



Departamento de  
Ingeniería Industrial  
**Universidad de Concepción**

# **BRECHA SALARIAL EN ADULTOS MAYORES: EVIDENCIA PARA CHILE**

POR

**Catherine Paulina Arriagada Arriagada**

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:

Marcela Parada Contzen

Julio 2025

Concepción (Chile)

© 2025 Catherine Paulina Arriagada Arriagada

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

## **Agradecimientos**

Al culminar esta etapa de mi formación, deseo expresar mi más profundo agradecimiento a todas aquellas personas que, de una u otra forma contribuyeron a la realización de esta memoria de título.

En primer lugar, agradezco a mi profesora guía, Marcela Parada Contzen, por su orientación y disposición para compartir sus conocimientos y permitirme crecer académicamente.

Extiendo también mi gratitud a cada profesor y académico de la Facultad de Ingeniería, quienes, a lo largo de mi carrera y en conjunto me han brindado las herramientas para enfrentar grandes desafíos profesionales con rigurosidad y compromiso.

Especialmente debo agradecer a mi familia, por ser mi motor y mi fuente de fortaleza y motivación. Su apoyo incondicional y su confianza han sido esenciales para llegar a donde estoy. Infinitas gracias por estar, por su paciencia y por celebrar conmigo cada avance y logro como propio. A mi pequeño sobrino Gael, porque llegaste a cambiar todo, porque en los momentos más difíciles tu risa y tu mirada me enseñaron a seguir adelante, a seguir siendo mejor por ti. Este logro también es tuyo, gracias por llegar a mi vida.

A mis amigos de la universidad, gracias por la comprensión, las conversaciones y el apoyo incondicional en momentos de estrés. Gracias por cada risa que alivianó este difícil camino y hacer de esta carrera y de la universidad una experiencia increíble. Me llevo no solo buenos recuerdos, sino valiosas amistades que perdurarán.

Este logro no es solo mío, sino de todos aquellos que han trabajado por él, contribuyendo a mi formación y crecimiento. A todos ustedes, mi más sincero y profundo agradecimiento.

## Resumen

El objetivo de esta memoria de título es estimar la brecha salarial de género para adultos mayores en Chile con datos de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) para el año 2022. El estudio se centra en dos muestras principales; mayores de 50 años y mayores de la edad legal de jubilación. A su vez, se crean submuestras de pre-jubilación, post-jubilación y edad avanzada. La metodología consiste en aplicar regresiones lineales múltiples para estimar el salario logarítmico, y luego realizar una descomposición de Blinder-Oaxaca para determinar que parte de la brecha se explica por características observables. En paralelo, se realiza una descomposición Blinder-Oaxaca por cuantiles, para determinar la brecha explicada y no explicada en cada punto de la distribución salarial.

Los resultados de las distintas metodologías revelan que, en la totalidad de estimaciones con significancia estadística, las mujeres reciben un salario menor que el de los hombres. El modelo de Mincer muestra que para mayores de 50 años, la brecha salarial es de 9,8%, que se reduce a 6,8% al analizar solo mayores de la edad de jubilación. Los resultados de la descomposición revelan que la parte no explicada contribuye significativamente a la brecha salarial, e incrementa en más de 10 puntos porcentuales al llegar la edad de jubilación, demostrando que, aunque la brecha disminuye, la discriminación aumenta con la edad. Por el contrario, la parte explicada de la brecha es baja, e incluso llega a ser negativa, lo que afirma que las mujeres activas en el mercado laboral poseen mejores características observables que los hombres, pero aún así, esa ventaja no se traduce equitativamente en salarios. El análisis muestra que las mujeres adultas mayores poseen, en promedio, un mayor nivel educativo que los hombres, lo que contribuye a cerrar la parte explicada de la brecha. Por el contrario, el hecho de que una gran proporción de mujeres activas laboralmente se encuentre soltera, y que hombres predominen en grandes industrias contribuye a ampliar la brecha explicada. Finalmente, con la descomposición Blinder Oaxaca por cuantiles se encuentra que, si bien la brecha es diferente en cada punto de la distribución salarial, no hay evidencia robusta de la presencia de “piso pegajoso” o “techo de cristal”.

Estos hallazgos destacan las desigualdades salariales que enfrenta el mercado laboral del país, y por supuesto, la necesidad de políticas específicas en adultos mayores con el objetivo de combatir la discriminación contra las mujeres, especialmente en la vejez.

## **Abstract**

The objective of this thesis is to estimate the gender salary gap for elderly adults in Chile using data from the 2022 National Socioeconomic Characterization Survey (CASEN). The study focuses on two main samples: individuals over 50 years old and those above the legal retirement age. In addition, subsamples were created for pre-retirement, post-retirement, and advanced age groups. The methodology requires to apply multiple linear regressions to estimate the logarithmic salary and then conduct a Blinder-Oaxaca decomposition technique to determine which part of the salary gap can be explained by observable characteristics. In parallel, a quantile Blinder-Oaxaca decomposition is also performed to investigate the explained and unexplained components of the gap in each point of the salary distribution.

The results of the different methodologies reveal that, in all statistically significant estimations, the women earn lower salaries than the ones men receive. The Mincer model shows that for people over the age of 50, the salary gap is 9.8%, which decreases to 6.8% when analyzing only those above the legal retirement age. The decomposition results indicate that the unexplained component contributes significantly to the salary gap and increases by more than 10 percentage points when reaching retirement age. This suggests that although the overall salary gap decreases, discrimination increases with age. In contrast, the explained component of the gap is low, and in some cases even negative, indicating that women active in the labor market possess better observable characteristics than men. However, this advantage is not reflected equitably in their salary. The analysis points out that elderly adult women, on average, have a higher educational level than men, which helps to reduce the explained part of the salary gap. On the contrary, the fact that a large proportion of working women are single and that men dominate large industries contributes to keep widening the gap explained. Finally, with the use of quantile Blinder-Oaxaca decomposition method it is shown that, although the gap is different in each point of the salary distribution, there is no strong evidence of the presence of “sticky floor” or “glass ceiling”.

These findings highlight the salaries inequalities present in the country’s labor market and, definitely, the need for specific policies for elderly adults aimed at combating the discrimination against women, especially in old age.

## Índice de Contenido

1. Introducción .....	1
1.1    Objetivos de la memoria.....	4
1.1.1    Objetivo general .....	4
1.1.2    Objetivos específicos.....	4
1.2    Alcances y limitaciones.....	4
1.3    Organización del documento.....	4
2. Revisión de literatura .....	6
3. Metodología .....	17
3.1    Modelo empírico .....	17
3.2    Método de estimación.....	18
4. Datos.....	23
4.1    Fuente de datos .....	23
4.2    Creación de la muestra de estimación .....	23
4.3    Creación de variables.....	24
4.4    Descripción de la muestra de estimación .....	27
5. Resultados .....	32
5.1    Trabajadores mayores de 50 años.....	32
5.1.1    Estimación mediante regresión lineal.....	32
5.1.2    Descomposición Blinder-Oaxaca promedio.....	34
5.1.3    Descomposición Blinder-Oaxaca por cuantiles.....	35
5.2    Trabajadores mayores de la edad legal de jubilación.....	37
5.2.1    Estimación mediante regresión lineal.....	37
5.2.2    Descomposición de Blinder-Oaxaca promedio .....	38
5.2.3    Descomposición Blinder-Oaxaca por cuantiles.....	40
5.3    Estimaciones de robustez.....	41
5.3.1    Estimación mediante regresión lineal.....	41
5.3.2    Descomposición Blinder-Oaxaca promedio.....	43
5.3.3    Descomposición Blinder-Oaxaca por cuantiles.....	45
5.3.4    Análisis comparativo entre muestras.....	47
5.3.5    Robustez ante exclusión e interacción de variables.....	51

5.4	Implicaciones para la toma de decisiones y/o diseño de políticas.....	54
6.	Conclusión.....	57
7.	Referencias .....	60
8.	Anexos.....	66
8.1	Anexo A: Descomposición Blinder-Oaxaca para cada muestra.....	66
8.2	Anexo B: Descomposición Blinder-Oaxaca por cuantiles para cada muestra .....	70

## Índice de Tablas

Tabla 1: Resumen de la revisión de literatura (continúa en la siguiente página).....	11
Tabla 2: Definición de la primera muestra de investigación.....	24
Tabla 3: Definición de la segunda muestra de estimación. ....	24
Tabla 4: Definición de variables a utilizar en el modelo.....	27
Tabla 5: Estadísticas descriptivas de las variables de control para la primera muestra de estimación.....	29
Tabla 6: Estadísticas descriptivas de las variables de control para la segunda muestra de estimación.....	30
Tabla 7: Resultados con regresión lineal del modelo estimado para hombres y mujeres mayores de 50 años. ....	33
Tabla 8: Resultados generales de la descomposición Blinder-Oaxaca para hombres y mujeres mayores de 50 años.....	34
Tabla 9: Resultados generales de la descomposición Blinder-Oaxaca por cuantiles para hombres y mujeres mayores de 50 años. ....	36
Tabla 10: Resultados del modelo estimado para hombres y mujeres mayores de su edad de jubilación. ....	37
Tabla 11: Resultados generales de la descomposición Blinder-Oaxaca para hombres y mujeres mayores de su edad de jubilación. ....	39
Tabla 12: Resultados generales de la descomposición Blinder-Oaxaca por cuantiles para hombres y mujeres mayores de su edad de jubilación.....	40
Tabla 13: Resultados del modelo estimado para grupos de edad; Pre-jubilación, Post-jubilación y Edad avanzada usando Stata.....	41
Tabla 14: Resultados generales de la descomposición Blinder-Oaxaca para grupos de edad; Pre-jubilación, Post-jubilación y Edad avanzada usando Stata.....	44

Tabla 15: Resultados generales de la descomposición Blinder Oaxaca por cuantiles para grupos de edad; Pre-jubilación, Post-jubilación y Edad avanzada usando Stata.....	45
Tabla 17: Resultados mediante regresión lineal para estimaciones de robustez excluyendo variables de educación de los padres.....	51
Tabla 16: Resultados mediante regresión lineal para estimaciones de robustez de variables de interacción con salud física y mental.....	52
Tabla 18: Descomposición Blinder-Oaxaca promedio para hombres y mujeres mayores de 50 años usando Stata. ....	66
Tabla 19: Descomposición Blinder-Oaxaca promedio para hombres y mujeres mayores de su edad de jubilación usando Stata. ....	67
Tabla 20: Descomposición Blinder-Oaxaca promedio para grupos de edad; Prejubilación, Post-jubilación y Edad avanzada usando Stata.....	68
Tabla 21: Descomposición Blinder-Oaxaca por cuantiles para hombres y mujeres mayores de 50 años usando Stata.....	70
Tabla 22: Descomposición Blinder-Oaxaca por cuantiles para hombres y mujeres mayores de su edad de jubilación usando Stata. ....	72
Tabla 23: Descomposición Blinder-Oaxaca por cuantiles para hombres y mujeres en edad de pre-jubilación usando Stata.....	74
Tabla 24: Descomposición Blinder-Oaxaca por cuantiles para hombres y mujeres en edad de post-jubilación usando Stata. ....	76

## Índice de Figuras

Figura 1: Brecha salarial de género para diferentes grupos etarios: análisis mediante regresión lineal. ....	47
Figura 2: Brecha salarial de género para diferentes grupos etarios: descomposición Blinder-Oaxaca promedio. ....	48
Figura 3: Brecha salarial de género para diferentes grupos etarios: Descomposición Blinder-Oaxaca por cuantiles. ....	50

## 1. Introducción

De acuerdo con la teoría económica, los salarios de las personas deberían ser determinados por su productividad (Salce Díaz, 2021). Sin embargo, la evidencia empírica muestra que las brechas de género en la fuerza laboral son impulsadas y afectadas por muchos factores, incluyendo barreras estructurales y transformación socioeconómica y tecnológica (World Economic Forum, 2022). Estas desigualdades se evidencian en indicadores globales de brechas de género, donde el World Economic Forum (2024) estima la diferencia entre mujeres y hombres mediante un índice compuesto que mide la desigualdad en cuatro dimensiones; participación y oportunidad económica, logro educativo, salud y supervivencia y empoderamiento político, afirmando que la brecha de género global está en un 31,5% para los 146 países analizados. En este contexto, Chile ocupa el puesto 21 a nivel mundial, con una brecha de 21,9% lo que, si bien es mejor que en muchos otros países, evidencia que aún existe una brecha significativa por cerrar en cuánto a género en el país.

Existen diversas formas de calcular la brecha salarial de género. La metodología más utilizada consiste en estimar una ecuación de salario siguiendo el modelo de Mincer (1974). Al incluir una variable explicativa que capture el sexo del individuo, y controlando por otras características de capital humano y del lugar de trabajo, se puede cuantificar el impacto de ser hombre versus ser mujer en el salario recibido por el trabajador. Sobre esto, se ha utilizado ampliamente el método de Blinder (1973) y Oaxaca (1973) (Blinder-Oaxaca de ahora en adelante). Este método estima una ecuación de salario y descompone las diferencias salariales entre dos grupos (en este caso género) entre la parte explicada por características observadas y la proporción que no se puede explicar por variables observadas (Bursal y Senturk, 2023).

Las desigualdades de género tienden a acumularse a lo largo de la vida, ya que la experiencia laboral previa, las trayectorias profesionales y los ingresos determinan los resultados futuros del mercado laboral (Glaubitz, Harnack-Eber y Wetter, 2022). Esto implica que las brechas no solo afectan a las mujeres durante su vida activa, sino que se acumulan e intensifican con el paso de los años. En Chile, de acuerdo con la Ley 19.828, se considera adulto mayor a toda persona que haya cumplido los 60 años, tanto para hombres como para mujeres (Rojas, Rodríguez Canache y Rodríguez León, 2022).

En este contexto, el envejecimiento es uno de los mayores desafíos demográficos con profundas implicancias en el mercado laboral (Piña, Olivo, Martínez, et al., 2022). Según la ONU (2023) se espera que el número de personas de 65 años o más en todo el mundo se duplique en las próximas tres décadas. Chile no es ajeno a esta tendencia, ya que está viviendo una fase de envejecimiento acelerado: mientras que en 1950 la proporción de adultos mayores era del 3,4%, en 2020 esta cifra alcanzó el 12,2% (Villalobos, 2020), y se proyecta que para 2050 más de un 30% de la población chilena será mayor de 60 años (INE, 2024).

El acelerado envejecimiento poblacional se ve acompañado de un aumento sostenido en la esperanza de vida. Se estima que para el año 2030 esta superará los 80 años, y para 2050 alcanzará los 83,2 años en hombres y 87,8 para las mujeres (Rojas, Rodríguez Canache y Rodríguez León, 2022). Este cambio estructural ejerce presión sobre las finanzas públicas, los programas de apoyo social dirigidos a los jubilados y la sostenibilidad de los sistemas de pensiones. Frente a ello, una política recurrente ha sido aumentar la edad de jubilación obligatoria, con el objetivo de incentivar a las personas a alargar sus carreras laborales de forma voluntaria (Bockerman y Ilmakunnas, 2019).

Debido a estas presiones desde los sistemas de pensiones, la participación laboral de adultos mayores ha cobrado creciente importancia, representando un 10,9% del total nacional en el trimestre diciembre-febrero, con 991 mil personas en la fuerza de trabajo (CIPEM, 2022). No obstante, las mujeres mayores arrastran consigo las mismas inequidades laborales que sufrieron en su juventud, ahora con un impacto más profundo (Cruz Saco, Gil y Vergaray, 2023). Es en este contexto donde cobra importancia estudiar las características del mercado laboral para los adultos mayores; estudiar y comprender las desigualdades que afectan en esta etapa de la vida es la base para acabar con ellas.

La magnitud y determinantes de la brecha salarial en Chile son temas de controversia sobre los cuales se generado una vasta literatura (Peticara y Astudillo, 2010), sin embargo, en Chile no es tan amplia como en otros países más desarrollados (Salce Díaz, 2021), y la mayor parte de los estudios se han enfocado en la población de edad activa, dejando de lado el análisis de esta problemática en adultos mayores, lo que es alarmante, dado que la inequidad

de género se acumula a lo largo de la vida de una mujer y la brecha de ingresos en realidad se amplía con el tiempo (Cruz Saco, Gil y Campos, 2022).

En esta memoria de título se contribuye a la literatura al analizar cuantitativamente la brecha salarial de género, centrándose exclusivamente en los adultos mayores, estudiando el porcentaje que corresponde a discriminación salarial y la parte justificada por características observables, donde se plantean diversas interrogantes; ¿los patrones que han perpetuado la discriminación contra las mujeres en la fuerza laboral se manifiestan con la misma intensidad durante la vejez? ¿es posible implementar políticas públicas destinadas a eliminar la desigualdad de género, protegiendo así a las mujeres en su vejez?

Considerando diversos variables y factores, se utilizan datos de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) para 2022. Se toma como muestra principal a trabajadores mayores de 50 años, siguiendo un enfoque alineado con el concepto de Silver Economy<sup>1</sup> del grupo de población adulta mayor, y dado que la edad de jubilación es distinta para hombres (65 años) y mujeres (60 años), se toma como segunda muestra aquellos trabajadores que ya están habilitados para jubilar. De forma paralela se realiza un análisis del antes y el después de la jubilación, estudiando cómo evoluciona en distintas etapas de la vejez. De esta forma los hallazgos llenarán un vacío en la literatura actual de Chile al proporcionar información que explique la desigualdad de género entre los trabajadores mayores, aportando no solo evidencia empírica sobre la brecha salarial de género en la vejez, sino también sentar las bases para el diseño de políticas orientadas a promover equidad en el mercado laboral chileno.

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

---

<sup>1</sup> Silver Economy se entiende como la suma de toda la actividad económica asociada a las necesidades de las personas de 50 años o más, que incluye tanto a los productos y servicios que adquieren directamente, como la actividad económica que generan.(Marín, Hernández y Solminihaç, 2021)

## **1.1 Objetivos de la memoria**

### **1.1.1 Objetivo general**

Estimar la brecha salarial de género en adultos mayores en Chile durante el año 2022, a través de estimaciones diferenciadas por criterios etarios; mayores de 50 años y mayores de la edad legal de jubilación.

### **1.1.2 Objetivos específicos**

1. Delimitar los conceptos asociados a brecha salarial de género y así definir una metodología a aplicar en el estudio de brecha salarial en adultos mayores.
2. Estimar la brecha salarial en adultos mayores, considerando diversas variables, repartidas en tres áreas claves; nivel educativo, sector socioeconómico y sector demográfico, estimando así cuantitativamente la brecha salarial mediante un modelo econométrico.
3. Evaluar y discutir los resultados analizando las implicancias sociales y económicas de la brecha salarial en adultos mayores, dando énfasis en su calidad de vida.

## **1.2 Alcances y limitaciones**

En esta memoria de título se estima la brecha salarial de género en adultos mayores en Chile, de forma diferenciada por etapas cercanas y posteriores a la jubilación, utilizando datos de la Encuesta CASEN 2022. El enfoque está en las personas que continúan en el mercado laboral, así que la muestra está restringida a individuos que tienen datos de salario y cuenten con información válida en todas las variables de control.

El estudio se limita a datos transversales, es decir, en un único punto, lo que impide analizar trayectorias laborales. Además, no se aplica la última metodología en el grupo de edad más avanzada debido al tamaño reducido de la muestra, lo que limita un mejor análisis comparativo entre grupos etarios.

## **1.3 Organización del documento**

El presente informe se organiza de la siguiente manera; en la sección 2 se presenta una revisión de la literatura respecto a la brecha salarial de género en adultos mayores profundizando en los pilares fundamentales del estudio. Luego, en la sección 3 se presenta la metodología y el modelo a estimar para la realización del trabajo. En la sección 4 se presenta

la fuente de datos y las estadísticas descriptivas de la muestra de estimación. Luego, en la sección 5 se muestran los resultados del estudio. Finalmente, en la sección 6 se concluye.

## 2. Revisión de literatura

La brecha salarial de género representa una de las mayores injusticias sociales en la actualidad (OIT, 2019). A lo largo de varias décadas, ha sido objeto de una exhaustiva investigación; sin embargo, continúa siendo un área de investigación activa e innovadora (Blau y Kahn, 2017).

La disparidad salarial no puede entenderse únicamente a partir de salarios percibidos, sino también de trayectorias profesionales truncadas, de oportunidades negadas y de una inequidad persistente, por lo que se deben analizar las condiciones estructurales que afectan la inserción laboral de las mujeres (Ojwala et al., 2024). En Chile, la tasa de participación laboral de las mujeres se situó en 46% en 2020, mientras que la de los hombres en 69% (Bárcena, 2021). Sin embargo, aunque la participación de las mujeres en el mercado laboral ha ido aumentando, gran parte de este aumento se debe a un incremento en el trabajo parcial (Boheim, Fink y Zulehner, 2021).

La OCDE (2019) advierte que:

“en comparación con los hombres, las mujeres tienen menos probabilidades de trabajar a tiempo completo, y menos probabilidades de progresar en sus carreras. Como resultado, las brechas salariales de género persisten y es más probable que las mujeres terminen sus vidas en la pobreza.”

Asimismo, la OIT (2019) señala que el principal motivo de la brecha salarial radica en que las mujeres presentan una mayor tasa de empleo parcial y ocupan empleos socialmente menos valorados. Ahora, abarcando otra perspectiva, Cruz Saco, Gil y Campos (2022) argumentan que las madres, al ser responsables del cuidado de sus hijos y el sostenimiento de la reproducción de sus familias, disponen de menos tiempo para su propio avance educativo y/o profesional. Por su parte Glaubitz, Harnack-Eber y Wetter (2022) afirma que la brecha salarial media de género a lo largo de la vida aumenta fuertemente con el número de hijos, castigando en mayor medida a las mujeres. Sin embargo, Merikull y Tverdostup (2023) afirma que los determinantes de la brecha salarial de género en la actualidad pueden remontarse a cientos de años, ya que las normas y actitudes culturales persisten en el tiempo,

es decir, históricamente la recompensa es diferente por sus características en comparación con los hombres.

En el contexto chileno, Peticara y Astudillo (2010) señalan que, en el año 2003, la brecha salarial promedio entre hombres y mujeres asalariados era del 5%, y señalan que esta brecha se ha venido reduciendo desde 1998. Además, destacan que las diferencias salariales más pronunciadas se observan entre trabajadores del comercio y obreros y trabajadores agrícolas calificados. Una década más tarde Salce Díaz (2021) estudió la brecha salarial entre 1990 y 2003 y concluyó que la discriminación salarial llegó a ser 49,7% en 2017, cuando 45,2% corresponde al subpago de las mujeres y 4,5% al sobrepago de los hombres. Por otra parte, Siravegna (2021) analiza la brecha salarial de género en Chile usando técnicas de regresión cuantílicas, donde afirma que los salarios de hombres y mujeres son desiguales en todos los puntos de la distribución salarial, obteniendo una brecha salarial de género en torno al 25% y el 35% en los niveles bajos de la distribución, que aumenta en la cola superior al 50%.

Diversos estudios internacionales han revelado que el impacto de la inequidad de género no se limita a la vida laboral activa, sino que se manifiesta de forma aguda entre las mujeres de mayor edad. Cruz Saco, Gil y Campos (2022) estudiaron la brecha de género del ingreso laboral entre personas mayores de 60 años en el Perú entre 2004 y 2019, concluyendo que el componente no explicado de la diferencia en los ingresos laborales asciende a un 28,8% que puede ser considerado discriminación de género. Un año más tarde Cruz Saco, Gil y Vergaray (2023) siguieron la misma línea de investigación, pero en el periodo 2004-2021, donde concluyen que la brecha salarial estimada es del 68%, significativamente mayor que la brecha entre personas jóvenes trabajadoras. Lo interesante del mercado laboral en adultos mayores, según señalan, es que se analizan las variables jefe de hogar, beneficiario de transferencia privada intergeneracional y participación política, variables que intentan capturar estereotipos de género en la vejez.

Por otra parte, es indiscutible que la brecha salarial varía a lo largo de la distribución salarial, es decir, afecta de manera diferente a trabajadores según su posición en el rango de salarios. En tal contexto, en Estados Unidos, Blau y Kahn (2017) analizan la brecha salarial de género mediante regresiones por cuantiles, concluyendo que la brecha disminuyó mucho más

lentamente en la parte superior de la distribución salarial que en la parte media o inferior. De manera similar Bonaccolto, Castagnetti y Rosti (2023) estudiaron el cambio de la brecha salarial de género en Alemania Occidental entre 1984 y 2020 a partir de regresiones por cuantiles incondicionales, y descubrieron que solo en la parte superior de la distribución salarial la brecha aumentó, lo que sugiere la presencia de un techo de cristal<sup>2</sup>.

Centrando el estudio en una muestra de personas mayores activas en el mercado laboral, Topfer (2020) estudia la brecha salarial en Italia entre trabajadores mayores (55-64 años) y adultos (35-54 años) a lo largo de la distribución salarial, donde concluye que, en la media, la parte no explicada de la brecha es 6,5 puntos porcentuales menor que la brecha bruta, y que los trabajadores adultos ganan menos que los trabajadores mayores, castigando en mayor medida a las mujeres. Distinto es el escenario que plantea Bianchi y Paradisi (2022) en Estados Unidos, que muestran que los salarios de los trabajadores mayores han crecido a un ritmo mucho más rápido que los salarios de los trabajadores más jóvenes, y la brecha de edad se amplió aún más en la parte superior e inferior de la distribución salarial, sugiriendo la presencia de un techo de cristal. Por su parte, Cuberes, Munoz Boudet y Teignier (2019) demuestran que, con respecto a los grupos de edad, el grupo de ancianos muestra la mayor brecha en la participación en la fuerza laboral en Turquía, obteniendo una pérdida promedio de ingresos debido a todas las brechas de género estudiadas de aproximadamente el 20%.

