

UNIVERSIDAD DE TALCA
FACULTAD DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS

**DESCOMPOSICIÓN DE LA BRECHA SALARIAL ENTRE TRABAJADORES CHILENOS
E INMIGRANTES**

**DECOMPOSITION OF THE WAGE GAP BETWEEN CHILEAN AND IMMIGRANT
WORKERS**

por

Bernardita Ramírez San Martín

Tesis para optar al grado de

Magíster en Economía

Prof. Supervisor Andrés Riquelme

Diciembre, 2016

RESUMEN EJECUTIVO

Chile es el país preferido para los sudamericanos a la hora de buscar nuevas opciones laborales. Esto se ha reflejado en el crecimiento de hombres y mujeres que han llegado a Chile desde la década de los 90.

La población inmigrante en 2014 alcanzó las 411 mil personas, representando un 2,3% de la población total nacional. El 74,9% del total de inmigrantes proviene de países de Sudamérica, en su mayoría de origen peruano 31,7%, boliviano 8,8%, argentino 16,3% y colombiano 6,1% (Extranjería 2015).

El crecimiento de la población inmigrante genera cambios sociales, políticos y económicos. Por ejemplo podrían generarse cambios en el mercado del trabajo, en los puestos laborales a los cuales acceden los trabajadores inmigrantes, como condiciones distintas a la de los trabajadores locales, diferencias en los salarios o en las probabilidades de contratación.

Según la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional CASEN 2015, el 21,2% de los extranjeros residentes en Chile asegura haber sido discriminado debido a su nacionalidad. Esto podría replicarse en el mercado del trabajo creando brechas salariales.

Dado que no existe evidencia en la literatura sobre la existencia de discriminación salarial a trabajadores inmigrantes en Chile, el principal objetivo de este estudio fue estimar y descomponer la brecha salarial entre trabajadores chilenos y extranjeros para determinar la existencia de salarios discriminatorios en Chile para colombianos, bolivianos y peruanos, quienes representan cerca de un 80% de los trabajadores inmigrantes (CASEN 2015).

Se utilizó la metodología propuesta por Oaxaca (1973), quien descompone las brechas salariales entre grupos, en una parte explicada por la diferencia en el capital humano y otra parte atribuible a discriminación. Para corregir un probable sesgo de selección se utilizará la metodología propuesta por Heckman (1979).

Este estudio encuentra brechas salariales estadísticamente significativas para trabajadores extranjeros y también en el caso específico de trabajadores bolivianos respecto de sus pares chilenos. Al descomponer la brecha, tenemos que esta es significativa para sus componentes de capital humano y discriminación en el caso de comparar a trabajadores chilenos con extranjeros, pudiendo concluir que existe evidencia estadística de discriminación salarial hacia trabajadores inmigrantes en Chile.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|--|----|
| RESUMEN EJECUTIVO | 2 |
| 1. INTRODUCCIÓN..... | 4 |
| 1.1. PROBLEMAS Y MOTIVACIÓN..... | 5 |
| 1.2. OBJETIVOS | 5 |
| 1.2.1. OBJETIVO GENERAL..... | 5 |
| 1.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS..... | 5 |
| 1.3. CONTRIBUCIÓN DE LA TESIS..... | 6 |
| 1.4. METODOLOGÍA Y HERRAMIENTAS..... | 6 |
| 1.5. RESULTADOS Y CONCLUSIONES..... | 8 |
| 2. DESCOMPOSICIÓN DE LA BRECHA SALARIAL ENTRE TRABAJADORES CHILENOS E INMIGRANTES | 10 |
| 2.1. Introducción..... | 11 |
| 2.2. Metodología..... | 15 |
| 2.3. Datos | 18 |
| 2.4. Resultados | 21 |
| 2.5. Conclusiones | 24 |
| 3. ANEXOS..... | 26 |
| 4. BIBLIOGRAFÍA..... | 36 |

1. INTRODUCCIÓN

Chile se ha convertido en el país predilecto para los sudamericanos a la hora de buscar nuevas opciones laborales, esto se ha reflejado en el crecimiento del número de hombres y mujeres que han llegado a Chile desde la década de los 90.

La población inmigrante ha pasado a ser de 83 mil en 1982 a 411 mil en 2014, representando un 2,3% de la población nacional. De esta población el 74,9% proviene de países de Sudamérica, en su mayoría de origen peruano 31,7%, boliviano 8,8%, argentino 16,3% y colombiano 6,1%. (Extranjería 2015).

El crecimiento de la población inmigrante genera cambios sociales, políticos y económicos, dentro de estas dimensiones el mercado laboral. Chiswick (1992) señala que los aumentos en la oferta laboral traen consigo bajas en los salarios locales, dado la perfecta sustitución del trabajo doméstico y extranjero.

También existen cambios en el acceso al trabajo remunerado. Las probabilidades de inserción laboral de los chilenos de menor calificación podrían verse afectadas y, por otra parte, las opciones laborales a las cuales pueden acceder los trabajadores inmigrantes podrían ser en condiciones distintas a la de los trabajadores locales, pudiendo existir un castigo o premio a su origen, como por ejemplo diferencias en los salarios.

Galarza y Yamada (2014), plantean que los trabajadores menos calificados son sustitutos perfectos entre sí, por lo que no debieran existir diferenciales salariales, suponiendo que los salarios sólo compensan la productividad del trabajador.

Este supuesto no siempre se cumple, ya que existen grupos a los que se les asignan diferencias en el salario no relacionadas con la productividad de estos, lo cual la literatura sugiere como proxy de discriminación. (Arrow, 1971; Becker, 1971; Oaxaca 1973)

Dado que no existe evidencia en la literatura sobre la existencia de discriminación salarial a trabajadores inmigrantes en Chile, el principal objetivo de este estudio es estimar y descomponer la brecha salarial entre trabajadores chilenos y extranjeros para determinar la existencia de diferenciales de salarios discriminatorios en Chile.

Se utilizó la metodología propuesta por Oaxaca (1973), quien descompone en dos las brechas salariales entre grupos, una parte explicada por la diferencia en el capital humano y otra parte atribuible a discriminación. Para corregir un probable sesgo de selección se utilizará la metodología propuesta por Heckman (1979).

Se comparó los salarios por hora para trabajadores chilenos respecto de los trabajadores provenientes de Perú, Colombia y Bolivia, países determinados por la representación porcentual en la población inmigrante total participante en el mercado laboral chileno, con cerca de un 80% de participación según la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional 2015 (CASEN).

