriminación.

Se estableció que esta brecha es más grande para las personas que trabajan en la economía informal y por cuenta propia, y que trabajan en regiones donde la participación laboral de las mujeres es mayor como Ozama, Yuma, Higuamo, Cibao Norte y Cibao Noreste. También se observó un fuerte efecto del alto ejecutivo, relacionado con una baja participación de mujeres en cargos gerenciales y ocupaciones de riesgo.

A diferencia de estudios sobre la brecha de ingresos en otros países de la Región, no se encontró un patrón distinto que indique que la brecha se esté reduciendo con el tiempo en el caso de República Dominicana. Esto sugiere que la brecha de ingresos no justificable entre hombres y mujeres no ha disminuido de manera persistente en las últimas dos décadas, lo que limita las oportunidades de ingresos para las mujeres. Se pudo apreciar también que la brecha es menor para aquellas mujeres que trabajan en el sector formal.

Las características que contribuirían a cerrar la brecha de género son la educación y las ocupaciones en las que se desempeñan las mujeres, mientras que las características personales y familiares como la edad, el estado civil y la existencia de menores en el hogar constituirían características generadoras de brecha de ingresos por género a favor de los hombres. Por otra parte, en este estudio se establece que las regiones en las que residen las mujeres también coadyuvan a reducir la brecha de ingresos a nivel agregado, dado que una proporción elevada de ellas trabajan en regiones como Santo Domingo y las zonas turísticas, ambas caracterizadas por un alto dinamismo económico. Sin embargo, encontramos que existe una brecha de ingresos significativo al interno de estas regiones, es decir, las mujeres en estas regiones ganan por arriba del promedio de las demás mujeres, no obstante siguen ganando menos que los hombres de estas regiones.

Estas conclusiones están en línea con la literatura existente sobre brechas de ingreso por género en República Dominicana. Al igual que en Ñopo y Hoyos (2010), se encontró que la brecha no explicada continúa siendo muy significativa en el país; sin embargo, y a diferencia de lo que ocurre en otros países de ALC, existe una brecha de ingresos explicada a favor de los hombres. En concordancia con autores como Chioda (2011) o Gasparini y Marchionni (2015), la educación es un factor relevante para cerrar la brecha, debido al aumento en la proporción de mujeres que han finalizado sus estudios secundarios. Al igual que en OIT (2019), la brecha no explicada persiste y se presenta principalmente entre los trabajadores de bajos ingresos y los cuentapropistas.

El presente documento contribuye al diagnóstico de la evolución de la situación de la brecha de ingresos laborales por género año por año en República Dominicana entre 2000 y 2019. Las conclusiones aquí presentadas cobran relevancia dado que, para que las políticas públicas se

basen en evidencia, es fundamental contar con datos y estimaciones confiables que puedan ser usados como insumo en la toma de decisiones de los responsables de formular las políticas públicas.

Futuros análisis posiblemente complementarán los hallazgos del presente trabajo a través de una mayor desagregación y profundización de la brecha de ingresos para grupos de personas con diferentes características específicas, así como mediante la aplicación de nuevos recursos que permitan mejorar la cuantificación de la brecha de ingresos y sus determinantes. Se plantea igualmente la necesidad de hacer un estudio particular sobre las consecuencias que la pandemia ha tenido y sigue teniendo en la brecha de ingresos en el país.

## Referencias

- Atal, J., Ñopo, H. y Winder, N. (2009). *New Century, Old Disparities: Gender and Ethnic Wage Gaps in Latin America*. Research Department, Banco Interamericano de Desarrollo, Washington, DC.
- Becker, G. (1957). *The Economics of Discrimination*. Chicago: Univ. Chicago Press.
- 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.
- Cardona Arango, D., & Peláez, E. (2012). *Envejecimiento poblacional en el siglo XXI: oportunidades, retos y preocupaciones*. *Revista Salud Uninorte*, 28(2), 335-348.
- Chioda, L. (2011). *Work and Family: Latin American and Caribbean Women in Search of a New Balance*. World Bank. Washington, DC.
- 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. Banco Interamericano de Desarrollo, Washington, DC.
- Garganta, S., y Zentner, J. (2020). *El efecto de la doble escolaridad sobre la participación laboral femenina en República Dominicana*. En LV Reunión Anual de la Asociación Argentina de Economía Política (Modalidad virtual, 18 al 20 de noviembre de 2020).
- 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.
- Garganta, S., Pinto, M. F. y Zentner, J. (2022). *Jornada escolar extendida y fecundidad adolescente en la República Dominicana*. Nota Técnica N° IDB-TN- 2559. Banco Interamericano de Desarrollo, Washington, DC.
- Gasparini, L. y Marchionni, M. (2015). *Bridging Gender Gaps? The Rise and Deceleration of Female Labor Force Participation in Latin America. An Overview*. Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales. Universidad Nacional de La Plata, Argentina.
- 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 Number 4*. pp. 453–479.
- López, A., Ruiz M. y Ochoa E. (2021). *Cerrando brechas de género en el mundo del trabajo.* Banco Interamericano de Desarrollo, Washington, DC.
- Martínez, A., Ugarte F. y Zentner J. (2021) *Desigualdad de género en la participación laboral y remuneraciones en el grupo de países CID*. Nota Técnica 2145. Banco Interamericano de Desarrollo, Washington, DC.