Ahora, si bien la brecha salarial de género ha sido históricamente persistente, diversos estudios han demostrado tendencias en cuanto a su reducción en las últimas décadas. Boheim, Fink y Zulehner (2021) investigaron la brecha salarial de género en Austria desde 2005 a 2017, encontrando que la brecha bruta de los salarios por hora disminuyó de 18,6 puntos logarítmicos en 2005 a 14,9 puntos logarítmicos en 2017. En Estados Unidos Blau, Kahn, Boboshko y Comey (2024) aseguran que la mediana de las brechas totales e inexplicadas se redujo en 0,378 y 0,204 puntos logarítmicos, respectivamente entre 1981 y 2015.

---

<sup>2</sup>Siguiendo a Linthon, Méndez & Cornejo (2022), existe el techo de cristal si la brecha salarial del percentil 90 excede la brecha de referencia por al menos dos puntos porcentuales, lo que sugiere que las mujeres con altos ingresos enfrentan barreras invisibles que les impiden alcanzar mejor trabajos y salarios (Bonaccolto & Bonaccolto, 2023).

Indudablemente la brecha salarial de género en la media ha ido disminuyendo, reflejando avances en la lucha por la igualdad de salarios entre hombres y mujeres. En tal contexto Boheim, Himpele, Mahringer y Zulehner (2013) afirman que el principal determinante de este declive es el aumento de la educación de las mujeres y la mejora en la posición relativa de las mujeres en las características no observadas. Por su parte, Merikull y Tverdostup (2023) afirman que la reducción de la brecha está relacionada con la disminución general de la desigualdad salarial, el aumento de los salarios mínimos y actitudes de género más igualitarias. Por el contrario, la experiencia en el mercado laboral, la segregación ocupacional e industrial y el apego al mercado laboral siguen siendo aspectos en los que hombres y mujeres difieren, lo que resulta en importantes diferencias salariales (Boheim, Fink y Zulehner, 2021).

Con relación a los métodos de estimación, lo más utilizado es la combinación de Mincer y la descomposición de Blinder-Oaxaca, donde se construye un contrafactual de modo que la brecha pueda atribuirse a un componente de características (explicado) y un componente de precios (no explicado) (Bonaccolto Topfer, Castagnetti y Rosti, 2023). Este modelo permite identificar cuánto de la brecha salarial se puede atribuir a factores como la discriminación y cuánto se puede explicar por diferencias en características observables (Blinder, 1973). Ahora bien, la discriminación puede ser por motivos distintos a la diferencia de género e incluso en otros aspectos diferentes al salario, por lo que en este caso se estima un modelo probit previo para calcular la probabilidad de estar trabajando y de esa forma se corrige el sesgo de selección (Heckman, 1977).

Otro enfoque utilizado es Melly (2006), que es una extensión de la descomposición de Blinder-Oaxaca, pero desglosa la disparidad observada en componentes específicos de cada cuantil de distribución salarial. Este método propone estimar la distribución incondicional a través de regresiones por cuantil e integrar la distribución condicional en un rango de covariables (Linthon, Méndez y Cornejo, 2022). Su importancia recae en que va más allá de las limitaciones de las técnicas de descomposición centradas en la media, revelando la naturaleza dinámica de la disparidad en diversos cuantiles del espectro salarial (Trivedi y Mishra, 2025). Por su parte, el método de Jun, Murphy y Pierce (1991) permite descomponer las diferencias en la brecha salarial a lo largo del tiempo en una parte debida a factores

específicos de género y una parte debida a diferencias en el nivel general de desigualdad salarial (Boheim, Himpele, Mahringer y Zulehner, 2013).

Todos estos métodos usan un modelo empírico que busca explicar la variable dependiente, es decir, el logaritmo natural de los salarios, utilizando variables explicativas, que son, en términos sencillos, indicadores típicos que representan la productividad de los empleados y las empresas, por lo tanto, deberían ser relevantes en la determinación de los salarios (Boheim, Fink, y Zulehner, 2021).

El método de descomposición de Blinder-Oaxaca incluye características del capital humano del empleado; edad, estado civil, nivel de escolaridad, registro, tipo de trabajo, ingreso, número de empleados, ocupación, industria y ubicación geográfica (Bursal y Senturk, 2023), además de variables dicotómicas, que se trata de una variable binaria que toma el valor de 1 si se cumple una condición específica (por ejemplo, si el individuo es mujer) y 0 en otro caso, y de esta forma esta variable captura el efecto de género en la brecha salarial. Esto permite incluir variables cualitativas en modelos de regresión que requieren variables numéricas, es decir, las suposiciones paramétricas pueden aliviarse mediante el uso de series polinómicas o variables ficticias.

En la tabla 1 se presenta un resumen de la revisión de literatura relacionada a la brecha salarial de género en adultos mayores.

Tabla 1: Resumen de la revisión de literatura (continúa en la siguiente página)

<b>Autores (año)</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Método de estimación</b>	<b>Modelo empírico</b>	<b>País</b>	<b>Período</b>	<b>Hallazgo</b>
Cruz, Gil & Campos (2022)	Estimar la brecha de género en el ingreso laboral entre las personas mayores en Perú.	Mincer, Blinder-Oaxaca	Variable dependiente es el logaritmo natural del ingreso laboral y variables de control son edad, región, situación laboral, experiencia, pensión contributiva, afiliación a plan de pensiones, estado civil, número de miembros del hogar, seguro de salud y enfermedad crónica, jefe de hogar y beneficiario de transferencias.	Perú	2004-2019	La descomposición produce una brecha explicada en el ingreso laboral cercano al 50%. La inequidad de género durante la vida de una mujer se manifiesta de forma aguda en la vejez.
Castagnetti, Rosti & Topfer (2021)	Estudiar la brecha salarial por edad entre los empleados jóvenes y mayores en Italia.	LASSO Blinder-Oaxaca	Variable dependiente es el logaritmo natural de los salarios, y variables de control incluyen escolaridad, experiencia, estado civil, residencia, ocupación, hijos y tamaño empresa.	Italia	2005-2016	La brecha salarial por edad en Italia es del 22%. La discriminación salarial por edad es solo percibida, pero no real, tanto para hombres como para mujeres.
Cruz, Gil & Vergara (2023)	Investigar la brecha salarial de género entre las personas trabajadoras mayores.	Mincer (MCO), Blinder-Oaxaca	Variable dependiente es el logaritmo natural de ingresos laborales y variables de control incluyen edad, enfermedades crónicas, limitaciones de movilidad, nivel educativo, tiempo de trabajo, situación laboral, lengua materna, estado civil, número de familiares, región, pensiones contributivas, ingresos de pensiones, jefe de hogar, beneficiario de transferencias y participación política.	Perú	2004-2021	Brecha salarial estimada entre las personas mayores trabajadoras es del 68%, mucho mayor a la brecha de personas jóvenes.
Quinby, Rutledge & Wettstein (2021)	Comparar los patrones de abandono del trabajo y de jubilación antes y después de la pandemia para mayores de 55 años.	Modelos de regresión.	Variable dependiente es la decisión de dejar el trabajo o jubilarse, y las variables de control consideran edad, problemas de salud, raza, grado académico, posibilidad de teletrabajar, y escolaridad.	Estados Unidos	2018-2020	La deserción laboral entre trabajadores mayores de 55 años aumentó drásticamente durante la pandemia, pero especialmente mujeres, estadounidenses de origen asiático y aquellos con título universitario inferior.

**Fuente:** Elaboración propia

(continuación) Tabla 1: Resumen de la revisión de literatura

Boheim, Fink & Zulehner (2021)	Analizar la brecha salarial de género en Austria.	Blinder-Oaxaca, Heckman, Neumark, Reimers, Cotton, Juhn, Murphy y Pierce.	Variable dependiente es el logaritmo natural del salario y variables de control consideran edad, educación, experiencia, estado de salud, tamaño del hogar, nacionalidad, ocupación, tipo de contrato, sector, posición en la empresa, región y tamaño de la empresa.	Austria	2005-2017	La brecha bruta de los salarios por hora disminuyó de 18,6 puntos logarítmicos en 2005 a 14,9 puntos logarítmicos en 2017.
Bonaccolto, Castagnetti & Rosti (2023)	Analizar los cambios en la brecha salarial de género en Alemania Occidental	OLS estándar, regresiones por cuantiles incondicionales lineales, Blinder-Oaxaca doble.	Variable dependiente es el logaritmo natural del salario por hora, y las variables de control incluyen nivel educativo, presencia en el mercado laboral o clasificación ocupacional y sectorial.	Alemania Occidental	1984-2020	La brecha salarial de género disminuyó significativamente en la parte inferior y media de la distribución salarial, mientras que aumentó en la parte superior, lo que demuestra la presencia de un techo de cristal.
Perticara & Astudillo (2010)	Evaluar las brechas de salarios entre hombres y mujeres a partir de regresiones por cuantiles.	Melly, regresiones por cuantiles	Variable dependiente es el logaritmo natural del salario horario, y las variables de control incluyen escolaridad, experiencia laboral, lugar de residencia, estado civil, tamaño de la empresa, trabajo formal o informal.	Chile	2002-2006	El efecto parámetro (o componente no explicado) es siempre negativo a lo largo de toda la distribución de salarios. Las mayores brechas se encuentran entre trabajadores del comercio y obreros y trabajadores agrícolas calificados.
Blau & Kahn (2017)	Proporcionar evidencia empírica sobre el alcance y las tendencias de la brecha salarial de género.	OLS, Blinder-Oaxaca y regresiones cuantílicas.	Variable dependiente es el logaritmo natural de salarios, y variables de control consideran años de escolaridad, experiencia laboral, región de residencia, situación de sindicalización, variables de industria y variables de ocupación.	Estados Unidos	1980-2010	La brecha salarial entre hombres y mujeres disminuyó mucho más lentamente en la parte superior de la distribución salarial. La discriminación en el mercado laboral sigue contribuyendo a la brecha salarial de género.
Boheim, Himpele, Mahringer & Zulehner (2013)	Examinar cambios en la brecha salarial de género en Austria.	Juhn, Murphy y Pierce.	Variable dependiente es el logaritmo natural de los salarios, y variables de control se conforman por la educación, experiencia, estado civil, tamaño de la empresa, ocupación, industria y zona de residencia.	Austria	2002-2007	Brecha salarial de género disminuyó de 24% en 2002 al 19% en 2007, donde el principal determinante es la mejora relativa de características no observadas de las mujeres.

Fuente: Elaboración propia

(continuación) Tabla 1: Resumen de la revisión de literatura

Salce (2021)	Explorar la brecha y la discriminación salarial por género en Chile	Mincer, Heckman, Blinder-Oaxaca, descomposición por cuantiles.	Variable dependiente es el logaritmo natural de los ingresos y variables de control incluyen años de educación, experiencia laboral, estado civil, zona geográfica, tener hijos, y jefe de hogar.	Chile	1990-2017	Hay una disminución en la discriminación salarial, principalmente en el periodo 1990-2003, luego la discriminación se ha mantenido constante hasta 2017. Aplicando corrección por sesgo de selección, la discriminación llegó a ser de 49,7% en 2017, cuando 45,2% correspondió al subpago de las mujeres y 4,5% al sobrepago de los hombres.
Blau, Kahn, Boboshko & Comey (2024)	Estudiar el impacto de la selección de la fuerza laboral en la brecha salarial de género.	OLS, Blinder-Oaxaca	Variable dependiente es el logaritmo natural de los salarios por hora, y las variables de control incluye escolaridad, experiencia, estado de salud, jefe de hogar y aspectos socioeconómicos.	Estados Unidos	1981-2015	Aplicando un método de corrección de selección, se concluye que la mediana de las brechas totales e inexplicadas se redujeron en 0,378 y 0,204 puntos logarítmicos, respectivamente. Sin embargo, en 2015 se mantienen altas brechas salariales corregidas por selectividad; 0,242 puntos logarítmicos de brecha total y 0,206 puntos logarítmicos de brecha no explicada.
Merikull & Tverdostupb (2023)	Analizar la brecha salarial de género en la transición del comunismo al capitalismo en una época de convergencia económica.	OLS, Blinder-Oaxaca	Variable dependiente es el logaritmo de los salarios en términos netos y las variables de control consideran edad, educación, experiencia, demografía, industria, tamaño de la empresa, puesto en la empresa, salud.	Estonia	1989-2020	La reducción de la brecha está relacionada con la disminución general de la desigualdad salarial, el aumento de los salarios mínimos y actitudes de género más igualitarias.

Fuente: Elaboración propia

(continuación) Tabla 1: Resumen de la revisión de literatura

Linthon, Méndez & Cornejo (2022)	Evaluar la evolución de la brecha salarial de género y sus componentes (efecto dotación y efecto coeficientes) a lo largo de toda la distribución salarial.	Descomposición de Melly	Variable dependiente es el logaritmo natural de los salarios, y las variables de control consideran edad, estado civil, cabeza de familia, y escolaridad.	Ecuador	2010-2021	Se encontró evidencia contundente de un Piso Pegajoso <sup>3</sup> (un GWG más grande en el percentil décimo que la mediana) y de un Techo de Cristal (un GWG más grande en el percentil noventa que la mediana) para Ecuador. Las mujeres con ingresos bajos y altos tienen una movilidad limitada y barreras invisibles que les impiden obtener mejores puestos y salarios.
Siravegna (2021)	Analizar la brecha de género en la distribución salarial en Chile.	Blinder-Oaxaca, Machado y Mata	Variable dependiente es el logaritmo del salario por hora, y las variables de control consideran la edad, estado civil, experiencia efectiva, niños en la casa, nivel educativo.	Chile	2002-2016	Si las tasas de empleo de hombres y mujeres fueran iguales, la diferencia sería de aproximadamente 30 puntos porcentuales en todos los cuantiles. La brecha salarial de género oscila entre 25 y 35 puntos logarítmicos en la mitad inferior de la distribución salarial por hora, pero aumenta a aproximadamente 50 puntos logarítmicos en los cuantiles superiores, lo que evidencia un efecto de techo de cristal.
Bursal & Senturk (2023)	Analizar los determinantes de la discriminación por horas de trabajo basadas en el género en el mercado laboral.	Blinder-Oaxaca & Heckman	Variable dependiente es el logaritmo de horas trabajadas en una semana, y variables de control incluyen capital humano (edad, estado civil, escolaridad, registro, tipo de trabajo, ingreso, número de empleados, ocupación e industria).	Turquía	2018	El coeficiente de discriminación derivado del diferente trato a mujeres y hombres en el mercado laboral es superior al coeficiente derivado del capital humano. Las variables con mayor contribución a la brecha son el estado civil, el tipo de trabajo, y el nivel educativo.

Fuente: Elaboración propia

<sup>3</sup> Implica que en los cuantiles más bajos de la distribución salarial la brecha salarial es mayor, sugiriendo que las penalizaciones por género son peores en empleos de menor remuneración.

(continuación) Tabla 1: Resumen de la revisión de literatura

Topfer (2020)	Estudiar la diferencia salarial entre los trabajadores mayores (55-64) y adultos (35-40) a lo largo de la distribución salarial.	OLS y regresiones cuantílicas incondicionales.	Variable dependiente es el logaritmo natural del salario por hora, y las variables de control consideran experiencia en el mercado laboral (años), permanencia en el empleo (años), grado de enseñanza media, título universitario, sector (público o privado), zona de residencia (sur, norte, centro).	Italia	2005-2016	La brecha salarial se pronuncia particularmente en la parte superior. Resultados sugieren que las diferencias individuales entre cohortes, tanto observadas como no observadas, son el principal impulsor de la brecha.
Trivedi & Mishra (2025)	Estudiar disparidades salariales entre hombres y mujeres, en particular entre empleadores regulares/asalariados y trabajadores ocasionales.	Regresión cuantil (QR) y descomposición de Melly-Machado-Mata	Variable dependiente es el logaritmo natural del salario diario, y las variables de control consideran edad, área de residencia, grupo social, estado civil, enseñanza general, educación técnica, ocupación e industria.	India	2020-2021	Hay una persistencia de la brecha salarial de género en diferentes niveles cuantílicos para ambos tipos de empleo. La discriminación contribuye significativamente a la brecha salarial, particularmente en los niveles de ingresos más bajos, indicando un “piso pegajoso” para empleados regulares/asalariados.
Bianchi & Paradisi (2022)	Analizar datos de múltiples países para proporcionar un análisis de la brecha salarial por edad.	Análisis contrafáctico, Machado & Mata	Variable dependiente es el salario tronológico promedio para un grupo de edad, y las variables de control consideran edad, experiencia laboral, escolaridad, tipo de contrato, nacionalidad, industria.	Estados Unidos	1985-2019	En las últimas tres décadas, los salarios de los trabajadores de más edad en muchos países de ingresos altos han crecido a un ritmo mucho más rápido que los salarios de trabajadores jóvenes.
Meara, Pastore & Webster (2020)	Examinar la brecha salarial de género utilizando dos secciones transversales separadas.	Funciones de Influencia Reenfocadas (RIF)	Variable dependiente es el logaritmo natural de los salarios, y las variables de control consideran la edad, experiencia esperada, estado civil, número de hijos, horas de trabajo, nacionalidad, zona demográfica, ocupación, sector y sindicalización.	Estados Unidos.	2011-2012, 2017-2018	No existe solo una brecha salarial entre los géneros, sino en una serie de brechas salariales diferentes para diferentes grupos. Se estima que la brecha salarial de género es de 15% y una brecha en los salarios por hora del trabajo a tiempo parcial (en comparación con el tiempo completo) de alrededor del 27%.

Fuente: Elaboración propia

(continuación) Tabla 1: Resumen de la revisión de literatura

Bonaccolto Topfer & Bonaccolto (2023)	Utilizar la regresión expectil (post) penalizada para descomponer brechas salariales de género.	OLS, regresión de expectiles, regresión cuantílica, Machado & Matta.	Variable dependiente es el logaritmo natural del salario horario, y las variables de control consideran la edad, la educación, grado académico, experiencia, tipo de empresa, tipo de contrato, zona de residencia, estado civil y número de hijos.	Alemania e Italia	2010-2017, 2010-2016	Dependiendo del enfoque de estimación (regresión de expectiles o cuantílicas), los resultados difieren sustancialmente a lo largo de las regiones de distribución salarial. En Alemania, la mayor parte de la brecha se puede atribuir a la parte de las características, mientras que el principal impulsor de la brecha en Italia es la parte inexplicada (discriminación).
Li & Niu (2024)	Investigar la brecha de género en los ingresos de pensiones por jubilación de empleados urbanos.	Regresión y métodos de descomposición; OLS y Blinder-Oaxaca	Variable dependiente es el logaritmo natural de los ingresos por pensión, y las variables de control consideran edad, educación, registro de hogar, tipo de trabajo, ocupación, logaritmo natural del salario previo a la jubilación, y la región.	China	2018	Ingresos de pensión de las empleadas después de la jubilación son significativamente más bajos que los de los empleados masculinos. La edad, el nivel de salario previo a la jubilación y el tipo de unidad de trabajo son los principales factores que contribuyen a la brecha de género.

**Fuente:** Elaboración propia

### 3. Metodología

Para estimar la brecha salarial de género en adultos mayores se utiliza una estrategia empírica que combina la estimación de un modelo econométrico de salarios de equilibrio con técnicas de descomposición salarial. En concreto, se utiliza un modelo clásico de regresión lineal de Mincer (1975) para estimar las variables que determinan la brecha salarial de género. Luego, se aplican métodos de estimación por quintiles para determinar la brecha salarial a lo largo de la distribución de salarios, y cuantificar los componentes, tanto de características (explicados), como de coeficientes (no explicados) que amplían la brecha salarial de género en adultos mayores.

#### 3.1 Modelo empírico

Para estimar la brecha salarial se estima una ecuación de salario como sigue:

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

Donde  $y_i$  representa el salario por hora del individuo  $i$ ,  $X_{1i}$  es una variable dicotómica (o dummy) que toma el valor de 1 si el trabajador  $i$  es mujer y 0 en otro caso, que convierte a  $\beta_1$  en el parámetro de interés que captura el efecto del género en la brecha salarial. Las variables de control ( $X_{2i}, \dots, X_{ki}$ ) representan características del individuo y de la empresa, tales como la edad (en años), edad al cuadrado, nivel de escolaridad, nivel de escolaridad de los padres, estado civil (soltero, casado, conviviente), estado de salud (física y mental), tamaño de la empresa (pequeña, mediana, grande), industria, ocupación, sector laboral, pertenecer a sindicato, zona geográfica o de residencia (zona norte, zona centro o zona sur), tipo de contrato (jornada completa, jornada parcial), afiliación a algún sistema previsional (viudedad, divorcio, discapacidad), y recibir jubilación o pensión de vejez (para personas mayores de 60 años (mujeres) y 65 años (hombres)).

Todas las variables independientes, exceptuando la edad, se tomarán como variables dicotómicas, es decir, bajo cada característica se asignará el valor de 1 cuando se cumpla una determinada condición y 0 en caso contrario, esto es para incluir diversos datos cualitativos en el modelo de regresión.

El modelo presentado en la ecuación 1 se estima de manera tal que se permiten interacciones entre las variables de control.

### 3.2 Método de estimación

La metodología más utilizada en la literatura para descomponer brechas salariales es Blinder-Oaxaca, que permite descomponer brechas salariales entre dos grupos (en este caso, hombres y mujeres) en dos componentes: i) el componente observable, que proviene de las diferencias en las características sociodemográficas de los individuos, y ii) el no observable, que se asocia a políticas o comportamientos discriminatorios contra un determinado grupo (Linthon, Méndez y Cornejo, 2022). El método consiste en estimar regresiones de Mincer, con efectos heterogéneos<sup>4</sup> en ambos grupos (hombres y mujeres), con el fin de obtener los rendimientos salariales de las características observables. Por lo tanto, la ecuación de salario toma la siguiente forma:

$$\ln(y_i^g) = \beta_0^g + \sum_{j=1}^n \beta_j^g X_{ji}^g + \varepsilon_i^g \quad (2)$$

Donde  $g$  representa los grupos (hombres y mujeres), los subíndices  $i$  y  $j$  representan empleados y coeficientes, respectivamente,  $\ln(y)$  es el logaritmo natural de los salarios,  $X$  representa el componente de capital humano para cada trabajador  $i$ ,  $\beta$  son los coeficientes por estimar que reflejan los rendimientos del mercado laboral a las características de los empleados, y  $\varepsilon$  es el término de error, el que se asume que se distribuye normal.

Blau y Kahn (2017) explica que se debe utilizar el método de mínimos cuadrados ordinarios (OLS, en inglés) para estimar las ecuaciones de salario por separado para hombres ( $H$ ) y mujeres ( $M$ ), por lo tanto, se debe descomponer como sigue:

$$\ln(y_i^M) = \hat{\beta}_0^M + \sum_{j=1}^n \hat{\beta}_j^M X_{ji}^M + \varepsilon_i^M \quad (3)$$

$$\ln(y_i^H) = \hat{\beta}_0^H + \sum_{j=1}^n \hat{\beta}_j^H X_{ji}^H + \varepsilon_i^H \quad (4)$$

---

<sup>4</sup> Un modelo más flexible que el presentado en la ecuación (1) que permite efectos de interacción entre todas las variables, capturando efectos heterogéneos de cada variable sobre el resultado, según sus características (Bonaccolto & Bonaccolto, 2023)

Haciendo hincapié en estas ecuaciones, la descomposición de Blinder-Oaxaca da como resultado la siguiente expresión:

$$\sum_j \hat{\beta}_j^H \bar{X}_j^H - \sum_j \hat{\beta}_j^M \bar{X}_j^M = \sum_j \hat{\beta}_j^H (\bar{X}_j^H - \bar{X}_j^M) + \sum_j \bar{X}_j^M (\hat{\beta}_j^H - \hat{\beta}_j^M) \quad (5)$$

Donde  $\hat{\beta}^H$  y  $\hat{\beta}^M$  representan los coeficientes OLS estimados, y la barra sobre los términos indica que se trata con las medias de las variables. En este caso, el primer término  $\sum_j \hat{\beta}_j^H (\bar{X}_j^H - \bar{X}_j^M)$  representa el componente observable, es decir, la parte de la brecha salarial que puede explicarse por las diferencias observadas en las características entre hombres y mujeres. Por el contrario, el segundo término  $\sum_j \bar{X}_j^M (\hat{\beta}_j^H - \hat{\beta}_j^M)$  expresa el componente no observable, es decir, la parte de la brecha salarial que puede explicarse por las diferencias en los coeficientes relacionados, considerada como el efecto de la discriminación.

El enfoque Blinder-Oaxaca puede considerarse el "caballo de batalla" en la economía empírica del trabajo cuando se trata de métodos de descomposición (Bonaccolto Topfer, Castagnetti y Rosti, 2023), sin embargo, solo permite el cálculo de la media y no de toda la distribución salarial.

Es por esto por lo que se utiliza la metodología de Melly (2006); una extensión de la descomposición de Blinder-Oaxaca, pero por cuantil de ingreso, de esta forma se observa no sólo la discriminación salarial en valor promedio, sino a lo largo de toda la distribución de ingresos. Melly (2006) propone estimar la distribución incondicional a través de regresiones por cuantiles e integrar la distribución condicional en un rango de covariables.