1.1. PROBLEMAS Y MOTIVACIÓN

El mercado laboral replica comportamientos y asignaciones sociales, uno de estos comportamientos es la discriminación en sus distintas dimensiones. Como menciona Arrow (1971), algunas empresas incorporan el “*taste of discrimination*” en sus decisiones de contratación, pago de remuneraciones y asignación de puestos laborales, debido a los atributos dados socialmente a distintos grupos.

Según la encuesta CASEN 2015, el 21,2% de los extranjeros residentes en Chile asegura haber sido discriminado debido a su nacionalidad. Esto podría replicarse en el mercado del trabajo creando brechas salariales que van más allá de las diferencias de capital humano entre trabajadores chilenos y foráneos.

La percepción de la población respecto de cómo las situaciones de discriminación se replican en el mercado laboral, genera mitos respecto de la situación laboral de los trabajadores inmigrantes en Chile. Esto motiva a conocer la situación real de los trabajadores migrantes para el caso chileno.

1.2. OBJETIVOS

1.2.1. OBJETIVO GENERAL

Estimar y descomponer, en caso de existir, la brecha salarial entre trabajadores chilenos y extranjeros para determinar la existencia de salarios discriminatorios en Chile.

1.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- i. Caracterizar a la población inmigrante en Chile
- ii. Identificar brechas salariales utilizando la metodología de Oaxaca (1973)
- iii. Descomponer brechas salariales utilizando la metodología de Oaxaca (1973)

1.3. CONTRIBUCIÓN DE LA TESIS

En Chile la población inmigrante representa un 2,3% de la población nacional. De esta población el 74,9% proviene de países de Sudamérica, en su mayoría de origen peruano 31,7%, boliviano 8,8%, argentino 16,3% y colombiano 6,1%. (Extranjería 2015).

Según el Observatorio Iberoamericano de sobre Movilidad Humana, Migraciones y Desarrollo, existió un crecimiento del 36% de la población migrante con residencia definitiva en Chile para el periodo 2014-2015.

Frente a estos incrementos en la población foránea y considerando que el acceso al empleo es la principal motivación para radicarse en Chile, podríamos creer que se provocarán cambios en el mercado laboral en el corto y largo plazo.

Uno de los efectos es como el mercado laboral chileno incorpora la mano de obra foránea y en qué condiciones. Este trabajo apunta a la brecha salarial entre trabajadores nativos y foráneos y si, en caso de existir, esta se debe a diferencias de acumulación de capital humano u otros como la discriminación.

Estimar y descomponer las brechas salariales nos permite conocer la situación real de los inmigrantes en el mercado del trabajo y como se evidencian o desmienten creencias sobre la calidad del empleo y recompensa que reciben los trabajadores inmigrantes en Chile. Es importante destacar que no se ha utilizado esta metodología para descomponer la brecha salarial entre trabajadores chilenos y migrantes.

1.4. METODOLOGÍA Y HERRAMIENTAS

La metodología más utilizada para descomponer brechas salariales es la propuesta por Oaxaca (1973). Esta separa los diferenciales de salarios entre grupos en dos elementos: una diferencia explicada a través de las características personales de los individuos y un segundo elemento atribuible a discriminación.

Este modelo se basa en dos supuestos: la existencia de dos grupos claramente identificados y la existencia de diferenciales de salario entre los grupos. El objetivo del modelo es estimar los componentes de esta brecha.

Primero se formula una ecuación de salario para cada grupo de trabajadores.

$$\ln y_i = \beta_0 + \sum_{j=1}^n \beta_j X_{ij} + \varepsilon_i$$

Donde $\ln y_i$ representa el logaritmo natural del salario por hora, X_{ij} son las características que definen la productividad de los trabajadores, β_i representa los parámetros del modelo y finalmente, un término de error ε_i iid.

El diferencial salarial R , se calcula como la diferencia entre los salarios de los grupos A y B, donde E es un operador de esperanza

$$R = E(Y_A) - E(Y_B)$$

Tenemos que la ecuación de salario para cada grupo es:

$$Y_A = \beta_A X_A + \varepsilon_A$$

$$Y_B = \beta_B X_B + \varepsilon_B$$

Aplicando propiedades de los mínimos cuadrados ordinarios tenemos que:

$$\bar{Y}_A = \hat{\beta}_A \bar{X}_A$$

$$\bar{Y}_B = \hat{\beta}_B \bar{X}_B$$

Donde \bar{X}_k es el promedio media muestral y $\hat{\beta}_k$ el estimador de MCO

Por lo tanto R será:

$$R = E(Y_A) - E(Y_B) = \hat{\beta}_A \bar{X}_A - \hat{\beta}_B \bar{X}_B$$

Donde al reordenar y descomponer tenemos la ecuación de la brecha salarial:

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

Donde:

$(\bar{X}_A - \bar{X}_B) \hat{\beta}_A$: corresponde al componente de la diferencia explicada por la diferencia en las características personales de los individuos.

$\bar{X}_A (\hat{\beta}_A - \hat{\beta}_B)$: corresponde a un diferencial atribuible a discriminación.

Esta metodología no considera el sesgo de selección muestral, problema que surge porque la muestra que se utiliza para estimar no considera a aquellos que no se encuentran

empleados. Un mecanismo para enfrentar el sesgo de selección muestral es lo propuesto por Heckman (1979), su metodología en dos etapas obtiene el ratio inverso de Mills que se incorpora en las funciones a estimar y luego se recalcula la brecha obteniendo tres componentes:

$$R = (\bar{X}_A - \bar{X}_B)\hat{\beta}_A + (\bar{\lambda}_A - \bar{\lambda}_B^A)\hat{\beta}_{\lambda A} + \bar{X}_A(\hat{\beta}_A - \hat{\beta}_B) + (\bar{\lambda}_B^A - \bar{\lambda}_B)\hat{\beta}_{\lambda A} + \bar{\lambda}_B(\hat{\beta}_{\lambda A} - \hat{\beta}_{\lambda B})$$

Efecto dotación: este se entiende como la parte de la brecha relacionada con la dotación en capital humano y características personales de los individuos que distinguen la productividad de cada grupo.

$$(\bar{X}_A - \bar{X}_B)\hat{\beta}_A + (\bar{\lambda}_A - \bar{\lambda}_B^A)\hat{\beta}_{\lambda A}$$

Efecto discriminación: este corresponde a la parte de la brecha que no es explicada por las diferencias de la productividad de los grupos, esta parte es atribuible a discriminación.

$$\bar{X}_A(\hat{\beta}_A - \hat{\beta}_B) + (\bar{\lambda}_B^A - \bar{\lambda}_B)\hat{\beta}_{\lambda A}$$

Efecto interacción: esta parte es un factor indivisible de la brecha, donde interaccionan ambos efectos.

$$\bar{\lambda}_B(\hat{\beta}_{\lambda A} - \hat{\beta}_{\lambda B})$$

1.5. RESULTADOS Y CONCLUSIONES

Los resultados principales presentan diferenciales significativos de salarios al comparar a trabajadores chilenos, extranjeros y el caso particular de trabajadores bolivianos.

