

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA.
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS.
ESCUELA DE ECONOMÍA.

¿Existe un techo de cristal en la distribución salarial femenina en Costa Rica?

Memoria de seminario de graduación para optar por el
grado de Licenciatura en Economía

Directora: Ph.D. Laura C. Blanco

Lectores: Lic. Juan Diego Trejos Solórzano
Máster Manfred Esquivel Monge

Realizada por:
Mónica Rodríguez Zúñiga – A75564
Melina Segura Díaz – A76129

2015

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

Acta #_10-08-15_

Acta de la Sesión _09-08-15_ del Comité Evaluador de la Escuela de _Economía_, celebrada _viernes 28 de agosto del 2015_, con el fin de proceder a la Defensa del Trabajo Final de Graduación de _ **Mónica Rodríguez Zúñiga**_, carné _A75564_, **María Melina Segura Díaz**_, carné A76129, quienes optaron por la modalidad de: _Seminario de Graduación_. Presentes: _ Dr. Adolfo Rodríguez Herrera_, quien presidió; _Dra. Laura Cristian Rojas Blanco, conocida como Laura Cristina Blanco_ como Tutora; _Lic. Juan Diego Trejos Solórzano_, como Lector; _M Sc. Manfred Esquivel Monge_, como Lector y _M Sc. Nancy Montiel Masís_, quien actuó como Secretaria de la Sesión.

Artículo 1

El Presidente informa que el expediente de el estudiante postulante, contienen todos los documentos que el Reglamento exige. Declara que han cumplido con todos los requisitos del Programa de la Carrera de Licenciatura en _**Economía**_.

Artículo 2

El estudiante hizo la exposición del Trabajo Final titulado “**¿Existe un techo de cristal en la distribución salarial femenina en Costa Rica?**”.

Artículo 3

Terminada la disertación, los miembros del Comité Evaluador, interrogan al postulante el tiempo reglamentario. Las respuestas fueron satisfactorias, en opinión del Comité.
(satisfactorias/insatisfactorias)

Artículo 4

Concluido el interrogatorio, el Tribunal procedió a deliberar

Artículo 5

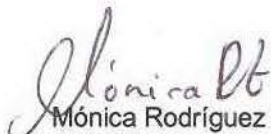
Efectuada la votación, el Comité Evaluador consideró el Trabajo Final de Graduación satisfactorio, y lo declaró aprobado.
(Satisfactorio/insatisfactorio) (aprobado/no aprobado)

Artículo 6


El presidente del Comité Evaluador comunicó en público al aspirante, el resultado de la deliberación y lo declaró Licenciados en Economía.

Se le indicó la obligación de presentarse al Acto Público de Juramentación. Luego se dio lectura al acta que firmaron los miembros del Comité y las veinte horas.

Dr. Adolfo Rodríguez Herrera
Director de la Escuela



Mónica Rodríguez Zúñiga
A75564


Dra. Laura Cristina Rojas Blanco,
Conocida como Laura Cristina Blanco
Tutora del Trabajo


María Melina Segura Díaz
A76129


M.Sc Manfred Esquivel Monge
Lector


Lic. Juan Diego Trejos Solórzano
Lectora


M.Sc. Nancy Montiel Masís
Secretario de la Sesión

Según lo establecido en el Reglamento de Trabajos Finales de Graduación, artículo 39 "... En caso de trabajos sobresalientes; si así lo acuerdan por lo menos cuatro de los cinco miembros del Comité, se podrá conceder una aprobación con distinción".

Se aprueba con Distinción

Observaciones:

Se aprueba sujeto a correcciones documentadas por la tutora

Derechos de propiedad intelectual

El contenido de este documento es propiedad intelectual de Mónica Rodríguez Zúñiga y María Melina Segura Díaz. Se cede a la Universidad de Costa Rica el derecho no exclusivo de usar este trabajo para los propósitos propios de la Universidad y de hacer copias del mismo, sin ánimo de lucro, para ponerlas a disposición del público, si no existen copias disponibles de otra manera.

Dedicatoria

A mis padres y hermanos, que como familia me han impulsado a culminar este proyecto. A
Arnoldo, por su motivación, apoyo, y comprensión en todo momento.

Mónica.

A Dios, porque sin él nada soy. A mi familia, por todo su amor y apoyo incondicionales. A Esteban y
a Cari por todo lo que me apoyaron.

Melina.

Agradecimientos

Agradecemos a la profesora Laura Blanco, por su invaluable apoyo y motivación en el desarrollo de esta investigación. A los profesores tutores Manfred Esquivel y Juan Diego Trejos por su disposición y recomendaciones para enriquecimiento de los resultados.

Índice general

1. Introducción	1
2. Marco teórico.....	3
3. Metodología.....	5
4. Datos	9
5. Resultados.....	16
5.1 Ecuaciones salariales por género	16
5.2 Comportamiento y descomposición de la brecha salarial	24
6. Conclusiones	33
7. Referencias.....	35
8. Anexos.....	39
Anexo 1. Descripción y codificación de las variables utilizadas en el modelo	39
Anexo 2. Participación en actividades domésticas no remuneradas.....	41
Anexo 3. Corrección de Heckman	42

Índice de cuadros

Cuadro 1. Estadísticas descriptivas de la muestra.....	13
Cuadro 2. Diferencia salarial relativa del salario por hora según percentil de ingreso entre géneros	14
Cuadro 3. Ecuación salarial por percentil para los hombres	19
Cuadro 4. Ecuación salarial por percentil para las mujeres.....	22
Cuadro 5. Descomposición Oaxaca-Blinder por percentil	24
Cuadro 6. Componente explicado de la brecha salarial en contra de las mujeres por percentil..	26
Cuadro 7. Salario mensual no monetario en ocupación principal por género por percentil.....	30
Cuadro 8. Descomposición Oaxaca-Blinder por percentil considerando el salario no monetario	30

Índice de gráficos

Gráfico 1. Brecha salarial por percentil	28
Gráfico 2. Componente no explicado de la brecha salarial por percentil	28
Gráfico 3. Brecha salarial y componente no explicado de la misma, por percentil	32

Índice de anexos

Anexo 1.	Descripción y codificación de las variables utilizadas en el modelo	39
Anexo 2.	Participación en actividades domésticas no remuneradas.....	41
Anexo 3.	Corrección de Heckman	42

Resumen

El presente trabajo estudia el comportamiento de la brecha salarial entre géneros en Costa Rica a lo largo de la distribución salarial, con el fin de determinar si las mujeres se enfrentan a mayores niveles de desigualdad en los niveles altos de la distribución salarial, es decir si existen techos de cristal en el mercado laboral costarricense. El análisis se basa en la descomposición de Oaxaca (1973) y Blinder (1973) aplicando regresiones de cuantiles a los datos obtenidos a través de la Encuesta Nacional de Hogares 2013.

Los resultados obtenidos demuestran que son distintas variables las que afectan los extremos de la distribución salarial. A partir de las estimaciones salariales tanto para hombres como para mujeres, se encuentra que la significancia general mejora en los percentiles medios y desmejora en los percentiles bajos y altos, lo cual evidencia que existen factores no considerados, principalmente en los extremos de la distribución, que son importantes para la explicación de los ingresos salariales.

Se encuentra que no es posible descartar la hipótesis de que las mujeres en el mercado laboral costarricense se enfrentan a techos cristal, limitando sus posibilidades de ascenso en los niveles de más desarrollo profesional; y en segundo lugar, también existe una elevada discriminación en los estratos salariales bajos. Adicionalmente, no hay presencia de autoselección en el grupo estudiado, y por lo tanto que es innecesario realizar la corrección de Heckman.

1. Introducción

Esta investigación analiza la brecha salarial entre géneros¹ en Costa Rica a través de la distribución salarial, con el fin de determinar si las mujeres se enfrentan a mayores niveles de desigualdad en los niveles altos de la distribución salarial, es decir un techo de cristal en el mercado laboral costarricense. El análisis se basa en la descomposición de Oaxaca (1973) y Blinder (1973) aplicando regresiones de cuantiles a los datos obtenidos a través de la Encuesta Nacional de Hogares 2013, metodología aplicada por primera vez en el estudio de la brecha salarial por género para el caso de Costa Rica.

Tradicionalmente el enfoque utilizado en el análisis empírico de las diferencias salariales, se ha basado en el estudio de la brecha, utilizando como referencia la media de la distribución salarial. La aplicación de regresiones cuantílicas, permite considerar la media de cada uno de los cuantiles a lo largo de la distribución de salarios, lo cual muestra ventaja a la hora de evaluar políticas relacionadas con la inclusión y equidad laboral (Gardeazabal y Ugidos, 2003).

La evidencia empírica sobre las diferencias por género tanto en participación como retribución en puestos de alto mando se ha reconocido como una manifestación específica de discriminación, conocida como techo de cristal. Grout et al (2007), mencionan que si bien el término se reconoce como tal desde mediados de los años 80, tomó auge en 1991 cuando en Estados Unidos se creó, bajo el mando del Departamento de Trabajo, la Comisión Federal de Techo de Cristal, definiendo el techo de cristal como “aquellas barreras artificiales que impiden a los individuos calificados avanzar en sus organizaciones hacia puestos de mayor mando” (Federal Glass Ceiling Commission, 1995).

Para el caso costarricense, el estudio de la brecha salarial y existencia de discriminación por género, ha sido asumido desde perspectivas descriptivas, y aplicaciones empíricas de la metodología propuesta por Blinder (1973), Oaxaca (1973) y Oaxaca - Ramson (1994) (por ejemplo, Martínez (2005); Chacón (2011); Morales (2014); Glinding (1993); Jiménez y Morales (2004)). A

¹ Si bien el presente trabajo utiliza los datos de la ENAHO 2013, en la cual se pregunta por el sexo de la persona, se utiliza la palabra género, que a diferencia del sexo, no solo se refiere a las características anatómicas de la persona, sino que engloba la construcción social y cultural que cada sociedad asigna como propios y naturales de hombres o de mujeres.

pesar de que tanto Gingling y Trejos (2003) como Jiménez y Morales (2004) encuentran evidencia de que la brecha salarial ha disminuido en las últimas décadas, Panizza (2000) señalaba que en el sector privado las mujeres ganaban 30% menos que los hombres con similares destrezas; mientras que Morales (2014), utilizando la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) 2012, determinó que en el sector privado, sin importar el grado académico ni las funciones, las mujeres ganan en promedio hasta un 28,5% menos que los hombres, una disminución de apenas dos y medio puntos porcentuales en el transcurso de doce años.

Chacón (2011) mediante un estudio de casos, destaca que las mujeres costarricenses reciben salarios menores y tienen mayores dificultades que los varones para ascender a puestos de mayor responsabilidad; a pesar de que incursionan al mercado en igualdad con ellos; de forma tal que 86,1% de los hombres ha tenido oportunidades para ascender, en contraposición a tan solo el 65,5% de las mujeres. Igualmente, Martínez (2005) concluye que las mujeres en el sector financiero cuentan con menos posibilidades de movilidad horizontal y vertical que los hombres, ya que estos ocupan el 95% de los cargos en el nivel directivo, mientras que el 5% de mujeres que llegan a cargos directivos se ubican principalmente en niveles jerárquicos inferiores (puestos directivos, pero con menor mando). Adicionalmente encuentra que en los niveles intermedios, profesionales y técnicos, las mujeres ocupan una cuarta parte de los puestos pero se concentran en categorías profesionales específicas, en áreas con calificaciones y competencias elevadas, pero escasos márgenes de toma de decisión y de poder institucional efectivo.

En el contexto costarricense, los trabajos que muestran resultados sobre la distribución salarial por género, llegan a conclusiones contradictorias, ya que mientras el estudio de Morales(2013) señala que menor desigualdad ocurre en el sector público y en trabajos que requieren una alta calificación; Jiménez y Morales (2004) en sus conclusiones mencionan la existencia de valores extremos correspondientes a individuos en las colas de la distribución de ingresos, lo cual muestra evidencia de un posible techo de cristal en la distribución salarial costarricense, premisas que componen la justificación para esta investigación.

La investigación se estructura de la siguiente forma: la segunda sección presenta la literatura relacionada con las brechas salariales y discriminación; la tercera describe la

metodología empleada; la cuarta detalla los datos de referencia y las estadísticas descriptivas de la muestra; mientras que en la quinta sección se presentan los resultados del modelo estimado y en la sexta se concluye.

2. Marco teórico

Las brechas salariales entre individuos similares han sido objeto constante de estudio atribuyéndose muchas veces a discriminación (Mincer y Polacheck, 1974; Becker, 1985; Goldin y Polachek, 1987; Fuchs, 1989). La teoría del capital humano (Becker, 1964) explica que las diferencias en los ingresos están en función de las características productivas de los trabajadores. Por lo tanto, unos ganan más que otros pues han decidido invertir en su productividad, aproximada a través de los niveles de educación, experiencia y capacitación. Esta decisión está determinada por los rendimientos que se esperan, medidos a través de los ingresos futuros y los costos incurridos.

Desde el enfoque de Becker (1957), se establece que en relación con la parte de la brecha salarial referente a la discriminación, esta se observa cuando los trabajadores con la misma productividad reciben salarios distintos. Se menciona que desde la perspectiva de la demanda laboral, existen tres causales de discriminación: los prejuicios de los propios empresarios, los prejuicios de los trabajadores que no quieren trabajar con personas del grupo no deseado, y los propios clientes que no están dispuestos a adquirir bienes o servicios producidos por el grupo discriminado, premisas que componen el coeficiente de discriminación, el cual refleja la preferencia por un grupo específico.

Los hallazgos en las brechas salariales, las bajas tasas de ascenso y los techos artificiales según las aplicaciones teóricas y empíricas sobre discriminación salarial, configuran el preámbulo al desarrollo del concepto de techo de cristal, el cual en términos generales, se refiere a la barrera que impide a determinados grupos tener acceso a puestos de mayor jerarquía y salarios mayores (Jackson y O'Callaghan, 2011).