Primero, se estima la distribución condicional de salarios para cada grupo, (en este caso hombres ( $H$ ) y mujeres ( $M$ )) mediante regresiones lineales por cuantil (Quantile Regression Model, QR), que se emplea con frecuencia en el análisis salarial para explorar las variables explicativas que afectan de manera heterogénea a la distribución condicional de salarios (Trivedi y Mishra, 2025).

La siguiente ecuación estima los coeficientes del modelo QR:

$$y_i = X_i\beta_\theta + \varepsilon_{\theta i} \quad (6)$$

Y se asume que el cuantil  $\theta$  puede escribirse como:

$$Q_\theta(y_i|X_i) = X_i\beta_\theta, \quad \theta \in (0,1) \quad (7)$$

Donde  $\theta$  representa el cuantil especificado de la distribución salarial ( $0 < \theta < 1$ ),  $\beta_\theta$  es un vector desconocido de parámetros del cuantil  $\theta$ ;  $X$  es una matriz de  $n \times k$  de variables independientes, e  $y$  es la variable dependiente, en nuestro caso, el logaritmo de los salarios (Petricara y Astudillo, 2010).

Siguiendo a Koenker y Bassett (1978), los estimadores de regresión  $\beta_\theta$  pueden ser obtenidos como la solución al siguiente problema de minimización:

$$\beta_\theta = \underset{\beta}{\operatorname{argmin}} \left[ \sum_{i \in \{i: y_i \geq X_i\beta\}} \theta |y_i - X_i\beta_\theta| + \sum_{i \in \{i: y_i < X_i\beta\}} (1 - \theta) |y_i - X_i\beta_\theta| \right] \quad (8)$$

Los coeficientes del modelo QR revelan cómo varios factores influyen en los salarios en diferentes puntos de la distribución salarial, demostrando cómo sus efectos varían a través de los diferentes niveles salariales (Mitra, 2016).

La idea de Melly (2006) es simple, para poder aplicar la descomposición de Blinder-Oaxaca a los cuantiles, debe ser posible estimar la distribución contrafactual de salarios que se hubiese observado entre las mujeres de haber tenido éstas las características y retornos observados para los hombres.

Melly (2006) explica que, si se asume que los cuantiles condicionales en algún conjunto de variables explicativas ( $X$ ) son lineales en  $X$ , es posible encontrar los cuantiles no-condicionados invirtiendo la función de distribución condicionada de la variable de interés (en este caso salarios). La función de distribución no-condicionada de los salarios puede estimarse integrando la distribución condicional en el rango de las variables explicativas. Finalmente, se puede recuperar los cuantiles no-condicionales invirtiendo la distribución no condicionada de salarios.

En concreto, Melly (2006) propone estimar la distribución condicional de  $y(t)$  dado  $X_i$  en  $q$ , es decir, estimar la probabilidad de que el salario sea menor a  $q$  dadas las características  $X_i$ :

$$\hat{F}_{y(t)}(q/X_i) = \sum_{j=1}^J (\theta_j - \theta_{j-1}) I(X_i \beta_t(\theta_j) \leq q) d\theta \quad (9)$$

Donde  $\theta_j$  son los percentiles estimados,  $I$  es la función indicadora (vale 1 si  $X_i \beta_t(\theta_j) \leq q$ , 0 en otro caso),  $\beta_t(\theta_j)$  son los coeficientes de la regresión cuantílica en  $\theta_j$  y  $t$  indica el grupo analizado (mujeres (M) y hombres (H)).

Luego, la distribución no condicional de salarios puede recuperarse como:

$$\hat{F}_{y(t)}(q/T = t) = n_t^{-1} \sum_{i:T=t} \hat{F}_{y(t)}(q/X_i) \quad (10)$$

Donde  $n_t$  es el número de individuos en el grupo  $t$ . Se debe notar que, en este caso, la suma aproxima la integral:

$$\int F_{y|X}(q|X) dF_X(X) \quad (11)$$

El término  $F_{y|X}(q|X)$  es la probabilidad de que el salario  $y$  sea  $\leq q$  dadas ciertas características  $X_i$ . Por su parte  $dF_X(X)$  es la frecuencia o peso de cada valor de  $X$  en los individuos. Por lo que la expresión en conjunto calcula la probabilidad global de que  $y \leq q$ , promediando sobre todas las características  $X$ .

Mientras que el cuantil no condicional se recupera como:

$$\hat{q}_t(\theta) = \inf \left\{ q: n_t^{-1} \sum_{i:T=t} \hat{F}_{y(t)}(q/X_i) \geq \theta \right\} \quad (12)$$

Nuestro interés es utilizar esta derivación para simular los cuantiles contrafactuales, por ejemplo:

$$\hat{q}_c(\theta) = \inf \left\{ q: n_t^{-1} \sum_{i:T=t} \hat{F}_{y(0)}(q/X_i) \geq \theta \right\} \quad (13)$$

Esto permite obtener los cuantiles salariales de las mujeres, de haber sido retribuidas como los hombres. Y es en este punto, es decir, después de obtener el contrafactual, donde es posible descomponer la brecha salarial de género según la lógica de Blinder-Oaxaca, pero no solo en la media, sino en diferentes cuantiles.

Entonces la diferencia en los cuantiles no condicionales de salarios puede descomponerse como:

$$\hat{q}_1(\theta) - \hat{q}_0(\theta) = [\hat{q}_1(\theta) - \hat{q}_c(\theta)] - [\hat{q}_c(\theta) - \hat{q}_0(\theta)] \quad (14)$$

Donde  $\hat{q}_1(\theta)$  es el cuantil  $\theta$  observado para salarios de hombres,  $\hat{q}_0(\theta)$  es el cuantil  $\theta$  observado para salarios de mujeres, y  $\hat{q}_c(\theta)$  es el cuantil contrafactual. En este caso el primer corchete a la derecha representa el efecto de los coeficientes (componente no explicado) y el segundo corchete el efecto de las características (componente explicado) (Melly, 2006).

Habitualmente, la interpretación de los factores no explicados se atribuye a discriminación salarial. Es importante notar que la diferencia de salarios no explicada pudiese venir también de variables no explicadas para el investigador, tales como motivación por el trabajo, proactividad, entre otros. En esta memoria de título interpretamos la parte no explicada de la forma tradicional que es discriminación estadística.

## **4. Datos**

### **4.1 Fuente de datos**

La estimación de la brecha salarial de género para adultos mayores en Chile requiere datos de individuos y datos de la empresa en su ocupación principal. En este caso, tanto las características de los individuos como las características del trabajo son obtenidas de la Encuesta de Caracterización Nacional (CASEN) del año 2022. Esa encuesta tiene como objeto de estudio los hogares que habitan las viviendas particulares ocupadas que se encuentran en territorio nacional, exceptuando algunas comunas y partes de comunas definidas por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE). Obteniendo datos respecto a 202.231 personas, la información obtenida es relevante y representativa a nivel nacional.

### **4.2 Creación de la muestra de estimación**

Para la investigación de la brecha salarial de género en adultos mayores, se ha rescatado información de CASEN enfocada en explicar los sueldos de cada individuo. Teniendo los datos relevantes, es crucial construir una muestra de investigación, es decir, trabajar con datos válidos en cada variable.

En esta memoria de título se realizan dos análisis; cómo se comporta la brecha salarial de género en individuos mayores de 50 años (según la definición más amplia de adulto mayor), y, por otra parte, estudiar la brecha salarial en personas que hayan llegado a la edad legal de jubilación y sigan trabajando, es decir, hombres mayores de 65 años y mujeres mayores de 60 años.

Por lo tanto, la primera muestra de estimación, que incluye a individuos mayores de 50 años reduce la muestra de referencia a 70.116 observaciones. Luego, se ajustó esta muestra a individuos mayores de 50 años que hayan trabajado al menos una hora la semana pasada, lo que reduce la muestra a 26.076 observaciones. Posteriormente, se trabajará sólo con individuos que hayan declarado recibir ingresos de su trabajo principal la semana pasada, obteniendo un total de 25.681 observaciones. Finalmente, se debe asegurar que aquellos individuos seleccionados tengan datos de salario e información válida en todas las variables

explicativas del modelo, donde se obtiene una muestra de investigación de 15.347 observaciones.

Tabla 2: Definición de la primera muestra de investigación

<b>Definición de la muestra</b>	<b>Número de observaciones</b>
<b>Muestra entera</b>	202.231
<b>Muestra de referencia</b>	
i. Individuos mayores de 50 años	70.116
<b>Muestra de estimación</b>	
i. Que se encuentren trabajando	26.076
ii. Tienen datos de salarios	25.681
iii. Tienen datos en todas las variables de control	15.347
<b>Muestra de investigación (individuos con datos válidos en todas las variables).</b>	<b>15.347</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de CASEN 2022

De manera similar, para la segunda muestra de estimación se incluye hombres mayores de 65 años y mujeres mayores de 60 años. Aplicando estos filtros, se obtiene una muestra de 40.870 observaciones. Luego, se debe ajustar esta muestra a individuos que hayan declarado recibir ingresos, donde la muestra se reduce a 7.839 observaciones. Posteriormente, se debe asegurar que los individuos posean datos de salario, por supuesto con datos válidos en todas las variables explicativas, lo que deja finalmente la muestra de investigación en 3.838 observaciones.

Tabla 3: Definición de la segunda muestra de estimación.

<b>Definición de la muestra</b>	<b>Número de observaciones</b>
<b>Muestra entera</b>	202.231
<b>Muestra de referencia</b>	
i. Hombres mayores de 65 años y mujeres mayores de 60 años.	40.870
<b>Muestra de estimación</b>	
i. Que se encuentren trabajando.	7.839
ii. Tienen datos de salario válidos.	3.838
iii. Tienen datos en todas las variables de control.	3.838
<b>Muestra de investigación (individuos con datos válidos en todas las variables).</b>	<b>3.838</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de CASEN 2022

### 4.3 Creación de variables

En cuanto a la gestión de variables de la base de datos, se crearon, o dicho de otra forma se reconfiguraron diversas variables existentes, esto con el objetivo de agrupar categorías y así estimar de la mejor forma la brecha salarial de género.

En primer lugar, se trabajará con el nivel de escolaridad, el que inicialmente en la base de datos de CASEN cuenta con 15 categorías distintas, las que se han decidido agrupar en cuatro

variables dicotómicas para facilitar el análisis. La primera variable, llamada Educación básica, toma el valor de 1 si el individuo completó hasta menos de Educación media, y 0 en otro caso. La segunda variable, Educación media toma el valor de 1 si el individuo completó hasta educación media, y 0 en otro caso. La tercera variable, Título Técnico, tomará el valor de 1 si el individuo completó hasta el nivel técnico, y 0 en otro caso. Y la cuarta variable, Título universitario toma el valor de 1 si el individuo completó hasta el nivel universitario o más, y 0 en otro caso. En este contexto, si se habla de educación, es importante considerar el nivel de escolaridad logrado por el padre y la madre del individuo, donde se busca capturar las oportunidades socioeconómicas de cada persona, por lo que se utilizaron las mismas variables para medir la educación de sus padres.

Luego, se abordó la variable de estado civil, en donde se han reducido las siete categorías propuestas por CASEN a tres variables dicotómicas. La primera de ellas; Casado(a) tomará el valor de 1 si el individuo está casado o posee acuerdo de unión civil, y 0 en otro caso. La segunda variable creada es Conviviente, la que toma el valor de 1 si el individuo es conviviente o pareja sin acuerdo de unión civil, y 0 en otro caso. La tercera variable, Soltero(a), tomará el valor de 1 si el individuo está soltero, incluyendo a aquellos que están divorciados, anulados, viudos o separados, y 0 en otro caso.

Al analizar adultos mayores se debe analizar la variable de salud, por lo que se ha reconfigurado, con el objetivo de clasificar problemas de salud física y mental. Por esto, la primera variable; salud física, será 1 si el individuo ha estado en tratamiento médico por problemas físicos y/o presenta dificultades de movilidad, y 0 en otro caso. La segunda variable; salud mental, será 1 si el individuo ha estado en tratamiento médico por problemas de salud mental y/o posee alguna dificultad psiquiátrica, y 0 en otro caso.

Otra variable reconfigurada se enfoca en el tamaño de la firma, es decir, clasificar las empresas según el número de trabajadores. En este caso, los empleadores se clasificarán en micro, pequeña, mediana y gran empresa, según la Dirección del trabajo. En particular, según el artículo 505 bis expuesto por BCN (2024) se entenderá por microempresa aquella que tuviere contratados de 1 a 9 trabajadores, pequeña empresa aquella que tuviere contratados de 10 a 49 trabajadores, mediana empresa aquella que tuviere contratados de 50 a 199 trabajadores y gran empresa aquella que tuviere contratados 200 trabajadores o más.

Luego, para realizar un análisis de la industria en la que trabaja el individuo se considera una clasificación acorde con los nueve sectores establecidos por el Ministerio de Hacienda, y dado que CASEN cuenta con una gran cantidad de variables, se ha optado por agruparlas en una nueva variable denominada “Servicios”. Esta incluye las siguientes actividades: Actividades de alojamiento y de servicio de comidas, Actividades financieras y de seguros, Actividades profesionales, científicas y técnicas, Actividades de servicios administrativos y de apoyo, Administración pública y defensa, Enseñanza, Actividades de atención de la salud, Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas, Actividades de los hogares como empleadores y Otras actividades de servicios.

Por otra parte, se reconfiguró la variable de zona geográfica, es decir, regiones de residencia de los individuos, en donde se ha decidido agrupar las regiones en zonas; Zona Norte (de Arica y Parinacota a Coquimbo), Zona Centro (de Valparaíso a Biobío) y Zona Sur (de Araucanía a Magallanes), todo esto con el objetivo de facilitar el análisis territorial.

Por último, se han creado dos variables de interacción con datos asociados a jubilaciones en adultos mayores. Primero, se crea la variable Jubilación o pensión de vejez, en donde se incorporan los datos de monto contributivo de jubilación o pensión de vejez con APS en adultos mayores, y tomará el valor del monto contributivo si la persona se encuentra jubilada o pensionada, y 0 en caso contrario. En paralelo, se crea la variable Jubilación corregida del hogar, que toma los valores correspondientes a la jubilación del hogar per cápita, es decir, lo que está recibiendo cada individuo del hogar aún si no es beneficiario directo de pensión, esto puede explicar, de forma indirecta, como los salarios y condiciones del mercado laboral pueden variar para hombres y mujeres, ya que, como plantea Firat, Visser y Kraaykamp (2025), trabajar durante la jubilación no es únicamente una decisión individual, sino más bien una decisión del hogar, que involucra las necesidades de parejas, hijos u otros miembros de la familia.

## 4.4 Descripción de la muestra de estimación

En la tabla 4 se muestran las variables que se utilizarán en el modelo. Nótese que al trabajar con diversas variables que poseen más de dos categorías, lo más conveniente es trabajar con variables dicotómicas. La definición de variables y las estadísticas descriptivas para cada muestra de estimación del modelo se presentan a continuación.

Tabla 4: Definición de variables a utilizar en el modelo.

<b>Variable</b>	<b>Definición</b>
<b>i. Variable dependiente</b>	
Salario por hora (en log)	Salario por hora del individuo (en pesos) a noviembre del 2022.
<b>i. Variables de control</b>	
Hombre	1 si el individuo es hombre, 0 en otro caso.
Edad	Edad del individuo (en años).
Edad al cuadrado	Edad del individuo (en años) al cuadrado.
<b>Nivel de escolaridad</b>	
Educación básica	1 si el individuo completó hasta menos de Educación Media, 0 en otro caso.
Educación media	1 si el individuo completó hasta Educación Media, 0 en otro caso.
Título Técnico	1 si el individuo completó hasta nivel Técnico, 0 en otro caso.
Título Universitario	1 si el individuo completó hasta nivel Universitario o más, 0 en otro caso.
<b>Nivel de escolaridad madre</b>	
Educación básica	1 si la madre del individuo completó hasta menos de Educación Media, 0 en otro caso.
Educación media	1 si la madre del individuo completó hasta Educación Media, 0 en otro caso.
Título Técnico	1 si la madre del individuo completó hasta nivel Técnico, 0 en otro caso.
Título Universitario	1 si la madre del individuo completó hasta nivel Universitario o más, 0 en otro caso.
<b>Nivel de escolaridad padre</b>	
Educación básica	1 si el padre del individuo completó hasta menos de Educación Media, 0 en otro caso.
Educación media	1 si el padre del individuo completó hasta Educación Media, 0 en otro caso.
Título Técnico	1 si el padre del individuo completó hasta nivel Técnico, 0 en otro caso.
Título Universitario	1 si el padre del individuo completó hasta nivel Universitario o más, 0 en otro caso.
<b>Estado civil</b>	
Casado	1 si el individuo está casado o tiene acuerdo de unión civil, 0 en otro caso.
Conviviente	1 si el individuo es conviviente o tiene pareja sin acuerdo de unión civil, 0 en otro caso.
Soltero	1 si el individuo está soltero, incluyendo anulado, viudo, divorciado, separado, 0 en otro caso.
<b>Afiliado a sistema previsional</b>	
1 si el individuo está afiliado a algún sistema previsional, 0 en otro caso.	
<b>Afiliado a jubilación o pensión de vejez</b>	
1 si el individuo recibe pensión de jubilación o pensión de vejez con APS, 0 en otro caso.	
<b>Tipo de contrato</b>	
Jornada parcial	1 si el individuo trabaja jornada parcial, 0 en otro caso.
Jornada completa	1 si el individuo trabaja jornada completa (mañana y tarde), 0 en otro caso.
<b>Estado de salud</b>	
Salud mental	1 si el individuo ha estado en tratamiento médico por enfermedad mental, 0 en otro caso.
Salud física	1 si el individuo ha estado en tratamiento médico por enfermedad física, 0 en otro caso.
<b>Tamaño firma</b>	
Microempresa	1 si el individuo trabaja en una Microempresa, 0 en otro caso.
Pequeña empresa	1 si el individuo trabaja en una Pequeña empresa, 0 en otro caso.
Mediana empresa	1 si el individuo trabaja en una Mediana empresa, 0 en otro caso.
Gran empresa	1 si el individuo trabaja en una Gran empresa, 0 en otro caso.

**Fuente:** Elaboración propia.

(continuación) Tabla 4: Definición de variables a utilizar en el modelo.

<b>Variable</b>	<b>Definición</b>
<b>Industria</b>	
Agricultura, ganadería y silvicultura.	1 si el individuo trabaja en Agricultura, ganadería y silvicultura, 0 en otro caso.
Minería	1 si el individuo trabaja en Minería, 0 en otro caso.
Manufactura	1 si el individuo trabaja en Manufactura, 0 en otro caso.
Suministro de electricidad	1 si el individuo trabaja en Suministro de electricidad, gas, vapor y aire, 0 en otro caso.
Suministro de agua	1 si el individuo trabaja en Suministro de agua, 0 en otro caso.
Construcción	1 si el individuo trabaja en Construcción, 0 en otro caso.
Comercio	1 si el individuo trabaja en Comercio, 0 en otro caso.
Transporte y Almacenamiento	1 si el individuo trabaja en Transporte y Almacenamiento, 0 en otro caso.
Información y Comunicaciones	1 si el individuo trabaja en Información y Comunicaciones, 0 en otro caso.
Actividades inmobiliarias	1 si el individuo trabaja en Actividades inmobiliarias, 0 en otro caso.
Servicios	1 si el individuo trabaja en Servicios. 0 en otro caso.
<b>Ocupación</b>	
Fuerzas Armadas	1 si el individuo trabaja en el área de Fuerzas Armadas, 0 en otro caso.
Directores, Gerentes, Administrativos	1 si el individuo trabaja en el Poder Ejecutivo y Administrativo, 0 en otro caso.
Profesionales y Científicos	1 si el individuo trabaja en el área de Profesionales/Científicos, 0 en otro caso.
Técnicos y Profesionales	1 si el individuo trabaja en el área de Técnicos y Profesionales, 0 en otro caso.
Personal de Apoyo Administrativo	1 si el individuo trabaja en el área de Apoyo Administrativo, 0 en otro caso.
Servicios y Vendedores	1 si el individuo trabaja en el área de Servicios y Vendedores, 0 en otro caso.
Agricultores	1 si el individuo trabaja en el área de Agricultura, 0 en otro caso.
Artesanos y Operarios	1 si el individuo trabaja en el área de Artesanos/Operarios, 0 en otro caso.
Operadores de Máquinas	1 si el individuo trabaja en el área de Operaciones de Máquinas, 0 en otro caso.
Ocupaciones elementales	1 si el individuo trabaja en el área de Ocupaciones elementales, 0 en otro caso.
<b>Sector laboral</b>	
Empleado público	1 si el individuo es empleado del sector público, 0 en otro caso.
Empleado privado	1 si el individuo es empleado del sector privado, 0 en otro caso.
<b>Sindicatos</b>	1 si pertenece a algún sindicato en su trabajo principal, 0 en otro caso.
<b>Zona geográfica</b>	
Zona norte	1 si el individuo reside en la zona norte del país, 0 en otro caso.
Zona centro	1 si el individuo reside en la zona centro del país, 0 en otro caso.
Zona sur	1 si el individuo reside en la zona sur del país, 0 en otro caso.
<b>Jubilación corregida del hogar (en log)</b>	Monto jubilación o pensión de vejez corregido del hogar per cápita.
<b>Jubilación o pensión de vejez con APS (en log)</b>	Monto de jubilación o pensión de vejez con APS-Monto contributivo.

**Fuente:** Elaboración propia.

A continuación, en la tabla 5 se muestran las estadísticas descriptivas para la primera muestra de estimación, es decir, individuos mayores de 50 años que continúan trabajando.

Tabla 5: Estadísticas descriptivas de las variables de control para la primera muestra de estimación.

<b>Variable</b>	<b>N</b>	<b>Media</b>	<b>Desviación estándar</b>	<b>Min</b>	<b>Máx</b>
<b>Variable dependiente</b>					
Salario por hora (en log)	15.347	8,1414	0,6915	4,7149	14,2209
<b>VARIABLES DE CONTROL</b>					
Hombre	15.347	0,5944	0,4910	0	1
Edad	15.347	58,75	5,8293	51	92
Edad al cuadrado	15.347	3.485,89	718,11	2.601	8.464
Educación básica	15.347	0,3261	0,4688	0	1
Educación media	15.347	0,3276	0,4693	0	1
Título Técnico	15.347	0,1949	0,3962	0	1
Título Universitario	15.347	0,1425	0,3496	0	1
Educación básica madre	15.347	0,4031	0,4905	0	1
Educación media madre	15.347	0,0976	0,2968	0	1
Título Técnico madre	15.347	0,0056	0,0746	0	1
Título Universitario madre	15.347	0,0915	0,1370	0	1
Educación básica padre	15.347	0,3432	0,4748	0	1
Educación media padre	15.347	0,0955	0,2940	0	1
Título Técnico padre	15.347	0,0113	0,1056	0	1
Título Universitario padre	15.347	0,0276	0,1639	0	1
Casado	15.347	0,5072	0,4999	0	1
Conviviente	15.347	0,1413	0,3484	0	1
Soltero	15.347	0,3514	0,4774	0	1
Afiliado a sistema previsional	15.347	0,9231	0,2664	0	1
Afiliado a jubilación o pensión de vejez	15.347	0,0409	0,1981	0	1
Jornada parcial	15.347	0,0082	0,0902	0	1
Jornada completa	15.347	0,0005	0,0228	0	1
Salud mental	15.347	0,0206	0,1422	0	1
Salud física	15.347	0,3667	0,4819	0	1
Microempresa	15.347	0,3085	0,4619	0	1
Pequeña empresa	15.347	0,2101	0,4073	0	1
Mediana empresa	15.347	0,1875	0,3904	0	1
Gran empresa	15.347	0,2393	0,4267	0	1
Agricultura, ganadería y silvicultura.	15.347	0,1463	0,3534	0	1
Minería	15.347	0,0408	0,1979	0	1
Manufactura	15.347	0,0810	0,2729	0	1
Suministro de electricidad	15.347	0,0047	0,0688	0	1
Suministro de agua	15.347	0,0099	0,0993	0	1
Construcción	15.347	0,0787	0,2694	0	1
Comercio	15.347	0,0997	0,2996	0	1
Transporte y Almacenamiento	15.347	0,0581	0,2339	0	1
Información y Comunicaciones	15.347	0,0076	0,0869	0	1
Actividades inmobiliarias	15.347	0,0075	0,0866	0	1
Servicios	15.347	0,4648	0,4987	0	1
Fuerzas Armadas	15.347	0,0007	0,0267	0	1
Directores, Gerentes, Administrativos	15.347	0,0256	0,1579	0	1
Profesionales y Científicos	15.347	0,0970	0,2959	0	1
Técnicos y Profesionales	15.347	0,0935	0,2911	0	1
Personal de Apoyo Administrativo	15.347	0,0538	0,2256	0	1
Servicios y Vendedores	15.347	0,1746	0,3796	0	1

Fuente: Elaboración propia

(continuación) Tabla 5: Estadísticas descriptivas de las variables de control para la primera muestra de estimación.

Variable	N	Media	Desviación estándar	Min	Máx
Agricultores	15.347	0,0495	0,2169	0	1
Artesanos y Operarios	15.347	0,1042	0,3056	0	1
Operadores de Máquinas	15.347	0,1220	0,3273	0	1
Ocupaciones elementales	15.347	0,2788	0,4484	0	1
Empleado público	15.347	0,1388	0,3458	0	1
Empleado privado	15.347	0,7334	0,4421	0	1
Sindicato	15.347	0,1559	0,3628	0	1
Zona norte	15.347	0,1814	0,3853	0	1
Zona centro	15.347	0,6128	0,4871	0	1
Zona sur	15.347	0,2058	0,4043	0	1
Jubilación corregida del hogar (en log)	15.347	1,2379	3,5695	0	14,40
Jubilación o pensión de vejez con APS (en log)	15.347	0,460	2,306	0	13,66

Fuente: Elaboración propia.

