



UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
FACULTAD DE INGENIERÍA
DEPARTAMENTO DE INGENIERÍA INDUSTRIAL



**ANÁLISIS DE BRECHAS SALARIALES DE GÉNERO POR ÁREA DE
DESEMPEÑO EN SEGMENTOS CON EDUCACIÓN SUPERIOR EN
CHILE: UNA COMPARACIÓN PRE Y POST COVID-19**

POR

Francisca Carolina Jara Yévenes

Memoria de título presentada a la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Concepción
para optar al título profesional de Ingeniero Civil Industrial

Profesora guía:

PhD. Marcela Parada Contzen

Junio 2023

Concepción (Chile)

© 2023 Francisca Carolina Jara Yévenes

© 2023 Francisca Carolina Jara Yévenes

Se autoriza la reproducción total o parcial, con fines académicos, por cualquier medio o procedimiento, incluyendo la cita bibliográfica del documento.

Resumen

En esta memoria de título se estudian los factores de la brecha de género salarial en Chile, antes y durante la pandemia de Covid-19. Para ello, se analizan los resultados de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (Casen) en sus versiones del 2017 y 2020, realizadas por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia de Chile. El objetivo principal de esta investigación es determinar la brecha salarial de género por área de desempeño para los individuos con educación superior y conocer la influencia que tuvo la pandemia en esta.

Una vez seleccionada la muestra de datos a analizar, el estudio se divide en dos grupos: áreas de educación superior, para datos del año 2017, y áreas de trabajo, para datos de los años 2017 y 2020. La metodología de la investigación consiste en aplicar regresiones lineales múltiples con mínimos cuadrados ordinarios (MCO), para visualizar la influencia del género en la estimación del salario (logarítmico) según el área de estudio superior o de trabajo, para luego aplicar la Descomposición Blinder-Oaxaca y determinar la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Los resultados obtenidos sugieren que, en la gran mayoría de los casos, las mujeres reciben menor salario (en log) que los hombres. Para las muestras generales, se muestra que ser mujer disminuye en 15,8% el salario en comparación con los hombres en el 2017 y disminuye en 13,1% el salario en comparación con los hombres en el 2020. Ser mujer tiene mayor influencia en el área de Salud y bienestar, para las áreas de estudio superior, y en el área de Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativo y personal directivo de la administración pública y de empresas, en las áreas de trabajo para los años 2017 y 2020. Las Descomposiciones Blinder-Oaxaca muestran la existencia de una brecha salarial entre hombres sobre las mujeres en la gran mayoría de las áreas. En promedio, los modelos logran explicar aproximadamente 20% de las brechas con las variables utilizadas. El aproximadamente 80% restante, se interpreta por factores no observados, donde se incluye la influencia de la pandemia de Covid-19 en la brecha de género salarial.

Debido a la pandemia, la encuesta Casen del 2020 redujo la cantidad de preguntas en el cuestionario, limitando las variables a incluir en los modelos. Se recomienda como trabajo futuro, continuar la investigación utilizando la encuesta Casen 2022 para incorporar más variables en el estudio.

Abstract

This thesis studies the factors of the gender wage gap in Chile, before and during the Covid-19 pandemic. To this end, the results of the National Socioeconomic Characterization Survey (Casen) in its 2017 and 2020 versions, conducted by the Ministry of Social Development and Family of Chile are analyzed. The main objective of this research is to determine the gender pay gap by performance area for individuals with higher education and to know the influence that the pandemic had on it.

Once the data sample to be analyzed has been selected, the study is divided into two groups: areas of higher education, for data from 2017, and areas of work, for data from 2017 and 2020. The research methodology consists of applying multiple linear regressions with ordinary least squares (OLS), to visualize the influence of gender in the estimation of salary (logarithmic) according to the area of higher study or work, and then apply the Blinder-Oaxaca Decomposition and determine the wage gap between men and women.

The results obtained suggest that, in the vast majority of cases, women receive lower wages (in log) than men. For the general samples, it is shown that being a woman decreases by 15.8% the salary compared to men in 2017 and decreases by 13.1% the salary compared to men in 2020. Being a woman has greater influence in the area of Health and well-being, for the areas of higher study, and in the area of Members of the executive power and of the legislative bodies and managerial personnel of the public administration and companies, in the areas of work for the years 2017 and 2020. The Blinder-Oaxaca Decompositions show the existence of a wage gap between men and women in the vast majority of areas. On average, the models manage to explain approximately 20% of the gaps with the variables used. The remaining approximately 80% is interpreted by unobserved factors, which includes the influence of the Covid-19 pandemic on the gender wage gap.

Due to the pandemic, the 2020 Casen survey reduced the number of questions in the questionnaire, limiting the variables to be included in the models. It is recommended as future work, continuing the research using the Casen 2022 survey to incorporate more variables into the study.

Tabla de contenidos

1	Introducción	9
1.1	Objetivos de la memoria	12
1.1.1	Objetivo general	12
1.1.2	Objetivos específicos.....	12
1.2	Alcances y limitaciones	12
1.3	Organización del documento	12
2	Revisión de la literatura.....	14
2.1	Brecha Salarial de género por área de trabajo	14
2.2	Efecto de la pandemia de COVID-19 en la brecha salarial de género.....	17
3	Metodología	19
3.1	Modelo empírico.....	19
3.2	Método de estimación.....	20
4	Datos.....	22
4.1	Fuente de datos	22
4.2	Creación de la muestra de estimación.....	22
4.3	Descripción de la muestra de estimación.....	23
5	Resultados	25
5.1	Área de Estudio.....	25
5.2	Área de Trabajo.....	27
5.2.1	Modelos del 2017	27
5.2.2	Modelos del 2020	30
5.2.3	Comparación modelos 2017 y 2020	32
5.3	Descomposición Blinder-Oaxaca.....	33
5.3.1	Descomposición Blinder-Oaxaca por área de estudio 2017.....	33
5.3.2	Descomposición Blinder-Oaxaca por área de trabajo 2017	36
5.3.3	Descomposición Blinder-Oaxaca por área de trabajo 2020	39
6	Discusión.....	42
6.1	Áreas de estudio superior.....	42
6.2	Áreas de trabajo	42
6.3	Factor de la pandemia de Covid-19 en la brecha de género salarial.....	44

7	Conclusión.....	45
8	Referencias.....	47
9	Anexo	49

Lista de tablas

Tabla 2.1 Resumen de la revisión de literatura (áreas de desempeño).	16
Tabla 2.2 Resumen de revisión de literatura (efecto de la pandemia de COVID-19).	18
Tabla 4.1 Construcción de la muestra de investigación (Casen 2017)	22
Tabla 4.2 Definición de variables	23
Tabla 4.3 Resumen de estadísticas descriptivas (Casen 2017).	24
Tabla 4.4 Resumen de estadísticas descriptivas (Casen 2020).	24
Tabla 5.1 Resultados regresiones por área de estudio superior (2017).	25
Tabla 5.2 Resultados regresiones por área de trabajo (2017).	27
Tabla 5.3 Resultados regresiones por área de trabajo (2020).	30
Tabla 5.4 Resultados generales Descomposición Blinder-Oaxaca para la brecha de género salarial por área de estudio superior (2017).	35
Tabla 5.5 Resultados generales Descomposición Blinder-Oaxaca para la brecha de género salarial por área de trabajo (2017).	38
Tabla 5.6 Resultados generales Descomposición Blinder-Oaxaca para la brecha de género salarial por área de trabajo (2020).	41
Tabla 6.1 Comparación de los resultados de la Descomposición Blinder-Oaxaca para la brecha salarial de género por área de trabajo para los años 2017 y 2020.	43
Tabla 9.1 Resultados completos para regresiones por área de educación superior (2017)...	49
Tabla 9.2 Resultados completos para regresiones por área de trabajo (2017).	51
Tabla 9.3 Resultados completos para regresiones por área de trabajo (2020).	53
Tabla 9.4 Descomposición Blinder-Oaxaca para la brecha de género salarial por área de estudio superior (2017).	55
Tabla 9.5 Descomposición Blinder-Oaxaca para la brecha de género salarial por área de trabajo (2017).	59
Tabla 9.6 Descomposición Blinder-Oaxaca para la brecha de género salarial por área de trabajo (2020).	63

Lista de figuras

Figura 5.1 Gráfico de barras de error para la variable Mujer por área de educación superior (2017).....	26
Figura 5.2 Gráfico de barras de error para la variable Mujer por área de trabajo (2017). ...	28
Figura 5.3 Gráfico de barras de error para la variable Mujer por área de trabajo (2020). ...	31
Figura 5.4 Comparación barras de error de la variable Mujer por área de trabajo (2017 y 2020).....	32

1 Introducción

En 2022, la brecha global de género se cerró en un 68,1%. Al ritmo actual de progreso, se necesitarán 132 años para alcanzar la paridad (World Economic Forum, 2022). Chile alcanzó el número 47 en el ranking mundial de brecha de género del 2022, donde la brecha se acerca un 73,6% (World Economic Forum, 2022). A pesar de estar sobre la media global, el país aún está lejos de alcanzar la disminución total de la brecha de género.

La brecha salarial de género se ha investigado intensamente durante varias décadas, pero sigue siendo un área de investigación activa e innovadora (Blau & Kahn, 2017). Existen distintas formas de calcular la brecha salarial de género. Una de ellas se define como la diferencia entre el salario de los hombres y las mujeres, dividida entre el salario de los (Barcena, 2021). Otros enfoques utilizan herramientas estadísticas. Una metodología de uso frecuente para estudiar los resultados del mercado laboral por grupos (sexo, raza, etc.) es descomponer las diferencias medias en los salarios logarítmicos con base en modelos de regresión lineal de manera contrafáctica (Jann, 2008).

Las brechas de género en la fuerza laboral son impulsadas y afectadas por muchos factores, incluidas las barreras estructurales antiguas, la transformación socioeconómica y tecnológica, así como las crisis económicas (World Economic Forum, 2022). Las mujeres graduadas en STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemática, por sus siglas en inglés) tienen alrededor de 20 puntos porcentuales menos de probabilidades de trabajar en STEM en comparación con sus homólogos masculinos (Devereux & Delaney, 2022). Por otro lado, las mayores brechas salariales de género en Chile se encuentran entre trabajadores del comercio y obreros y trabajadores agrícolas calificados (Peticara & Astudillo, 2010). Abegaz & Nene (2023) investigaron las diferencias salariales por género entre trabajadores calificados y no calificados después de controlar los factores que afectan los salarios promedio en Etiopía. Los resultados indican que un aumento en la participación del empleo femenino sirve para deteriorar la factura salarial per cápita a nivel de empresa.

Otro factor por considerar dentro de este tipo de análisis es la influencia de la pandemia de COVID-19. Tradicionalmente, las mujeres son predominantes en el área de la salud y cuidados, campo donde se requiere mayor interacción interpersonal (World Economic Forum, 2022). Por lo tanto, son ellas las más propensas al contacto con el virus en

comparación con los hombres (Lee, 2022). La comparación de las brechas salariales de género antes y durante la pandemia, podrían ayudar para entender cómo ha afectado la crisis sanitaria a la equidad de género en el mercado laboral.

La literatura indica que las brechas salariales varían de un campo laboral a otro. Esta Memoria de título busca explorara las diferencias de la brecha salarial de género entre los sectores, para poder comprender mejor la naturaleza y las causas de la discriminación salarial por género en Chile y hacer una comparación por área antes y durante de la pandemia de COVID-19.

La brecha salarial de género en Chile es un problema importante que genera diferencias en las posibilidades de inserción al mercado de trabajo, en el acceso a los puestos de trabajo, en el acceso a la educación y capacitación, en la promoción en el seno de las empresas y en las diferentes responsabilidades asumidas en las tareas del hogar y de cuidado (Díaz, 2015). Conociendo y estudiando los factores que influyen en esta brecha permitirá combatirla por respeto a los derechos, por mayor productividad, para combatir la pobreza y la desigualdad, y por armonía social (Barcena, 2021).

La documentación que existe actualmente reconoce las causas de la brecha salarial y las variables que determinan su amplitud. Estudiando el mismo fenómeno, pero para diversas áreas de desempeño, permitirá complementar la información existente. Un estudio como este podría llegar a contribuir en el diseño de políticas más efectivas para reducir la brecha y promover una mayor igualdad de oportunidades para las mujeres en el mercado laboral chileno. Además, este estudio podría tener implicaciones teóricas y prácticas para otros países con problemas similares de brecha salarial de género en diferentes áreas profesionales.

Para realizar el análisis, se utiliza una base de datos creada a partir de los resultados de las encuestas Casen del 2017 y del 2020 (Ministerio de Desarrollo Social y Familia, s. f.). Con esta información, se procede a estimar una ecuación de salario, para luego realizar un modelo de regresión lineal múltiple sobre esta especificación. Lo anterior permite controlar por características del trabajador y del puesto de trabajo que puede afectar en la determinación del salario, de manera que se podrá aislar el efecto del género sobre el salario para identificar la brecha salarial. Posteriormente, se implementará una descomposición Blinder-Oaxaca. Jann (2008) define el funcionamiento de este método:

Divide el diferencial salarial entre dos grupos en una parte que se “explica” por las diferencias grupales en las características de productividad, y una parte residual que no puede explicarse por tales diferencias en los determinantes salariales. Esta parte "inexplicada" se usa a menudo como una medida de discriminación, pero también subsume los efectos de las diferencias de grupo en los predictores no observados. (p. 454)

La decisión de utilizar este modelo sobre otros existentes se debe a que la gran mayoría de los estudios existentes utilizan una versión lineal de la descomposición de Blinder-Oaxaca para estimar la media de la brecha salarial de género no explicada (Strittmatter & Wunsch, 2021). A partir de los resultados obtenidos de este proceso, se determinan los factores que influyen en la brecha de género salarial de Chile según el área de trabajo y establecer el nivel de influencia que tuvo la pandemia de COVID-19 sobre esta brecha salarial.

A continuación, se presentan los objetivos generales y específicos de esta memoria de título, junto con los alcances y limitaciones y la organización del documento.

1.1 Objetivos de la memoria

1.1.1 Objetivo general

Determinar la brecha salarial de género por área de desempeño en segmentos con educación superior en Chile antes y durante de la pandemia COVID-19.

1.1.2 Objetivos específicos

- Armar una base de datos utilizando la encuesta Casen 2017 y 2020, identificando individuos con educación superior y su área de desempeño.
- Hacer un análisis exploratorio de los datos para descubrir patrones, relaciones, tendencias, valores atípicos y cualquier otra información relevante sobre los datos que puedan ser útiles para la investigación
- Estimar una regresión de salario para profesionales por área para determinar la brecha salarial de género y aplicar la descomposición de Blinder-Oaxaca.
- Determinar el impacto de la pandemia de COVID-19 en la brecha de género salarial en Chile.

1.2 Alcances y limitaciones

Como la encuesta Casen 2020 fue realizada durante la pandemia de COVID-19, la entidad a cargo tuvo que hacer cambios para que esta fuera compatible con la situación sanitaria del país. Cambió la modalidad de aplicación de la encuesta, el proceso de contacto con unidades seleccionadas y se realizó una reducción de preguntas del cuestionario. Como el objetivo principal de este proceso es medir periódicamente la situación de pobreza en Chile, se mantuvieron las preguntas para la construcción y validación de indicadores de pobreza por ingresos y algunos indicadores de pobreza (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile BCN, 2021). Fueron eliminadas preguntas de carácter secundario para los resultados de la encuesta, tales como las relacionadas al tamaño de la empresa, situación de formalidad del empleado y área de estudio superiores, las cuales podrían haber facilitado el proceso de esta memoria de título.

1.3 Organización del documento

El presente informe se organiza de la siguiente manera. En la sección 2 presenta la revisión de la literatura. En la sección 3 se describe la metodología y el modelo a estimar, mientras

que en la sección 4 se presentan los datos. La sección 5 presenta los resultados , los cuales son discutidos en la sección 6. Finalmente, en la sección 7 se concluye.

2 Revisión de la literatura

La revisión de la literatura para esta memoria de título se dividió en dos partes. La primera parte corresponde a artículos relacionados al estudio de la brecha salarial de género por área de trabajo. En la segunda parte se revisan artículos que analizan el cambio en la brecha salarial de género antes y durante la pandemia de COVID-19. La decisión de separar la revisión de literatura de la manera antes mencionada tiene como objetivo abarcar mayor cantidad de información.