En términos generales el techo de cristal se refiere a un tipo específico de discriminación por género o etnia que puede distinguirse de otros tipos, siendo delimitado por los siguientes criterios (Cotter, 2001):

1. Representa la diferencia por género o etnia no explicada por características laborales relevantes del trabajador. Es decir, el techo de cristal se puede determinar por la diferencia residual generada por género o etnia después de controlar por variables como educación, experiencia, habilidades, motivación, entre otras.
2. La desigualdad es mayor en los niveles altos de jerarquía y menor en los niveles de menor jerarquía (o variable de interés). Si las desigualdades por género son constantes a través de todos los niveles de jerarquía (o variable de interés), implica que el efecto causado por el género es una manifestación de desigualdad por género, pero no un caso específico de un techo de cristal.
3. Representa la desigualdad en las oportunidades de ascenso a los niveles más altos, no simplemente las proporciones de cada género en los niveles de mayor jerarquía.
4. La brecha aumenta a través del desarrollo de la carrera profesional.

Por otra parte, al estudiar las brechas de género cuando se distingue por nivel de estudios, se encuentra que hay diferencias entre los patrones de comportamiento. Mientras para el grupo de individuos con educación terciaria la brecha de género es cada vez mayor a lo largo de la distribución salarial, esta pasa a ser decreciente para el grupo con educación primaria o secundaria, lo cual se explica por la costosa inversión en capital humano del primer grupo y la baja participación histórica en el mercado laboral del segundo grupo (de la Rica *et al.*, 2005).

Grout *et al* (2007) utilizando como argumento la división sexual del trabajo, expuesta por Becker (1985, 1991), determinan que la desventaja que enfrentan las mujeres en puestos de trabajo de alto rango es esencialmente una consecuencia de la situación de desventaja que sufren cuando se incorporan al mercado laboral desde posiciones de bajo rango.

Desde la perspectiva de la psicología evolutiva, se argumenta que las diferencias salariales entre hombres y mujeres, especialmente en puestos de alto mando, no solamente deben verse como consecuencia de diferentes productividades, segregación ocupacional o discriminación en el

mercado laboral, también deben considerarse factores como las diferencias en las preferencias entre géneros (por ejemplo, la aversión o gusto por el riesgo), características temperamentales y el rol reproductivo femenino, los cuales son relevantes al analizar el fenómeno del techo de cristal (Browne, 1995; Kanazawa, 2005).

3. Metodología

Los desarrollos metodológicos para demostrar la existencia de un techo de cristal en las distribuciones salariales, varían según el enfoque del autor y el tipo de datos con que se cuenta. Por ejemplo, Gang, Landon-Lane y Yung (2003) aproximan la existencia del efecto de techo de cristal utilizando el modelo de cadenas de Markov, el cual permite determinar la movilidad de grupos entre las distribuciones salariales, mientras que, Jackson y O'Callaghan (2011) utilizan un modelo basado en regresiones logísticas, ya que la naturaleza de la variable dependiente que estudian es dicotómica (puesto que desempeña). Sin embargo, dado que la hipótesis principal de la evidencia de un techo de cristal es la existencia de una brecha asociada con discriminación en contra de las mujeres, que varía a lo largo de la distribución salarial, distintos autores han encontrado a través de las regresiones por cuantiles, una aproximación metodológica apta para demostrar dicha hipótesis (por ejemplo, Buchelli y Sanroman, 2005; Albrecht *et al.*, 2003; Arulampalam, *et al.*, 2006).

En este trabajo se utilizan regresiones por cuantiles para descomponer la brecha salarial, según Oaxaca (1973) y Blinder (1973). Particularmente se sigue la propuesta planteada por Firpo, Fortin y Lemieux (2007a, 2007b, 2010), en la cual resuelven las regresiones cuantílicas a partir de una transformación del salario en una función de influencia recentrada de esta variable.

Los modelos basados en regresiones por cuantiles (RC) consisten en estimar la relación entre un conjunto de variables independientes y percentiles específicos (o cuantiles) de la variable dependiente, especificando los cambios en los cuantiles de la respuesta. El objetivo de emplear esta metodología es determinar si los rendimientos de las características de los individuos son similares a lo largo de la distribución de la variable dependiente.

Tal como explican Koenker y Basset (1978) y más tarde retoma Buchinsky (1998), el modelo en un contexto de análisis de la ecuación logarítmica de salarios, y bajo el supuesto de una especificación lineal, puede ser definido como:

$$w_i = x_i' \beta_\theta + u_{\theta i} \quad Q_\theta(w_i|x_i) = x_i' \beta_\theta \quad (1)$$

Donde:

- (w_i, x_i) representa la muestra aleatoria, con w_i como el logaritmo del salario bruto por hora del individuo i , y x_i es un vector de tamaño $K \times 1$ de regresores.
- $Q_\theta(w_i|x_i)$ es el cuantil θ -ésimo de la distribución condicional de w_i , dado x_i
- La distribución de los términos de error $u_{\theta i}$, $Fu_{\theta i}(\cdot)$, no es especificada, sino que solo se asume que $u_{\theta i}$ satisface $Q_\theta(w_i|x_i) = 0$

El vector de coeficientes de la RC $\widehat{\beta}_\theta$, es interpretado como el cambio marginal en el cuantil condicional θ debido a un cambio marginal en el elemento correspondiente en el vector de coeficientes X , y puede ser obtenido utilizando técnicas de optimización.

En esta investigación el concepto salarial empleado es el salario bruto monetario en ocupación principal por hora, calculado a partir de la retribución bruta correspondiente al mes anterior a la realización de la encuesta y las horas normales en la ocupación principal; de esta forma se homogeniza la muestra independientemente de las horas laboradas reportadas. Adicionalmente, dado que las horas en la ocupación principal son consultadas en términos semanales, para obtener el promedio mensual y mantener concordancia, estas se multiplican por la cantidad promedio de semanas que tiene un mes (4,33).

Se toma como base para la estimación el salario monetario siguiendo las referencias teóricas (Buchelli y Sanroman, 2005; Albrecht *et al.*, 2003; Arulampalam, *et al.*, 2006), así como para descartar cualquier posible anomalía en la valoración del salario no monetario. Sin embargo, dado que se cuenta con la información de salario no monetario relacionado con la ocupación principal, de manera comparativa se realizan estimaciones incluyéndolo; es decir, considerando retribuciones recibidas en especie (alimentación, transporte, vivienda, vehículo y otras) en

ocupación principal por hora. Estas estimaciones se presentan en la sección 5.3 Comportamiento de la brecha al incorporar el salario no monetario.

Las variables explicativas que se han considerado en el análisis empírico abarcan características sociodemográficas, educativas y laborales de los individuos². En relación con las primeras, se trata de controles relativos al género del individuo, el estado civil, edad, zona, menores de 12 años en el hogar y condición de migrante. Respecto a las características educativas se consideran los años de escolaridad y si habla un segundo idioma. En el caso de las variables relacionadas con el empleo se toman en cuenta la experiencia potencial³, el sector institucional, la rama de actividad, ocupación, la condición de aseguramiento, el número de empleados en el establecimiento, tipo de contrato laboral y la pertenencia a una asociación gremial o sindical⁴⁵. Las ecuaciones de salarios se calcularán separadamente para los percentiles 10, 25, 50, 75, 90, 95 y 99, que serán determinados sobre la distribución de ingresos conjunta de mujeres y hombres.

Firpo, Fortin y Lemieux (2007a, 2007b, 2010) presentan un procedimiento que permite desarrollar descomposiciones detalladas; es decir, a partir del uso de cuantiles incondicionales genera estimadores de los efectos de cada variable explicativa en distintas partes de la distribución salarial. De esta forma, se estima el impacto de las diferencias en las dotaciones o los rendimientos de una variable explicativa concreta en los cuantiles u otros estadísticos de interés de la distribución salarial incondicional. Utilizar cuantiles incondicionales para medir discriminación, es más apropiado, ya que esta técnica se basa en la descomposición sobre los salarios observados, y no sobre el salario pronosticado (Gardeazabal y Ugidos, 2001).

Esta metodología que presenta como ventaja el no asumir una distribución paramétrica y que muestra los efectos de la interacción dentro de los cuantiles y entre ellos, se basa en la estimación de una regresión donde la variable independiente es sustituida por una transformación

² El modelo que se estimado sigue la estructura general de los modelos implementados para el estudio de la discriminación salarial por género internacionalmente.

³ Particularmente la Encuesta Nacional de Hogares (2013) incluye la experiencia en el empleo actual, sin embargo esta variable solamente se consultó a los asalariados con contratos permanentes o por tiempo indefinido, lo cual no la hace representativa para la muestra de esta investigación.

⁴ El modelo reportado es el mejor estimado. La edad al cuadrado no se incluye porque presenta multicolinealidad con la experiencia potencial al cuadrado.

⁵ El detalle de las variables consideradas se resume en el Anexo 1.

de la misma denominada función de influencia recentrada (recentered influence function o RIF), la cual se utiliza para desarrollar la descomposición estándar de Oaxaca (1973)-Blinder (1973).

La descomposición salarial de Oaxaca (1973) y Blinder (1973), ampliamente utilizada en el análisis de la discriminación en el mercado laboral, consiste en descomponer la brecha salarial promedio existente entre dos grupos en dos sumatorias: la primera recoge las diferencias en capital humano y calificación, equivalente a las diferencias que se explican por el modelo; mientras que la segunda se relaciona con las diferencias no explicadas que corresponden a la discriminación en el mercado laboral, expresado de la siguiente forma:

$$\overline{w}_h - \overline{w}_m = (\overline{X}'_h - \overline{X}'_m)\widehat{\beta}_m + (\widehat{\beta}_h - \widehat{\beta}_m)\overline{X}'_m \quad (2)$$

Donde:

- \overline{w}_h representa el salario promedio de los hombres (expresado en logaritmos).
- \overline{w}_m representa el salario promedio de las mujeres (expresado en logaritmos).
- $(\overline{X}'_h - \overline{X}'_m)\widehat{\beta}_m$ corresponde a las diferencias en características entre hombres y mujeres.
- $(\widehat{\beta}_h - \widehat{\beta}_m)\overline{X}'_m$ componente de discriminación debido a diferencias en los rendimientos de las características.

Con el fin de corregir el posible sesgo de selección en las estimaciones de la brecha salarial antes mencionadas, se seguirá la propuesta desarrollada por Heckman (1979), quien señaló que cuando la información utilizada no es una muestra aleatoria de la población, los parámetros estimados en la función de ingresos son sesgados e inconsistentes, debido a que la muestra bajo análisis está compuesta solo de personas asalariadas, cuyo salario de mercado (W_i) es mayor a su salario de reserva (W_{Ri}); es decir, no es posible observar el salario que hubiera ganado una persona con educación que tomó la decisión de no trabajar, y al excluir a los individuos con salarios de reserva mayores al salario ofrecido por el mercado, se genera un problema de inconsistencia en los estimadores.

El método propuesto por Heckman (1979) consta de un desarrollo en dos etapas, mediante el cual se estima un modelo probabilístico sobre variables que determinan la propensión de participar en el mercado laboral, y la función de ingresos, incluyendo como variable explicativa la probabilidad ajustada de que el individuo i participe en el mercado laboral, conocida como la razón inversa de Mills, que se obtuvo en la primera etapa de la estimación. Para la estimación del modelo probabilístico se considerarán como variables explicativas variables personales, como la zona, la edad, la edad al cuadrado, el número de niños menores de 12 años en el hogar, condición de migrante y el estado civil; variables de capital humano, como el nivel de instrucción; y finalmente, el número de metros cuadrados del hogar, como un proxy para el ingreso del hogar y en forma de variable dicotómica que indica si el hogar tiene más de 150 metros cuadrados.

4. Datos

Se utilizan los datos recabados por el Instituto Nacional de Estadística y Censos de Costa Rica (INEC) a través de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH), realizada en julio del 2013 y cuyos resultados fueron publicados en noviembre del 2013.

La ENAH tiene como objetivo recopilar información de las características socioeconómicas de los hogares costarricenses y sus miembros, lo que permite caracterizar el mercado de trabajo en Costa Rica. Es una encuesta que se realiza anualmente, con una cobertura nacional y un dominio que abarca las seis regiones de planificación, así como las zonas rural y urbana. Recolecta datos mediante entrevista directa a informantes calificados en cada una de las 13.440 viviendas que componen la muestra. En el año 2013 la encuesta recopiló información de 38.779 individuos.

Para este estudio se considera a las personas asalariadas con edades entre los 25 y los 60 años a la fecha de la entrevista, ya que tal como indican Jiménez y Morales (2004) este grupo tiene una participación laboral más estable respecto a grupos de otras edades. Ya que a los 25 años en promedio se inicia la participación laboral dada la culminación de la preparación académica y a los 60 años inicia en promedio la jubilación laboral. Además, se han filtrado aquellas observaciones

con información no disponible sobre las principales variables de interés; de esta forma, la muestra es restringida a un total de 8.497 individuos.

De tal forma en lo que respecta a las variables sociodemográficas la muestra está compuesta en un 61% por hombres y en un 39% por mujeres, ambos grupos con una edad promedio de 39 años. Los hombres se concentran en un 56% en la zona rural, el 54% de las mujeres viven en la zona urbana. Respecto al estado civil que reportan, la mayoría de los hombres (69%) está soltero, viudo o divorciado, el 51% de las mujeres se encuentran casadas o en unión libre. En ambos grupos la mayor proporción de individuos son no migrantes (90% tanto en hombre como en mujeres).

Respecto a las variables educativas se observa que en promedio las mujeres tienen una mayor preparación que los hombres, tanto en años de escolaridad como en dominio de un segundo idioma. Particularmente reportan 1,6 años de escolaridad más que los hombres y dos puntos porcentuales más en el dominio de un segundo idioma.