Posteriormente, en la tabla 6 se presentan las variables descriptivas para la segunda muestra de estimación; mujeres mayores de 60 años y hombres mayores de 65 años que continúan trabajando.

Tabla 6: Estadísticas descriptivas de las variables de control para la segunda muestra de estimación.

Variable	N	Media	Desviación estándar	Min	Máx
<b>Variable dependiente</b>					
Salario por hora (en log)	3.838	8,0852	0,6999	5,6268	11,51
<b>VARIABLES DE CONTROL</b>					
Hombre	3.838	0,4345	0,4958	0	1
Edad	3.838	66,16	4,7720	60	92
Edad al cuadrado	3.838	4.400	655,00	3.600	8.464
Educación básica	3.838	0,4366	0,4960	0	1
Educación media	3.838	0,2488	0,4324	0	1
Título Técnico	3.838	0,1587	0,3654	0	1
Título Universitario	3.838	0,1543	0,3585	0	1
Educación básica madre	3.838	0,4135	0,4925	0	1
Educación media madre	3.838	0,0909	0,2875	0	1
Título Técnico madre	3.838	0,0416	0,0644	0	1
Título Universitario madre	3.838	0,0193	0,1375	0	1
Educación básica padre	3.838	0,3564	0,4790	0	1
Educación media padre	3.838	0,0891	0,2849	0	1
Título Técnico padre	3.838	0,0112	0,1052	0	1
Título Universitario padre	3.838	0,0270	0,1624	0	1
Casado	3.838	0,4862	0,4998	0	1
Conviviente	3.838	0,1011	0,3015	0	1
Soltero	3.838	0,4127	0,4924	0	1
Afiliado a sistema previsional	3.838	0,8762	0,3293	0	1
Afiliado a jubilación o pensión de vejez	3.838	0,1636	0,3699	0	1
Jornada parcial	3.838	0,0044	0,0664	0	1
Jornada completa	3.838	0	0	0	0
Salud mental	3.838	0,0211	0,1437	0	1
Salud física	3.838	0,4752	0,4994	0	1

Fuente: Elaboración propia

(continuación) Tabla 6: Estadísticas descriptivas de las variables de control para la segunda muestra de estimación.

Variable	N	Media	Desviación estándar	Min	Máx
Microempresa	3.838	0,3900	0,4878	0	1
Pequeña empresa	3.838	0,2040	0,4030	0	1
Mediana empresa	3.838	0,1735	0,3787	0	1
Gran empresa	3.838	0,1803	0,3844	0	1
Agricultura, ganadería y silvicultura.	3.838	0,1313	0,3378	0	1
Minería	3.838	0,0164	0,1271	0	1
Manufactura	3.838	0,0565	0,2309	0	1
Suministro de electricidad.	3.838	0,0021	0,0456	0	1
Suministro de agua.	3.838	0,0059	0,0772	0	1
Construcción	3.838	0,0425	0,2017	0	1
Comercio	3.838	0,0847	0,2784	0	1
Transporte y Almacenamiento	3.838	0,0388	0,1931	0	1
Información y Comunicaciones	3.838	0,0036	0,0602	0	1
Actividades inmobiliarias	3.838	0,0088	0,0937	0	1
Servicios	3.838	0,6092	0,4879	0	1
Fuerzas Armadas	3.838	0,0005	0,0228	0	1
Directores, Gerentes, Administrativos	3.838	0,2084	0,1428	0	1
Profesionales y Científicos	3.838	0,1068	0,3089	0	1
Técnicos y Profesionales	3.838	0,0794	0,2705	0	1
Personal de Apoyo Administrativo	3.838	0,0521	0,2223	0	1
Servicios y Vendedores	3.838	0,2209	0,4149	0	1
Agricultores	3.838	0,0503	0,2185	0	1
Artesanos y Operarios	3.838	0,0623	0,2417	0	1
Operadores de Máquinas	3.838	0,0674	0,2508	0	1
Ocupaciones elementales	3.838	0,3392	0,4735	0	1
Empleado público	3.838	0,1641	0,3704	0	1
Empleado privado	3.838	0,6589	0,4741	0	1
Sindicato	3.838	0,1201	0,3251	0	1
Zona norte	3.838	0,1777	0,3823	0	1
Zona centro	3.838	0,6276	0,4835	0	1
Zona sur	3.838	0,1946	0,3959	0	1
Jubilación corregida del hogar (en log)	3.838	3,0914	5,1247	0	14,155
Jubilación o pensión de vejez con APS (en log)	3.838	1,8423	4,3281	0	13,664

**Fuente:** Elaboración propia.

## **5. Resultados**

En este capítulo se presentan los resultados del análisis de brecha salarial en adultos mayores en Chile, donde se ha trabajado con dos muestras relacionadas con la población adulta mayor. La primera considera a todas las personas mayores de 50 años, en línea con estudios que adoptan una visión más amplia de adulto mayor y envejecimiento. Y, por otra parte, la segunda muestra se construye en base a la edad legal de jubilación en Chile, es decir, 60 años para las mujeres y 65 años para los hombres.

A continuación, se presentan resultados para cada modelo estimado, mediante el software Stata, donde, a cada muestra se le ha aplicado un modelo de regresión de efectos homogéneos y posteriormente una descomposición Blinder-Oaxaca para estudiar el porcentaje de brecha que es explicado por características observables, cuánto corresponde a diferencias en retornos o discriminación de género, y cuánto se debe a la interacción de estos efectos. De forma paralela, se ha aplicado la metodología propuesta por Melly (2006), con regresiones por cuantiles y descomposición Blinder-Oaxaca a lo largo de la distribución salarial.

Para estimar cada modelo, se han considerado categorías base para cada variable, donde el criterio para la elección de dicha variable fue seleccionar las categorías que muestran una mayor frecuencia en sus datos. Así, para el nivel de escolaridad será “Educación media”, para el nivel de escolaridad de la madre será “Educación básica madre”, para el nivel de escolaridad del padre será “Educación básica padre”, para el estado civil será “Casado”, para el tipo de contrato será “Jornada parcial”, para el tamaño de la firma será “Microempresa”, para la industria será “Servicios”, para la ocupación será “Ocupaciones elementales”, para el sector laboral será “Empleado privado”, y para la zona geográfica será “Zona centro”.

### **5.1 Trabajadores mayores de 50 años**

#### **5.1.1 Estimación mediante regresión lineal**

La estimación base de regresión lineal para la variable dependiente se presenta en la tabla 7. Se ha utilizado una ecuación para ambos géneros para evaluar los ingresos laborales con variables de control demográficos, socioeconómicas y personales.

Tabla 7: Resultados con regresión lineal del modelo estimado para hombres y mujeres mayores de 50 años.

<b>Primer modelo</b>	<b>N=15.347</b>	<b>F = 156,95 ***</b>	<b>R2 = 0,3792</b>
<b>VARIABLES INDEPENDIENTES</b>	<b>Coefficiente Estimado</b>	<b>Error estándar robusto</b>	
Hombre	0,098 ***	0,011	
Edad	-0,003	0,012	
Edad al cuadrado	0,000	0,000	
Educación básica	-0,078 ***	0,011	
Título Técnico	0,087 ***	0,014	
Título Universitario	0,371 ***	0,026	
Educación media madre	0,061 **	0,020	
Título Técnico madre	0,057	0,074	
Título Universitario madre	0,207 ***	0,048	
Educación media padre	0,057 **	0,020	
Título Técnico padre	0,080	0,055	
Título Universitario padre	0,171 ***	0,040	
Conviviente	-0,056 ***	0,013	
Soltero	-0,072 ***	0,010	
Afiliado a sistema previsional	-0,002	0,019	
Afiliado a jubilación o pensión de vejez	-0,019	0,025	
Jornada completa	-0,109	0,219	
Salud mental	-0,024	0,030	
Salud física	-0,020	0,009	
Pequeña empresa	0,014	0,012	
Mediana empresa	0,092 ***	0,013	
Gran empresa	0,155 ***	0,013	
Agricultura, ganadería y silvicultura.	-0,097 ***	0,014	
Minería	0,279 ***	0,029	
Manufactura	-0,026	0,019	
Suministro de electricidad	0,035	0,065	
Suministro de agua	-0,109 **	0,037	
Construcción	0,024	0,021	
Comercio	-0,022	0,016	
Transporte y Almacenamiento	0,026	0,025	
Información y Comunicaciones	-0,017	0,059	
Actividades inmobiliarias	0,093	0,049	
Fuerzas Armadas	0,542 **	0,193	
Directores, Gerentes, Administrativos	0,931 ***	0,044	
Profesionales y Científicos	0,663 ***	0,030	
Técnicos y Profesionales	0,280 ***	0,020	
Personal de Apoyo Administrativo	0,160 ***	0,022	
Servicios y Vendedores	0,003	0,014	
Agricultores	0,012	0,019	
Artesanos y Operarios	0,119 ***	0,018	
Operadores de Máquinas	0,123 ***	0,017	
Empleado público	-0,038 *	0,015	
Sindicatos	0,011	0,013	
Zona norte	0,056 ***	0,014	
Zona sur	0,013	0,011	
Jubilación corregida del hogar (en log)	0,003 *	0,01	
Jubilación o pensión de vejez con APS (en log)	0,004	0,006	
Constante	8,075 ***	0,357	

\*p<0,05, \*\*p<0,01, \*\*\*p<0,001

Fuente: Elaboración propia

En esta primera estimación se analizan 15.347 observaciones de hombres y mujeres mayores de 50 años, obteniendo un modelo estadísticamente significativo en su conjunto ( $F$  global = 156,95 \*\*\*,  $R$ -cuadrado = 0,3792). El coeficiente “Hombre” es positivo y significativo (0,098\*\*\*), sugiriendo que los hombres tienen un salario un 9,8% mayor que las mujeres. Esta estimación indica que los factores con mayor influencia positiva sobre los salarios son: la educación universitaria (0,371), el título universitario de la madre (0,207), ocupar cargos de alta dirección como director/a (0,931), profesionales y científicos (0,663) y técnicos profesionales (0,280), trabajar en una gran empresa (0,155) y pertenecer a la industria de la minería (0,279). Por el contrario, las variables que presentan un efecto negativo en los salarios consideran estar soltero (-0,056) o conviviendo (-0,072), y pertenecer al sector de la agricultura (-0,097). Estos resultados son la base para estudiar las principales desigualdades vinculadas a oportunidades académicas y laborales.

### 5.1.2 Descomposición Blinder-Oaxaca promedio

En la tabla 8 se presentan los resultados de la descomposición Blinder Oaxaca para personas mayores de 50 años.

Tabla 8: Resultados generales de la descomposición Blinder-Oaxaca para hombres y mujeres mayores de 50 años.

N° Observaciones: 15.347		
Variable dependiente: Salario (en log)	Coefficiente	Error estándar
Grupo 1: Hombres	8,183 ***	0,007
Grupo 2: Mujeres	8,080 ***	0,009
Diferencia entre grupos	0,103 ***	0,011
Parte explicada por variables observables	0,019	0,018
Parte no explicada por variables observables	0,092 ***	0,012
Interacción entre parte explicada y no explicada	-0,008	0,019
Porcentaje parte explicada	0,184	
Porcentaje parte no explicada	0,815	

**Nota: (a)** Muestra conformada por todos los individuos mayores a 50 años que se encuentran trabajando. **(b)** Las variables de control son edad, edad al cuadrado, nivel de escolaridad, nivel de escolaridad de los padres, estado civil, afiliación a sistema previsional, tipo de contrato, estado de salud, tamaño de la empresa, industria, ocupación, sector laboral, pertenecer a sindicato, zona geográfica y jubilación o pensión de vejez.

\* $p < 0,05$ , \*\* $p < 0,01$ , \*\*\* $p < 0,001$

**Fuente:** Elaboración propia

Para esta muestra, los resultados exponen que la diferencia salarial promedio entre hombres y mujeres es de 0,103, la cual es estadísticamente significativa ( $p < 0,001$ ). Esta diferencia se descompone en una parte explicada, es decir, la porción de la brecha que se explica por diferencias en las características observables, y una parte no explicada, que se debe a las

diferencias en los retornos o la valoración de las características. La parte explicada, posee un valor de 0,019 pero no es significativa, lo que indica que las características observables no explican estadísticamente la brecha salarial. Por el contrario, la parte no explicada de la diferencia salarial, con un valor de 0,092, es significativa, sugiriendo que hay factores no observados que contribuyen en gran medida a la brecha salarial, es decir, si comparamos a una mujer con un hombre con las mismas características, igualmente calificados, la mujer recibirá un sueldo 9,2% menor al hombre, en promedio.

Las variables significativas en la parte explicada que son positivas, y por tanto, elevan la brecha salarial consideran la variable de estado civil soltero (0,016), que trabaje en una gran empresa (0,004) y que trabaje en la industria minera (0,017) y construcción (0,024). Por el contrario, las variables que resultaron significativas para reducir la brecha consideran tener un título universitario (-0,010), lo que se encuentra en línea con la literatura expuesta por Cruz, Saco, Gil & Campos (2022), revelando que en promedio, las mujeres poseen un mejor nivel educativo que los hombres.

Por otro lado, en la parte no explicada, las variables significativas que incrementan la brecha salarial consideran pertenecer a sindicatos (0,017) y ser de la zona norte del país (0,019), revelando que las mujeres reciben menos retornos por estas características que los hombres.

En la tabla 18 de Anexos se encuentran en mayor detalle estos resultados para cada variable.

### **5.1.3 Descomposición Blinder-Oaxaca por cuantiles**

A continuación, en la tabla 9 se presentan los resultados de la descomposición Blinder-Oaxaca por cuantiles para personas mayores de 50 años. La estimación revela diferencias salariales estadísticamente significativas para los cuantiles 50, 75 y 90, siendo más alta en la mediana, alcanzando un valor de 0,274, lo que sugiere que los hombres, en general estarían ganando un 27% más que las mujeres.

Tabla 9: Resultados generales de la descomposición Blinder-Oaxaca por cuantiles para hombres y mujeres mayores de 50 años.

N° Observaciones: 15.347										
Variable dependiente: Salario (en log)	$\theta = 0,10$		$\theta = 0,25$		$\theta = 0,50$		$\theta = 0,75$		$\theta = 0,90$	
	Coef	Error	Coef	Error	Coef	Error	Coef	Error	Coef	Error
Grupo 1: Hombres	6,440 ***	0,075	6,652 ***	0,059	6,911 ***	0,034	7,021 ***	0,025	7,063 ***	0,025
Grupo 2: Mujeres	6,157 ***	0,135	6,445 ***	0,056	6,637 ***	0,043	6,762 ***	0,034	6,812 ***	0,034
Diferencia	0,283	0,154	0,206 *	0,081	0,274 ***	0,055	0,259 ***	0,042	0,251 ***	0,042
Parte explicada	-0,024	0,140	- 0,025	0,105	-0,027	0,055	0,036	0,044	0,036	0,044
Parte no explicada	0,307	0,020	0,232	0,130	0,301 ***	0,076	0,223 ***	0,063	0,215 ***	0,063

**Nota: (a)** Muestra conformada por todos los individuos mayores a 50 años que se encuentran trabajando. **(b)** Las variables de control son edad, edad al cuadrado, nivel de escolaridad, nivel de escolaridad de los padres, estado civil, afiliación a sistema previsional, tipo de contrato, estado de salud, tamaño de la empresa, industria, ocupación, sector laboral, pertenecer a sindicato, zona geográfica y jubilación o pensión de vejez.

\*p<0,05, \*\*p<0,01, \*\*\*p<0,001.  $\theta$  = cuantil

**Fuente:** Elaboración propia

El componente de diferencia salarial no explicado, que puede indicar potencialmente discriminación hacia las mujeres, fue el factor dominante en todos los puntos de la distribución, siendo estadísticamente significativa en los cuantiles más altos, lo que sugiere que la discriminación desempeña un papel dominante en la brecha salarial, especialmente para trabajadores con salarios más altos, similar a lo reportado por Trivedi y Mishra (2025). Un hallazgo importante acá es que la mayor proporción de mujeres jubiladas o pensionadas, en comparación con los hombres, contribuye a reducir la brecha salarial, es decir, sin esa diferencia a favor de las mujeres, la brecha sería aún mayor.

Por su parte, el componente de diferencia salarial explicado no resulta estadísticamente significativo, lo que revela que las diferencias en características observables entre hombres y mujeres no explican la diferencia salarial observada, y por tanto esta brecha no puede atribuirse a dotaciones de capital humano. En este caso, una variable negativa en toda la distribución ha sido la educación básica, indicando que las mujeres poseen mejor educación que los hombres, lo que reduce la brecha salarial.

En la tabla 21 de Anexos se presentan los resultados de la descomposición por variable.

## 5.2 Trabajadores mayores de la edad legal de jubilación

### 5.2.1 Estimación mediante regresión lineal

Con el propósito de analizar la brecha salarial y su persistencia en la población que sigue trabajando tras alcanzar la edad legal de jubilación, en la tabla 10 se presentan los resultados de un modelo de regresión lineal sobre el logaritmo del salario horario para mujeres mayores de 60 años y hombres mayores de 65 años.

Tabla 10: Resultados del modelo estimado para hombres y mujeres mayores de su edad de jubilación.

<b>Segundo modelo</b>	<b>N=3.838</b>	<b>F = 37,99 ***</b>	<b>R2 = 0,3776</b>
<b>VARIABLES INDEPENDIENTES</b>	<b>COEFICIENTE ESTIMADO</b>	<b>ERROR ESTÁNDAR ROBUSTO</b>	
Hombre	0,068 *	0,027	
Edad	0,088 *	0,040	
Edad al cuadrado	-0,001 *	0,000	
Educación básica	-0,023	0,024	
Título Técnico	0,081 **	0,031	
Título Universitario	0,329 ***	0,052	
Educación media madre	0,075	0,041	
Título Técnico madre	-0,076	0,193	
Título Universitario madre	0,263 *	0,104	
Educación media padre	0,063	0,038	
Título Técnico padre	0,026	0,124	
Título Universitario padre	0,149	0,077	
Conviviente	-0,036	0,032	
Soltero	-0,060 **	0,020	
Afiliado a sistema previsional	0,033	0,031	
Afiliado a jubilación o pensión de vejez	-0,089	0,071	
Jornada completa	0,000	0,000	
Salud mental	0,002	0,061	
Salud física	-0,027	0,018	
Pequeña empresa	-0,010	0,023	
Mediana empresa	0,096 ***	0,027	
Gran empresa	0,150 ***	0,028	
Agricultura, ganadería y silvicultura.	-0,134 ***	0,029	
Minería	0,283 ***	0,079	
Manufactura	-0,074	0,047	
Suministro de electricidad	-0,111	0,170	
Suministro de agua	-0,173 *	0,071	
Construcción	-0,019	0,051	
Comercio	-0,034	0,034	
Transporte y Almacenamiento	0,028	0,061	
Información y Comunicaciones	-0,114	0,199	
Actividades inmobiliarias	0,136	0,091	
Fuerzas Armadas	0,210	0,297	
Directores, Gerentes, Administrativos	1,030 ***	0,106	
Profesionales y Científicos	0,712 ***	0,062	
Técnicos y Profesionales	0,253 ***	0,043	

\*p<0,05, \*\*p<0,01, \*\*\*p<0,001

Fuente: Elaboración propia

(continuación) Tabla 10: Resultados del modelo estimado para hombres y mujeres mayores de su edad de jubilación.

Personal de Apoyo Administrativo	0,186 ***	0,044
Servicios y Vendedores	-0,023	0,025
Agricultores	0,065	0,042
Artesanos y Operarios	0,165 ***	0,046
Operadores de Máquinas	0,123 ***	0,042
Empleado público	0,013	0,028
Sindicatos	-0,030	0,028
Zona norte	-0,008	0,026
Zona sur	-0,008	0,022
Jubilación corregida del hogar (en log)	0,003	0,002
Jubilación o pensión de vejez con APS (en log)	0,004	0,006
Constante	4,899 ***	1,378

\*p<0,05, \*\*p<0,01, \*\*\*p<0,001

Fuente: Elaboración propia

En esta segunda estimación se analizan 3.838 observaciones de hombres y mujeres mayores de su edad legal de jubilación, obteniendo un modelo estadísticamente significativo en su conjunto ( $F_{\text{global}} = 37,99^{***}$ ,  $R\text{-cuadrado} = 0,3776$ ). El coeficiente “Hombre” es positivo, y significativo al 5% con un coeficiente de 0,068, sugiriendo que los hombres tienen un salario un 6,8% mayor que las mujeres al 95% de confianza. Esta estimación, similar a la anterior, muestra que los factores más influyentes en los salarios son tener un título universitario (0,329) y ocupar un cargo de alta dirección como director/a (1,03). Por el contrario, lo que reduce los salarios es estar soltero (-0,06) y trabajar en agricultura (-0,134).

### 5.2.2 Descomposición de Blinder-Oaxaca promedio

Para esta segunda muestra de trabajadores mayores, los resultados muestran que la diferencia salarial promedio entre hombres y mujeres es de 0,052, la cual es significativa al 5% ( $p<0,05$ ). Esta diferencia se descompone en una parte explicada por variables observables y una parte no explicada. En este caso, la parte explicada no es significativa, sugiriendo que las características observables no explican la brecha salarial observada entre hombres y mujeres. Luego, la parte no explicada de la diferencia salarial es de 0,189 y resulta significativa ( $p<0,001$ ). Este resultado demuestra que factores no observables contribuyen significativamente a la brecha salarial, sugiriendo que hay una diferencia en la valoración de las características de hombres y mujeres. En la tabla 11 se presenta un resumen de los resultados obtenidos en la descomposición.

Tabla 11: Resultados generales de la descomposición Blinder-Oaxaca para hombres y mujeres mayores de su edad de jubilación.

N° Observaciones: 3.838		
Variable dependiente: Salario (en log)	Coefficiente	Error estándar
Grupo 1: Hombres	8,115 ***	0.018
Grupo 2: Mujeres	8,063 ***	0,015
Diferencia entre grupos	0,052 *	0,023
Parte explicada por variables observables	0,040	0,035
Parte no explicada por variables observables	0,189 ***	0,045
Interacción entre parte explicada y no explicada	-0,178 ***	0,053
Porcentaje parte explicada	0,769	
Porcentaje parte no explicada	0,211	

**Nota: (a)** Muestra conformada por mujeres mayores de 60 años y hombres mayores de 65 años que aún se encuentran trabajando. **(b)** Las variables de control son edad, edad al cuadrado, nivel de escolaridad, nivel de escolaridad de los padres, estado civil, afiliación a sistema previsional, tipo de contrato, estado de salud, tamaño de la empresa, industria, ocupación, sector laboral, pertenecer a sindicato, zona geográfica y jubilación o pensión de vejez.

\*p<0,05, \*\*p<0,01, \*\*\*p<0,001.

**Fuente:** Elaboración propia

La parte no explicada por variables observables muestra el porcentaje de la brecha que no ha sido posible atribuir a diferencias en los coeficientes, y en este caso, una variable que incrementa la brecha es tener un título técnico (0,038), y por el contrario, una variable que intenta cerrar la brecha de forma significativa es la industria de la construcción (-0,004).

Por otro lado, el término de interacción es negativo y significativo, lo que sugiere que, si bien hombres y mujeres poseen características distintas, y además un retorno desigual en salarios por ellas, la interacción simultánea de estos dos efectos reduce considerablemente la brecha salarial.

En la tabla 19 de anexos se pueden ver todas las variables y su significancia en este modelo.

### 5.2.3 Descomposición Blinder-Oaxaca por cuantiles

A continuación, en la tabla 12 se presentan los resultados de la descomposición Blinder-Oaxaca por cuantiles para personas mayores de la edad legal de jubilación.

Tabla 12: Resultados generales de la descomposición Blinder-Oaxaca por cuantiles para hombres y mujeres mayores de su edad de jubilación.

Variable dependiente: Salario (en log)	$\theta = 0,10$		$\theta = 0,25$		$\theta = 0,50$		$\theta = 0,75$		$\theta = 0,90$	
	Coef	Error	Coef	Error	Coef	Error	Coef	Error	Coef	Error
Grupo 1: Hombres	6,259 ***	0,140	6,519 ***	0,121	6,740 ***	0,120	6,889 ***	0,065	6,925 ***	0,057
Grupo 2: Mujeres	6,097 ***	0,136	6,381 ***	0,087	6,505 ***	0,094	6,650 ***	0,069	6,732 ***	0,055
Diferencia	0,162	0,196	0,138	0,140	0,235	0,153	0,239 *	0,095	0,193 *	0,080
Parte explicada	- 0,582	0,580	-0,274	0,402	-0,372	0,321	-0,216	0,173	-0,399 *	0,189
Parte no explicada	0,744	0,582	0,412	0,383	0,607 *	0,309	0,455 *	0,176	0,592 ***	0,175

**Nota:** (a) Muestra conformada por mujeres mayores de 60 años y hombres mayores de 65 años que aún se encuentran trabajando. (b) Las variables de control son edad, edad al cuadrado, nivel de escolaridad, nivel de escolaridad de los padres, estado civil, afiliación a sistema previsional, tipo de contrato, estado de salud, tamaño de la empresa, industria, ocupación, sector laboral, pertenecer a sindicato, zona geográfica y jubilación o pensión de vejez. \* $p < 0,05$ , \*\* $p < 0,01$ , \*\*\* $p < 0,001$ .  $\theta$  = cuantil

**Fuente:** Elaboración propia

Para esta muestra, la descomposición arroja valores estadísticamente significativos solo en la parte superior de la distribución salarial, sugiriendo una brecha salarial cercana al 24% para el cuantil 75 y 19% para el cuantil 90, reforzando la idea de que la brecha está lejos de cerrarse para los adultos mayores en cada punto de la distribución salarial.