2.1 Brecha Salarial de género por área de trabajo

Perticara & Astudillo (2010) estudiaron la brecha de salarios entre hombres y mujeres a partir de regresiones de cuantiles usando los datos de la Encuesta de Protección Social entre el año 2002 y 2006. Una de las conclusiones de este trabajo fue que las estimaciones por grupo revelan que las mayores brechas de género se encuentran entre los trabajadores del comercio y obreros y agrícolas calificados. En caso contrario, las brechas con menor tamaño se encuentran entre profesionales técnicos y trabajadores no calificados. Abegaz & Nene (2023), investigando las brechas salariales por género y la productividad en el sector manufacturero etíope durante el periodo de 1996 al 2010, encontraron que existen importantes brechas salariales y de productividad de género de las trabajadoras en empresas mal pagadas, junto con segregación hacia ellas. Según Blau & Kahn (2017), la discriminación en el mercado laboral sigue contribuyendo a la brecha salarial de género. Además, se estableció que los atributos psicológicos o las habilidades no cognitivas comprenden una de las explicaciones más nuevas para las diferencias de género en Estados Unidos. Otro estudio realizado con información 115 universidades de Reino Unido, demostró que, para el cargo de vicerrector, la brecha de género salarial aumentó 11.5 puntos logarítmicos más para los profesores de economía hombres que para las mujeres en el mismo cargo y que, a pesar de que la brecha ha ido disminuyendo al pasar los años, el cargo sigue siendo predominantemente masculino (Bachan & Bryson, 2022).

Con relación a los métodos de estimación, la combinación de OLS (Mínimos Cuadrados Ordinarios, por sus siglas en inglés) y la descomposición Blinder-Oaxaca fue lo más utilizado entre los artículos revisados (Blau & Kahn, 2017; Strittmatter & Wunsch, 2021). Se utiliza el OLS para estimar la regresión lineal y la descomposición Blinder-Oaxaca se usa para

estimar la brecha salarial de género no explicada. Por otro lado, otra alternativa es utilizar Pooled OLS (Mínimos Cuadrados Ordinarios agrupados), en caso de estar trabajando con datos de panel (Abegaz & Nene, 2023; Bachan & Bryson, 2022). En la tabla 2.1 se presenta un resumen de la revisión de literatura relacionada a la brecha salarial de género por área de trabajo.

Tabla 2.1 Resumen de la revisión de literatura (áreas de desempeño).

Autores	Método de estimación	Variable dependiente	Variables control	Alcance geográfico	Alcance de tiempo	Hallazgos
Peticara & Astudillo (2010)	Regresiones por cuantiles	Salario horario (logaritmo natural)	Escolaridad, experiencia laboral, lugar de residencia, estado civil, tamaño de la empresa donde trabaja, trabajo formal o informal, entre otros.	Chile	2002 - 2006	Las estimaciones por grupo revelan que las mayores brechas de género se encuentran entre trabajadores del comercio y obreros y agrícolas calificados.
Bachan & Bryson (2022)	Pooled OLS	Salario anual (logaritmo natural)	Características del individuo, características de la universidad y desempeño de la universidad.	Reino Unido	2000 - 2019	A pesar de que la brecha se siga acercando, el trabajo de vicerrector continúa siendo un campo predominantemente masculino. Los profesores de economía masculinos ganaban alrededor de 11.5 puntos logarítmicos más que sus contrapartes femeninas.
Strittmatter & Wunsch (2021)	OLS y Blinder-Oaxaca	Salario mensual (logaritmo natural)	Características demográficas, características del mercado laboral, características del empleado y características del empleador	Suiza	2016	La brecha salarial de género es mayor en el sector público en comparación con el sector privado, favoreciendo a los hombres.
Abegaz & Nene (2023)	Pooled OLS	Salario promedio (logaritmo natural)	Cantidad de empleadas femeninas, exportación, empresa internacional, razón de importación, edad.	Etiopía	1996 - 2010	Existen importantes brechas salariales y de productividad de género y la segregación de las trabajadoras en empresas mal pagadas.
Blau & Kahn (2017)	OLS y Blinder-Oaxaca	Salario (logaritmo natural)	Educación, experiencia laboral, región, raza, situación de sindicalización, variables de la industria y variables de la ocupación.	Estados Unidos	1980 - 2010	La discriminación en el mercado laboral sigue contribuyendo a la brecha salarial de género.

Fuente: Elaboración propia.

2.2 Efecto de la pandemia de COVID-19 en la brecha salarial de género

Otro de los enfoques de este estudio es analizar el efecto de la pandemia de COVID-19 en la brecha salarial de género. Una investigación realizada con datos de trabajadores en Irlanda demostró que los salarios promedio entre hombre y mujeres eran muy similares antes de la pandemia (2017), pero disminuyeron más los salarios entre las mujeres que entre los hombres durante la primera ola de la pandemia (2020) (Doorley et al., 2021). Aun así, la brecha de género en los ingresos se mantuvo estable en un 40%, pero la composición de esta cambió. Antes de la pandemia, la segregación ocupacional contribuía positivamente a la brecha de ingresos por género, ya que los hombres trabajaban de manera desproporcionada en ocupaciones e industrias de altos ingresos. Esto refleja estereotipos de género tradicionales en industrias y profesiones específicas que limitan las oportunidades para las mujeres. En otra parte del mundo, da Costa Silva & Shinkoda (2021) analizan el mercado laboral de Brasil como resultado del efecto económico de la pandemia, poniendo énfasis en la destrucción o creación de empleos durante la cuarentena y la implementación del distanciamiento social del 2020. Se encontró que los meses iniciales afectaron a todos los trabajadores formales, pero el efecto fue mayor en las mujeres. El método utilizado en este análisis es una combinación entre OLS y la descomposición de Blinder-Oaxaca. En la tabla 2.2 se presenta un resumen de la revisión de la literatura de artículos relacionados al efecto de la pandemia de COVID-19 en la brecha de género salarial.

Tabla 2.2 Resumen de revisión de literatura (efecto de la pandemia de COVID-19).

Autores	Métodos de estimación	Variable dependiente	Variables de control	Alcance geográfico	Alcance de tiempo	Hallazgos
Doorley et al. (2021)	Metodología “nowcasting” basada en microsimulación	Ingreso familiar disponible	Características exógenas individuales y del hogar.	Irlanda	2017 - 2021	La brecha de género en los ingresos se mantuvo en un 40%. La composición de la brecha cambió durante la pandemia.
da Costa Silva & Shinkoda (2021)	OLS y Blinder-Oaxaca	Creación/Destrucción de trabajos	Nivel educacional, edad y sector de trabajo.	Brasil	Enero 2020 – diciembre 2020	Las mujeres tuvieron mayor índice de destrucción de empleo durante casi todos los meses de 2020.

Fuente: Elaboración propia.

3 Metodología

3.1 Modelo empírico

Para determinar la brecha salarial, se estima una ecuación de salario que toma la forma de la ecuación (1).

$$\log(w_i) = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \dots + \beta_k X_{ki} + \varepsilon_i \quad (1)$$

Donde w_i representa el salario por hora del individuo i en su ocupación principal¹, X_{1i} es una variable dicotómica que toma el valor de 1 si el trabajador es mujer y 0 en otro caso, siendo de esta manera β_1 es el parámetro de interés que representa la brecha salarial de género. Se incluyen otros controles (X_{2i}, \dots, X_{ki}) que representan características del individuo y de la firma, tales como la edad, edad al cuadrado, estado marital (soltero, casado o separado), zona de residencia (zona sur, zona norte o región metropolitana), tamaño de la empresa (pequeña, mediana, grande), si tiene contrato o no².

Todas las variables controles, excluyendo la edad, son variables dicotómicas donde la base es un individuo que vive en la región metropolitana, soltero, que trabaja en una empresa grande y que no tiene contrato. Se incluye la edad del trabajador y su término al cuadrado para detectar rendimientos decrecientes según la etapa del ciclo de vida en que se encuentre el individuo. No se incluye los años de experiencia efectiva en la especificación pues en la base de datos solo se puede construir la experiencia potencial, que depende de la edad (Parada-Contzen et al., 2013). Se decide trabajar con edad en vez de experiencia potencial, dado que para construir la experiencia potencial se deben realizar supuestos adicionales

Esta especificación está basada en lo revisado en la literatura, en particular según la ecuación de salarios estimada de Parada-Contzen et al. (2013) que utiliza datos de la encuesta Casen 2006 y de Peticara & Astudillo (2010) que estima la brecha salarial en Chile con datos de la Encuesta de Protección Social.

¹ Todos los montos monetarios están expresados en dólares de diciembre de 2022.

² Se utilizan variables controles para las cuales existe información en la base de datos. Una limitación del estudio es que no se tiene observación completa sobre las características del empleo, lo que podría generar sesgos por omisión de variables. Esto es algo que se podría tratar en trabajos futuros.

Notar que no se incluye la escolaridad en la especificación pues solo se trabaja con individuos con título en educación superior. En primer lugar, se estima el modelo para la totalidad de la muestra (todos los individuos con título en educación superior, asalariados y trabajadores independientes, y con información en las variables claves) y luego para submuestras por área de estudio y por campo laboral.

3.2 Método de estimación

Para la estimación se utilizan Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO o OLS, por sus siglas en inglés) con errores estándar robustos, donde el estimador de mínimos cuadrados se define según la ecuación (2).

$$\log(w_i) = \hat{\beta}_0 + \hat{\beta}_1 X_{1i} + \hat{\beta}_2 X_{2i} + \dots + \hat{\beta}_k X_{ki} \quad (2)$$

Esta técnica busca encontrar los valores que minimicen la suma de los cuadrados de la diferencia entre los valores observados y los valores estimados por el modelo. Los parámetros son los coeficientes que se utilizan para modelar la relación entre las variables de control y la variable dependiente. Estos parámetros se estiman a partir de los datos de entrada y son usados para estimar los valores de la variable dependiente para nuevos datos.

Para evaluar la magnitud de la brecha salarial de género, se utiliza el método de descomposición de Blinder-Oaxaca. Propuesta en 1973, esta técnica busca descomponer las diferencias salariales entre dos grupos (en este caso, hombres y mujeres) en componentes explicables e inexplícables. La componente explicada se debe a la diferencia en las características observables, mientras que la componente inexplícada se debe a factores no observables como la discriminación (Peticara & Astudillo, 2010).

Blau & Kahn (2017) explican los pasos para llevar a cabo la descomposición. En primer lugar, se deben estimar las ecuaciones de salario por separado para mujeres y hombres usando el método de mínimos cuadrados ordinarios, tal como se muestra en las ecuaciones (3) y (4). El sufijo m representa a los términos relacionados con las mujeres y el sufijo h a los términos relacionados con los hombres.

$$Y_m = \log(w_{mi}) = \hat{\beta}_{m0} + \hat{\beta}_{m1} X_{m1i} + \hat{\beta}_{m2} X_{m2i} + \dots + \hat{\beta}_{mk} X_{mki} \quad (3)$$

$$Y_h = \log(w_{hi}) = \hat{\beta}_{h0} + \hat{\beta}_{h1} X_{h1i} + \hat{\beta}_{h2} X_{h2i} + \dots + \hat{\beta}_{hk} X_{hki} \quad (4)$$

Los componentes de la brecha salarial de género se muestran en la ecuación (5). La barra sobre los términos indica que se trata con las medias de las variables. Para simplificar la notación, $\hat{\beta}_h$ y $\hat{\beta}_m$ representan los vectores de coeficientes OLS estimados previamente para la ecuación de hombres y para la ecuación de mujeres. De igual manera, X_h y X_m se entienden por los vectores de las variables control en las ecuaciones de hombre y mujeres.

$$\bar{Y}_h - \bar{Y}_m = \hat{\beta}_h \bar{X}_h - \hat{\beta}_m \bar{X}_m = \hat{\beta}_h (\bar{X}_h - \bar{X}_m) + \bar{X}_m (\hat{\beta}_h - \hat{\beta}_m) \quad (5)$$

El primer término a la derecha de la ecuación (5) corresponde al impacto de las diferencias de género en las variables control evaluadas mediante los coeficientes masculinos. El segundo término a la derecha es el diferencial no explicado y corresponde al residuo femenino promedio de la ecuación salarial masculina (Blau & Kahn, 2017). La descomposición que usa como base los coeficientes masculinos (como la que se observa en la ecuación (5)) se entiende como la descomposición estándar. Sin embargo, la descomposición que utiliza los coeficientes femeninos también es de interés conceptual y político (Daymont & Andrisani, 1984), como se muestra en la ecuación (6). Ambas ecuaciones son válidas para realizar la descomposición y se diferencian netamente en el foco del grupo base.

$$\bar{Y}_h - \bar{Y}_m = \hat{\beta}_m (\bar{X}_h - \bar{X}_m) + \bar{X}_h (\hat{\beta}_h - \hat{\beta}_m) \quad (6)$$

La ecuación (5) es la ecuación que se usará en esta investigación para realizar los cálculos relacionados a la brecha de género salarial.

El estudio del peso que tuvo la pandemia de COVID-19 en la brecha salarial de género, se realiza comparando los resultados obtenidos para el análisis del año 2017 y 2020.

4 Datos

4.1 Fuente de datos

Tanto las características de los individuos como las características de la firma son obtenidos de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (Casen) del año 2017 y 2020. La encuesta Casen es una encuesta a hogares, de carácter transversal y multipropósito, realizada por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia del Gobierno de Chile (Ministerio de Desarrollo Social y Familia, 2017). Esta encuesta ha sido levantada de manera regular en Chile desde el 1987, realizando 16 versiones hasta el año 2023.

Se utilizan las versiones de la encuesta Casen del año 2017 y del año 2020. En esta última, la modalidad tuvo que ser alterada dado el contexto sanitario en el que se encontraba el país, cambiando de una modalidad única presencial a mixta telefónica con un porcentaje acotado de entrevistas presenciales y reduciendo la cantidad de preguntas del cuestionario (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile BCN, 2021).

4.2 Creación de la muestra de estimación

La muestra de estimación incluye a todos los individuos que hayan declarado recibir ingresos de su trabajo principal al momento de llenar la encuesta y que tengan información válida en todas las variables claves. En la tabla 4.1 se muestran los pasos a seguir para construir la muestra de investigación y en número de observaciones válidas, correspondiente a los datos de la encuesta Casen del 2017. Utilizando las mismas variables y los mismos pasos en la base de datos de la encuesta Casen 2020, se obtuvieron un total de 16568 observaciones.

Tabla 4.1 Construcción de la muestra de investigación (Casen 2017)

Definición de la muestra	Número de observaciones
Todos los individuos	215066
(i) con registro de un ingreso principal válido	88346
(ii) con registro de horas de trabajo principal válido	62964
(iii) que tengan estudios de educación superior	21906
Muestra de investigación [individuos que cumplen las 3 condiciones]	21906

Notas: (a) La muestra de investigación consiste en individuos con información en todas las variables clave.

Fuente: Elaboración propia.

4.3 Descripción de la muestra de estimación

En la tabla 4.2 se observan las definiciones de las variables que se utilizarán en el modelo.

Tabla 4.2 Definición de variables

Variable	Definición
i. Variable dependiente	
Salario (en log)	Registro del salario por hora del individuo en dólares de diciembre de 2022.
ii. Variables de control	
Mujer	1 si el individuo es mujer, 0 en otro caso.
Edad	Edad del individuo (en años).
Edad al cuadrado	Edad del individuo al cuadrado (en años al cuadrado).
<i>Estado civil</i>	
Casado	1 si el individuo está casado, 0 en otro caso.
Conviviente sin contrato	1 si el individuo es conviviente sin contrato, 0 en otro caso.
Conviviente con contrato	1 si el individuo es conviviente con contrato, 0 en otro caso.
Anulado	1 si el individuo tiene nulidad matrimonial, 0 en otro caso.
Separado	1 si el individuo está separado, 0 en otro caso.
Divorciado	1 si el individuo está divorciado, 0 en otro caso.
Viudo	1 si el individuo está viudo, 0 en otro caso.
Soltero	1 si el individuo está soltero, 0 en otro caso.
<i>Zona</i>	
Zona norte	1 si el individuo vive al norte de la región metropolitana, 0 en otro caso.
Región metropolitana	1 si el individuo vive en la región metropolitana, 0 en otro caso.
Zona sur	1 si el individuo vive al sur de la región metropolitana, 0 en otro caso.
Área de estudio	1 si el individuo estudió una carrera en el área de Educación. 2 si el individuo estudió una carrera en el área de Artes y Humanidades. 3 si el individuo estudió una carrera en el área de Ciencias Sociales, Periodismo e Información. 4 si el individuo estudió una carrera en el área de Administración de Empresas y Derecho. 5 si el individuo estudió una carrera en el área de Ciencias Naturales, Matemáticas y Estadística. 6 si el individuo estudió una carrera en el Tecnología de la Información y Comunicación (TIC). 7 si el individuo estudió una carrera en el área de Ingeniería, Industria y Construcción. 8 si el individuo estudió una carrera en el área de Agricultura, Silvicultura, Pesca y Veterinaria. 9 si el individuo estudió una carrera en el área de Salud y Bienestar. 10 si el individuo estudió una carrera en el área de Servicios.
Área de trabajo	1 si el individuo pertenece al área de las Fuerzas Armadas. 2 si el individuo pertenece al área de Miembros del Poder Ejecutivo y de los Cuerpos Legislativo y Personal Directivo de la Administración Pública y de Empresas. 3 si el individuo pertenece al área de Profesionales, Científicos e Intelectuales. 4 si el individuo pertenece al área de Técnicos Profesionales de Nivel Medio. 5 si el individuo pertenece al área de Empleados de Oficina. 6 si el individuo pertenece al área de Trabajadores de los Servicios y Vendedores de Comercios y Mercados. 7 si el individuo pertenece al área de Agricultores y Trabajadores Calificados Agropecuarios y Pesqueros. 8 si el individuo pertenece al área de Oficiales, Operarios y Artesanos de Artes Mecánicas y de Otros Oficios. 9 si el individuo pertenece al área de Operadores de Instalaciones y Máquinas y Montadores. 10 si el individuo pertenece al área de Trabajadores No Calificados.