En términos de características directamente relacionadas con el empleo, si bien ambos grupos se concentran en el sector privado, en la rama de servicios y en ocupaciones clasificadas como operadores de instalaciones y ocupaciones elementales; se encuentran diferencias importantes en la distribución entre cada una de las categorías por género. Dentro de las diferencias más representativas, se destaca como la proporción de mujeres en la rama servicios es mayor que la proporción de hombres en 27 puntos porcentuales. Adicionalmente, respecto a la rama agropecuaria y la ocupación de operadores de instalaciones, la proporción de hombres en cada una de estas variables supera a las mujeres en 18 puntos porcentuales.

Considerando la condición de aseguramiento como un referente de formalidad, se encuentra que en su mayoría ambos grupos desarrollan actividades dentro del sector formal de la economía, aunque en mayor proporción los hombres. A la vez se encuentra que también en su mayoría no son parte de asociaciones gremiales o sindicales.

El tamaño del establecimiento, muestra una marcada diferencia entre géneros, ya que el 44% de las mujeres laboran en establecimientos con menos de diez empleados, mientras que la mayoría de los hombres (34%) se encuentran en establecimientos con más de 100 empleados. En el Cuadro 1 se resumen las estadísticas descriptivas de la muestra con mayor detalle.

De la muestra estudiada, se observa que los hombres cuentan en promedio con 1,6 años más de experiencia que las mujeres y jornadas laborales semanales de 11 horas más extensas, lo cual impacta el sentido y la magnitud de la brecha salarial. Las diferencias cuantitativas que se encuentran al comparar las jornadas laborales en ocupación principal también se observan al contrastar la dedicación a actividades de trabajo doméstico no remunerado⁶ (actividades de no mercado) entre géneros.

Tal y como se resume en el Anexo 4, si bien un 66% del total de la muestra realiza actividades de no mercado, entre quienes sí realizan este tipo de actividad, un 53% son mujeres. Estas dedican en promedio 20 horas semanales a realizar actividades que no son de mercado, mientras que los hombres dedican 8 horas. Por lo tanto, considerando las horas dedicadas a la ocupación principal más las horas dedicadas a actividades no remuneradas, en promedio, las jornadas laborales por género son similares (59 horas), pero su distribución cambia, ya que las mujeres dedican un 32% de su tiempo a actividades que no son de mercado, mientras que para los hombres estas actividades solamente representan un 13% de su tiempo laboral. Mostrando una clara división sexual del trabajo, conceptualmente expuesta por Becker (1985, 1991).

Comparando las brechas salariales entre géneros según la dedicación a actividades que no son de mercado, se encuentra que en promedio, entre quienes realizan trabajo doméstico no remunerado la diferencia salarial es de 14,20 %, pero para los individuos que no realizan este tipo de actividades, la brecha salarial se manifiesta a favor de las mujeres en un 22,93%. Este patrón se repite en la desagregación de la brecha por percentil, siendo en los percentiles bajos la diferencia a favor de los hombres que realizan actividades de no mercado, mientras que en los percentiles

⁶ Esta variable incluye la participación en la prestación de servicios domésticos del propio hogar como lavar, planchar, cocinar, limpiar, cuidado de personas, compra de comestibles, hacer compras, pagar recibos y todo lo que tenga relación con el mantenimiento y reparaciones menores de la vivienda y del cuidado de los miembros del hogar (INEC, 2013).

altos se muestra a favor de las mujeres que no realizan este tipo de trabajo. Es decir, la dedicación a actividades que no son de mercado, muestra una desventaja salarial para las mujeres que también realizan labores remuneradas. El Cuadro 2 contiene el detalle de las diferencias en promedio en el salario monetario por hora en ocupación principal entre géneros, según las características de los individuos relevantes para este estudio y por percentiles. Se encuentra que en percentiles bajos hay una diferencia promedio mayor a favor de los hombres, mientras que en percentiles intermedios y altos varía y es de menor magnitud, siendo la brecha a favor de las mujeres en varias categorías y percentiles.

Particularmente, independientemente del percentil para el caso de los hombres la brecha salarial es positiva (salarios mayores para ellos) filtrando por las variables: años de escolaridad entre 7 y 11, rama de actividad comercio y ocupación de operadores de instalaciones y ocupaciones elementales. Mientras que la brecha salarial se muestra a favor de las mujeres en todos los percentiles de las variables: años de escolaridad entre 12 y 16, laborar en establecimientos que incluyan más de 30 empleados y condición de aseguramiento directo.

A partir de los resultados descritos, es importante tener en cuenta que las estadísticas descriptivas si bien brindan evidencias respecto al comportamiento de la brecha, no permiten concluir respecto a la posible existencia de discriminación. De esta forma en el apartado de Resultados se detallan los hallazgos en la descomposición econométrica de la brecha salarial.

Cuadro 1. Estadísticas descriptivas de la muestra

Variable		Hombre	Mujer	
Cantidad de observaciones		5.156	3.341	
Variables sociodemográficas	Edad promedio (años)	39	39	
	Zona	Urbana	44%	54%
	Estado civil	Soltero, viudo o divorciado	69%	49%
	Condición de migrante	No migrante	90%	90%
	Menores de 12 años	No hay presencia de niños	53%	55%
Variables educativas	Años promedio de escolaridad	8,6	10,2	
	Dominio de un segundo idioma	9%	11%	
Variables laborales	Experiencia potencial promedio (años)	24,4	22,8	
	Jornada laboral promedio (horas por semana)	51	40	
	Salario principal monetario bruto promedio (colones corrientes)	416.669	392.321	
	Salario principal monetario bruto promedio por hora (colones corrientes)	2.044	2.346	
	Salario principal total promedio (incluyendo el salario no monetario bruto promedio: alimentación, transporte, vivienda, vehículo y otros) (colones corrientes)	434.695	408.985	
	Estabilidad en el empleo	Contrato permanente	93%	95%
	Sector institucional	Privado	79%	69%
	Rama de actividad	Agro	23%	5%
		Manufactura	12%	7%
		Servicios	43%	70%
		Comercio	13%	10%
		Gobierno	8%	8%
	Ocupación principal	Directores y gerentes	3%	3%
		Profesionales científicos e intelectuales	8%	20%
		Técnicos y profesionales de nivel medio	12%	10%
		Personal de apoyo administrativo	6%	10%
		Trabajadores de los servicios y vendedores	16%	22%
	Cantidad de empleados en el establecimiento	Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros	1%	0%
		Operadores de instalaciones y ocupaciones elementales	53%	35%
		Menos de 10 empleados	30%	44%
		De 10 a 20 empleados	13%	12%
		De 20 a 30 empleados	7%	7%
	Condición de aseguramiento	De 30 a 100 empleados	16%	16%
Más de 100 empleados		34%	21%	
Asociación gremial	No	89%	81%	

Fuente: Elaboración propia utilizando información del INEC (2013).

Cuadro 2. Diferencia salarial relativa del salario por hora según percentil de ingreso entre géneros

Variable			Media	P10	P25	P50	P75	P90	P95	P99
Salario monetario			-14,77	25,00	5,24	-7,14	-33,33	-25,00	-13,60	-4,35
Variables socio-demográficas	Zona	Rural	-15,18	21,64	10,39	-0,43	-33,33	-44,38	-32,88	4,00
		Urbana	-7,83	21,39	7,03	-6,55	-20,00	-9,74	-2,41	-9,03
	Estado Civil	Casado o en unión libre	-9,03	22,86	6,57	-2,57	-21,60	-20,00	-2,51	-9,06
		Soltero, viudo o divorciado	-23,40	25,00	3,77	-13,58	-54,03	-33,33	-13,64	-5,88
	Condición de migrante	No migrante	-15,49	20,00	2,93	-10,34	-31,07	-20,89	-12,50	-6,42
		Migrante	-3,68	18,06	16,83	6,55	-1,14	-47,58	-20,00	8,50
	Menores de 12 años	No	-12,22	24,21	5,30	-6,67	-30,95	-18,75	-7,19	-0,89
		Sí	-17,09	21,87	4,00	-5,69	-37,29	-40,58	-13,64	-7,49
Variables educativas	Años de escolaridad	0 años	18,86	47,64	33,04	25,93	17,95	-11,67	-31,25	-25,00
		entre 1 - 6 años	11,66	37,01	24,09	12,49	11,72	6,95	4,07	5,68
		entre 7 - 11 años	13,49	23,46	12,80	13,72	9,87	11,92	9,17	4,92
		entre 12 - 16 años	-5,20	-1,56	-4,23	-3,33	-6,67	-2,12	-4,73	-25,00
		16 años o más	14,07	-3,13	13,43	20,00	16,67	25,00	24,90	11,94
	Dominio de un segundo idioma	Sí	-0,53	-6,22	-11,36	-4,17	15,43	8,57	12,27	-10,44
	No	-15,93	22,32	4,00	-3,70	-35,00	-35,26	-22,65	1,29	
Variables laborales	Estabilidad en el empleo	Contrato permanente	-12,57	21,37	5,87	-4,17	-27,16	-20,00	-11,51	0,00
		No permanente	-53,07	20,00	18,14	-26,06	-76,36	-100,0	-85,36	-16,36
	Sector institucional	Privado	5,95	28,87	16,96	5,22	-1,03	0,00	1,00	9,88
		Público	-15,07	-6,22	-19,05	-33,33	-12,67	-4,03	5,26	0,00
	Rama de actividad	Agro	5,88	7,41	7,89	4,12	4,00	0,44	10,40	-9,09
		Manufactura	5,42	6,96	7,11	4,57	4,74	0,00	5,88	3,44
		Servicios	-1,35	28,04	12,73	1,08	-12,00	-1,77	-3,29	2,59
		Comercio	5,86	12,61	8,33	9,70	12,50	3,03	1,65	4,33
Gobierno		-20,05	-5,47	-21,58	-31,16	-29,77	-4,17	-4,17	-4,76	

Variable		Media	P10	P25	P50	P75	P90	P95	P99
Ocupación principal	Directores y gerentes	-4,91	-18,86	-0,70	9,33	10,34	5,14	-23,90	-113,33
	Profesionales científicos e intelectuales	8,80	-2,04	0,00	5,06	10,60	16,71	19,12	18,44
	Técnicos y profesionales de nivel medio	0,98	-9,59	-11,05	0,00	0,11	2,09	8,25	17,19
	Personal de apoyo administrativo	-10,79	-19,46	-11,42	-10,27	-10,42	-1,82	-6,47	7,08
	Trabajadores de los servicios y vendedores	19,99	58,00	33,54	19,09	18,25	22,93	21,43	-36,36
	Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros	8,51	-47,26	1,83	10,62	-0,62	26,96	38,91	49,60
	Operadores de instalaciones y ocupaciones elementales	11,63	23,02	17,68	13,15	9,33	9,07	4,00	3,78
Cantidad de empleados en el establecimiento	Menos de 10 empleados	-0,47	37,50	22,46	9,06	-0,57	-21,57	-17,40	-24,44
	De 10 a 20 empleados	-43,92	-21,11	-17,64	-38,42	-88,87	-56,17	-20,00	0,00
	De 20 a 30 empleados	-28,93	-15,20	-20,18	-37,08	-78,25	-25,00	-15,29	16,52
	De 30 a 100 empleados	-44,63	-10,10	-31,00	-57,03	-71,43	-33,22	-14,94	-25,00
Condición de aseguramiento	Más de 100 empleados	-25,28	-9,00	-10,20	-38,53	-38,44	-23,68	-23,90	-7,46
	No asegurado	6,58	36,00	25,00	7,62	4,34	-20,00	-9,80	-1,14
Asociación gremial	Asegurado	-27,76	-5,69	-8,70	-31,58	-57,40	-27,07	-13,27	-10,00
	No miembro	-2,62	24,69	10,00	4,95	-7,14	-14,80	-9,57	-3,13
	Miembro	-0,58	-30,71	-26,50	-6,99	5,56	8,42	16,67	13,27

Fuente: Elaboración propia.
1/ Un valor negativo representa una diferencia salarial a favor de las mujeres.

5. Resultados

5.1 Ecuaciones salariales por género

Se procedió a estimar para cada uno de los géneros la ecuación salarial en los percentiles 10, 25, 50, 75, 90, 95 y 99 en función de tres variables continuas: la edad, los años de escolaridad y la experiencia potencial; nueve variables dicotómicas para identificar si (i) la persona está soltera, divorciada o viuda, (ii) vive en zona urbana, (iii) es migrante, (iv) pertenece a una asociación gremial o sindicato, (v) tiene un contrato laboral no permanente, (vi) es asegurado, (vii) trabaja en el sector público, (viii) en el hogar viven menores de 12 años y (ix) domina un segundo idioma; y tres variables categóricas para identificar la rama de actividad, ocupación y número de empleados en el establecimiento.

Al considerar los resultados obtenidos no sólo se observa diferencias entre los géneros, sino a lo largo de la distribución de cada uno de ellos, con coeficientes asociados a diferentes variables que cambian significativamente entre un extremo y otro de la distribución.

En el caso de los hombres es posible constatar que la escolaridad es la única variable que, al 5% de significancia, resulta relevante en la determinación salarial en todos los percentiles considerados. Adicionalmente se observan coeficientes positivos, lo que evidencia que para los hombres el mercado laboral premia mayores niveles de instrucción sin importar el estrato salarial. En lo que respecta a la condición de aseguramiento, tal como se mencionó con anterioridad, es considerada una proxy de la formalidad en el empleo y los coeficientes asociados positivos asociados a los percentiles bajos, acreditan la hipótesis de una ventaja salarial para quienes forman parte del sector formal de la economía, derivada del cumplimiento del marco legal laboral, en particular de la política del salario mínimo. Mientras que en los percentiles altos, la formalidad en el empleo más bien afecta negativamente el salario, derivado del cumplimiento de las cargas sociales e impositivas.

