



EVOLUCIÓN DE LA **BRECHA SALARIAL** **DE GÉNERO**

EN REPÚBLICA DOMINICANA

2014-2020: A partir de datos de la ENCFT



CRÉDITOS

Dirección y coordinación

Directora Nacional, Miosotis Rivas Peña

Encargada de la División de Investigaciones, Yakayra Rodríguez Espinal

Elaboración del documento

Investigador principal, Gennys Azael Lorenzo

Co-investigador, Enrique Penson

Revisión técnica

Encargada de la División de Investigaciones, Yakayra Rodríguez Espinal

Analista de Investigaciones de la División Investigaciones, Yanerys Jose De la Cruz

Procesamiento de datos

Investigador principal, Gennys Azael Lorenzo

Co-investigador, Enrique Penson

Apoyo editorial

Encargada del Departamento de Comunicaciones, Andrea Bavestrello Díaz de Alda

Encargada de Publicaciones, Raysa Hernández

Diseño de portada y diagramación, Marianny Oller López

Corrector, Santiago Almada

Fotografías de portada y documento,

<https://www.flickr.com/photos/presidenciard>

<https://www.pexels.com>

ISSN:

Imprenta:

FICHA TÉCNICA

Nombre de la publicación	Evolución de la brecha salarial de género en República Dominicana 2014-2020: A partir de datos de la ENCFT
Objetivo general	Analizar y determinar la evolución de la brecha salarial entre hombres y mujeres, mediante los datos obtenidos en la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT), segmentado los resultados por nivel educativo, ubicación geográfica, macrorregión, edad, ocupación, actividad económica y condición laboral.
Objetivos específicos	Realizar la estimación de la brecha salarial entre hombres y mujeres. Descomponer las estimaciones por segregaciones de interés para el estudio: nivel educativo, ubicación, edad, ocupación, actividad económica y condición laboral.
Descripción del producto	Este trabajo hace uso de la metodología de Mincer (1955) y la descomposición de Oaxaca-Blinder (1973), así como los índices de Paridad Ocupacional (IPO) y de Disimilitud de Duncan (IDD) para determinar y analizar la brecha de ocupación y salarial entre hombres y mujeres en la República Dominicana, corrigiendo el sesgo de selección de los datos obtenidos en la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT).
Palabras claves	Brecha salarial de género, Modelo de Mincer, Desigualdad, Oaxaca-Blinder, Índice de Duncan, República Dominicana
Fuente de información	Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT)
Fecha de publicación	2020
Medios utilizados para su difusión	Página web e impreso
Datos del contacto	Miosotis Rivas, Directora Nacional miosotisrivas@one.gob.do Yakayra Rodríguez, Encargada División de Investigaciones yakayra.rodriguez@one.gob.do
Unidad encargada	División de Investigaciones Tel. 809 682 7777-ext 3410

RESUMEN

Este trabajo hace uso de la metodología de Mincer (1955) y la descomposición de Oaxaca-Blinder (1973), así como de los índices de Paridad Ocupacional (IPO) y de Disimilitud de Duncan (IDD) para determinar y analizar la brecha de ocupación y salarial entre hombres y mujeres en la República Dominicana, corrigiendo el sesgo de selección de los datos obtenidos en la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT). Los datos corresponden al periodo comprendido entre el 2do. Trimestre de 2014 para ocupación y 1er. Trimestre de 2016 para salarios, hasta 1er. Trimestre de 2020, respectivamente, segmenta la información por zona geográfica, nivel educativo, grupo de edad, grupo ocupacional, rama de actividad económica, condición laboral, tamaño de empresa, entre otras. Además, se utilizan los datos del Índice Global de Brecha de Género.

A partir del análisis estadístico se encontró que, en promedio, las mujeres recibieron 16.7% menos que los hombres. En 2016 las trabajadoras ganaron un salario 14.9% inferior a los trabajadores; sin embargo, en 2019 se amplió la brecha salarial a 22.0%. El ingreso medio fue creciente con la edad por año (+ 4.0%). Las personas ocupadas alfabetizadas ganaron 12.0%, con respecto a aquellas que no saben leer y escribir. Las personas asalariadas con estudios primarios, tuvieron un retorno (2.7%), incluso, en ocasiones, reflejaron un retorno negativo. En el nivel secundario el impacto en la remuneración salarial fue de 16.7%. Los trabajadores con estudios universitarios ganaron 59.1% más que los demás niveles (fluctuó entre 49.6% y 66.6%). La ocupación de un puesto de dirección (gerentes y administradores), conllevó a un incremento relativo de 68.6% en el

salario percibido. La acumulación de experiencia favoreció el salario. Por cada año adicional, los individuos ganaron, 1.4% más.

En los resultados por rama de actividad económica, se observó alta heterogeneidad en los retornos. Las estimaciones obtenidas por el econométrico muestran consistencia con la literatura empírica existente y que existe una brecha salarial de género significativa. Durante el 2016 y el primer trimestre de 2020, los salarios por hora de las mujeres fueron, en promedio, más altos que los de los hombres. Por la descomposición de Blinder-Oaxaca se concluye que una cuarta parte (25.1%) del diferencial de salario por hora a favor de las mujeres se explica por las mayores dotaciones de capital humano.

ÍNDICE DE CONTENIDO

LISTADO DE ABREVIATURAS O ACRÓNIMOS	10
INTRODUCCIÓN	11
PANORAMA GENERAL.....	13
1.1. Índice Global de Brecha de Género (IGBG)	15
1.2. Índice Global de Brecha de Género en Latinoamérica y el Caribe	16
1.2.1. Índice Global de Brecha de Género en República Dominicana.....	17
ASPECTOS METODOLÓGICOS	19
2.1. Los datos.....	19
2.2. Las variables	19
2.3 Metodología utilizada.....	19
2.3.1. Brecha Salarial de Género (BSG)	19
2.3.2. Índice de Disimilitud de Duncan (IDD)	21
2.3.3. Índice de Paridad Ocupacional (IPO).....	22
2.3.4. Método de Descomposición Oaxaca-Blinder.....	22
2.3.5. Corrección del sesgo de selección	23
2.3.6. Modelo Minceriano	24
MERCADO LABORAL CON ENFOQUE DE GÉNERO	25
3.1.Composición del mercado de trabajo	25
3.1.1. Tasa de ocupación laboral	26
3.1.2. Inactividad laboral.....	26
3.2. Índice de Paridad Ocupacional (IPO)	27
3.3. Índice de Disimilitud de Duncan (IDD)	27
3.3.1. Por nivel educativo	28
3.3.2. Por grupo de edad.....	29
3.3.3. Por grupo ocupacional.....	30
3.3.4. Por rama de actividad económica.....	31
ANÁLISIS DE LOS DATOS SALARIALES EN REPÚBLICA DOMINICANA..	32
4.1. Brecha de género.....	32
4.1.1. Por ubicación geográfica	34
4.1.2. Por macrorregiones	35
4.1.3. Por nivel educativo	37
4.1.4. Por grupo de edad.....	39
4.1.5. Por categoría ocupacional.....	41
4.1.6. Por grupo ocupacional.....	43
4.1.7. Por rama de actividad económica.....	45
4.1.8. Por tipo de contrato	47
4.1.9. Por tamaño de empresa	49
4.2. Resultados de la modelización econométrica	51
4.2.1. Ecuación de brecha salarial de género	51
4.2.2. Ecuación de selección de la brecha salarial de género	58
4.2.3. Descomposición Blinder-Oaxaca para la estimación de brechas salariales.....	61
REFLEXIONES FINALES	64
BIBLIOGRAFÍA.....	66

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1. AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE: Ranking global y regional del Índice Global de Brecha de Género de países de Latinoamérica y el Caribe (ALC); 2020	16
Cuadro 2. REPUBLICA DOMINICANA: Índice Global de Brecha de Género de República Dominicana según clasificación; 2020..	18
Cuadro 3. REPÚBLICA DOMINICANA: Principales indicadores del mercado laboral población de 15 años y más según sexo, (porcentajes); 2019	26
Cuadro 4. REPÚBLICA DOMINICANA: Ecuación econométrica de la brecha salarial de género según variable por trimestre; 2014-2020	51
Cuadro 5. REPÚBLICA DOMINICANA: Ecuación de selección de la brecha salarial de género según variables por trimestre; 2016-2020	59
Cuadro 6. REPÚBLICA DOMINICANA: Cálculo de diferenciales del modelo de descomposición Blinder-Oaxaca según año; 2016-2020	61
Cuadro 7. REPÚBLICA DOMINICANA: Descomposición de Oaxaca-Blinder para el diferencial de salarios ajustados entre hombres y mujeres según año; 2016-2020	62
Cuadro 8. REPÚBLICA DOMINICANA: Media de los diferenciales y los componentes de la descomposición de Oaxaca-Blinder para los salarios ajustados entre hombres y mujeres, (RD\$) por trimestre; 2016-2020	63

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Índice Global de Brecha de Género vs. Promedio de Latinoamérica y el Caribe, 2020	17
Gráfico 2. REPÚBLICA DOMINICANA: Comparación de Índice Global de Brecha de Género, según clasificaciones o componentes; 2006 y 2020	17
Gráfico 3. REPÚBLICA DOMINICANA: Tasa de ocupación trimestral según año por sexo; 2014-2020	26
Gráfico 4. REPÚBLICA DOMINICANA: Tasa de Inactividad Laboral (%) según año por sexo; 2014-2020.....	27
Gráfico 5. REPÚBLICA DOMINICANA: Índice de Paridad Ocupacional; 2014-2020	27
Gráfico 6. REPÚBLICA DOMINICANA: Índice de Disimilitud de Duncan (IDD); 2014-2020	28
Gráfico 7. REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de personas ocupadas con estudios universitarios según año por sexo, 2014-2020	28
Gráfico 8. REPÚBLICA DOMINICANA: Distribución porcentual de la población ocupada masculina según año por nivel educativo; 2014 - 2020	29
Gráfico 9. REPÚBLICA DOMINICANA: Distribución porcentual de la población ocupada femenina según año por nivel educativo; 2014-2020	29
Gráfico 10. REPÚBLICA DOMINICANA: Distribución porcentual de la población ocupada masculina según año por grupo de edad, 2014 - 2020	30
Gráfico 11. REPÚBLICA DOMINICANA: Distribución porcentual de la población ocupada femenina según año por grupo de edad, 2014 -2020	30
Gráfico 12. REPÚBLICA DOMINICANA: Comparativo de distribución porcentual de la población ocupada masculina según rama de actividad económica por año; 2014 y 2020	31
Gráfico 13. REPÚBLICA DOMINICANA: Comparativo de Distribución Porcentual de la población ocupada Femenina según rama de actividad económica por año, 2014 y 2020	31
Gráfico 14. REPÚBLICA DOMINICANA: Horas trabajadas y remuneración media mensual según trimestre por sexo, (en horas y RD\$/mes); 2016-2020	33
Gráfico 15. REPÚBLICA DOMINICANA: Brecha salarial de género mensual según trimestre; 2014-2020 (%).....	33
Gráfico 16. REPÚBLICA DOMINICANA: Brecha de Tiempo Trabajado (mensual) según trimestre; 2014-2020	34
Gráfico 17. REPÚBLICA DOMINICANA: Evolución del salario medio mensual (RD\$) de la población ocupada según zona geográfica por sexo; 2016 - 2020	35
Gráfico 18. REPÚBLICA DOMINICANA: Evolución del salario medio mensual (RD\$) de la población ocupada según macrorregión por sexo; 2016-2020	36
Gráfico 19. REPÚBLICA DOMINICANA: Evolución del salario medio mensual (RD\$) de la población ocupada según nivel educativo por sexo; 2016 - 2020	38
Gráfico 20. REPÚBLICA DOMINICANA: Evolución del salario medio mensual (RD\$) de la población ocupada según grupo de edad por trimestre y sexo; 2016-2020	40
Gráfico 21. REPÚBLICA DOMINICANA: Brecha salarial entre hombres y mujeres de la población ocupada según grupo de edad; 2016-2020	41
Gráfico 22. REPÚBLICA DOMINICANA: Evolución del salario medio mensual (RD\$) de la población ocupada según categoría ocupacional por trimestre y sexo; 2016-2020	42
Gráfico 23. REPÚBLICA DOMINICANA: Evolución del salario medio (RD\$) de la población ocupada según grupo ocupacional por trimestre y sexo; 2016-2020	44
Gráfico 24. REPÚBLICA DOMINICANA: Evolución del salario medio mensual (RD\$) de la población ocupada según rama de actividad económica por trimestre y sexo; 2016-2020.....	46
Gráfico 25. REPÚBLICA DOMINICANA: Evolución del salario medio mensual (RD\$) de la población ocupada según tenencia de contrato por trimestre y sexo; 2016-2020.....	47
Gráfico 26. REPÚBLICA DOMINICANA: Evolución del salario medio mensual (RD\$) de la población ocupada según tipo de contrato por trimestre y sexo, 2016-2020.....	48

Gráfico 27. REPÚBLICA DOMINICANA: Evolución del salario medio mensual (RD\$) de la población ocupada según tamaño de empresa por trimestre y sexo; 2016-2020.....	50
Gráfico 28. REPÚBLICA DOMINICANA: Evolución de la Brecha Salarial de Género (%) según trimestre; 2016-2020	55
Gráfico 29. REPÚBLICA DOMINICANA: Retorno salarial según trimestre (porcentaje); 2016-2020	55
Gráfico 30. REPÚBLICA DOMINICANA: Retorno salarial según nivel de instrucción por trimestre, (porcentaje); 2016-2020.....	56
Gráfico 31. REPÚBLICA DOMINICANA: Retorno salarial de gerentes y administradores según trimestre, (porcentaje); 2016-2020.....	57
Gráfico 32. REPÚBLICA DOMINICANA: Retorno salarial de microempresas y grandes empresas según trimestre, (porcentaje); 2016-2020	57
Gráfico 33. REPÚBLICA DOMINICANA: Retorno salarial según zona geográfica, tiempo en el empleo y sector laboral por trimestre, (porcentaje); 2016-2020	58

LISTADO DE ABREVIATURAS O ACRÓNIMOS

BCRD	Banco Central de República Dominicana
ONE	Oficina Nacional de Estadística
ENCFT	Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo
LAC	Latinoamérica y el Caribe
BSG	Brecha Salarial de Género
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
FEM	Foro Económico Mundial
IGBG	Índice Global de Brecha de Género (IGBG)
IPO	Índice de Paridad Ocupacional
IDD	Índice de Disimilitud de Duncan
PET	Población en Edad de Trabajar
PEA	Población Económicamente Activa
PO	Población Ocupada

INTRODUCCIÓN

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), auspiciado por las Naciones Unidas, constituyen uno de los puntos más importantes en la agenda global desde su lanzamiento, los cuales han sido asumidos por la República Dominicana (Rodríguez, De la Cruz & López, 2019). En la meta 8.5 del objetivo de Trabajo Decente y Crecimiento Económico, establece que de aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

Entre los países de Latinoamérica y del Caribe (LAC), algunos otorgan rango constitucional a la igualdad salarial¹. Las cartas magnas de Bolivia, Ecuador y República Dominicana, consignan el derecho a igual salario por trabajo de igual valor (Lexartza et al, 2019). La Constitución Dominicana (2015) en el Art. 62, numeral 9.b, establece que: Se garantiza el pago de igual salario por trabajo de igual valor, sin discriminación de género o de otra índole y en idénticas condiciones de capacidad, eficiencia y antigüedad. Esto sigue siendo una aspiración que se remonta a décadas de luchas, esfuerzos e incluso legislaciones (Camps, 2018).

Independientemente del enfoque metodológico empleado en investigaciones sobre brecha salarial de género, las principales conclusiones coinciden en tres puntos fundamentales para abordar la desigualdad entre hombres y mujeres. La primera indica que cada

vez más mujeres se incorporan al mercado laboral (Lexartza et al, 2019; Papadópulos & Radakovich, 2003), impulsadas por un cambio social y cultural que toma mayor fuerza con la preparación académica de éstas y su influencia y liderazgo en los hogares, lo que, en consecuencia, se traduce en desarrollo económico y social y, por tanto, en generación de riquezas. Obando, Rojas & Pineda (2009) sostienen que si bien la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo de la región ha ido en aumento, las diferencias con respecto a los hombres se mantienen, no sólo en las posibilidades que tienen de acceder al mercado, sino también en las condiciones en las que entran (Papadópulos et al, 2003).

La segunda afirma que, en promedio, las mujeres devengan un salario inferior a los hombres por la misma función y puesto (Ascencio, Sacco & Strada, 2019; Camps, 2018; De Lucio, Del Valle y Valero, 2012; Gentili, 2012; Reyes, 2011; Papadópulos & Radakovich, 2003). Por último, sin importar las características personales (responsabilidad, ubicación geográfica, nivel de instrucción) y las condiciones de la organización (sector económico, nivel de competitividad, tamaño, etc.), las mujeres trabajan menos tiempo que los hombres (Ascencio et al, 2019; Camps, 2018).

La evidencia sugiere que el cambio en la estructura productiva está estrechamente correlacionado con la dinámica de la desigualdad salarial en la región. En particular, cuando crece la participación en el valor agregado de los sectores más intensivos en trabajo calificado, aumentan significativamente las brechas salariales por educación (Ciaschi, Galeano & Gasparini, 2019).

La desigualdad que procede del tiempo de trabajo remunerado constituye uno de los principales factores que dan cuenta de la brecha salarial entre hombres y mujeres, lo cual se considera parte

¹ Argentina, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Panamá, Paraguay, Bolivia, Ecuador y República Dominicana

de la desigualdad explicada. En efecto, varios estudios que se han dedicado a cuantificar la dimensión de la brecha salarial indican que éste sería el factor que explicaría la mayor parte de dicha brecha (Sánchez, 2017; Gentili, 2012). Se asume que el salario de las mujeres es un complemento de ese ingreso principal (Hartmann, 1981; Folbre y Hartmann, 1988; Pujol, 1992; citados por Lexartza et al, 2019).

Desde hace décadas, en los diseñadores de políticas públicas y los tomadores de decisiones se ha despertado el interés en analizar, evaluar, cuantificar y posteriormente corregir las desigualdades salariales entre hombres y mujeres a través de políticas públicas. Sin embargo, este hecho traspasa fronteras, tanto de países desarrollados como en vías de desarrollo (Lexartza et al 2019).

El fuerte crecimiento de la participación laboral femenina es uno de los cambios socioeconómicos más notables del último medio siglo, con un impacto fundamental en el desarrollo socioeconómico y en la convergencia de los roles de género (Olivetti, 2013; Goldin, 2014; Camps, 2018; Marchionni et al, 2019; Papadópulos et al, 2003).

Los estudiosos del tema centran su atención, principalmente en los determinantes (causas) que producen la asimetría salarial entre ambos sexos. Sin embargo, apuntando al propósito de esta investigación, el análisis se centra en determinar si en el periodo 2016 y 2020 se ha producido un cambio en la brecha salarial entre hombres y mujeres ocupadas en la República Dominicana, mediante técnicas cuantitativas y modelación econométrica.

En el país, en las últimas décadas se ha abierto una línea de trabajo e investigación en este sentido, a partir de fuentes primarias como la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo (ENFT) y posteriormente

con la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT). En ese sentido, en un primer momento se hace un levantamiento de la literatura existente sobre todo en Latinoamérica y el Caribe, así como en Hispanoamérica. A continuación se realizan análisis exploratorios en fuentes secundarias como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Foro Económico Mundial (FEM) para alcanzar una aproximación a las diferencias salariales entre hombres y mujeres a nivel de la región.

Seguidamente se describen los resultados de explotación de los datos provenientes de fuentes primarias (ENCFT), atendiendo a ciertas variables de segmentación que permiten tener una idea más acabada de la realidad de la República Dominicana. Se presentan y analizan los resultados de los modelos econométricos, con el propósito de ajustar las estimaciones de la desigualdad salarial. Finalmente, se establecen algunos puntos conclusivos y de discusión.

PANORAMA GENERAL

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Informe Mundial sobre Salarios 2018/19 ofrece un dato contundente sobre cómo influye el nivel de ingreso en la brecha salarial de género, al señalar que los países con los niveles más bajos de desigualdad salarial se encuentran en el grupo de países de ingreso alto, mientras que los niveles más altos de desigualdad salarial se registran en el grupo de países de ingreso bajo y mediano.

La brecha mundial relacionada con la participación en la fuerza laboral se ha estimado en 27 puntos porcentuales (OIT, 2017). El lento progreso en este frente hizo que los líderes del G-20, en la Cumbre de 2014 celebrada en Brisbane, adoptaran la meta de reducir la brecha de participación en la fuerza laboral entre hombres y mujeres en un 25 por ciento para el año 2025 (OIT, 2019).

Uno de los rasgos de desigualdad directa de género que se mantienen en diversos países de Latinoamérica y el Caribe consiste en las disparidades salariales entre hombres y mujeres (Reyes, 2011). Estudios recientes afirman que la brecha salarial de género se ha ido cerrando en las últimas décadas (Marchionni et al, 2019; Conde-Ruiz, J. & Marra, I., 2016; Goldin, 2014; Olivetti, 2013; Reyes, 2011). Sin embargo, el proceso ha ido lentamente (OIT, 2019). Existe consenso en que este comportamiento se debe principalmente a un fenómeno de cualificación de las mujeres en términos de educación, experiencia y tiempo medio de servicio en la empresa (Reyes, 2011; Gradín y del Río, 2009).

Hay un reconocimiento generalizado de que el progreso en la reducción de la brecha salarial de género ha sido lento, a pesar del progreso significativo en los niveles educativos de las mujeres y el aumento de las tasas de participación femenina en el mercado de trabajo en parte de los países de la región de LAC. Aun cuando los niveles educativos de las mujeres han igualado o incluso superado al de los hombres, esto ha servido para reducir, no así para eliminar la brecha salarial (OIT, 2019; O'Reilly et al., 2015; Gentili, 2012; Reyes, 2011). En ese sentido, esa meta representa un reto importante para la región en el mediano y largo plazo.

Según Sánchez-Mira (2017), la brecha salarial constituye, hoy en día, uno de los indicadores que refleja, de forma más sintética y a menudo mediática, las desigualdades de género en el mercado de trabajo. Sin embargo, los especialistas en los estudios del trabajo con perspectiva de género saben desde hace décadas que la discriminación salarial es una de las discriminaciones indirectas que han acompañado —y se han intensificado— a medida que crecía la presencia femenina en el mercado de trabajo. El investigador prosigue diciendo que, lejos de desaparecer, la brecha salarial —definida como la diferencia entre los ingresos medios femeninos y masculinos mensuales o anuales, medida como porcentaje de los ingresos medios masculinos—, persiste, manteniéndose de forma invariable en unos niveles de entre el 20 y el 25 por ciento en el caso español en los últimos años.

Estudios en este campo muestran cómo operan e interactúan en el mercado laboral de cada país prácticas de exclusión indirectas y penalización salarial de las mujeres a lo largo del ciclo de vida. Estas dinámicas parten de la visión de diferenciabilidad de las funciones

de los hombres y mujeres en el hogar, como el hecho de que las tareas de crianza se consideran responsabilidades femeninas, -lo que repercute en la edad reproductiva de ellas pero no de ellos-, o cuando se trata de mujeres jóvenes no son contratadas para tareas técnicas o de responsabilidad, aunque estén capacitadas para ello, o bien son valoradas por su presencia física, lo que no se hace usualmente con los hombres (Lexartza et al, 2019).

De Lucio et al (2012) han sugerido en sus investigaciones que la relación entre equilibrio e igualdad en la remuneración entre los sexos en las empresas y la competitividad de éstas en el entorno económico, se está abriendo como una línea de trabajo en la política y la investigación más reciente. Enfatizaron que la diversidad de género es rentable y que las empresas con representación de mujeres en los consejos de administración obtienen mejores resultados que aquellas cuyos consejos son exclusivamente masculinos.

Pese a estos avances, todavía encontramos grandes diferencias entre los países de la región y también fuertes brechas entre grupos poblacionales al interior de cada país. Por ejemplo, a partir de datos armonizados de encuestas de hogares y empleando definiciones comparables, Gasparini et al (2015) encontraron que para países como Guatemala, Honduras, República Dominicana y México, menos del 60% de las mujeres adultas de entre 25 y 54 años son económicamente activas. En el otro extremo están Perú y Uruguay, con tasas de participación laboral femenina que casi alcanzan el 80%.

La razón por la cual los hombres ganan más que las mujeres ha sido estudiada en la literatura hispanoamericana. La motivación tiene que ver con la disponibilidad laboral. En ese sentido, Sánchez-Mira (2017) indicó que los hombres ocupan puestos de mayor responsabilidad,

tienen mayor antigüedad e incluso dedican más tiempo al trabajo remunerado que las mujeres, lo que produciría una aportación de valor o productividad superior. Y agrega que, en definitiva, para hablar de brecha salarial es imprescindible reconocer la incidencia en esa brecha de la división sexual del trabajo, y hacer referencia a la asignación naturalizada de determinadas tareas al género femenino, lo que sitúa a las mujeres en una posición subordinada en la esfera del mercado; bien porque se emplean en sectores feminizados e infravalorados.