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 4.3 y en la tabla 4.4 se resumen las estadísticas descriptivas de las variables para la muestra de datos de la encuesta Casen del 2017 y la encuesta Casen 2020, respectivamente.

Tabla 4.3 Resumen de estadísticas descriptivas (Casen 2017).

Variable	N	Media	Desviación Estándar	Mín.	Máx.
i. Variable dependiente					
Salario (en log)	21906	2,570	0,783	-0,619	8,881
ii. Variables de control					
Mujer	21906	0,514	0,500	0	1
Edad	21906	37,919	12,147	18	96
Edad al cuadrado	21906	1585,409	1037,409	324	9216
<i>Estado civil</i>					
Casado	21906	0.320	0.446	0	1
Conviviente sin contrato	21906	0.198	0.339	0	1
Conviviente con contrato	21906	0.004	0.061	0	1
Anulado	21906	0.001	0.038	0	1
Separado	21906	0.047	0.213	0	1
Divorciado	21906	0.025	0.156	0	1
Viudo	21906	0.007	0.085	0	1
Soltero	21906	0.397	0.489	0	1
<i>Zona</i>					
Zona norte	21906	0,253	0,435	0	1
Región metropolitana	21906	0,302	0,459	0	1
Zona sur	21906	0,445	0,497	0	1

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 4.4 Resumen de estadísticas descriptivas (Casen 2020).

Variable	N	Media	Desviación Estándar	Mín.	Máx.
i. Variable dependiente					
Salario (en log)	16568	8,670	0,837	2,797	13,363
ii. Variables de control					
Mujer	16568	0,540	0,498	0	1
Edad	16568	39,551	11,708	18	90
Edad al cuadrado	16568	1701,373	1018,562	324	8100
<i>Estado civil</i>					
Casado	16568	0,317	0,465	0	1
Conviviente sin contrato	16568	0,229	0,420	0	1
Conviviente con contrato	16568	0,007	0,081	0	1
Anulado	16568	0,001	0,031	0	1
Separado	16568	0,051	0,220	0	1
Divorciado	16568	0,037	0,188	0	1
Viudo	16568	0,009	0,092	0	1
Soltero	16568	0,351	0,477	0	1
<i>Zona</i>					
Zona norte	16568	0,298	0,457	0	1
Región metropolitana	16568	0,302	0,459	0	1
Zona sur	16568	0,401	0,490	0	1

Fuente: Elaboración propia.

5 Resultados

5.1 Área de Estudio

En la tabla 5.1 se presentan los resultados de las regresiones lineales por campo de educación superior, específicamente los coeficientes y errores estándar robustos para la variable Mujer. Los resultados completos de estos modelos se encuentran en la tabla 9.1 en el Anexo.

Tabla 5.1 Resultados regresiones por área de estudio superior (2017).

Variable Dependiente: Salario (en log)	Mujer		R-cuadrado	(F global)	N
Muestra General	-0,158 ***	(0,010)	0,155 ***	(332,230)	21906
Educación	-0,192 ***	(0,024)	0,135 ***	(54,830)	4087
Artes y humanidades	0,076	(0,060)	0,148 ***	(8,710)	586
Ciencias sociales, periodismo e información	0,082	(0,054)	0,141 ***	(11,200)	832
Administración de empresas y derecho	-0,232 ***	(0,021)	0,151 ***	(74,700)	5234
Ciencias naturales, matemáticas y estadística	-0,113	(0,110)	0,159	-	238
Tecnología de la información y la comunicación (TIC)	-0,181 ***	(0,061)	0,178	-	882
Ingeniería, industria y construcción	-0,008	(0,029)	0,208 ***	(107,450)	4509
Agricultura, silvicultura, pesca y veterinaria	-0,037	(0,060)	0,223	-	593
Salud y bienestar	-0,252 ***	(0,031)	0,164 ***	(59,280)	3699
Servicios	-0,237 ***	(0,037)	0,178 ***	(22,640)	1246

Nota: (a) Todos los modelos, además, controlan por: edad, edad al cuadrado, estado civil y zona. (b) Errores estándar robustos en paréntesis. (c) Valor F-global para R-cuadrado en paréntesis.

* $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

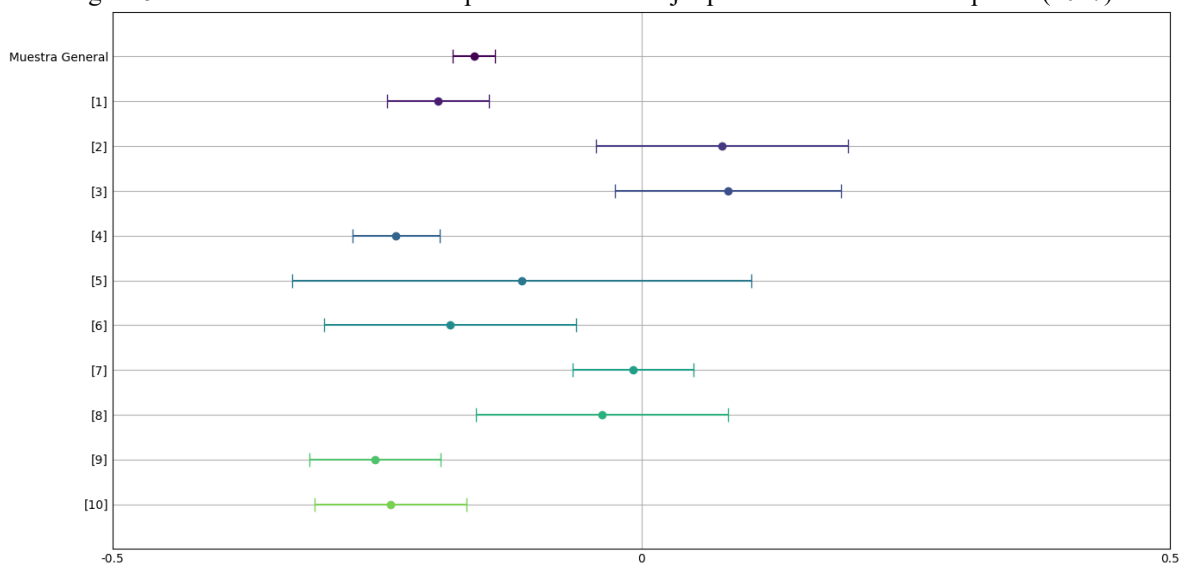
Fuente: Elaboración Propia.

Los modelos para la Muestra General y las áreas de Educación, Artes y Humanidades, Ciencias sociales, periodismo e información, Administración de empresas y derecho, Ingeniería, industria y construcción, Salud y bienestar, y Servicios son globalmente significativos en explicar la variación del salario del individuo (en log).

El coeficiente estimado de la variable Mujer es negativo en todos los modelos donde la variable es estadísticamente significativa. Esto indica que ser mujer y haber estudiado en las áreas de Educación, Administración de empresas y derecho, Salud y bienestar, y Servicios,

se asocia a un menor salario en comparación con los hombres, al igual que en la Muestra General del 2017. En esta última, ser mujer disminuye el salario (en log) en 15,8%.

Figura 5.1 Gráfico de barras de error para la variable Mujer por área de educación superior (2017).



Nota: (a) Los coeficientes estimados de la variable Mujer se muestran con un punto. (b) Los intervalos están al 95% de confianza. (c) En el eje de las ordenadas, los modelos representan: [1] Educación, [2] Artes y Humanidades, [3] Ciencias sociales, periodismo e información, [4] Administración de empresas y derecho, [5] Ciencias naturales, matemáticas y estadística, [6] Tecnología de la información y la comunicación (TIC), [7] Ingeniería, industria y construcción, [8] Agricultura, silvicultura, pesca y veterinaria, [9] Salud y bienestar y [10] Servicios.

Fuente: Elaboración Propia.

En la figura 5.1 se muestran las barras de error para los coeficientes estimados de la variable mujer por área de estudio superior, junto con sus respectivos intervalos de confianza al 95%. Para este tipo de gráfico, si se superponen los intervalos, las diferencias no son significativas. Por lo tanto, usando como referencia la muestra general, no hay diferencias significativas con los campos de Educación, Ciencias naturales, matemáticas y estadística, Tecnología de la información y comunicación (TIC), Agricultura, silvicultura, pesca y veterinaria, y Servicios.

5.2 Área de Trabajo

5.2.1 Modelos del 2017

En la tabla 5.2 se presentan los resultados de las regresiones lineales por área de trabajo, específicamente los coeficientes y errores estándar robustos para la variable Mujer. Los resultados completos de estos modelos se encuentran en la tabla 9.2 en el Anexo.

Tabla 5.2 Resultados regresiones por área de trabajo (2017).

Variable Dependiente: Salario (en log)	Mujer		R-cuadrado	(F global)	N
Muestra General	-0,158 ***	(0,010)	0,155 ***	(332,230)	21906
Fuerzas armadas	0,008	(0,218)	0,182 ***	(14,710)	168
Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativo y personal directivo de la administración pública y de empresas	-0,274 ***	(0,051)	0,224	-	734
Profesionales, científicos e intelectuales	-0,174 ***	(0,015)	0,123 ***	(96,920)	8279
Técnicos profesionales de nivel medio	-0,273 ***	(0,018)	0,125 ***	(62,300)	5270
Empleados de oficina	-0,132 ***	(0,025)	0,081 ***	(13,830)	2025
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	-0,178 ***	(0,026)	0,102 ***	(41,310)	2310
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros	-0,320	(0,132)	0,271	-	120
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	-0,235 ***	(0,081)	0,163 ***	(16,670)	1106
Operadores de instalaciones y máquinas y montadores	-0,058	(0,117)	0,097	-	631
Trabajadores no calificados	-0,105 ***	(0,032)	0,070	-	1263

Nota: (a) Todos los modelos, además, controlan por: edad, edad al cuadrado, estado civil y zona. (b) Errores estándar robustos en paréntesis. (c) Valor F-global para R-cuadrado en paréntesis.

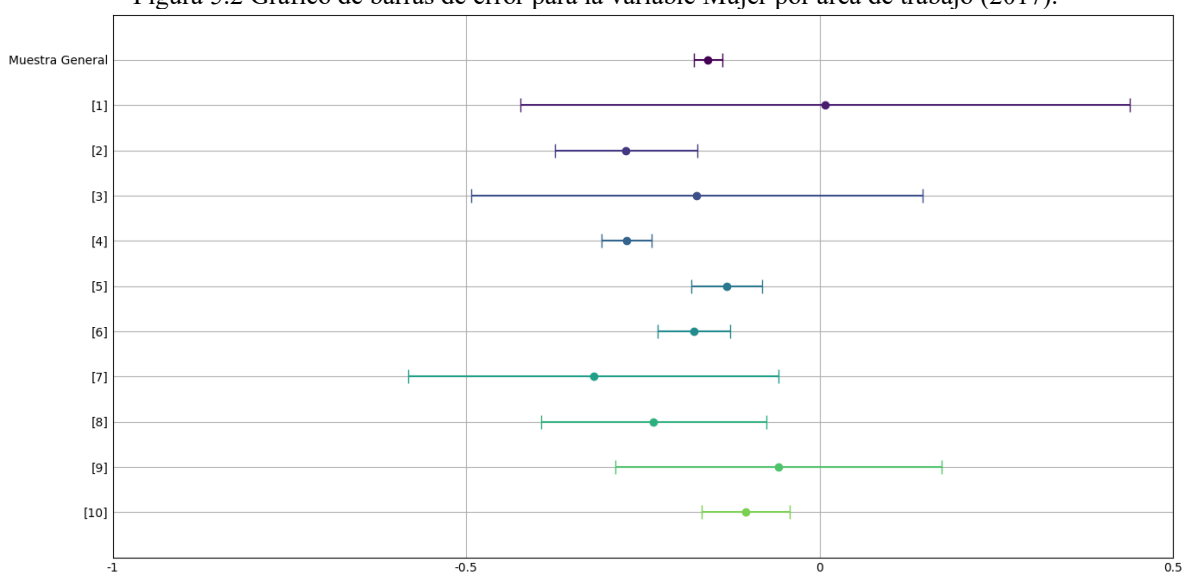
* $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

Fuente: Elaboración Propia.

Los modelos para la Muestra General y las áreas de Fuerzas Armadas, Profesionales, científicos e intelectuales, Técnicos profesionales de nivel medio, Empleados de oficina, Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados, y los Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios son globalmente significativos en explicar la variación del salario del individuo (en log).

El coeficiente estimado de la variable Mujer es negativo en todos los modelos donde la variable es estadísticamente significativa. Esto indica que ser mujer y estar trabajando en las áreas de Profesionales, científicos e intelectuales, Técnicos profesionales de nivel medio, Empleados de oficina, Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados, y los Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios se asocia a un menor salario en comparación con los hombres, al igual que en la Muestra General del 2017.

Figura 5.2 Gráfico de barras de error para la variable Mujer por área de trabajo (2017).



Nota: (a) Los coeficientes estimados de la variable Mujer se muestran con un punto. (b) Los intervalos están al 95% de confianza. (c) En el eje de las ordenadas, los modelos representan: [1] Fuerzas armadas, [2] Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativo y personal directivo de la administración pública y de empresas, [3] Profesionales, científicos e intelectuales, [4] Técnicos profesionales de nivel medio, [5] Empleados de oficina, [6] Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados, [7] Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros, [8] Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios, [9] Operadores de instalaciones y máquinas y montadores y [10] Trabajadores no calificados.

Fuente: Elaboración Propia.

En la figura 5.2 se muestran las barras de error para los coeficientes estimados de la variable mujer por campo laboral, junto con sus respectivos intervalos de confianza al 95%. Para este tipo de gráfico, si se superponen los intervalos, las diferencias no son significativas. Por lo

tanto, usando como referencia la muestra general, hay diferencias significativas sólo con el área de Técnicos profesionales de nivel superior.

5.2.2 Modelos del 2020

En la tabla 5.3 se presentan los resultados de las regresiones lineales por área de trabajo utilizando la base de datos del 2020, específicamente los coeficientes y errores estándar robustos para la variable Mujer. Los resultados completos de estos modelos se encuentran en la tabla 9.3 en el Anexo.

Tabla 5.3 Resultados regresiones por área de trabajo (2020).

Variable Dependiente: Salario (en log)	Mujer		R-cuadrado	(F global)	N
Muestra General	-0,131 ***	(0,013)	0,113 ***	(173,980)	16568
Fuerzas armadas	0,205	(0,207)	0,231 ***	(5,190)	103
Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativo y personal directivo de la administración pública y de empresas	-0,226 ***	(0,059)	0,145 ***	(11,790)	763
Profesionales, científicos e intelectuales	-0,162 ***	(0,017)	0,094 ***	(57,020)	6868
Técnicos profesionales de nivel medio	-0,213 ***	(0,024)	0,082 ***	(26,220)	3566
Empleados de oficina	-0,174 ***	(0,036)	0,069	-	1556
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	-0,183 ***	(0,039)	0,086 ***	(11,470)	1470
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros	0,501	(0,612)	0,118	-	31
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	-0,005	(0,102)	0,123 ***	(9,430)	730
Operadores de instalaciones y máquinas y montadores	-0,012	(0,125)	0,086 ***	(5,500)	558
Trabajadores no calificados	-0,053	(0,044)	0,025 **	(2,170)	923

Nota: (a) Todos los modelos, además, controlan por: edad, edad al cuadrado, estado civil y zona. (b) Errores estándar robustos en paréntesis. (c) Valor F-global para R-cuadrado en paréntesis.