Los trabajadores chilenos perciben por concepto de ingresos del trabajo un 15,25% menos de salario por hora que los trabajadores extranjeros, pero 9,02% más que los trabajadores bolivianos.

Este estudio encuentra brechas salariales estadísticamente significativas para trabajadores extranjeros y también en el caso específico de trabajadores bolivianos respecto de sus pares chilenos. Al descomponer la brecha, tenemos que esta es significativa para sus componentes de capital humano y discriminación en el caso de comparar a trabajadores chilenos con extranjeros, pudiendo concluir que existe evidencia estadística de discriminación salarial hacia trabajadores inmigrantes en Chile.

2. DESCOMPOSICIÓN DE LA BRECHA SALARIAL ENTRE TRABAJADORES CHILENOS E INMIGRANTES

DECOMPOSITION OF THE SALARY WAGE BETWEEN CHILEAN AND IMMIGRANT WORKERS

Resumen: En este artículo se estimó la brecha salarial para trabajadores chilenos e inmigrantes en base a datos de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional CASEN 2015. La descomposición de la brecha se estimó con la metodología propuesta por Oaxaca (1973) y se utilizó la metodología de Heckman (1979) para enfrentar un posible sesgo de selección. La brecha salarial fue de \$1.276 por hora a favor de trabajadores migrantes, \$249 por hora a favor de los trabajadores chilenos respecto de trabajadores peruanos, \$640 por hora a favor de trabajadores colombianos y \$1.224 a favor de trabajadores chileno respecto de trabajadores bolivianos. Se concluye que existe evidencia significativa de discriminación salarial para trabajadores inmigrantes y en el caso especial de bolivianos respecto de trabajadores chilenos.

Palabras claves: discriminación, brechas, inmigrantes

2.1. Introducción

Según la encuesta CASEN 2015, el 21,2% de los extranjeros residentes en Chile asegura haber sido discriminado debido a su nacionalidad. Esto podría replicarse en el mercado del trabajo, creando brechas salariales que van más allá de las diferencias de capital humano entre trabajadores chilenos y foráneos.

La relación entre mercado laboral e inmigración puede estar definida por aumentos en la oferta, bajas en los salarios locales, brechas salariales, segmentación en los puestos de trabajos, diferencias en las oportunidades de inserción laboral, entre otros.

Los procesos migratorios, han motivado un sin número de debates en torno a cómo afecta la llegada de masas poblacionales a los países que los reciben (Chassamboulli y Peri 2015; Chiswick, Chiswick, y Karras, 1992; Forster 1989).

La Organización de las Naciones Unidas (ONU) señaló en 2010, que el número de personas en condición de inmigrantes a nivel mundial alcanzó los 214 millones, proyectándose para 2050 más de 405 millones de personas.

Según el Observatorio Iberoamericano de sobre Movilidad Humana, Migraciones y Desarrollo (OBIMID), el crecimiento de la población migrante con residencia definitiva en Chile, ha sido del 36% para el periodo 2014-2015, destacando a Chile como el destino favorito para los inmigrantes sudamericanos.

La población extranjera en Chile corresponde un 2,3% de la población nacional total. De esta población el 74,9% proviene de países de Sudamérica, mayormente de origen peruano 31,7%, boliviano 8,8%, argentino 16,3% y colombiano 6,1%, y sus motivaciones principales son, en su mayoría, de carácter laboral. (Extranjería 2015). Sin embargo los países que lideran el ranking en movilidad por motivos laborales son Perú, Bolivia y Colombia (Casen 2015).

Para los países más desarrollados la necesidad de mano de obra foránea es imperativa, debido al estancamiento del crecimiento poblacional y al envejecimiento de la población en edad de trabajar. Esto se contrapone con las restricciones a la movilidad de trabajadores hacia naciones desarrolladas.

Estos movimientos no sólo generan cambios cuantitativos en la población sino que existen cambios culturales, económicos y sociales relacionados a este fenómeno, representando

la integración de estas personas en todos los ámbitos de la vida una fuente de debate continuo (Dietz 2010).

Por ejemplo, la integración al mercado laboral genera aumentos en la oferta, lo que trae consigo bajas en los salarios dado la perfecta sustitución del trabajo doméstico y extranjero (Chiswick 1992). Galarza y Yamada (2014) plantean que los trabajadores menos calificados son sustitutos perfectos entre sí, por lo que deberían recibir la misma remuneración, bajo el supuesto que los salarios sólo compensan la productividad del trabajador.

Frente a las amenazas que algunos países sienten respecto de convertirse en destino de trabajadores migrantes se proponen restricciones. Según información de la ONU la restricción más común es disminuir la probabilidad de obtener residencia. Alonso (2011) señala que los beneficios que genera la libre movilidad de trabajadores debieran primar por sobre el deseo de proteger el trabajo de los trabajadores locales, ya que la productividad de los trabajadores inmigrantes se verá mejor remunerada respecto de su situación anterior en su país de origen.

Otro motivo para restringir la entrada de las personas a los países son las crisis económicas de los últimos 10 años, las que han generado alzas en el desempleo, como lo fue el caso de la crisis subprime en 2007, donde en Estados Unidos el desempleo paso de ser un 4,6% en 2006 a un 9,8% en 2009. (Yi Man Li y Li 2012).

Sin embargo algunos países poseen políticas de Estado que generan incentivos para la recepción de trabajadores inmigrantes, entregando bonificaciones salariales, becas para aprender el idioma nativo, entre otros beneficios. (Alonso 2011).

La migración no solo genera cambios para los países que reciben la mano de obra inmigrante, ya que son los trabajadores más productivos quienes emigran desde países pobres a países que recompensen mejor su productividad, por lo cual el país de origen pierde mano de obra más productiva. (Forster 1989, Hanson 2009, Ditzen y Bhattacharjee 2014).

Otros autores como Longhi, et al. (2005) refieren que, si los salarios son rígidos, los perjudicados son los trabajadores nativos, ya que por cada cupo laboral ocupado por un inmigrante, se reducen las probabilidades para los nativos de encontrar uno. En el caso de Chile, donde el salario mínimo es rígido, podría darse un panorama similar.

Hanson (2009), explica cómo los inmigrantes de México al llegar a Estados Unidos reciben una mayor remuneración de la que, para su mismo nivel educacional, podrían estar recibiendo en su país (incluso el doble). A su vez aclara que eso no implica que su remuneración alcance el nivel del de un trabajador nativo por un mismo trabajo.