No obstante, la gran responsabilidad en el trabajo no remunerado recae sobre las mujeres: cuidado, atención y educación de los hijos o familiares enfermos, los quehaceres y diligencias del hogar, entre otras. A esto se suma que ejercen una función única que no puede ser compartida como es la reproducción y sus implicaciones (alimentación, aseo, visitas médicas, etc.). En ese sentido, el análisis de la brecha salarial de género requiere incorporar una variable extra en la ecuación, que viene a ser una dimensión estructural, ya que tiene que ver con la composición familiar tradicional, la cual está en un proceso de transición: de un modelo de hombre proveedor a uno donde ambos cónyuges trabajan (Conde-Ruiz & Marra, 2016).

Parodi, Ramírez & Thompson (2017) en sus investigaciones descubrieron que la tasa de retorno de la inversión en educación para las mujeres es mayor que para los hombres. Sin embargo, a pesar de que reciben un mayor retorno, las mujeres en República Dominicana ganan en promedio menos que los hombres.

Para el caso de Argentina, Ascencio et al (2019) establecieron que una de las formas más difundidas para medir el fenómeno es a partir del cálculo del porcentaje salarial adicional que tiene el salario promedio de los varones por sobre el salario promedio de las

mujeres. Los investigadores afirmaron que las mujeres perciben en promedio salarios registrados un 25% más bajos que los varones.

Cedeño, González & Pizarro (2015) apuntan que, mediante el uso de la técnica econométrica desarrollada por Oaxaca y Ramson (1994), se confirma que durante los años seleccionados dentro del período 1992-2013 existe y persiste una brecha salarial por género en Costa Rica (siendo de un 23% en el 2013).

De acuerdo con los últimos datos disponibles (EES-2014), las mujeres españolas tienen un salario medio por hora un 17% inferior al de los hombres. Esta diferencia se encuentra aproximadamente en la media europea, aumenta con la edad y es especialmente pronunciada en personas con un nivel de estudios de educación secundaria superior o inferior (Conde-Ruiz et al, 2016). Las estimaciones mundiales ponderadas oscilan entre el 16 por ciento y el 22 por ciento, esto depende de la medida utilizada (OIT, 2019).

Desde el punto de vista de desarrollo, los datos apuntan que el problema es generalizado: abarca a países muy desarrollados como subdesarrollados, aunque cada uno con sus propios matices. Para arrojar un dato, la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial (2014) que abarca la Eurozona, indica que la brecha salarial oscila entre 5% y 39%.

Para el caso de República Dominicana, la Oficina Nacional de Estadística (ONE) recientemente (2019) en su estudio Mercado Laboral Dominicano 2018: Análisis de las brechas salariales entre hombres y mujeres concluyeron que las mujeres reciben por concepto de salarios menos de la mitad que los hombres si se toman en cuenta las características socioeconómicas individuales.

Asimismo, Aristy, Ceara-Hatton, Rodríguez, Lizardo, & Ramírez (2016) afirmaron que la brecha salarial se presentó en la población con mayor ingreso promedio mensual y en el nivel educativo se reflejaron mayores brechas a medida que aumentan los años de escolaridad. Sin embargo, en este apartado se destacan varios aspectos: I) la mejoría de los ingresos a medida que se adquiere un mayor nivel educativo se cumple para todos los hombres indistintamente de su procedencia, II) la brecha de ingreso promedio mensual entre hombres y mujeres se hace mayor a medida que aumenta el nivel educativo².

1.1. Índice Global de Brecha de Género (IGBG)

Con el propósito de determinar las desigualdades de género y dar seguimiento a la evolución, el Foro Económico Mundial, una organización internacional fundada en 1971 para la Cooperación Público-Privada, involucra a los principales líderes políticos, empresariales y culturales e integra en las agendas mundiales, regionales e industriales. Esta organización diseñó el Índice Global de Brecha de Género, basado en una metodología cuantitativa, el cual fue medido por primera vez en el año 2006. El índice cuenta con 4 clasificaciones o componentes referentes a la económica, educación, salud y política: a) Participación Económica y Oportunidad; b) Logro educativo; c) Empoderamiento político; d) Salud y supervivencia.

Para la edición 2020, dicho documento incluyó 153 países, los cuales deben disponer de información para un mínimo de 14

² Citado por Rodríguez, De la Cruz & López (2019).

indicadores. El puntaje del índice de brecha de género global fue de 68.6%. Un hecho que se destacó en el documento fue que ningún país alcanzó el nivel de paridad de género completo, y son Islandia (87.7%), Noruega (84.2%) y Finlandia (83.2%) los países que mayores puntajes alcanzaron.

1.2. Índice Global de Brecha de Género en Latinoamérica y el Caribe

¿Qué pasó en Latinoamérica y el Caribe? De 25 países que participaron en las mediciones, el puntaje medio del IGBG fue de 72.7%. Las naciones que encabezaron la lista en la región fueron Nicaragua (1ra. posición), ocupando el lugar 5 en el ranking al nivel mundial; Costa Rica (2da. Posición) en el 13; y Colombia (3ra. posición), en el 22. En el Cuadro No. 1, a continuación se muestran las posiciones de los países latinoamericanos y del caribe en el índice global de brecha de género (IGBG) para el 2020:

Cuadro 1. AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE: Ranking global y regional del Índice Global de Brecha de Género de países de Latinoamérica y el Caribe (ALC); 2020

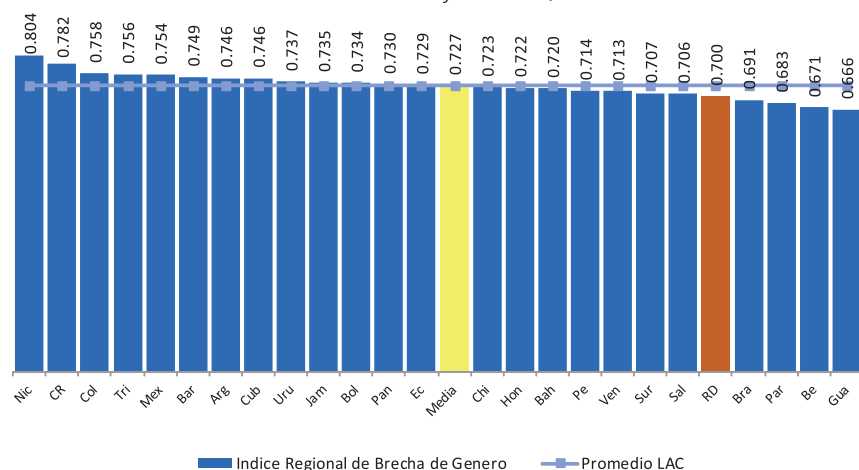
País	Siglas	Posición en ALC	Posición Mundial
Nicaragua	Nic	1	5
Costa Rica	CR	2	13
Colombia	Col	3	22
Trinidad y Tobago	Tri	4	24
México	Mex	5	25
Barbados	Bar	6	28
Argentina	Arg	7	30
Cuba	Cub	8	31
Uruguay	Uru	9	37
Jamaica	Jam	10	41
Bolivia	Bol	11	42
Panamá	Pan	12	46
Ecuador	Ec	13	48
Chile	Chi	14	57
Honduras	Hon	15	58
Bahamas	Bah	16	61
Perú	Pe	17	66
Venezuela	Ven	18	67
Surinam	Sur	19	77
El Salvador	Sal	20	80
República Dominicana	RD	21	86
Brasil	Bra	22	92
Paraguay	Par	23	100
Belice	Be	24	110
Guatemala	Gua	25	113

Fuente: Foro Económico Mundial, http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf

1.2.1. Índice Global de Brecha de Género en República Dominicana

La República Dominicana, con un índice de 0.700, se situó por encima de la media global (0.686). Sin embargo, se ubicó por debajo del promedio regional (0.727), ocupando la posición 21 de 25 países de LAC que participaron en 2020, es decir, uno de los últimos lugares. Por debajo de Dominicana solo se encontraron 4 países: Brasil (0.691), Paraguay (0.683), Belice (0.671) y Guatemala (0.666). El Gráfico 1 presenta una comparación entre el IGBG de cada país y el promedio de Latinoamérica y el Caribe para el 2020:

Gráfico 1. Índice Global de Brecha de Género vs. Promedio de Latinoamérica y el Caribe, 2020.



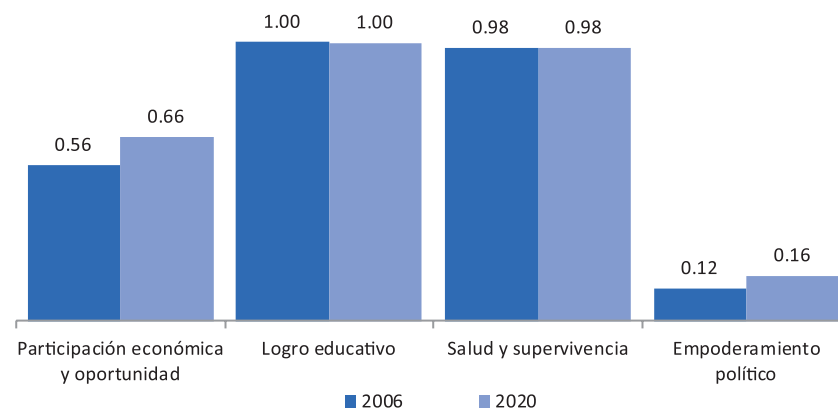
Fuente: Foro Económico Mundial, http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf

Sorprendentemente, entre 2006 y 2020, la República Dominicana fue de los países con menos avance en el puntaje del IGBG, al pasar de 0.664 a 0.700, un crecimiento 3.6 puntos porcentuales en catorce

años. Con un porcentaje similar entre la primera medición y la última, el país descendió de la posición 59 en 2006 a la 86 en 2020, debido a que, con la incorporación de países en la medición y el avance de otros, República Dominicana se quedó rezagada.

Los componentes con menor logro fueron Empoderamiento Político (16%) y Participación Económica y Oportunidad (66%). En el Gráfico 2 se exhibe una comparación entre 2006 y 2020 para cada clasificación del IGBG.

Gráfico 2. REPÚBLICA DOMINICANA: Comparación de Índice Global de Brecha de Género, según clasificaciones o componentes; 2006 y 2020



Fuente: Foro Económico Mundial, http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf

Como se puede observar, el índice se compone de 4 componentes y 14 indicadores. Como se planteó anteriormente, uno de los componentes más crítico fue el de Empoderamiento Político, el cual consta de tres indicadores, en los cuales el desempeño es sumamente bajo: % Mujeres en el parlamento (29.8%), % Mujeres en puestos ministeriales (25.5%) y Años con jefe de estado femenino / masculino (últimos 50) (19.0%). El Cuadro 2 detalla la puntuación de los indicadores del IGBG.

Cuadro 2. REPUBLICA DOMINICANA: Índice Global de Brecha de Género de República Dominicana según clasificación; 2020

Clasificación	Rango	Puntuación	Promedio	Femenino	Masculino	f / m
Participación económica y oportunidad	85	0.66	0.582			
Tasa de participación en la fuerza laboral, %	108	0.676	0.661	55	81.4	0.68
Igualdad salarial para trabajos similares, 1-7 (mejor)	118	0.554	0.613		-	3.88
Ingresos ganados estimados, int'l \$ 1,000	53	0.662	0.499	12.6	19	0.66
Legisladores, altos funcionarios y gerentes, %	46	0.578	0.356	36.6	63.4	0.58
Trabajadores profesionales y técnicos, %	1	1,000	0.756	60.3	39.7	1.52
Logro educativo	42	0.998	0.954			
Tasa de alfabetización, %	49	1,000	0.899	93.8	93.8	1
Matrícula en educación primaria, %	90	0.997	0.757	92.7	93	1
Matrícula en educación secundaria, %	1	1,000	0.954	74.2	66.5	1.12
Matrícula en educación terciaria, %	1	1,000	0.931	77	43	0.79
Salud y supervivencia	1	0.98	0.958			
Proporción de sexos al nacer, %	1	0.944	0.925	-	-	0.95
Esperanza de vida saludable, años	1	1,060	1,034	67.5	63.1	1.07
Empoderamiento político	88	0.163	0.239			
Mujeres en el parlamento, %	55	0.367	0.298	26.8	73.2	0.37
Mujeres en puestos ministeriales, %	94	0.2	0.255	16.7	83.3	0.2
Años con jefe de estado femenino / masculino (últimos 50)	73	-	0.19	-	50	-

Fuente: Foro Económico Mundial, http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf

ASPECTOS METODOLÓGICOS

2.1. Los datos

Para cumplir el objetivo de la investigación se hace uso de la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT) como fuente primaria. El horizonte temporal se divide como sigue:

- Los análisis relacionados con la composición de trabajadores abarcan el periodo comprendido entre el 2do. Trimestre de 2014, periodo en que inició la publicación de los resultados de la ENCFT en su fase experimental, y el 1er. Trimestre de 2020, disponibles y puesta a disposición de los ciudadanos por el Banco Central en su página web, al momento del inicio de la investigación.
- Los análisis salariales incluyeron el periodo entre el 2016 y 1er. Trimestre de 2020, a partir de las bases de datos suministradas por el BCRD. Entre el 2014 y 2016 se cambió metodología de la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo (ENFT) a Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT), debido a este cambio de metodología, no fue posible la obtención de los resultados salariales, porque la utilización de datos de ambas fuentes podría conducir a inclusión de sesgos estadísticos evitables.

Sin embargo, con el propósito de realizar comparaciones entre República Dominicana y los demás países de Latinoamérica y el Caribe, se utilizan los datos del Índice Global de Brecha de Género (IGBG), elaborado por el Foro Económico Mundial (FEM), en su actualización del 2020. El índice cuenta con 4 clasificaciones o componentes referentes a la economía, educación, salud y política: a) Participación económica y oportunidad; b) Logro educativo; c)

Empoderamiento político; d) Salud y supervivencia³.

2.2. La variables

Téllez & Rojas (2020) determinaron que el sexo, la zona geográfica, el nivel educativo, la modalidad de aprendizaje y el sector laboral, son factores que explican las desigualdades salariales. Para fines de este estudio, se utilizarán las siguientes variables:

- | | |
|---------------------|-------------------------------|
| • Sexo | • Categoría ocupacional |
| • Grupo de edad | • Rama de actividad económica |
| • Zona geográfica | • Condición laboral |
| • Nivel educativo | • Tamaño de empresa |
| • Sector laboral | • Cantidad de ocupados |
| • Macrorregión | • Horas trabajadas |
| • Tipo de contrato | • Ingreso por hora |
| • Grupo ocupacional | • Ingreso mensual |

2.3 Metodología utilizada

2.3.1. Brecha Salarial de Género (BSG)

El análisis de la brecha salarial debe ubicarse en el contexto más amplio de otras dimensiones de la desigualdad entre mujeres y hombres, incluyendo el acceso más restringido de las mujeres al empleo asalariado y la división desigual de tareas dentro del hogar (OIT, 2019). La Brecha Salarial de Género (BSG) hace referencia a las diferencias salariales entre hombres y mujeres que tienen un trabajo asalariado. Se utiliza frecuentemente como una métrica de la desigualdad de género.

³ Para más información, acceder al enlace siguiente: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2020/>

Existen múltiples causas por las cuales se produce la brecha salarial de género. Los expertos respaldan que las más usuales tienen que ver con las diferencias educativas (nivel y años aprobados), los sectores o ramas de actividades económicas donde laboran, la modalidad contractual (parcial o total), el tipo de contrato (definido, indefinido o específico), discriminación, entre otras.

La retribución o remuneración es el salario o sueldo base y cualquier otra gratificación percibida, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por la persona trabajadora en razón de la relación de trabajo. Para los fines de esta investigación, no se hace diferencia entre los conceptos:

- Brecha salarial de género
- Desigualdad salarial de género
- Diferencia salarial de género
- Diferencia salarial por razón de género.

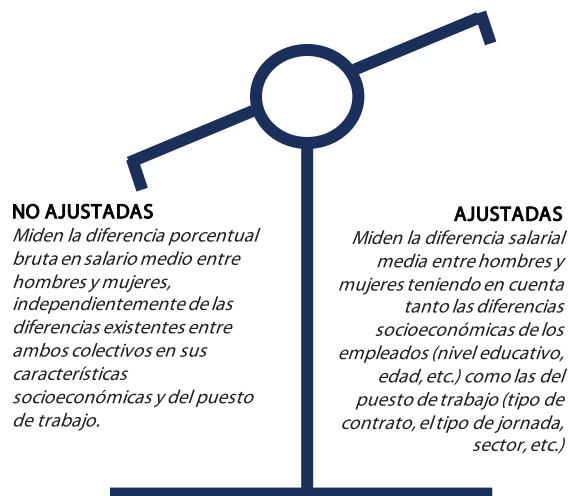
La medición de la brecha salarial de género implica un análisis discriminatorio de la remuneración y de los factores explicativos de las diferencias entre hombres y mujeres. Según De Lucio et al (2012), existen cuatro tipos de factores a tomar en cuenta: a) del puesto de trabajo (grado de responsabilidad); b) de la persona (nivel de estudios); c) de la empresa (sector económico a que pertenece); y d) entorno de la empresa (grado de competitividad). Estos autores establecen que la desigualdad salarial puede ser, entendida como diferente retribución que perciben dos personas, independientemente de cualquier circunstancia personal, laboral o empresarial, es el origen de cualquier posible discriminación, si la circunstancia en la que se fundamenta ese diferencial de retribución es el sexo de la persona en cuestión.

La brecha salarial por género parece ser otra de las hipótesis que la teoría de capital humano se le dificulta explicar (Téllez & Rojas, 2020). Para medir la brecha salarial, la literatura ofrece una amplia cartera metodológica. Las medidas más comunes se basan en medidas de tendencia central como la media (comparación de resultados de hombres con los de mujeres) y la mediana (comparación de localización de la mitad de las distribuciones, tanto de hombres como de mujeres).

La Confederación Española de Organizaciones Empresariales (2019) establece una diferenciación entre las brechas salariales sin ajustar y las brechas salariales ajustadas. La primera medición no hace diferenciación en las variables socioeconómicas y demográficas que influyen en el resultado, la segunda incluye los factores determinantes del salario entre hombres y mujeres. A continuación se muestra con más detalles la diferencia.



Diferencias de Brechas Salariales de Género



Fuente: Comisión de Igualdad y Diversidad de CEOE. 2019. Análisis de la brecha salarial de género en España. Identificando las causas para encontrar las soluciones. Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEDE). M 6927-2019.

Para el cálculo de los indicadores siguientes se utilizan los componentes nominales (fijos o variables) para el periodo. Según Jabbaz, Samper-Gras & Diaz (2019), si se establecen las siguientes variables:

IBR = Ingresos brutos recibidos en el periodo

HT = Horas trabajadas en el periodo

ReH = Remuneración por horas trabajadas

RMe = Remuneración Media

RMe Mujeres= Remuneración Media Mujeres

RMe Hombres = Remuneración Media Hombres

QP = Cantidad de Personas

BSG = Brecha Salarial de Género

Se pueden definir los siguientes indicadores:

1. Remuneración x hora⁴

$$\text{ReH} = \frac{(\sum \text{IBR})}{(\sum \text{HT})}$$

2. Remuneración media. Una medida que hace comparable los grupos según sexo, consiste en la remuneración media⁵:

$$\text{ReH} = \frac{(\sum \text{ReH})}{(\sum \text{QP})}$$

3. Brecha Salarial de Género. A partir de la Remuneración Media segregadas por hombres y mujeres, se obtiene la BSG:

$$\text{BSG} = \frac{((\text{ReH Mujeres} - \text{ReH Hombres}))}{(\text{ReH Hombres})} * 100$$

2.3.2. Índice de Disimilitud de Duncan (IDD)

En la medición de la BSG es muy conocido el Índice de Disimilitud de Duncan (Duncan y Duncan, 1955) para calcular la magnitud de las diferencias en la participación en el mercado laboral, a través de la ocupación, y determinar el valor óptimo. Matemáticamente, consiste en el promedio de la tasa de ocupación de ambos sexos:

$$\text{IDD} = \sum \left[\frac{|H_i - M_i|}{2} \right], 0 \leq \text{IDD} \leq 1$$

4 La jornada laboral se estima en 40-44 horas semanales, pudiendo ser menor si la Encuesta incluyera variables como ausencia por enfermedad, permisos, vacaciones, etc.

5 La cantidad de personas hace referencia a los encuestados según sexo.

Siendo:

H_i = % de hombres ocupados en la ocupación i

M_i = % de mujeres ocupadas en la ocupación i .

$$IDD = \begin{cases} 0, & \text{distribución proporcional (idéntica)} \\ 1, & \text{distribución no se superponen (segregación por sexo)} \end{cases}$$

En el caso de que la desigualdad desfavorezca a las mujeres, este índice, de forma práctica se puede interpretar como el sacrificio de la proporción que harían los hombres y la ganancia de igual proporción que obtendrían las mujeres, y viceversa, en un escenario equitativamente distribuido.

2.3.3. Índice de Paridad Ocupacional (IPO)

A partir de la Población en Edad de Trabajar (PET) y la Población Ocupada (PO) por sexo, se define el Índice de Paridad Ocupacional (IPO), definido matemáticamente como sigue:

$$IPO = \frac{\frac{PO_{Mujeres}}{PET_{Mujeres}}}{\frac{PO_{Hombres}}{PET_{Hombres}}} = \frac{TO_{Mujeres}}{TO_{Hombres}}$$

Donde:

TO = Tasa de Ocupación

2.3.4. Método de Descomposición Oaxaca-Blinder

El método de Oaxaca-Blinder (1973) es de amplia aplicación para determinar las diferencias salariales intergrupales, por ejemplo debido al sexo. Rodríguez & Limas (2016), indicaron que el método parte del supuesto de los efectos generados por las dotaciones de capital humano que deberían ser idénticos para ambos grupos, de forma que si se equiparan las diferencias en dotaciones productivas, podrían atribuirse a la discriminación.