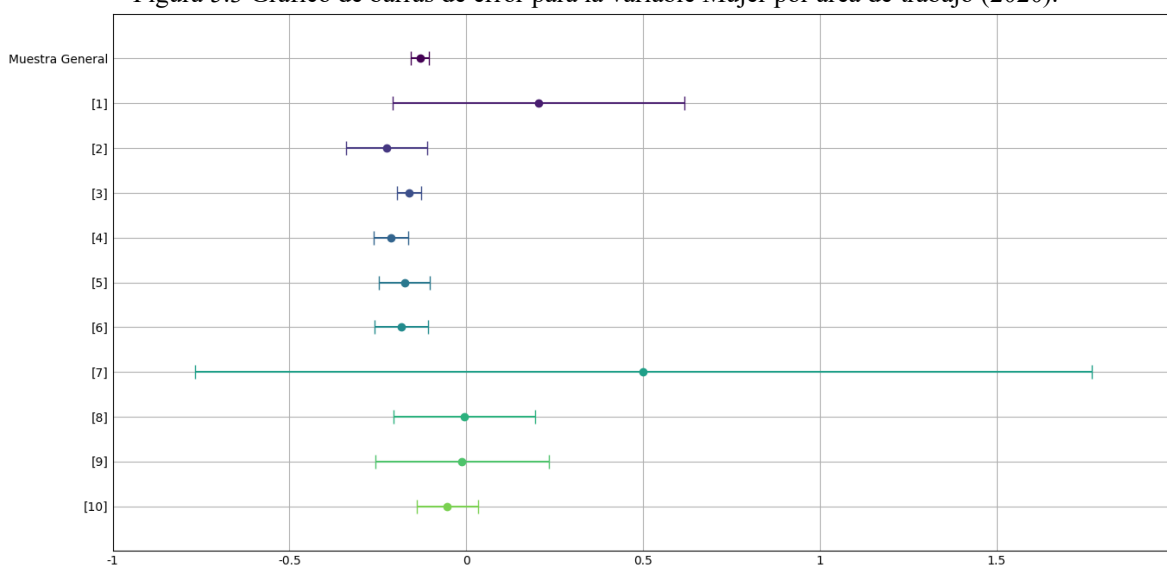
* $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

Fuente: Elaboración Propia.

Los modelos para la Muestra General y las áreas de Fuerzas Armadas, Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativo y personal directivo de la administración pública y de empresas, Profesionales, científicos e intelectuales, Técnicos profesionales de nivel medio, Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados, y los Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios son globalmente significativos en explicar la variación de la variable dependiente. El modelo para los Trabajadores no calificados también es globalmente significativo, pero a un menor nivel de significancia.

El coeficiente estimado de la variable Mujer es negativo en todos los modelos donde la variable es estadísticamente significativa. Esto indica que ser mujer y estar trabajando en las áreas de Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativo y personal directivo de la administración pública y de empresas, Profesionales, científicos e intelectuales, Técnicos profesionales de nivel medio, y los Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados se asocia a un menor salario en comparación con los hombres, al igual que en la Muestra General del 2020. En esta última, ser mujer disminuye le salario (en log) en 13,1%.

Figura 5.3 Gráfico de barras de error para la variable Mujer por área de trabajo (2020).



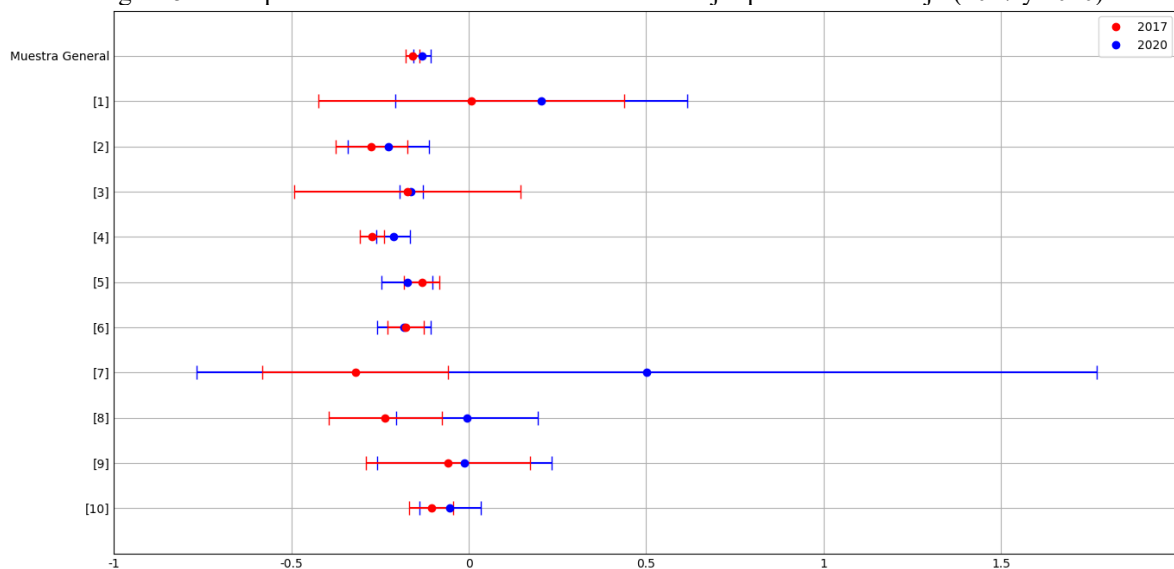
Nota: (a) Los coeficientes estimados de la variable Mujer se muestran con un punto. (b) Los intervalos están al 95% de confianza. (c) En el eje de las ordenadas, los modelos representan: [1] Fuerzas armadas, [2] Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativo y personal directivo de la administración pública y de empresas, [3] Profesionales, científicos e intelectuales, [4] Técnicos profesionales de nivel medio, [5] Empleados de oficina, [6] Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados, [7] Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros, [8] Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios, [9] Operadores de instalaciones y máquinas y montadores y [10] Trabajadores no calificados.

Fuente: Elaboración Propia.

En la figura 5.3 se muestran las barras de error para los coeficientes estimados de la variable mujer por campo laboral, junto con sus respectivos intervalos de confianza al 95%. Para este tipo de gráfico, si se superponen los intervalos, las diferencias no son significativas. Por lo tanto, usando como referencia la muestra general, hay diferencias significativas sólo con el área de Técnicos profesionales de nivel superior, similar a lo observado en la figura 5.3.

5.2.3 Comparación modelos 2017 y 2020

Figura 5.4 Comparación barras de error de la variable Mujer por área de trabajo (2017 y 2020)



Nota: (a) Los coeficientes estimados de la variable Mujer se muestran con un punto. (b) Los intervalos están al 95% de confianza. (c) En el eje de las ordenadas, los modelos representan: [1] Fuerzas armadas, [2] Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativo y personal directivo de la administración pública y de empresas, [3] Profesionales, científicos e intelectuales, [4] Técnicos profesionales de nivel medio, [5] Empleados de oficina, [6] Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados, [7] Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros, [8] Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios, [9] Operadores de instalaciones y máquinas y montadores y [10] Trabajadores no calificados.

Fuente: Elaboración Propia.

En la figura 5.4 se muestra la comparación de las barras de error para los coeficientes estimados de la variable mujer por campo laboral de los años 2017 y 2020, junto con sus respectivos intervalos de confianza al 95%. Se puede observar que tanto para las Muestras Generales como para las áreas de Profesionales, científicos e intelectuales y de Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados, los coeficientes estimados de la variable mujer son bastante similares. Las mayores diferencias entre los coeficientes estimados para las muestras del 2017 y 2020 son en las áreas de Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros, Fuerzas Armadas, y Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios.

5.3 Descomposición Blinder-Oaxaca

Las descomposiciones fueron realizadas con dos grupos: “Hombre” y “Mujer”. Para la muestra del año 2017, se dividió el estudio según el área de estudio superior y por área de trabajo. Para la muestra del 2020, se analizó la brecha salarial de género por área de trabajo.

5.3.1 Descomposición Blinder-Oaxaca por área de estudio 2017

La tabla 5.4 se presentan los resultados generales de la Descomposición Blinder-Oaxaca para la brecha de género salarial, usando la muestra del año 2017 por área de estudio superior. Los resultados detallados de este análisis se muestran en la tabla 9.4 del Anexo.

La primera columna corresponde a los resultados obtenidos para el grupo 1, “Hombre”, y la segunda, para el grupo 2, “Mujer”. En todos los casos, los coeficientes obtenidos son estadísticamente significativos. En la muestra general, los hombres reciben mayores salarios que las mujeres.

La columna Diferencia muestra la magnitud de la brecha de género salarial. Un resultado positivo indica que el salario es mayor para los hombres en comparación con las mujeres, lo cual sucede en la mayoría de los modelos. En el caso contrario, el resultado negativo sugiere que las mujeres son las que reciben mayores salarios, como se observa para las áreas de Artes y humanidades, y Ciencias sociales, periodismo e información. Las brechas de género salarial para las áreas de Educación, Administración de empresas y derecho, Agricultura, silvicultura, pesca y veterinaria, y Servicios son estadísticamente significativas, siendo este último campo el que presenta una mayor diferencia entre salarios. Las áreas de Ingeniería, industria y construcción, Ciencias naturales, matemáticas y estadística, y Tecnología de la información y la comunicación (TIC) también presentan diferencias estadísticamente significativas, pero con un menor nivel de significancia.

La columna Explicado corresponde a las diferencias entre los coeficientes de las variables de control. Es decir, exhibe la parte de la brecha de género salarial que puede ser explicada con los atributos individuales presentes en el modelo. Las áreas de Educación, Administración de empresas y derecho, Ingeniería, industria y construcción, Agricultura, silvicultura, pesca y veterinaria, Salud y bienestar, y Servicios son estadísticamente significativas. Esto quiere decir que la parte explicada contribuye de manera significativa en la definición de la brecha

de género salarial en las áreas antes mencionadas. El área de Ciencias naturales, matemáticas y estadística también es estadísticamente significativa, pero en menor nivel. Cuando los resultados para la parte explicada de la descomposición son negativos, como en el caso del área de Tecnología de la información y la comunicación (TIC), la diferencia entre los coeficientes de las características individuales incluidas en el modelo, contribuyen a la disminución de la brecha de género salarial. En las áreas de Ciencias naturales, matemáticas y estadística, Ingeniería, industria y construcción, y Agricultura, silvicultura, pesca y veterinaria, no presentan significancia estadística en la parte no explicada, por lo que se infiere que sus brechas están compuestas principalmente de factores observados en el análisis.

La columna No Explicado, muestra la parte de la brecha de género salarial que no puede ser explicada por las diferencias en los coeficientes de las variables control del modelo. En otras palabras, es la parte de la brecha de género salarial atribuible a factores no observados en esta investigación. Las áreas de Educación, Administración de empresas y derecho, Tecnología de la información y la comunicación (TIC), Salud y bienestar, y Servicios son estadísticamente significativas en la parte no explicada de la brecha. El área de Tecnología de la información y la comunicación (TIC) es estadísticamente significativa en la parte no explicada, pero no presenta ningún nivel de significancia en su parte explicada, por lo que se puede interpretar que la brecha de género salarial en esta área se compone principalmente de factores no observados.

Por último, en todas las áreas en donde ambas partes de la descomposición son estadísticamente significativas, la parte no explicada es mayor a la parte explicada. Esto implica que los factores no observados en el modelo tienen mayor influencia en la magnitud de la brecha de género salarial. Esto sucede en la muestra general y en las áreas de Educación, Administración de empresas y derecho, Salud y bienestar, y Servicios.

Tabla 5.4 Resultados generales Descomposición Blinder-Oaxaca para la brecha de género salarial por área de estudio superior (2017).

Variable Dependiente: Salario (log)	Hombre		Mujer		Diferencia		Explicado		No Explicado		N
Muestra General	2,674***	(0,008)	2,471***	(0,007)	0,202***	(0,011)	0,048***	(0,005)	0,155***	(0,010)	21906
Educación	2,747***	(0,022)	2,489***	(0,012)	0,258***	(0,025)	0,062***	(0,012)	0,195***	(0,025)	4087
Artes y humanidades	2,414***	(0,048)	2,455***	(0,044)	-0,041	(0,066)	0,044	(0,034)	-0,086	(0,064)	586
Ciencias sociales, periodismo e información	2,723***	(0,046)	2,777***	(0,035)	-0,054	(0,058)	0,002	(0,033)	-0,056	(0,060)	832
Administración de empresas y derecho	2,730***	(0,017)	2,451***	(0,014)	0,279***	(0,022)	0,059***	(0,011)	0,220***	(0,022)	5234
Ciencias naturales, matemáticas y estadística	2,935***	(0,080)	2,733***	(0,073)	0,202*	(0,109)	0,128**	(0,057)	0,074	(0,110)	238
Tecnología de la información y la comunicación (TIC)	2,550***	(0,028)	2,420***	(0,061)	0,130*	(0,067)	-0,044	(0,028)	0,174***	(0,064)	882
Ingeniería, industria y construcción	2,695***	(0,014)	2,617***	(0,030)	0,078**	(0,032)	0,070***	(0,015)	0,009	(0,029)	4509
Agricultura, silvicultura, pesca y veterinaria	2,682***	(0,043)	2,458***	(0,050)	0,225***	(0,066)	0,201***	(0,041)	0,024	(0,065)	593
Salud y bienestar	2,723***	(0,031)	2,441***	(0,014)	0,282***	(0,034)	0,046***	(0,018)	0,236***	(0,032)	3699
Servicios	2,393***	(0,027)	2,093***	(0,028)	0,300***	(0,039)	0,072***	(0,021)	0,228***	(0,039)	1246

Nota: (a) Todos los modelos, además, controlan por: edad, edad al cuadrado, estado civil y zona. (b) Errores estándar robustos en paréntesis.

* $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

Fuente: Elaboración Propia.

5.3.2 Descomposición Blinder-Oaxaca por área de trabajo 2017

La tabla 5.5 se presentan los resultados generales de la Descomposición Blinder-Oaxaca para la brecha de género salarial, usando la muestra del año 2017 por área de trabajo. Los resultados detallados de este análisis se muestran en la tabla 9.5 del Anexo.

La primera columna corresponde a los resultados obtenidos para el grupo 1, “Hombre”, y la segunda, para el grupo 2, “Mujer”. En todos los casos, los coeficientes obtenidos son estadísticamente significativos. En la muestra general y en todas las áreas de trabajo, los hombres reciben mayores salarios que las mujeres.

La columna Diferencia muestra la magnitud de la brecha de género salarial. Un resultado positivo indica que el salario es mayor para los hombres en comparación con las mujeres, como es en el caso de todos los modelos. Las brechas de género salarial para todas las áreas son estadísticamente significativas, con excepción de las áreas de Fuerzas Armadas y Operadores de instalaciones y máquinas y montadores.

La columna Explicado corresponde a las diferencias entre los coeficientes de las variables de control. Las áreas de Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativo y personal directivo de la administración pública y de empresas, Profesionales, científicos e intelectuales, Técnicos profesionales de nivel medio, y Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios son estadísticamente significativas. Esto quiere decir que la parte explicada contribuye de manera significativa en la definición de la brecha de género salarial en las áreas antes mencionadas. El área de Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados y Fuerzas armadas también son estadísticamente significativas, pero en menor nivel. Cuando los resultados para la parte explicada de la descomposición son negativos, como en el caso del área de Trabajadores no calificados, la diferencia entre los coeficientes de las características individuales incluidas en el modelo, contribuyen a la disminución de la brecha de género salarial. El área de Fuerzas armadas no presenta significancia estadística en la parte no explicada de su brecha, por lo que se infiere que la diferencia salarial está compuesta principalmente de factores observados en el análisis.

La columna No Explicado, muestra la parte de la brecha de género salarial que no puede ser explicada por las diferencias en los coeficientes de las variables control del modelo. Las áreas de Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativo y personal directivo de la

administración pública y de empresas, Profesionales, científicos e intelectuales, Técnicos profesionales de nivel medio, Empleados de oficina, Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados, Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios, y Trabajadores no calificados son estadísticamente significativas en la parte no explicada de la brecha. El área de Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros también es estadísticamente significativa, pero en menor nivel. Las áreas de Empleados de oficina, Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros, y Trabajadores no calificados no presenta ningún nivel de significancia en su parte explicada, por lo que se puede interpretar que la brecha de género salarial en estas áreas se compone principalmente de factores no observados.

Por último, en todas las áreas en donde ambas partes de la descomposición son estadísticamente significativas, la parte no explicada es mayor a la parte explicada. Esto implica que los factores no observados en el modelo tienen mayor influencia en la magnitud de la brecha de género salarial. Esto sucede en la muestra general y en las áreas de Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativo y personal directivo de la administración pública y de empresas, Profesionales, científicos e intelectuales, Técnicos profesionales de nivel medio, Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados, y Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios.

Tabla 5.5 Resultados generales Descomposición Blinder-Oaxaca para la brecha de género salarial por área de trabajo (2017).