En cuanto a la parte no explicada de la brecha, a partir del cuantil 50, los valores son significativos al 95% de confianza, lo que sugiere nuevamente que el componente asociado a la valoración de las características en el mercado laboral posee un rol determinante en la determinación del salario para hombres y mujeres. Por el contrario, la parte explicada no es significativa, pero se muestra una tendencia negativa en toda la distribución, revelando que el componente asociado a productividad está a favor de la mujer y ayuda a disminuir la brecha salarial en más de un 20%. Este patrón evidencia que la mujer, aun cuando está mejor calificada en cuanto a productividad, la ventaja no se traduce equitativamente en salarios.

### 5.3 Estimaciones de robustez

En esta sección, se ha repetido el análisis en diferentes submuestras, con el objetivo de estudiar en profundidad como afecta la jubilación en la brecha salarial de adultos mayores en el país. Dado que la edad de jubilación difiere entre hombres y mujeres en Chile (60 años para mujeres y 65 años para hombres), se estimará la brecha salarial de género en tres etapas del ciclo laboral en torno a esta edad. Se define el grupo de pre-jubilación como mujeres entre 50 y 59 años y hombres entre 55 y 64 años; el grupo de post-jubilación como mujeres entre 60 y 69 años y hombres entre 65 y 74 años; y el grupo de edad avanzada como mujeres de 70 años o más y hombres de 75 años o más.

Con el objetivo de estudiar cómo se comporta la brecha en estas etapas, y realizar un análisis comparativo con respecto a la edad, se ha estimado una regresión lineal. Los resultados de esta estimación se pueden ver en la tabla 13.

#### 5.3.1 Estimación mediante regresión lineal

Tabla 13: Resultados del modelo estimado para grupos de edad; Pre-jubilación, Post-jubilación y Edad avanzada usando Stata

Variables independientes	Pre-jubilación 50+/55+ años		Post-jubilación 60+/65+ años		Edad avanzada 70+/75+ años	
	Coef.	Error estándar	Coef.	Error estándar	Coef.	Error estándar
Hombre	0,101 ***	0,017	0,0929 **	0,030	-0,032	0,099
Edad	0,067	0,038	0,266 **	0,087	-0,028	0,202
Edad al cuadrado	-0,0006	0,000	-0,002 **	0,000	0,000	0,001
Educación básica	-0,092 ***	0,013	-0,0214	0,024	0,106	0,107
Título Técnico	0,079 ***	0,016	0,086 **	0,031	0,144	0,139
Título Universitario	0,372 ***	0,331	0,337 ***	0,054	0,376 *	0,178
Educación media madre	0,071 **	0,025	0,087 *	0,042	-0,0152	0,145
Título Técnico madre	0,046	0,090	-0,099	0,182	0,077	0,879
Título Universitario madre	0,203 ***	0,056	0,243 *	0,120	0,344	0,214
Educación media padre	0,039	0,024	0,046	0,038	0,188	0,143
Título Técnico padre	0,123	0,069	0,037	0,121	0,067	0,353
Título Universitario padre	0,158 ***	0,047	0,138	0,083	0,245	0,233
Conviviente	-0,060 ***	0,016	-0,051	0,031	0,189	0,166
Soltero	-0,073 ***	0,012	-0,074 ***	0,021	0,071	0,079
Afiliado a sistema previsional	-0,030	0,026	0,026	0,032	0,063	0,089
Afiliado a jubilación o pensión de vejez	0	(.)	-0,115	0,083	0,055	0,161
Jornada completa	0,083	0,275	0,000	(.)	0,000	(.)
Salud mental	-0,024	0,038	0,011	0,065	0,000	0,141
Salud física	-0,021	0,011	-0,019	0,018	-0,094	0,069

\*p<0,05, \*\*p<0,01, \*\*\*p<0,001

Fuente: Elaboración propia

(continuación) Tabla 13: Resultados del modelo estimado para grupos de edad; Pre-jubilación, Post-jubilación y Edad avanzada usando Stata

Pequeña empresa	0,027	0,015	-0,009	0,024	-0,018	0,076
Mediana empresa	0,077 ***	0,016	0,081 **	0,027	0,217	0,117
Gran empresa	0,135 ***	0,016	0,144 ***	0,029	0,175	0,097
Agricultura, ganadería y silvicultura.	-0,0873 ***	0,017	-0,127 ***	0,030	-0,178	0,101
Minería	0,294 ***	0,039	0,265 **	0,082	0,382	0,334
Manufactura	-0,000	0,237	-0,094 *	0,046	0,206	0,239
Suministro de electricidad	0,099	0,085	-0,189	0,183	0,120	0,190
Suministro de agua	-0,099 *	0,047	-0,180 *	0,085	0,047	0,153
Construcción	0,047	0,025	-0,016	0,055	-0,096	0,128
Comercio	-0,017	0,020	-0,058	0,034	0,143	0,117
Transporte y Almacenamiento	0,047	0,031	0,029	0,062	0,158	0,262
Información y Comunicaciones	0,046	0,075	-0,114	0,194	0	(.)
Actividades inmobiliarias	0,093	0,061	0,130	0,092	0	(.)
Fuerzas Armadas	0,670 ***	0,051	0,203	0,292	0	(.)
Directores, Gerentes, Administrativos	0,914 ***	0,053	1,081 ***	0,112	0,510	0,286
Profesionales y Científicos	0,644 ***	0,037	0,706 ***	0,064	0,765 ***	0,213
Técnicos y Profesionales	0,272 ***	0,023	0,255 ***	0,044	0,248	0,176
Personal de Apoyo Administrativo	0,159 ***	0,026	0,189 ***	0,045	0,198	0,203
Servicios y Vendedores	0,010	0,017	0,007	0,026	-0,246 **	0,084
Agricultores	-0,005	0,023	0,086	0,044	-0,032	0,127
Artesanos y Operarios	0,082 ***	0,022	0,181 ***	0,049	-0,168	0,152
Operadores de Máquinas	0,116 ***	0,021	0,124 **	0,044	-0,054	0,156
Empleado público	-0,049 **	0,017	0,018	0,028	-0,043	0,116
Sindicatos	0,019	0,015	-0,042	0,028	0,250	0,129
Zona norte	0,069 ***	0,017	0,013	0,0270	-0,201 *	0,088
Zona sur	0,015	0,013	-0,004	0,023	-0,032	0,076
Jubilación corregida del hogar (en log)	0,003	0,002	0,003	0,001	0,009	0,006
Jubilación o pensión de vejez con APS (en log)	0	-	0,007	0,007	-0,011	0,013
Constante	6,151 ***	1,109	-0,785	2,883	8,604	7,915
<b>R cuadrado</b>	<b>0,367</b>		<b>0,381</b>		<b>0,452</b>	
<b>Nº observaciones</b>	<b>9.821</b>		<b>3.444</b>		<b>394</b>	
<b>F</b>	<b>120,05 ***</b>		<b>36,33 ***</b>		<b>6,97 ***</b>	

\*p<0,05, \*\*p<0,01, \*\*\*p<0,001

Fuente: Elaboración propia

En esta estimación de robustez se analizan 9.821 observaciones de hombres y mujeres en el grupo de edad de pre-jubilación, obteniendo un modelo estadísticamente significativo en su conjunto (F global = 120,05 \*\*\*, R-cuadrado = 0,367). Por su parte, el grupo de edad de post-jubilación posee 3.444 observaciones, donde se obtiene también un modelo significativo en su conjunto (F global = 36,33 \*\*\*, R-cuadrado = 0,381). Por último, el grupo de edad avanzada se estimó con 394 observaciones, obteniendo un modelo significativo (F global = 6,97 \*\*\*, R cuadrado = 0,452).

El coeficiente “Hombre” es positivo y significativo para el grupo de edad de pre-jubilación y post-jubilación, (0,101) y (0,093), revelando que los hombres tienen un salario cercano al 10% mayor que las mujeres, con una pequeña reducción al pasar a la edad de jubilación. Por el contrario, la estimación de edad avanzada muestra un coeficiente negativo, lo que sugiere que las mujeres ganan más que los hombres, pero este coeficiente no es significativo, por lo que no hay evidencia estadística que lo respalde.

Esta estimación señala que la brecha salarial de género persiste aún después de alcanzar la edad legal de jubilación, y que este evento no elimina ni reduce de forma significativa las brechas de género en el mercado laboral. En este caso, los factores más influyentes en la determinación de salarios son la educación; tener un título universitario; (0,372) para pre-jubilación y (0,337) para post-jubilación, trabajar en una gran empresa; (0,135) para pre-jubilación y (0,144) para post-jubilación, y poseer un cargo directivo; (0,914) para pre-jubilación y (1,181) para post-jubilación. Al mismo tiempo, lo que reduce los salarios en cada grupo de edad es estar soltero o trabajar en la agricultura. Esto refuerza que, aún en edades avanzadas, quienes han tenido acceso a mayor educación y oportunidades laborales, serán los mejor remunerados, acentuando las diferencias en el mercado laboral.

### **5.3.2 Descomposición Blinder-Oaxaca promedio**

En esta estimación, que considera distintas etapas de vida de trabajadores mayores, los resultados muestran que la diferencia salarial promedio entre hombres y mujeres en edad de pre-jubilación es de 0,073 la cual es estadísticamente significativa. Por su parte, aquellos adultos mayores en edad de post-jubilación poseen una diferencia salarial de 0,071, que también es estadísticamente significativa. Sin embargo, para aquellos adultos mayores en edad avanzada, el resultado de diferencia no posee significancia estadística, por lo que no se puede afirmar que tenga validez.

En la tabla 14 se presenta un resumen de los resultados obtenidos en la descomposición.

Tabla 14: Resultados generales de la descomposición Blinder-Oaxaca para grupos de edad; Pre-jubilación, Post-jubilación y Edad avanzada usando Stata

Variable dependiente: Salario (en log)	Pre-jubilación		Post-jubilación		Edad avanzada	
	Coef	Error	Coef	Error	Coef	Error
Grupo 1: Hombres	8,170 ***	0,009	8,127 ***	0,019	8,010 ***	0,062
Grupo 2: Mujeres	8,097 ***	0,010	8,056 ***	0,015	8,121 ***	0,056
Diferencia	0,073 ***	0,014	0,071 **	0,024	-0,110	0,084
Parte explicada	-0,039	0,036	0,042	0,051	-0,213	0,132
Parte no explicada	0,098 **	0,036	0,229 **	0,085	-0,297	0,232
Interacción	0,014	0,049	-0,198 *	0,096	0,399	0,257

**Nota: (a)** El grupo pre-jubilación se conforma por mujeres entre 50 y 59 años y hombres entre 55 y 64 años, el grupo post-jubilación se conforma por mujeres entre 60 y 69 años y hombres entre 65 y 74 años, y el grupo de edad avanzada se conforma por mujeres mayores a 70 años y hombres mayores a 75 años. **(b)** Las variables de control son edad, edad al cuadrado, nivel de escolaridad, nivel de escolaridad de los padres, estado civil, afiliación a sistema previsional, tipo de contrato, estado de salud, tamaño de la empresa, industria, ocupación, sector laboral, pertenecer a sindicato, zona geográfica y jubilación o pensión de vejez.

\* $p < 0,05$ , \*\* $p < 0,01$ , \*\*\* $p < 0,001$ .

**Fuente:** Elaboración propia

La diferencia se descompone a en una parte explicada por variables observables y una parte no explicada. En este caso, la parte explicada, tanto para la muestra de prejubilación como para post-jubilación no es significativa, pero la parte no explicada de la diferencia salarial es de 0,098 y 0,229 respectivamente y resulta significativa ( $p < 0,01$ ). Este resultado refuerza que, una parte importante de la brecha salarial se debe a componentes no observados, indicando que las características son valoradas de forma distinta en el mercado laboral para hombres y mujeres.

Las variables significativas en la parte no explicada que son positivas, y por tanto, elevan la brecha salarial son: tener un título universitario (0,02), pertenecer a sindicatos (0,018) y residir en la zona norte (0,017) para el grupo de prejubilación. Para la muestra de post-jubilación, las variables significativas que amplían la brecha en la parte no explicada consideran tener completada la educación básica (0,036) y poseer un título técnico (0,036).

En la tabla 20 de anexos se pueden ver todas las variables y su significancia en este modelo.

### 5.3.3 Descomposición Blinder-Oaxaca por cuantiles

A continuación, en la tabla 15 se presentan los resultados de la descomposición Blinder-Oaxaca por cuantiles para distintos grupos de edad; pre-jubilación y post-jubilación.

La estimación revela diferencias salariales estadísticamente significativas para todos los cuantiles, excepto para el más bajo de la distribución salarial en el grupo de edad de pre-jubilación. Por otra parte, para el grupo de post-jubilación solo los cuantiles más altos son significativos, lo que permite ver que la brecha de salarios es positiva, confirmando nuevamente que los sueldos de los hombres son superiores a los de las mujeres en cada muestra y en cada punto de la distribución.

Tabla 15: Resultados generales de la descomposición Blinder Oaxaca por cuantiles para grupos de edad; Pre-jubilación, Post-jubilación y Edad avanzada usando Stata

Variable dependiente: Salario (en log)	$\theta = 0,10$		$\theta = 0,25$		$\theta = 0,50$		$\theta = 0,75$		$\theta = 0,90$	
	Coef	Error	Coef	Error	Coef	Error	Coef	Error	Coef	Error
<b>Pre-jubilación</b>										
Grupo 1: Hombres	6,543 ***	0,071	6,765 ***	0,068	6,946 ***	0,047	7,053 ***	0,033	7,084 ***	0,030
Grupo 2: Mujeres	6,385 ***	0,068	6,516 ***	0,068	6,728 ***	0,041	6,830 ***	0,041	6,825 ***	0,047
Diferencia	0,158	0,098	0,249 *	0,096	0,218 ***	0,063	0,223 ***	0,053	0,259 ***	0,056
Parte explicada	0,572	0,590	-0,0285	0,401	-0,008	0,248	0,097	0,170	-0,069	0,137
Parte no explicada	-0,413	0,637	0,268	0,410	0,210	0,256	0,126	0,181	0,329 *	0,149
<b>Post-jubilación</b>										
Grupo 1: Hombres	6,239 ***	0,151	6,509 ***	0,171	6,819 ***	0,159	6,928 ***	0,065	6,973 ***	0,061
Grupo 2: Mujeres	6,173 ***	0,097	6,406 ***	0,079	6,505 ***	0,098	6,658 ***	0,070	6,734 ***	0,057
Diferencia	0,0661	0,180	0,103	0,189	0,313	0,187	0,270 **	0,096	0,240 **	0,084
Parte explicada	0,464	0,437	0,461	0,910	-0,509	0,773	-0,194	0,404	-0,225	0,366
Parte no explicada	-0,398	0,587	-0,358	0,976	0,822	0,753	0,464	0,405	0,465	0,364

**Nota: (a)** El grupo pre-jubilación se conforma por mujeres entre 50 y 59 años y hombres entre 55 y 64 años, el grupo post-jubilación se conforma por mujeres entre 60 y 69 años y hombres entre 65 y 74 años, y el grupo de edad avanzada se conforma por mujeres mayores a 70 años y hombres mayores a 75 años. **(b)** Las variables de control son edad, edad al cuadrado, nivel de escolaridad, nivel de escolaridad de los padres, estado civil, afiliación a sistema previsional, tipo de contrato, estado de salud, tamaño de la empresa, industria, ocupación, sector laboral, pertenecer a sindicato, zona geográfica y jubilación o pensión de vejez.

\*p<0,05, \*\*p<0,01, \*\*\*p<0,001.  $\theta$  = cuantil

**Fuente:** Elaboración propia

Tanto la parte explicada como la no explicada, no poseen significancia estadística, lo que sugiere que las diferencias observadas en salarios no pueden atribuirse con certeza a características observables ni a diferencias en la valoración de dichas características por parte del mercado laboral.

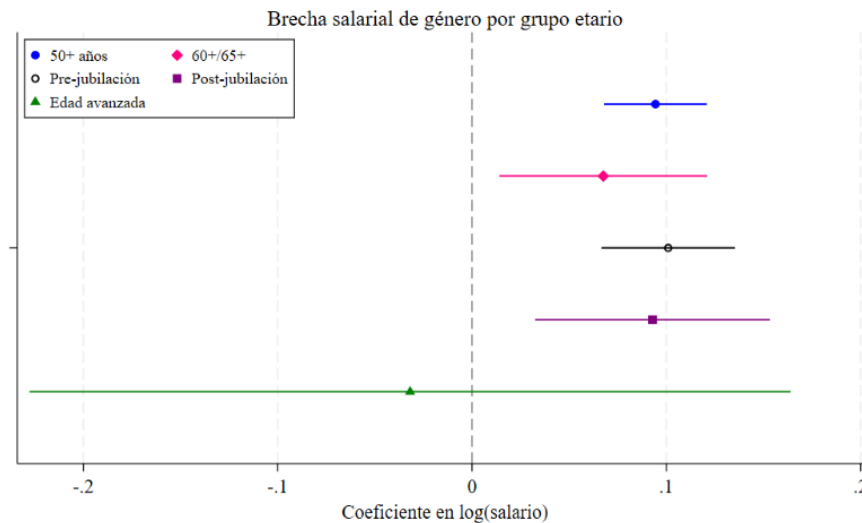
Un hallazgo importante con la estimación de robustez es que se ha demostrado que, si bien la brecha total se reduce levemente tras la jubilación, persiste, e incluso llega a ser mayor para algunos cuantiles de la distribución. Este resultado plantea que las mujeres después de jubilarse ganan menos que los hombres, que se explica porque las mujeres que continúan trabajando después de la edad legal de retiro enfrentan condiciones laborales menos favorables que los hombres, y tal como explica Boheim, Fin & Zuleher (2021), puede deberse a las desigualdades estructurales que arrastran las mujeres, como carreras laborales más fragmentadas, menor experiencia y acceso a redes laborales con mejor remuneración. En las tablas 23 y 24 de Anexos se puede ver el detalle de esta descomposición por variables.

### 5.3.4 Análisis comparativo entre muestras

Con el objetivo de comprender como evoluciona la brecha salarial de género entre distintas etapas de la adultez mayor, se realiza un análisis comparativo de las muestras definidas anteriormente, estas corresponden a: (i) personas mayores de 50 años, (ii) personas mayores de la edad legal de jubilación (60 años para las mujeres y 65 años para hombres), y (iii) estimaciones diferenciadas por etapas cercanas a la jubilación; pre-jubilación, post-jubilación y edad avanzada.

A continuación, en la figura 1 se muestran los resultados de brecha salarial de cada muestra mediante estimación por regresión lineal.

Figura 1: Brecha salarial de género para diferentes grupos etarios: análisis mediante regresión lineal.



**Nota:** (a) Los coeficientes estimados de la variable Hombre se muestran con un símbolo. (b) Las variables de control para el modelo son edad, edad al cuadrado, nivel de escolaridad, nivel de escolaridad de los padres, estado civil, afiliación a sistema previsional, tipo de contrato, estado de salud, tamaño de la empresa, industria, ocupación, sector laboral, pertenecer a sindicato, zona geográfica y jubilación o pensión de vejez. (c) Intervalo de confianza al 95%.

**Fuente:** Elaboración propia

La estimación mediante regresión lineal revela que la brecha salarial de género persiste en todos los grupos etarios, lo que evidencia que las desigualdades entre hombres y mujeres, si bien se reducen levemente, no desaparecen con la edad ni con la llegada de la jubilación.

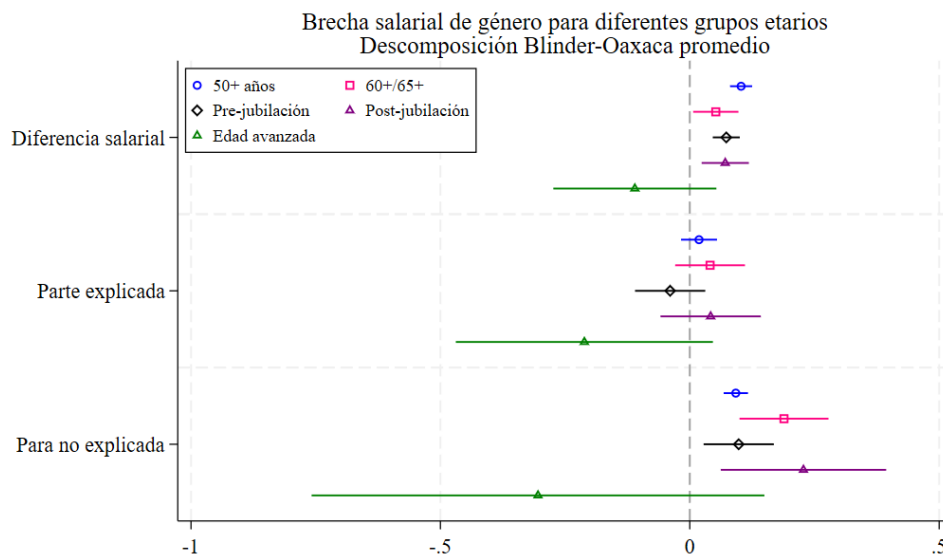
Para las personas mayores de 50 años, ser mujer se asocia con un salario cercano al 10% más bajo que el de los hombres, controlado por características observables, la que disminuye

levemente cuando se analiza a quienes han superado la edad legal de jubilación, indicando que incluso después de retirarse formalmente del mundo laboral, muchas mujeres siguen enfrentando desventajas, pero en menor medida.

Este hallazgo se refuerza con el análisis de subgrupos por etapa, ya que la brecha salarial disminuye durante la etapa de post-jubilación comparado con la etapa de pre-jubilación, lo que puede sugerir una menor discriminación salarial en actividades laborales posteriores al retiro, o que aquellas mujeres que continúan trabajando en esta etapa poseen un perfil distinto, por ejemplo con mayor nivel de escolaridad, o en actividades menos jerárquicas.

Finalmente, en el grupo de edad avanzada (mujeres mayores de 70 años y hombres mayores de 75 años), no se observa una brecha estadísticamente significativa, ya que este grupo representa una pequeña parte de la población que aún se encuentra laboralmente activa. En este caso, es posible que exista un sesgo de selección, lo que dificulta determinar diferencias de género en esos trabajadores. A continuación, en la figura 2 se muestran los resultados de brecha salarial de cada muestra mediante descomposición Blinder Oaxaca.

Figura 2: Brecha salarial de género para diferentes grupos etarios: descomposición Blinder-Oaxaca promedio.



**Nota:** (a) Los coeficientes estimados de la variable Hombre se muestran con un símbolo. (b) Las variables de control para el modelo son edad, edad al cuadrado, nivel de escolaridad, nivel de escolaridad de los padres, estado civil, afiliación a sistema previsional, tipo de contrato, estado de salud, tamaño de la empresa, industria, ocupación, sector laboral, pertenecer a sindicato, zona geográfica y jubilación o pensión de vejez. (c) Intervalo de confianza al 95%.

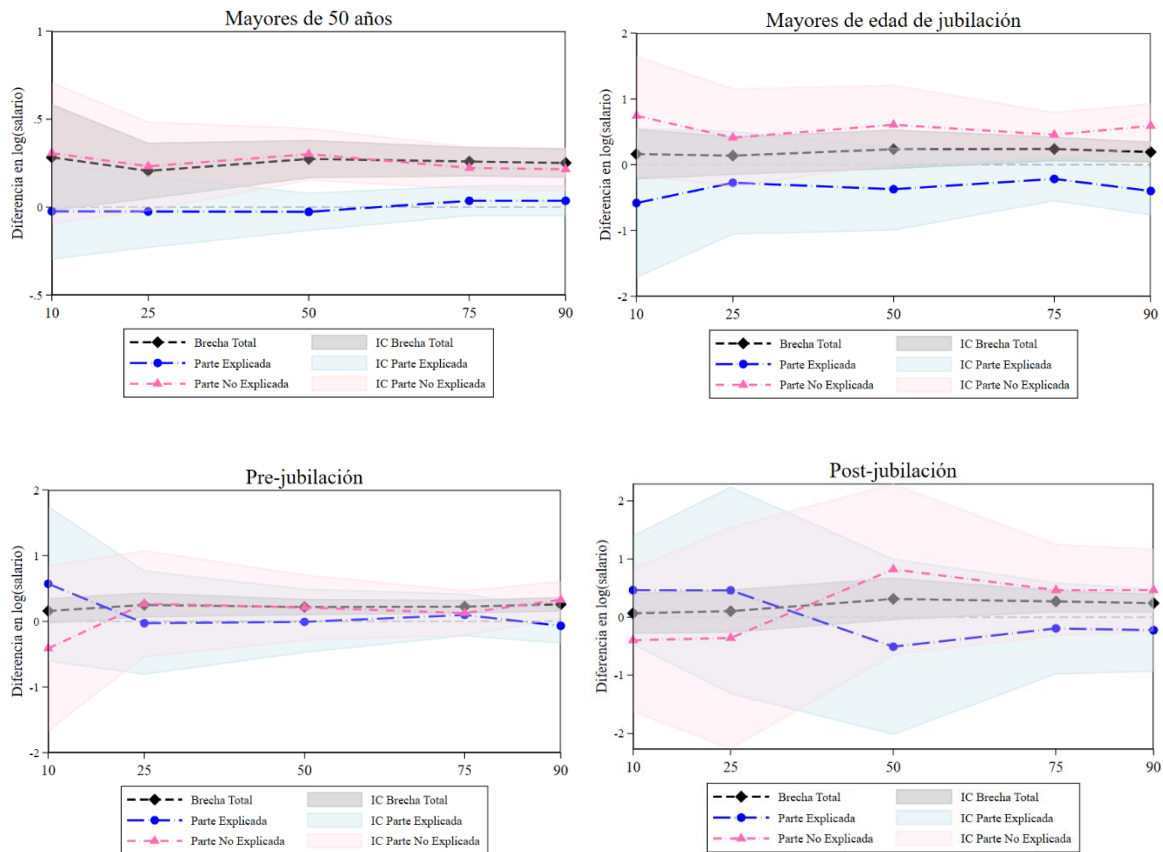
**Fuente:** Elaboración propia

La descomposición de Blinder-Oaxaca promedio, que permite desagregar la brecha salarial de género en una parte atribuible a diferencias en características observables (parte explicada) y otra que revela la diferencia en los retornos del mercado por dichas características (parte no explicada) revela que la brecha persiste en todos los grupos estudiados, excepto en edad avanzada, sin embargo, este último valor no posee significancia estadística.