Esto podría deberse a que los trabajadores inmigrantes son sustitutos casi perfectos a los trabajadores nativos (Card 2009), ya que, incluso si tienen los mismos niveles en factores determinantes de productividad, existe una complementariedad entre la mano de obra y la producción nativa, que hace que los trabajadores no nativos sean menos productivos. A su vez, los trabajadores inmigrantes más cualificados se transforman en un aporte al stock de Capital Humano del país que los recibe (Chiswick 1992).

Entonces, la calidad del trabajo al cual acceden los inmigrantes, las diferencias salariales y las condiciones contractuales, son preocupaciones relevantes de estudiar, sobre todo si estas se presentan para grupos con igual dotación de capital humano, es desde este punto donde se habla de discriminación (Arrow 1971).

Existen diversos tipos de discriminación laboral: en primer lugar la discriminación salarial, donde un grupo recibe menos salario por el mismo trabajo respecto de otro grupo (Arrow 1971, Oaxaca 1973, Blau y Kahn 2000, Nielsen 2000); la discriminación en el empleo relacionado a la probabilidad de ser o no contratado aumenta o disminuye dependiendo su pertenencia a un grupo (Bertrand y Mullainathan 2003, Galarza y Yamada 2014); la discriminación ocupacional que encasilla a grupos en ciertas labores determinadas sin posibilidad de ascenso o cambio (Gutiérrez 2009, Gaete-Quezada 2015, Gutelius 2015), y finalmente, la discriminación en adquisición a capital humano, donde existen restricciones para acceder a las instancias de educación formal o carreras específicas dado la pertenencia a un grupo (Kuhn y Shen 2011). En este documento se abordará específicamente las brechas salariales y la discriminación salarial.

Si nos enfocamos en medir la discriminación salarial, tendremos que esta se ha estudiado para diversos grupos de trabajadores: por género (Oaxaca y Ransom 1994, Nielsen 2000, Fuentes et al. 2005, Sauré y Zoabi 2014), grupos raciales (Becker 1973, Oaxaca 1973, Bryson y Chevalier 2015, Mobius, Rosenblat y Wang 2016), orientación sexual (Allegretto y Arthur 2001), entre otros, siendo la discriminación por género la más estudiada.

En Chile se ha estudiado ampliamente la brecha salarial entre hombres y mujeres encontrando evidencia de discriminación por género, por ejemplo las mujeres en 2005

percibían 27% menos de salario que los hombres teniendo iguales características en términos de capital humano, (Fuentes et al 2005), cifra que según datos de la Encuesta Nacional de Caracterización Socioeconómica (CASEN) 2015 se mantiene en un 26,6%. También se ha estudiado la discriminación salarial respecto de pueblos originarios (Zurita y Dresdner 2009) concluyendo que existe discriminación salarial sobre los hombres y mujeres de origen étnico, ganando las mujeres de origen étnico un 14% menos que sus pares, mientras que los hombres de origen étnico gana un 20% menos.

Para población inmigrante no se ha encontrado evidencia en Chile de discriminación negativa para los inmigrantes (Contreras, Ruiz-Tagle y Sepúlveda 2013), sin embargo encuentran un premio salarial para trabajadores inmigrantes de un 27%, además, la probabilidad que se encuentren trabajando no difiere de los trabajadores nativos. En este mismo estudio se mide la diferencia de medias como indicador de brechas salariales, sin embargo no se presenta una metodología que permita descomponer los resultados.

Como menciona Arrow (1971), algunas empresas incorporan el “*taste of discrimination*” en sus decisiones de contratación, pago de remuneraciones y asignación de puestos laborales, debido a los atributos dados socialmente a distintos grupos.

Arrow (1971) define la discriminación como: “la valoración en el mercado laboral de características personales de los trabajadores que no están relacionadas con la productividad de este”. Basado en el modelo de competencia perfecta, se asume que las diferencias en salarios son solo una diferencia en la productividad.

En un mercado sin discriminación los salarios de los grupos aventajados y menos aventajados son iguales, a partir de esto podemos determinar un coeficiente de discriminación de mercado CDM ; definido como el porcentaje diferencial del salario W entre dos tipos de trabajo perfectamente sustituible A, B :

$$CDM = \frac{(W_B - W_A)}{W_A}$$

A partir de este estudio es que Oaxaca (1973) utiliza una medida de discriminación pura D :

$$D = \frac{(w_{A/B}) - (w_{A/B})^0}{(w_{A/B})^0}$$

Donde; $(w_{A/B})^0$ es el ratio entre los salarios recibidos por el grupo A y el grupo B, observado en el caso sin discriminación.

2.2. Metodología

La metodología más utilizada para descomponer brechas salariales es la propuesta por Oaxaca (1973). Esta determina los diferenciales de salarios existentes entre grupos en dos elementos: una diferencia explicada a través de las características personales de los individuos y un segundo elemento que equivale a la parte de diferencia atribuible a discriminación.

Esta metodología se basa en dos supuestos: la existencia de dos grupos y la existencia de diferenciales de salario. El objetivo es estimar y descomponer la brecha salarial en caso de existir.

Primero se formula una ecuación de salario que representa a cada grupo de trabajadores.

$$\ln y_i = \beta_0 + \sum_{j=1}^n \beta_j X_{ij} + \varepsilon_i$$

Donde $\ln y_i$ representa el logaritmo natural del salario por hora, X_i son las características que definen la productividad de los trabajadores, β_i representa los parámetros del modelo y finalmente, un término de error ε_i

El diferencial salarial R , se calcula como la diferencia entre los salarios de los grupos A y B:

$$R = E(Y_A) - E(Y_B)$$

Tenemos que la ecuación de salario para cada grupo es:

$$Y_A = \beta_A X_A + \varepsilon_A$$

$$Y_B = \beta_B X_B + \varepsilon_B$$

Aplicando propiedades de los mínimos cuadrados ordinarios tenemos que

$$\bar{Y}_A = \widehat{\beta}_A \bar{X}_A$$

$$\bar{Y}_B = \widehat{\beta}_B \bar{X}_B$$

Donde \bar{X}_i es el promedio media muestral y $\hat{\beta}_i$ el estimador de MCO

Por lo tanto R será:

$$R = E(Y_A) - E(Y_B) = \widehat{\beta}_A \bar{X}_A - \widehat{\beta}_B \bar{X}_B$$

Donde al reordenar y descomponer tenemos que:

$$R = (\bar{X}_A - \bar{X}_B) \widehat{\beta}_A + \bar{X}_B (\widehat{\beta}_A - \widehat{\beta}_B)$$

Donde:

$(\bar{X}_A - \bar{X}_B) \widehat{\beta}_A$: Componente de la diferencia explicada por la diferencia en las características personales de los individuos.