El sector público, es significativo en todos los percentiles con excepción del 10 y 90, presenta coeficientes positivos en los primeros percentiles y negativos en los percentiles 95 y 99, reflejando una ventaja salarial de los hombres en el sector privado en los estratos más altos de la

distribución. La variable relacionada con el dominio de un segundo idioma, resulta significativa a partir del percentil 50 con coeficientes positivos, lo cual resulta intuitivamente predecible, pues es para los trabajadores de percentiles intermedios y altos que esta característica suele ser requerida y por lo tanto remunerada.

La variable categórica de tamaño del establecimiento resulta significativa para todos los percentiles en la categoría relacionada con establecimientos de más de 100 empleados y con coeficientes positivos, lo que evidencia que el salario se ve afectado positivamente por este factor en comparación con los establecimientos de menos de 10 personas; es decir resulta beneficioso para los hombres ser parte de empresas grandes.

En los percentiles bajos de la distribución el salario es afectado significativamente, al 5% también, por las variables de estabilidad en el empleo y las diferentes ramas de actividad. La primera de ellas con coeficientes negativos, muestra una desventaja salarial para los hombres ocupados cuyo tipo de contrato es temporal, respecto a aquellos con contratos por tiempo indefinido o permanente. Las diferentes ramas de actividad presentan coeficientes positivos, mostrando que los trabajadores de manufactura, servicios, comercio y gobierno cuentan con salarios más altos que su contraparte en el sector agropecuario.

En los percentiles altos, las variables que resultan significativas al 5% en la determinación de los salarios son: experiencia, experiencia al cuadrado, asociación gremial/sindical y las diferentes ocupaciones. En el caso de las primeras, la combinación de coeficientes positivos en la experiencia y coeficientes negativos en la experiencia al cuadrado, acredita la hipótesis de rendimientos decrecientes. Por otra parte, los coeficientes positivos asociados a la pertenencia a una asociación gremial o sindical evidencian que el poder de negociación derivado de esta pertenencia tiene un efecto positivo en el salario de los hombres. Los coeficientes asociados a las ocupaciones muestran una posición menos favorable salarialmente, del resto de ocupaciones en comparación con los directores y gerentes, lo cual resulta intuitivamente predecible.

Finalmente, la zona y el estado civil afectan positivamente el salario en los percentiles intermedios, lo cual permite concluir que los hombres en la zona urbana y los hombres solteros,

viudos o divorciados tienen salarios mayores respecto a aquellos que viven en la zona rural y aquellos que se encuentran casados o en unión libre. La cantidad de niños menores de 12 años en el hogar tiene un efecto significativamente negativo en los percentiles 10 y 75 únicamente y la condición de migrante no resulta significativa en ninguno de los percentiles.

En el caso de las mujeres, se observa un comportamiento similar respecto a las diferentes variables que afectan los extremos de la distribución. Los resultados obtenidos para escolaridad y estado civil refuerzan las hipótesis de un premio salarial a mayores niveles de instrucción y de las mujeres solteras, viudas o divorciadas sobre las mujeres casadas o en unión libre.

La condición de aseguramiento y de migrante presenta comportamientos interesantes, pues evidencian como puede cambiar el efecto de una variable entre los extremos de la distribución. La primera al igual que en el caso de los hombres relaciona la formalidad del mercado, e indirectamente las políticas del salario mínimo, con salarios mayores en los percentiles bajos; pero a niveles altos de salario el cumplimiento de la legislación laboral asociado a mercados formales, afecta negativamente al salario. La condición de migrante es significativa únicamente en los percentiles 25 y 99, sin embargo en estos presenta coeficientes con signos contrarios, de manera que es posible relacionar la hipótesis de discriminación a los migrantes a niveles salariales bajos y en los niveles altos observarse más bien un premio, que como se mencionó anteriormente, podría relacionarse con la “importación de talento”.

El tamaño del establecimiento varía en significancia y efecto sobre el salario según las diferentes categorías. En los establecimientos con entre 10 y 19 personas se observa una mejora salarial en los percentiles bajos respecto a aquellos con menos de 10 personas, pero una reducción salarial en los percentiles altos, respecto a la misma categoría de referencia. En los establecimientos con entre 20 y 29 personas el salario femenino también se ve afectado negativamente en los percentiles altos; mientras que los establecimientos entre 30 y 99 empleados y con más de 100 empleados representan una mejora salarial para las mujeres en los percentiles bajos.

Cuadro 3. Ecuación salarial por percentil para los hombres

	P10	P25	P50	P75	P90	P95	P99
Años de escolaridad	0,0208*	0,0219*	0,0351*	0,0713*	0,0616*	0,0587*	0,0558*
	(0,0046)	(0,0030)	(0,0029)	(0,0051)	(0,0077)	(0,0086)	(0,0154)
Experiencia potencial	-0,0015	0,0027	-0,0005	0,0077	0,0467	0,0539*	0,0786*
	(0,0050)	(0,0032)	(0,0031)	(0,0056)	(0,0083)	(0,0093)	(0,0166)
Experiencia potencial²	0,0000	0,0000	0,0001	0,0000	-0,0006	-0,0007*	-0,0011*
	(0,0001)	(0,0001)	(0,0001)	(0,0001)	(0,0002)	(0,0002)	(0,0003)
Contrato laboral no permanente	-0,1158*	-0,1234*	-0,0517	-0,0577	-0,0277	-0,0302	0,0514
	(0,0456)	(0,0299)	(0,0290)	(0,0512)	(0,0764)	(0,0859)	(0,1529)
Dominio de un segundo idioma	0,0144	0,0373	0,0836*	0,2283*	0,4014*	0,3929*	0,6280*
	(0,0446)	(0,0292)	(0,0284)	(0,0501)	(0,0747)	(0,0840)	(0,1495)
Zona urbana	-0,0031	0,0122	0,0451*	0,0914*	0,0591	-0,0211	-0,0982
	(0,0254)	(0,0166)	(0,0162)	(0,0285)	(0,0426)	(0,0479)	(0,0852)
Condición de aseguramiento directo	0,3013*	0,2413*	0,1003*	-0,0509	-0,1861*	-0,2265*	-0,2773*
	(0,0340)	(0,0222)	(0,0216)	(0,0381)	(0,0569)	(0,0639)	(0,1139)
Miembro de una asociación gremial o sindical	0,0078	0,0064	0,0482	0,2791*	0,8605*	0,7475*	0,9049*
	(0,0457)	(0,0299)	(0,0290)	(0,0512)	(0,0764)	(0,0859)	(0,1529)
Sector público	0,0505	0,0625*	0,1697*	0,4073*	0,2254*	-0,0285	-0,5355*
	(0,0440)	(0,0288)	(0,0280)	(0,0494)	(0,0737)	(0,0829)	(0,1475)
Soltero, viudo o divorciado	0,0221	0,0207	0,0441*	0,1028*	0,0478	0,0499	-0,0431
	(0,0284)	(0,0186)	(0,0181)	(0,0319)	(0,0476)	(0,0535)	(0,0953)
Es migrante	-0,0191	-0,0107	-0,0151	-0,0177	0,0190	0,0377	0,1043
	(0,0176)	(0,0115)	(0,0112)	(0,0197)	(0,0295)	(0,0331)	(0,0590)
Presencia de menores de 12 años	-0,0346*	-0,0156	-0,0148	-0,0375*	0,0193	0,0254	0,0639
	(0,0133)	(0,0087)	(0,0085)	(0,0150)	(0,0223)	(0,0251)	(0,0447)
Ocupación (Categoría de referencia Directores y gerentes)							
Profesionales científicos e intelectuales	-0,0043	-0,0254	-0,0625	-0,1361	-0,7491*	-1,0810*	-0,9994*
	(0,0806)	(0,0527)	(0,0513)	(0,0904)	(0,1349)	(0,1516)	(0,2700)
Técnicos y profesionales de nivel medio	0,0617	0,0417	0,0236	-0,6139*	-2,8409*	-2,7890*	-2,2877*
	(0,0789)	(0,0516)	(0,0502)	(0,0885)	(0,1320)	(0,1484)	(0,2643)
Personal de apoyo administrativo	0,0209	0,0133	-0,0886	-1,2279*	-3,4155*	-2,9765*	-2,4367*
	(0,0861)	(0,0563)	(0,0547)	(0,0965)	(0,1440)	(0,1619)	(0,2883)
Trabajadores de los servicios y vendedores	-0,0475	-0,1180*	-0,3105*	-1,5556*	-3,5247*	-3,0538*	-2,4626*
	(0,0812)	(0,0531)	(0,0516)	(0,0911)	(0,1359)	(0,1528)	(0,2721)
Agricultores y trabajadores	0,0152	0,0447	-0,0918	-1,3915*	-3,4700*	-2,9610*	-2,2819*

	P10	P25	P50	P75	P90	P95	P99
calificados	(0,1252)	(0,0819)	(0,0796)	(0,1404)	(0,2095)	(0,2356)	(0,4195)
Operadores de instalaciones y ocupaciones elementales	-0,0009 (0,0805)	-0,0999 (0,0526)	-0,3042* (0,0512)	-1,4860* (0,0902)	-3,3671* (0,1347)	-2,8971* (0,1514)	-2,2758* (0,2696)
Rama de actividad (Categoría de referencia Actividad agropecuaria)							
Manufactura	0,1580* (0,0432)	0,2059* (0,0283)	0,1897* (0,0275)	0,0951* (0,0485)	-0,0597 (0,0723)	0,0470 (0,0813)	-0,0796 (0,1448)
Servicios	0,0937* (0,0357)	0,1586* (0,0234)	0,1522* (0,0227)	0,0061 (0,0400)	-0,0159 (0,0597)	0,0035 (0,0672)	0,1183 (0,1196)
Comercio	0,1248* (0,0455)	0,1854* (0,0297)	0,1725* (0,0289)	0,0274 (0,0510)	0,0203 (0,0760)	0,1289 (0,0855)	0,3182* (0,1523)
Gobierno	0,1083 (0,0635)	0,1904* (0,0415)	0,2197* (0,0404)	-0,0634 (0,0712)	-0,1510 (0,1062)	0,1062 (0,1194)	0,9974* (0,2126)
Tamaño del establecimiento (Categoría de referencia Menos de 10 empleados)							
10 a menos de 20 empleados	0,0858* (0,0395)	0,0215 (0,0259)	0,0247 (0,0251)	0,0012 (0,0443)	0,0222 (0,0661)	0,1026 (0,0744)	0,0560 (0,1324)
20 a menos de 30 empleados	0,0660 (0,0497)	-0,0105 (0,0325)	0,0494 (0,0316)	-0,0342 (0,0557)	0,0333 (0,0831)	0,0558 (0,0934)	0,1282 (0,1664)
30 a menos de 100 empleados	0,0952* (0,0394)	0,0328 (0,0257)	0,0712* (0,0250)	0,1133* (0,0441)	0,0276 (0,0659)	0,1191 (0,0740)	0,0704 (0,1318)
Más de 100 empleados	0,1073* (0,0343)	0,0782* (0,0224)	0,1331* (0,0218)	0,1919* (0,0385)	0,2199* (0,0574)	0,2640* (0,0645)	0,3344* (0,1149)
_cons	6,1095* (0,1228)	6,3625* (0,0804)	6,7618* (0,0781)	7,8120* (0,1377)	9,9124* (0,2055)	9,9004* (0,2311)	9,6859* (0,4115)
R^{2,7}	0,0816	0,1881	0,3438	0,4828	0,4589	0,2867	0,0887
Criterio de Akaike	2,449	1,600	1,543	2,678	3,478	3,712	4,866
Nº de observaciones	516	773	1.289	1.289	773	258	206
Nº de observaciones totales = 5.156.							
Fuente: Elaboración propia, Entre paréntesis se presenta el error estándar y * indica significancia al 5%							

⁷ Es importante considerar que la mayor significancia de las regresiones se obtiene en los percentiles 50, 75 y el 90, y desmejora en los extremos de la distribución, por lo que podría haber otros factores no considerados en la presente regresión que explican ingresos salariales.

En los percentiles bajos el salario se ve afectado, con relevancia estadística, por las variables estabilidad en el empleo, zona y las diferentes ramas de ocupación. La primera de ellas, muestra también una desventaja salarial relativa de los contratos no permanentes, y la zona indica la ventaja salarial que representa la zona urbana, respecto a la rural. Las ramas de ocupación, muestran las mismas relaciones encontradas en las ecuaciones masculinas.

En los percentiles altos se observa el efecto sobre el salario de la experiencia, del dominio de un segundo idioma, de la asociación gremial/sindical, del sector institucional y de las ocupaciones. Si bien los signos contrapuestos de la experiencia y la experiencia al cuadrado, se relacionan con la hipótesis de rendimientos decrecientes de esta variable, dado que la experiencia al cuadrado solo es significativa en los percentiles 75 y 90, no resulta concluyente. El dominio de un segundo idioma es premiado salarialmente para las mujeres en los percentiles 50 y 95. Por otra parte, los coeficientes positivos asociados a la pertenencia a una asociación gremial o sindical evidencian, el poder de negociación derivado de esta pertenencia, tal y como se presenta en el caso de los hombres. Finalmente, los coeficientes asociados a las ocupaciones muestran una posición menos favorable salarialmente del resto de ocupaciones en comparación con los directores y gerentes.