Marques-Garcia, L. (2019). Desigualdades de género en República Dominicana, 2018- 2020". Nota Técnica 1632. Banco Interamericano de Desarrollo, Washington, DC.

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

Navarro, A. (2015). Gender Wage Gap and Education: Case in Dominican Republic (2015). Master of Science in Applied Economic Thesis. Utah State University.

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

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

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

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

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

ONE (Oficina Nacional de Estadísticas). (2020). Evolución de la brecha salarial de género en República Dominicana 2014-2020: A partir de datos de la ENCFT.

Psacharopoulos, G. y Zafiris T. (1992). Latin American Women's Earnings and Participation in the Labor Force. World Bank Policy Research Working Paper 856. World Bank, Washington, DC.

Székely, M. y Acevedo, I. (2021). ¿Cómo aprovechar el potencial de las mujeres para acelerar el desarrollo? Un análisis para Centroamérica, Haití, México, Belice, Panamá y República Dominicana. Nota Técnica IDB-TN-2199. Banco Interamericano de Desarrollo, Washington, DC.

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

Urquidi, 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. Banco Interamericano de Desarrollo. Nota Técnica IDB-TN-02525. Banco Interamericano de Desarrollo, Washington, DC.

Urquidi, 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.

World Economic Forum. 2021. The Global Gender Gap Report 2021. <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021>.