$\bar{X}_B (\widehat{\beta}_A - \widehat{\beta}_B)$: Residuo del modelo. Componente de la diferencia atribuible a discriminación.

Sesgo de selección:

Uno de los problemas que se le atribuyen a la metodología propuesta por Oaxaca (1973) es que la estimación por mínimos cuadrados podría estar sesgada, atribuyendo el problema a dos causales: en la ecuación de salarios podrían existir variables que definan la participación en el mercado laboral, y que la muestra no incluya a aquellas personas que no están insertas en el mercado laboral, pero que podrían estarlo.

Esto podría generar la obtención de estimadores inconsistentes y sesgados. Para evitar este problema Heckman (1979) propone un proceso de estimación en dos etapas. En la primera etapa define una función del proceso de selección muestral, desde la cual obtendremos el ratio inverso de Mills como medida del sesgo de selección. Una vez obtenido el ratio de Mills, este se incorpora en la estimación de Y para ambos grupos y se vuelve a calcular la brecha R , esta vez de manera insesgada.

Ecuación de selección muestral:

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

donde W_i^* representa los determinantes de la participación en el mercado laboral, γ representa los parámetros del modelo y μ_i un componente de error.

Tenemos que la función de participación nos entrega $Z_i^* = 0$ cuando el individuo no participa en el mercado laboral y $Z_i^* = 1$ cuando participa en el mercado laboral

Ecuación objetivo

$Y_i = \beta_i X_i + \varepsilon_i$ Para $Z_i^* = 1$; donde Z_i^* representa una función de participación en el mercado laboral e $Y_i = \beta_i X_i + \varepsilon_i$ Para $Z_i^* = 0$

Dado que los errores de la función de salario por hora ε_i y de la función de participación μ_i se encuentran correlacionados, es decir $corr(\varepsilon_i|\mu_i) = \rho$ se debe estimar lo siguiente:

$$\begin{aligned} (Y_i|Y_{observado}) &= E(X_i\beta + \varepsilon_i|W_i^*\gamma + \mu_i > 0) = X_i\beta + (\varepsilon_i|W_i^*\gamma + \mu_i > 0) \\ &= X_i\beta + (\varepsilon_i|\mu_i > -W_i^*\gamma) \end{aligned}$$

El componente $(\varepsilon_i|\mu_i > -W_i^*\gamma)$ representa el inverso de Mills el cual se incorpora como λ_i a la ecuación función objetivo:

$$Y_i = \beta_i X_i + \beta_\lambda \lambda_i + v_i$$

Teniendo para cada grupo una nueva función de salario que se presenta de la siguiente forma:

$$\bar{Y}_A = \hat{\beta}_A \bar{X}_A + \hat{\beta}_\lambda \bar{\lambda}_A$$

$$\bar{Y}_B = \hat{\beta}_B \bar{X}_B + \hat{\beta}_\lambda \bar{\lambda}_B$$

Una vez obteniendo las ecuaciones de salario para cada grupo procedemos a calcular nuevamente la brecha, esta vez corregida por sesgo de selección:

$$R = (\bar{X}_A - \bar{X}_B)\hat{\beta}_A + \bar{X}_A(\hat{\beta}_A - \hat{\beta}_B) + (\bar{\lambda}_A\hat{\beta}_{\lambda A} + \bar{\lambda}_B\hat{\beta}_{\lambda B})$$

$$R = (\bar{X}_A - \bar{X}_B)\hat{\beta}_A + (\bar{\lambda}_A - \bar{\lambda}_B^A)\hat{\beta}_{\lambda A} + \bar{X}_A(\hat{\beta}_A - \hat{\beta}_B) + (\bar{\lambda}_B^A - \bar{\lambda}_B)\hat{\beta}_{\lambda A} + \bar{\lambda}_B(\hat{\beta}_{\lambda A} - \hat{\beta}_{\lambda B})$$

Pudiendo descomponer la diferencia en tres términos:

Efecto dotación: este se entiende como la parte de la brecha relacionada con la dotación en capital humano y características personales de los individuos que distinguen la productividad de cada grupo.

$$(\bar{X}_A - \bar{X}_B)\hat{\beta}_A + (\bar{\lambda}_A - \bar{\lambda}_B^A)\hat{\beta}_{\lambda A}$$

Efecto discriminación: este corresponde a la parte de la brecha que no es explicada por las diferencias de la productividad de los grupos, esta parte es atribuible a discriminación.

$$\bar{X}_A(\hat{\beta}_A - \hat{\beta}_B) + (\bar{\lambda}_B^A - \bar{\lambda}_B)\hat{\beta}_{\lambda A}$$

Efecto interacción: esta parte es un factor indivisible de la brecha, donde interaccionan ambos efectos.

$$\bar{\lambda}_B(\hat{\beta}_{\lambda A} - \hat{\beta}_{\lambda B})$$

2.3. Datos

Los datos estudiados corresponden a los entregados por la encuesta de Caracterización Socioeconómica CASEN 2015 para una muestra de 95 mil personas en edad de trabajar. En cuanto al número de trabajadores extranjeros por país podemos observar que los tres países con mayor participación laboral son Perú con un 43%, Bolivia con un 21,8% y en tercer lugar Colombia con un 19,5%.

Al caracterizar la muestra observamos que los niveles educacionales para los grupos son distintos. Los trabajadores colombianos lideran el grupo con 12,41 años de estudio promedio, 2 años más que el promedio en Chile equivalente a 10,31 años (Tabla 03). Además, los inmigrantes colombianos y peruanos muestran más de un 80% de personas con más de 8 años de educación, mientras que tanto Chile como Bolivia solo alcanzan un 68,94% y 70,34% respectivamente, es decir más de un 25% de potenciales trabajadores no tienen educación básica completa (Tabla 04)

Una vez ocupados, las condiciones laborales también presentan diferencias entre grupos. El 86,44% de los trabajadores colombianos en Chile tiene contrato de trabajo, superando a los chilenos que tienen solo un 85,02% de sus trabajadores con contrato, sin embargo los trabajadores bolivianos no alcanzan al 70% en esta situación (Tabla 05).

Los tipos de contratos y su duración presentan diferencias, por ejemplo el porcentaje de trabajadores peruanos con contrato indefinido supera en 8,61 puntos porcentuales al porcentaje de trabajadores chilenos en similar situación (Tabla 06).