Cuadro 4. Ecuación salarial por percentil para las mujeres

	P10	P25	P50	P75	P90	P95	P99
Años de escolaridad	0,0438*	0,0253*	0,0420*	0,0567*	0,0417*	0,0424*	0,0398
	(0,0103)	(0,0056)	(0,0053)	(0,0078)	(0,0083)	(0,0103)	(0,0311)
Experiencia potencial	-0,0063	0,0074	0,0029	0,0261*	0,0318*	0,0249*	0,0394
	(0,0093)	(0,0050)	(0,0048)	(0,0070)	(0,0075)	(0,0093)	(0,0279)
Experiencia potencial²	0,0001	-0,0002	0,0000	-0,0003*	-0,0004*	-0,0003	-0,0004
	(0,0002)	(0,0001)	(0,0001)	(0,0001)	(0,0001)	(0,0002)	(0,0005)
Contrato laboral no permanente	-0,2772*	-0,0381	0,0170	-0,0642	-0,0847	-0,1425	-0,0961
	(0,1049)	(0,0571)	(0,0543)	(0,0797)	(0,0846)	(0,1049)	(0,3161)
Dominio de un segundo idioma	-0,0258	0,0605	0,1066*	0,0696	-0,0464	0,1244	0,5904*
	(0,0834)	(0,0454)	(0,0432)	(0,0634)	(0,0673)	(0,0834)	(0,2513)
Zona urbana	-0,0065	0,0538*	0,0308	-0,0085	0,0438	0,0165	0,0754
	(0,0498)	(0,0271)	(0,0258)	(0,0378)	(0,0401)	(0,0498)	(0,1499)
Condición de aseguramiento directo	0,8593*	0,5321*	0,0600	-0,1528*	-0,1210*	-0,0967*	-0,1360
	(0,0704)	(0,0383)	(0,0365)	(0,0535)	(0,0568)	(0,0705)	(0,2122)
Miembro de una asociación gremial o sindical	0,0085	0,0080	0,0849*	0,3078*	0,4124*	0,4328*	0,4190
	(0,0827)	(0,0450)	(0,0428)	(0,0628)	(0,0667)	(0,0827)	(0,2491)
Sector público	0,0225	0,0459	0,2363*	0,2821*	0,1603*	0,0502	-0,2177
	(0,0845)	(0,0460)	(0,0438)	(0,0642)	(0,0682)	(0,0846)	(0,2547)
Soltero, viudo o divorciado	0,0254	0,0693*	0,0701*	0,1244*	0,0796*	0,0779	0,0055
	(0,0481)	(0,0262)	(0,0249)	(0,0366)	(0,0388)	(0,0481)	(0,1450)
Es migrante	0,0135	-0,0571*	-0,0143	0,0145	0,0419	0,0614	0,2672*
	(0,0362)	(0,0197)	(0,0187)	(0,0275)	(0,0292)	(0,0362)	(0,1090)
Presencia de menores de 12 años	-0,0280	-0,0042	0,0096	0,0061	0,0120	-0,0023	0,0039
	(0,0283)	(0,0154)	(0,0146)	(0,0215)	(0,0228)	(0,0283)	(0,0852)
Ocupación (Categoría de referencia Directores y gerentes)							
Profesionales científicos e intelectuales	-0,0790	-0,0335	-0,0950	-0,2635*	-0,6708*	-0,9604*	-1,9793*
	(0,1450)	(0,0789)	(0,0751)	(0,1102)	(0,1170)	(0,1450)	(0,4369)
Técnicos y profesionales de nivel medio	0,0562	0,0316	-0,0831	-1,4029*	-1,4937*	-1,6687*	-2,9267*
	(0,1565)	(0,0852)	(0,0810)	(0,1189)	(0,1263)	(0,1565)	(0,4715)
Personal de apoyo administrativo	0,1714	0,0805	-0,1755*	-2,0527*	-1,6448*	-1,7528*	-2,9996*
	(0,1586)	(0,0864)	(0,0821)	(0,1206)	(0,1280)	(0,1587)	(0,4780)
Trabajadores de los servicios y vendedores	-0,2577	-0,3006*	-0,9606*	-2,3246*	-1,6125*	-1,5986*	-2,8811*
	(0,1621)	(0,0883)	(0,0839)	(0,1232)	(0,1308)	(0,1622)	(0,4885)
Agricultores y trabajadores	0,7762	0,5715	-0,6347	-2,3674*	-1,5896*	-1,6130*	-2,7661

	P10	P25	P50	P75	P90	P95	P99
calificados	(0,8057)	(0,4386)	(0,4171)	(0,6123)	(0,6500)	(0,8060)	(2,4277)
Operadores de instalaciones y ocupaciones elementales	0,3464*	-0,2200*	-0,9608*	-2,3256*	-1,6221*	-1,6169*	-2,8709*
	(0,1647)	(0,0896)	(0,0852)	(0,1251)	(0,1328)	(0,1647)	(0,4961)
Rama de actividad (categoría de referencia Actividad Agropecuaria)							
Manufactura	0,2993*	0,4048*	0,2219*	0,1096	-0,1024	-0,0560	-0,1390
	(0,1434)	(0,0781)	(0,0742)	(0,1090)	(0,1157)	(0,1435)	(0,4321)
Servicios	0,2738*	0,2899*	0,1969*	0,0338	-0,0740	-0,0270	0,1338
	(0,1241)	(0,0676)	(0,0642)	(0,0943)	(0,1001)	(0,1241)	(0,3739)
Comercio	0,4936*	0,3328*	0,1502*	0,0395	0,0204	0,0941	0,4360
	(0,1428)	(0,0777)	(0,0739)	(0,1085)	(0,1152)	(0,1429)	(0,4303)
Gobierno	0,2951	0,2967*	0,2363*	-0,0118	0,0253	0,2510	1,0515*
	(0,1589)	(0,0865)	(0,0823)	(0,1208)	(0,1282)	(0,1590)	(0,4789)
Tamaño del establecimiento (categoría de referencia Menos de 10 empleados)							
10 a menos de 20 empleados	0,2844*	0,1778*	0,0631	-0,0925	-0,0940	-0,1940*	-0,1806
	(0,0856)	(0,0466)	(0,0443)	(0,0651)	(0,0691)	(0,0856)	(0,2579)
20 a menos de 30 empleados	0,1877	0,0989	0,0319	-0,1560*	-0,2022*	-0,2274*	-0,4318
	(0,1034)	(0,0563)	(0,0536)	(0,0786)	(0,0835)	(0,1035)	(0,3117)
30 a menos de 100 empleados	0,1839*	0,1207*	0,1505*	-0,0071	0,0112	-0,0658	0,1783
	(0,0833)	(0,0454)	(0,0431)	(0,0633)	(0,0672)	(0,0834)	(0,2511)
Más de 100 empleados	0,1243	0,1591*	0,1683*	0,1723*	0,0985	0,1472	0,3942
	(0,0812)	(0,0442)	(0,0421)	(0,0617)	(0,0655)	(0,0813)	(0,2448)
_cons	5,0557*	5,8784*	6,9109*	8,5728*	8,9894*	9,3490*	10,5153*
	(0,2781)	(0,1514)	(0,1440)	(0,2113)	(0,2243)	(0,2782)	(0,8379)
R²	0,1694	0,3231	0,5242	0,5651	0,2932	0,2867	0,0455
Criterio de Akaike	3,443	2,227	2,127	2,894	3,014	3,444	5,649
N° de observaciones	334	501	835	835	501	167	133
N° de observaciones totales = 3.341							
Fuente: Elaboración propia, Entre paréntesis se presenta el error estándar y * indica significancia al 5%							

5.2 Comportamiento y descomposición de la brecha salarial

Aplicando la descomposición de Oaxaca-Blinder mediante la metodología de la función de influencia recentrada desarrollada por Firpo, Fortin y Lemieux (2007a, 2007b, 2010) se obtiene la brecha salarial y su composición por percentil. Un valor positivo en la diferencia salarial, componente explicado y no explicado de la descomposición, indican factores favorables para los hombres.

Cuadro 5. Descomposición Oaxaca-Blinder por percentil (expresado en puntos logarítmicos)

	P10	P25	P50	P75	P90	P95	P99
Grupo 1: hombres	6,653*** (0,01)	6,903*** (0,01)	7,220*** (0,01)	7,686*** (0,02)	8,340*** (0,03)	8,701*** (0,03)	9,314*** (0,04)
Grupo 2: mujeres	6,429*** (0,03)	6,848*** (0,02)	7,291*** (0,02)	8,007*** (0,03)	8,559*** (0,02)	8,830*** (0,03)	9,385*** (0,07)
Diferencia	0,223*** (0,03)	0,054** (0,02)	-0,071*** (0,02)	-0,321*** (0,03)	-0,219*** (0,03)	-0,129*** (0,04)	(0,07) (0,08)
Componente explicado	0,033* (0,01)	-0,026* (0,01)	-0,128*** (0,01)	-0,313*** (0,02)	-0,349*** (0,03)	-0,239*** (0,03)	-0,178*** (0,04)
Componente no explicado	0,191*** (0,03)	0,080*** (0,02)	0,058*** (0,02)	0,01 (0,02)	0,129*** (0,03)	0,110** (0,04)	0,11 (0,09)

Fuente: Elaboración propia, En paréntesis se encuentra el error estándar y * indica significancia al 5%, ** indica significancia al 1% y *** indica significancia al 0,1%

Se observa una brecha salarial a favor de los hombres en los percentiles 10 y 25, mientras que a partir del percentil 50 la brecha es negativa, evidenciando salarios femeninos mayores a los masculinos. Es importante considerar que este cambio en el signo de la brecha no se debe interpretar como ausencia de discriminación en el mercado laboral, sino que en los percentiles más altos las diferencias en las dotaciones de características productivas entre hombres y mujeres, capturadas por el primer término de la descomposición, justifican una proporción relativamente mayor del diferencial de salarios medios por género. Adicionalmente, las diferencias salariales de género observadas muestran que incluso si la distribución de las características fueran las mismas entre los géneros, los hombres y las mujeres recibirían diferentes retornos a lo largo de la distribución salarial.

Respecto a los resultados detallados de la descomposición, presentados en el Cuadro 6, estos muestran que los salarios relativos de las mujeres se benefician, en casi todos los percentiles con una significancia estadística de al menos 5%, de sus mejores dotaciones en factores como años de escolaridad, así como de vivir en la zona urbana y su mayor acceso relativo a ocupaciones científicas, a asociaciones gremiales/sindicales, y a trabajos que implican realizar tareas de operación de instalaciones y ocupaciones elementales. Lo cual es consistente con las estadísticas descriptivas de la muestra, presentadas en el Cuadro 1, donde se observa que las mujeres cuentan en promedio con 1,6 años de escolaridad más que los hombres, que en su mayoría viven en la zona urbana (54%), que en términos relativos participan más que los hombres de asociaciones gremiales/sindicales y que en su mayoría tienen ocupaciones elementales o profesionales científicos e intelectuales. De esta forma, es posible concluir que las mujeres que logran ingresar al mercado laboral, ciertamente cuentan con dotaciones de características productivas elevadas que explican el comportamiento de la brecha. En sentido contrario, el salario relativo de los hombres se beneficia de sus mayores niveles de experiencia, de trabajos relacionados con servicios y ventas, consistentemente con las características de la población analizada.

Finalmente, otras variables como estabilidad en el empleo, la condición de migrante, contar con la ocupación de director o gerente, con un nivel de instrucción de secundaria técnica o académica completa, así como pertenecer a la rama gobierno no resultaron estadísticamente significativas.

El Gráfico 1 a continuación, ilustra el comportamiento de la brecha salarial, evidenciando las mayores diferencias salariales en los extremos de la distribución. El Gráfico 2 ilustra el componente no explicado de la brecha o discriminación, el cual reporta forma cóncava, con el mayor nivel de discriminación en el percentil 10, reduciendo paulatinamente hasta el 75, aumentando en el 90 y decreciendo ligeramente al final de la distribución. De esta manera, no solo se encuentra evidencia coherente con la hipótesis de que las mujeres en el mercado laboral costarricense se enfrentan a un techo de cristal, sino también a lo que se conoce como “pisos pegajosos”, es decir, discriminación en estratos salariales bajos.