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

	2000		2001		2003		2004		2005		2006		2007		2008		2009	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Años de Educación	7.6	7.9	7.6	7.9	7.6	7.9	7.6	7.9	7.6	7.9	7.6	7.9	7.6	7.9	7.6	7.9	7.6	7.9
Ninguno	48%	46%	48%	45%	44%	41%	42%	40%	29%	28%	29%	26%	26%	25%	29%	26%	27%	24%
Primaria	29%	27%	28%	28%	30%	28%	31%	28%	44%	40%	44%	40%	44%	40%	42%	39%	43%	38%
Secundaria	16%	19%	17%	20%	18%	23%	19%	23%	19%	23%	20%	24%	21%	24%	20%	25%	22%	27%
Terciaria	8%	8%	7%	7%	7%	8%	7%	9%	7%	9%	8%	10%	8%	10%	9%	11%	8%	11%
Años de experiencia	20.3	20.0	20.7	20.3	20.4	19.9	19.9	19.8	19.9	20.0	20.4	19.7	20.1	19.8	20.1	19.4	19.6	19.6
15-25	35%	34%	34%	34%	34%	32%	35%	32%	35%	32%	33%	33%	33%	32%	33%	34%	34%	33%
26-35	23%	25%	23%	23%	23%	25%	23%	25%	23%	25%	23%	23%	23%	24%	24%	23%	23%	22%
36-45	20%	20%	20%	19%	20%	21%	20%	20%	20%	20%	20%	21%	20%	21%	21%	21%	19%	21%
46-55	14%	12%	14%	14%	13%	13%	14%	14%	14%	14%	13%	13%	15%	14%	13%	13%	14%	14%
56-65	9%	9%	9%	9%	9%	9%	8%	9%	9%	9%	10%	10%	9%	10%	9%	9%	8%	10%
Casados	52%	54%	52%	53%	53%	56%	52%	55%	49%	53%	50%	52%	50%	52%	50%	51%	48%	51%
Niños menores de 6 años en el hogar	32%	36%	33%	38%	33%	38%	31%	37%	30%	36%	29%	35%	29%	35%	29%	34%	28%	34%
Agricultura, caza, silvicultura y pesca	21%	2%	20%	1%	18%	2%	19%	2%	18%	2%	19%	2%	18%	2%	18%	2%	19%	2%
Explotación de minas y canteras	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Industria manufacturera	17%	19%	16%	15%	16%	14%	17%	14%	16%	14%	16%	13%	15%	13%	14%	10%	12%	8%
Electricidad, gas y agua	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	0%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
Construcción	9%	0%	10%	1%	11%	1%	10%	1%	10%	0%	11%	0%	11%	1%	11%	1%	10%	0%
Comercio, restaurantes y hoteles	25%	28%	23%	32%	24%	28%	24%	28%	24%	29%	25%	28%	26%	27%	25%	28%	27%	28%
Transporte y almacenamiento	9%	2%	11%	2%	11%	2%	10%	3%	11%	2%	11%	2%	11%	2%	11%	2%	11%	1%
Establecimientos financieros, seguros e inmuebles	2%	3%	2%	3%	2%	4%	2%	3%	2%	3%	2%	4%	2%	4%	2%	4%	3%	4%
Servicios sociales y comunales	16%	45%	17%	45%	17%	49%	17%	49%	17%	49%	16%	51%	16%	51%	17%	52%	16%	56%
Ozama	32%	34%	32%	34%	32%	35%	33%	34%	33%	34%	33%	34%	32%	34%	31%	34%	31%	35%
Yuma	5%	5%	5%	4%	5%	5%	5%	6%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	6%	6%	6%	5%
Higuamo	7%	7%	7%	7%	7%	7%	7%	7%	7%	7%	7%	7%	7%	7%	6%	6%	7%	6%
Cibao Noreste	8%	8%	9%	9%	7%	7%	7%	7%	7%	7%	7%	7%	7%	7%	7%	7%	7%	7%
Cibao Norte	17%	17%	17%	17%	18%	17%	17%	17%	17%	17%	17%	17%	18%	18%	18%	17%	18%	17%
Cibao Noroeste	5%	5%	5%	4%	5%	4%	4%	4%	5%	4%	4%	4%	4%	5%	5%	4%	5%	4%
Cibao Sur	8%	8%	8%	8%	8%	8%	8%	8%	9%	8%	8%	8%	9%	8%	9%	8%	8%	8%
El Valle	4%	3%	4%	4%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%
Valdesia	10%	10%	10%	10%	11%	11%	11%	10%	11%	11%	11%	11%	11%	11%	11%	11%	11%	11%
Enriquillo	4%	4%	4%	4%	4%	3%	4%	3%	4%	3%	4%	3%	4%	3%	4%	3%	4%	3%
Urbano	66%	69%	70%	73%	70%	73%	64%	68%	64%	68%	65%	68%	65%	67%	66%	70%	66%	71%
Formal	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	20%	27%	23%	30%	28%	35%	30%	39%	29%	37%
Cuenta propia	34%	10%	34%	10%	34%	9%	33%	9%	33%	10%	35%	10%	33%	11%	36%	10%	36%	10%

*Fuente:* Elaboración propia con base en las Encuestas Nacionales de Fuerza de Trabajo de República Dominicana armonizadas por el BID.

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

\*Se utilizan ponderaciones de peso probabilístico.