Es importante destacar que, en todos los grupos que se han tomado, más aún después de la edad de jubilación, la parte no explicada es superior a la parte explicada de la brecha. Esto sugiere que en general, para adultos mayores, la diferencia en el salario entre hombres y mujeres no se debe principalmente a las características demográficas y socioeconómicas que se han considerado, sino a los retornos que el mercado laboral otorga a estas características, denominado comúnmente como discriminación, y esto empeora a medida que aumenta la edad.

Finalmente, en la figura 3 se muestran los resultados de brecha salarial de cada muestra mediante descomposición Blinder Oaxaca por cuantiles.

Figura 3: Brecha salarial de género para diferentes grupos etarios: Descomposición Blinder-Oaxaca por cuantiles.



**Nota:** (a) Los coeficientes estimados de la variable Hombre se muestran con un punto. (b) Las variables de control para el modelo son edad, edad al cuadrado, nivel de escolaridad, nivel de escolaridad de los padres, estado civil, afiliación a sistema previsional, tipo de contrato, estado de salud, tamaño de la empresa, industria, ocupación, sector laboral, pertenecer a sindicato, zona geográfica y jubilación o pensión de vejez. (c) Intervalo de confianza al 95%.  $\theta =$  cuantil.

**Fuente:** Elaboración propia

La descomposición de Blinder-Oaxaca promedio, que permite desagregar la brecha salarial de género en una parte explicada y no explicada a lo largo de la toda la distribución salarial revela que la brecha persiste en todas las etapas de la vida laboral en la vejez, pero su magnitud no es homogénea, es decir, depende del nivel de ingreso.

En todas las muestras analizadas, la brecha salarial bruta es positiva, sin embargo, no hay una tendencia creciente o decreciente hacia los cuantiles más altos, por lo que no se demuestra en ningún caso la presencia de “piso pegajoso” o “techo de cristal”.

La parte no explicada, que puede indicar un posible sesgo, fue el factor dominante en todas las muestras y toda la distribución de ingresos, y más aún en aquellos con altos ingresos, un

hallazgo que concuerda con Trivedi y Mishra (2024), lo que refuerza la necesidad de políticas que aborden no solo las diferencias en características observables, sino en las desigualdades de género que se arrastran en la vida laboral y culminan en la vejez.

### 5.3.5 Robustez ante exclusión e interacción de variables

Kamal y Blacklow (2022) afirman que el enfoque tradicional del estudio de la brecha salarial de género se concentra en explicaciones basadas en el capital humano, que es lo que determina las oportunidades laborales y salariales. Es por esto que, asumiendo que la educación de los padres actúa como una ventaja económica, es interesante analizar la variación de la brecha salarial de género si no se consideran estas variables.

En la tabla 17 se muestran los resultados mediante regresión lineal para las muestras trabajadas anteriormente sin considerar las variables de educación de los padres.

Tabla 16: Resultados mediante regresión lineal para estimaciones de robustez excluyendo variables de educación de los padres.

Variable independiente	Mayores de 50 años	Mayores de edad jubilación	Pre-jubilación	Post-jubilación	Edad avanzada
Hombre	0,100 *** (0,011)	0,070 * (0,028)	0,103 *** (0,018)	0,098 * (0,031)	-0,029 (0,099)
<b>R cuadrado</b>	<b>0,373</b>	<b>0,373</b>	<b>0,361</b>	<b>0,375</b>	<b>0,437</b>
<b>N° observaciones</b>	<b>15.347</b>	<b>3.838</b>	<b>9.821</b>	<b>3.444</b>	<b>394</b>
<b>F</b>	<b>168,59 ***</b>	<b>42,59 ***</b>	<b>125,39 ***</b>	<b>39,80 ***</b>	<b>6,67 ***</b>

**Nota: (a)** Las variables de control para el modelo son edad, edad al cuadrado, nivel de escolaridad, estado civil, afiliación a sistema previsional, tipo de contrato, estado de salud, tamaño de la empresa, industria, ocupación, sector laboral, pertenecer a sindicato, zona geográfica y jubilación o pensión de vejez. **(b)** Errores estándar robustos en paréntesis. \* $p < 0,05$ , \*\* $p < 0,01$ , \*\*\* $p < 0,001$ .

**Fuente:** Elaboración propia

Los resultados de esta estimación de robustez revelan que, al excluir las variables de educación de los padres, la brecha salarial aumenta en todas las muestras analizadas. Este hallazgo sugiere que parte de esta diferencia salarial se explica por desigualdades en el origen familiar.

Al omitir estas variables, se nota un aumento en la parte no explicada de la brecha salarial, lo que indica que es muy relevante para el modelo que sean consideradas. Esto refuerza la robustez de los resultados del modelo original, donde, incluso al dejar fuera algunas variables, la brecha persiste y se amplifica, lo que demuestra la importancia del estudio de la desigualdad salarial de género en adultos mayores en Chile.

Ahora, en un análisis complementario, y metodológicamente distinto, se estima el efecto de incorporar variables de interacción entre ser hombre y tener una mala salud física y/o mental, dado que estas variables no cobraron significancia en el modelo original, pero es un hecho bien sabido que la salud determina en gran medida la productividad, y además las necesidades de salud de hombres y mujeres a edades avanzadas son diferentes (Gómez, García y Somarriba, 2022).

En la tabla 16 se muestran los resultados de la nueva estimación utilizando regresión lineal, manteniendo todas las demás variables constantes.

Tabla 17: Resultados mediante regresión lineal para estimaciones de robustez de variables de interacción con salud física y mental

Variable independiente	Mayores de 50 años	Mayores de edad jubilación	Pre-jubilación	Post-jubilación	Edad avanzada
Hombre	0,094 *** (0,013)	0,07 * (0,033)	0,088 *** (0,020)	0,081 * (0,037)	0,081 (0,127)
Salud mental	-0,009 (0,037)	-0,034 (0,064)	0,004 (0,045)	-0,019 (0,068)	-0,092 (0,141)
Salud física	-0,028 * (0,014)	-0,022 (0,023)	-0,045 ** (0,017)	-0,027 (0,024)	0,020 (0,090)
Hombre*salud mental	-0,058 (0,064)	0,239 (0,178)	-0,137 (0,078)	0,233 (0,217)	0,287 (0,276)
Hombre*salud física	0,013 (0,013)	-0,009 (0,037)	0,045 (0,023)	0,019 (0,038)	-0,259 (0,137)
<b>R cuadrado</b>	<b>0,379</b>	<b>0,380</b>	<b>0,368</b>	<b>0,382</b>	<b>0,437</b>
<b>N° observaciones</b>	<b>15.347</b>	<b>3.838</b>	<b>9.821</b>	<b>3.444</b>	<b>394</b>
<b>F</b>	<b>147,44 ***</b>	<b>37,98 ***</b>	<b>108,60 ***</b>	<b>35,21 ***</b>	<b>7,15 ***</b>

**Nota:** (a) Las variables de control para el modelo son edad, edad al cuadrado, nivel de escolaridad, nivel de escolaridad de los padres, estado civil, afiliación a sistema previsional, tipo de contrato, estado de salud, tamaño de la empresa, industria, ocupación, sector laboral, pertenecer a sindicato, zona geográfica y jubilación o pensión de vejez. (b) Errores estándar robustos en paréntesis. \*p<0,05, \*\*p<0,01, \*\*\*p<0,001.

**Fuente:** Elaboración propia

En cuanto a la salud física, esta posee un efecto negativo y significativo en el grupo de mayores de 50 años y pre-jubilación, lo que sugiere que la presencia de problemas físicos se asocia a menos ingresos, especialmente en áreas cercanas a la edad de jubilación, lo que sin duda influye en la decisión de mantenerse activo en el mercado laboral, similar a lo que demuestra Firat, Visser y Kraaykamp (2025); una mejor salud se asocia a una mayor probabilidad de tener un trabajo puente.<sup>5</sup>

<sup>5</sup> Firat, Visser y Kraaykamp (2025) definen el trabajo puente como una situación híbrida de trabajo y jubilación, generalmente es tener empleo remunerado mientras se recibe cualquier tipo de pensión.

Luego, la variable de salud mental no muestra significancia en ningún grupo, pero si es posible ver que hay una tendencia negativa, lo que revela que, en general, poseer problemas de salud mental se asocia a un salario menor.

Las variables de interacción creadas entre género y salud permiten evaluar si los efectos negativos asociados a una mala salud son iguales para hombres y mujeres, sin embargo, en ningún grupo resultó significativo. La interacción entre ser hombre y tener una mala salud física es positivo en varios grupos, lo que puede sugerir que la penalización en los ingresos por algún problema físico sería menor en hombres que en mujeres.

Por su parte, la interacción entre género y salud mental es distinta para cada muestra, pero no posee significancia estadística, lo que revela que no es posible detectar claramente el efecto que tienen los problemas de salud mental de forma diferenciada para hombres y mujeres.

Con esto, no se encuentra evidencia robusta que sustente que problemas de salud en adultos mayores afecten de forma distinta o varíen significativamente entre hombres y mujeres. Esto no implica, por supuesto, que las diferencias no existan, sino que en este estudio no son estadísticamente detectables con los datos y variables consideradas. Cabe destacar que los resultados poco significativos pueden estar influenciados por el tamaño muestral en algunas muestras, especialmente para edad avanzada.

## **5.4 Implicaciones para la toma de decisiones y/o diseño de políticas**

Al pensar en la jubilación, es común imaginar una etapa de la vida que esté libre de trabajo, sin embargo, con las reformas de pensiones en curso, especialmente en una población con esperanza de vida creciente, las necesidades económicas obligan a adultos mayores a continuar en la fuerza laboral (Firat, Visser & Kraaykamp, 2025). Entendiendo que la mayoría de los hombres y mujeres continúan trabajando porque la cobertura de pensiones es insuficiente y sus condiciones financieras lo ameritan, el análisis de brecha salarial de género en adultos mayores cobra gran relevancia para orientar decisiones y contribuir a la formulación de políticas públicas.

Los resultados de esta investigación evidencian que persiste una brecha salarial de género significativa en adultos mayores en Chile, tanto antes como después de la edad legal de jubilación. Esta brecha, si bien se reduce levemente a medida que aumenta la edad, está muy lejos de cerrarse, y lo preocupante es que no se explica por características observables, sugiriendo que las desigualdades y discriminación continúan afectando a las mujeres en la vejez.

A partir de estos hallazgos, expertos recomiendan adoptar un enfoque de género a nivel país en la legislación laboral y creación de incentivos para la contratación de mujeres y acciones concretas para potenciar su capital humano (Cruz, Saco y Vergara, 2023). Garantizar el acceso a mejores empleos, y por consiguiente a mejores salarios, contribuirá a cerrar la brecha y lograr una sociedad más igualitaria, asegurando la integridad de adultos mayores en su vejez.

Ahora bien, un hallazgo interesante es que al retirar la variable relacionada con la educación de los padres, se observa un cambio significativo en las estimaciones del modelo, lo que sugiere que el origen social es un determinante importante del salario en la adultez mayor, que se explica porque facilita una mejor educación y mejores trayectorias laborales. En tal sentido, se requiere avanzar en políticas que mejoren las condiciones de origen, particularmente a través de educación inicial de calidad y apoyo a los hogares más vulnerables.

Por otra parte, a diferencia de lo que plantea la literatura, se encuentra una disminución de la brecha salarial en la muestra de personas mayores a la edad de jubilación. Sin embargo, esto puede explicarse por un fenómeno de selección, donde las mujeres que continúan activas en el mercado laboral en edades avanzadas suelen ser aquellas con mayores niveles de educación y experiencia, con una calificación incluso mayor que los hombres (Salce Díaz, 2021). Esto pone de manifiesto que, en edades avanzadas la desigualdad no desaparece, sino que se vuelve invisible por el sesgo de selección.

En tal sentido, en China Li y Niu (2024) proponen que un retraso en la edad de jubilación para las mujeres ayudará a disminuir la brecha salarial en adultos mayores, argumentando que su mayor esperanza de vida, sumada a trayectorias laborales más cortas mantienen bajos fondos acumulados en sus cuentas de pensiones y por tanto, condiciones económicas desfavorables en la vejez. En el contexto chileno, si bien es cierto, las mujeres están en desventaja debido a sus bajos fondos acumulados, cualquier cambio debe ir acompañado de políticas que aseguren también la igualdad durante la vida laboral activa.

Canales, Salinas y Biehl (2021) proponen en Chile que los ingresos de pensiones privadas se complementen con beneficios no contributivos, como subsidios y bonificaciones, similar a lo que sugiere Cruz, Gil y Campos (2022), es necesario reconocer y compensar a aquellas madres que han tenido quiebres en su trayectoria laboral por asumir las responsabilidades domésticas y cuidado del hogar. Según Fast, Duncan, Keating y Kim (2024), este trabajo no remunerado representa una parte esencial de la economía mundial, ya que su ausencia implicaría altos costos que deberían ser asumidos por las familias o el Estado a través de servicios sociales. Este enfoque, conocido como economía de cuidados, permite valorar económicamente el aporte de las mujeres (cuidadoras de adultos mayores, personas con discapacidad y menores), y evidencia las desigualdades de género en esta labor. Por lo que, compensar estos aportes, aún si es solo por el sistema de pensiones no solo es lo justo, sino lo económicamente racional.

Estas medidas sin duda significan un avance relevante en el sistema previsional, pero su efectividad dependerá de que vayan acompañadas de políticas que aborden las desigualdades en el mercado laboral y en la distribución de tareas y responsabilidades domésticas, de modo que no sea un bono por su corta trayectoria, sino una valoración real de las capacidades

productivas de la mujer en el ámbito laboral. Solo así, la brecha salarial de género podrá tender a cerrarse en un futuro.

Ahora, en el contexto de asegurar el bienestar e integridad de la mujer en su vejez, una buena noticia es que la nueva reforma de pensiones en Chile incluye medidas que abordan parte de las desigualdades que se han identificado en esta investigación, donde se destacan mejoras en las pensiones no contributivas, la creación de un seguro social con aporte solidario, compensación a mujeres por mayores expectativas de vida y beneficios por años cotizados (BCN, 2025). Estas medidas, si bien no influyen directamente en la brecha salarial de género, sin duda atacan las desigualdades por las que atraviesan muchas mujeres en su vejez. En tal contexto, se espera que esta reforma de pensiones contribuya al bienestar del adulto mayor, procurándole una mayor seguridad económica e igualdad.

## 6. Conclusión

El propósito de esta memoria ha sido analizar la brecha salarial de género en adultos mayores en Chile, utilizando datos de la Encuesta CASEN 2022. El estudio se centró en personas mayores de 50 años que continúan activas en el mercado laboral, y se ha realizado una diferenciación entre etapas cercanas y posteriores a la edad legal de jubilación en el país, aplicando métodos econométricos para determinar la diferencia salarial, reconocida como la brecha salarial de género.

La metodología establecida estima el salario a través de una ecuación de Mincer en una regresión lineal múltiple usando el método de mínimos cuadrados ordinarios, lo que permite cuantificar el efecto de la variable hombre, capturando la brecha salarial a favor del grupo masculino. Posteriormente, se aplica la descomposición de Blinder-Oaxaca para separar la brecha salarial entre hombres y mujeres en una parte explicada y no explicada, y finalmente se aplica la metodología propuesta por Melly (2006) donde se aplican regresiones por cuantiles y descomposición Blinder-Oaxaca en cada punto de la distribución de salarios.

Aplicando tres metodologías, los resultados coinciden en que la brecha salarial de género persiste en adultos mayores. Con un modelo convencional de tipo Mincer, la brecha salarial de género es de 9,8% para trabajadores mayores de 50 años, y se reduce a 6,8% si se limita la muestra a trabajadores mayores de su edad de jubilación. Las estimaciones de robustez confirman que la brecha se reduce levemente al llegar la edad legal de jubilación; de 10,1% a 9,29%, revelando que ser mujer se asocia a un salario aproximadamente un 10% inferior al de los hombres.

Luego, al aplicar la descomposición Blinder-Oaxaca, se observa que la brecha salarial es de 10,3% para personas mayores de 50 años, y se reduce significativamente a 5,2% al analizar solamente trabajadores mayores de su edad de jubilación. Sin embargo, las estimaciones de robustez revelan que no hay una reducción significativa asociada a la llegada de la edad de jubilación. Esta metodología revela que la parte no explicada es el componente que predomina en cada muestra, manteniéndose cercano al 10% para trabajadores mayores de 50 años, es decir, si comparamos a una mujer con un hombre con las mismas características, igualmente calificados, la mujer recibirá un sueldo 10% menor al del hombre, en promedio.

Más preocupante aún, esta parte de la brecha alcanza un 19% para mayores de la edad de jubilación, sugiriendo que a una mayor edad, mayores serán los factores estructurales o discriminatorios hacia la mujer.

La descomposición Blinder-Oaxaca por cuantiles no arrojó resultados significativos que sustenten la existencia de piso pegajoso o techo de cristal, pero si se muestran diferencias a lo largo de la distribución salarial, especialmente para las submuestras de pre-jubilación y post-jubilación, sosteniendo una diferencia salarial mayor al 20% para los cuantiles superiores. La parte no explicada de la brecha nuevamente es mayor en cada punto de la distribución para cada muestra, reforzando el hallazgo de que existen factores no observables, o discriminación de género entre la población adulta mayor que continúa activa en el mercado laboral, una desigualdad que no da tregua en ningún punto de la distribución salarial.

El análisis permite determinar que las variables que contribuyen a cerrar la parte explicada en todas las muestras es tener un título universitario, demostrando que las mujeres poseen mayor educación que los hombres, ventaja que no se traduce en los salarios. Por el contrario, las variables que aumentan este componente de la brecha es estar soltero, variable que a su vez se relaciona con menores salarios, es decir, una mayor proporción de mujeres en la fuerza laboral se encuentra soltera, lo que contribuye a ampliar la brecha salarial.

Estos resultados subrayan la necesidad de trabajar como país no solo en mejorar las características observables como el acceso a educación y oportunidades laborales en mejores ocupaciones e industrias, sino también implementar políticas que aborden las causas de la parte no explicada de la brecha, que puede ser, entre otras cosas, discriminación.

Los resultados expuestos sin duda son una gran contribución a la literatura chilena sobre brecha salarial de género en la vejez, pero presenta limitaciones en cuanto a datos, y por supuesto metodologías que pueden explicar en mayor medida la profundidad de las desigualdades salariales en adultos mayores. En el futuro, sería interesante estudiar la brecha salarial de género en adultos mayores con una debida corrección por sesgo de selección asociado a la participación laboral. Es relevante considerar que gran parte de mujeres en una edad avanzada no se encuentran en el mercado laboral, ya sea por responsabilidades del hogar, discriminación, y condiciones u oportunidades poco atractivas debido a su corta

trayectoria. Analizar solo a aquellas personas que continúan trabajando puede subestimar la magnitud de la brecha salarial.

Otra de las limitaciones del estudio es que solo se analizan datos del año 2022, lo que impide analizar cambios generacionales, y además la encuesta utilizada, si bien es representativa y robusta no captura toda la historia laboral de las personas, como las interrupciones por cuidado no remunerado, condiciones laborales informales y edades efectivas de entrada al trabajo y de jubilación.

Por último, será fundamental realizar estudios que analicen las brechas en pensiones entre hombres y mujeres, especialmente una vez que comience a regir la nueva reforma previsional, lo que permitirá evaluar si esta medida logra la sustentabilidad y equidad en la jubilación, lo mínimo que el sistema debe procurar para adultos mayores en el país.

## 7. Referencias

- Albala, C. (2020). El envejecimiento de la población chilena y los desafíos para la salud y el bienestar de las personas mayores. *Elsevier*. doi:10.1016/j.rmclc.2019.12.001
- Anastasiade Guinand, M., Matei , A., & Tillé, Y. (2023). Gender wage difference estimation at quantile levels using sample survey data. *Springer Nature* , 1392-1433. doi:<https://doi.org/10.1007/s11749-023-00885-8>
- Bárcena, A. (2021). La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad. *CEPAL* .
- BCN. (2023). Brecha Salarial de género en Chile utilizando datos de CASEN 2017 y CASEN 2022 . *Biblioteca del Congreso Nacional de Chile* .
- BCN. (21 de Agosto de 2024). *FIJA EL TEXTO REFUNDIDO, COORDINADO Y SISTEMATIZADO DEL CODIGO DEL TRABAJO*. Obtenido de Biblioteca del Congreso Nacional de Chile : <https://www.bcn.cl/leychile/navegar/imprimir?idNorma=207436&idParte=8861394&idVersion=2023-08-21>
- BCN. (28 de Abril de 2025). *Biblioteca del Congreso Nacional de Chile* . Obtenido de Reforma de Pensiones de 2025: <https://www.bcn.cl/portal/leyfacil/recurso/reforma-de-pensiones-de-2025>
- BCN. (2025). *Ley 19828 CREA EL SERVICIO NACIONAL DEL ADULTO MAYOR*. Obtenido de Biblioteca del congreso nacional de Chile : <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=202950&lt=>
- Bianchi , N., & Paradisi , M. (2022). Countries for Old Men: An Analysis of the Age Wage Gap. *SSRN*. doi:<https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3880501>
- Blau, F., & Kahn , L. (2017). The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. *Economic Literature*. doi:<https://doi.org/10.1257/jel.20160995>
- Blau, F., Kahn, L., Boboshko, N., & Comey, M. (2024). The Impact of Selection into the Labor Force on the Gender Wage Gap. *Journal of Labor Economics*. doi:<https://doi.org/10.1086/725032>
- Blinder, A. S. (1973). Wage discrimination: reduced form and structural estimates . *Journal of Human resources* , 436-455.
- Bockerman, P., & Ilmakunnas, P. (2019). Do good working conditions make you work longer? Analyzing retirement decisions using linked survey and register data. *Science Direct*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jeoa.2019.02.001>
- Boheim, R., Fink, M., & Zuleher, C. (2021). About time: the narrowing gender wage gap in Austria. *Springer Nature*, 803-843. doi:<https://doi.org/10.1007/s10663-020-09492-4>

- Boheim, R., Himpele, K., Mahringer, H., & Zulehner, C. (2013). The gender wage gap in Austria: eppur si muove! *Springer Natur*, 586-606.  
doi:<https://doi.org/10.1007/s10663-012-9203-x>
- Bonaccolto Topfer, M., & Bonaccolto, G. (2023). Gender wage inequality: new evidence from penalized expectile regression. *The Journal of Economics*, 511-535.  
doi:<https://doi.org/10.1007/s10888-023-09565-x>
- Bonaccolto Topfer, M., Castagnetti, C., & Rosti, L. (2023). Changes in the gender pay gap over time: the case of West Germany. *Springer Nature*.  
doi:<https://doi.org/10.1186/s12651-023-00338-7>
- Brindusa, A., Conde-Ruiz, I., & Marra de Artiñano, I. (2019). Brecha salarial de género en España. *Publics Economics*. doi:<https://doi.org/10.7866/hpe-rpe.19.2.4>
- Brito, E., & Contreras, D. (2024). The Caregiving Penalty: Caring for Sick Parents and the Gender Pay Gap. *Job Market Paper*.
- Bursal, M., & Senturk, I. (2023). Determinants of Gender Discrimination in Working Hours: The Blinder Oaxaca Decomposition Method. *KMU Journal of Social and Economic Research*, 1014-1034.
- Canales, A., Salinas, V., & Biehl, A. (2021). Gender Differences in Retirement Behavior: How Family, Work, and Pension Regime Explain Retirement in Chile. *Work, Aging and Retirement*, 107-128.
- Casado Díaz, J., Driha, O., & Simón, H. (2022). The Gender Wage Gap in Hospitality: New Evidence From Spain. *Cornell Hospitality Quarterly*, 399-417.  
doi:<https://doi.org/10.1177/1938965520971273>
- Castagnetti, C., Rosti, L., & Topfer, M. (2021). The age pay gap between young and older employees in Italy: perceived or real discrimination against the young? *Labor Economics*. doi:<https://doi.org/10.1108/S0147-912120200000048006>
- CIPEM. (2022). Personas Mayores y Mercado del Trabajo. *Conocimiento e Investigación en Personas Mayores*.
- Comey, M., Boboshkoy, N., Blau, F., & Kahn, L. (2024). El impacto de la selección en la fuerza laboral en la brecha salarial de género. *Chicago journals*.  
doi:<https://www.journals.uchicago.edu/doi/full/10.1086/725032>
- Cruz Saco, M. A., Gil, M., & Campos, C. (2022). Gender Inequity: Older Workers and the Gender Labor Income Gap in Peru. *Social Inclusion*.  
doi:<https://doi.org/10.17645/si.v10i1.4783>
- Cruz Saco, M., Gil, M., & Vergaray, V. (2023). Older Working Persons and the Gender Pay Gap: Estimations Using Gender Norm Variables in Peru. *Social Politics*.  
doi:<https://doi.org/10.1093/sp/jxad022>