Si analizamos las jornadas de trabajo de cada grupo, podemos observar que son los inmigrantes colombianos quienes lideran con un 86,44% de sus trabajadores con jornada completa, en el caso chileno el porcentaje alcanza el 83,47%, además de ser el grupo de menor porcentaje de trabajadores en esta condición (Tabla 07)

Por rama económica, observamos que tanto para trabajadores peruanos como colombianos la mayor concentración se encuentran en la construcción, el comercio al por mayor y al por menor, hoteles y restaurantes y hogares privados con servicio doméstico, mientras que para los bolivianos el porcentaje más alto de los trabajadores están en la agricultura, ganadería, caza y silvicultura con un 24,38% del total de trabajadores, esta área de la economía se caracteriza por la precariedad de los contratos y los bajos sueldos. Cabe destacar que un 7,56% de trabajadores colombianos de encuentran en el área de la salud y los servicios sociales un porcentaje superior a la participación de los otros grupos (Tabla 08).

Definición de variables

La variable independiente será el logaritmo natural del ingreso por hora, esta variable fue construida a partir de la sumatoria de todos los ingresos provenientes del trabajo, ya sea de carácter permanente y/o transitorio dividido por el número de horas trabajadas por el individuo (medido en pesos chilenos de 2015).

La variable experiencia se creó utilizando la metodología propuesta por Mincer (1974), esto es: $\text{edad} - \text{escolaridad} - 6$. Y la experiencia al cuadrado se incluye para expresar los rendimientos decrecientes de la experiencia laboral de los trabajadores.

La variable género mide el efecto de ser hombre o mujer sobre el ingreso y las probabilidades de participación laboral. Dada la evidencia en la literatura, esta variable por si sola debiera tener influencia en la participación laboral debido a la división sexual del trabajo. (Bettio 1987)

Contrato, duración, contrato directo con la firma que lo contrata, si es empleado, jornada laboral, turno y pertenencia a un sindicato, son variables relacionadas a la calidad contractual y el tipo de contrato que ostenta el trabajador. Estas variables se relacionan con

la estabilidad y la calidad del empleo, pudiendo influir en los niveles de ingresos o ser una posible fuente de discriminación.

Estado civil, jefatura de hogar, nivel educación de la madre, número de personas en el hogar, si fue padre adolescente, son variables determinan parte del contexto social en el cual se desenvuelven los trabajadores y trabajadoras, y como afectan sus decisiones de participación laboral. Mincer (1962) identifica, por ejemplo, diferencias en la participación laboral entre mujeres casadas y solteras.

Es importante considerar el contexto geográfico, ya que este puede generar que el salario se relacione a la actividad principal de la comuna, sobre todo en zonas rurales o aisladas con pocas probabilidades de participación laboral. Además se incorporó como control la región donde vive los trabajadores, para incorporar el aporte que el contexto geográfico pudiera representar respecto de la diferencia salarial total

Para la variable educación se construyó un *spline*, para esta se consideraron los distintos sistemas educacionales que imperan en cada uno de los países seleccionados como muestra, es decir, considerando el número de años que cada nivel educacional contempla según el país de origen. Los cortes fueron para educación primaria, secundaria, universitaria y postgrados.

Se categorizó la rama de actividad económica en tres grandes grupos: *rama01* correspondiente al sector primario, donde están agricultura, ganadería, pesca y la explotación de minas y canteras, *rama02* correspondiente a manufactura incluyendo Industrias manufactureras, suministro de electricidad, gas y agua y Construcción, finalmente la variable *rama03* correspondiente a actividades de comercio, contiene comercio al por mayor y al por menor, hoteles y restaurantes, transporte, almacenamiento y comunicaciones, intermediación financiera, actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler, administración pública y defensa, enseñanza, servicios sociales y de salud, otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales, Hogares privados con servicio doméstico, organizaciones y órganos extraterritoriales y otros no especificados.

La variable ocupación fue categorizada en 5 grupos: (i) profesionales, (ii) servicios, (iii) agro y pesca, (iv) operarios y (v) trabajadores no calificados. Además de cruzaron las variables ocupación y rama para analizar la interacción de cada ocupación según la rama de la economía en la que se está inserto.

La muestra total está compuesta por trabajadores chilenos, peruanos, colombianos y bolivianos. Para realizar cada descomposición se utiliza una sub-muestra: peruanos y chilenos, bolivianos y chilenos, colombianos y chilenos.

La función de salario definida para cada grupo es:

$$\ln y_i = \beta_0 + \sum_{j=1}^n \beta_j X_{ij} + \beta_\lambda \lambda_i + v_i$$

Donde $\ln y$ es el logaritmo natural del salario por hora, X_i representa el vector de características que definen el salario por hora, estas son: experiencia, experiencia al cuadrado, la variable spline de escolaridad para tres niveles (12 años, 14 años, más de 14 años), región, si es trabajador por cuenta propia, empleado, si vive en un sector urbano, posee contrato, género, tipo de jornada, jefatura de hogar, turno, sindicato, duración del contrato, rama, ocupación y el cruce entre ocupación y rama. γ es el inverso de la razón de Mills, β_i son los parámetros a estimar y un término de error v_i .

2.4. Resultados

En la Tabla 01 se muestra la descomposición de Oaxaca para cada país seleccionado en comparación con trabajadores chilenos, se incorpora también una descomposición para chilenos y todos los trabajadores extranjeros de la muestra, con el fin de observar un panorama más amplio respecto de las brechas que podrían presentarse.

Podemos observar que existen brechas de salario significativas a favor de los trabajadores extranjeros en general, además de existir brechas significativas a favor de trabajadores chilenos frente a trabajadores bolivianos.

Para una mejor interpretación, se aplicó el exponencial a los resultados obtenidos en logaritmo natural y de esta forma obtener el salario por hora de trabajo en pesos, además de multiplicar los diferenciales por -1 para de esta forma mejorar la interpretación de cada componente de la descomposición. (Tabla 02).

Tabla 01: Descomposición de Oaxaca por país

| | Extranjeros | Perú | Bolivia | Colombia |
|-------------------|------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Chilenos | 9.0249*** (0.0028) | 9.0249*** (0.0028) | 9.0249*** (0.0028) | 9.0249*** (0.0028) |
| Extranjeros | 9.1775*** (0.0328) | 9.0550*** (0.0382) | 8.9347*** (0.0360) | 9.1019*** (0.0510) |
| Brecha | -0.1525*** (0.0329) | -0.0300 (0.0383) | 0.0902** (0.0361) | -0.0770 (0.0511) |
| E. Dotación | -0.1681*** (0.0324) | -0.0688 (0.0534) | 0.1473* (0.0877) | -0.0055 (0.1358) |
| E. Discriminación | -0.1350*** (0.0320) | 0.0494 (0.0379) | 0.0235 (0.0331) | -0.0097 (0.0469) |
| E. Interacción | 0.1506*** (0.0315) | -0.0107 (0.0531) | -0.0807 (0.0865) | -0.0618 (0.1343) |
| Observaciones | 97,910 | 96,538 | 96,194 | 96,137 |

Error estandar en paréntesis.