Esas diferencias, según Vicéns (2012) se pueden agrupar en dos componentes. El primero de ellos recoge la diferencia entre las variables explicativas observables de los dos grupos y el segundo recoge la diferencia entre las características no observables, medido éste por las discrepancias entre los parámetros de ambos grupos. De acuerdo con dicho investigador, es posible diferenciar la influencia de los regresores. En ese sentido, la diferencia en la variable endógena:

$$R = E(Y_A) - E(Y_B) \quad (1)$$

Donde:

$E(Y_A)$ = Esperanza matemática de la variable endógena Y para el grupo A

$E(Y_B)$ = Esperanza matemática de la variable endógena Y para el grupo B

El modelo lineal está dado por:

$$Y_g = \bar{X}_g \beta_g + \varepsilon_g ; E(\varepsilon_g) = 0 ; g \in \{A, B\} \quad (2)$$

Utilizando (1) y (2):

$$R = E(Y_A) - E(Y_B) = E(X_A\beta_A) - E(X_B\beta_B) \quad (3)$$

Simplificando:

$$R = \bar{Y}_A - \bar{Y}_B \quad (4)$$

$\bar{Y}_A$ = Valor medio de la variable Y para el grupo A

$\bar{Y}_B$ = Valor medio de la variable Y para el grupo B

A partir de (2) se obtiene:

$$\begin{aligned} Y_A &= X_A\beta_A + \varepsilon_A \\ Y_B &= X_B\beta_B + \varepsilon_B \end{aligned} \quad (5)$$

Entonces,

$$\begin{aligned} \bar{Y}_A &= \bar{X}_A\hat{\beta}_A \\ \bar{Y}_B &= \bar{X}_B\hat{\beta}_B \end{aligned} \quad (6)$$

El estimador de la diferencia, y luego de sumar y restar la expresión quedará dado por:

$$\begin{aligned} R &= \bar{Y}_A - \bar{Y}_B = \bar{X}_A\hat{\beta}_A - \bar{X}_B\hat{\beta}_B \quad (7) \\ R &= \bar{X}_A\hat{\beta}_A - \bar{X}_B\hat{\beta}_B + \bar{X}_B\hat{\beta}_A - \bar{X}_B\hat{\beta}_A \quad (8) \end{aligned}$$

Al factorizar, se determina que la diferencia en los salarios de los grupos A y B es igual a la suma de los componentes, donde el primer componente se interpreta como la parte explicada por las diferencias entre las variables observadas. El segundo, como la no explicada.

$$R = \hat{\beta}_A(\bar{X}_A - \bar{X}_B) + \bar{X}_B(\hat{\beta}_A - \hat{\beta}_B) \quad (9)$$

A los fines, se establece que la estructura de salarios del grupo A = hombres son la referencia de comparación del salario de las B = mujeres (no discriminatorio). Oaxaca y Ransom (1994) generalizan la utilización de los parámetros mezcla o no discriminatorios determinando su valor mediante:

$$\hat{\beta}_0 = \Omega\hat{\beta}_A + (1 - \Omega)\hat{\beta}_B$$

2.3.5. Corrección del sesgo de selección

Estudiosos afirman que en las estimaciones por Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO) realizadas con la descomposición salarial de Oaxaca-Blinder, existe un sesgo de selección muestral, ya que esta puede estar correlacionada con la variable endógena y el error estocástico. Por tanto, el análisis de las brechas salariales requiere la incorporación de un mecanismo corrección de sesgo de selección de Heckman (Espino, 2013). La corrida del modelo se hace en dos etapas. La primera fase está dada por la ecuación de resultado:

$$y_i = \begin{cases} X_i\beta + \varepsilon_i, & \text{si } Z_i^* > 0 \\ - - -, & \text{si } Z_i^* \leq 0 \end{cases}$$

La ecuación de selección queda determinada por la siguiente expresión, donde W_i es un vector de variables observables. La estimación se realiza por un modelo Probit:

$$Z_i^* = W_i\gamma + \mu_i$$

Donde:

$$Z_i = \begin{cases} 1, & \text{si } Z_i^* > 0 \\ 0, & \text{si } Z_i^* < 0 \end{cases}$$

La segunda etapa, se corre cuando en la estimación los términos de error u_i y ε_i están correlacionados (las variables W_i son dependientes). Para corregir el problema se realiza:

$$\begin{aligned} \mu_i &\sim N(0,1) \\ \varepsilon_i &\sim N(0, \sigma^2) \\ \text{Corr}(\mu_i, \varepsilon_i) &= \rho \end{aligned}$$

Para datos observados,

$$\begin{aligned} E(y_i/y_i \text{ observada}) &= E(X_i\beta + \varepsilon_i/W_i\gamma + \mu_i > 0) \\ &= X_i\beta + E(\varepsilon_i/W_i\gamma + \mu_i > 0) \\ &= (X_i\beta + E(\varepsilon_i/(\mu_i > -W_i\gamma))) \end{aligned}$$

Si u_i y ε_i son independientes, entonces $E(\varepsilon_i) = 0$, y

$$E(y_i/y_i \text{ observada}) = X_i\beta$$

Esta ecuación puede estimarse por CMO. En caso de que exista correlación, los errores se calculan como:

$$E(\varepsilon_i/\mu_i > -W_i\gamma)$$

Si se define,

$$\alpha_u = \frac{-W_i\gamma}{\sigma_u}$$

Entonces, el ratio Inverso de Mills (λ)

$$\begin{aligned} \lambda_i(\alpha_u) &= \frac{\phi\left(\frac{-W_i\gamma}{\sigma_u}\right)}{1 - \Phi\left(\frac{W_i\gamma}{\sigma_u}\right)} = \frac{\phi\left(\frac{W_i\gamma}{\sigma_u}\right)}{\Phi\left(\frac{W_i\gamma}{\sigma_u}\right)} \\ E(\varepsilon_i/\mu_i \geq w_i\gamma) &= \rho\sigma_\varepsilon \left[\frac{\phi\left(\frac{W_i\gamma}{\sigma_u}\right)}{\Phi\left(\frac{W_i\gamma}{\sigma_u}\right)} \right] = \rho\varepsilon\lambda_i(\alpha_u) \end{aligned}$$

Donde la siguiente expresión es un parámetro para estimar en el modelo:

$$\rho\sigma_\varepsilon = \beta_*$$

La ecuación final queda como:

$$Y_i = X_i\beta + \beta_*\lambda_i(\alpha_u) + v_i$$

2.3.6. Modelo Minceriano

El modelo de Mincer (1958) es bien conocido en la literatura y resulta de frecuente aplicabilidad en estudios de esta índole para estimar las brechas existentes entre diferentes grupos, en este caso por género, tomando en cuenta variables independientes como escolaridad, escolaridad al cuadrado, años medios de estudio, ocupación, edad, ubicación, experiencia, entre otras. Galassi & Andrada (2009)

sostuvieron que el Modelo Minceriano se centra en la dinámica de los ciclos de vida de los ingresos, explorando la relación entre los ingresos observados, los ingresos potenciales, y la inversión en capital humano, tanto en términos de educación formal como de entrenamiento laboral. No se hacen supuestos explícitos acerca del contexto económico. En ese sentido, el Modelo se especifica a partir de una función logarítmica del salario y experiencia, dada por:

$$\ln[I(e, x)] = \beta_0 + \beta_i X_i + \varepsilon$$

Donde:

$\ln[I(e, x)]$ = Logaritmo natural de ingresos de trabajo

Variables explicativas (X_i):

e = Escolaridad

x= Experiencia potencial en el mercado de trabajo

S = Sexo (mujer)

A= Edad

A^2 = Edad²

Alf = Sabe Leer y Escribir

Educ_prim = Nivel Primario

Educ_sec = Nivel Secundario

Educ_uni = Nivel Universitario

Jefe_hogar = Jefe de Hogar

β_{i0} = parámetros de la regresión.

ε =Es el término de error estocástico de la regresión (ruido blanco).

MERCADO LABORAL CON ENFOQUE DE GÉNERO

3.1.Composición del mercado de trabajo

Según las proyecciones realizadas por la Oficina Nacional de Estadísticas (ONE), la composición de la población dominicana tiene una distribución equitativa entre hombres (49.1%) y mujeres (50.9%)⁶. De acuerdo con los datos de la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT) realizada por el Banco Central de la República Dominicana (BCRD), en promedio, para el 2019 la Población en Edad de Trabajar (PET) se compone de 7,639,041 personas, de los cuales 3,678,972 son hombres (48.2%) y 3,960,069 mujeres (51.8%). Sin embargo, el 58.1% de la Fuerza de Trabajo o Población Económicamente Activa (PEA) son hombres, mientras 41.9% son mujeres. De la PEA, ¿cuántas personas estaban ocupadas? Un total de 4,663,268 personas, siendo 2,771,497 de sexo masculina (59.4%) y 1,891,771 femenino (40.6%). En el Cuadro 3 se realiza un análisis comparativo por sexo de los principales indicadores relativos del Mercado de Trabajo de la República Dominicana, para el año 2019 (promedio trimestral).

6 Corresponden al año 2019.

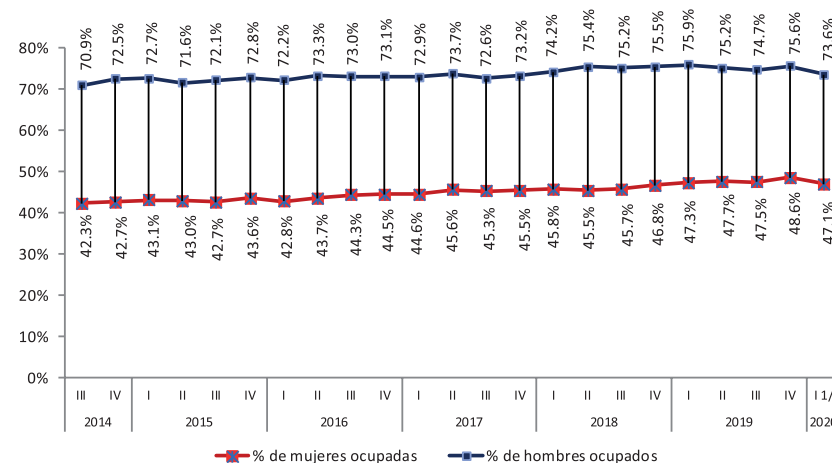
Cuadro 3. REPÚBLICA DOMINICANA: Principales indicadores del mercado laboral población de 15 años y más según sexo, (porcentajes); 2019

Indicador	Hombres	Mujeres
Total Global de Participación	78.4	52.6
Tasa de Ocupación	75.3	47.8
Tasa de subocupación por horas	4.8	6.4
Sector Formal	44.7	85.8
Sector Informal	55.3	53.0
Informalidad Total	58.5	50.4
SU1: Tasa de Desocupación 2/	3.9	9.3
Tasa de cesantía	3.4	7.4
Tasa de nuevos	0.5	1.9
SU2: Desocupación y Subocupación 3/	8.6	15.0
SU3: Desocupación y Fuerza de Trabajo Potencial 4/	6.3	16.6
SU4: Desocupación + Subocupación + Fuerza de Trabajo Potencial 5/	10.8	21.9
Tasa de Inactividad	21.6	47.4
Tasa de Desocupación (abiertos con iniciadores)	4.1	9.5

Fuente: Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT), Bancentral.

3.1.1. Tasa de ocupación laboral

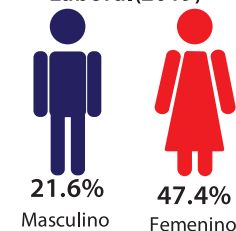
Al analizar la tendencia de la tasa de ocupación, se observó una diferenciación significativa entre ambos sexo. En el caso de las mujeres, la ocupación pasó de 42.3% a 47.1% entre 2014 y 2020, respectivamente. Empero, los hombres se desplazaron de 70.9% a 73.6% en igual periodo. En ambos sexo se apreció un aumento de la ocupación, teniendo en las mujeres mayor celeridad. Sin embargo, la brecha de género en la ocupación laboral sigue siendo muy significativa. El rango donde se movió la tasa de ocupación según género, fluctuó entre 26.6% y 30.0%, tal como se puede ver en el Gráfico 3.

Gráfico 3. REPÚBLICA DOMINICANA: Tasa de ocupación trimestral según trimestre por sexo; 2014-2020

Fuente: Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT), Bancentral.

3.1.2. Inactividad laboral

Tasa de Inactividad Laboral (2019)



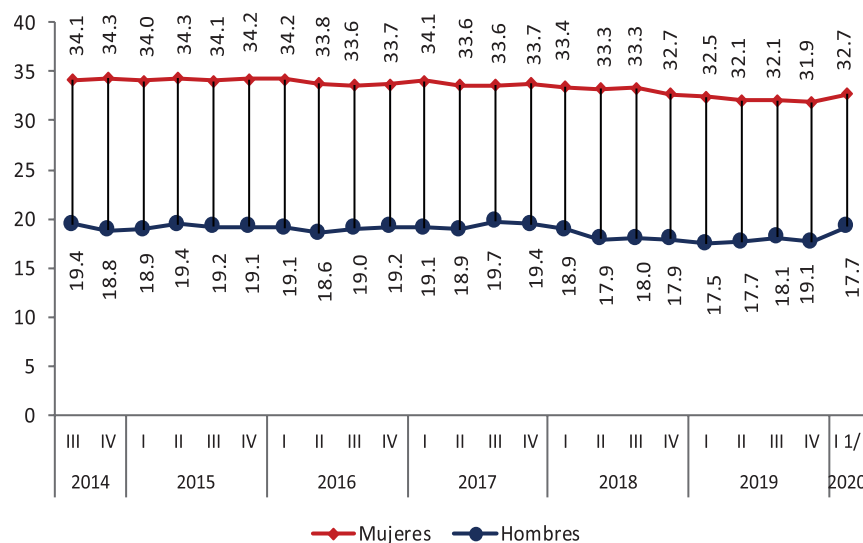
Ahora bien, ¿a quién afectó más la inactividad laboral?⁷ Los datos correspondientes a 2019 apuntaron hacia las mujeres. El 70.3% de la población fuera de la fuerza laboral resultaron mujeres (1,875,416) y 793,852 hombres. Lo anterior indica que el 21.6% de la Población en

⁷ Corresponde a desocupación, es decir, una persona en edad de trabajar que no trabaja ni ha buscado trabajo en los últimos meses.

Edad de Trabajar (PET) masculina estuvo inactiva; en las mujeres, la tasa de inactividad duplica la de los hombres (47.4%).

Existen múltiples (causas sociales, económicas o culturales) por las cuales las mujeres son más propensas a encontrarse inactivas laboralmente: maternidad y lactancia, atención y cuidado familiar, decisión de un solo proveedor, entre otras. Entre 2014 y 2020, en promedio, menos de 1 de cada 5 hombres se encontraba inactiva. No obstante, en las mujeres, los datos revelaron que 1 de cada 3 se halló en inactividad laboral (ver Gráfico 4).

Gráfico 4. REPÚBLICA DOMINICANA: Tasa de Inactividad Laboral (%) según trimestre por sexo; 2014-2020⁸



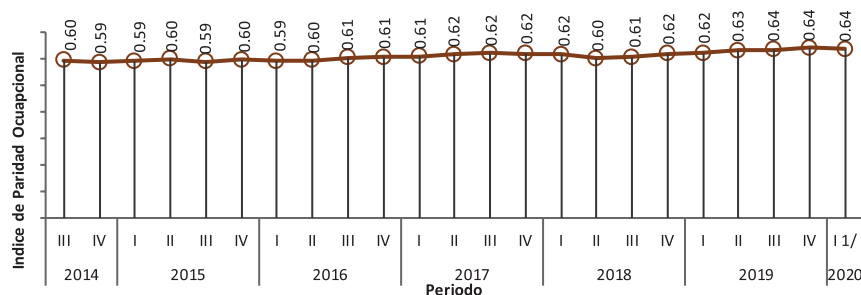
Fuente: Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT), Bancentral.

⁸ Datos preliminares. Se calcula como el cociente de Población fuera de la Fuerza de Trabajo (Inactivos) y Población en Edad de Trabajar (PET), por cien.

3.2. Índice de Paridad Ocupacional (IPO)

La construcción del Índice de Paridad Ocupacional (IPO)⁹ permite relacionar la proporción de hombres ocupados con la proporción de mujeres en similitud de condiciones, respecto a la Población en Edad de Trabajar (PET). En ese sentido, se observó una tendencia levemente creciente. Al inicio del periodo analizado (2014), por cada 100 hombres ocupados, había 60 mujeres. No obstante, en 2020 esta proporción aumentó, aunque ligeramente, al posicionarse en 64 mujeres por cada 100 varones. En el siguiente gráfico se observa el comportamiento trimestral entre 2014 y 2020.

Gráfico 5. REPÚBLICA DOMINICANA: Índice de Paridad Ocupacional según trimestre 2014-2020



Fuente: Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT), Bancentral.

3.3. Índice de Disimilitud de Duncan (IDD)

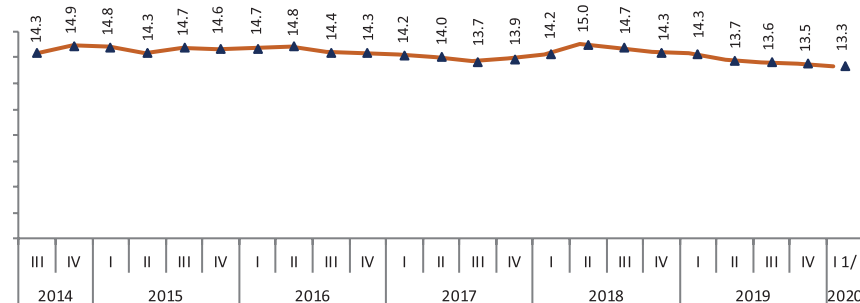
El Índice de Disimilitud de Duncan (IDD), en honor a sus creadores Duncan & Duncan (1955), permite determinar la diferencia entre grupos particulares, como sexo, estado civil, ocupación, sector económico, etc. Constituye un indicador sintético de la relación que existe entre la composición por sexo de un determinado grupo. La presencia de

⁹ Relación entre tasa de ocupación de mujeres y tasa de ocupación de hombres

diferencias pronunciadas en la distribución alerta sobre la existencia de segregación. Es decir, desigualdad entre los grupos que se comparan. La ventaja de esta medida consiste en que indica claramente la proporción que se requiere cambiar de ambos lados de la distribución para que sea equitativa: para uno sube y para el otro baja.

Para equiparar la proporción de personas ocupadas en el mercado laboral, los datos para el periodo 2014-2020 probaron que se requiere un aumento de la tasa de ocupación de las mujeres entre 26.56 y 29.97 puntos porcentuales (el doble de la brecha mínima y máxima suficiente para cubrir el recorrido o brecha total que separó la ocupación por razón de género) para igualar la tasa de ocupación de hombres (ver Gráfico 6).

Gráfico 6. REPÚBLICA DOMINICANA: Índice de Disimilitud de Duncan (IDD) según trimestre 2014-2020



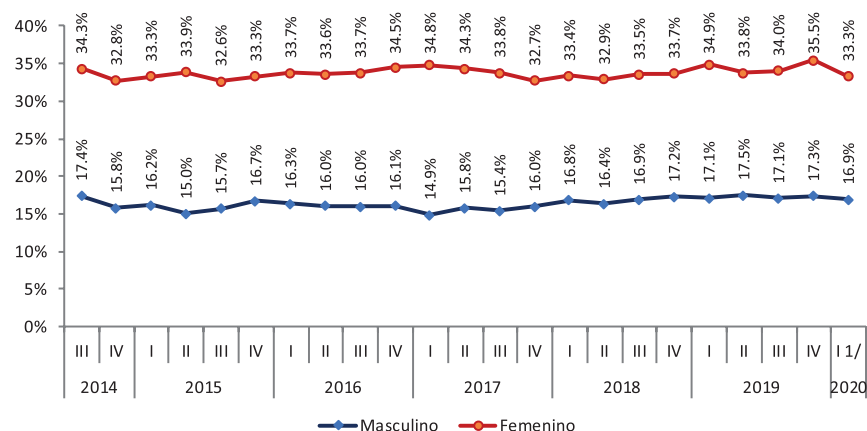
Fuente: Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT), Bancentral.

3.3.1. Por nivel educativo

Las mujeres tienden a aumentar su tasa de participación en el mercado de trabajo a medida que aumenta su nivel educativo (Papadópulos et al, 2003). Para el caso de la República Dominicana (Gráfico 7), las ocupadas con estudios Universitarios representaron

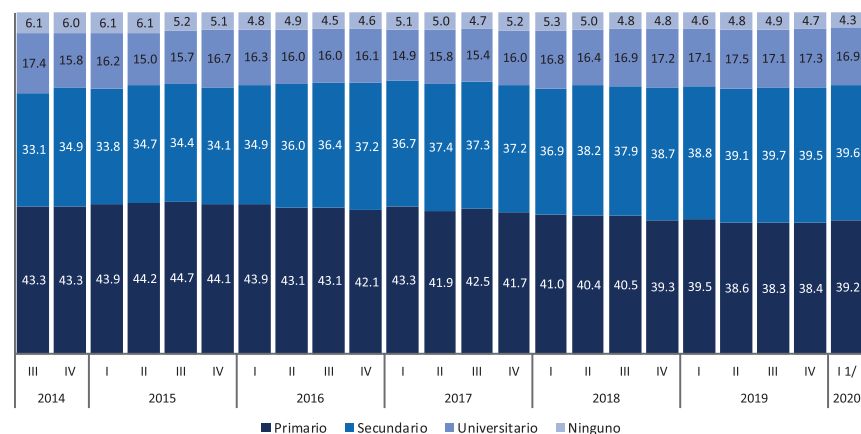
1 de cada 3 del total de las mujeres. Sin embargo, en los hombres equivale a menos de 1 de cada 5 (16.4%) con relación al total de ocupados de este grupo. Cuando se comparó la proporción de mujeres universitarias con los hombres en el mismo nivel educativo, las mujeres duplican a los hombres.

Gráfico 7. REPÚBLICA DOMINICANA: Porcentaje de personas ocupadas con estudios universitarios según trimestre por sexo, 2014-2020



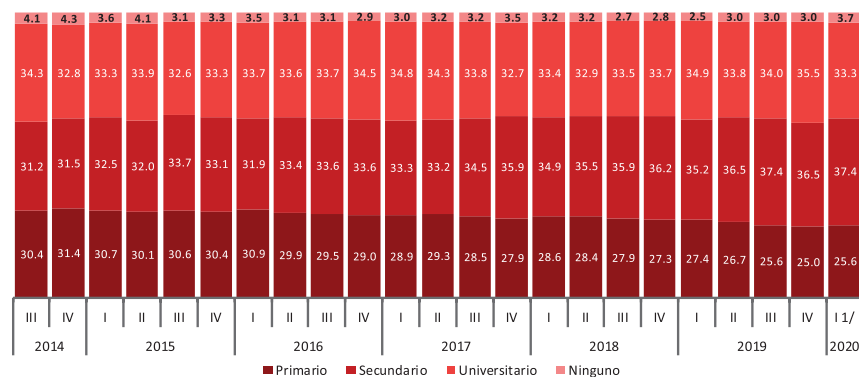
Fuente: Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT), Bancentral.

En 2014, el 6.1% de los hombres ocupados no tenía ningún nivel de estudio alcanzado; en 2020, disminuyó a 4.3%. Asimismo, se observó un balance entre los ocupados con estudios primarios y el nivel secundario. Gran parte de los puntos porcentuales perdidos en el nivel primario fueron ganados por el nivel secundario. Esto es, al inicio del periodo analizado, los del nivel básico representaban el 43.3%, mientras en 2020 disminuyó a 39.2% (una reducción de 4.2 puntos porcentuales). Asimismo, los del nivel secundario pasaron de 34.0% a 39.6%, en igual periodo (un aumento de 5.6 puntos porcentuales). En el Gráfico 8 se puede ver lo indicado anteriormente.

Gráfico 8. REPÚBLICA DOMINICANA: Distribución porcentual de la población ocupada masculina según trimestre por nivel educativo; 2014 - 2020

Fuente: Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT), Bancentral.

En la población ocupada femenina, la participación del grupo del nivel Primario disminuyó 5.28 puntos porcentuales, mientras el nivel Secundario aumentó 6.01 puntos porcentuales, en el periodo bajo estudio. La proporción de mujeres ocupadas en el mercado laboral que tienen estudios Universitarios pasó de 34.6% a 33.3%, entre 2014 y 2020 (Gráfico 9).

Gráfico 9. REPÚBLICA DOMINICANA: Distribución porcentual de la población ocupada femenina según trimestre por nivel educativo; 2014-2020

Fuente: Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT), Bancentral.

En ambos sexos, la participación de personas sin ningún estudio se redujo, siendo en mayor medida en los hombres. Empero, en el nivel secundario la tendencia fue hacia el ensanchamiento. En ese sentido, un cambio actual en el comportamiento de esta curva (nivel secundario), pudiera impulsar la tendencia en el nivel universitario en el futuro (ver Gráficos 8 y 9).

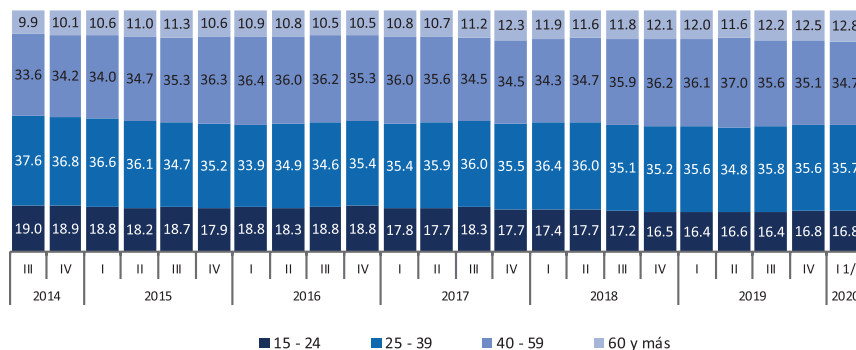
3.3.2. Por grupo de edad

Los datos estadísticos revelaron que en los grupos de edades se produjo una reconfiguración. Los más jóvenes (de 15 a 39 años) presentaron un leve declive entre 2014 y 2020. Específicamente, aquellos con edades comprendidas entre 15 y 24 pasaron de 17.2% a 15.0% respecto al total de la población ocupada. El conjunto de 25 a 39 años, de 38.1% de participación en 2014 en la población ocupada, en 2020 se colocó en 37.0%.

En cambio, los grupos con mayores edades, lo que supone mayor experiencia, tomaron mayor participación en el mercado laboral. El grupo de 40 a 59 años, de 35.4% que tenía en 2014, mostró un avance en 2020, al ubicarse en 36.7%. Asimismo, los de 60 o más años, de 9.3% a 11.4% en el periodo analizado. Este último dato es relevante. No se trata de que haya disminuido la ocupación de jóvenes en el mercado laboral, sino que aumentó la participación de aquellos con más experiencia acumulada.

En el caso de los hombres, la distribución siguió la misma tendencia anterior: caída en los grupos de 15-24 y 25-39 años, sienta más notable en el primero, de 19.0% en 2014 a 16.8% del total de ocupados. En los demás grupos, se produjo un ligero aumento. El grupo de 60 o más años captó mayor participación, al incrementarse de 9.9% a 12.8% en el periodo analizado (Gráfico 10).

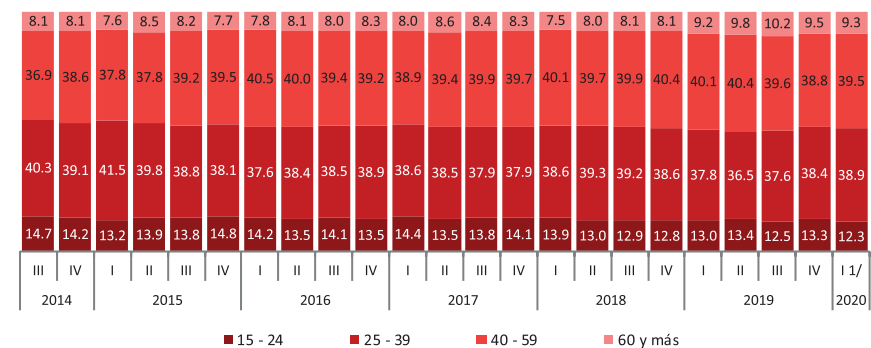
Gráfico 10. REPÚBLICA DOMINICANA: Distribución porcentual de la población ocupada masculina según trimestre por grupo de edad, 2014-2020



Fuente: Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT), Bancentral.

Entre las mujeres ocupadas, el grupo que más creció en el periodo fue el de 40 a 59 años, al pasar 36.9% en 2014 a 39.5% en 2020. El otro grupo de edad que extendió su participación correspondió al de 60 y más años. Los demás segmentos demográficos disminuyeron su cuota (Gráfico 11).

Gráfico 11. REPÚBLICA DOMINICANA: Distribución porcentual de la población ocupada femenina según trimestre por grupo de edad, 2014-2020



Fuente: Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT), Bancentral.