- Cuberes , D., Munoz Boudet , A., & Teignier , M. (2019). How Costly Are Labor Gender Gaps? Estimates by Age Group for the Balkans and Turkey. *Easten European Economics* , 86-101. doi:<https://doi.org/10.1080/00128775.2018.1486715>
- Eatock , D. (2015). The silver economy: Opportunities from ageing . *European Parliament* .
- Fast , J., Duncan, K., Keating, N., & Kim, C. (2024). Valuing the Contributions of Family Caregivers to the Care Economy . *Journal of Family and Economic Issues* , 236-249.
- Ferrada Borquéz , L., & Ferrada Borquéz , M. (2018). Calidad del empleo de los adultos mayores en Chile, un factor de envejecimiento activo. *Scielo*. doi:<http://dx.doi.org/10.22185/24487147.2018.95.03>
- Firat , M., Visser, M., & Kraaykamp, G. (2025). What drives people to work in retirement? The role of work-family trajectories, finances, health, and welfare state generosity in bridge employment across Europe. *Work, Aging and Retirement*, 0-21. doi:<https://doi.org/10.1093/workar/waaf005>
- Glaubitz , R., Harnack-Eber , A., & Wetter, M. (2022). The Gender Gap in Lifetime Earnings: The Role of Parenthood. *DIW Berlin Discussion Paper* . doi:<https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4071416>
- Goldin, C. (2014). A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter. *American Economic Review*, 1091-1119. doi:<http://dx.doi.org/10.1257/aer.104.4.1091>
- Gomez Costilla , P., García Prieto , C., & Somarriba Arevachala, N. (2022). Aging and Gender Health Gap: A Multilevel Analysis for 17 European Countries. *Social Indicators Research*, 1051-1069. doi:<https://doi.org/10.1007/s11205-020-02595-2>
- Gómez Segura , C., Cerquera Losada, Ó., & Orjuela Yacue , C. (2018). EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL POR GÉNERO EN COLOMBIA 2004-2012. UN ANÁLISIS DEL FENÓMENO TECHO DE CRISTAL. *Scielo*. doi:<https://doi.org/10.22395/seec.v21n48a1>
- Heckman, J. (1977). SAXPLE SELECTION BIAS AS A SPECIFICATION ERROR (with an application to the estimation of labor supply functions). *National Bureau of Economic Research*. doi:<https://doi.org/10.3386/w0172>
- INE. (2024). *Instituto Nacional de Estadísticas Chile*. Obtenido de <https://regiones.ine.gob.cl/biobio/estadisticas-regionales/sociales/censos-de-poblacion-y-vivienda>
- Instituto de Seguridad Laboral . (1 de Octubre de 2024). *Adultos Mayores en el Trabajo: Hacia una Inclusión Segura y Saludable*. Obtenido de Instituto de Seguridad Laboral: [https://www.isl.gob.cl/adultos-mayores-en-el-trabajo-hacia-una-inclusion-segura-y-saludable/#\\_ftnref4](https://www.isl.gob.cl/adultos-mayores-en-el-trabajo-hacia-una-inclusion-segura-y-saludable/#_ftnref4)

- Juhn, C., Murphy, K., & Pierce, B. (1991). Explicación de la desaceleración de la convergencia salarial entre blancos y negros . *Semantic Scholar*.
- Kamal , M., & Blacklow, P. (2022). Attitudes and personality in the Australian gender wage gap. *Applied Economics*, 5442-5459.  
doi:<https://doi.org/10.1080/00036846.2022.2045000>
- Koenker , R., & Bassett, G. (1978). Regression Quantiles . *Econometrica* , 33-50.
- Kristal, T., & Yaish, M. (2020). Does the coronavirus pandemic level the gender inequality curve? (It doesn't). *ScienceDirect*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.rssm.2020.100520>
- Li, D., & Niu , J. (2024). The Gender Gap in Pension Income for Urban Employees in China. *Sage Journals*, 1-12. doi:<https://doi.org/10.1177/21582440241266996>
- Linthon Delgado , D., Méndez Heras , L., & Cornejo Marcos , G. (2022). Sticky Floor and Glass Ceiling in Ecuador. The Evolution of the Gender Wage Gap, 2010-2021. *Talleres ICAI*, 169-181.
- Madero Cabib Ignacio , & Biehl , A. (2021). Lifetime employment–coresidential trajectories and extended working life in Chile. *Science Direct*.  
doi:<https://doi.org/10.1016/j.jea.2021.100309>
- Marcucci , G., Ciarapica , F., Poler , R., & Sanchis , R. (2021). A Bibliometric Analysis of the Emerging Trends in Silver Economy. *Science Direct*, 936-941.
- Marín L., P., Hernández T., L., & Solminihaç T., H. (2021). *Economía, salud y envejecimiento* . Santiago .
- Meara , K., Pastore, F., & Webster, A. (2020). The gender pay gap in the USA: a matching study. *Journal of Population Economics* , 271-305.  
doi:<https://doi.org/10.1007/s00148-019-00743-8>
- Melly , B. (2006). Estimation of counterfactual distributions using quantile regression. *ResearchGate*. Obtenido de  
[https://www.researchgate.net/publication/36382140\\_Estimation\\_of\\_Counterfactual\\_Distributions\\_Using\\_Quantile\\_Regression?enrichId=rgreq-b19d6f8f691fd27816decb34e654d9e6-XXX&enrichSource=Y292ZXJQYWdlOzM2MzgyMTQwO0FTOjExODUzMTE2NDAwMzUzMjhAMTY1OTYxMTcyNTE4Mg%](https://www.researchgate.net/publication/36382140_Estimation_of_Counterfactual_Distributions_Using_Quantile_Regression?enrichId=rgreq-b19d6f8f691fd27816decb34e654d9e6-XXX&enrichSource=Y292ZXJQYWdlOzM2MzgyMTQwO0FTOjExODUzMTE2NDAwMzUzMjhAMTY1OTYxMTcyNTE4Mg%3D)
- Merikull, J., & Tverdostup, M. (2023). The gap that survived the transition: The gender wage gap in Estonia over three decades. *ScienceDirect*.  
doi:<https://doi.org/10.1016/j.ecosys.2023.101127>
- Mincer , J. (1975). Education, experience, and the distribution of earnings and employment: an overview. *Education, income, and human behavior*, 71-94. Obtenido de  
<https://www.nber.org/system/files/chapters/c3693/c3693.pdf>

- Mincer, J. A. (1974). Schooling, experience, and earnings . *NBER*, 41-63.
- Mitra, A. (2016). Education and earning linkages of regular and casual workers in India: a quantile regression approach. *Springer Nature*, 147-174.  
doi:<https://doi.org/10.1007/s40847-016-0029-4>
- Oaxaca, R. (1973). Male-female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review* , 693-709.
- OCDE. (2019). *Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico* . Obtenido de <https://www.oecd.org/chile/jobsstrategy-CHILE-ES.pdf>
- OCDE. (2023). Obtenido de Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico: <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>
- OIT. (2019). Informe mundial sobre salarios 2018-19. ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género? *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms\\_712957.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_712957.pdf)
- Ojwala, R., Buckingham, S., Neat, F., & Kitada, M. (2024). Understanding women’s roles, experiences and barriers to participation in ocean science education in Kenya: recommendations for better gender equality policy. *Science Direct*.  
doi:<https://doi.org/10.1016/j.marpol.2023.106000>
- Ospino , C., Roldán Vásquez, P., & Barraza Narváez, N. (2010). Descomposición salarial Oaxaca-Blinder: Métodos, críticas y aplicaciones. Revisión de la literatura. *Scielo* .
- Peticara, M., & Astudillo , A. (2010). EXISTEN BRECHAS SALARIALES POR GENERO EN CHILE? Descomposición de las diferencias salariales entre hombres y mujeres en el contexto de regresiones por cuantiles. *Latin American Research Review*. doi:<https://doi.org/10.1017/S0023879100009407>
- Piña Morán , M., Olivo Viana , M., Martínez Matamala , C., Poblete Troncoso , M., & Guerra Guerrero , V. (2022). Envejecimiento, calidad de vida y salud. Desafíos para los roles sociales de las personas mayores. *Scielo*.  
doi:<http://dx.doi.org/10.51188/rrts.num28.642>
- Quinby, L., Rutledge, M., & Wettstein, G. (Diciembre de 2021). HOW HAS COVID-19 AFFECTED OLDER WORKERS’ LABOR FORCE PARTICIPATION? *Center for Retirement Research*. Obtenido de Center for Retirement research: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0276562420300561>
- Rojas, F., Rodríguez Canache , L., & Rodríguez León , J. (2022). *ENVEJECIMIENTO EN CHILE: Evolución, características de las personas mayores y desafíos demográficos para la población*. Obtenido de Instituto Nacional de Estadísticas Chile .

- Rong Yu, R., & Chang Tsai, M. (2021). Retirement Timing and Post-retirement Employment in Taiwan . *Springer Nature* , 257-281.
- Salce Díaz, F. (2021). Evolución y análisis de la discriminación salarial por género en Chile. *Scielo*. doi:<https://doi.org/10.20430/ete.v88i349.984>
- Siravegna, M. (2021). The Gender Gap across the Wage Distribution in Chile . *Department of Economics, Georgetown University. Job Market Paper* .
- Tarazona Jiménez, J. J., Yslado Méndez, R. M., Huamán Maguiña, L. L., Beltrán Castillo , K., & Figueroa Delgado , I. G. (2025). Evolución de la brecha salarial de género en el Perú. *Scielo*. doi:<https://doi.org/10.5281/zenodo.13334737>
- Topfer, M. (2020). The Age Pay Gap and Labour Market Heterogeneity: A New Empirical Approach Using Data for Italy. *Labour*, 1-25. doi:<https://doi.org/10.1111/labr.12161>
- Trivedi , S., & Mishra, S. (2025). A Quantile Regression Modelling Approach to Study Gender Wage Gap in India. *Statistika*, 102-122. doi:<https://doi.org/10.54694/stat.2024.18>
- Urighuen Aguirre , P., & Vega Jaramillo, F. (2021). Discriminación y desigualdad salarial. Exploración de brechas por género en Ecuador. *Scielo*. doi:<https://doi.org/10.26423/rctu.v8i1.544>
- Villalobos Dintrans , P. (2020). Health Systems, Aging, and Inequity: An example from Chile. *Environmental Research and Public Health*. doi:<http://dx.doi.org/10.3390/ijerph17186546>
- World Economic Forum . (2022). Global Gender Gap Reort. *Insight Report*. Obtenido de <https://www.weforum.org/>
- World Economic Forum . (2024). *Global Gender Gap 2024*. Geneva: Insight Report. Obtenido de <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2024/>

## 8. Anexos

### 8.1 Anexo A: Descomposición Blinder-Oaxaca para cada muestra

Tabla 18: Descomposición Blinder-Oaxaca promedio para hombres y mujeres mayores de 50 años usando Stata.

Primer modelo N=15,347	Parte explicada		Parte No explicada	
	Coef.	Error estándar	Coef	Error estándar
<b>VARIABLES INDEPENDIENTES</b>				
Edad	-0,028	0,027	0,810	1,410
Edad al cuadrado	0,029	0,027	-0,491	0,677
Educación básica	-0,004*	0,002	-0,014 *	0,007
Título Técnico	-0,002*	0,001	0,015 *	0,006
Título Universitario	-0,010***	0,002	0,020 **	0,007
Educación media madre	-0,001	0,001	0,000	0,004
Título Técnico madre	-0,000	0,000	0,000	0,001
Título Universitario madre	-0,001	0,001	0,001	0,002
Educación media padre	-0,000	0,000	0,004	0,004
Título Técnico padre	0,000	0,000	0,003 **	0,001
Título Universitario padre	-0,001 *	0,001	0,003	0,002
Conviviente	-0,002 *	0,001	-0,000	0,003
Soltero	0,016 ***	0,004	-0,016	0,011
Afiliado a sistema previsional	-0,000	0,000	0,012	0,031
Afiliado a jubilación o pensión de vejez	0,000	0,000	-0,001	0,001
Jornada completa	-0,000	0,000	0,000	0,000
Salud mental	0,000	0,001	-0,002	0,003
Salud física	0,001 *	0,001	0,013	0,007
Pequeña empresa	0,000	0,001	0,005	0,005
Mediana empresa	0,002 **	0,001	0,005	0,005
Gran empresa	0,004 ***	0,001	0,012 *	0,006
Agricultura, ganadería y silvicultura.	-0,017 ***	0,004	0,005 *	0,003
Minería	0,017 ***	0,005	-0,001	0,001
Manufactura	0,001	0,003	-0,002	0,002
Suministro de electricidad	0,002	0,001	-0,001	0,000
Suministro de agua	-0,001	0,001	-0,000	0,001
Construcción	0,024 **	0,008	-0,002 **	0,001
Comercio	0,000	0,000	-0,001	0,004
Transporte y Almacenamiento	0,001	0,004	0,000	0,001
Información y Comunicaciones	0,000	0,000	-0,000	0,001
Actividades inmobiliarias	0,001	0,000	-0,001	0,001
Fuerzas Armadas	0,000	(.)	0,000	(.)
Directores, Gerentes, Administrativos	0,007 **	0,002	-0,001	0,001
Profesionales y Científicos	-0,024 ***	0,004	-0,004	0,006
Técnicos y Profesionales	-0,016 ***	0,002	0,018 ***	0,005
Personal de Apoyo Administrativo	-0,004 ***	0,001	-0,001	0,003
Servicios y Vendedores	0,000	0,002	0,010	0,007
Agricultores	-0,007	0,004	0,002 **	0,001
Artesanos y Operarios	0,008	0,008	0,002	0,001

Operadores de Máquinas	0,023 *	0,011	0,000	0,001
Empleado público	0,001	0,002	-0,003	0,006
Sindicatos	0,001	0,000	0,017 ***	0,004
Zona norte	0,000	0,000	0,019 ***	0,005
Zona sur	0,000	0,000	0,013 **	0,005
Jubilación corregida del hogar (en log)	-0,002 *	0,001	-0,005	0,004
Jubilación o pensión de vejez con APS (en log)	0,001	0,006	0,000	0,005
Constante	-	-	-0,354	0,738

\*p<0,05, \*\*p<0,01, \*\*\*p<0,001

Fuente: Elaboración propia

Tabla 19: Descomposición Blinder-Oaxaca promedio para hombres y mujeres mayores de su edad de jubilación usando Stata.

Segundo modelo N=3.838	Parte explicada		Parte No explicada	
	Coef.	Error estándar	Coef	Error estándar
<b>Variabes independientes</b>				
Edad	0,286	0,297	-12,696	6,628
Edad al cuadrado	-0,246	0,292	5,208	3,018
Educación básica	-0,008	0,005	0,036 *	0,018
Título Técnico	-0,001	0,003	0,038**	0,012
Título Universitario	-0,006	0,003	0,024	0,015
Educación media madre	-0,001	0,001	0,018 *	0,009
Título Técnico madre	-0,000	0,000	-0,002	0,002
Título Universitario madre	-0,001	0,001	0,006	0,004
Educación media padre	-0,001	0,001	0,001	0,008
Título Técnico padre	0,000	0,001	0,006 *	0,003
Título Universitario padre	-0,001	0,001	0,000	0,004
Conviviente	-0,004	0,002	0,007	0,005
Soltero	0,019 *	0,009	-0,018	0,024
Afiliado a sistema previsional	0,002	0,002	-0,047	0,051
Afiliado a jubilación o pensión de vejez	-0,011	0,048	-0,002	0,016
Jornada completa	0,000	(.)	0,000	(.)
Salud mental	0,001	0,002	0,006	0,006
Salud física	-0,001	0,001	-0,001	0,017
Pequeña empresa	-0,001	0,002	0,004	0,009
Mediana empresa	0,003	0,002	0,002	0,009
Gran empresa	-0,002	0,002	0,001	0,011
Agricultura, ganadería y silvicultura.	-0,020 *	0,008	0,002	0,005
Minería	0,005	0,003	0,000	0,001
Manufactura	-0,000	0,004	-0,004	0,003
Suministro de electricidad	0,000	0,001	-0,000	0,001
Suministro de agua	-0,001	0,001	-0,000	0,001
Construcción	0,036 **	0,012	-0,004 **	0,001
Comercio	0,000	0,001	-0,006	0,007
Transporte y Almacenamiento	-0,001	0,008	0,000	0,001
Información y Comunicaciones	-0,001	0,001	-0,000	0,001
Actividades inmobiliarias	0,003	0,002	-0,022	0,001

Fuerzas Armadas	0,000	(.)	0,000	(.)
Directores, Gerentes, Administrativos	0,000	0,005	0,000	0,003
Profesionales y Científicos	-0,019 **	0,007	0,014	0,012
Técnicos y Profesionales	-0,016 ***	0,004	0,012	0,010
Personal de Apoyo Administrativo	-0,005 *	0,002	0,002	0,006
Servicios y Vendedores	0,000	0,001	0,019	0,013
Agricultores	-0,011	0,011	0,001	0,001
Artesanos y Operarios	0,015	0,010	0,002	0,002
Operadores de Máquinas	0,006	0,018	0,001	0,001
Empleado público	-0,001	0,002	-0,004	0,011
Sindicatos	0,004	0,002	0,019 *	0,009
Zona norte	0,000	0,000	0,008	0,009
Zona sur	0,001	0,001	0,024 *	0,010
Jubilación corregida del hogar (en log)	-0,002	0,001	-0,005	0,012
Jubilación o pensión de vejez con APS (en log)	0,008	0,045	0,001	0,016
Constante			7,524 *	3,646

\*p<0,05, \*\*p<0,01, \*\*\*p<0,001

Fuente: Elaboración propia

Tabla 20: Descomposición Blinder-Oaxaca promedio para grupos de edad; Prejubilación, Post-jubilación y Edad avanzada usando Stata

Tercer modelo Variables independientes	Prejubilación N=9.821		Post-jubilación N=3.444		Edad avanzada N= 394	
	Explicado	No explicado	Explicado	No explicado	Explicado	No explicado
Edad	0,641	-4,640	0,866	-22,627	-0,325	4,815
Edad al cuadrado	-0,671	2,308	-0,850	10,054	0,350	-2,128
Educación básica	-0,006	-0,015 *	-0,009	0,036 *	0,014	0,086
Título Técnico	-0,003 *	0,012	-0,002	0,036 **	0,000	0,067 *
Título Universitario	-0,015 ***	0,020 *	-0,005	0,024	-0,019	-0,030
Educación media madre	-0,002 *	-0,005	-0,001	0,017	0,003	0,030
Título Técnico madre	-0,000	0,000	0,000	-0,000	0,001	-0,019
Título Universitario madre	-0,001	0,004	-0,000	0,005	-0,002	0,033
Educación media padre	-0,000	0,006	-0,001	-0,000	-0,003	-0,003
Título Técnico padre	-0,000	0,003 *	-0,000	0,009	0,003	0,053
Título Universitario padre	-0,002 *	0,002	-0,001	0,003	-0,003	-0,001
Conviviente	-0,001	-0,002	-0,004	0,006	0,001	0,010
Soltero	0,017 **	-0,010	0,027 **	0,002	-0,105 *	-0,320 **
Afiliado a sistema previsional	-0,001	0,025	0,002	-0,028	0,008	-0,140
Afiliado a jubilación o pensión de vejez	0,000	0,000	0,004	0,001	-0,003	0,049
Jornada completa	-0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Salud mental	-0,000	-0,005	0,000	0,006	0,001	0,011
Salud física	-0,001 *	0,017 *	-0,001	0,011	-0,001	-0,156 *
Pequeña empresa	0,001	-0,001	-0,001	0,004	-0,004	0,015
Mediana empresa	0,002 *	0,003	0,002	-0,001	0,003	0,037
Gran empresa	0,002 *	0,010	-0,003	-0,000	0,008	0,011
Agricultura, ganadería y silvicultura.	-0,016 **	0,006	-0,013	-0,003	-0,072	0,033 *
Minería	0,019 ***	-0,001	0,004	0,000	0,008	0,000
Manufactura	0,001	-0,001	0,001	-0,006	0,000	0,012
Suministro de electricidad	0,001	-0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000

Suministro de agua	-0,001	-0,000	-0,000	-0,000	0,000	0,000
Construcción	0,019 *	-0,001	0,041 ***	-0,005 **	-0,036	0,003
Comercio	-0,000	-0,004	0,001	-0,003	-0,016	-0,057
Transporte y Almacenamiento	0,003	-0,000	-0,000	0,000	0,000	0,000
Información y Comunicaciones	0,000	-0,001	-0,001	-0,000	0,000	0,000
Actividades inmobiliarias	0,000	0,000	0,003	-0,003	0,000	0,000
Fuerzas Armadas	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Directores, Gerentes, Administrativos	0,005	0,000	-0,000	0,002	0,003	-0,012
Profesionales y Científicos	-0,032 ***	-0,014	-0,018 *	0,012	-0,018	0,124 *
Técnicos y Profesionales	-0,018 ***	0,019 **	-0,017 ***	0,011	-0,001	0,032
Personal de Apoyo Administrativo	-0,004 ***	0,001	-0,004 *	0,001	-0,010	-0,007
Servicios y Vendedores	-0,001	0,005	-0,000	0,013	-0,007	0,121 **
Agricultores	-0,008 *	0,003 *	-0,000	0,001	-0,013	0,004
Artesanos y Operarios	-0,000	0,003 *	0,017	0,002	-0,002	0,002
Operadores de Máquinas	0,025 *	0,000	0,006	0,001	-0,007	0,003
Empleado público	0,004 *	0,006	-0,002	-0,008	0,000	0,005
Sindicatos	0,000	0,018 ***	0,004	0,017	-0,002	0,020
Zona norte	-0,000	0,017 **	-0,000	0,005	0,002	0,038
Zona sur	0,000	0,008	0,001	0,026 *	0,000	0,009
Jubilación corregida del hogar (en log)	0,001	-0,002	-0,002	0,003	0,027	-0,066
Jubilación o pensión de vejez con APS (en log)	0,000	0,000	0,032	-0,004	0,004	-0,090
Constante		2,302		12,616		-2,890

\*p<0,05, \*\*p<0,01, \*\*\*p<0,001

Fuente: Elaboración propia

## 8.2 Anexo B: Descomposición Blinder-Oaxaca por cuantiles para cada muestra

Tabla 21: Descomposición Blinder-Oaxaca por cuantiles para hombres y mujeres mayores de 50 años usando Stata.