Variable Dependiente: Salario (log)	Hombre		Mujer		Diferencia		Explicado		No Explicado		N
Muestra General	2,674***	(0,008)	2,471***	(0,007)	0,202***	(0,011)	0,048***	(0,005)	0,155***	(0,010)	21906
Fuerzas armadas	2,813***	(0,068)	2,547***	(0,215)	0,266	(0,225)	0,232*	(0,126)	0,034	(0,242)	168
Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativo y personal directivo de la administración pública y de empresas	3,634***	(0,035)	3,266***	(0,043)	0,369***	(0,055)	0,096***	(0,032)	0,273***	(0,055)	734
Profesionales, científicos e intelectuales	3,104***	(0,012)	2,872***	(0,010)	0,232***	(0,015)	0,062***	(0,007)	0,170***	(0,015)	8279
Técnicos profesionales de nivel medio	2,634***	(0,015)	2,328***	(0,011)	0,305***	(0,019)	0,045***	(0,008)	0,261***	(0,019)	5270
Empleados de oficina	2,224***	(0,022)	2,077***	(0,015)	0,146***	(0,026)	0,005	(0,012)	0,141***	(0,027)	2025
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	2,152***	(0,022)	1,953***	(0,016)	0,200***	(0,027)	0,024**	(0,012)	0,175***	(0,027)	2310
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros	2,353***	(0,067)	1,963***	(0,138)	0,389**	(0,154)	0,133	(0,096)	0,256*	(0,153)	120
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	2,312***	(0,020)	1,983***	(0,077)	0,329***	(0,080)	0,096***	(0,027)	0,233***	(0,086)	1106
Operadores de instalaciones y máquinas y montadores	2,308***	(0,026)	2,202***	(0,134)	0,106	(0,137)	0,049	(0,031)	0,057	(0,127)	631
Trabajadores no calificados	1,950***	(0,021)	1,849***	(0,024)	0,101***	(0,031)	-0,017	(0,012)	0,118***	(0,032)	1263

Nota: (a) Todos los modelos, además, controlan por: edad, edad al cuadrado, estado civil y zona. (b) Errores estándar robustos en paréntesis.

* $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

Fuente: Elaboración Propia.

5.3.3 Descomposición Blinder-Oaxaca por área de trabajo 2020

La tabla 5.6 se presentan los resultados generales de la Descomposición Blinder-Oaxaca para la brecha de género salarial, usando la muestra del año 2020 por área de trabajo. Los resultados detallados de este análisis se muestran en la tabla 9.6 del Anexo.

La primera columna corresponde a los resultados obtenidos para el grupo 1, “Hombre”, y la segunda, para el grupo 2, “Mujer”. En todos los casos, los coeficientes obtenidos son estadísticamente significativos.

La columna Diferencia muestra la magnitud de la brecha de género salarial. Un resultado positivo indica que el salario es mayor para los hombres en comparación con las mujeres, como es en el caso de todas las áreas, con excepción de Fuerzas armadas y Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros. Las áreas de Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativo y personal directivo de la administración pública y de empresas, Profesionales, científicos e intelectuales, Técnicos profesionales de nivel medio, Empleados de oficina, Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados son estadísticamente significativas.

La columna Explicado corresponde a las diferencias entre los coeficientes de las variables de control. Las áreas de Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativo y personal directivo de la administración pública y de empresas, Profesionales, científicos e intelectuales, Técnicos profesionales de nivel medio son estadísticamente significativas. Esto quiere decir que la parte explicada contribuye de manera significativa en la definición de la brecha de género salarial en las áreas antes mencionadas. El área de Operadores de instalaciones y máquinas y montadores también es estadísticamente significativa, pero en menor nivel. Cuando los resultados para la parte explicada de la descomposición son negativos, como en los casos de las áreas de Empleados de oficina y Trabajadores no calificados, la diferencia entre los coeficientes de las características individuales incluidas en el modelo, contribuyen a la disminución de la brecha de género salarial. El área de Operadores de instalaciones y máquinas y montadores no presenta significancia estadística en la parte no explicada de su brecha, por lo que se infiere que la diferencia salarial está compuesta principalmente de factores observados en el análisis.

La columna No Explicado, muestra la parte de la brecha de género salarial que no puede ser explicada por las diferencias en los coeficientes de las variables control del modelo. Las áreas de Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativo y personal directivo de la administración pública y de empresas, Profesionales, científicos e intelectuales, Técnicos profesionales de nivel medio, Empleados de oficina son estadísticamente significativas en la parte no explicada de la brecha. Las áreas de Técnicos profesionales de nivel medio, Empleados de oficina no presenta ningún nivel de significancia en su parte explicada, por lo que se puede interpretar que la brecha de género salarial en estas áreas se compone principalmente de factores no observados.

Por último, en todas las áreas en donde ambas partes de la descomposición son estadísticamente significativas, la parte no explicada es mayor a la parte explicada. Esto implica que los factores no observados en el modelo tienen mayor influencia en la magnitud de la brecha de género salarial. Esto sucede en la muestra general y en las áreas Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativo y personal directivo de la administración pública y de empresas, Profesionales, científicos e intelectuales, Técnicos profesionales de nivel medio.

Tabla 5.6 Resultados generales Descomposición Blinder-Oaxaca para la brecha de género salarial por área de trabajo (2020).

Variable Dependiente: Salario (log)	Hombre		Mujer		Diferencia		Explicado		No Explicado		N
Muestra General	8,762***	(0,010)	8,592***	(0,008)	0,170***	(0,013)	0,034***	(0,007)	0,137***	(0,013)	16568
Fuerzas armadas	8,735***	(0,080)	8,819***	(0,227)	-0,085	(0,241)	0,145	(0,195)	-0,229	(0,263)	103
Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativo y personal directivo de la administración pública y de empresas	9,532***	(0,038)	9,254***	(0,048)	0,278***	(0,061)	0,065**	(0,030)	0,213***	(0,062)	763
Profesionales, científicos e intelectuales	9,189***	(0,014)	8,983***	(0,011)	0,207***	(0,018)	0,055***	(0,008)	0,152***	(0,018)	6868
Técnicos profesionales de nivel medio	8,630***	(0,020)	8,379***	(0,014)	0,251***	(0,024)	0,038***	(0,011)	0,213***	(0,025)	3566
Empleados de oficina	8,346***	(0,031)	8,169***	(0,020)	0,176***	(0,037)	-0,007	(0,027)	0,183***	(0,042)	1556
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	8,264***	(0,031)	8,043***	(0,024)	0,221***	(0,039)	0,035*	(0,019)	0,186***	(0,040)	1470
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros	8,170***	(0,166)	8,477***	(0,607)	-0,307	(0,630)	0,228	(0,310)	-0,535	(0,693)	31
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	8,279***	(0,026)	8,214***	(0,098)	0,065	(0,101)	0,027	(0,041)	0,038	(0,109)	730
Operadores de instalaciones y máquinas y montadores	8,326***	(0,032)	8,212***	(0,135)	0,114	(0,139)	0,096*	(0,053)	0,018	(0,149)	558
Trabajadores no calificados	7,992***	(0,029)	7,950***	(0,033)	0,041	(0,044)	-0,009	(0,021)	0,050	(0,048)	923

Nota: (a) Todos los modelos, además, controlan por: edad, edad al cuadrado, estado civil y zona. (b) Errores estándar robustos en paréntesis.

* $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

Fuente: Elaboración Propia.

6 Discusión

6.1 Áreas de estudio superior

El análisis de la descomposición Blinder-Oaxaca para la muestra general del 2017, sugiere que existe una diferencia significativa de salarios entre hombres y mujeres. Aunque la brecha se puede explicar por las diferencias en las características individuales, existe una gran porción de la brecha de género salarial que no puede ser explicada por el modelo propuesto.

En las áreas de estudio superior que no tienen ningún nivel de significancia, la diferencia es negativa. Pero en donde si hay significancia estadística, las diferencias son positivas. Por lo tanto, se sugiere que existe una brecha de género salarial en todas las áreas de estudios superiores analizadas en este estudio.

6.2 Áreas de trabajo

En la tabla 6.1 se presenta una comparación de los resultados obtenidos de la diferencia salarial entre hombres y mujeres para los años 2017 y 2020. En general, se puede concluir que la brecha de género salarial para las personas con estudios superiores perdura con el tiempo, siendo los hombres quienes reciben en promedio mayores salarios en comparación con las mujeres. Se reconoce una disminución de la magnitud de la brecha general a través del tiempo en todas las diferencias estadísticamente significativas en ambas bases de datos, siendo el área de Técnicos profesionales de nivel medio el que presenta un mayor cambio. Aun así, los cambios en la magnitud de la diferencia son ínfimos.

Considerando solo las áreas de trabajo que tienen componentes significativos estadísticamente para ambos años, se mantiene una proporción similar entre las partes explicadas y no explicadas. Dichas áreas serían Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativo y personal directivo de la administración pública y de empresas, Profesionales, científicos e intelectuales, Técnicos profesionales de nivel medio, y Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados, y presentan aproximadamente un 20% y un 80% de parte no explicada durante el tiempo, al igual que las muestras generales de ambos años.

Tabla 6.1 Comparación de los resultados de la Descomposición Blinder-Oaxaca para la brecha salarial de género por área de trabajo para los años 2017 y 2020

Variable Dependiente: Salario (log)	Diferencia				Explicado				No Explicado			
	2017		2020		2017		2020		2017		2020	
Muestra General	0,202***	(0,011)	0,170***	(0,013)	0,048***	(0,005)	0,034***	(0,007)	0,155***	(0,010)	0,137***	(0,013)
Fuerzas armadas	0,266	(0,225)	-0,085	(0,241)	0,232*	(0,126)	0,145	(0,195)	0,034	(0,242)	-0,229	(0,263)
Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativo y personal directivo de la administración pública y de empresas	0,369***	(0,055)	0,278***	(0,061)	0,096***	(0,032)	0,065**	(0,030)	0,273***	(0,055)	0,213***	(0,062)
Profesionales, científicos e intelectuales	0,232***	(0,015)	0,207***	(0,018)	0,062***	(0,007)	0,055***	(0,008)	0,170***	(0,015)	0,152***	(0,018)
Técnicos profesionales de nivel medio	0,305***	(0,019)	0,251***	(0,024)	0,045***	(0,008)	0,038***	(0,011)	0,261***	(0,019)	0,213***	(0,025)
Empleados de oficina	0,146***	(0,026)	0,176***	(0,037)	0,005	(0,012)	-0,007	(0,027)	0,141***	(0,027)	0,183***	(0,042)
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	0,200***	(0,027)	0,221***	(0,039)	0,024**	(0,012)	0,035*	(0,019)	0,175***	(0,027)	0,186***	(0,040)
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros	0,389**	(0,154)	-0,307	(0,630)	0,133	(0,096)	0,228	(0,310)	0,256*	(0,153)	-0,535	(0,693)
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	0,329***	(0,080)	0,065	(0,101)	0,096***	(0,027)	0,027	(0,041)	0,233***	(0,086)	0,038	(0,109)
Operadores de instalaciones y máquinas y montadores	0,106	(0,137)	0,114	(0,139)	0,049	(0,031)	0,096*	(0,053)	0,057	(0,127)	0,018	(0,149)
Trabajadores no calificados	0,101***	(0,031)	0,041	(0,044)	-0,017	(0,012)	-0,009	(0,021)	0,118***	(0,032)	0,050	(0,048)

Notas: (a) Errores estándar robustos en paréntesis.

* $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

Fuente: Elaboración Propia.

6.3 Factor de la pandemia de Covid-19 en la brecha de género salarial.

Para identificar los posibles efectos de la pandemia de Covid-19 en la brecha de género salarial, se analiza la comparación entre áreas de trabajo para los años 2017 y 2020, considerando que durante este último periodo existían restricciones sanitarias y de distanciamiento social para enfrentar la pandemia.

Para este análisis, el factor de la pandemia de Covid-19 en la brecha de género salarial se considera en la parte No Explicada de la descomposición Blinder-Oaxaca, ya que se considera un componente no observado en el modelo. En promedio, las áreas que tienen todos sus componentes significativos estadísticamente (Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativo y personal directivo de la administración pública y de empresas, Profesionales, científicos e intelectuales, Técnicos profesionales de nivel medio, y Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados) se mantiene constante la participación de la parte No Explicada en la brecha de salarios. Para la muestra general y para las áreas de Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativo y personal directivo de la administración pública y de empresas, y Profesionales, científicos e intelectuales, la proporción de la parte No explicada de la descomposición aumenta. En cambio, para las áreas de Técnicos profesionales de nivel medio, y Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados, la parte No Explicada disminuye su participación en la descomposición de la brecha.

Aunque no se puede determinar con exactitud cuanta influencia tuvo la pandemia en la brecha de género salarial, se puede concluir que esta está incluida en la parte No Explicada de las descomposiciones. Por lo tanto, para la muestra general y para las áreas de Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativo y personal directivo de la administración pública y de empresas, y Profesionales, científicos e intelectuales, el factor de la pandemia de Covid-19 tuvo un mayor efecto en la brecha salarial de género, en comparación con las otras áreas de trabajo.

7 Conclusión

A través de los resultados de las encuestas Casen del 2017 y de la encuesta Casen del 2020, se analizó la brecha de género salarial por áreas de estudio y áreas de trabajo para personas con estudios superiores. En un inicio, solo se buscó investigar el efecto sólo por área de estudio superior, pero se decidió comparar ambas muestras usando el área de trabajo. Gracias a la revisión de literatura, se estableció que la metodología a seguir correspondía a la estimación del salario a través de una regresión lineal usando el método de mínimos cuadrados ordinarios, para luego aplicar la Descomposición Blinder-Oaxaca para evaluar la brecha entre los salarios estimados. Luego, se aplicó el análisis exploratorio de datos en las bases de datos que contenían los resultados de las encuestas Casen para el 2017 y el 2020. Se aplicaron los análisis por área estudio superior para la muestra del 2017 y por área de trabajo para las muestras del 2017 y 2020. A través del programa Stata, se obtuvieron los resultados de las regresiones de MCO y de las Descomposiciones Blinder-Oaxaca. Los resultados de la descomposición para la brecha de género salarial indicaron que la mayor parte era explicada por factores no observados en el modelo, como, por ejemplo, la discriminación de género. Para evaluar el cambio antes y durante la pandemia de Covid-19, se compararon los resultados por área de trabajo, donde se estableció que el factor de la pandemia era parte de la porción No Explicada de la brecha de género salarial. Se concluyó que, tanto para la muestra general como para las áreas de Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativo y personal directivo de la administración pública y de empresas, y Profesionales, científicos e intelectuales, el factor de la pandemia de Covid-19 tuvo un mayor efecto en la brecha salarial de género, en comparación con las otras áreas de trabajo.

Debido a las medidas de cuidados sanitarios en los que vivió el país durante la pandemia de COVID-19, la encuesta Casen del 2020 tuvo que ser modificada para cumplir con las restricciones sanitarias del gobierno. Esto implicó un cambio en la forma en que se administraba la encuesta y una disminución de las preguntas del cuestionario, esto último con el fin de disminuir el tamaño del cuestionario, pero manteniendo las preguntas que tuvieran mayor relación con el estudio de la pobreza en Chile. Dicho esto, algunas de las variables que se consideraron para la muestra original fueron eliminadas, reduciendo considerablemente la cantidad de variables en la muestra final.

La versión de la encuesta Casen 2022 volvió a utilizar la metodología de la encuesta del 2017. Los primeros resultados de esta nueva versión se podrán conocer en julio del 2023, por lo que se propone comparar las encuestas de los años 2017 y 2022 como trabajo futuro. Utilizando la misma metodología propuesta en esta memoria de título, se podrá obtener una mirada de la brecha salarial de género antes de la pandemia y durante el proceso de recuperación económica y social tras esta en los distintos campos de estudio superior.

8 Referencias

- Abegaz, M., & Nene, G. (2023). Gender wage and productivity gaps in the Ethiopian manufacturing sector. *Journal of Applied Economics*, 26(1). <https://doi.org/10.1080/15140326.2022.2160139>
- Bachan, R., & Bryson, A. (2022). The Gender Wage Gap Among University Vice Chancellors in the UK. *Labour Economics*, 78. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2022.102230>
- Barcena, A. (2021). La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad. En *CEPAL ONU*.
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile BCN. (2021). *Encuesta CASEN en Pandemia 2020*. Actualidad Territorial. <https://www.bcn.cl/siit/actualidad-territorial/encuesta-casen-en-pandemia-2020>
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, & explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789–865. <https://doi.org/10.1257/jel.20160995>
- da Costa Silva, M. M., & Shinkoda, M. H. (2021). The gender gap and the COVID-19 pandemic: An analysis of net Brazilian formal job destruction. *Economía*, 22(3), 225–238. <https://doi.org/10.1016/j.econ.2021.12.002>
- Daymont, T. N., & Andrisani, P. J. (1984). Job Preferences, College Major, and the Gender Gap in Earnings. *The Journal of Human Resources*, 19(3), 408–428. <https://doi.org/10.2307/145880>
- Devereux, P. J., & Delaney, J. (2022, agosto 13). *Gender differences in STEM persistence after graduation*. VOX EU CEPR. <https://cepr.org/voxeu/columns/gender-differences-stem-persistence-after-graduation>
- Díaz, E. (2015). *La desigualdad salarial entre hombres y mujeres: Alcances y limitaciones de la Ley N°20.348 para avanzar en justicia de género*. Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. Ministerio del Trabajo y Prevención Social. www.direccionaltrabajo.cl
- Doorley, K., O'donoghue, C., & Sologon, D. M. (2021). *The Gender Gap in Income and the COVID-19 Pandemic* (N° 14360; IZA Discussion Papers). www.iza.org

- Jann, B. (2008). The Blinder-Oaxaca decomposition for linear regression models. *The Stata Journal*, 8(4), 453–479.
- Lee, J. (2022). The Gendered Outbreak of COVID-19 in South Korea. *Feminist Economics*, 28(4), 89–111. <https://doi.org/10.1080/13545701.2022.2057565>
- Ministerio de Desarrollo Social y Familia. (s. f.). *Encuesta CASEN*. <http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/encuesta-casen>
- Ministerio de Desarrollo Social y Familia. (2017). *Manual del investigador Guía práctica para el uso y análisis de información*.
- Parada-Contzen, M., Riquelme-Won, A., & Vasquez-Lavin, F. (2013). The value of a statistical life in Chile. *Empirical Economics*, 45(3), 1073–1087. <https://doi.org/10.1007/s00181-012-0660-7>
- Perticara, M., & Astudillo, A. (2010). ¿EXISTEN BRECHAS SALARIALES POR GÉNERO EN CHILE? Descomposición de las diferencias salariales entre hombres y mujeres en el contexto de regresiones por cuantiles. *Latin American Research Review*, 45(2), 191–215. <https://doi.org/10.1353/lar.2010.0023>
- Strittmatter, A., & Wunsch, C. (2021). The Gender Pay Gap Revisited with Big Data: Do Methodological Choices Matter? *IZA – Institute of Labor Economics*. www.iza.org
- World Economic Forum. (2022). *Global Gender Gap Report 2022. Insight Report*. www.weforum.org

9 Anexo

Tabla 9.1 Resultados completos para regresiones por área de educación superior (2017).