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

	2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		
	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	7.9	7.6	7.9	7.6	7.9	7.6	7.9	7.6	7.9	7.6	7.9	7.6	7.9	7.6	7.9	7.6	7.9	7.6	7.9	10.3
Ninguno	27%	23%	26%	22%	25%	23%	25%	22%	24%	21%	23%	21%	23%	20%	20%	17%	19%	15%	17%	14%	14%
Primaria	43%	38%	43%	38%	43%	37%	42%	37%	41%	36%	42%	36%	42%	35%	45%	36%	43%	35%	42%	35%	35%
Secundaria	23%	28%	24%	29%	24%	30%	25%	31%	26%	30%	26%	31%	27%	31%	29%	35%	31%	37%	33%	38%	38%
Terciaria	7%	11%	7%	10%	7%	11%	8%	10%	8%	13%	9%	13%	9%	14%	6%	12%	7%	13%	7%	13%	13%
Años de experiencia	20.1	19.7	20.0	19.9	20.3	20.2	20.0	20.2	20.7	20.2	20.4	20.2	20.8	20.3	20.4	20.4	20.6	20.0	20.3	20.3	19.8
15-25	34%	33%	34%	32%	33%	31%	35%	32%	32%	30%	33%	31%	31%	30%	32%	29%	30%	29%	31%	29%	29%
26-35	22%	22%	22%	21%	21%	22%	22%	22%	22%	22%	21%	22%	21%	22%	21%	21%	22%	22%	22%	22%	23%
36-45	20%	20%	18%	20%	20%	20%	18%	19%	20%	19%	19%	20%	20%	19%	19%	20%	20%	20%	19%	19%	19%
46-55	14%	15%	14%	16%	15%	16%	15%	16%	16%	17%	16%	17%	16%	17%	16%	18%	16%	17%	16%	17%	17%
56-65	10%	10%	11%	10%	10%	11%	11%	11%	11%	11%	11%	11%	11%	12%	12%	12%	12%	12%	12%	12%	12%
Casados	47%	50%	47%	50%	47%	50%	46%	50%	48%	52%	48%	50%	48%	51%	46%	48%	48%	49%	48%	49%	49%
Niños menores de 6 años en el hogar	28%	35%	26%	33%	27%	33%	27%	34%	26%	32%	25%	31%	25%	32%	25%	31%	24%	31%	24%	31%	31%
Agricultura, caza, silvicultura y pesca	19%	2%	20%	2%	19%	2%	19%	2%	19%	3%	17%	2%	18%	1%	14%	1%	12%	1%	12%	1%	1%
Explotación de minas y canteras	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Industria manufacturera	12%	8%	11%	9%	12%	10%	12%	7%	11%	9%	11%	8%	11%	8%	12%	8%	12%	8%	12%	8%	8%
Electricidad, gas y agua	1%	1%	1%	0%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	0%	1%	1%	2%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
Construcción	10%	0%	10%	0%	10%	0%	9%	0%	10%	1%	12%	1%	10%	1%	14%	1%	14%	1%	12%	0%	0%
Comercio, restaurantes y hoteles	26%	29%	26%	29%	26%	28%	25%	29%	27%	28%	26%	29%	27%	27%	19%	19%	20%	17%	21%	18%	18%
Transporte y almacenamiento	12%	1%	11%	2%	12%	1%	11%	3%	11%	2%	11%	3%	11%	2%	17%	12%	16%	11%	17%	12%	12%
Establecimientos financieros, seguros e inmuebles	3%	3%	2%	5%	2%	4%	2%	4%	3%	3%	3%	4%	2%	3%	2%	3%	3%	3%	2%	3%	3%
Servicios sociales y comunales	16%	55%	17%	53%	18%	54%	19%	55%	18%	54%	19%	54%	20%	57%	20%	56%	21%	58%	21%	56%	56%
Ozama	31%	33%	32%	34%	32%	33%	32%	33%	32%	33%	32%	33%	31%	33%	37%	38%	37%	39%	38%	38%	38%
Yuma	6%	6%	6%	5%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	5%	6%	6%	5%	6%	7%	7%	7%	7%	7%	7%
Higuamo	7%	6%	6%	6%	6%	7%	6%	6%	6%	6%	7%	7%	7%	7%	6%	6%	5%	6%	5%	6%	6%
Cibao Noreste	7%	7%	7%	7%	7%	7%	7%	7%	7%	7%	7%	7%	7%	7%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	7%
Cibao Norte	17%	18%	17%	17%	17%	18%	17%	18%	17%	18%	17%	18%	17%	18%	16%	16%	16%	16%	16%	16%	16%
Cibao Noroeste	5%	4%	5%	4%	5%	4%	5%	4%	5%	4%	5%	4%	5%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%
Cibao Sur	9%	8%	9%	8%	9%	8%	8%	8%	8%	8%	8%	8%	9%	8%	7%	7%	7%	7%	7%	7%	7%
El Valle	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	4%	3%	2%	2%	2%	2%	3%	2%	2%
Valdesia	11%	11%	11%	11%	11%	11%	11%	11%	11%	11%	11%	11%	11%	11%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%
Enriquillo	4%	3%	4%	3%	4%	3%	4%	3%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	3%	4%	3%	4%	3%	3%
Urbano	67%	70%	66%	71%	66%	69%	67%	69%	66%	70%	66%	70%	66%	70%	80%	82%	81%	83%	82%	83%	83%
Formal	31%	38%	28%	37%	29%	37%	30%	36%	33%	41%	35%	42%	35%	44%	36%	43%	37%	45%	39%	47%	47%
Cuenta propia	37%	12%	37%	12%	36%	12%	35%	11%	37%	10%	36%	11%	35%	10%	35%	13%	35%	12%	35%	12%	12%

Fuente: Elaboración propia con base en las Encuestas Nacionales de Fuerza de Trabajo de República Dominicana armonizadas por el BID.