Primer modelo N=15.347	$\theta = 0,10$		$\theta = 0,25$		$\theta = 0,50$		$\theta = 0,75$		$\theta = 0,90$	
	Explicado	No explicado	Explicado	No explicado	Explicado	No explicado	Explicado	No explicado	Explicado	No explicado
Edad	0,0394	-2,328	0,131	0,143	0,151	12,33	0,194	14,97	0,194	14,97 *
Edad al cuadrado	-0,0259	2,402	-0,138	-0,625	-0,155	-5,564	-0,197	-7,032	-0,197	-7,032
Educación básica	-0,043 *	0,016	-0,022	-0,042	-0,0259 **	-0,052	-0,018 **	-0,040	-0,019 **	-0,037
Título Técnico	0,009	-0,081	0,003	-0,048	0,000	-0,014	0,000	-0,034	0,009	-0,034
Título Universitario	0,021	0,014	0,008	0,015	0,002	0,019	0,000	0,003	0,000	0,004
Educación media madre	-0,007	0,086	-0,004	0,028	-0,002	0,007	-0,002	0,002	-0,002	0,003
Título Técnico madre	- 0,001	-0,005	-0,000	-0,008	-0,000	0,002	-0,000	0,006	-0,000	0,000
Título Universitario madre	-0,011	0,009	-0,000	-0,000	-0,001	0,002	-0,001	0,001	-0,001	0,000
Educación media padre	0,003	-0,064	0,000	-0,025	0,005	-0,002	0,000	0,005	0,002	0,001
Título Técnico padre	0,003	0,051	0,000	0,014	0,002	0,008	0,000	-0,002	0,000	0,005
Título Universitario padre	0,008	-0,003	-0,000	-0,000	0,003	-0,008	0,003	-0,002	0,003	-0,003
Conviviente	-0,023	-0,109*	-0,018	-0,072 *	-0,006	-0,032	-0,002	-0,024	-0,002	-0,025
Soltero	0,026	-0,164	-0,009	0,002	-0,034	0,027	-0,005	-0,027	-0,005	-0,024
Afiliado a sistema previsional	0,028	-0,388	0,042	0,434	0,028 *	0,197	0,019 *	-0,210	0,019 *	-0,210
Afiliado a jubilación o pensión de vejez	-0,023	-0,038	-0,009	-0,004	-0,004	-0,004	-0,002	-0,002	-0,002	-0,002
Jornada completa	- 0,000	0,003	0,000	0,001	-0,006	-0,004	-0,003	-0,003	-0,003	-0,003
Salud mental	- 0,007 *	-0,002	0,031	-0,059	0,009	-0,021	0,014	-0,026	0,014	-0,025
Salud física	-0,004	-0,017	-0,001	-0,047	0,005	0,068	0,000	0,007	0,000	0,007
Pequeña empresa	0,011	0,009	0,010	-0,004	0,009 **	-0,006	0,007 *	0,012	0,007 *	0,011
Mediana empresa	0,010 *	-0,031	0,013 **	0,018	0,007 *	0,002	0,008 **	0,003	0,008 **	0,003
Gran empresa	0,006	-0,061	0,008	0,013	-0,009	0,001	0,006 *	0,015	0,006 *	0,002
Agricultura, ganadería y silvicultura.	0,011	0,110	-0,010	0,041	-0,009	0,004	-0,006	0,027	-0,006	0,028
Minería	-0,019	-0,001	-0,006	-0,001	0,003	0,004	0,001	0,000	0,002	0,002
Manufactura	-0,000	-0,035	0,003	-0,001	0,006	-0,003	0,002	0,003	0,003	0,003
Suministro de electricidad	0,000	0,000	0,001	-0,019	0,005	-0,000	0,006	-0,000	0,004	-0,000
Suministro de agua	0,001	0,000	0,001	-0,001	0,002 *	0,000	0,002 **	0,005	0,002 **	0,005
Construcción	0,022	-0,005	-0,014	0,000	0,007	0,000	0,000	-0,000	0,001	-0,000
Comercio	0,003	-0,018	0,000	-0,036	-0,002	0,005	-0,011	0,007	-0,001	0,077

Transporte y Almacenamiento	-0,004	-0,001	-0,003	-0,002	-0,014	-0,005	-0,018	-0,004 *	-0,018	-0,004 *
Información y Comunicaciones	0,005	0,000	0,000	-0,000	0,009	0,007	0,006	0,000	0,006	0,003
Actividades inmobiliarias	0,001	0,001	0,001	0,001	0,009	0,006	0,007	0,000	0,007	0,005
Fuerzas Armadas	0,003	0	0,001	0	0,015	0	0,000	0	0,001	0
Directores, Gerentes, Administrativos	0,001	0,001	0,000	-0,000	0,000	-0,001	0,008	0,002	0,008	0,002
Profesionales y Científicos	-0,01	0,021	-0,004	0,001	0,002	-0,018	-0,002	0,005	-0,002	0,005
Técnicos y Profesionales	-0,007	0,094	-0,003	0,040	0,004	0,006	-0,006	0,025	-0,006	0,025
Personal de Apoyo Administrativo	-0,001	0,039	-0,001	0,017	0,001	-0,006	-0,002	0,010	-0,003	0,010
Servicios y Vendedores	0,017	0,237	0,021	0,093	0,006	0,0577	-0,003	0,012	-0,003	0,071
Agricultores	-0,025	-0,013	-0,029	0,004	-0,008	0,007	0,004	0,025	0,003	0,012
Artisanos y Operarios	-0,005	0,062	-0,005	0,016	0,003	0,006	0,018	0,000	0,018	0,015
Operadores de Máquinas	-0,017	0,008	-0,019	0,001	-0,007	-0,004	0,019	-0,004	0,019	0,003
Empleado público	-0,003	0,008	0,004	-0,025	-0,005	0,011	0,001	-0,004	0,002	-0,004
Sindicatos	0,003	-0,051	0,002	-0,045	0,000	-0,026	0,001	-0,024 *	0,000	-0,024 *
Zona norte	-0,007	0,031	-0,000	0,003	-0,000	-0,011	0,000	-0,010	0,000	-0,011
Zona sur	-0,003	0,099	-0,000	0,039	-0,001	0,017	-0,000	0,006	-0,000	0,006
Jubilación corregida del hogar (en log)	-0,008 *	0,016	-0,008	-0,007	-0,002	-0,003	-0,000	0,052	-0,000	-0,005
Jubilación o pensión de vejez con APS (en log)	-0,029	-0,036	-0,022	-0,038	-0,018 *	-0,029 *	-0,015 **	-0,023 *	-0,015 **	-0,023 *
Constante		0,411		-8,219		-6,709		-7,759 *		-7,537 *

\*p<0,05, \*\*p<0,01, \*\*\*p<0,001

Fuente: Elaboración propia

Tabla 22: Descomposición Blinder-Oaxaca por cuantiles para hombres y mujeres mayores de su edad de jubilación usando Stata.

Primer modelo N=3.838	$\theta = 0,10$		$\theta = 0,25$		$\theta = 0,50$		$\theta = 0,75$		$\theta = 0,90$	
	Explicado	No explicado	Explicado	No explicado	Explicado	No explicado	Explicado	No explicado	Explicado	No explicado
Edad	-3,177	-84,63	-0,238	-9,202	1,094	38,62	0,204	19,14	-1,409	-10,75
Edad al cuadrado	2,820	39,83	0,252	5,371	-1,206	-18,54	-0,296	-9,394	1,155	3,596
Educación básica	-0,018	-0,063	-0,067	-0,121	-0,054	-0,146	-0,024	-0,070	-0,019	-0,022
Título Técnico	-0,021	-0,049	0,002	-0,036	-0,012	-0,041	-0,012	-0,022	-0,005	-0,022
Título Universitario	-0,007	-0,012	0,002	-0,027	-0,018	-0,042	-0,008	0,033	-0,005	0,025
Educación media madre	-0,004	0,014	0,005	-0,005	-0,001	-0,057	-0,007	-0,016	-0,002	-0,003
Título Técnico madre	0,005	-0,002	0,005	-0,003	0,005	-0,003	-0,000	0,000	-0,000	0,000
Título Universitario madre	0,000	-0,000	0,006	-0,004	0,003	-0,002	0,001	-0,002	0,000	-0,000
Educación media padre	-0,001	0,002	-0,004	0,018	-0,007	0,027	-0,005	0,017	-0,005	0,017
Título Técnico padre	-0,002	0,003	-0,002	0,002	-0,002	0,003	-0,001	0,002	-0,000	0,002
Título Universitario padre	-0,002	0,011	-0,001	0,009	-0,000	0,007	-0,007	0,005	-0,001	0,006
Conviviente	-0,054	-0,116	-0,045	-0,097	-0,018	-0,030	-0,004	-0,012	-0,006	-0,025
Soltero	0,022	-0,100	-0,023	-0,030	0,065	-0,159	0,038	-0,035	0,013	-0,062
Afiliado a sistema previsional	-0,002	-0,036	0,031	0,219	0,035	0,150	0,027	-0,167	0,012	-0,320
Afiliado a jubilación o pensión de vejez	0,032	-0,017	0,026	-0,015	0,065	0,067	0,024	0,027	0,043	0,032
Jornada completa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Salud mental	-0,000	-0,006	0,003	-0,006	0,000	-0,008	-0,005	-0,002	-0,004	-0,002
Salud física	0,016	-0,006	0,008	-0,069	0,010	-0,000	0,012	0,119	0,007	0,048
Pequeña empresa	-0,077	0,637	0,024	0,082	0,025	0,062	0,008	-0,022	0,012	0,003
Mediana empresa	0,041	-0,033	0,013	0,015	0,017	0,012	0,016	-0,026	0,008	-0,023
Gran empresa	0,019	-0,030	-0,005	0,016	-0,009	0,026	-0,005	-0,024	-0,005	-0,005
Agricultura, ganadería y silvicultura.	-0,028	0,102	-0,065	0,064	-0,069	0,095	-0,013	0,084	-0,023	0,050
Minería	-0,004	-0,002	-0,003	-0,001	-0,005	-0,002	0,002	0,002	-0,000	0,009
Manufactura	-0,115	-0,062	-0,057	-0,028	-0,029	-0,015	-0,004	0,004	-0,025	-0,002
Suministro de electricidad	-0,000	-0,001	-0,005	-0,008	-0,003	-0,001	0,001	-0,000	0,000	-0,000
Suministro de agua	-0,002	0,000	-0,002	-0,000	-0,001	-0,000	0,000	-0,000	-0,000	-0,000
Construcción	-0,033	-0,003	-0,023	-0,003	-0,047	-0,005	-0,023	-0,003	-0,038	-0,003
Comercio	0,004	-0,055	0,018	-0,106	0,019	-0,139	0,005	-0,032	0,005	-0,027
Transporte y Almacenamiento	-0,026	-0,003	0,008	0,003	-0,014	-0,003	0,010	0,001	0,001	-0,000

Información y Comunicaciones	-0,002	-0,001	-0,003	-0,000	-0,003	-0,001	-0,000	0,000	-0,000	0,000
Actividades inmobiliarias	0,001	0,002	0,003	0,002	0,003	0,002	0,002	0,001	0,002	0,000
Fuerzas Armadas	-0,000	0	-0,001	0	-0,002	0	-0,000	0	-0,001	0
Directores, Gerentes, Administrativos	-0,004	0,004	-0,000	-0,006	-0,000	-0,005	-0,000	-0,008	-0,000	-0,007
Profesionales y Científicos	0,013	0,025	0,025	-0,075	0,023	-0,047	0,026	-0,079	0,025	-0,089
Técnicos y Profesionales	0,001	0,077	0,032	-0,032	0,043	-0,026	0,029 *	-0,022	0,018	-0,014
Personal de Apoyo Administrativo	0,003	0,028	0,009	-0,015	0,013	-0,013	0,010	-0,017	0,007	-0,015
Servicios y Vendedores	0,008	0,115	0,009	-0,109	0,018	-0,046	0,005	-0,014	0,005	-0,033
Agricultores	-0,012	-0,004	0,000	-0,007	0,006	-0,007	-0,015	-0,009*	-0,013	-0,007 *
Artesanos y Operarios	0,051	0,004	0,014	-0,004	-0,039	-0,019	-0,039	-0,013 *	-0,026	0,002
Operadores de Máquinas	0,038	0,005	-0,088	-0,006	-0,151	-0,009	-0,103 *	-0,007	-0,072	-0,006
Empleado público	0,011	-0,052	0,015	-0,055	0,035	-0,129	0,009	-0,013	0,008	-0,009
Sindicatos	-0,019	0,025	-0,004	0,009	-0,006	0,004	-0,005	0,008	-0,006	0,004
Zona norte	-0,002	0,026	-0,002	0,081	-0,003	0,065	-0,002	0,037	-0,002	0,022
Zona sur	-0,003	0,098	-0,005	0,074	0,001	-0,023	-0,002	0,026	-0,002	0,016
Jubilación corregida del hogar (en log)	-0,006	-0,045	-0,006	0,033	-0,006	0,022	0,006	-0,088	0,000	-0,029
Jubilación o pensión de vejez con APS (en log)	-0,125	-0,043	-0,121	-0,037	-0,148 *	-0,087	-0,072	-0,048	-0,055	-0,038
Constante		43,50		4,518		-19,00		-8,906		8,278

\*p<0,05, \*\*p<0,01, \*\*\*p<0,001

Fuente: Elaboración propia

Tabla 23: Descomposición Blinder-Oaxaca por cuantiles para hombres y mujeres en edad de pre-jubilación usando Stata.

Prejubilación N=9.821	$\theta = 0,10$		$\theta = 0,25$		$\theta = 0,50$		$\theta = 0,75$		$\theta = 0,90$	
	Explicado	No explicado	Explicado	No explicado	Explicado	No explicado	Explicado	No explicado	Explicado	No explicado
Edad	6,257	-25,85	-2,484	-78,05	-1,438	-39,90	-0,055	-30,35	-3,478	-74,23
Edad al cuadrado	-5,851	17,50	2,479	39,98	1,467	20,35	0,558	15,81	3,352	36,55
Educación básica	-0,0043	-0,000	0,003	0,015	-0,026	-0,026	-0,025 *	-0,026	-0,022 *	0,022
Título Técnico	0,001	-0,029	0,003	-0,038	0,003	-0,055	0,004	-0,061 *	0,002	-0,055 *
Título Universitario	0,037	-0,048	0,021	0,022	0,012	-0,029	0,007	-0,013	0,005	-0,019
Educación media madre	-0,002	0,038	-0,002	0,003	-0,002	0,000	-0,002	0,005	-0,003	-0,008
Título Técnico madre	-0,000	-0,004	-0,000	-0,004	-0,002	0,004	-0,000	-0,000	-0,001	0,000
Título Universitario madre	-0,001	-0,002	-0,000	-0,006	0,002	-0,008	-0,002	-0,003	-0,002	-0,003
Educación media padre	-0,002	-0,003	-0,003	0,037	-0,002 *	0,035	-0,000	0,022	-0,000	0,035
Título Técnico padre	0,000	0,039	-0,000	0,022	-0,001	0,013	-0,000	0,014	0,002	0,003
Título Universitario padre	-0,002	0,007	-0,003	0,10	-0,002	0,018	0,005	0,002	0,004	0,004
Conviviente	-0,006	-0,056	-0,005	-0,054	-0,002	-0,032	-0,000	-0,018	0,002	0,012
Soltero	-0,004	0,076	-0,085 **	0,091	-0,083 **	0,096	-0,028	0,001	-0,024	0,007
Afiliado a sistema previsional	-0,007	-1,007	0,017	-0,117	0,027	0,143	0,016	-0,187	0,023 *	-0,239
Afiliado a jubilación o pensión de vejez	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jornada completa	0,000	-0,000	0,000	0,000	0,001	-0,011	0,006	-0,007	0,000	-0,005
Salud mental	-0,005	0,000	0,062	-0,096	0,028	-0,045	0,016	-0,029	0,009	-0,024
Salud física	-0,002	0,008	-0,004	-0,002	0,002	0,046	-0,002	0,007	-0,000	0,065
Pequeña empresa	0,012	0,036	0,007	0,004	0,004	0,011	0,006	0,018	0,006	-0,004
Mediana empresa	0,017	0,039	0,011	0,011	0,007	0,013	0,007 *	0,012	0,007 *	-0,017
Gran empresa	0,004	0,013	0,003	-0,006	0,002	0,004	0,002	0,016	0,003	-0,024
Agricultura, ganadería y silvicultura.	0,120	0,057	0,010	0,007	-0,006	0,003	0,006	0,010	-0,003	0,013
Minería	0,029	0,003	0,020	0,002	0,015 *	0,002	0,014 *	0,002	0,013	0,002
Manufactura	0,037	0,000	0,018	-0,008	0,016 *	0,007	0,014 *	0,006	0,016 **	-0,000
Suministro de electricidad	0,003	0,001	0,002	0,007	0,001	0,000	0,001 *	0,000	0,001 *	0,000
Suministro de agua	0,006	0,002	0,003	0,003	0,002	0,006	0,003 *	0,000	0,003 **	0,000
Construcción	0,071	0,003	0,018	-0,002	0,032	0,001	0,027	0,007	0,032 *	0,000
Comercio	-0,012	0,065	-0,008	0,015	-0,007 *	0,047	-0,007 *	0,041	-0,005	0,032

Transporte y Almacenamiento	0,014	0,002	-0,010	-0,006	-0,016	-0,007	-0,007	-0,004	-0,008	-0,006
Información y Comunicaciones	0,000	0,002	0,005	0,007	0,000	0,002	0,006	0,001	0,000	0,001
Actividades inmobiliarias	0,002	0,003	0,007	0,000	0,000	0,004	0,005	0,000	0,000	-0,000
Fuerzas Armadas	0,000	0	0,000	0	0,000	0	0,003	0	0,000	0
Directores, Gerentes, Administrativos	0,005	0,017	0,002	0,001	0,001	0,003	0,002	0,005	0,002	0,009
Profesionales y Científicos	-0,051	0,098	-0,023	0,003	-0,012	0,019	-0,017 *	0,030	-0,016 *	0,054
Técnicos y Profesionales	-0,042	0,110 *	-0,018	0,037	-0,008	0,027	-0,019 *	0,059 *	-0,019 **	0,075 **
Personal de Apoyo Administrativo	-0,014	0,054 *	-0,005	0,016	0,000	0,004	-0,004	0,016	-0,005	0,027 *
Servicios y Vendedores	-0,064	0,235 *	-0,012	0,088	-0,005	0,073	-0,025	0,119 *	-0,025 *	0,172 ***
Agricultores	-0,013	-0,002	-0,048	0,026	-0,014	0,020	0,000	0,024	0,006	0,026
Artesanos y Operarios	0,059	0,056	0,088	0,025	0,016	0,018	0,035 *	0,021	0,027	0,024
Operadores de Máquinas	0,059	0,014	0,017	0,004	0,009	0,008	0,041 *	0,004	0,044 *	0,006
Empleado público	-0,037	0,074	-0,018	0,013	-0,016 *	0,023	-0,012	0,013	-0,007	-0,001
Sindicatos	0,001	-0,004	-0,000	-0,022	0,000	-0,014	-0,000	-0,024	0,000	-0,033 *
Zona norte	-0,003	0,026	0,003	-0,017	0,000	-0,020	0,002	-0,041	0,000	-0,033
Zona sur	-0,000	0,057	-0,000	0,075	-0,000	0,067	0,000	-0,018	0,000	0,001
Jubilación corregida del hogar (en log)	0,003	0,002	0,003 *	0,023	0,003 *	0,016	0,003 **	0,015	0,000	0,010
Jubilación o pensión de vejez con APS (en log)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Constante		7,989		39,18		19,37		14,64		37,88

\*p<0,05, \*\*p<0,01, \*\*\*p<0,001

Fuente: Elaboración propia

Tabla 24: Descomposición Blinder-Oaxaca por cuantiles para hombres y mujeres en edad de post-jubilación usando Stata.

Post-jubilación N=3.444	$\theta = 0,10$		$\theta = 0,25$		$\theta = 0,50$		$\theta = 0,75$		$\theta = 0,90$	
	Explicado	No explicado	Explicado	No explicado	Explicado	No explicado	Explicado	No explicado	Explicado	No explicado
Edad	23,83	299,3	20,43	246,6	-1,753	27,95	3,882	117,3	3,243	66,08
Edad al cuadrado	-23,08	-140,6	-19,52	-112,6	1,534	-13,78	-3,901	-56,67	-3,306	-32,41
Educación básica	-0,039	0,065	-0,093	-0,165	-0,124 *	-0,277	-0,028	-0,068	-0,014	-0,004
Título Técnico	0,000	-0,013	0,004	-0,039	0,007	-0,095 *	0,006	-0,076	0,000	-0,024
Título Universitario	-0,000	0,006	0,002	-0,025	0,002	-0,070	-0,005	0,003	-0,006	0,028
Educación media madre	-0,001	0,002	-0,002	0,004	-0,003	0,002	-0,000	-0,007	-0,000	-0,005
Título Técnico madre	0,000	-0,002	0,009	-0,004	0,000	-0,002	-0,000	-0,000	0,000	-0,000
Título Universitario madre	0,000	-0,003	0,000	-0,005	0,000	-0,009	0,000	-0,002	0,000	-0,000
Educación media padre	-0,004	0,009	-0,007	0,027	-0,009	0,026	-0,000	0,017	-0,006	0,019
Título Técnico padre	0,000	0,000	0,000	0,003	0,000	0,002	0,001	0,002	0,000	0,001
Título Universitario padre	-0,002	0,006	-0,001	0,008	-0,000	0,004	-0,001	0,007	-0,001	0,006
Conviviente	-0,055	-0,104	-0,062	-0,126	-0,033	-0,053	-0,012	-0,023	-0,009	-0,031
Soltero	0,019	0,064	-0,023	0,047	0,166	-0,268	0,021	0,017	0,012	-0,047
Afiliado a sistema previsional	-0,003	0,098	0,043	0,693	0,045	0,736	0,010	-0,209	0,009	-0,281
Afiliado a jubilación o pensión de vejez	0,033	-0,002	0,053	-0,007	0,069	0,076	0,054	0,043	0,039	0,035
Jornada completa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Salud mental	0,002	-0,009	0,003	-0,007	-0,000	-0,008	-0,004	-0,003	-0,002	-0,005
Salud física	0,020	0,109	0,015	0,016	0,018	0,072	0,008	0,069	0,005	0,015
Pequeña empresa	0,017	0,039	0,028	0,139	0,019	0,064	0,009	-0,000	0,009	0,014
Mediana empresa	0,009	0,026	0,018	0,068	0,021	0,035	0,008	-0,026	0,008	-0,015
Gran empresa	-0,004	0,009	-0,008	0,053	-0,013	0,042	-0,007	-0,009	-0,005	-0,014
Agricultura, ganadería y silvicultura.	-0,033	-0,025	-0,094	-0,003	-0,097	0,054	-0,052	0,028	0,054	0,008
Minería	-0,009	-0,004	-0,005	-0,003	-0,003	-0,001	-0,002	0,000	0,006	0,000
Manufactura	-0,132	-0,074	-0,082	-0,042	-0,037	-0,027	-0,038	-0,019	-0,035	-0,008
Suministro de electricidad	-0,000	-0,005	-0,000	-0,000	-0,000	-0,001	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
Suministro de agua	-0,000	-0,005	-0,002	-0,002	-0,002	-0,002	-0,004	-0,000	-0,000	-0,000
Construcción	-0,042	-0,004	-0,028	-0,004	-0,063	-0,007	-0,038	-0,004	-0,037	-0,005
Comercio	0,002	-0,042	0,020	-0,131	0,009	-0,093	0,003	-0,029	0,002	-0,006
Transporte y Almacenamiento	-0,023	-0,007	0,013	0,000	0,032	0,004	0,014	0,001	0,013	0,001
Información y Comunicaciones	-0,003	-0,002	-0,003	-0,002	-0,003	-0,000	-0,000	0,000	-0,000	0,000

Actividades inmobiliarias	0,002	0,000	0,004	0,002	0,005	0,003	0,002	0,000	0,002	0,007
Fuerzas Armadas	-0,000	0	-0,005	0	-0,002	0	-0,000	0	-0,000	0
Directores, Gerentes, Administrativos	0,000	-0,002	0,000	-0,013	0,000	-0,014	0,000	-0,009	0,000	-0,015
Profesionales y Científicos	0,015	-0,039	0,036	-0,130	0,032	-0,093	0,032	-0,113	0,028	-0,107
Técnicos y Profesionales	0,012	0,015	0,057	-0,092	0,075 *	-0,085	0,029	-0,026	0,026	-0,031
Personal de Apoyo Administrativo	0,005	0,003	0,014	-0,034	0,022	-0,042	0,009	-0,017	0,007	-0,018
Servicios y Vendedores	0,012	-0,054	0,018	-0,270	0,022	-0,179	0,008	-0,056	0,008	-0,084
Agricultores	-0,008	0,000	-0,002	-0,004	0,005	-0,006	0,002	-0,005	0,001	-0,003
Artisanos y Operarios	0,055	0,012	0,008	-0,008	-0,077	-0,015	-0,027	-0,007	-0,026	0,005
Operadores de Máquinas	0,020	0,003	-0,138	-0,083	-0,216	-0,013	-0,087	-0,006	-0,078	-0,007
Empleado público	0,021	-0,079	0,024	0,014	0,052	-0,182	0,018	-0,025	0,019	-0,046
Sindicatos	-0,007	0,008	-0,010	0,095	-0,006	-0,001	-0,008	0,008	0,005	-0,029
Zona norte	-0,002	0,013	-0,003	0,044	-0,004	0,079	-0,001	-0,008	0,000	-0,010
Zona sur	-0,003	-0,005	-0,007	0,059	-0,004	-0,008	-0,002	-0,002	-0,001	0,006
Jubilación corregida del hogar (en log)	-0,004	-0,015	-0,012	-0,037	-0,019	0,077	-0,008	0,001	-0,002	-0,012
Jubilación o pensión de vejez con APS (en log)	-0,154	-0,029	-0,208	-0,037	-0,178	-0,093	-0,074	-0,045	-0,078 *	-0,041
Constante		-159,1		-134,4		-13,00		-59,58		-32,51

\*p<0,05, \*\*p<0,01, \*\*\*p<0,001

Fuente: Elaboración propia

# UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN-FACULTAD DE INGENIERÍA

## RESUMEN DE MEMORIA DE TÍTULO

<b>Departamento</b>	: Departamento de Ingeniería Industrial
<b>Carrera</b>	: Ingeniería Civil Industrial
<b>Nombre del memorista</b>	: Catherine Paulina Arriagada Arriagada
<b>Título de la memoria</b>	: “Brecha salarial en adultos mayores: Evidencia para Chile”
<b>Fecha de presentación oral</b>	:
<b>Profesor(es) Guía</b>	: Ph.D Marcela Parada Contzen
<b>Profesor(es) Revisor(es)</b>	: Jorge Maluenda Albornoz
<b>Concepto</b>	:
<b>Calificación</b>	:

### Resumen

Se estima la brecha salarial de género en adultos mayores en Chile utilizando datos de la Encuesta CASEN 2022. El estudio se enfoca en dos grupos: personas mayores de 50 años y personas que superan la edad de jubilación. Se aplican regresiones lineales múltiples para medir la influencia de género en los salarios, y descomposición de Blinder-Oaxaca promedio y por cuantiles para separar la brecha salarial entre parte explicada y no explicada.

Los resultados muestran que las mujeres reciben salarios más bajos que los hombres en todas las estimaciones significativas. La brecha salarial es de 9,8% para mayores de 50 años, y alcanza el 6,8% en mayores de la edad legal de jubilación. La descomposición Blinder-Oaxaca confirma la existencia de una brecha salarial entre hombres y mujeres, donde aproximadamente el 20% de la diferencia se explica por variables utilizadas y se demuestra que las mujeres tienen mejores características observables que los hombres, sin embargo esta ventaja no se traduce proporcionalmente en salarios. En cambio, alrededor del 80% de la brecha se atribuye a factores no observados, lo que aumenta con la edad, sugiriendo que, a medida que una mujer envejece, mayor será la discriminación.