Cuadro 6. Componente explicado de la brecha salarial en contra de las mujeres por percentil

	P10	P25	P50	P75	P90	P95	P99
Años de escolaridad	-0,052*** (0,01)	-0,041*** (0,01)	-0,064*** (0,01)	-0,108*** (0,01)	-0,100*** (0,01)	-0,094*** (0,01)	-0,083*** (0,02)
Experiencia potencial	-0,01 (0,01)	0,003 (0,00)	-0,003 (0,00)	0,026** (0,01)	0,072*** (0,02)	0,071*** (0,02)	0,104** (0,03)
Experiencia potencial²	0,008 (0,01)	-0,002 (0,00)	0,007 (0,00)	-0,008 (0,01)	-0,042*** (0,01)	-0,042*** (0,01)	-0,065** (0,02)
Contrato laboral no permanente	-0,003* (0,00)	-0,001 (0,00)	0,00 (0,00)	-0,001 (0,00)	-0,001 (0,00)	-0,002 (0,00)	0,00 (0,00)
Dominio de un segundo idioma	0,00 (0,00)	-0,001 (0,00)	-0,001* (0,00)	-0,003 (0,00)	-0,004 (0,00)	-0,005 (0,00)	-0,01 (0,01)
Zona urbana	0,00 (0,00)	-0,003* (0,00)	-0,004** (0,00)	-0,005* (0,00)	-0,005 (0,00)	0,001 (0,00)	0,002 (0,01)
Condición de aseguramiento directo	0,055*** (0,01)	0,037*** (0,00)	0,011*** (0,00)	-0,010*** (0,00)	-0,022*** (0,00)	-0,021*** (0,00)	-0,023** (0,01)
Miembro de una asociación gremial o sindical	-0,002 (0,00)	-0,001 (0,00)	-0,007*** (0,00)	-0,025*** (0,00)	-0,051*** (0,01)	-0,049*** (0,01)	-0,059** (0,02)
Sector público	-0,007* (0,00)	-0,010*** (0,00)	-0,025*** (0,00)	-0,039*** (0,01)	-0,009 (0,01)	0,008 (0,01)	0,046* (0,02)
Soltero, viudo o divorciado	0,003 (0,01)	0,008** (0,00)	0,013*** (0,00)	0,022*** (0,00)	0,006 (0,01)	0,009 (0,01)	-0,005 (0,02)
Es migrante	0,00 (0,00)	-0,001 (0,00)	-0,001 (0,00)	0,00 (0,00)	0,001 (0,00)	0,002 (0,00)	0,005 (0,00)
Presencia de menores de 12 años	-0,003 (0,00)	-0,001 (0,00)	-0,001 (0,00)	-0,002* (0,00)	0,002 (0,00)	0,002 (0,00)	0,004 (0,00)
Ocupación (Categoría de referencia Directores y gerentes)							
Directores y gerentes	0,00 (0,00)	0,00 (0,00)	-0,001 (0,00)	-0,004 (0,00)	-0,007 (0,01)	-0,006 (0,01)	-0,007 (0,01)
Profesionales científicos e intelectuales	0,006 (0,00)	-0,003 (0,00)	-0,023*** (0,00)	-0,114*** (0,01)	-0,117*** (0,01)	-0,078*** (0,01)	-0,064** (0,02)
Técnicos y profesionales de nivel medio	0,001 (0,00)	0,001* (0,00)	0,004** (0,00)	0,004* (0,00)	-0,005* (0,00)	-0,009** (0,00)	-0,010* (0,00)
Personal de apoyo administrativo	-0,003** (0,00)	-0,004*** (0,00)	-0,005*** (0,00)	0,016*** (0,00)	0,023*** (0,00)	0,020*** (0,00)	0,022*** (0,01)
Trabajadores de los servicios y vendedores	0,013*** (0,00)	0,011*** (0,00)	0,022*** (0,00)	0,043*** (0,01)	0,042*** (0,01)	0,033*** (0,01)	0,036*** (0,01)

	P10	P25	P50	P75	P90	P95	P99
Agricultores y trabajadores calificados	0,001 (0,00)	0,001 (0,00)	-0,001 (0,00)	-0,007*** (0,00)	-0,011*** (0,00)	-0,008*** (0,00)	-0,006*** (0,00)
Operadores de instalaciones y ocupaciones elementales	0,016** (0,01)	-0,020*** (0,00)	-0,055*** (0,00)	-0,119*** (0,01)	-0,122*** (0,01)	-0,090*** (0,01)	-0,086*** (0,02)
Rama de actividad (Categoría de referencia Actividad agropecuaria)							
Agropecuaria	-0,018** (0,01)	-0,022*** (0,00)	-0,018*** (0,00)	-0,007 (0,00)	-0,012 (0,01)	-0,022*** (0,01)	-0,051*** (0,02)
Manufactura	0,002 (0,00)	0,004*** (0,00)	0,002* (0,00)	0,004* (0,00)	-0,002 (0,00)	-0,002 (0,00)	-0,020*** (0,00)
Servicios	0,007 (0,00)	0,004 (0,00)	0,00 (0,00)	-0,001 (0,01)	-0,007 (0,01)	0,013 (0,01)	0,044* (0,02)
Comercio	0,002* (0,00)	0,001 (0,00)	0,00 (0,00)	0 (0,00)	0,001 (0,00)	0,001 (0,00)	0,002 (0,00)
Gobierno	0,00 (0,00)	0,00 (0,00)	0,00 (0,00)	0,00 (0,00)	0,00 (0,00)	0,001 (0,00)	0,003 (0,00)
Tamaño del establecimiento (Categoría de referencia Menos de 10 empleados)							
Menos de 10 empleados	0,016*** (0,00)	0,009*** (0,00)	0,012*** (0,00)	0,004 (0,00)	-0,004 (0,00)	0,00 (0,00)	0,007 (0,01)
Más de 10 y menos de 20 empleados	0,001 (0,00)	0,00 (0,00)	0,00 (0,00)	-0,001 (0,00)	-0,001 (0,00)	-0,001 (0,00)	-0,001 (0,00)
Más de 20 y menos de 30 empleados	0,00 (0,00)	0,00 (0,00)	0,00 (0,00)	0,00 (0,00)	0,00 (0,00)	0,00 (0,00)	0,00 (0,00)
Más de 30 y menos de 100 empleados	0,00 (0,00)	0,00 (0,00)	0,00 (0,00)	0,00 (0,00)	0,00 (0,00)	0,00 (0,00)	0,00 (0,00)
Más de 100 empleados	-0,001 (0,00)	0,004** (0,00)	0,008*** (0,00)	0,021*** (0,00)	0,027*** (0,00)	0,027*** (0,01)	0,038** (0,01)
Fuente: Elaboración propia, En paréntesis se encuentra el error estándar y * indica significancia al 5%, ** indica significancia al 1% y *** indica significancia al 0,1%							

Gráfico 1. Brecha salarial en contra de las mujeres por percentil

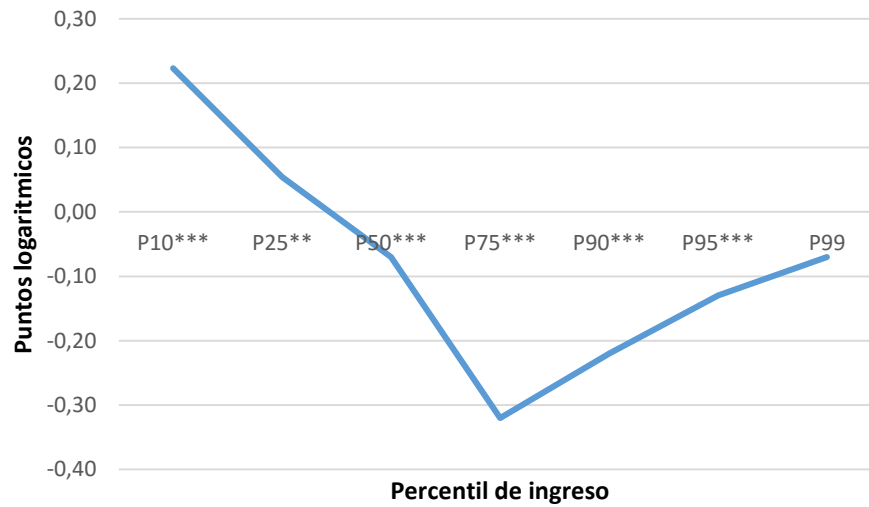
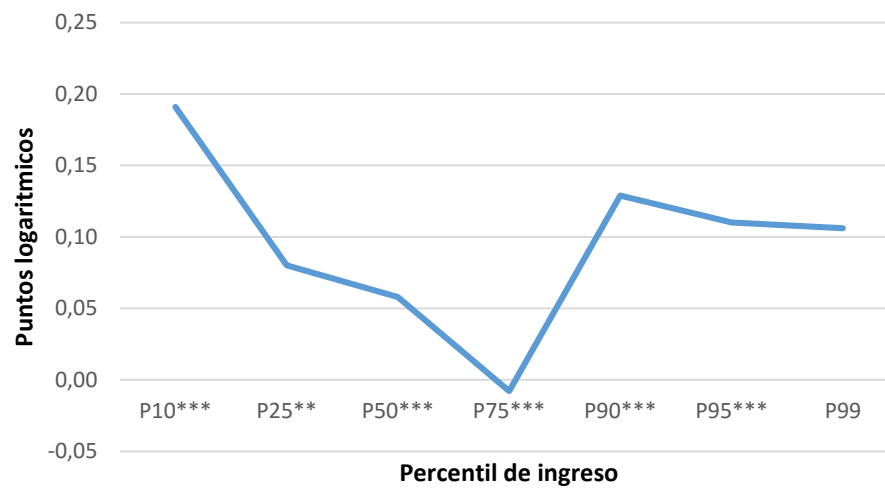


Gráfico 2. Componente no explicado de la brecha salarial en contra de las mujeres por percentil



Fuente: Elaboración propia. En paréntesis se encuentra el error estándar y * indica significancia al 5%, ** indica significancia al 1% y *** indica significancia al 0.1%

Este comportamiento de la brecha salarial, en general, y el del componente de discriminación, en particular, llevan a dos conclusiones: en primer lugar, y en línea con el principal objetivo del presente estudio, las mujeres en el mercado laboral costarricense se enfrentan a techos de cristal, es decir, mayores niveles de discriminación salarial en los niveles altos de la jerarquía, respecto a niveles intermedios de la distribución, limitando sus posibilidades de ascenso en los niveles de más desarrollo profesional. En segundo lugar, también existe una elevada discriminación en los estratos salariales bajos, lo que implica que, en comparación con los hombres, existen mayores restricciones de entrada al mercado laboral. Tal como se explicó anteriormente, las variables que afectan los extremos de la distribución salarial, tanto femenina como masculina, difieren; no obstante, la descomposición de la brecha indica que en ambas colas el entorno laboral tiende a ser más hostil.

5.3 Comportamiento de la brecha al incorporar el salario no monetario

Una de las mejoras implementadas por la ENAHO respecto a encuestas anteriores, es la recolección de datos relativos al pago en especie o no monetario. Debido a que en algunas ocupaciones este tipo de remuneración es común, por ejemplo entre empleadas domésticas, resulta importante la consideración de esta información en el análisis de la brecha salarial. Para esto se replanteó la definición salarial previamente usada sumando, en caso de existir, el valor asociado a pagos no monetarios como facilidades de automóvil, transporte, vivienda, alimentación u otros, relativos a la ocupación principal.

Del total de individuos que componen la sub-muestra utilizada, 2.153 reportaron un ingreso no monetario en su ocupación principal, este varió entre los 1.000 colones y los 2.070.000 millones de colones, con una media de 69.106 colones y un comportamiento por percentil por género tal como se muestra en el Cuadro 7.

Cuadro 7. Salario mensual no monetario en ocupación principal por género por percentil

	P10	P25	P50	P75	P90	P95	P99
Hombres	17.655	30.000	56.000	100.000	150.000	216.667	450.000
Mujeres	12.000	21.650	42.000	70.000	110.000	150.000	259.800
Fuente: Elaboración propia.							

Tal como se puede apreciar en el cuadro 8, así como en el Gráfico 3, esta inclusión no representa una variación significativa en el comportamiento de la brecha salarial y la discriminación. Sino, que evidencia un aumento más pronunciado en los percentiles altos, reforzando la hipótesis de la existencia de un techo de cristal y un piso pegajoso.

Cuadro 8. Descomposición Oaxaca-Blinder por percentil considerando el salario no monetario (expresado en puntos logarítmicos)

	P10	P25	P50	P75	P90	P95	P99
Grupo 1: hombres	6,682*** (0,01)	6,934*** (0,01)	7,276*** (0,01)	7,754*** (0,02)	8,366*** (0,03)	8,743*** (0,03)	9,368*** (0,04)
Grupo 2: mujeres	6,554*** (0,03)	6,966*** (0,01)	7,378*** (0,02)	8,001*** (0,03)	8,560*** (0,02)	8,852*** (0,03)	9,391*** (0,06)
Diferencia	0,128*** (0,03)	-0,032* (0,02)	-0,102*** (0,02)	-0,248*** (0,03)	-0,194*** (0,03)	-0,108** (0,04)	-0,024 (0,07)
Componente explicado	0,013 (0,01)	-0,048*** (0,01)	-0,141*** (0,01)	-0,308*** (0,02)	-0,341*** (0,03)	-0,242*** (0,03)	-0,167*** (0,04)
Componente no explicado	0,115*** (0,03)	0,016 (0,01)	0,040* (0,02)	0,061** (0,02)	0,147*** (0,03)	0,133*** (0,04)	0,143 (0,08)
Fuente: Elaboración propia. En paréntesis se encuentra el error estándar y * indica significancia al 5%, ** indica significancia al 1% y *** indica significancia al 0,1%							

Al considerar el salario no monetario, se observa una disminución en la discriminación en los percentiles bajos, lo cual podía esperarse, pues en muchas ocupaciones donde el salario es bajo existen compensaciones no monetarias, tal es el caso del servicio doméstico. No obstante esta disminución, se sigue observando niveles altos de discriminación en los extremos de la

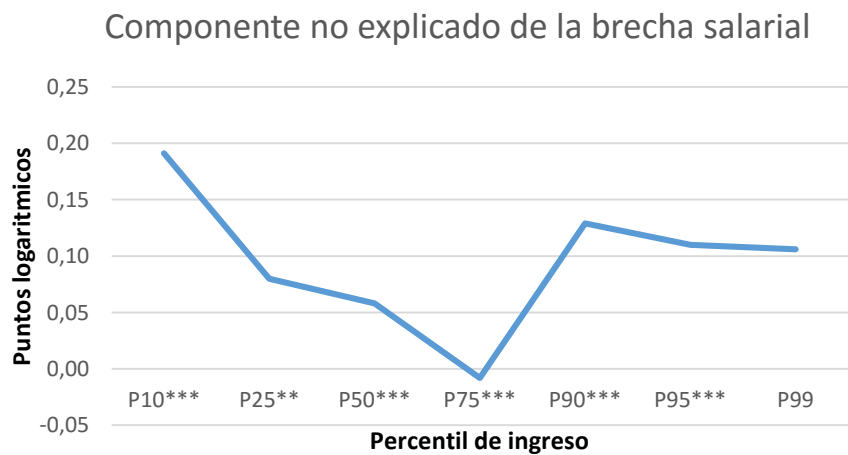
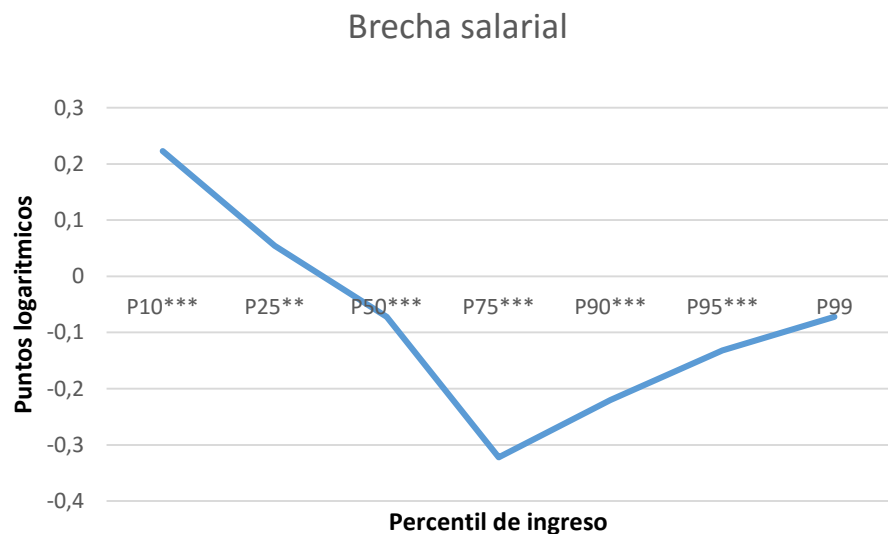
distribución, mostrando dos fuertes barreras de entrada que enfrentan las mujeres. Primero para llegar al mercado laboral y luego para llegar a los niveles altos de desarrollo profesional. Esta conclusión lleva a considerar la posibilidad de que la mujer promedio en el mercado laboral (con una edad de 39 años, que en su mayoría viven en la zona urbana, son no migrantes y cuentan con altos grados de educación, entre otras características señaladas en el Cuadro 1) no corresponde necesariamente al perfil de mujer que desearía formar parte del mercado laboral y que muchas quedan fuera del mismo.