Variable Dependiente: Salario (en log)	Muestra General	Educación	Artes y humanidades	Ciencias sociales, periodismo e información	Administración de empresas y derecho	Ciencias naturales, matemáticas y estadística	Tecnología de la información y la comunicación (TIC)	Ingeniería, industria y construcción	Agricultura, silvicultura, pesca y veterinaria	Salud y bienestar	Servicios
Mujer	-0,158*** (0,010)	-0,192*** (0,024)	0,076 (0,060)	0,082 (0,054)	-0,232*** (0,021)	-0,113 (0,110)	-0,181*** (0,061)	-0,008 (0,029)	-0,037 (0,060)	-0,252*** (0,031)	-0,237*** (0,037)
Edad	0,057*** (0,003)	0,039*** (0,008)	0,036** (0,015)	0,084*** (0,018)	0,060*** (0,006)	0,050** (0,023)	0,051*** (0,012)	0,088*** (0,008)	0,032 (0,026)	0,041*** (0,007)	0,083*** (0,010)
Edad al cuadrado	0,000*** (0,000)	0,000*** (0,000)	0,000 (0,000)	-0,001*** (0,000)	-0,001*** (0,000)	0,000 (0,000)	0,000*** (0,000)	-0,001*** (0,000)	0,000 (0,000)	0,000*** (0,000)	-0,001*** (0,000)
Zona Norte	-0,196*** (0,014)	-0,037 (0,03)	-0,064 (0,084)	0,000 -	0,000 -	0,000 -	0,133** (0,060)	-0,161*** (0,030)	-0,300*** (0,101)	0,000 -	-0,061 (0,051)
Región Metropolitana	0,000 -	0,000 -	0,280*** (0,072)	0,277*** (0,068)	0,278*** (0,027)	0,168 (0,133)	0,344*** (0,051)	0,000 -	0,000 -	0,244*** (0,037)	0,000 -
Zona Sur	-0,248*** (0,012)	-0,044* (0,024)	0,000 -	0,054 (0,074)	-0,039 (0,026)	0,155 (0,142)	0,000 -	-0,323*** (0,027)	-0,265*** (0,081)	-0,033 (0,030)	-0,094** (0,043)
Casado	0,117 (0,072)	-0,008 (0,114)	0,598** (0,270)	0,355 (0,283)	0,139 (0,224)	1,002*** (0,137)	0,310*** (0,070)	-0,12 (0,297)	0,531 (0,569)	-0,694*** (0,221)	-0,057 (0,337)
Conviviente Sin Acuerdo	0,005 (0,072)	-0,068 (0,115)	0,442 (0,269)	0,302 (0,285)	0,002 (0,225)	0,849*** (0,196)	0,329*** (0,076)	-0,232 (0,298)	0,357 (0,573)	-0,828*** (0,223)	-0,276 (0,338)
Conviviente Con Acuerdo	0,000 -	0,000 -	0,477 (0,369)	0,120 (0,318)	0,082 (0,282)	0,000 -	0,000 -	-0,219 (0,323)	0,000 -	-1,160*** (0,320)	0,000 -
Anulado	-0,192 (0,144)	-0,419** (0,184)	-0,217 (0,275)	0,000 -	0,000 -	0,000 -	-0,545*** (0,077)	-0,017 (0,522)	-0,299 (0,569)	0,000 -	0,000 -
Separado	-0,127* (0,075)	-0,242** (0,120)	0,430 (0,292)	0,191 (0,307)	-0,129 (0,228)	0,705*** (0,228)	0,120 (0,120)	-0,355 (0,303)	0,449 (0,591)	-0,879*** (0,227)	-0,351 (0,347)

Variable Dependiente: Salario (en log)	Muestra General	Educación	Artes y humanidades	Ciencias sociales, periodismo e información	Administración de empresas y derecho	Ciencias naturales, matemáticas y estadística	Tecnología de la información y la comunicación (TIC)	Ingeniería, industria y construcción	Agricultura, silvicultura, pesca y veterinaria	Salud y bienestar	Servicios
Divorciado	-0,057 (0,078)	-0,160 (0,126)	0,189 (0,350)	0,334 (0,340)	-0,004 (0,231)	1,199*** (0,218)	0,398*** (0,146)	-0,427 (0,310)	0,749 (0,610)	-0,854*** (0,229)	-0,426 (0,367)
Viudo	-0,071 (0,103)	-0,121 (0,174)	0,000 -	0,000 -	0,066 (0,261)	1,462*** (0,010)	-0,162 (0,336)	0,000 -	0,000 -	-1,154*** (0,283)	-0,152 (0,446)
Soltero	-0,123* (0,072)	-0,153 (0,115)	0,37 (0,273)	0,134 (0,283)	-0,107 (0,225)	0,764*** (0,214)	0,032 (0,077)	-0,408 (0,298)	0,267 (0,570)	-0,918*** (0,222)	-0,313 (0,338)
Constante	1,440*** (0,094)	1,761*** (0,191)	0,845** (0,415)	0,439 (0,422)	1,201*** (0,254)	0,580 (0,567)	0,918*** (0,266)	1,141*** (0,325)	1,362** (0,671)	2,418*** (0,261)	0,978** (0,394)
R cuadrado (F global)	0,155*** (332,230)	0,135*** (54,830)	0,148*** (8,710)	0,141*** (11,200)	0,151*** (74,700)	0,159 -	0,178 -	0,208*** (107,450)	0,223 -	0,164*** (59,280)	0,178*** (22,640)
N	21906	4087	586	832	5234	238	882	4509	593	3699	1246

Nota: (a) Errores estándar robustos en paréntesis. (c) Valor F-global para R-cuadrado en paréntesis.

* $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 9.2 Resultados completos para regresiones por área de trabajo (2017).

Variable Dependiente: Salario (en log)	Muestra General	Fuerzas armadas	Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativo y personal directivo de la administración pública y de empresas	Profesionales, científicos e intelectuales	Técnicos profesionales de nivel medio.	Empleados de oficina	Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros	Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	Operadores de instalaciones y máquinas y montadores	Trabajadores no calificados
Mujer	-0,158*** (0,010)	0,008 (0,218)	-0,274*** (0,051)	-0,174*** (0,015)	-0,273*** (0,018)	-0,132*** (0,025)	-0,178*** (0,026)	-0,320** (0,132)	-0,235*** (0,081)	-0,058 (0,117)	-0,105*** (0,032)
Edad	0,057*** (0,003)	0,159*** (0,035)	0,090*** (0,021)	0,034*** (0,005)	0,028*** (0,006)	0,022*** (0,007)	0,044*** (0,008)	0,121*** (0,024)	0,032*** (0,011)	0,051*** (0,015)	0,027*** (0,008)
Edad al cuadrado	-0,000*** (0,000)	-0,002*** (0,000)	-0,001*** (0,000)	-0,000*** (0,000)	-0,000*** (0,000)	-0,000* (0,000)	-0,000*** (0,000)	-0,001*** (0,000)	-0,000* (0,000)	-0,001*** (0,000)	-0,000*** (0,000)
Zona Norte	-0,196*** (0,014)	-0,318** (0,144)	0,000 -	-0,182*** (0,021)	0,000 -	-0,037 (0,033)	0,000 -	-0,139 (0,190)	0,223*** (0,053)	0,212*** (0,068)	0,026 (0,042)
Región Metropolitana	0,000 -	-0,179 (0,122)	0,419*** (0,075)	0,000 -	0,120*** (0,024)	0,000 -	0,154*** (0,037)	0,000 -	0,000 -	0,000 -	0,000 -
Zona Sur	-0,248*** (0,012)	0,000 -	0,011 (0,077)	-0,251*** (0,016)	-0,077*** (0,022)	-0,107*** (0,028)	0,033 (0,032)	0,025 (0,146)	0,030 (0,048)	-0,020 (0,059)	-0,126*** (0,042)
Casado	0,117 (0,072)	0,295 (0,200)	0,264 (0,315)	0,118 (0,085)	0,462** (0,234)	-0,236 (0,277)	0,216 (0,204)	-0,071 (0,398)	0,276 (0,212)	0,063 (0,112)	0,781*** (0,047)
Conviviente Sin Acuerdo	0,005 (0,072)	0,104 (0,285)	0,179 (0,318)	0,058 (0,086)	0,352 (0,234)	-0,248 (0,278)	0,117 (0,204)	-0,209 (0,395)	0,232 (0,212)	0,063 (0,118)	0,710*** (0,043)
Conviviente Con Acuerdo	0,000 -	0,000 -	0,000 -	0,000 -	0,259 (0,267)	0,000 -	0,000 -	0,000 -	0,000 -	0,000 -	0,607*** (0,047)
Anulado	-0,192 (0,144)	0,000 -	-0,537* (0,320)	-0,118 (0,198)	0,000 -	-0,106 (0,314)	-0,204 (0,207)	0,000 -	0,000 -	0,000 -	0,000 -
Separado	-0,127* (0,064)	0,000 (0,218)	-0,002 (0,051)	-0,009 (0,015)	0,345 (0,018)	-0,369 (0,025)	0,098 (0,026)	0,000 (0,132)	0,150 (0,081)	-0,134 (0,117)	0,664*** (0,032)

Variable Dependiente: Salario (en log)	Muestra General	Fuerzas armadas	Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativo y personal directivo de la administración pública y de empresas	Profesionales, científicos e intelectuales	Técnicos profesionales de nivel medio.	Empleados de oficina	Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros	Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	Operadores de instalaciones y máquinas y montadores	Trabajadores no calificados
	(0,075)	-	(0,330)	(0,092)	(0,236)	(0,281)	(0,211)	-	(0,237)	(0,147)	(0,087)
Divorciado	-0,057 (0,078)	-0,479* (0,287)	0,336 (0,325)	-0,004 (0,095)	0,381 (0,240)	-0,218 (0,283)	0,073 (0,219)	-0,315 (0,415)	0,297 (0,261)	0,017 (0,224)	0,781*** (0,153)
Viudo	-0,071 (0,103)	0,000 -	0,259 (0,389)	-0,039 (0,131)	0,458* (0,263)	-0,242 (0,294)	-0,240 (0,282)	0,838 (0,519)	1,701 (1,260)	1,056*** (0,142)	0,649*** (0,150)
Soltero	-0,123* (0,072)	0,235 (0,240)	0,063 (0,322)	-0,063 (0,085)	0,295 (0,234)	-0,320 (0,277)	0,036 (0,203)	-0,109 (0,407)	0,077 (0,209)	-0,100 (0,120)	0,613*** (0,041)
Constante	1,440*** (0,094)	-0,698 (0,781)	0,929* (0,564)	2,268*** (0,134)	1,537*** (0,262)	1,981*** (0,308)	1,082*** (0,249)	0,015 (0,650)	1,264*** (0,300)	1,181*** (0,314)	0,831*** (0,175)
R cuadrado (F global)	0,155*** (332,230)	0,182*** (14,710)	0,224 -	0,123*** (96,920)	0,125*** (62,300)	0,081*** (13,830)	0,102*** (41,310)	0,271 -	0,163*** (16,670)	0,097 -	0,070 -
N	21906	168	734	8279	5270	2025	2310	120	1106	631	1263

Nota: (a) Errores estándar robustos en paréntesis. (c) Valor F-global para R-cuadrado en paréntesis.

* $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 9.3 Resultados completos para regresiones por área de trabajo (2020).

Variable Dependiente: Salario (en log)	Muestra General	Fuerzas armadas	Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativo y personal directivo de la administración pública y de empresas	Profesionales, científicos e intelectuales	Técnicos profesionales de nivel medio.	Empleados de oficina	Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros	Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	Operadores de instalaciones y máquinas y montadores	Trabajadores no calificados
Mujer	-0.131*** (0.013)	0.205 (0.207)	-0.226*** (0.059)	-0.162*** (0.017)	-0.213*** (0.024)	-0.174*** (0.036)	-0.183*** (0.039)	0.501 (0.612)	-0.005 (0.102)	-0.012 (0.125)	-0.053 (0.044)
Edad	0.062*** (0.004)	0.077 (0.052)	0.100*** (0.017)	0.042*** (0.006)	0.030*** (0.008)	0.022** (0.009)	0.026** (0.011)	0.087 (0.086)	0.064*** (0.015)	0.019 (0.017)	0.022** (0.010)
Edad al cuadrado	-0.001 (0.001)	-0.001*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)	-0.001 (0.001)	-0.001*** (0.000)	-0.000 (0.000)	-0.000** (0.000)	-0.001 (0.001)
Zona Norte	-0.202*** (0.016)	0.011 (0.144)	-0.002 (0.074)	-0.178*** (0.022)	0.000 -	0.026 (0.045)	0.000 -	-0.391 (0.549)	0.184*** (0.063)	0.139* (0.079)	-0.120** (0.057)
Región Metropolitana	0.000 -	0.089 (0.358)	0.240*** (0.066)	0.000 -	0.161*** (0.029)	0.000 -	0.137*** (0.046)	0.000 -	0.000 -	0.000 -	0.000 -
Zona Sur	-0.194*** (0.015)	0.000 -	0.000 -	-0.179*** (0.020)	0.010 (0.026)	-0.049 (0.039)	0.097** (0.045)	-0.384 (0.416)	0.042 (0.062)	0.030 (0.076)	-0.160*** (0.057)
Casado	-0.067 (0.089)	0.659*** (0.122)	0.478*** (0.175)	-0.141 (0.109)	-0.054 (0.198)	-0.397 (0.343)	-0.153 (0.469)	-0.167 (0.574)	0.169 (0.549)	-0.103 (0.716)	-0.545 (0.669)
Conviviente Sin Acuerdo	-0.226** (0.089)	0.449** (0.217)	0.235 (0.181)	-0.284*** (0.110)	-0.108 (0.198)	-0.381 (0.345)	-0.334 (0.471)	0.000 -	0.187 (0.551)	-0.328 (0.714)	-0.693 (0.670)
Conviviente Con Acuerdo	0.000 -	0.000 -	0.024 (0.382)	0.000 -	0.000 -	0.000 -	-0.203 (0.496)	-1.067 (0.898)	-0.073 (0.563)	0.000 -	-0.679 (0.724)
Anulado	-0.513** (0.205)	0.000 -	0.000 -	-0.736** (0.318)	-0.399* (0.212)	-1.076*** (0.343)	0.000 -	0.000 -	0.000 -	0.000 -	0.000 -
Separado	-0.365***	0.450	0.319	-0.261**	-0.297	-0.510	-0.357	0.000	0.315	-0.502	-0.597

Variable Dependiente: Salario (en log)	Muestra General	Fuerzas armadas	Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativo y personal directivo de la administración pública y de empresas	Profesionales, científicos e intelectuales	Técnicos profesionales de nivel medio.	Empleados de oficina	Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros	Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	Operadores de instalaciones y máquinas y montadores	Trabajadores no calificados
	(0.093)	(0.320)	(0.202)	(0.116)	(0.202)	(0.348)	(0.476)	-	(0.577)	(0.732)	(0.669)
Divorciado	-0.285*** (0.094)	0.000 -	0.312 (0.220)	-0.250** (0.117)	-0.258 (0.202)	-0.418 (0.350)	-0.439 (0.480)	0.000 -	-0.222 (0.565)	-0.529 (0.746)	-0.515 (0.682)
Viudo	-0.318*** (0.089)	0.413* (0.230)	0.363* (0.187)	-0.338*** (0.110)	-0.193 (0.197)	-0.486 (0.342)	-0.395 (0.470)	-0.156 (0.704)	0.055 (0.552)	-0.535 (0.713)	-0.596 (0.670)
Soltero	-0.381*** (0.111)	0.000 -	0.000 -	-0.312** (0.141)	-0.157 (0.231)	-0.493 (0.362)	-0.685 (0.507)	0.000 -	0.000 -	-0.936 (0.774)	-0.609 (0.694)
Constante	7.581*** (0.118)	6.025*** (1.112)	6.523*** (0.414)	8.424*** (0.171)	7.924*** (0.252)	8.156*** (0.389)	7.843*** (0.495)	6.775*** (1.495)	6.659*** (0.637)	8.167*** (0.779)	8.296*** (0.687)
R cuadrado (F global)	0,113*** (173,980)	0,231*** (5,190)	0,145*** (11,790)	0,094*** (57,020)	0,082*** (26,220)	0,069 -	0,086*** (11,470)	0,118 -	0,123*** (9,430)	0,086*** (5,500)	0,025** (2,170)
N	16568	103	763	6868	3566	1556	1470	31	730	558	923

Nota: (a) Errores estándar robustos en paréntesis. (c) Valor F-global para R-cuadrado en paréntesis.