3.3.3. Por grupo ocupacional

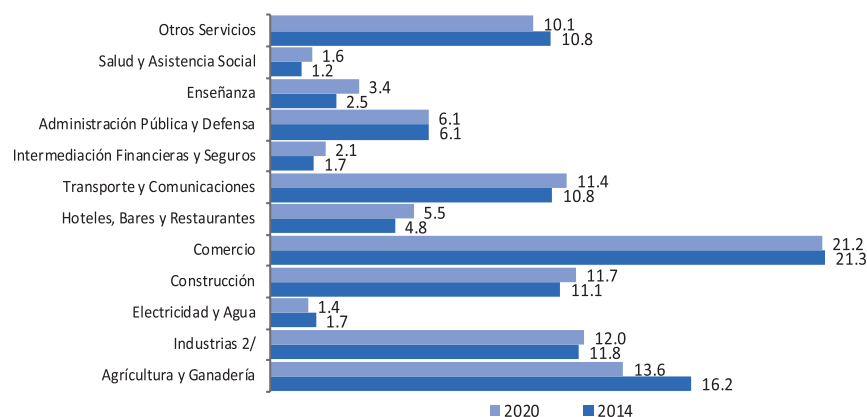
En 2020, casi 3 de cada 4 (74.3%) hombres ocupados se encontraba en los grupos ocupacionales de Trabajadores de los Servicios (22.0%), Operarios y Artesanos (20.9%), Operadores y Conductores (15.9%) y Trabajadores no Calificados (15.5%). Solo el 2.7% estaba ubicado en el grupo de Gerentes y Administradores y el 5.1% entre los Profesionales e Intelectuales. En cuanto a las mujeres, se observó mayor concentración que en los hombres, alrededor de los grupos ocupacionales predominantes. La mayor agrupación femenina se reunió en los grupos ocupacionales de Trabajadores de los Servicios (33.4%), Trabajadores no Calificados (25.6%), Empleados de Oficina

(12.8%) y Profesionales e Intelectuales (11.8%). En estas cuatro ramas ocupacionales se concentraban 84 de cada 100 mujeres.

3.3.4. Por rama de actividad económica

El estudio de las brechas de género considerando las ramas de actividad muestra un panorama muy desigual. Casi la mitad (47 de 100) de los hombres, se concentró en tres actividades: Comercio (21.2%), Agricultura y Ganadería (13.6%) e Industrias (12.0%). Donde menor participación tuvieron fue en Electricidad y Agua (1.4%), Salud y Asistencia Social (1.6%) e Intermediación y Financieras (2.1%). Por su parte, el 62.2% de las mujeres ocupadas se agrupó en Otros Servicios (31.7%), Comercio (19.2%) y Hoteles, Bares y Restaurantes (11.3%). En Gráfico 12, se observa la comparación.

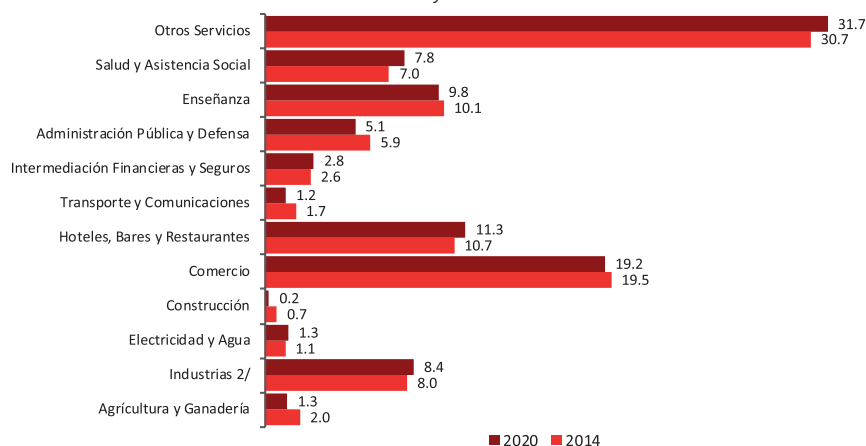
Gráfico 12. REPÚBLICA DOMINICANA: Comparativo de distribución porcentual de la población ocupada masculina según rama de actividad económica por año; 2014 y 2020



Fuente: Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT), Bancentral.

En el mercado de trabajo, algunas ramas de actividad económica fueron predominantemente de personas masculinas, como Agricultura y Ganadería, Transporte y Comunicaciones, así como Construcción. La mayor agrupación de mujeres se localizó en Otros Servicios, Enseñanza, Salud y Asistencia Social, y Hoteles, Bares y Restaurantes (ver Gráfico 13).

Gráfico 13. REPÚBLICA DOMINICANA: Comparativo de Distribución Porcentual de la población ocupada Femenina según rama de actividad económica por año, 2014 y 2020

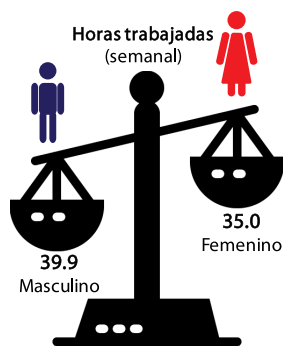


Fuente: Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT), Bancentral.

ANÁLISIS DE LOS DATOS SALARIALES EN REPÚBLICA DOMINICANA

4.1. Brecha de género

Un análisis de la variabilidad¹⁰ de la jornada de trabajo evidenció que esta variable se mantuvo estable durante el 2016 y 1er. Trimestre de 2020, siendo en las mujeres (2.7%), levemente mayor que en los hombres (2.2%), aunque la tendencia presentó una ligera caída en el último trimestre que, en parte, se corresponde con un comportamiento cíclico que se produce entre el último trimestre de cada año y el primero del año siguiente.



En los últimos años se ha venido debatiendo quién trabaja más entre hombres y mujeres. Desde el punto de vista de la ocupación, las estadísticas evidenciaron una desigualdad en el tiempo de trabajado remunerado entre hombres y mujeres¹¹. En sentido general, las mujeres laboraron menos horas remuneradas (35.0 semanales) que los hombres (39.9 horas semanales). Lo anterior

quiere decir que las mujeres trabajaron 14.2% menos de horas

remuneradas que los hombres, equivalente a 5 horas semanales¹² (21.3 horas mensuales aproximadamente)¹³. Que, de acuerdo a CEPAL (2004), el aumento en la participación femenina no necesariamente ha significado cambios sustantivos en el reparto de las tareas domésticas¹⁴.

El salario medio mensualizado depende del tiempo trabajado y el salario por hora devengado. En ese ámbito, la remuneración media de las mujeres (RD\$21,835.6) fue 7.6% inferior a la correspondiente a los hombres (RD\$23,491.6).

El análisis tendencial mostró consistencia y estabilidad en el comportamiento salarial de los hombres y fluctuaciones en las mujeres, durante el periodo 2016-2020. En general, en el intervalo de tiempo de 2016-1 a 2018-4, se observó que la brecha salarial de hombres y mujeres se estrechó (se redujo desigualdad salarial), mientras el periodo de 2019-1 a 2020-1 tiende a ampliarse. Por ejemplo, en el primer trimestre de 2020, el salario medio de las mujeres fue de RD\$20,971.1/mensual y en los hombres de RD\$25,376.1/mensual, una brecha de 21.0% (Gráfico 14).

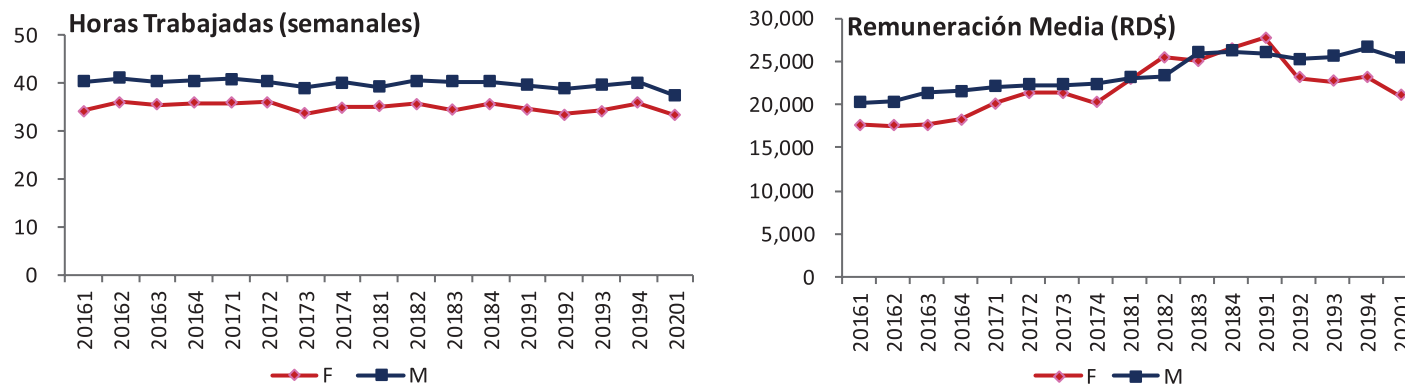
10 Medida por el Coeficiente de Variación, que relaciona la desviación estándar con la media.

11 Sobre el trabajo no remunerado la literatura recoge experiencias para la República Dominicana. Sin embargo, no representa el objetivo de esta investigación.

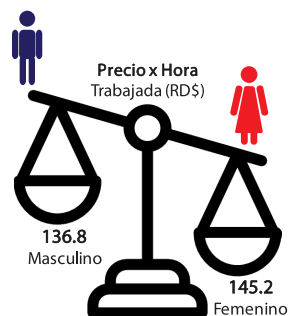
12 La diferencia entre la jornada de trabajo semanal entre hombres y mujeres ha oscilado entre 4 y 6 horas entre el 2016 y 2020.

13 Suponiendo que un mes tiene 4.3 semanas el promedio (relación entre cantidad de semanas en el año y cantidad de meses).

14 Citado por Obando, Rojas & Pineda (2009)

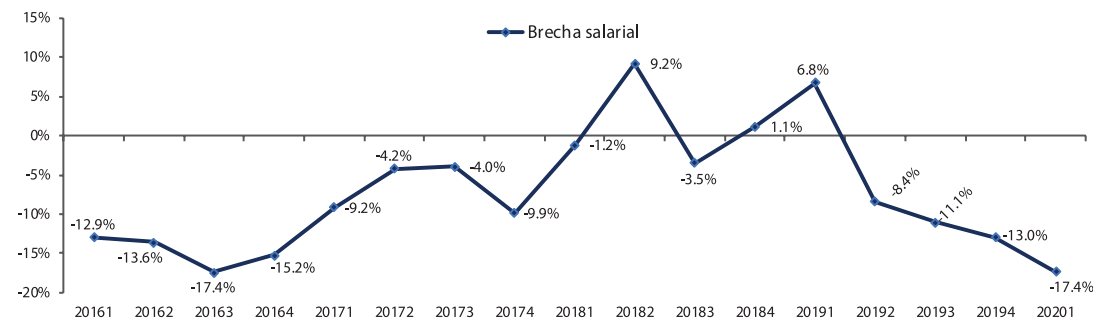
Gráfico 14. REPÚBLICA DOMINICANA: Horas trabajadas y remuneración media mensual según trimestre por sexo, (en horas y RD\$/mes); 2016-2020

Fuente: Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT), Bancentral.



Las mujeres recibieron, en promedio, una remuneración de RD\$145.2/hora, mientras los hombres RD\$136.8/hora. Ahora bien, ¿qué pasaría si las mujeres trabajaran la misma cantidad de horas remuneradas que los hombres? La retribución salarial total de los hombres, ¿se mantendría siendo mayor? Según los datos salariales trimestrales de 2016 a 2020, el salario por hora de las mujeres sería 6.1% mayor al de los hombres, mostrando alta volatilidad en su comportamiento.

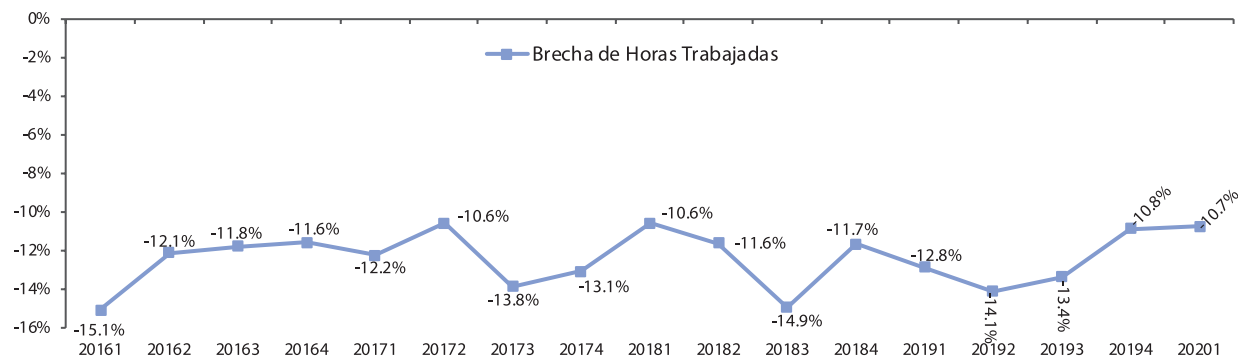
Al analizar la brecha salarial mensualizada entre hombres y mujeres, se observó que la franja de oscilación se encuentra entre -17.4% y 9.2% en el periodo analizado. Desde esta perspectiva, en promedio, las mujeres son remuneradas por un valor de 6.9% menos que los hombres (Gráfico 15).

Gráfico 15. REPÚBLICA DOMINICANA: Brecha salarial de género mensual según trimestre; 2014-2020 (%)

Fuente: Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT), Bancentral.

La brecha de tiempo trabajado mensual entre hombres y mujeres presentó una tendencia estable en el tiempo, cuyas variaciones fueron menos bruscas que en los salarios. El rango de variación se mantuvo entre -10.6% y -15.1%.

Gráfico 16. REPÚBLICA DOMINICANA: Brecha de Tiempo Trabajado (mensual) según trimestre; 2014-2020

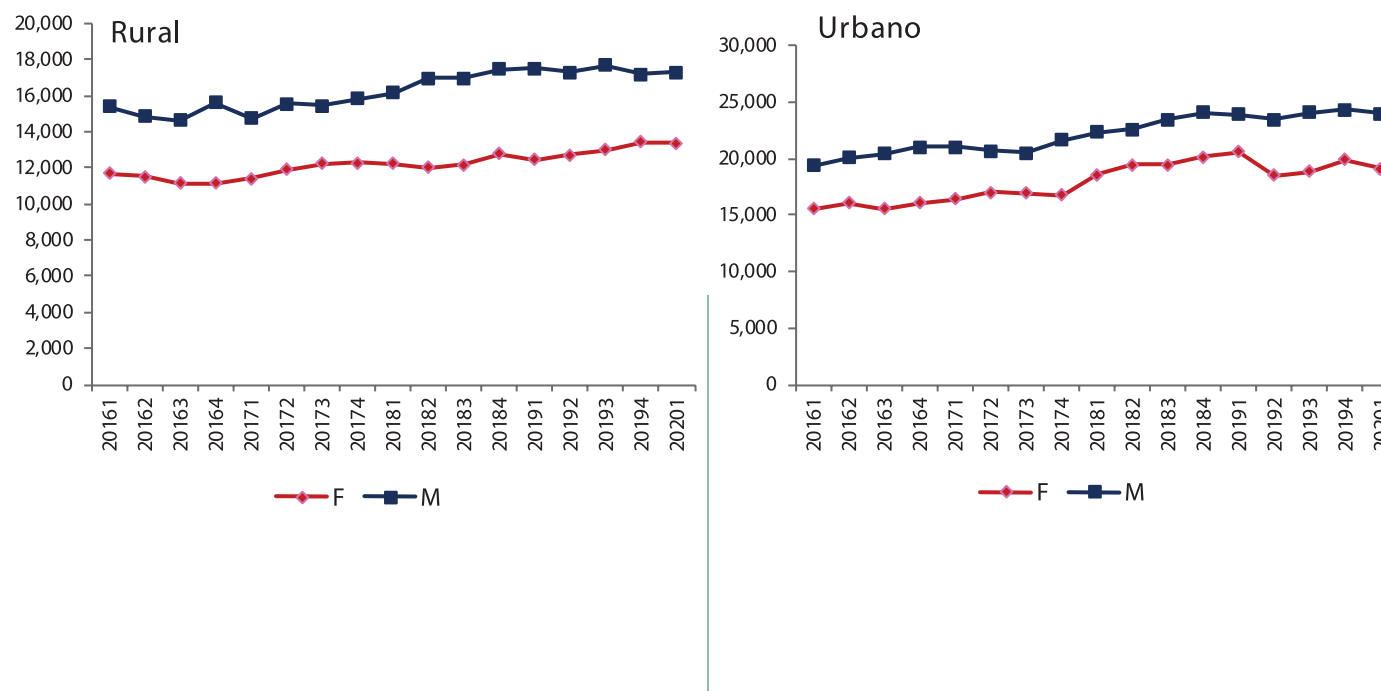


Fuente: Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT), Bancentral.

4.1.1. Por ubicación geográfica

¿Qué pasó con la remuneración media mensual por sexo atendiendo la ubicación geográfica? En las Zonas Rurales, las mujeres ganaron una tercera parte menos (33.3%) que los hombres. En las Zonas Urbanas, la desigualdad se redujo a 23.6%. Según se puede observar en el Gráfico 17, la brecha salarial en las comunidades Rurales fue más pronunciada que en las localidades Urbanas. Estas diferencias a nivel geográfico están determinadas por las oportunidades laborales y el dinamismo económico y social de las principales ciudades donde convergen casi o la totalidad de las actividades económicas.

Gráfico 17. REPÚBLICA DOMINICANA: Evolución del salario medio mensual (RD\$) de la población ocupada según zona geográfica por sexo; 2016 – 2020



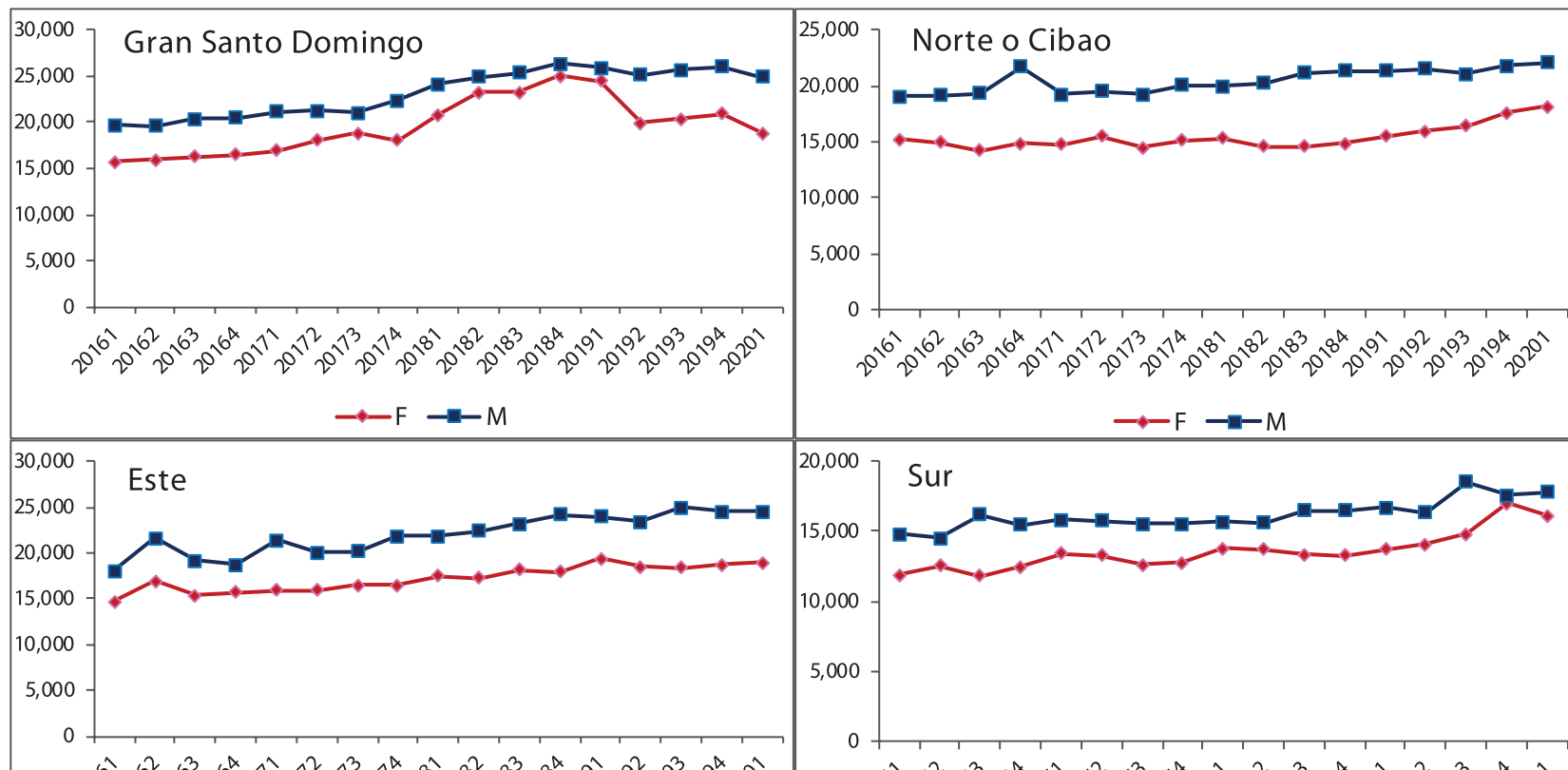
Fuente: Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT), Bancentral.

4.1.2. Por macrorregiones

La brecha salarial de género mostró una dispersión significativa en término de macrorregiones. El salario devengado por una mujer en una región, puede variar notablemente, cuando se compara con otra. En ese sentido, se pueden agrupar las regiones con mayor grado de desigualdad salarial. No obstante, esas diferencias en la remuneración no se pueden explicar por las características observables como edad, escolaridad, zona y sexo (Serie Comunidad Mujer, 2013). Se requiere la incorporación de otras variables que determinan la brecha. En el Gran Santo Domingo y Sur, resultaron similares, donde las mujeres recibieron poco más de 4 pesos por cada 5 ganados por los hombres. No obstante, en las regiones Este y Norte o Cibao la brecha salarial de género desfavoreció más a las mujeres. Las trabajadoras de la macrorregión Este recibieron 72.1 pesos por cada 100 que percibieron los trabajadores, mientras en la Norte o Cibao las mujeres fueron remuneradas con 67.3 pesos por cada 100 que recibieron los hombres.

El Gráfico 18 ilustra el comportamiento del salario medio mensual por macrorregión y género durante el periodo 2016-2020. En él también se puede apreciar el nivel salarial de cada región, es decir, dónde son más deprimidos y dónde las personas ocupadas son mejor remuneradas.

Gráfico 18. REPÚBLICA DOMINICANA: Evolución del salario medio mensual (RD\$) de la población ocupada según macrorregión por sexo y trimestre 2016-2020



Fuente: Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT), Bancentral.

4.1.3. Por nivel educativo

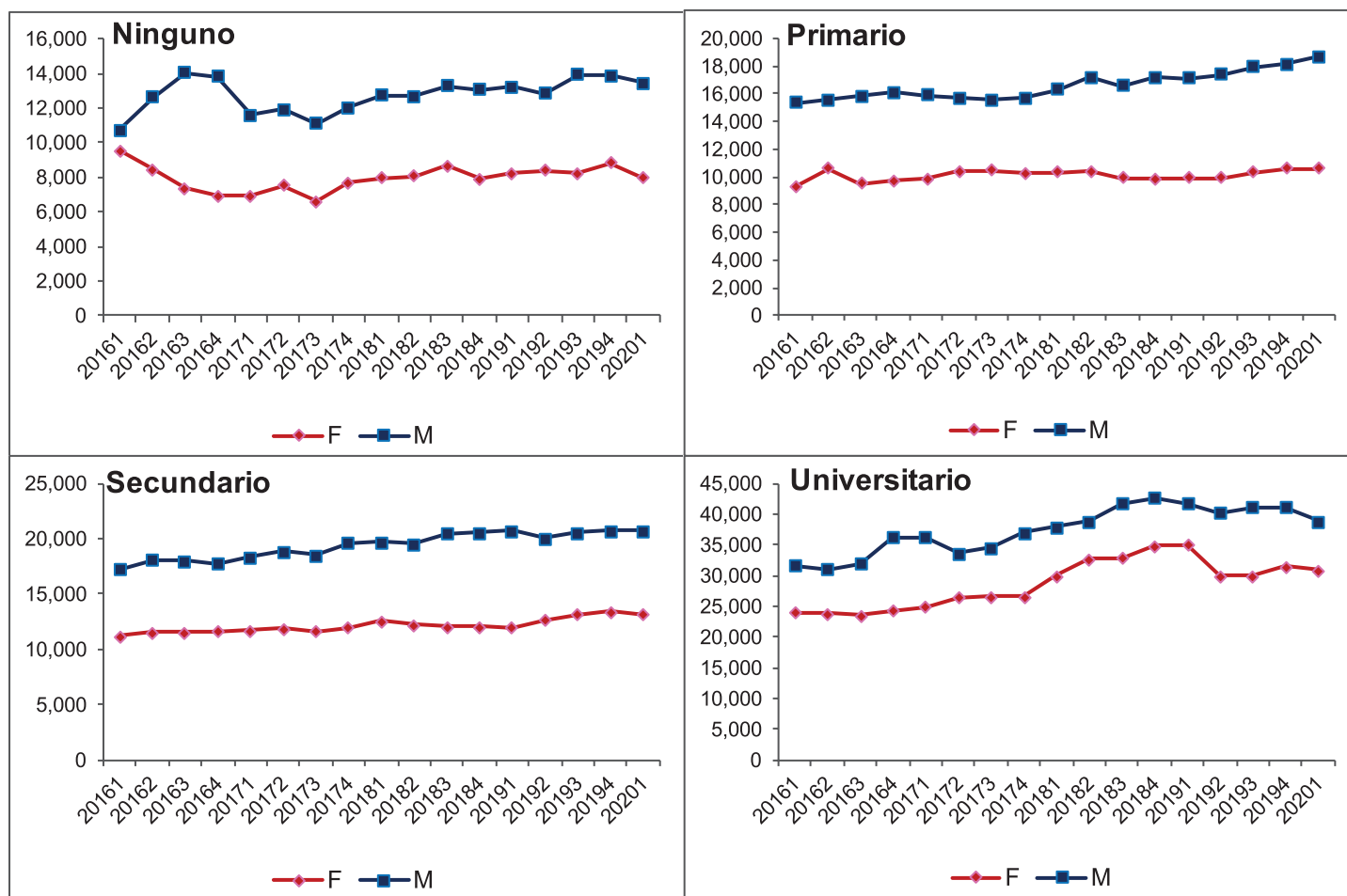
Entre los ingresos salariales y el nivel de instrucción existe una estrecha unidad que le da sentido a los esfuerzos que realizan las personas por alcanzar un determinado grado de escolaridad o educación técnico-formal. La distribución salarial mostró que a mayor preparación, más alta fue la brecha de ingresos con respecto a los demás niveles. Sin embargo, tiende a disminuir entre hombres y mujeres, es decir, fueron más equitativos.