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

\*Se utilizan ponderaciones de peso probabilístico.



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

	2000		2001		2003		2004		2005		2006		2007		2008		2009	
	(%)	RD\$	(%)	RD\$	(%)	RD\$	(%)	RD\$	(%)	RD\$	(%)	RD\$	(%)	RD\$	(%)	RD\$	(%)	RD\$
Profesional y técnico	51%	51	51%	49	50%	61	51%	66	52%	100	51%	101	52%	94	53%	118	52%	122
Director o funcionario superior	26%	95	37%	83	29%	110	36%	120	34%	151	43%	150	27%	150	28%	171	37%	266
Administrativo y nivel intermedio	66%	23	63%	26	69%	28	66%	29	65%	38	67%	46	69%	49	70%	52	69%	50
Comerciantes y vendedores	46%	23	52%	25	45%	28	46%	29	47%	35	45%	38	44%	43	45%	44	39%	52
En servicios	57%	24	57%	26	60%	27	57%	34	59%	48	63%	42	62%	50	62%	63	62%	52
Trabajadores agrícolas	5%	22	3%	31	3%	23	4%	22	6%	26	5%	24	4%	25	4%	40	4%	49
Obreros no agrícolas, conductores de maquinaria y servicios de transporte	19%	18	14%	21	14%	25	14%	28	12%	34	12%	39	12%	38	10%	37	9%	56
FFAA	4%	12	4%	18	9%	87	16%	31	10%	35	18%	40	9%	95	21%	34	11%	55
Otras	37%	14	40%	19	40%	20	41%	22	39%	30	43%	32	45%	36	41%	36	39%	37
<b>Total</b>	<b>51%</b>	<b>27</b>	<b>51%</b>	<b>30</b>	<b>51%</b>	<b>35</b>	<b>51%</b>	<b>38</b>	<b>50%</b>	<b>52</b>	<b>51%</b>	<b>55</b>	<b>51%</b>	<b>55</b>	<b>51%</b>	<b>64</b>	<b>51%</b>	<b>69</b>

	2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019	
	(%)	RD\$	(%)	RD\$	(%)	RD\$	(%)	RD\$	(%)	RD\$	(%)	RD\$	(%)	RD\$	(%)	RD\$	(%)	RD\$	(%)	RD\$
Profesional y técnico	58%	133	57%	132	58%	136	54%	156	55%	155	52%	158	56%	165	61%	191	59%	227	62%	212
Director o funcionario superior	34%	211	46%	230	46%	208	42%	257	38%	255	51%	201	39%	240	46%	259	42%	285	40%	396
Administrativo y nivel intermedio	64%	57	66%	59	67%	61	65%	68	66%	64	59%	66	68%	75	64%	78	64%	86	64%	84
Comerciantes y vendedores	47%	59	46%	52	46%	52	46%	54	44%	50	47%	73	45%	69	54%	68	51%	74	53%	74
En servicios	63%	59	60%	57	61%	62	62%	63	55%	71	62%	72	62%	73	63%	60	64%	63	66%	68
Trabajadores agrícolas	6%	34	8%	32	5%	36	5%	34	4%	66	4%	96	4%	45	4%	58	6%	42	4%	56
Obreros no agrícolas, conductores de maquinaria y servicios de transporte	9%	39	11%	48	10%	52	8%	56	10%	60	10%	65	10%	71	13%	59	12%	62	14%	64
FFAA	16%	44	27%	45	28%	65	9%	81	17%	58	8%	67	14%	84	10%	247	11%	192	11%	94
Otras	40%	46	39%	44	39%	44	41%	48	41%	51	41%	52	43%	54	0%	0	10%	14	24%	209
<b>Total</b>	<b>51%</b>	<b>74</b>	<b>50%</b>	<b>73</b>	<b>51%</b>	<b>77</b>	<b>50%</b>	<b>83</b>	<b>50%</b>	<b>84</b>	<b>51%</b>	<b>89</b>	<b>51%</b>	<b>93</b>	<b>51%</b>	<b>95</b>	<b>52%</b>	<b>109</b>	<b>51%</b>	<b>110</b>

Fuente: Elaboración propia en base a Encuestas Nacionales de Fuerza de Trabajo de República Dominicana armonizadas por el BID.

\*Se utilizan ponderaciones de peso probabilístico.