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

Variables en logaritmo natural, luego los coeficientes representan una diferencia porcentual.

Tabla 02: Descomposición salarial por país

| Variables | Extranjeros | Perú | Bolivia | Colombia |
|-------------------|-------------|----------|-----------|----------|
| Chilenos | \$ 8.307 | \$ 8.307 | \$ 8.307 | \$ 8.307 |
| Extranjeros | \$ 9.677 | \$ 8.561 | \$ 7.591 | \$ 8.972 |
| Brecha | \$ 1.267 | \$ 249 | -\$ 764 | \$ 640 |
| E. Dotación | \$ 1.396 | \$ 572 | -\$ 1.224 | \$ 46 |
| E. Discriminación | \$ 1.121 | -\$ 410 | -\$ 195 | \$ 81 |
| E. Interacción | -\$ 1.457 | \$ 89 | \$ 719 | \$ 513 |
| Observaciones | 97,910 | 96,538 | 96,194 | 96,137 |

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

Descomposición en pesos chilenos de 2015

Si observamos los resultados para cada sub-muestra, podemos observar que en general la brecha entre trabajadores chilenos y extranjeros es de un 15,2%, es decir \$1.267 a favor de los trabajadores extranjeros.

Al revisar cómo influye cada una de las variables consideradas en el modelo, tenemos que influyen positivamente para trabajadores chilenos como medida de productividad la

experiencia, la educación superior, la categoría de trabajo por cuenta propia, el sexo, el pertenecer a un sindicato y la jefatura de hogar. A su vez la educación secundaria, los postgrados, el número de personas en el hogar, el trabajo no calificado en el sector comercio y aquellos que trabajan como operarios, no obtiene un premio en el salario de los trabajadores chilenos, sino que es una medida de productividad que beneficia a los trabajadores extranjeros. (Tabla 09)

Como medida de discriminación tenemos que las variables que generan una discriminación positivas en términos de brechas salariales para los trabajadores extranjeros son: experiencia al cuadrado, educación secundaria, superior, postgrados, trabajar en las regiones 01, 02, 03, 09, 10 y 11, el trabajo en cuenta propia, la calidad de empleado, la educación de la madre, número de personas en el hogar, ocupaciones ligadas a servicios, agro y pesca y operarios, trabajadores en sector secundario, no calificados en sector secundario, operarios en sector terciario y no calificados en sector terciario.

Para Perú existiría una brecha positiva no significativa equivalente a \$249 adicionales por hora. La descomposición de esta brecha no nos muestra un efecto significativo en dotación de capital humano o discriminación.

Al observar como cada componente afecta a la brecha salarial para este grupo (Tabla 09), podemos observar que aquellos componentes que afectarían de manera significativa a esta diferencia de dotación son: experiencia al cuadrado, educación secundaria, educación superior, vivir en las regiones 05 y 09, profesionales y trabajadores no calificado sector terciario

En cuanto a un componente de discriminación esta equivaldría a \$410 por hora adicionales para los trabajadores peruanos, las variables que podrían aportar de manera significativa son: Experiencia al cuadrado, educación superior, poseer contrato de trabajo, ser jefe de hogar, que tenga pareja o trabaje como operario en el sector terciario.

Para el tercer grupo observamos un diferencial significativo de \$640 por hora a favor de los trabajadores colombianos. En cuanto a las variables que son significativas respecto de la brecha en el capital humano, que castiga a los colombianos en \$46 por hora, están jornada de trabajo y jefatura de hogar (Tabla 09).

Para el diferencial explicado por discriminación salarial, las variables que explican el castigo de -\$81 por hora para los chilenos respecto de los trabajadores colombianos son: educación

secundaria, postgrado, región 01 -02, 10, empleado, rama manufactura, profesionales, servicios en rama secundaria, profesionales en rama terciaria.

Para Bolivia observamos una brecha significativa de -9,02%, es decir que reciben \$764 menos por hora de trabajo. La descomposición de la brecha no presenta en general componentes significativos (Tabla 09).

En cuanto al efecto dotación de -\$ 1.224 por hora, que podría ser explicado por diferencias en acumulación de capital humano, tenemos que las variables que influyen de manera significativa son educación superior, trabajar en la región 06, ser hombre y los niveles de educación de la madre.

2.5. Conclusiones

En general se encontró que existe una brecha salarial positiva para los trabajadores extranjeros equivalente a \$1.267 por hora, \$1.396 por efecto dotación, \$1.121 por efecto discriminación y -\$1.457 por efecto interacción.

Para el grupo definido por peruanos y chilenos se encontró una brecha a favor de los trabajadores y trabajadoras peruanos, diferencial salarial no era significativo. Su descomposición no fue significativa. La brecha fue de 3%, equivalente a \$249 por hora.

Para el grupo definido por bolivianos y chilenos se encontró una brecha significativa en contra de los trabajadores y trabajadoras bolivianas. La brecha fue de 9,02%, equivalente a \$764 por hora.

Para el grupo definido por trabajadores colombianos y chilenos se encontró una brecha significativa a favor de los trabajadores colombianos. La brecha fue de 7,7%, equivalente a \$640 por hora. Esta brecha no es significativa.

En general podemos observar que la productividad se ve recompensada en Chile para los trabajadores inmigrantes y que también existe una valoración o discriminación positiva respecto de su trabajo, reflejada en las brechas de salario por hora. Aunque podemos observar que no es el caso para todos los extranjeros en Chile, ya que otro caso significativo es una brecha negativa en contra de los trabajadores bolivianos, debiéndose en parte a sus menores niveles de capital humano.

Si bien existe discriminación salarial significativa a favor de los trabajadores migrantes respecto de los trabajadores chilenos, no significa que no estén exentos de discriminación. Una de las limitaciones de este estudio es el no poder incorporar otros sistemas de discriminación, existen al menos cuatro dimensiones de desigualdad en el trabajo que no se han trabajado en este estudio.

Las brechas salariales son solo una de las distintas dimensiones de cómo el mercado insta conductas sociales en su accionar. Este trabajo no incorpora otras dimensiones como la participación laboral o la segregación ocupacional.

La migración genera beneficios y desafíos para las naciones, por lo que es importante destacar el aporte que realizan trabajadores inmigrantes en términos de eficiencia y productividad en distintas ocupaciones que van desde el trabajo no calificado hasta la creación de nuevo conocimiento científico.