La diferenciación en la composición en los grupos educativos (niveles), quedó determinada por la magnitud de las brechas. Esto es, las brechas disminuyeron a medida que aumentaron los niveles formativos alcanzados. En promedio, a mayor nivel educativo, mayor salario. En esto consiste el retorno de la inversión en educación. Por ejemplo, en la República Dominicana una persona ocupada con estudios universitarios recibió 3.2 veces lo devengado por una persona sin ningún nivel alcanzado.

¿Cómo se comportó la remuneración media por nivel educativo y género? Existe una brecha significativa en los niveles más inferiores. La desigualdad salarial en los ocupados sin ningún nivel educativo fue de 60.6%, es decir, las mujeres percibieron 6 pesos menos por cada 10 que recibieron los hombres. En el nivel primario (64.3%) y en el nivel secundario (59.4%), los resultados fueron similares al grupo sin estudios. Sin embargo, en el nivel universitario las mujeres ganaron 7 (69.5%) por cada 10 que ganado por los hombres en igual condición. En el Gráfico 19 se puede apreciar la forma cómo se

redujo la brecha con relación a los demás niveles.

Gráfico 19. REPÚBLICA DOMINICANA: Evolución del salario medio mensual (RD\$) de la población ocupada según nivel educativo por sexo; 2016 - 2020



Fuente: Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT), Bancentral.

4.1.4. Por grupo de edad

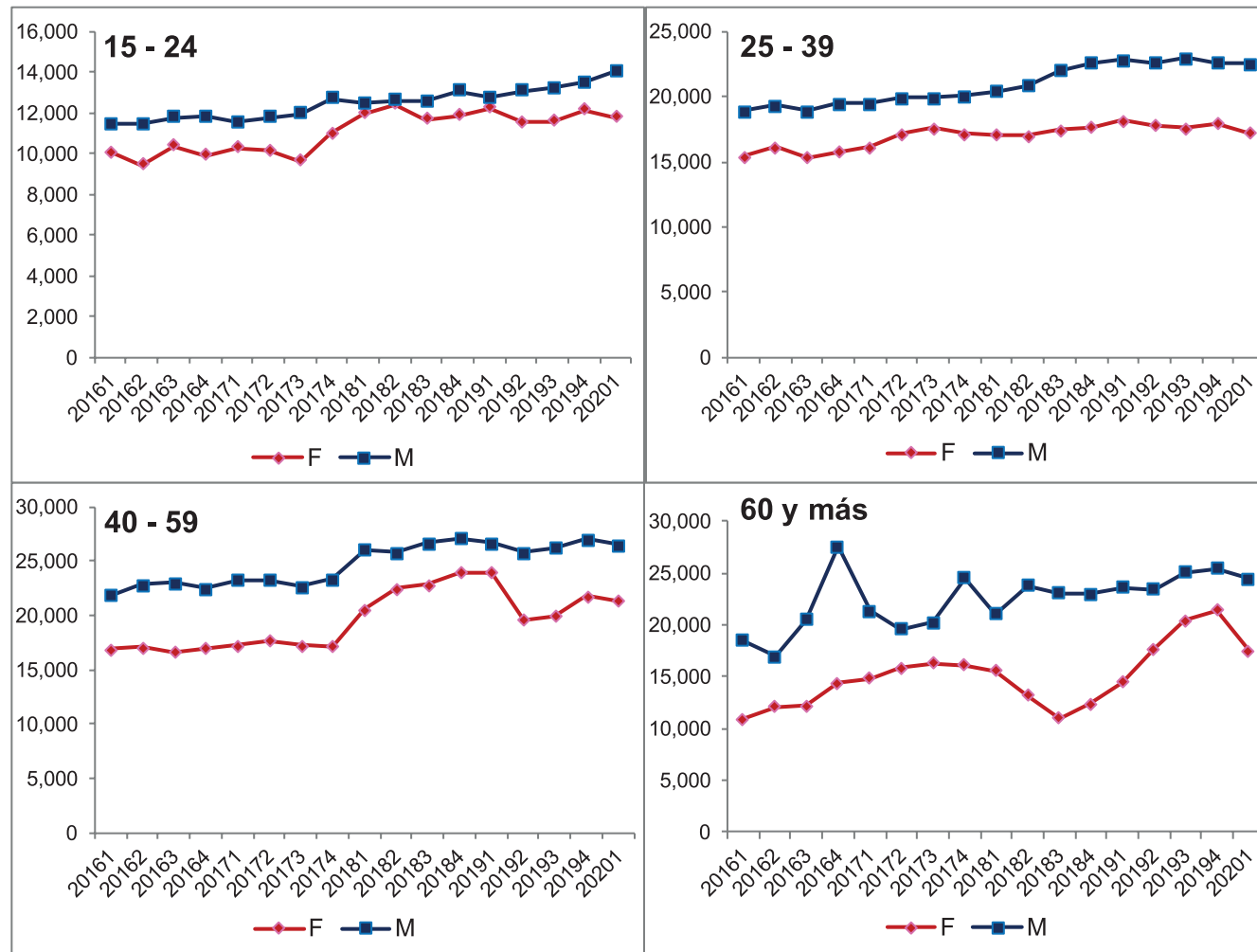
Parece que el hecho de pertenecer al grupo etario joven generó mayor homogeneidad entre los salarios de hombres y mujeres. Badel & Peña (2008) y Fernández (2006) para Colombia, respectivamente, y Ñopo (2006) para Chile, concluyeron que los diferenciales salariales entre hombres y mujeres aumentan significativamente al inicio y al final de la distribución de salarios. Se podría decir que en este caso, el grupo de referencia hace parte de la cola derecha de la distribución de salarios, donde los diferenciales salariales se acentúan¹⁵.

Al descomponer el salario por grandes grupos de edad (Gráfico 20), en el segmento de menos de 60 años, quedó marcado un sentido de correlación positiva entre la edad y el salario. El grupo que menos remuneración salarial recibió por el trabajo realizado fue el de 15 a 24 años, inducido por la reducida o ausencia experiencia. A esto se suma que, por la falta de experiencia, optan por trabajos menos técnicos y no especializados. En ese sentido, el 65.2% del grupo de 15 a 24 años pertenecía a las actividades económicas comercio, otros servicios e industrias, así como hoteles, bares y restaurantes, y son los salarios en varios de éstos, legalmente inferiores al promedio de otros sectores como es el caso de las empresas privadas¹⁶.

¹⁵ Citado por Sabogal (2012).

¹⁶ Consultar salarios sectoriales establecidos por el Ministerio de Trabajo en <http://omlad.gob.do/ResolucionesSalariales.aspx>

Gráfico 20. REPÚBLICA DOMINICANA: Evolución del salario medio mensual (RD\$) de la población ocupada según grupo de edad por trimestre y sexo; 2016-2020



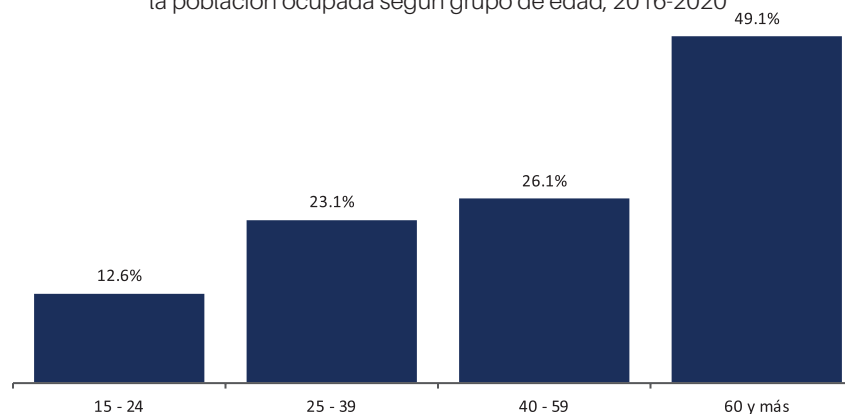
Fuente: Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT), Bancentral.

Un determinante de la remuneración salarial tiene que ver con la edad, ya que, en teoría, incluye la experiencia acumulada. El comportamiento que se observó en la división de las personas ocupadas por edades, consiste en lo siguiente: entre mayor era el grupo de edad, mayor la brecha salarial intra (en el interior del grupo). Por ejemplo, en el segmento demográfico de 15 a 24 años, pese a que las mujeres obtuvieron 12.6% menos que los hombres, constituyó la agrupación de la población ocupada con la brecha salarial más reducida. Asimismo, en el grupo de 60 o más años, los hombres disfrutaron de una remuneración salarial 49.1% mayor que las mujeres.

En el grupo de 25 a 39 años, se estimó la desigualdad salarial en 23.1%, favoreciendo ésta a los hombres. En ese sentido, las ocupadas de 25 a 39 años recibieron un 46.3% más con relación a los de 15 a 24 años; asimismo, los hombres un salario 59.8% mayor al realizar la misma comparación. Por su parte, el grupo de 40 a 59 años fue el segmento demográfico que mayor salario recibió de retribución salarial. Las mujeres alcanzaron los RD\$19,640.29/mensual y los hombres RD\$24,759.50/mensual, una diferencia de 26.1%.

En promedio, las personas de sexo masculino devengaron el doble de lo ganado por los de edades comprendidas entre 15 y 24 años (98.7%), en tanto las mujeres un 77.5%. En el Gráfico 21 se despliega el nivel de brecha salarial al comparar el salario de los hombres con el de las mujeres consolidado para el periodo de estudio.

Gráfico 21. REPÚBLICA DOMINICANA: Brecha salarial entre hombres y mujeres de la población ocupada según grupo de edad; 2016-2020

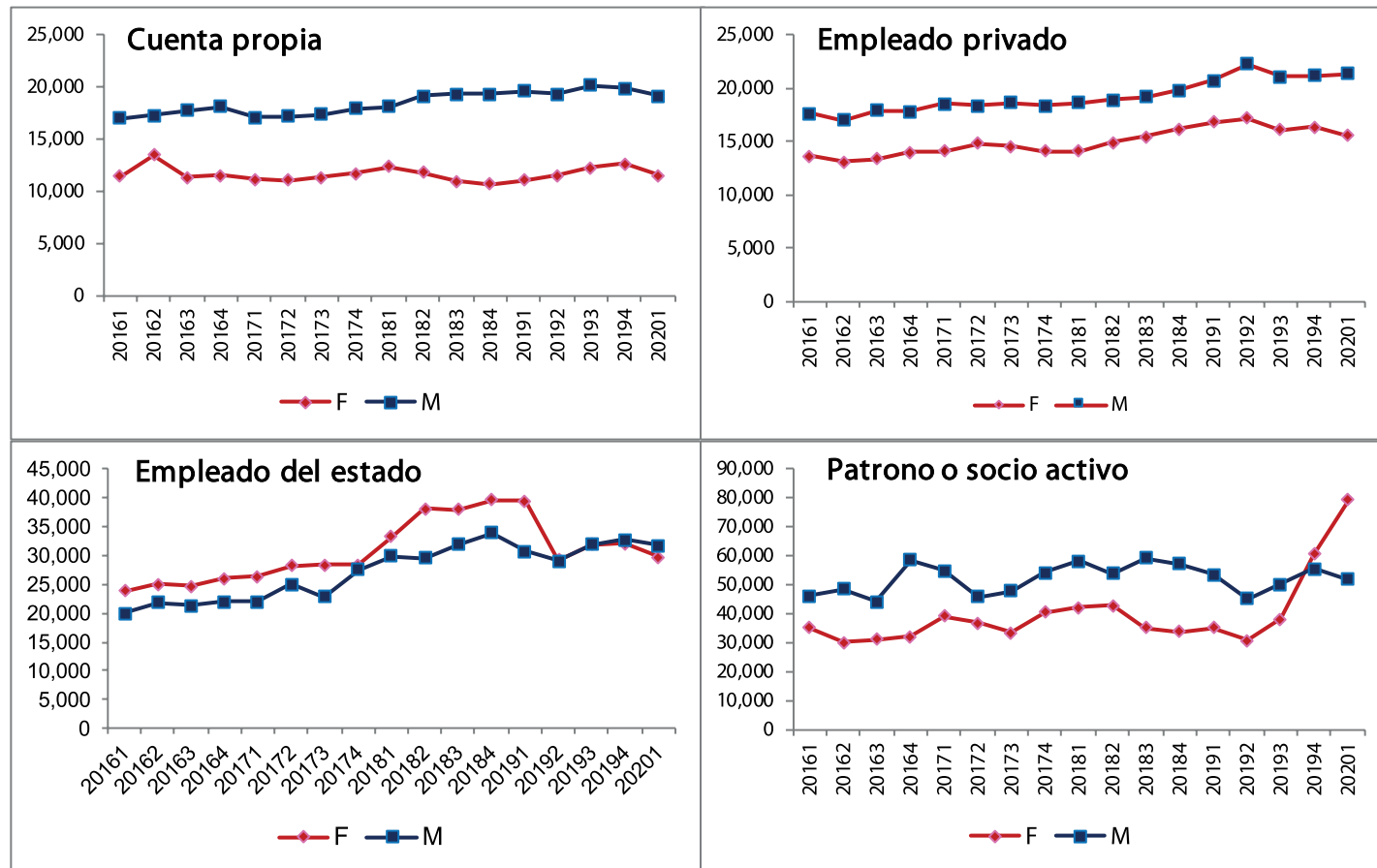


Fuente: Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT), Bancentral.

4.1.5. Por categoría ocupacional

Atendiendo la clasificación por categoría ocupacional, los trabajadores por Cuenta Propia fueron los que presentaron mayor brecha salarial. En esta clase, las mujeres devengaron un salario 58.5% inferior al recibido por los hombres. En el caso de los Patronos y los Empleados Privados, las mujeres recibieron 6.9 y 7.1 pesos, respectivamente, por cada 10 que ganaron los hombres. La categoría Empleados del Estado fue la que menor desigualdad salarial por razón de género presentó, donde las mujeres lograron una remuneración de 11.2% mayor a los hombres en el periodo comprendido entre 1er. Trimestre de 2016 y 1er. Trimestre de 2020. En el Gráfico 22 se visualiza la evolución del salario medio según categoría ocupacional por sexo para el horizonte temporal de referencia.

Gráfico 22. REPÚBLICA DOMINICANA: Evolución del salario medio mensual (RD\$) de la población ocupada según categoría ocupacional por trimestre y sexo; 2016-2020



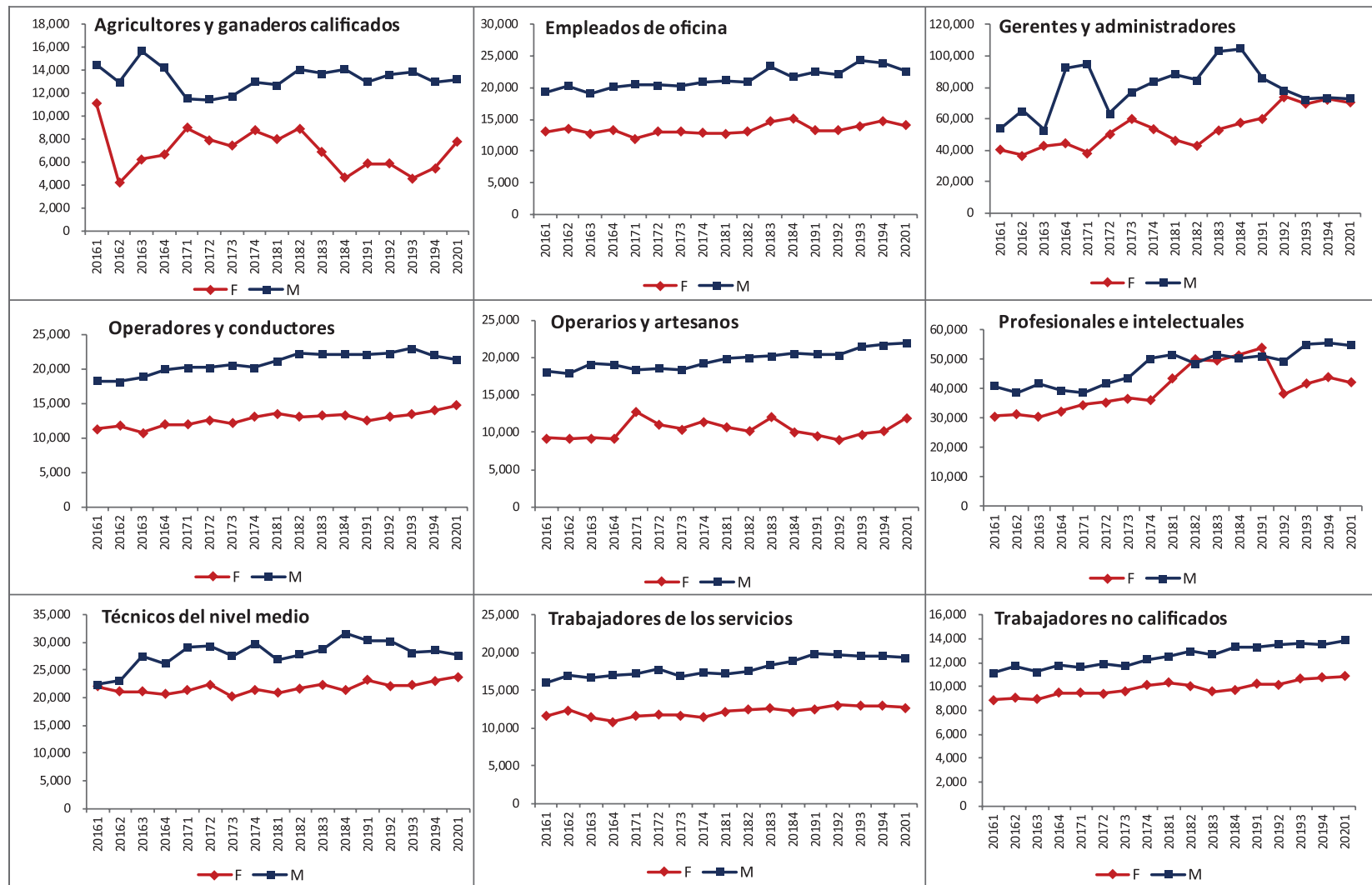
Fuente: Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT), Bancentral.

4.1.6. Por grupo ocupacional

Los grupos ocupacionales hacen referencia a funciones que realizan las personas en las empresas e instituciones que laboran. Incluso, en teoría, cuentan con niveles de capacitación similares, los cuales son requeridos en sus perfiles. Sin embargo, en todos los grupos ocupacionales, en promedio, los hombres recibieron un salario superior a las mujeres. La pregunta clave es: ¿qué tanto? En las ocupaciones de operarios y artesanos y agricultores y ganaderos calificados, las mujeres recibieron casi la mitad de la remuneración recibida por los hombres. La brecha salarial entre ambos grupos fue de 90.3% y 89.5%, respectivamente.

Las ocupaciones con menor brecha salarial de género resultaron los profesionales e intelectuales, donde las ocupadas ganaron 17.6% menos que los ocupados. Asimismo, los trabajadores no calificados (27.1%) y los técnicos de nivel medio (28.0%). Se destaca que entre los gerentes y administradores las mujeres conquistaron por la misma función, una remuneración salarial 47.5% inferior a los hombres. En el Gráfico 23 se organiza la evolución del salario según grupo ocupacional por sexo durante el periodo analizado (2016-2020).

Gráfico 23. REPÚBLICA DOMINICANA: Evolución del salario medio (RD\$) de la población ocupada según grupo ocupacional por trimestre y sexo; 2016-2020



Fuente: Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT), Bancentral.

4.1.7. Por rama de actividad económica

La heterogeneidad salarial en las actividades económicas brinda una perspectiva general de las causas multidimensionales que se encuentran detrás de esos resultados (efectos). Ramírez (2012) indicó que el premio en términos de salario suele ser mayor en ramas de actividad que demandan personal con habilidades técnicas. Asimismo, Sabogal (2012) consideró la teoría del crowding ocupacional de Bergmann, que afirma que la concentración de mujeres en ciertos sectores genera, por el exceso de oferta femenina, una disminución en los salarios ofrecidos en estos sectores, lo que en gran medida puede explicar la existencia y persistencia de la brecha salarial.

La diferencia salarial de género en la rama de actividad económica de administración pública y defensa mostró un cambio de comportamiento: en el periodo 2016-1 a 2017-3 las mujeres recibieron mayor salario y entre 2017-4 a 2020-01 los hombres tomaron la primacía en las remuneraciones. Los datos evidenciaron que la administración pública y defensa constituyó una de las actividades económicas con mayor equidad salarial de género. Estos resultados son impulsados por políticas gubernamentales de promoción de la equidad de género, creación de unidades administrativas y comités para tales fines, así como campañas internas y externas de concientización de la ciudadanía y sensibilizaciones de los funcionarios públicos.

En agricultura y ganadería, los hombres mantuvieron una tendencia estable a lo largo del periodo, mientras la retribución salarial de las mujeres, además de ser menor que la de los hombres, presentó un comportamiento fluctuante y, por tanto, una brecha salarial

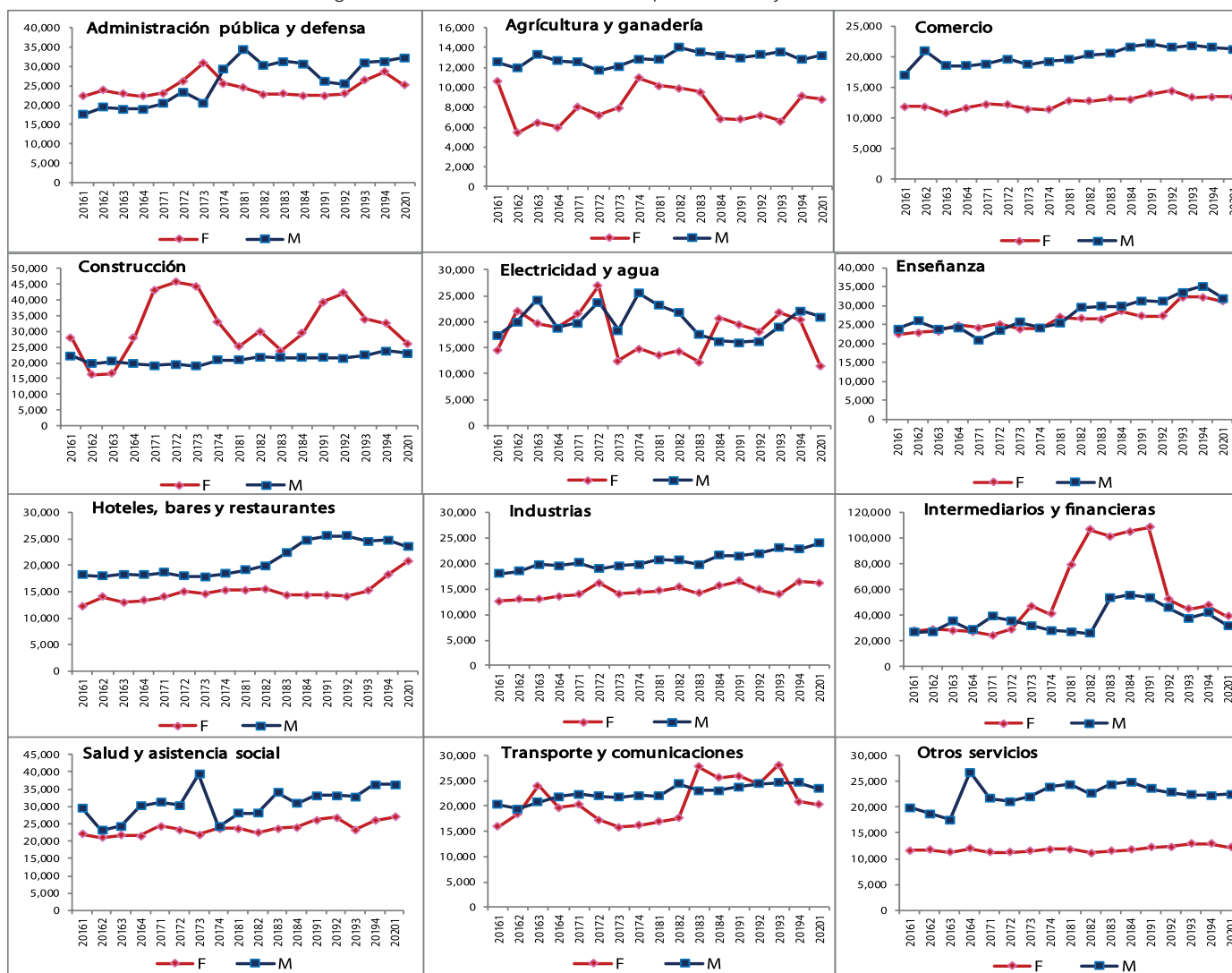
pronunciada. En tanto, en comercio, predominó una amplia brecha salarial de género, con cierta estabilidad, y tendencia creciente en el salario tanto de hombres como mujeres.