Para la corrección de los posibles sesgos de autoselección, siguiendo la propuesta de Heckman (1979) se estimó para las mujeres un modelo probabilístico sobre variables que determinan la propensión de participar en el mercado laboral, considerando variables personales, como la zona, la edad, la edad al cuadrado, el número de niños menores de 12 años en el hogar, condición de migrante y el estado civil; variables de capital humano, como el nivel de instrucción; y finalmente, el número de metros cuadrados del hogar, como un proxy para el ingreso del hogar y en forma de variable dicotómica que indica si el hogar tiene más de 150 metros cuadrados.

Para la estimación se procedió a incluir el inverso de la razón de Mills⁸ obtenido como variable explicativa en la ecuación salarial correspondiente a cada uno de los percentiles considerados en el estudio, para luego comprobar la significancia de esta variable. Si bien, todas estas variables del modelo probabilístico resultan significativas con un 95% de confianza, en ningún percentil el coeficiente asociado a la razón de Mills resulta estadísticamente relevante al 95% ni al 90% de confianza. De esta manera, se concluye que esta corrección no resulta significativa en la determinación de la existencia de un techo de cristal. El detalle de la estimación de la corrección de Heckman se encuentra en el Anexo 3.

⁸ El inverso de la razón de Mills, nombrada de esta forma por John P. Mills, es la relación de la función de densidad de probabilidad y la función de distribución acumulativa de una distribución (Greene, 2003). Una aplicación común del inverso de la razón de Mills surge en el análisis de regresión para tener en cuenta un posible sesgo de selección. En el presente trabajo se toma en cuenta la propuesta para la corrección del sesgo de autoselección propuesta por Heckman (1979) y explicada en la sección de metodología. En caso de que esta variable hubiese resultado significativa en las ecuaciones salariales habría significado la existencia de una autoselección significativa, y por lo tanto que en la descomposición de la brecha debía considerar la corrección. En el presente caso, se obtiene que la corrección no es significativa y por lo tanto no se realiza.

Gráfico 3. Brecha salarial y componente no explicado de la brecha, en contra de las mujeres, por percentil



6. Conclusiones

El presente trabajo analiza el comportamiento de la brecha salarial en el mercado de trabajo costarricense para el año 2013 con el objetivo de determinar si existen techos de cristal. El estudio se ha desarrollado a partir de la información recopilada por el INEC en la Encuesta Nacional de Hogares y aplicando regresiones por cuantiles para descomponer la brecha salarial según Oaxaca (1973) y Blinder (1973), siguiendo la propuesta planteada por Firpo, Fortin y Lemieux (2007a, 2007b, 2010), en la cual resuelven las regresiones cuantílicas a partir de una transformación del salario en una función de influencia recentrada de esta variable.

Los resultados obtenidos revelan, en primer lugar, que son distintas variables las que afectan los extremos de la distribución salarial. En los percentiles altos de ingreso las variables significativas son experiencia, asociación gremial/sindical, condición de migrante y las diferentes ocupaciones. Mientras que los percentiles bajos se ven afectados por la estabilidad en el empleo, la condición de aseguramiento y las diferentes ramas de actividad.

A partir de las estimaciones salariales tanto para hombres como para mujeres, se encuentra que la significancia general mejora en los percentiles medios y desmejora en los percentiles bajos y altos. Este resultado pone en evidencia que existen factores no considerados, principalmente en los extremos de la distribución, que son importantes para la explicación de los ingresos salariales. Particularmente en el extremo superior de la distribución, se destacan los factores que desde la perspectiva de la psicología evolutiva son relevantes para explicar las diferencias salariales entre género, sin embargo la información disponible limita este análisis. Por otra parte la estimación de la experiencia a partir de la aproximación de Mincer (1974), puede no reflejar correctamente el acervo de experiencia acumulado por género en el caso costarricense.

Adicionalmente, al considerar la descomposición de la brecha, se observa que esta es a favor de los hombres en los percentiles más bajos y, a partir del percentil 50, los salarios femeninos resultan mayores a los masculinos, debido a las diferencias en las dotaciones de características productivas entre hombres y mujeres.

Finalmente, las diferencias salariales de género observadas muestran que incluso si la distribución de las características fueran las mismas entre los géneros, los hombres y las mujeres recibirían diferentes retornos a lo largo de la distribución salarial, lo cual si bien pudiera reflejar posibles diferencias en las capacidades de hombres y mujeres no recogidas por las variables de control, resulta compatible también con la presencia de elementos discriminatorios en los procesos de retribución salarial. Adicionalmente, se encuentra que no existe autoselección en el grupo estudiado, y por lo tanto que es innecesario realizar la corrección de Heckman, congruente con el resultado obtenido por Jiménez y Morales (2004) en sus estimaciones.

El factor de discriminación presente en los distintos estratos de la distribución salarial, permite concluir que no es posible descartar la hipótesis de que las mujeres en el mercado laboral costarricense se enfrentan a techos de cristal, limitando sus posibilidades de ascenso en los niveles de más desarrollo profesional; y en segundo lugar, también existe una elevada discriminación en los estratos salariales bajos, es decir existen pisos pegajosos. Estos hallazgos para el caso costarricense, son comparables con los resultados de los trabajos de Arulampalam et al. (2006), de la Rica et al (2005) y Arceo y Campos (2014).

Para efectos de política las conclusiones obtenidas a partir de la metodología empleada, permiten conocer con detalle el efecto de las distintas variables a lo largo de la distribución de ingreso, sin embargo no permite ahondar en las causas particulares de estos efectos en Costa Rica, lo cual se sugiere para próximas investigaciones. Adicionalmente, tomando en cuenta las diferencias estructurales en el mercado laboral según el sector institucional, sugerimos utilizar esta variable para futuros análisis.

7. Referencias

- Albrecht, J, Bjorklund, A y Vroman, S. (2003). "Is there a glass ceiling in Sweden?" *Journal of Labor Economics*, 21 (1), 145-177.
- Arceo, E. y Campos, R. (2014). Evolución de la brecha salarial de género en México. *El trimestre económico*, vol. LXXXI (3), núm. 323, pp. 619-653.
- Arulampalam, W., Booth, A. y Bryan, M. (2006). Is there a glass ceiling over Europe? Exploring the gender pay gap across the wages distribution. The Australian National University, Centre for Economic Policy Research, Discussion paper No 510.
- Becker, G (1957). *The Economics of Discrimination*. University of Chicago Press. Chicago.
- Becker, G (1964). *The Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. National Bureau of Economic Research. New York.
- Becker, G. (1985). Human capital, effort and sexual division of labor. *Journal of Labor economics*, (3),S33-S58.
- Becker, G. (1991). *A Treatise on the Family*. Harvard University Press. Cambridge, Massachusetts.
- Blinder, A.S. (1973). Wage Discrimination Reduced Form and Structural Estimates. *Journal of Human Resources*, 8 (4), 436-455.
- Browne, K.R. (1995). Sex and Temperament in Modern Society: A Darwinian View of the "Glass Ceiling" and the "Gender Gap" in Compensation. *Arizona Law Review*, (37), 971-1106.
- Buchelli, M. y Sanroman, G (2005). Salarios femeninos en Uruguay ¿Existe un techo de cristal? *Revista de Economía - Segunda Época*, 12 (2).
- Buchinsky, M (1998). Recent Advances in Quantile Regression Models. *The Journal of Human Resources*, 33 (1), 88-126.

- Chacón, R. (2011). Estimación y causas de diferencias salariales entre profesionales en tres instituciones costarricenses. *Instituto de Investigación en Ciencias Económicas*. Universidad de Costa Rica.
- Cotter, D, Hermsen, J, Ovadia, S y Vanneman, R. (2001). The Glass Ceiling Effect. *The University of North Carolina Press*. Social Forces, 80 (2), 655-682.
- de la Rica, S, Dolado, J-J and Llorens, V. (2005). Ceiling and Floors: Gender Wage Gaps by Education in Spain. *IZA Discussion Paper* No. 1483.
- Federal Glass Ceiling Commission (1995). *A Solid Investment: Making Full Use of the Nation's Human Capital (Final Report of the Commission)*. Washington, DC: U.S. Government Printing Office.
- Firpo, S., Fortin, N. y Lemeieux, T (2007a). Decomposing wage distributions using recentered influence function regressions. University of British Columbia. URL: http://economie.esg.ugam.ca/upload/files/seminaires/Lemieux_Thomas.pdf Visitado: 17-oct-2014
- Firpo, S., Fortin, N. M., y Lemieux, T. (2007b). Unconditional quantile regressions. *Econometrica*, 77(3), 953-973.
- Fortin, N., Lemieux, T. y Firpo, N. M. (2010) Decomposition methods in economics. *Working Paper 16045: National Bureau of Economic Research*
- Fuchs, V. (1989). Women's quest for equality. *The Journal of Economic Perspectives*, 3 (1), 25-41.
- Gardeazabal, J. y Ugidos, A. (2001). Measuring the gender gap at different quantiles of the wages distribution. *Estudios sobre la Economía Española*, 108.
- Gang, I. N., Landon-Lane, J. y Yung, M. (2003). Does the Glass Ceiling Exist? A Cross-National Perspective on Gender Income Mobility. *Working papers*. Rutgers University. Department of Economics.

- Gindling, T. (1993). ¿Por qué las mujeres ganan menos que los hombres en Costa Rica?. *Revista de Ciencias Económicas*, XII (1 y 2), 3-32.
- Gindling, T. y Trejos, J. (2003). Accounting for Changing Earnings Inequality in Costa Rica, 1980-1999. University of Maryland Baltimore County. Department of Economics. *Working Paper 03-108*.
- Goldin, C. y Polacheck, S. (1987). Residual differences by sex: perspectives on the gender gap on earnings. *American Economic Review*, 77, 143-151.
- Greene, W. H. (2003). *Econometric Analysis* (Fifth ed.). Prentice-Hall. p. 759. ISBN 0-13-066189-9.
- Grout, P, Park, I y Sonderegger, S. (2007). An economic theory of the Glass Ceiling. Center for Market and Public Organization. Working Paper. *Series No.07/183*.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) 2013.
- Heckman, J. (1979). Sample Bias as a Specification Error. *Econometrica*, 47, 153-161.
- Jackson, J. y O'Callaghan, E (2011). Understanding Employment Disparities Using Glass Ceiling Effects Criteria: An Examination of Race/Ethnicity and Senior-Level Position Attainment Across the Academic Workforce. *The Journal of the Professoriate*.
- Jiménez, R. y Morales, N. (2004). Discriminación salarial en el Mercado de trabajo durante los noventas. Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Economía. Universidad de Costa Rica.
- Kanazawa, S. (2005). Is Discrimination Necessary to Explain the Sex Gap in Earnings? *Journal of Evolutionary Psychology*, 26, 269-287.
- Koenker, R. y Bassett, G. (1978). Regression Quantiles. *Econometrica*, 46 (1), 33-50.
- Martínez, J. (2005). El empleo en los servicios financieros. Costa Rica: buenas y no tan buenas noticia. *Serie Mujer y Desarrollo*. CEPAL. Santiago. Chile.

- Mincer, J. y Polachek, S. (1974). Family Investment in Human Capital: Earnings of Women. *Journal of Political Economy*, University of Chicago Press, 82(2), 76-108.
- Morales, R. (2014). Inequidades socioeconómicas y laborales de género en costa rica en el periodo 2000-2013: diagnóstico y propuestas. Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Economía. Universidad Nacional de Costa Rica.
- Oaxaca, R. L. (1973). Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*, 9, 693-709.
- Oaxaca, R. L. y Ransom, M. R. (1994). On Discrimination and the decomposition of wage differentials. *Journal of Econometrics*, 61, 5-21.
- Oaxaca, R. L. y Ransom, M. R. (1999). Identification in Detailed Wage Decompositions. *The Review of Economics and Statistics*, 81(1), 154-157.
- Panniza, U. (2000). The public sector Premium and the gender gap in Latin America: evidence for the 1980s and 1990s. Banco Interamericano de Desarrollo. Working paper N°431.