* $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 9.4 Descomposición Blinder-Oaxaca para la brecha de género salarial por área de estudio superior (2017).

Variable Dependiente: Salario (en log)	Muestra General	Educación	Artes y humanidades	Ciencias sociales, periodismo e información	Administración de empresas y derecho	Ciencias naturales, matemáticas y estadística	Tecnología de la información y la comunicación (TIC)	Ingeniería, industria y construcción	Agricultura, silvicultura, pesca y veterinaria	Salud y bienestar	Servicios
General											
Hombres	2,674** * (0,008)	2,747*** (0,022)	2,414*** (0,048)	2,723*** (0,046)	2,730*** (0,017)	2,935*** (0,080)	2,550*** (0,028)	2,695*** (0,014)	2,682*** (0,043)	2,723** * (0,031)	2,393** * (0,027)
Mujeres	2,471** * (0,007)	2,489*** (0,012)	2,455*** (0,044)	2,777*** (0,035)	2,451*** (0,014)	2,733*** (0,073)	2,420*** (0,061)	2,617*** (0,030)	2,458*** (0,050)	2,441** * (0,014)	2,093** * (0,028)
Diferencia	0,202** * (0,011)	0,258*** (0,025)	-0,041 (0,066)	-0,054 (0,058)	0,279*** (0,022)	0,202* (0,109)	0,130* (0,067)	0,078** (0,032)	0,225*** (0,066)	0,282** * (0,034)	0,300** * (0,039)
Explicado	0,048** * (0,005)	0,062*** (0,012)	0,044 (0,034)	0,002 (0,033)	0,059*** (0,011)	0,128** (0,057)	-0,044 (0,028)	0,070*** (0,015)	0,201*** (0,041)	0,046** * (0,018)	0,072** * (0,021)
No Explicado	0,155** * (0,010)	0,195*** (0,025)	-0,086 (0,064)	-0,056 (0,060)	0,220*** (0,022)	0,074 (0,110)	0,174*** (0,064)	0,009 (0,029)	0,024 (0,065)	0,236** * (0,032)	0,228** * (0,039)
Explicado											
Edad	0,086** * (0,012)	0,188*** (0,051)	0,092 (0,063)	0,159** (0,072)	0,079*** (0,024)	0,234 (0,212)	-0,081* (0,047)	0,277*** (0,043)	0,148 (0,133)	0,074** (0,035)	0,251** * (0,071)
Edad al cuadrado	- 0,072** * (0,010)	- 0,145*** (0,049)	-0,056 (0,047)	-0,146** (0,067)	-0,069*** (0,020)	-0,169 (0,206)	0,047 (0,034)	-0,227*** (0,035)	-0,002 (0,121)	- 0,054** (0,027)	- 0,216** * (0,061)
Zona norte	- 0,004** * (0,001)	0,000 - (0,001)	0,000 - (0,001)	0,002 (0,005)	0,000 - (0,001)	0,000 - (0,001)	0,009 (0,007)	0,000 - (0,001)	0,020 (0,013)	0,000 - (0,001)	0,000 (0,003)
	0,000	0,000	-0,014	-0,001	0,009**	0,016	-0,014	-0,012***	0,000	0,002	0,000

Variable Dependiente: Salario (en log)	Muestra General	Educación	Artes y humanidades	Ciencias sociales, periodismo o información	Administración de empresas y derecho	Ciencias naturales, matemáticas y estadística	Tecnología de la información y la comunicación (TIC)	Ingeniería, industria y construcción	Agricultura, silvicultura, pesca y veterinaria	Salud y bienestar	Servicios
Región Metropolitana	-	(0,001)	(0,011)	(0,008)	(0,004)	(0,021)	(0,013)	(0,004)	-	(0,005)	-
Zona sur	0,010** *	-0,000	0,001	0,000	0,001	-0,021	0,000	-0,005	-0,025*	0,000	-0,000
	(0,002)	(0,001)	(0,005)	-	(0,002)	(0,023)	-	(0,003)	(0,014)	(0,001)	(0,001)
Casado	0,034	-0,010	0,040	-0,003	0,096*	0,064	0,010	-0,015	0,133	0,034	0,024
	(0,028)	(0,029)	(0,049)	(0,014)	(0,049)	(0,043)	(0,023)	(0,064)	(0,096)	(0,028)	(0,099)
Conviviente sin acuerdo	0,002	0,000	-0,005	-0,016	-0,001	0,000	0,001	0,004	-0,019	0,006	-0,001
	(0,003)	(0,002)	(0,019)	(0,045)	(0,006)	-	(0,014)	(0,009)	(0,025)	(0,009)	(0,018)
Conviviente con acuerdo	0,000	-0,000	0,007	-0,003	0,001	0,000	0,000	-0,001	0,000	0,000	0,002
	(0,001)	(0,001)	(0,012)	(0,006)	(0,001)	-	-	(0,002)	-	-	(0,004)
Anulado	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,000	0,000	-0,001	0,000	0,000	0,000	0,000
	-	-	-	-	(0,001)	-	(0,001)	-	-	-	-
Separado	-0,003	0,009	-0,011	0,005	-0,011	0,013	-0,003	0,006	0,015	-0,008	-0,000
	(0,007)	(0,010)	(0,017)	(0,020)	(0,008)	(0,018)	(0,014)	(0,010)	(0,016)	(0,013)	(0,020)
Divorciado	-0,002	0,002	-0,010	-0,005	-0,014	0,000	-0,014	0,002	-0,015	-0,000	0,001
	(0,004)	(0,003)	(0,023)	(0,025)	(0,009)	-	(0,024)	(0,003)	(0,016)	(0,006)	(0,008)
Viudo	-0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,002	0,000
	(0,002)	-	-	-	-	-	-	(0,001)	-	(0,003)	-
Soltero	-0,003	0,017	-0,001	0,009	-0,032	-0,008	0,002	0,040	-0,054	-0,009	0,011
	(0,018)	(0,017)	(0,017)	(0,023)	(0,029)	(0,018)	(0,027)	(0,047)	(0,079)	(0,014)	(0,091)
No Explicado											
Edad	0,620** *	0,464	1,090	-0,858	0,029	-2,956	-2,235	-0,556	-1,827	0,911	0,798
	(0,199)	(0,509)	(1,140)	(1,052)	(0,441)	(2,229)	(1,581)	(0,629)	(1,281)	(0,586)	(0,756)
Edad al cuadrado	-	-0,216	-0,375	0,308	0,145	1,527	1,073	0,327	0,929	-0,266	-0,154
	0,209**										

Variable Dependiente: Salario (en log)	Muestra General	Educación	Artes y humanidades	Ciencias sociales, periodismo e información	Administración de empresas y derecho	Ciencias naturales, matemáticas y estadística	Tecnología de la información y la comunicación (TIC)	Ingeniería, industria y construcción	Agricultura, silvicultura, pesca y veterinaria	Salud y bienestar	Servicios
	(0,093)	(0,238)	(0,516)	(0,460)	(0,214)	(1,096)	(0,803)	(0,287)	(0,582)	(0,258)	(0,339)
Zona norte	- 0,040** *	0,000	0,020	-0,009	0,000	0,011	0,032**	0,000	-0,002	0,000	0,045*
	(0,005)	-	(0,026)	(0,028)	-	(0,043)	(0,013)	-	(0,035)	-	(0,027)
Región Metropolitana	- 0,067** *	-0,032**	-0,091	-0,024	0,011	0,109	-0,257***	-0,021	0,000	0,012	0,000
	(0,005)	(0,014)	(0,079)	(0,060)	(0,019)	(0,067)	(0,081)	(0,027)	-	(0,022)	-
Zona sur	- 0,105** *	-0,027	0,008	-0,017	0,011	0,084	-0,085	0,005	-0,027	-0,010	0,088**
	(0,011)	(0,031)	(0,031)	(0,028)	(0,022)	(0,099)	(0,057)	(0,027)	(0,094)	(0,038)	(0,040)
Casado	0,079	-0,000	0,008	-0,148	0,198	-0,050	0,020	-0,261	-0,039	0,313**	-0,114
	(0,079)	(0,094)	(0,180)	(0,226)	(0,132)	(0,219)	(0,248)	(0,183)	(0,201)	(0,142)	(0,146)
Conviviente sin acuerdo	0,052	0,006	-0,021	-0,145	0,110	-0,136	-0,014	-0,257	-0,063	0,266**	-0,154
	(0,057)	(0,055)	(0,201)	(0,182)	(0,082)	(0,158)	(0,189)	(0,198)	(0,192)	(0,115)	(0,187)
Conviviente con acuerdo	0,000	-0,001	0,000	-0,006	0,001	0,000	-0,001	-0,001	0,000	0,002	0,001
	(0,001)	(0,001)	-	(0,007)	(0,002)	-	(0,005)	(0,002)	-	(0,001)	(0,002)
Anulado	0,000	0,002	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	(0,000)	(0,001)	-	-	(0,001)	-	-	-	-	-	-
Separado	0,020	0,004	0,003	-0,019	0,051*	-0,080	-0,001	-0,052	0,003	0,065*	-0,030
	(0,018)	(0,022)	(0,051)	(0,042)	(0,030)	(0,060)	(0,052)	(0,045)	(0,029)	(0,034)	(0,048)
Divorciado	0,006	-0,009	-0,000	-0,003	0,030	-0,039	-0,008	-0,022	-0,003	0,023	-0,015
	(0,010)	(0,011)	(0,037)	(0,030)	(0,020)	(0,038)	(0,048)	(0,019)	(0,030)	(0,018)	(0,022)
Viudo	0,004	0,003	-0,004	0,000	-0,002	-0,012	0,000	0,000	-0,002	0,007	-0,006
	(0,004)	(0,003)	(0,007)	-	(0,004)	(0,015)	-	(0,001)	(0,005)	(0,007)	(0,005)
Soltero	0,089	-0,008	-0,074	-0,318	0,219	-0,144	-0,084	-0,499	-0,141	0,608**	-0,413
	(0,127)	(0,117)	(0,447)	(0,389)	(0,180)	(0,335)	(0,290)	(0,400)	(0,356)	(0,281)	(0,499)

Variable Dependiente: Salario (en log)	Muestra General	Educación	Artes y humanidades	Ciencias sociales, periodismo o información	Administración de empresas y derecho	Ciencias naturales, matemáticas y estadística	Tecnología de la información y la comunicación (TIC)	Ingeniería, industria y construcción	Agricultura, silvicultura, pesca y veterinaria	Salud y bienestar	Servicios
Constante	-0,293 (0,314)	0,009 (0,401)	-0,650 (1,151)	1,183 (1,051)	-0,585 (0,507)	1,761 (1,380)	1,732 (1,185)	1,347 (0,897)	1,198 (1,099)	- 1,694** (0,694)	0,183 (0,998)
N	21906	4087	586	832	5234	238	882	4509	593	3699	1246

Notas: (a) Errores estándar robustos en paréntesis.

* $p < 0,10$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,01$

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 9.5 Descomposición Blinder-Oaxaca para la brecha de género salarial por área de trabajo (2017).

Variable Dependiente: Salario (en log)	Muestra General	Fuerzas armadas	Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativo y personal directivo de la administración pública y de empresas	Profesionales, científicos e intelectuales	Técnicos profesionales de nivel medio.	Empleados de oficina	Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros	Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	Operadores de instalaciones y máquinas y montadores	Trabajadores no calificados
General											
Hombres	2,674*** (0,008)	2,813*** (0,068)	3,634*** (0,035)	3,104*** (0,012)	2,634*** (0,015)	2,224*** (0,022)	2,152*** (0,022)	2,353*** (0,067)	2,312*** (0,020)	2,308*** (0,026)	1,950*** (0,021)
Mujeres	2,471*** (0,007)	2,547*** (0,215)	3,266*** (0,043)	2,872*** (0,010)	2,328*** (0,011)	2,077*** (0,015)	1,953*** (0,016)	1,963*** (0,138)	1,983*** (0,077)	2,202*** (0,134)	1,849*** (0,024)
Diferencia	0,202*** (0,011)	0,266 (0,225)	0,369*** (0,055)	0,232*** (0,015)	0,305*** (0,019)	0,146*** (0,026)	0,200*** (0,027)	0,389** (0,154)	0,329*** (0,080)	0,106 (0,137)	0,101*** (0,031)
Explicado	0,048*** (0,005)	0,232* (0,126)	0,096*** (0,032)	0,062*** (0,007)	0,045*** (0,008)	0,005 (0,012)	0,024** (0,012)	0,133 (0,096)	0,096*** (0,027)	0,049 (0,031)	-0,017 (0,012)
No Explicado	0,155*** (0,010)	0,034 (0,242)	0,273*** (0,055)	0,170*** (0,015)	0,261*** (0,019)	0,141*** (0,027)	0,175*** (0,027)	0,256* (0,153)	0,233*** (0,086)	0,057 (0,127)	0,118*** (0,032)
Explicado											
Edad	0,086*** (0,012)	0,400 (0,456)	0,188** (0,092)	0,102*** (0,019)	0,031** (0,013)	0,015 (0,022)	0,029 (0,027)	0,386 (0,366)	0,145** (0,057)	0,162 (0,099)	-0,018 (0,024)
Edad al cuadrado	-0,072*** (0,010)	-0,258 (0,375)	-0,167** (0,083)	-0,079*** (0,017)	-0,016 (0,011)	-0,016 (0,016)	-0,024 (0,021)	-0,274 (0,334)	-0,109** (0,046)	-0,139 (0,085)	0,007 (0,023)
Zona norte	-0,004*** (0,001)	-0,004 (0,016)	-0,003 (0,006)	-0,002 (0,001)	-0,001 (0,001)	-0,002 (0,003)	0,003 (0,003)	0,001 (0,032)	0,000 -	0,000 -	0,003 (0,003)
Región Metropolitana	0,000 -	0,000 -	0,040** (0,017)	0,000 -	0,000 -	0,000 -	0,000 -	0,000 -	0,011 (0,012)	0,022 (0,016)	0,000 -
Zona sur	0,010***	0,039	0,000	0,018***	0,006**	0,003	-0,000	0,009	0,020*	-0,014	0,001

Variable Dependiente: Salario (en log)	Muestra General	Fuerzas armadas	Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativo y personal directivo de la administración pública y de empresas	Profesionales, científicos e intelectuales	Técnicos profesionales de nivel medio.	Empleados de oficina	Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros	Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	Operadores de instalaciones y máquinas y montadores	Trabajadores no calificados
	(0,002)	(0,039)	-	(0,003)	(0,002)	(0,003)	(0,001)	(0,053)	(0,011)	(0,014)	(0,002)
Casado	0,034 (0,028)	0,095 (0,115)	0,075 (0,078)	0,006 (0,021)	0,085 (0,058)	-0,013 (0,024)	0,043 (0,036)	0,003 (0,075)	0,049 (0,052)	0,011 (0,064)	0,007 (0,016)
Conviviente sin acuerdo	0,002 (0,003)	-0,001 (0,016)	-0,004 (0,010)	-0,000 (0,002)	0,015 (0,014)	-0,002 (0,008)	0,001 (0,008)	0,007 (0,026)	-0,014 (0,020)	-0,006 (0,027)	-0,002 (0,012)
Conviviente con acuerdo	0,000 (0,001)	0,000 -	0,000 -	-0,000 (0,000)	0,002 (0,002)	0,000 (0,000)	0,001 (0,002)	0,000 -	0,000 -	0,000 -	0,000 -
Anulado	0,000 -	0,000 -	0,000 -	0,000 (0,001)	0,000 -	0,000 -	0,000 -	0,000 -	0,000 -	0,000 -	0,000 -
Separado	-0,003 (0,007)	0,000 -	-0,005 (0,020)	0,000 (0,003)	-0,018 (0,017)	0,006 (0,014)	-0,013 (0,012)	0,000 -	-0,002 (0,004)	0,004 (0,011)	-0,005 (0,014)
Divorciado	-0,002 (0,004)	0,000 -	-0,008 (0,013)	0,002 (0,003)	-0,009 (0,010)	0,005 (0,007)	-0,001 (0,002)	0,000 -	0,000 (0,004)	0,000 (0,008)	-0,008 (0,010)
Viudo	-0,002 (0,002)	0,000 -	-0,019 (0,015)	0,000 -	-0,004 (0,004)	0,003 (0,003)	0,000 -	0,000 -	0,005 (0,003)	0,002 (0,002)	-0,000 (0,003)
Soltero	-0,003 (0,018)	-0,039 (0,074)	-0,000 (0,035)	0,015 (0,015)	-0,047 (0,043)	0,007 (0,012)	-0,016 (0,023)	0,001 (0,010)	-0,010 (0,033)	0,007 (0,025)	-0,001 (0,023)
No Explicado											
Edad	0,620*** (0,199)	-2,430 (4,864)	0,422 (1,519)	0,647* (0,333)	-0,529 (0,379)	0,756 (0,495)	0,501 (0,469)	-0,423 (2,369)	5,892** (2,421)	-3,379 (3,528)	0,708 (0,599)
Edad al cuadrado	-0,209** (0,093)	1,623 (2,298)	-0,248 (0,760)	-0,308** (0,153)	0,350** (0,176)	-0,275 (0,236)	-0,096 (0,213)	0,516 (1,094)	-2,386** (1,197)	1,742 (1,719)	-0,350 (0,284)