En las actividades de construcción el comportamiento del salario medio de las mujeres, pese a presentar inestabilidad a lo largo del horizonte temporal, superó con creces y en ocasiones duplicó el salario de los hombres. Similar conducta exhibieron las actividades de electricidad y agua, una telaraña para ambos sexo, donde no se aprecia una tendencia clara y predecible, contraria a las actividades de enseñanza donde la brecha salarial es la más reducida en comparación con las demás ramas.

En hoteles, bares y restaurantes, hasta el periodo 2018-2 la evolución de salario mostró que la brecha se reducía. Sin embargo, entre los trimestres de 2018-03 a 2019-04 se produjo un ensanchamiento. En las actividades industriales el salario de los hombres exhibió una tendencia ascendente de forma constante a lo largo de la curva, superando la base salarial de las mujeres, el cual osciló ligeramente.

Las personas ocupadas en actividades de intermediación y financieras fueron las que más alto salario devengaron, donde las mujeres alcanzaron mayores remuneraciones que los hombres. En salud y asistencia social la brecha se colocó en 30%, resultando el salario de los hombres superior al de las mujeres, mientras en transporte y comunicaciones la balanza salarial se inclinó a favor de las mujeres, aunque en menor cuantía en la brecha. En otros servicios, el salario de los hombres casi duplicó al obtenido por las mujeres. En el Gráfico 24 se ilustra la evolución de la remuneración media, tomando en cuenta la rama de actividad económica y el sexo de las personas ocupadas en el periodo de 2016 a 2020.

Gráfico 24. REPÚBLICA DOMINICANA: Evolución del salario medio mensual (RD\$) de la población ocupada según rama de actividad económica por trimestre y sexo; 2016-2020

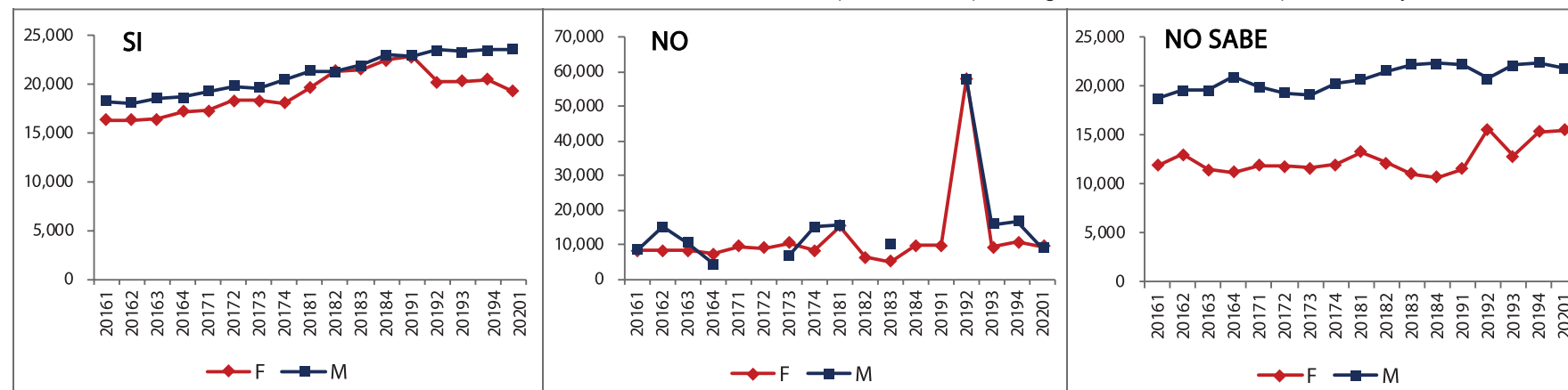


Fuente: Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCF), Bancentral.

4.1.8. Por tipo de contrato

La tenencia de contrato genera confianza y estabilidad en el trabajador. Además, constituye un indicador del grado de organización y formalización de la empresa en que trabajan las personas ocupadas. En el Gráfico 25 se pone a la vista el comportamiento de los trabajadores y las trabajadoras por tenencia o no de contrato laboral. Aquellos que contaban con una definición contractual presentaron mayor consistencia en la tendencia salarial, que separa a los hombres y mujeres por un 9.4% de diferencia, con inclinación hacia los trabajadores. Sin embargo, en los que no disponían de contrato de trabajo se observó mayor variabilidad en los datos. En los que no saben si tienen o no contrato, se observó una BSG ensanchada.

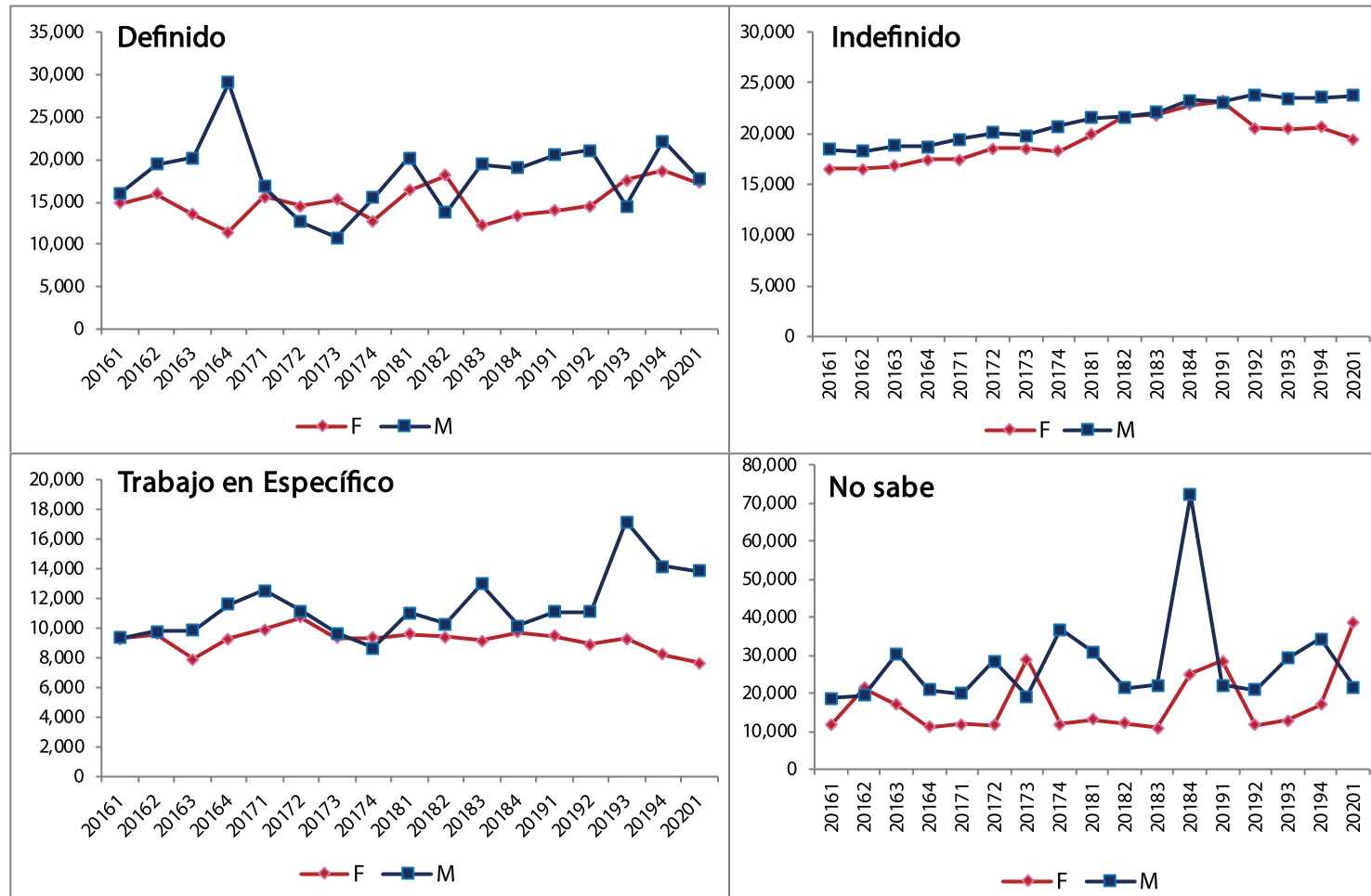
Gráfico 25. REPÚBLICA DOMINICANA: Evolución del salario medio mensual (RD\$) de la población ocupada según tenencia de contrato por trimestre y sexo; 2016-2020



Fuente: Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT), Bancentral.

Las personas ocupadas que cuentan con un contrato laboral indefinido, gozan de seguridad e inmovilidad salarial, normalmente, en el corto plazo. Contrario ocurre con los trabajadores y trabajadoras con otros tipos de contrato, donde se aprecian oscilaciones y cambios de patrones a lo largo del periodo de análisis. Incluso, en promedio, la brecha salarial de género es más pronunciada para los grupos contrato definido (temporal), trabajo específico o no sabe.

Gráfico 26. REPÚBLICA DOMINICANA: Evolución del salario medio mensual (RD\$) de la población ocupada según tipo de contrato por trimestre y sexo, 2016-2020

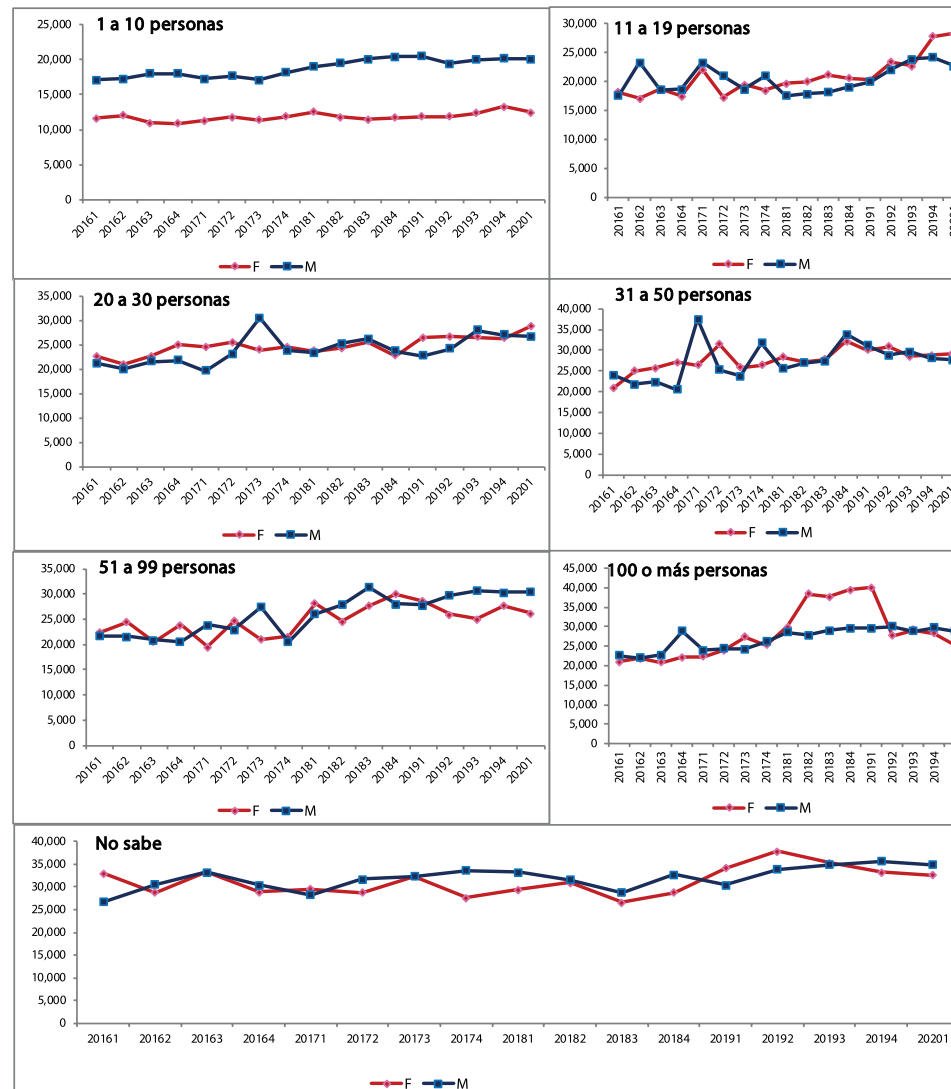


Fuente: Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT), Bancentral.

4.1.9. Por tamaño de empresa

Según el Reglamento de Aplicación de la Ley 187-17 que modifica la ley 488-08 sobre la Clasificación y el Registro de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MIPYME), atendiendo la cantidad de trabajadores, se pueden dividir en microempresas (hasta 10 trabajadores), pequeñas empresas (de 11 a 50 trabajadores) y medianas empresas (de 51 a 150 trabajadores). En ese sentido, las micros fueron las entidades con mayor brecha salarial de género. En este tipo de sociedad, por cada 100 pesos de remuneración salarial que los hombres obtuvieron, las mujeres recibieron 63 pesos por el trabajo que realizaron. En pequeñas empresas (de 11 a 50 trabajadores), la BSG fue mínima (entre 1.2% y 2.9%), es decir, los salarios de los hombres y de las mujeres reflejaron similitud. En cambio, parte de las medianas empresas de 51-99 trabajadores, la BSG fue de 4.7%. Sin embargo, en el grupo de empresas con 100 o más trabajadores (incluye empresas medianas y grandes), la BSG resultó de 4.9% a favor de las mujeres (Gráfico 27).

Gráfico 27. REPÚBLICA DOMINICANA: Evolución del salario medio mensual (RD\$) de la población ocupada según tamaño de empresa por trimestre y sexo; 2016-2020



Fuente: Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT), Bancentral.

4.2. Resultados de la modelización econométrica

4.2.1. Ecuación de brecha salarial de género

En el Cuadro 4 se revelan los resultados del modelo econométrico, donde se obtuvo la estimación de la ecuación de brecha salarial de género. Las variables del modelo presentan alta significatividad. De forma específica, las variables incluidas son significativas al 99%¹⁷.

Cuadro 4. REPÚBLICA DOMINICANA: Ecuación econométrica de la brecha salarial de género según variable por trimestre; 2014-2020

Variables	20161	20162	20163	20164	20171	20172	20173	20174	20181
mujer	-0.136*** (0.00135)	-0.166*** (0.00137)	-0.159*** (0.00128)	-0.134*** (0.00119)	-0.106*** (0.00111)	-0.118*** (0.00111)	-0.123*** (0.00124)	-0.137*** (0.00113)	-0.145*** (0.00114)
edad	0.0386*** (0.000262)	0.0484*** (0.000268)	0.0378*** (0.000248)	0.0355*** (0.000242)	0.0403*** (0.000229)	0.0418*** (0.000233)	0.0383*** (0.000243)	0.0301*** (0.000231)	0.0374*** (0.000235)
edad2	-0.000376*** (3.18e-06)	-0.000503*** (3.24e-06)	-0.000377*** (3.03e-06)	-0.000348*** (2.95e-06)	-0.000410*** (2.79e-06)	-0.000431*** (2.83e-06)	-0.000380*** (2.95e-06)	-0.000273*** (2.79e-06)	-0.000383*** (2.84e-06)
sabe_leer	0.114*** (0.00293)	0.0488*** (0.00313)	0.0326*** (0.00313)	0.0753*** (0.00317)	0.162*** (0.00307)	0.156*** (0.00306)	0.0898*** (0.00293)	0.0849*** (0.00294)	0.130*** (0.00283)
educ_prim	-0.0131*** (0.00334)	0.0807*** (0.00351)	0.136*** (0.00348)	0.0589*** (0.00351)	-0.0350*** (0.00336)	0.000963 (0.00337)	0.118*** (0.00325)	0.0875*** (0.00322)	0.0100*** (0.00315)
educ_sec	0.145*** (0.00344)	0.197*** (0.00361)	0.274*** (0.00357)	0.192*** (0.00361)	0.112*** (0.00345)	0.140*** (0.00347)	0.272*** (0.00336)	0.253*** (0.00332)	0.133*** (0.00325)
educ_uni	0.591*** (0.00353)	0.600*** (0.00370)	0.663*** (0.00364)	0.569*** (0.00369)	0.513*** (0.00351)	0.533*** (0.00353)	0.659*** (0.00342)	0.666*** (0.00339)	0.546*** (0.00332)
rama_agro	-0.249*** (0.00167)	-0.227*** (0.00165)	-0.165*** (0.00169)	-0.165*** (0.00170)	-0.142*** (0.00156)	-0.204*** (0.00158)	-0.101*** (0.00156)	-0.155*** (0.00154)	-0.239*** (0.00153)
rama_ind	-0.0949*** (0.00146)	-0.0527*** (0.00143)	-0.00258* (0.00145)	-0.0433*** (0.00144)	-0.0444*** (0.00139)	-0.00169 (0.00138)	-0.0257*** (0.00137)	-0.0750*** (0.00139)	-0.0461*** (0.00135)
rama_elect	-0.168*** (0.00290)	0.0452*** (0.00281)	0.0463*** (0.00294)	-0.0471*** (0.00288)	-0.119*** (0.00285)	0.000883 (0.00279)	-0.132*** (0.00305)	-0.0297*** (0.00288)	-0.0442*** (0.00280)
rama_constr	0.371*** (0.00165)	0.304*** (0.00163)	0.309*** (0.00162)	0.375*** (0.00164)	0.397*** (0.00150)	0.350*** (0.00151)	0.356*** (0.00151)	0.314*** (0.00146)	0.307*** (0.00143)
rama_comer	-0.118*** (0.00116)	-0.0401*** (0.00115)	-0.0634*** (0.00117)	-0.0771*** (0.00116)	-0.0544*** (0.00110)	-0.0450*** (0.00112)	-0.0328*** (0.00111)	-0.0884*** (0.00110)	-0.0482*** (0.00107)
rama_hbr	0.00839*** (0.00152)	0.0121*** (0.00151)	0.0351*** (0.00156)	0.0260*** (0.00153)	0.0693*** (0.00145)	0.0431*** (0.00144)	0.0486*** (0.00147)	0.0601*** (0.00144)	0.0865*** (0.00144)

17 Debajo de cada coeficiente, en paréntesis, se encuentra el error estándar, el cual se interpreta por el número de asteriscos: * (menos de 10%), ** (menos de 5%) y *** (menos de 1%).

cuadro4, continuacion ...

Variables	20161	20162	20163	20164	20171	20172	20173	20174	20181
rama_transcom	0.0768*** (0.00155)	0.0599*** (0.00150)	0.129*** (0.00152)	0.126*** (0.00155)	0.217*** (0.00146)	0.191*** (0.00149)	0.202*** (0.00149)	0.161*** (0.00150)	0.109*** (0.00146)
rama_fin	0.140*** (0.00234)	0.302*** (0.00243)	0.408*** (0.00238)	0.306*** (0.00242)	0.205*** (0.00235)	0.262*** (0.00238)	0.364*** (0.00235)	0.342*** (0.00242)	0.382*** (0.00237)
rama_publico	-0.0981*** (0.00188)	0.00647*** (0.00180)	-0.00535*** (0.00190)	-0.0404*** (0.00193)	-0.0484*** (0.00183)	0.0598*** (0.00187)	0.0867*** (0.00189)	0.0164*** (0.00189)	0.0821*** (0.00179)
rama_educ	0.215*** (0.00174)	0.346*** (0.00171)	0.342*** (0.00185)	0.296*** (0.00174)	0.260*** (0.00162)	0.287*** (0.00165)	0.398*** (0.00186)	0.260*** (0.00163)	0.309*** (0.00162)
rama_salud	0.106*** (0.00210)	0.144*** (0.00207)	0.204*** (0.00212)	0.141*** (0.00213)	0.249*** (0.00192)	0.176*** (0.00194)	0.172*** (0.00198)	0.108*** (0.00192)	0.162*** (0.00190)
ocup_gerente	0.642*** (0.00235)	0.637*** (0.00217)	0.566*** (0.00240)	0.705*** (0.00249)	0.716*** (0.00232)	0.733*** (0.00232)	0.818*** (0.00228)	0.729*** (0.00253)	0.777*** (0.00226)
emp_micro	-0.0288*** (0.00105)	-0.00601*** (0.00102)	-0.0158*** (0.00103)	-0.0656*** (0.00105)	-0.0543*** (0.000974)	-0.0244*** (0.000993)	-0.0762*** (0.000984)	-0.0401*** (0.000984)	-0.0302*** (0.000964)
emp_grande	0.103*** (0.00127)	0.0880*** (0.00122)	0.00548*** (0.00126)	0.0595*** (0.00126)	0.0976*** (0.00120)	0.0523*** (0.00119)	0.131*** (0.00122)	0.101*** (0.00120)	0.132*** (0.00117)
formal	0.0850*** (0.00107)	0.0760*** (0.00106)	0.101*** (0.00107)	0.0226*** (0.00109)	0.0927*** (0.00100)	0.119*** (0.00102)	0.0399*** (0.00101)	0.0992*** (0.00102)	0.0756*** (0.000999)
urbano	0.0313*** (0.000922)	0.0335*** (0.000910)	0.0536*** (0.000935)	0.0457*** (0.000930)	0.0781*** (0.000879)	0.0578*** (0.000889)	0.0655*** (0.000898)	0.0415*** (0.000896)	0.0436*** (0.000871)
tiempo_empleo	0.0139*** (5.04e-05)	0.0139*** (4.99e-05)	0.0158*** (5.22e-05)	0.0152*** (5.14e-05)	0.0131*** (4.86e-05)	0.0128*** (4.81e-05)	0.0126*** (4.84e-05)	0.0124*** (4.81e-05)	0.0152*** (4.79e-05)
Constante	4.639*** (0.00612)	4.430*** (0.00629)	4.549*** (0.00580)	4.756*** (0.00564)	4.578*** (0.00524)	4.548*** (0.00530)	4.582*** (0.00561)	4.787*** (0.00525)	4.739*** (0.00532)
Obs.	12,746	13,022	12,755	12,643	12,424	12,171	12,364	12,153	12,222

cuadro4, continuacion ...