8. Anexos

Anexo 1. Descripción y codificación de las variables utilizadas en el modelo

Variable	Descripción	Codificación	
Variables sociodemográficas	Edad promedio	Años cumplidos.	
	Zona	Variable dicotómica que toma los valores de rural o urbana.	0 = rural 1 = urbana
	Estado Civil	Variable dicotómica que determina si el individuo convive en pareja.	0 = casado o en unión libre 1 = soltero, viudo o divorciado.
	Niños menores de 12 años	Variable dicotómica que determina si hay presencia de menores de 12 años en el hogar.	0 = no 1 = sí
	Condición de migrante	Variable dicotómica que determina si el individuo es un migrante interno (cambio de residencia dentro del país) o externo (proviene de otro país)	0 = no migrante 1 = migrante
Variables educativas	Segundo idioma	Variable dicotómica que indica si el individuo habla un segundo idioma	0 = no domina un segundo idioma 1 = sí domina un segundo idioma
	Nivel de instrucción	Variable categórica que determina el último nivel de educación formal alcanzado por el individuo.	0 = sin instrucción
			1 = primaria incompleta
			2 = primaria completa
			3 = secundaria académica incompleta
			4 = secundaria académica completa
			5 = secundaria técnica incompleta
6 = secundaria técnica completa			
7 = educación superior de pregrado y grado			
8 = educación superior de posgrado			
Escolaridad	Años de escolaridad.		
Variables laborales	Experiencia potencial	Se aproximará siguiendo a Mincer (1974) como la edad del individuo menos los años de educación formal menos seis.	

Variable	Descripción	Codificación
Jornada laboral promedio	Horas laborales semanales reportadas.	
Salario principal monetario bruto promedio	Salario monetario que recibe en la ocupación principal.	
Salario principal monetario bruto promedio por hora	Salario monetario que recibe en la ocupación principal, calculada a partir de las horas laborales que reporta semanalmente.	
Salario principal no monetario bruto promedio	Salario no monetario que recibe en la ocupación principal. Incluye alimentación, transporte, vivienda, vehículo y otros.	
Estabilidad en el empleo	Tipo de contrato laboral.	0 = permanente
		1 = no permanente
Sector institucional	Variable dicotómica que toma los valores de público o privado	0 = privado
		1 = público
Rama de actividad	Variable categórica. Se clasifica de acuerdo con la Clasificación Nacional de Actividades Económicas de Costa Rica (CAE).	1 = agro
		2 = manufactura
		3 = servicios
		4 = comercio
		5 = gobierno
Ocupación principal	Variables categórica, con 7 posibles clases, determinada de acuerdo con el manual de Clasificación de Ocupaciones de Costa Rica 2010 (COCR-2010).	1 = directores y gerentes
		2 = profesionales científicos e intelectuales
		3 = técnicos y profesionales de nivel medio
		4 = personal de apoyo administrativo
		5 = trabajadores de los servicios y vendedores
		6 = agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros
		7 = operadores de instalaciones y ocupaciones elementales
Tamaño de establecimiento	Cantidad de empleados en el establecimiento	1 = menos de 10
		2 = de 10 a menos de 20

Variable	Descripción	Codificación
		3 = de 20 a menos de 30
		4 = de 30 a menos de 100
		5 = 100 o más
Condición de aseguramiento	Variable dicotómica. Se tomará como referencia de la formalidad del empleo	0 = no asegurado 1 = asegurado
Asociación gremial	Variable dicotómica que recoge la pertenencia o no del individuo a un sindicato, asociación gremial o de empleados	0 = no miembro 1 = miembro

Fuente: Elaboración propia, utilizando información del INEC (2013).

Anexo 2. Participación en actividades domésticas no remuneradas.

Participación y horas semanales dedicadas a actividades domésticas no remuneradas Según género

Variable	Hombre		Mujer	
	Absoluto	Relativo	Absoluto	Relativo
Realizó alguna tarea doméstica	2.615	51%	2.967	89%
No realizó alguna tarea doméstica	2.541	49%	374	11%
Cantidad de horas que dedica a la semana a tareas domésticas	8,06	-	19,70	-

Fuente: Elaboración propia.

Diferencia salarial relativa del salario no monetario por percentil de ingreso entre géneros, según la dedicación a actividades domésticas.

Variable	Media	P10	P25	P50	P75	P90	P95	P99
Realizó alguna tarea doméstica	14,20	62,50	43,52	16,86	-0,92	6,28	3,84	21,33
No realizó alguna tarea doméstica	-22,93	6,67	6,70	-3,45	-50,00	-20,36	-14,38	-26,11

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 3. Corrección de Heckman

Modelo Probit para la corrección de Heckman

Variables	Coefficiente	Error Estándar	z	P>z	[95% Conf, Intervalo]	
Nivel institucional (categoría de referencia sin nivel de instrucción)						
Primaria incompleta	0,2829	0,0866	3,2700	0,0010	0,1131	0,4526
Primaria completa	0,5542	0,0813	6,8200	0,0000	0,3950	0,7135
Secundaria académica incompleta	0,6591	0,0855	7,7100	0,0000	0,4915	0,8267
Secundaria académica completa	0,8404	0,0870	9,6600	0,0000	0,6700	1,0108
Secundaria técnica incompleta	0,6655	0,1473	4,5200	0,0000	0,3768	0,9542
Secundaria técnica completa	0,8044	0,1264	6,3700	0,0000	0,5567	1,0520
Pregrado y grado	1,4338	0,0874	16,4000	0,0000	1,2625	1,6051
Post-grado	2,0619	0,1511	13,6500	0,0000	1,7658	2,3579
Zona	0,1956	0,0292	6,7100	0,0000	0,1385	0,2528
Condición de migrante	0,1707	0,0465	3,6700	0,0000	0,0795	0,2618
Niños menores de 12 años	-0,2166	0,0305	-7,1100	0,0000	-0,2763	-0,1569
Edad	0,1614	0,0126	12,8000	0,0000	0,1367	0,1861
Edad ²	-0,0020	0,0002	-13,5500	0,0000	-0,0023	-0,0017
Estado civil	-0,5848	0,0295	-19,8000	0,0000	-0,6426	-0,5269
Metros cuadrados del hogar	-0,1091	0,0476	-2,2900	0,0220	-0,2024	-0,0158
_cons	-3,3522	0,2663	-12,5900	0,0000	-3,8741	-2,8303
Nº de observaciones 9331 - Seudo R ² = 0,1326						
Fuente: Elaboración propia.						

Ecuación salarial por percentil para las mujeres corregida por sesgo de autoselección

	P10	P25	P50	P75	P90	P95	P99
Años de escolaridad	0,0589*	0,0282*	0,0372*	0,0619*	0,039*	0,0493*	0,0447
	(0,0135)	(0,0064)	(0,0070)	(0,0100)	(0,0108)	(0,0141)	(0,0361)
Experiencia potencial	-0,0009	0,0072	0,0069	0,0268*	0,0298*	0,0272*	0,0353
	(0,0105)	(0,0050)	(0,0054)	(0,0078)	(0,0084)	(0,0110)	(0,0281)
Experiencia potencial²	0,0000	-0,0001	0,0000	-0,0003*	-0,0004*	-0,0003	-0,0004
	(0,0002)	(0,0001)	(0,0001)	(0,0002)	(0,0002)	(0,0002)	(0,0006)
Contrato laboral no permanente	-0,3419*	-0,0050	0,0090	-0,0272	-0,0378	-0,1133	-0,1000
	(0,1033)	(0,0493)	(0,0535)	(0,0766)	(0,0829)	(0,1081)	(0,2762)
Dominio de un segundo idioma	0,0427	0,0386	0,1015*	0,0589	-0,0966	0,0922	0,6024*
	(0,0822)	(0,0392)	(0,0426)	(0,0609)	(0,0659)	(0,0860)	(0,2198)
Zona urbana	0,0063	0,0227	0,0256	0,0232	0,0471	-0,0024	0,1011
	(0,0529)	(0,0252)	(0,0274)	(0,0392)	(0,0424)	(0,0553)	(0,1414)
Condición de aseguramiento directo	0,8955*	0,3657*	0,0152	-0,1444*	-0,1345*	-0,1097	-0,1238
	(0,0694)	(0,0331)	(0,0360)	(0,0514)	(0,0556)	(0,0726)	(0,1855)
Miembro de una asociación gremial o sindical	-0,0304	0,0140	0,1361*	0,3533*	0,3923*	0,4351*	0,2645
	(0,0814)	(0,0389)	(0,0422)	(0,0604)	(0,0653)	(0,0852)	(0,2178)
Sector público	0,1010	0,0408	0,1538*	0,2636*	0,1753*	0,0420	-0,1124
	(0,0832)	(0,0397)	(0,0431)	(0,0617)	(0,0668)	(0,0871)	(0,2226)
Soltero, viudo o divorciado	-0,1332	0,0213	0,0686	0,0422	0,0750	0,0471	-0,0311
	(0,0828)	(0,0395)	(0,0429)	(0,0614)	(0,0665)	(0,0867)	(0,2216)
Es migrante	0,0416	-0,0195	0,0127	0,0411	0,0405	0,0708	0,2230*
	(0,0362)	(0,0173)	(0,0188)	(0,0269)	(0,0291)	(0,0379)	(0,0969)
Presencia de menores de 12 años	-0,0352	-0,0085	0,0147	-0,0006	0,0043	-0,0018	0,0128
	(0,0304)	(0,0145)	(0,0158)	(0,0226)	(0,0244)	(0,0318)	(0,0814)
Ocupación (categoría de referencia Directores y gerentes)							
Profesionales científicos e intelectuales	0,3344	0,0063	-0,0754	0,1852*	0,0138*	0,1232*	0,1933*
	(0,2090)	(0,0998)	(0,1084)	(0,1550)	(0,1677)	(0,2188)	(0,5591)
Técnicos y profesionales de nivel medio	-0,0542	-0,0366	-0,1114	-0,3184*	-0,8170*	-1,0414*	-1,6630*
	(0,1428)	(0,0682)	(0,0740)	(0,1059)	(0,1146)	(0,1495)	(0,3819)
Personal de apoyo administrativo	0,0553	0,0212	-0,1174*	-1,4170*	-1,6265*	-1,7610*	-2,5444*
	(0,1544)	(0,0737)	(0,0801)	(0,1145)	(0,1239)	(0,1617)	(0,4131)
Trabajadores de los servicios y vendedores	0,1589*	0,0469*	-0,3453*	-2,0244*	-1,7615*	-1,8657*	-2,6186*
	(0,1569)	(0,0749)	(0,0813)	(0,1163)	(0,1258)	(0,1642)	(0,4196)

	P10	P25	P50	P75	P90	P95	P99
Agricultores y trabajadores calificados	-0,3203 (0,1607)	-0,2771 (0,0767)	-0,9089 (0,0833)	-2,2179* (0,1192)	-1,7449* (0,1289)	-1,7347* (0,1683)	-2,4859 (0,4299)
Operadores de instalaciones y ocupaciones elementales	0,9139 (0,7932)	-0,4410* (0,3787)	-0,4737* (0,4112)	-2,1822* (0,5882)	-1,6835* (0,6364)	-1,7389* (0,8305)	-2,4570* (2,1218)
Rama de actividad (Categoría de referencia Actividad agropecuaria)							
Manufactura	0,2965* (0,1629)	-0,1719* (0,0778)	-0,8966* (0,0844)	-2,1775 (0,1208)	-1,7367 (0,1307)	-1,7388 (0,1705)	-2,4639 (0,4356)
Servicios	0,4478* (0,1412)	0,3925* (0,0674)	0,3135* (0,0732)	0,1066 (0,1047)	-0,1062 (0,1133)	-0,0372 (0,1478)	-0,1301 (0,3777)
Comercio	0,4331* (0,1224)	0,4052* (0,0584)	0,3033 (0,0634)	0,0448 (0,0907)	-0,0636 (0,0982)	-0,0031 (0,1281)	0,1240 (0,3273)
Gobierno	0,5512* (0,1406)	0,3129* (0,0671)	0,0960* (0,0729)	0,0573 (0,1043)	0,0574 (0,1128)	0,1626 (0,1472)	0,3801* (0,3761)
Tamaño del establecimiento (Categoría de referencia Menos de 10 empleados)							
10 a menos de 20 empleados	0,3953 (0,1567)	0,4255 (0,0748)	0,3394 (0,0812)	0,0240 (0,1162)	-0,0183 (0,1257)	0,2811* (0,1640)	0,8581 (0,4190)
20 a menos de 30 empleados	0,1594 (0,0843)	0,0454 (0,0402)	-0,0205 (0,0437)	-0,1085* (0,0625)	-0,0793* (0,0676)	-0,1888* (0,0882)	-0,1645 (0,2254)
30 a menos de 100 empleados	0,0082 (0,1019)	-0,0111 (0,0486)	0,0067 (0,0528)	-0,2016 (0,0755)	-0,1931 (0,0817)	-0,2657 (0,1066)	-0,3922 (0,2725)
más de 100 empleados	0,0180 (0,0821)	0,0313 (0,0392)	0,0642* (0,0425)	-0,0376* (0,0608)	-0,0040 (0,0658)	-0,0588 (0,0859)	0,1384 (0,2195)
Mills	0,3344 (0,2090)	0,0063 (0,0998)	-0,0754 (0,1084)	0,1852 (0,1550)	0,0138 (0,1677)	0,1232 (0,2188)	0,1933 (0,5591)
_cons	-0,0017* (0,0800)	0,0680* (0,0382)	0,1314* (0,0415)	0,1186* (0,0593)	0,0915* (0,0642)	0,1479* (0,0837)	0,3809* (0,2140)
R²	0,1698	0,2726	0,4683	0,5480	0,2917	0,1725	0,0459
N° de observaciones totales = 5,156							
Fuente: Elaboración propia. Entre paréntesis se presenta el error estándar y * indica significancia al 5%							