Variable Dependiente: Salario (en log)	Muestra General	Fuerzas armadas	Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativo y personal directivo de la administración pública y de empresas	Profesionales, científicos e intelectuales	Técnicos profesionales de nivel medio.	Empleados de oficina	Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros	Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	Operadores de instalaciones y máquinas y montadores	Trabajadores no calificados
Zona norte	-0,040*** (0,005)	0,280 (0,277)	0,011 (0,020)	-0,033*** (0,007)	0,041*** (0,011)	0,036** (0,017)	0,017 (0,019)	-0,003 (0,082)	0,016 (0,050)	-0,137 (0,090)	0,060** (0,027)
Región Metropolitana	-0,067*** (0,005)	0,376 (0,317)	-0,017 (0,053)	-0,067*** (0,008)	0,000 -	0,000 -	0,000 -	-0,032 (0,053)	-0,054*** (0,016)	-0,066** (0,027)	0,000 -
Zona sur	-0,105*** (0,011)	0,039 (0,038)	-0,034 (0,043)	-0,091*** (0,016)	0,047** (0,020)	0,028 (0,027)	0,081*** (0,028)	-0,146 (0,275)	0,066 (0,118)	0,150 (0,114)	0,111*** (0,039)
Casado	0,079 (0,079)	0,077 (0,337)	-0,153 (0,329)	-0,058 (0,091)	0,099 (0,148)	-0,026 (0,091)	0,048 (0,101)	0,318 (0,209)	0,032 (0,066)	-0,054 (0,109)	0,026 (0,120)
Conviviente sin acuerdo	0,052 (0,057)	-0,102 (0,135)	-0,075 (0,144)	-0,045 (0,055)	0,069 (0,112)	0,002 (0,071)	0,051 (0,119)	0,424 (0,280)	0,063 (0,150)	0,014 (0,216)	-0,001 (0,156)
Conviviente con acuerdo	0,000 (0,001)	0,000 -	-0,003 (0,004)	-0,001 (0,001)	0,001 (0,001)	-0,001 (0,002)	0,000 -	0,000 -	0,000 -	0,000 -	0,000 -
Anulado	0,000 (0,000)	0,000 -	0,000 -	-0,000 (0,001)	0,000 -	0,000 -	0,000 -	0,000 -	0,000 -	0,000 -	0,001 (0,002)
Separado	0,020 (0,018)	0,000 -	-0,036 (0,069)	-0,007 (0,015)	0,018 (0,041)	0,005 (0,030)	0,021 (0,035)	0,000 -	0,004 (0,010)	-0,011 (0,064)	0,014 (0,041)
Divorciado	0,006 (0,010)	0,000 -	-0,034 (0,042)	-0,010 (0,010)	0,006 (0,020)	-0,010 (0,016)	0,001 (0,014)	0,061 (0,068)	0,008 (0,013)	-0,001 (0,015)	0,015 (0,023)
Viudo	0,004 (0,004)	0,000 -	0,011 (0,021)	-0,001 (0,002)	0,001 (0,007)	-0,006 (0,007)	0,000 (0,004)	0,000 -	0,000 -	0,000 -	0,000 (0,008)
Soltero	0,089 (0,127)	-0,096 (0,258)	-0,157 (0,164)	-0,130 (0,105)	0,149 (0,251)	-0,025 (0,202)	0,088 (0,345)	0,639 (0,417)	0,189 (0,279)	0,005 (0,281)	-0,025 (0,409)
Constante	-0,293 (0,314)	0,267 (2,749)	0,584 (1,086)	0,272 (0,328)	0,008 (0,619)	-0,344 (0,494)	-0,535 (0,655)	-1,099 (1,686)	-3,595*** (1,379)	1,795 (2,085)	-0,442 (0,833)

Variable Dependiente: Salario (en log)	Muestra General	Fuerzas armadas	Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativo y personal directivo de la administración pública y de empresas	Profesionales, científicos e intelectuales	Técnicos profesionales de nivel medio.	Empleados de oficina	Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros	Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	Operadores de instalaciones y máquinas y montadores	Trabajadores no calificados
N	21906	168	734	8279	5270	2025	2310	120	1106	631	1263

Nota: (a) Errores estándar robustos en paréntesis.

* $p < 0,10$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,01$

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 9.6 Descomposición Blinder-Oaxaca para la brecha de género salarial por área de trabajo (2020).

Variable Dependiente: Salario (en log)	Muestra General	Fuerzas armadas	Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativo y personal directivo de la administración pública y de empresas	Profesionales, científicos e intelectuales	Técnicos profesionales de nivel medio.	Empleados de oficina	Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros	Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	Operadores de instalaciones y máquinas y montadores	Trabajadores no calificados
General											
Hombres	8,762*** (0,010)	8,735*** (0,080)	9,532*** (0,038)	9,189*** (0,014)	8,630*** (0,020)	8,346*** (0,031)	8,264*** (0,031)	8,170*** (0,166)	8,279*** (0,026)	8,326*** (0,032)	7,992*** (0,029)
Mujeres	8,592*** (0,008)	8,819*** (0,227)	9,254*** (0,048)	8,983*** (0,011)	8,379*** (0,014)	8,169*** (0,020)	8,043*** (0,024)	8,477*** (0,607)	8,214*** (0,098)	8,212*** (0,135)	7,950*** (0,033)
Diferencia	0,170*** (0,013)	-0,085 (0,241)	0,278*** (0,061)	0,207*** (0,018)	0,251*** (0,024)	0,176*** (0,037)	0,221*** (0,039)	-0,307 (0,630)	0,065 (0,101)	0,114 (0,139)	0,041 (0,044)
Explicado	0,034*** (0,007)	0,145 (0,195)	0,065** (0,030)	0,055*** (0,008)	0,038*** (0,011)	-0,007 (0,027)	0,035* (0,019)	0,228 (0,310)	0,027 (0,041)	0,096* (0,053)	-0,009 (0,021)
No Explicado	0,137*** (0,013)	-0,229 (0,263)	0,213*** (0,062)	0,152*** (0,018)	0,213*** (0,025)	0,183*** (0,042)	0,186*** (0,040)	-0,535 (0,693)	0,038 (0,109)	0,018 (0,149)	0,050 (0,048)
Explicado											
Edad	0,049*** (0,015)	-0,058 (0,195)	0,307*** (0,106)	0,063*** (0,017)	0,067*** (0,024)	-0,029 (0,025)	0,016 (0,020)	0,853 (1,069)	0,063 (0,097)	0,001 (0,029)	-0,037 (0,030)
Edad al cuadrado	-0,054*** (0,012)	0,019 (0,092)	-0,287*** (0,098)	-0,051*** (0,015)	-0,057*** (0,022)	0,011 (0,015)	-0,013 (0,016)	-0,704 (1,043)	-0,073 (0,075)	-0,005 (0,028)	0,017 (0,026)
Zona norte	-0,004 *** (0,001)	-0,004 (0,016)	-0,003 (0,006)	-0,002 (0,001)	-0,001 (0,001)	-0,002 (0,003)	0,003 (0,003)	0,001 (0,032)	0,000 -	0,000 -	0,003 (0,003)
Región Metropolitana	0,008 *** (0,002)	0,001 (0,014)	0,012 (0,010)	0,018 *** (0,004)	0,003 (0,002)	0,000 -	0,003 (0,004)	0,000 -	0,015 (0,012)	0,001 (0,004)	0,000 -
Zona sur	0,001	0,000	-0,000	-0,001	-0,001	0,001	-0,001	-0,127	0,000	0,000	0,001

	(0,001)	-	(0,003)	(0,003)	(0,002)	(0,002)	(0,003)	(0,260)	-	-	(0,002)
Casado	0,029*	0,031	0,045	0,049	-0,007	0,033	0,033	-0,053	0,000	0,103	0,028
	(0,017)	(0,260)	(0,074)	(0,062)	(0,033)	(0,036)	(0,054)	(0,195)	(0,022)	(0,130)	(0,027)
Conviviente sin acuerdo	0,002	0,003	0,002	0,004	-0,004	0,027	0,005	0,000	-0,000	0,033	0,000
	(0,004)	(0,021)	(0,010)	(0,009)	(0,008)	(0,025)	(0,037)	-	(0,020)	(0,070)	(0,001)
Conviviente con acuerdo	0,000	0,000	0,000	-0,000	-0,001	0,002	0,002	-0,039	-0,002	0,001	0,000
	(0,000)	-	(0,002)	(0,001)	(0,001)	(0,006)	(0,003)	(0,059)	(0,004)	(0,012)	-
Anulado	-0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000
	(0,000)	-	-	-	-	-	(0,003)	-	-	-	-
Separado	-0,001	0,000	-0,008	-0,005	0,012	-0,023	-0,014	0,000	-0,004	-0,016	-0,012
	(0,005)	-	(0,018)	(0,011)	(0,010)	(0,023)	(0,018)	-	(0,009)	(0,080)	(0,019)
Divorciado	-0,003	0,064	0,007	-0,007	0,010	-0,017	-0,003	0,000	0,000	-0,020	0,000
	(0,005)	(0,114)	(0,021)	(0,015)	(0,012)	(0,026)	(0,006)	-	-	(0,045)	-
Viudo	0,000	0,000	0,000	-0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,001	0,000	-0,006
	-	-	-	(0,004)	-	-	-	-	(0,002)	-	(0,009)
Soltero	0,002	0,087	-0,012	-0,013	0,016	-0,009	0,005	0,099	0,007	-0,005	0,001
	(0,011)	(0,161)	(0,046)	(0,040)	(0,020)	(0,018)	(0,070)	(0,326)	(0,022)	(0,037)	(0,006)
No Explicado											
Edad	1,165***	29,748***	0,272	0,561	1,012*	0,524	0,227	2,327	7,302***	-0,790	0,711
	(0,284)	(3,682)	(1,683)	(0,461)	(0,554)	(0,793)	(0,774)	(2,873)	(2,583)	(3,227)	(0,759)
Edad al cuadrado	-0,487***	14,914***	-0,081	-0,221	-0,431	-0,189	-0,080	-29,799***	-3,574***	0,373	-0,367
	(0,136)	(2,885)	(0,829)	(0,217)	(0,264)	(0,393)	(0,366)	(1,217)	(1,336)	(1,654)	(0,362)
Zona norte	0,000	-0,003	0,000	0,037***	0,049***	0,030	0,062***	0,169	0,022*	0,139	0,006
	-	(0,067)	-	(0,008)	(0,010)	(0,024)	(0,020)	(0,513)	(0,013)	(0,136)	(0,037)
Región Metropolitana	0,014	-0,104	0,010	0,068***	0,038***	0,001	0,016	0,000	0,120	-0,007	0,000
	(0,009)	(0,112)	(0,055)	(0,010)	(0,014)	(0,014)	(0,020)	-	(0,098)	(0,021)	-
Zona sur	-0,013	0,172**	-0,073	0,065***	0,093***	0,008	0,035	-0,123	0,237**	-0,010	0,106**
	(0,013)	(0,081)	(0,051)	(0,019)	(0,026)	(0,034)	(0,038)	(0,251)	(0,111)	(0,117)	(0,049)

Casado	-0,080 (0,068)	0,017 (0,147)	-0,119 (0,232)	-0,068 (0,188)	0,057 (0,080)	-0,072 (0,149)	-0,008 (0,159)	0,000 -	-0,109 (0,129)	-0,021 (0,186)	0,027 (0,072)
Conviviente sin acuerdo	-0,076 (0,057)	-0,014 (0,080)	-0,030 (0,118)	-0,059 (0,132)	0,048 (0,081)	-0,038 (0,128)	-0,033 (0,181)	0,000 -	-0,212 (0,139)	-0,045 (0,184)	-0,016 (0,104)
Conviviente con acuerdo	-0,002 (0,002)	0,000 -	0,003 (0,006)	-0,001 (0,005)	-0,001 (0,001)	0,005 (0,005)	0,002 (0,006)	0,000 -	0,000 -	-0,075 (0,080)	0,000 -
Anulado	0,000 (0,001)	0,000 -	0,000 -	0,000 -	0,001 (0,001)	0,000 -	0,001 (0,001)	0,000 -	0,000 -	0,000 -	-0,002 (0,004)
Separado	-0,014 (0,018)	0,026 (0,026)	-0,007 (0,049)	-0,017 (0,032)	0,012 (0,026)	-0,012 (0,067)	0,018 (0,054)	0,000 -	0,012 (0,016)	-0,074 (0,150)	0,012 (0,056)
Divorciado	-0,014 (0,014)	-0,074 (0,125)	-0,046 (0,043)	-0,016 (0,031)	0,012 (0,022)	-0,024 (0,053)	0,012 (0,027)	0,000 -	0,034 (0,044)	0,015 (0,070)	-0,008 (0,019)
Viudo	-0,003 (0,003)	0,000 -	0,000 -	-0,003 (0,007)	0,005 (0,003)	-0,009 (0,009)	0,001 (0,005)	0,000 -	0,000 -	0,000 -	0,009 (0,017)
Soltero	-0,134 (0,102)	0,011 (0,178)	-0,083 (0,145)	-0,103 (0,207)	0,077 (0,137)	-0,181 (0,310)	-0,120 (0,446)	-0,185 (0,608)	-0,207 (0,249)	-0,128 (0,327)	0,051 (0,272)
Constante	-0,219 (0,298)	14,574*** (1,442)	0,365 (1,017)	-0,093 (0,655)	-0,761* (0,446)	0,139 (0,800)	0,052 (0,957)	27,077*** (1,948)	-3,589** (1,491)	0,643 (1,745)	-0,478 (0,683)
N	16568	103	763	6868	3566	1556	1470	31	730	558	923

Nota: (a) Errores estándar robustos en paréntesis.

* $p < 0,10$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,01$

Fuente: Elaboración Propia.

UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN – FACULTAD DE INGENIERÍA
RESUMEN DE MEMORIA DE TÍTULO

Departamento : Departamento de Ingeniería Industrial
Carrera : Ingeniería Civil Industrial
Nombre del memorista : Francisca Carolina Jara Yévenes
Título de la memoria : “Análisis de brechas salariales de género por área de desempeño en segmentos con educación superior en Chile: Una comparación pre y post Covid-19”
Fecha de la presentación oral :
Profesor(es) Guía : Ph.D Marcela Parada Contzen
Profesor(es) Revisor(es) : Ph.D. Cristian Mardones Poblete
Concepto :
Calificación :

Resumen

Se examinan los factores de la brecha salarial de género en Chile antes y durante la pandemia de Covid-19. Se utilizan los datos de la Encuesta Casen de 2017 y 2020. El objetivo es determinar la brecha salarial por género en áreas de educación superior y trabajo, y analizar la influencia de la pandemia. Se divide el estudio en dos grupos: áreas de educación superior en 2017 y áreas de trabajo en 2017 y 2020. Se aplican regresiones lineales múltiples y la Descomposición Blinder-Oaxaca para medir la influencia del género en los salarios y calcular la brecha salarial. Los resultados muestran que las mujeres suelen recibir salarios más bajos. La brecha salarial es más notable en el área de Salud y bienestar en educación superior, y en el área de Miembros del poder ejecutivo y cuerpos legislativos y personal directivo en el ámbito laboral. Las Descomposiciones Blinder-Oaxaca confirman la existencia de una brecha salarial entre hombres y mujeres en la mayoría de las áreas. Aproximadamente el 20% de las diferencias salariales se explica por las variables utilizadas, mientras que el 80% restante se atribuye a factores no observados, incluyendo el impacto de la pandemia de Covid-19.