Variables	20182	20183	20184	20191	20192	20193	20194	20201
mujer	-0.161*** (0.00118)	-0.180*** (0.00124)	-0.198*** (0.00108)	-0.200*** (0.00109)	-0.224*** (0.00117)	-0.242*** (0.00109)	-0.214*** (0.00109)	-0.199*** (0.00110)
edad	0.0369*** (0.000235)	0.0457*** (0.000235)	0.0436*** (0.000227)	0.0448*** (0.000223)	0.0417*** (0.000230)	0.0454*** (0.000218)	0.0460*** (0.000227)	0.0347*** (0.000234)
edad2	-0.000366*** (2.84e-06)	-0.000475*** (2.85e-06)	-0.000464*** (2.74e-06)	-0.000464*** (2.69e-06)	-0.000409*** (2.77e-06)	-0.000456*** (2.63e-06)	-0.000454*** (2.75e-06)	-0.000344*** (2.85e-06)
sabe_leer	0.119*** (0.00313)	0.139*** (0.00337)	0.115*** (0.00317)	0.115*** (0.00314)	0.138*** (0.00305)	0.196*** (0.00331)	0.187*** (0.00327)	0.131*** (0.00339)
educ_prim	0.103*** (0.00341)	-0.0603*** (0.00365)	-0.0167*** (0.00347)	0.0350*** (0.00344)	0.0381*** (0.00333)	-0.102*** (0.00359)	-0.0885*** (0.00353)	0.109*** (0.00369)
educ_sec	0.226*** (0.00350)	0.103*** (0.00373)	0.0992*** (0.00355)	0.169*** (0.00352)	0.189*** (0.00341)	0.0484*** (0.00367)	0.0617*** (0.00360)	0.233*** (0.00378)
educ_uni	0.650*** (0.00355)	0.539*** (0.00378)	0.560*** (0.00360)	0.653*** (0.00357)	0.640*** (0.00346)	0.505*** (0.00371)	0.496*** (0.00365)	0.658*** (0.00382)
rama_agro	-0.124*** (0.00150)	-0.127*** (0.00151)	-0.136*** (0.00147)	-0.182*** (0.00146)	-0.192*** (0.00148)	-0.187*** (0.00150)	-0.151*** (0.00143)	-0.120*** (0.00151)
rama_ind	-0.0324*** (0.00133)	-0.0434*** (0.00130)	-0.0723*** (0.00129)	-0.0297*** (0.00127)	-0.119*** (0.00130)	-0.0988*** (0.00127)	-0.0580*** (0.00123)	0.00415*** (0.00131)
rama_elect	-0.0255*** (0.00294)	-0.113*** (0.00282)	-0.178*** (0.00282)	-0.133*** (0.00287)	-0.174*** (0.00294)	-0.0482*** (0.00291)	-0.0254*** (0.00300)	-0.166*** (0.00278)
rama_constr	0.399*** (0.00142)	0.353*** (0.00142)	0.346*** (0.00136)	0.349*** (0.00137)	0.281*** (0.00142)	0.279*** (0.00142)	0.359*** (0.00140)	0.434*** (0.00147)
rama_comer	-0.0347*** (0.00107)	0.00579*** (0.00105)	-0.00676*** (0.00102)	0.0206*** (0.00100)	-0.0275*** (0.00101)	-0.0575*** (0.00101)	-0.0333*** (0.000980)	0.0271*** (0.00104)
rama_hbr	0.113*** (0.00143)	0.0477*** (0.00143)	0.0342*** (0.00138)	0.0539*** (0.00137)	0.0450*** (0.00137)	0.0433*** (0.00133)	0.0626*** (0.00129)	0.115*** (0.00136)
rama_transcom	0.203*** (0.00143)	0.143*** (0.00142)	0.128*** (0.00140)	0.167*** (0.00139)	0.123*** (0.00141)	0.143*** (0.00140)	0.140*** (0.00135)	0.168*** (0.00143)
rama_fin	0.453*** (0.00220)	0.579*** (0.00214)	0.535*** (0.00205)	0.578*** (0.00202)	0.345*** (0.00213)	0.333*** (0.00210)	0.367*** (0.00207)	0.355*** (0.00215)
rama_publico	0.123*** (0.00172)	0.119*** (0.00175)	0.104*** (0.00169)	0.0322*** (0.00167)	0.0214*** (0.00166)	0.118*** (0.00164)	0.160*** (0.00158)	0.190*** (0.00165)
rama_educ	0.341*** (0.00157)	0.373*** (0.00181)	0.294*** (0.00153)	0.257*** (0.00155)	0.283*** (0.00164)	0.378*** (0.00176)	0.318*** (0.00150)	0.332*** (0.00160)
rama_salud	0.122*** (0.00187)	0.0869*** (0.00184)	0.0951*** (0.00177)	0.144*** (0.00177)	0.120*** (0.00177)	0.0284*** (0.00174)	0.0621*** (0.00163)	0.198*** (0.00176)
ocup_gerente	0.698***	0.729***	0.734***	0.645***	0.691***	0.582***	0.565***	0.702***

cuadro4, continuacion ...

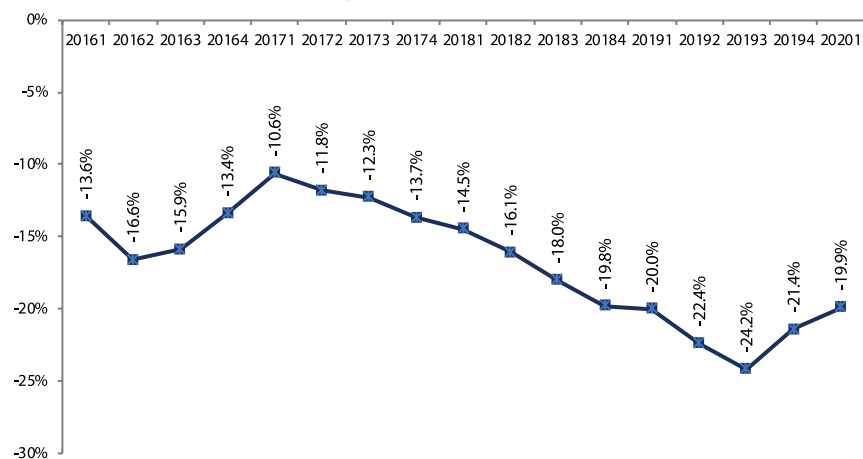
Variables	20182	20183	20184	20191	20192	20193	20194	20201
	(0.00231)	(0.00230)	(0.00217)	(0.00203)	(0.00209)	(0.00209)	(0.00193)	(0.00200)
emp_micro	-0.0644***	-0.0444***	-0.0438***	-0.0531***	-0.0673***	-0.0560***	-0.0449***	-0.0882***
	(0.000945)	(0.000939)	(0.000895)	(0.000905)	(0.000925)	(0.000920)	(0.000881)	(0.000933)
emp_grande	0.122***	0.162***	0.181***	0.163***	0.199***	0.141***	0.129***	0.0457***
	(0.00111)	(0.00113)	(0.00109)	(0.00108)	(0.00109)	(0.00107)	(0.00102)	(0.00106)
formal	0.0535***	0.0499***	0.0780***	0.0273***	0.0176***	0.0388***	0.0561***	0.0868***
	(0.000968)	(0.000960)	(0.000915)	(0.000916)	(0.000935)	(0.000938)	(0.000902)	(0.000962)
urbano	0.0577***	0.0507***	0.0705***	0.0512***	0.0827***	0.0845***	0.0974***	0.0811***
	(0.000856)	(0.000872)	(0.000854)	(0.000859)	(0.000875)	(0.000870)	(0.000833)	(0.000858)
tiempo_empleo	0.0134***	0.0138***	0.0141***	0.0140***	0.0115***	0.0113***	0.0130***	0.0143***
	(4.68e-05)	(4.62e-05)	(4.43e-05)	(4.47e-05)	(4.45e-05)	(4.55e-05)	(4.41e-05)	(4.62e-05)
Constante	4.631***	4.586***	4.661***	4.612***	4.650***	4.654***	4.558***	4.739***
	(0.00539)	(0.00550)	(0.00530)	(0.00522)	(0.00537)	(0.00506)	(0.00525)	(0.00535)
Obs.	12,036	11,958	12,067	12,172	12,135	12,444	12,500	11,605
Errores estándares en parentesis								

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Fuente: Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT), Bancentral.

Manteniendo controladas las demás variables (*ceteris paribus*), diferentes al sexo, se encontró que en el periodo comprendido entre el 1er. Trimestre de 2016 y 1er. Trimestre de 2020, las mujeres ganaron un salario mensualizado entre 10.6% y 24.2% inferior al de los hombres. El Gráfico No. 28 muestra la tendencia de la brecha salarial de género entre el 2016 y 2020.

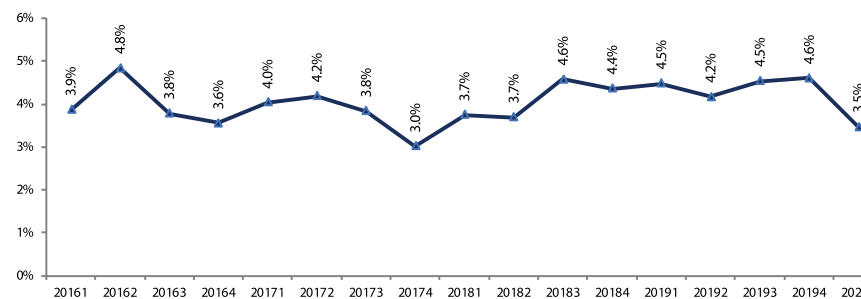
Gráfico 28. REPÚBLICA DOMINICANA: Evolución de la Brecha Salarial de Género (%) según trimestre; 2016-2020



Fuente: Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT), Bancentral.

Los coeficientes de la variable edad y su valor al cuadrado revelan los signos esperados, siendo congruente con la literatura de que la edad tiene un rendimiento marginal decreciente y un efecto positivo sobre el salario, debido a que, en teoría, a mayor edad, mayor experiencia acumulada. El ingreso medio resultó creciente con la edad (promedio de 4.0% anual), manteniendo una tendencia estable en el tiempo (entre +3.0% y +4.8%) por año. No obstante, existe un punto en que el efecto de mayor edad (experiencia) está correlacionado negativamente al ingreso (Gráfico 29).

Gráfico 29. REPÚBLICA DOMINICANA: Retorno salarial según trimestre (porcentaje); 2016-2020



Fuente: Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT), Bancentral.

Los parámetros estimados para los niveles educativos (esto es aplicable a cualquier otra variable) se interpretan como la diferencia salarial que existe con respecto al nivel que se omitió¹⁸. El hecho de saber leer y escribir tiene un efecto positivo en el salario que oscila entre 3.3% y 19.6%, un promedio de 12.0%, con relación a las personas ocupadas que no saben leer y escribir.

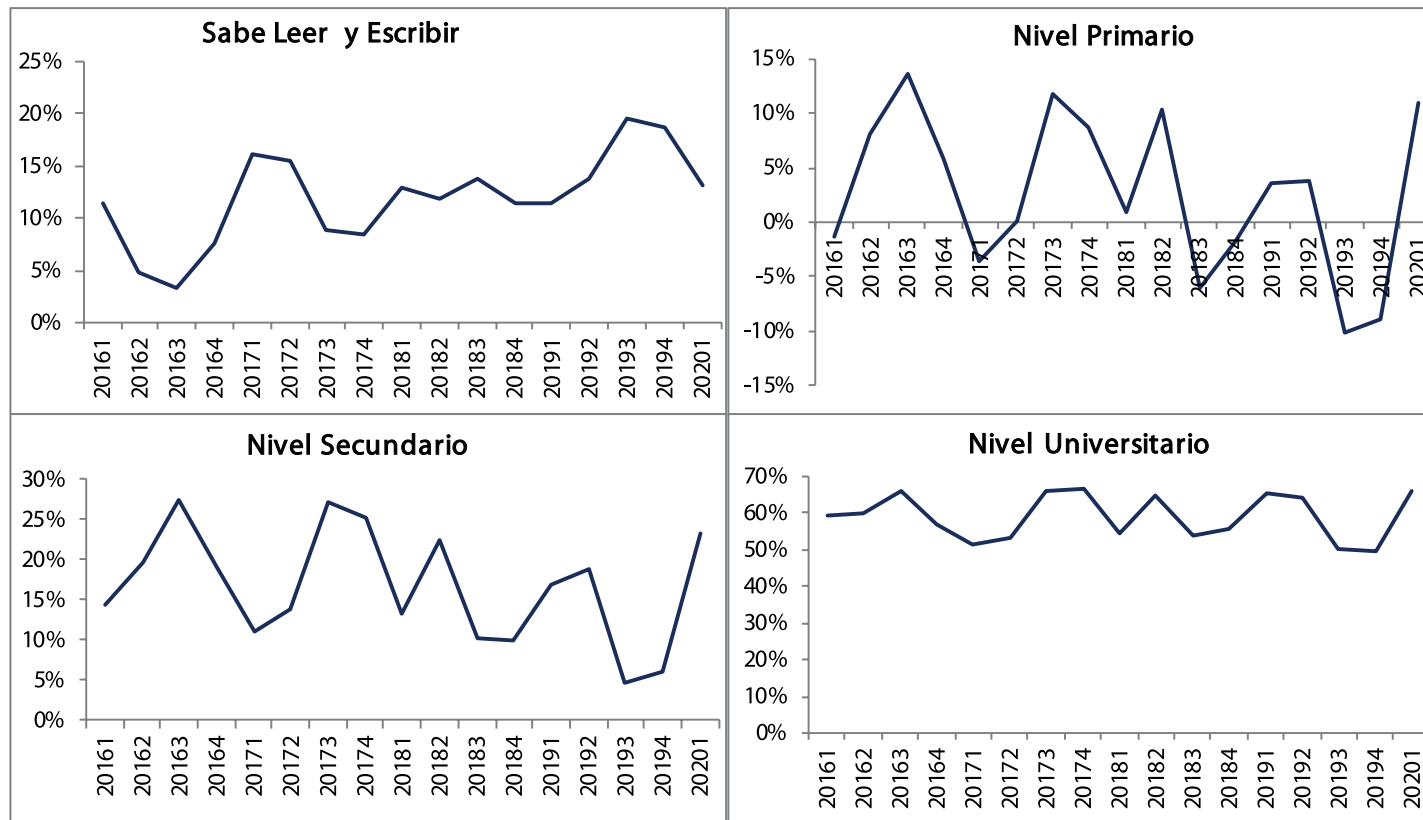
Según el nivel de instrucción, los ocupados y ocupadas con estudios primarios, en promedio, tuvo un retorno bajo (2.7%) cuando se comparó con los demás grupos. Incluso, en ocasiones, el retorno fue negativo (se movió en una franja entre -10.2% y +13.6%), ya que las actividades que realizaron requieren mínimo o ninguna cualificación. El nivel secundario, por su parte, reflejó un efecto positivo en la remuneración salarial (16.7%).

El mayor incentivo de la educación, además de la satisfacción, reconocimiento, utilidad y realización personal, consiste en alcanzar mejores remuneraciones por las funciones efectuadas en las

¹⁸ También aplica para las demás comparaciones.

actividades económicas. En ese sentido, las personas asalariadas con estudios universitarios conquistaron mayor retorno acumulado, alcanzando un promedio de 59.1% más que los demás niveles (fluctúa entre 49.6% y 66.6%). Para ver más datos, consultar el Gráfico 30.

Gráfico 30. REPÚBLICA DOMINICANA: Retorno salarial según nivel de instrucción por trimestre, (porcentaje); 2016-2020

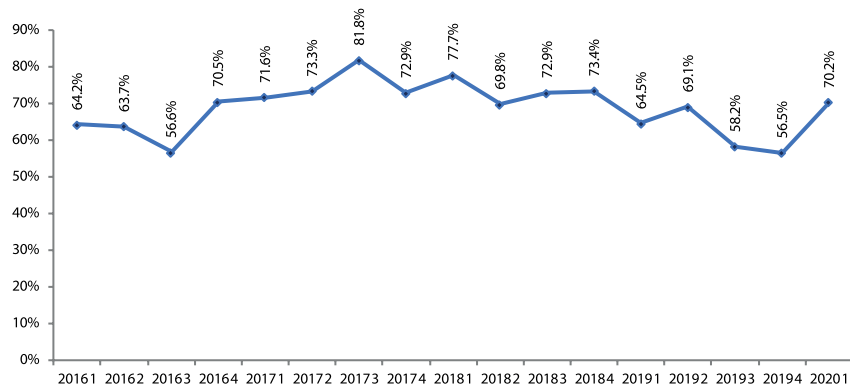


Fuente: Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT), Bancentral.

Cuando se analizó los resultados por rama de actividad económica de las personas ocupadas, se observó alta heterogeneidad en los retornos. En las ramas de agricultura y ganadería (-16.9%), electricidad y agua (-7.7%), industrial (-4.9%) y comercio (-4.0%) las mujeres devengaron un salario medio inferior a los hombres. Sin embargo, en construcción (34.6%) éstas recibieron un salario superior a los hombres, factor que se explica por el tipo de funciones que realizan, por lo general vinculadas a dirección, especialidades técnicas y administrativas, las cuales son mejor remuneradas que las actividades operativas que recaen, mayormente, en los hombres y, al ser subespecializadas, tienden a la baja retribución salarial. De forma similar ocurre en transporte y comunicación (14.6%) e intermediación y financieras (36.8%).

La ocupación de un puesto de dirección, como son los/las gerentes y administradores, al controlar los perfiles, competencias, características y dotaciones de los individuos, conllevó, en promedio, a un incremento relativo de 68.6% en el salario percibido con relación a los otros grupos (Gráfico 31).

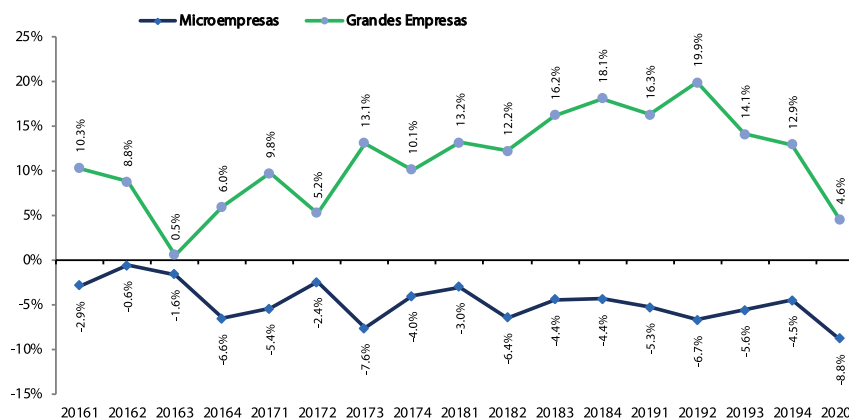
Gráfico 31. REPÚBLICA DOMINICANA: Retorno salarial de gerentes y administradores según trimestre, (porcentaje); 2016-2020



Fuente: Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT), Bancentral.

Las condiciones, la participación en el mercado, el tiempo de operación y el tamaño de una empresa sugieren estar relacionadas con el salario de los trabajadores y las trabajadoras. En promedio, las personas ocupadas en microempresas recibieron 4.7% menos que los demás grupos, mientras aquellos/as ubicados en Grandes Empresas, 11.3% más que los demás grupos (Gráfico 32).

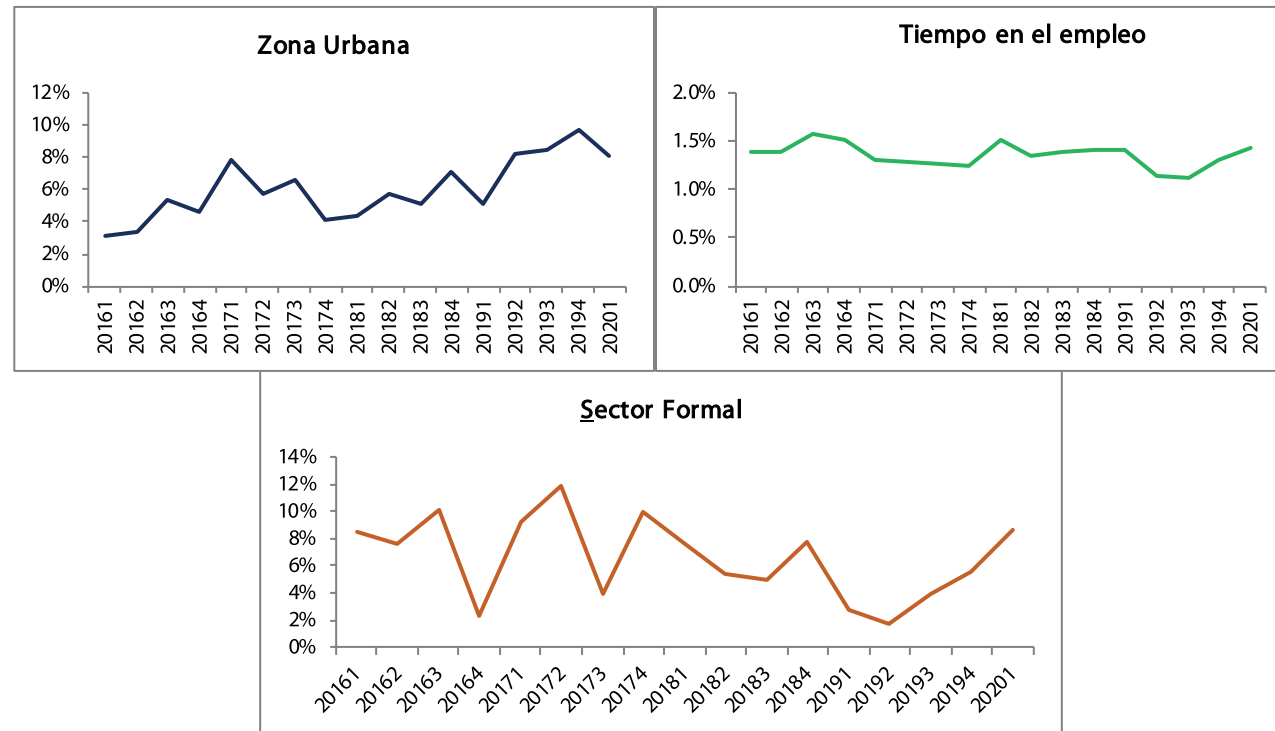
Gráfico 32. REPÚBLICA DOMINICANA: Retorno salarial de microempresas y grandes empresas según trimestre, (porcentaje); 2016-2020



Fuente: Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT), Bancentral.

En el modelo se verificó, además, que trabajar en el sector formal tuvo un impacto positivo en el salario (+6.6%) con relación al sector informal. Asimismo, dadas las condiciones de las zonas geográficas, se apreció que las personas asalariadas en zonas urbanas devengaron, en promedio, 6.0% más que aquellas que radicaban en zonas rurales, durante el periodo 2016-1 y 2020-1. Finalmente, la acumulación de experiencia (tiempo en el empleo) impacta positivamente en el salario de las personas ocupadas. Por cada año en el empleo actual (Gráfico 33) los individuos ganaron, en promedio, 1.4% más.

Gráfico 33. REPÚBLICA DOMINICANA: Retorno salarial según zona geográfica, tiempo en el empleo y sector laboral por trimestre, (porcentaje); 2016-2020



Fuente: Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT), Bancentral.

4.2.2. Ecuación de selección de la brecha salarial de género

En la ecuación de selección de la brecha salarial de género se estimó la probabilidad de encontrarse ocupado u ocupada. Para ello se tomó la ecuación de salario según la metodología de Heckman.

La probabilidad de participación en el empleo fue significativamente menor en las mujeres e incremental con la edad (hasta un punto), creciente con el nivel de instrucción de las personas ocupadas, y en promedio los jefes y jefas de hogar mostraron mayor probabilidad de emplearse (Cuadro 5).

Cuadro 5. REPÚBLICA DOMINICANA: Ecuación de selección de la brecha salarial de género según variables por trimestre; 2016-2020

Variables	20161	20162	20163	20164	20171	20172	20173	20174	20181
Mujer	-0.923***	-0.931***	-0.890***	-0.886***	-0.868***	-0.859***	-0.870***	-0.889***	-0.927***
	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001
Edad	0.156***	0.161***	0.145***	0.153***	0.154***	0.161***	0.151***	0.160***	0.173***
	-0.000	-0.000	-0.000	-0.000	-0.000	-0.000	-0.000	-0.000	-0.000
Edad2	-0.00190***	-0.00196***	-0.00180***	-0.00189***	-0.00190***	-0.00199***	-0.00185***	-0.00194***	-0.00211***
	-3.50E-6	-3.47E-6	-3.46E-6	-3.44E-6	-3.44E-6	-3.43E-6	-3.40E-6	-3.39E-6	-3.44E-6
Sabe_leer	0.114***	0.107***	0.229***	0.157***	0.307***	0.182***	0.169***	0.126***	-0.103***
	-0.005	-0.005	-0.005	-0.005	-0.005	-0.005	-0.005	-0.005	-0.005
Educ_prim	0.181***	0.160***	0.0821***	0.133***	-0.0533***	-0.0211***	0.0283***	-0.0273***	0.267***
	-0.005	-0.006	-0.005	-0.005	-0.005	-0.005	-0.005	-0.005	-0.005
Educ_sec	0.187***	0.212***	0.0896***	0.169***	-0.0630***	-0.003	0.0182***	0.0427***	0.347***
	-0.005	-0.006	-0.006	-0.006	-0.005	-0.006	-0.005	-0.005	-0.005
Educ_uni	0.521***	0.521***	0.278***	0.486***	0.255***	0.266***	0.190***	0.289***	0.528***
	-0.005	-0.006	-0.006	-0.006	-0.006	-0.006	-0.005	-0.005	-0.006
Jefe	0.481***	0.450***	0.505***	0.499***	0.495***	0.504***	0.452***	0.421***	0.438***
	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001
Constant	-2.488***	-2.525***	-2.233***	-2.423***	-2.373***	-2.420***	-2.258***	-2.352***	-2.576***
	-0.006	-0.006	-0.006	-0.006	-0.006	-0.006	-0.006	-0.006	-0.006
Obs.	12,746	13,022	12,755	12,643	12,424	12,171	12,364	12,153	12,222

Cuadro 5, continuación...

Variables	20182	20183	20184	20191	20192	20193	20194	20201
Mujer	-0.962***	-1.004***	-0.947***	-0.952***	-0.908***	-0.883***	-0.880***	-0.818***
	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001
Edad	0.167***	0.163***	0.181***	0.169***	0.157***	0.154***	0.168***	0.163***
	-0.000	-0.000	-0.000	-0.000	-0.000	-0.000	-0.000	-0.000
Edad2	-0.00203***	-0.00200***	-0.00219***	-0.00205***	-0.00191***	-0.00188***	-0.00207***	-0.00201***
	-3.50E-6	-3.46E-6	-3.46E-6	-3.44E-6	-3.37E-6	-3.34E-6	-3.37E-6	-3.27E-6
Sabe_leer	0.198***	0.243***	0.103***	0.235***	0.126***	0.254***	0.311***	0.163***
	-0.005	-0.006	-0.006	-0.005	-0.005	-0.005	-0.005	-0.005
Educ_prim	0.0336***	0.134***	0.216***	0.0676***	0.0980***	-0.0185***	-0.0587***	-0.0629***
	-0.006	-0.006	-0.006	-0.006	-0.006	-0.006	-0.006	-0.006
Educ_sec	0.109***	0.187***	0.332***	0.151***	0.185***	0.0785***	-0.0356***	-0.0985***
	-0.006	-0.006	-0.006	-0.006	-0.006	-0.006	-0.006	-0.006
Educ_uni	0.292***	0.271***	0.424***	0.372***	0.269***	0.0961***	0.123***	0.0854***
	-0.006	-0.006	-0.006	-0.006	-0.006	-0.006	-0.006	-0.006
Jefe	0.478***	0.422***	0.442***	0.430***	0.471***	0.453***	0.431***	0.355***
	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001	-0.001
Constant	-2.503***	-2.510***	-2.855***	-2.608***	-2.347***	-2.314***	-2.480***	-2.343***
	-0.006	-0.006	-0.006	-0.006	-0.006	-0.006	-0.006	-0.006
Obs.	12,036	11,958	12,067	12,172	12,135	12,444	12,500	11,605
Errores estándares en paréntesis								

*** P<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Fuente: Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT), Bancentral.

4.2.3. Descomposición Blinder-Oaxaca para la estimación de brechas salariales

Luego del aislamiento y control del sesgo de selección o corrección de Heckman, a nivel general, el modelo econométrico es consistente con la literatura existente y muestra que existe una brecha salarial significativa entre hombres y mujeres en el periodo comprendido entre 1er. Trimestre de 2016 y 1er. trimestre de 2020. Los diferenciales del modelo de descomposición Blinder-Oaxaca son significativos al 99% para todos los trimestres en el periodo analizado. En la siguiente tabla se muestra el comportamiento de los diferenciales, donde se aprecia que la diferencia salarial de género ha oscilado entre 10.3% y 18.1% en el periodo analizado (Cuadro 6).

Cuadro 6. REPÚBLICA DOMINICANA: Cálculo de diferenciales del modelo de descomposición Blinder-Oaxaca según año; 2016-2020

Año	Trim.	Pred. Grupo 1	Pred. Grupo 2	Diferencia Pred.	Obs.
2016	I	5.831*** -0.011	5.728*** -0.015	0.103*** -0.018	8,123
	II	5.840*** -0.010	5.716*** -0.014	0.125*** -0.017	8,453
	III	5.836*** -0.011	5.687*** -0.014	0.150*** -0.018	8,180
	IV	5.873*** -0.011	5.710*** -0.014	0.163*** -0.018	8,225
2017	I	5.850*** -0.010	5.722*** -0.014	0.127*** -0.017	8,082
	II	5.887*** -0.010	5.752*** -0.014	0.135*** -0.018	8,010
	III	5.902*** -0.010	5.749*** -0.015	0.153*** -0.018	7,926
	IV	5.906*** -0.010	5.763*** -0.014	0.143*** -0.018	7,977
2018	I	5.955*** -0.010	5.818*** -0.014	0.136*** -0.018	8,148
	II	5.968*** -0.010	5.804*** -0.014	0.164*** -0.017	8,129
	III	5.980*** -0.010	5.799*** -0.014	0.181*** -0.017	7,910
	IV	6.006*** -0.010	5.839*** -0.014	0.167*** -0.017	8,173
2019	I	6.037*** -0.010	5.878*** -0.014	0.159*** -0.017	8,269
	II	6.045*** -0.010	5.878*** -0.014	0.167*** -0.017	8,229
	III	6.042*** -0.010	5.866*** -0.014	0.176*** -0.017	8,365
	IV	6.052*** -0.009	5.905*** -0.013	0.147*** -0.016	8,621
2020	I	6.094*** -0.010	5.932*** -0.014	0.162*** -0.017	7,631

Errores estándares en paréntesis.

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Fuente: Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT), Bancentral.

La diferencia salarial de Oaxaca-Blinder se descompone en tres componentes: la diferencia en características o dotaciones, la diferencia en el rendimiento o coeficientes y la interacción de ambos (Cuadro 7). Las dotaciones son significativas con más de 90% de probabilidad, por lo que las diferencias salariales que existen entre hombres y mujeres se deben a características socioeconómicas, demográficas y culturales particulares para cada sexo. Los

coeficientes muestran que la desigualdad salarial entre hombres y mujeres, se debe a la diferencia en los retornos de las características incluidas en el modelo. En tal razón, representan la discriminación salarial de género. Los coeficientes presentan alta significatividad (99%) y positivos en todos los trimestres. Los resultados exhiben una tendencia ligeramente creciente, aunque con cierto nivel de fluctuación (se mueve en una franja de 0.19 y 0.27).

El componente de la interacción compara, paralelamente, la diferencia salarial si las características de los hombres tuvieran los rendimientos de las mujeres y, por el otro lado, si las características de las mujeres tuvieran los rendimientos de los hombres. Como se aprecia en el Cuadro 7, la diferencia salarial derivada de la interacción entre las dotaciones y las características fue significativa parcialmente (algunos trimestres).

Cuadro 7. REPÚBLICA DOMINICANA: Descomposición de Oaxaca-Blinder para el diferencial de salarios ajustados entre hombres y mujeres según año; 2016-2020

Año	Trim.	Dotaciones		Coeficientes		Interacción		Obs.
2016	I	-0.037	-0.042	0.192***	-0.020	-0.052	-0.043	8,123
	II	-0.0937*	-0.049	0.234***	-0.020	-0.015	-0.050	8,453
	III	-0.0756*	-0.042	0.227***	-0.020	-0.002	-0.043	8,180
	IV	-0.040	-0.036	0.262***	-0.020	-0.058	-0.037	8,225
2017	I	-0.0785**	-0.035	0.221***	-0.020	-0.015	-0.036	8,082
	II	-0.034	-0.036	0.227***	-0.020	-0.058	-0.037	8,010
	III	-0.036	-0.035	0.214***	-0.020	-0.025	-0.036	7,926
	IV	-0.109***	-0.032	0.220***	-0.02	0.031	-0.034	7,977
2018	I	-0.135***	-0.030	0.211***	-0.019	0.0605**	-0.031	8,148
	II	-0.106***	-0.029	0.223***	-0.019	0.047	-0.030	8,129
	III	-0.0505*	-0.030	0.255***	-0.019	-0.023	-0.031	7,910
	IV	-0.120***	-0.028	0.238***	-0.018	0.0493*	-0.029	8,173
2019	I	-0.0925***	-0.029	0.241***	-0.018	0.011	-0.029	8,269
	II	-0.048	-0.031	0.270***	-0.019	-0.0555*	-0.032	8,229
	III	-0.0872***	-0.032	0.257***	-0.018	0.005	-0.032	8,365
	IV	-0.103***	-0.033	0.243***	-0.018	0.007	-0.033	8,621
2020	I	-0.107***	-0.034	0.242***	-0.019	0.027	-0.035	7,631
Errores estándares en paréntesis.								

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Fuente: Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT), Bancentral.

Las mujeres tuvieron, en promedio, una mayor dotación de capital humano que los hombres. Se ha apreciado que el salario promedio por hora fue mayor en las mujeres. Al realizar la descomposición de la brecha de ingresos entre hombres y mujeres, se puede observar que la media del logaritmo del salario por hora fue igual a 5.80 en los hombres y 5.95 en las mujeres. Esto arroja un diferencial de salarios igual a 0.15 a favor de las mujeres.

El incremento en el logaritmo del salario por hora de las mujeres, si éstas tuvieran las mismas características (dotaciones de capital humano) que los hombres, debería reducirse, en promedio, 7.96%. Sin embargo, cuando se considera el efecto simultáneo de estos coeficientes sobre las dotaciones de capital humano en las mujeres, el logaritmo de su ingreso por hora se reduciría solo 0.39%.

El coeficiente de interacción explica el impacto originado en las diferencias, tanto en las dotaciones y coeficientes, simultáneamente, entre hombres y mujeres. Forma parte de la proporción del diferencial de ingresos no explicado, atribuido normalmente a las características propias de la estructura del mercado de trabajo. Este efecto conjunto es de 23.01% (coeficientes + interacción).

Para entender qué proporción del diferencial salarial de las mujeres se explica por las mayores dotaciones de capital humano, se realiza la descomposición de Oaxaca-Blinder. La magnitud de los componentes de la descomposición refleja diferencias estructurales no observadas considerables entre hombres y mujeres en el mercado laboral. En ese sentido, las dotaciones explican un 25.1% del diferencial de ingresos (en valor absoluto) entre hombres y mujeres, mientras que el efecto salario explica un 73.7% de la misma. Por su parte, el componente de interacción apenas revela un 1.2%.

Cuadro 8. REPÚBLICA DOMINICANA: Media de los diferenciales y los componentes de la descomposición de Oaxaca-Blinder para los salarios ajustados entre hombres y mujeres, (RD\$) por trimestre; 2016-2020

Año	2016				2017				2018				2019				2020	Media
Trimestre	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	
Diferencial																		
Predicción_1 = mujer	5.831	5.84	5.836	5.873	5.85	5.887	5.902	5.906	5.955	5.968	5.98	6.006	6.037	6.045	6.042	6.052	6.094	5.947
Predicción_2 = hombre	5.728	5.716	5.687	5.71	5.722	5.752	5.749	5.763	5.818	5.804	5.799	5.839	5.878	5.878	5.866	5.905	5.932	5.797
Diferencia	0.103	0.125	0.15	0.163	0.127	0.135	0.153	0.143	0.136	0.164	0.181	0.167	0.159	0.167	0.176	0.147	0.162	0.15
Descomposición																		
Dotaciones	-0.037	-0.094	-0.076	-0.04	-0.079	-0.034	-0.036	-0.109	-0.135	-0.106	-0.051	-0.12	-0.093	-0.048	-0.087	-0.103	-0.107	-0.08
Coeficientes	0.192	0.234	0.227	0.262	0.221	0.227	0.214	0.22	0.211	0.223	0.255	0.238	0.241	0.27	0.257	0.243	0.242	0.234
Interacción	-0.052	-0.015	-0.002	-0.058	-0.015	-0.058	-0.025	0.031	0.061	0.047	-0.023	0.049	0.011	-0.056	0.005	0.007	0.027	-0.004
Observaciones	8,123	8,453	8,180	8,225	8,082	8,010	7,926	7,977	8,148	8,129	7,910	8,173	8,269	8,229	8,365	8,621	7,631	8,144
Errores estándares en paréntesis																		
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1																		

Fuente: Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT), Bancentral.

REFLEXIONES FINALES

- Los resultados de la estimación muestran que durante el 2016 y el primer trimestre de 2020, los salarios por hora de las mujeres fueron, en promedio, más altos que los de los hombres. En ese orden, por la descomposición de Blinder-Oaxaca se concluye que una cuarta parte (25.1%) del diferencial de salario por hora a favor de las mujeres se explica por las mayores dotaciones de capital humano. Sin embargo, casi tres cuartas partes (73.7%) las explica el efecto salario.
- Pese a que la República Dominicana cuenta con un Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género (PLANEG) desde varios cuatrienios gubernamentales, los resultados obtenidos en las mediciones del Índice Global de Brecha de Género (IGBG), realizadas por el Foro Económico Mundial, ubicaron al país en el 4to. Lugar entre las naciones con peor desempeño de Latinoamérica y el Caribe en la posición 21 de 25 países que participaron en 2020 y la 86 a nivel mundial. Entre 2006 y 2020, ha sido uno de los países con menos avance en el ranking, al pasar de 0.664 a 0.700, un crecimiento 5.4% en catorce años. En ese sentido, tanto el PLANEG y Estrategia Nacional de Desarrollo (END) 2010-2030, en el largo plazo, parecen desviarse de algunos aspectos claves para atacar la problemática, lo que requería repensar y reenfocar las estrategias y acciones que soportan estos instrumentos de trabajo.
- La tasa de ocupación evidenció una diferenciación significativa de género, pasando de 42.3% a 47.1% en las mujeres entre 2014 y 2020 y de 70.9% a 73.6% en los hombres en igual periodo. Es decir, en el 1er. Trimestre de 2020, por cada 100 hombres, había 64 mujeres. La brecha ocupacional **de género fluctuó entre 26.6% y 30.0%, la reducción sigue siendo muy lenta** y representa una preocupación para los tomadores de decisiones. La tendencia reflejó que las mujeres aumentaron su tasa de participación en el mercado de trabajo a medida que crece su nivel educativo. Para el 2020-1, 1 de 3 mujeres ocupadas contaba estudios Universitarios; en cambio, en los hombres, se colocó en menos de 1 de cada 5. El diferencial en los

niveles de ocupación laboral femenina en República Dominicana se remonta a décadas hacia atrás, lo cual requiere una caracterización representativa más profunda (nivel educativo, estado civil, tenencia de hijos, edades de los hijos, ingresos de cónyuge, zona geográfica, tipos de empleo, remuneración, nivel de pobreza, condiciones socioeconómicas, etc.) para determinar los condicionantes y coste de oportunidad que limita su participación en el mercado de trabajo.

- En las zonas rurales, las mujeres ganaron una tercera parte menos que los hombres, reduciéndose la diferencia en las zonas urbanas a una cuarta parte. El alcance de las políticas públicas reclama atención con sentido de urgencia, ya que los datos indicaron que una mujer que vivía en una zona rural estaba condicionada a realizar actividades no remuneradas o a vivir en dependencia salarial del esposo, compañero de vida o familiar, asistencia social, entre otras, lo que, en consecuencia, desencadena otras problemáticas relacionadas con el género.
- Los datos de 2019 confirmaron que la tasa de inactividad laboral de las mujeres (47.4%) duplica la de los hombres (21.6%), lo que requiere una investigación específica y especializada, a los fines de lograr una caracterización de las limitaciones que desfavorecen la participación laboral femenina en el mercado de trabajo y, a partir de los análisis, establecer programas para dar respuestas a la diversidad de causas socioeconómicas, demográficas y culturales que juegan un papel determinante en la problemática (maternidad y lactancia, atención y cuidado familiar, estancias infantiles, decisión de un solo proveedor, incentivo laboral, etc.). Las políticas que en este sentido pudieran atacar la causa raíz de esta realidad, se pudieran vincular con los determinantes de la baja ocupación remunerada de las mujeres y la violencia de género. Asimismo, en determinar las razones por las cuales las mujeres, aunque cuenten con la cualificación necesaria, incluso por encima de los perfiles de puesto, no optan por espacios de trabajo.
- La discusión sobre quién trabaja más entre hombres y mujeres tiene aristas, incluso líneas grises que requieren un análisis más de fondo que de forma. No obstante, desde la perspectiva del trabajo remunerado, las mujeres laboran menos horas (35.0 semanales)

que los hombres (39.9 horas semanales), lo que equivale a 14.2% de diferencia o 5 horas semanales.

- La tendencia de la remuneración media de los hombres mostró consistencia y estabilidad en el comportamiento. En cambio, en la curva de las mujeres predominó una alta volatilidad durante el periodo 2016-2020. Los análisis estadísticos permiten concluir que la remuneración media de las mujeres (RD\$21,835.6), proporcional a horas trabajadas, en efecto, fue 7.6% inferior a la de los hombres (RD\$23,491.6). Sin embargo, en un escenario en que las mujeres trabajaran el mismo tiempo que los hombres, los datos salariales en el periodo 2016 a 2020 demuestran que recibirían un salario 6.1% mayor que el de los ocupados.
- A mayor nivel educativo, tiende a reducirse la brecha salarial de género. En el grupo sin ningún nivel educativo, las mujeres fueron retribuidas con 39.4% menos que los hombres y en el nivel universitario, con 30.5%. Esta correlación sustenta la hipótesis de que la inversión en educación tiene repercusiones en el cierre de brecha salarial de género. En el largo plazo se espera que la inversión del 4% en educación impacte favorablemente la desigualdad salarial por razón de género.
- Los resultados del modelo econométrico reflejaron que, manteniendo las variables diferentes al sexo de forma constante, en promedio, las mujeres recibieron 16.7% menos de remuneración salarial que los hombres, con una tendencia de ensanchamiento de la brecha, aunque en los últimos trimestres se observa un proceso de recuperación (reducción de la diferencia).
- La educación retorna premios salariales a medida que se alcanza un nivel superior. Las personas ocupadas que saben leer y escribir alcanzaron una remuneración de 12.0% más con relación al grupo no alfabetizado. El mayor incentivo lo consiguieron aquellos y aquellas con estudios universitarios, cuyo retorno promedió 59.1% con respecto a otros niveles.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguayo, Irina. (2017). Brecha salarial y su evolución en una muestra de países. Departamento de estudios, extensión y publicaciones.
- Ascencio, Débora. Sacco, Eva. & Strada, Julia. (2019). Desigualdades de género en el mercado de trabajo Argentino: salario, empleo e informalidad laboral en las mujeres, 2004-2016. *Rev. Ciencias Sociales* 165: 79-103 / 2019 (III). ISSN: 0482-5276.
- Banco Mundial. 2017. ¿Ha sido limitado el crecimiento inclusivo en la República Dominicana por los mercados laborales?
- GCPS (2017). Boletín del Observatorio de Políticas Sociales y Desarrollo. Autonomía económica y empoderamiento de la mujer: esenciales para el desarrollo sostenible. Gabinete de Coordinación de Políticas Sociales (GCPS), Vicepresidencia. Santo Domingo, República Dominicana. Año 1, Número 6, 2017.
- Borraz, Fernando. & Robano, Cecilia. (2010). Brecha salarial en Uruguay. *Revista de Análisis Económico*, Vol. 25, No 1, pp. 49-77 (Junio 2010).
- Cedeño, Johanna. González, Andrea. & Pizarro, Keren. (2015). Discriminación salarial por género en Costa Rica durante los ciclos económicos del período 1992-2013. Universitaria de Costa Rica, Costa Rica.
- Ciaschi, Matías; Galeano, Luciana; Gasparini, Leonardo (2019). Estructura productiva y desigualdad salarial: Evidencia para América Latina, Documento de Trabajo, No. 250, Universidad Nacional de La Plata, Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales (CEDLAS), La Plata.
- Conde-Ruiz, J. & Marra, I. (2016). Brechas Salariales de Género en España.
- Contreras, Dante. & Gallegos, Sebastián. (2007). Descomponiendo la desigualdad salarial en América Latina: ¿Una década de cambios? División de Estadística y Proyecciones Económicas (DEPE) de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Comisión de Igualdad y Diversidad de CEOE. (2019). Análisis de la brecha salarial de género en España. Identificando las causas para encontrar las soluciones. Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEDE). M 6927-2019.
- ClosinGap. (2020). Coste de oportunidad de la brecha de género en el empleo. Women for a Healthy Economy.
- De Lucio, Juan. Del Valle, María. & Valero, Manuel. (2012). Determinantes de la Brecha Salarial de Género en España. Un análisis de la retribución en función de las características personales, empresariales y de la competitividad de la empresa.
- Duncan, O.D.; Duncan, B. (1955). Residential distribution and occupational stratification. *American Journal of Sociology*, 1955b, vol. 60, p. 493-503.
- Esquivel, Valeria. (2007). Género y diferenciales de salarios en la Argentina. Publicado en Marta Novick y Héctor Palomino (coordinadores), Estructura productiva y empleo. Un enfoque transversal, Buenos Aires, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2007. ISBN 978-84-96571-68-6, páginas 363-392.
- Espino, Alma. (2013). brechas salariales en Uruguay: género, segregación y desajustes por calificación. *Revista Problemas del Desarrollo*, 174 (44), julio-septiembre 2013.

Espino, Alma. Salvador, Soledad. & Azar, Paola. (2014). Desigualdades persistentes: mercado de trabajo, calificación y género. PNUD. Uruguay.

Espinoza, Nereyda. & Sánchez, Leonardo. (2009). Estimación de la brecha salarial entre hombres y mujeres: un análisis por cuantiles para el Ecuador. Facultad de Ciencias Humanísticas y Económicas, Escuela Superior Politécnica del Litoral (ESPOL).

Fuertes, Patricia. & Velazco, Jackeline. (2019). El impacto económico de la brecha salarial por razones de género. Defensoría del Pueblo, Perú.

Gasteiz, Vitoria. (2012). Brecha salarial: causas e indicadores. EMAKUNDE. Instituto Vasco de la Mujer.

Galassi, Gabriela & Andrada, Marcos (2009). La relación entre educación e ingresos: ecuaciones de Mincer por regiones geográficas de Argentina. X Jornadas Argentinas de Estudios de Población. Asociación de Estudios de Población de la Argentina, San Fernando del Valle de Catamarca.

Gentili, Pablo. (2012). La persistencia de las desigualdades de género en Cuadernos del Pensamiento Crítico Latinoamericano N° 52 Abril de 2012 (CLACSO). Publicado en La Jornada de México, Página 12 de Argentina y Le Monde Diplomatique de Bolivia, Chile y España.

Goren, Nora. & Trajtemberg, David. (2018). Brecha salarial según género. Una mirada desde las instituciones laborales. Fundación Friedrich Ebert Stiftung, Argentina. Guzmán, Esther. & Del Pozo, Pacheco. 2019. Determinantes de las brechas salariales entre hombres y mujeres en el sector turismo Peruano: un análisis de descomposiciones por cuantiles.

Hernani-Limarino, Werner. & Mena, Gary. (Fundación ARU). 2(014). Entendiendo las desigualdades de género en el mercado laboral. Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo (IDRC) de Canadá. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID).

Weforum (2020). Índice Global de Brecha de Genero, Foro Económico Mundial, 2020. <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2020/>

Jabbaz, Marcela. Samper-Gras, Teresa . & Díaz, Capitolina. (2019). La brecha salarial de género en las instituciones científicas. Estudio de caso. Universidad de Valencia, España. e-ISSN 2448-5799, UAEM, núm. 80, mayo-agosto 2019, pp. 1-27.

Lexartza, L. Chaves, M. Carcedo, A. & Sánchez, A. (2019). La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina: En el camino hacia la igualdad salarial. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe. 108 p. (OIT Américas, Informes Técnicos 2019/16).

Marchionni, Mariana; Gluzmann, Pablo; Serrano, Joaquín & Bustelo, Monserrat. (2019). Participación laboral femenina: ¿qué explica las brechas entre países? Banco Interamericano de Desarrollo. División de Género y Diversidad. VI. Serie. IDB-MG-636.

Marchionni, Mariana. Gasparini, Leonardo. & Edo, María. (2018). Brechas de género en América Latina. Un estado de situación. Corporación Andina de Fomento. DC2019000007. ISBN: 978-980-422-113-2.

Mazzeo, V.; Bocchicchio, F. (2017). La brecha laboral de género en la Ciudad de Buenos Aires. V Seminario Internacional Desigualdad y Movilidad Social en América Latina, 31 de mayo y 1° y 2 de junio de 2017, Ensenada, Argentina. EN: . En Memoria Académica. http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.10672/ev.10672.pdf

Marques-Garcia Ozemela, Luana. (2019). Desigualdades de género en República Dominicana 2018-2020 Nota técnica del BID; 1632). Banco Interamericano de Desarrollo. División de Género y Diversidad. II. Título. III. Serie. IDB-TN-1632.

Mujer y trabajo: Brecha salarial que no retrocede. (2013). Serie Comunidad Mujer.

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

Papadópulos, Jorge. & Radakovich, Rosario. (2003). Educación Superior y Género en América Latina y el Caribe.

Procuración General de la Nación. (2017). Brecha salarial: desigualdades en el mercado laboral. Programa Especializado en Derechos del Trabajo. República de Argentina.

Ramírez, Francisco. (2012). Descomponiendo la Desigualdad Salarial en la República Dominicana: Análisis Empírico para el Periodo 2000-2011. https://mpira.ub.uni-muenchen.de/51993/MPRA_Paper_No.51993, posted 09 Dec 2013 14:22 UTC

Reyes, Giovanni. (2011). Centros urbanos de América Latina 1997, 2006: disparidades salariales según género y crecimiento económico. *Rev. Ciencias Sociales* 131-132: 147-168 / 2011 (I-II). ISSN: 0482-5276.

Rodríguez, R. & Limas, M. (2016). El análisis de las diferencias salariales y discriminación por género por áreas profesionales en México, abordado desde un enfoque regional, 2015.

ONE, MMUJER (2019). Mercado Laboral Dominicano 2018: Análisis de las brechas salariales entre hombres y mujeres. Oficina Nacional de Estadística (ONE) y Ministerio de la Mujer. 978-9945-9199-4.

Téllez, Wilmer. & Rojas, Edgar. (2020). Educación e ingreso salarial: análisis diferencial en graduandos de la Universidad Abierta para Adultos (UAPA), República Dominicana. Educación Superior Año XIX No. 29. Enero-Julio, 2020.

Parodi, Sandro. Ramírez, Indhira. & Thompson, Jennelle. (2017). Tasas de retorno de la inversión en educación en República Dominicana (2000-2015). Nota técnica del BID; 1325. Banco Interamericano de Desarrollo. División de Educación. IV. Título. V. Serie. IDB-TN-1325.

Sabogal, A. (2012). Brecha salarial entre hombres y mujeres y ciclo económico en Colombia.

Sánchez-Mira, Núria (2017): "La Brecha Salarial y las desigualdades de género en el mercado de trabajo. Una revisión de aproximaciones teóricas y aportaciones empíricas". *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, Vol. 4, 87-98. <http://dx.doi.org/10.5565/rev/alet.56>

Sandoval, Irma. & Escalante, Ana. (2011). Las brechas de género en Costa Rica: compendio de indicadores estadísticos de género. Instituto Nacional de las Mujeres.

Unión Sindical Obrera (USO). (2020). Análisis de la brecha salarial de género por sectores productivos.

Vega, Patricia. (2007). La Desigualdad Salarial con ocasión del Género. Universidad Estatal a Distancia.

Vicéns, José. (2012). Descomposición Oaxaca-Blinder en modelos lineales y no lineales.