Se espera que la población inmigrante siga aumentando en los próximos años y con esto se hace apremiante analizar e implementar políticas que aseguren el respeto de los Derechos Humanos en materias laborales como lo son el acceso en igualdad de oportunidades al trabajo, el derecho a la libre elección del trabajo, el derecho a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, el derecho a la igualdad salarial, el derecho a los trabajadores migrantes; todos derechos establecidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos (Oraá 2002)

3. ANEXOS

Tabla 03: Nivel Educativo promedio por país

| Variable | Media | Mínimo | Máximo |
|----------|-------|--------|--------|
| Chile | 10,31 | 0 | 22 |
| Perú | 11,75 | 0 | 21 |
| Colombia | 12,41 | 1 | 22 |
| Bolivia | 10,06 | 0 | 21 |

Tabla 04: Nivel Educativo

| Escolaridad | Chile | Perú | Colombia | Bolivia |
|-------------|------------|------------|------------|------------|
| | Porcentaje | porcentaje | porcentaje | porcentaje |
| 0 | 3.08 | 0.75 | 0 | 2.76 |
| 1 | 0.77 | 0.11 | 0.24 | 0.59 |
| 2 | 1.63 | 0.54 | 0 | 0.79 |
| 3 | 2.88 | 1.18 | 0.72 | 4.14 |
| 4 | 3.34 | 1.18 | 1.20 | 2.96 |
| 5 | 2.54 | 0.21 | 2.16 | 5.33 |
| 6 | 6.50 | 1.61 | 1.20 | 4.73 |
| 7 | 2.43 | 0.21 | 2.40 | 1.38 |
| 8 | 10.67 | 6.22 | 5.05 | 8.88 |
| 9 | 3.92 | 1.29 | 3.61 | 4.34 |
| 10 | 6.13 | 3.33 | 3.61 | 5.92 |
| 11 | 3.12 | 7.19 | 3.13 | 5.33 |
| 12 | 29.08 | 55.15 | 43.99 | 38.46 |
| 13 | 2.88 | 2.79 | 2.88 | 0.20 |
| 14 | 3.64 | 4.18 | 5.05 | 4.14 |
| 15 | 6.23 | 8.26 | 7.21 | 3.94 |
| 16 | 3.20 | 2.04 | 2.40 | 1.38 |
| 17 | 6.22 | 2.47 | 7.93 | 2.96 |
| 18 | 0.88 | 0.32 | 2.64 | 1.18 |
| 19 | 0.51 | 0.54 | 2.40 | 0.20 |
| 20 | 0.19 | 0.32 | 1.44 | 0.20 |
| 21 | 0.06 | 0.11 | 0 | 0.20 |
| 22 | 0.07 | 0 | 0.72 | 0 |
| Total | 100.00 | 100.00 | 100.00 | 100.00 |

Tabla elaborada a partir de los resultados de la encuesta CASEN 2015

Tabla 05: Calidad contractual por país

| | Chile | | Perú | | Colombia | | Bolivia | |
|-------------------------|-----------|--------|--------|--------|----------|--------|---------|--------|
| | n° | % | n° | % | n° | % | n° | % |
| Sí, firmó | 4,647,409 | 85.20 | 57,889 | 84.00 | 26,301 | 82.90 | 12,742 | 69.06 |
| Sí, pero no ha firmado | 76,039 | 1.39 | 1,01 | 1.47 | 1,079 | 3.40 | 77 | 0.42 |
| No tiene | 673,497 | 12.35 | 9,642 | 13.99 | 4,175 | 13.16 | 5,258 | 28.50 |
| No se acuerda o no sabe | 57,667 | 1.06 | 378 | 0.55 | 170 | 0.54 | 374 | 2.03 |
| Total | 5,454,612 | 100.00 | 68,919 | 100.00 | 31,725 | 100.00 | 18,451 | 100.00 |

Tabla elaborada a partir de la pregunta o17: *En su trabajo principal, ¿tiene contrato de trabajo escrito.* CASEN 2015

Tabla 06: duración del contrato de trabajo

| | Chile | | Perú | | Colombia | | Bolivia | |
|------------|-----------|--------|--------|--------|----------|--------|---------|--------|
| | n° | % | n° | % | n° | % | n° | % |
| Indefinido | 3,937,700 | 72.19 | 55,042 | 79.86 | 24,187 | 76.24 | 12,213 | 66.19 |
| Plazo fijo | 1,516,793 | 27.81 | 13,877 | 20.14 | 7,538 | 23.76 | 6,238 | 33.81 |
| Sin dato | 119 | 0.0 | 0 | | | | | |
| Total | 5,454,612 | 100.00 | 68,919 | 100.00 | 311.725 | 100.00 | 18,451 | 100.00 |

Tabla elaborada a partir de la pregunta o16: *Según su contrato de trabajo o el acuerdo con su empleador, ¿su jornada de trabajo normal es...?.* CASEN 2015

Tabla 07: jornada laboral

| | Chile | | Perú | | Colombia | | Bolivia | |
|------------------|-----------|--------|--------|--------|----------|--------|---------|--------|
| | n° | % | n° | % | n° | % | n° | % |
| jornada completa | 4,582,458 | 84.01 | 59,499 | 86.33 | 28,644 | 90.29 | 16,096 | 87.24 |
| jornada parcial | 523,748 | 9.60 | 5,535 | 8.03 | 1,052 | 3.32 | 464 | 2.51 |
| prolongada | 271,11 | 4.97 | 3,188 | 4.63 | 1,255 | 3.96 | 1,592 | 8.63 |
| Otra | 77,296 | 1.42 | 697 | 1.01 | 774 | 2.44 | 299 | 1.62 |
| Total | 5,454,612 | 100.00 | 68,919 | 100.00 | 31,725 | 100.00 | 18,451 | 100.00 |

Tabla elaborada a partir de la pregunta o18: *Según su contrato de trabajo o el acuerdo con su empleador, ¿su jornada de trabajo normal es...?.* CASEN 2015

Tabla 08: Participación por Rama económica

| Rama | Chile | Perú | Colombia | Bolivia |
|--|-------|-------|----------|---------|
| a. Agricultura, ganadería, caza y silvicultura | 14.02 | 1.63 | 0.31 | 13.51 |
| b. Pesca | 1.72 | 0.41 | 0.93 | 0.81 |
| c. explotación de minas y canteras | 3.38 | 2.18 | 3.11 | 4.86 |
| d. industria manufacturer | 8.90 | 10.49 | 7.14 | 6.76 |
| e. suministro de electricidad, gas y agua. | 0.73 | 0.0 | 1.24 | 0.54 |
| f. construcción | 9.07 | 15.40 | 8.70 | 10.27 |
| g. comercio al por mayor y al por menor | 17.05 | 16.76 | 18.01 | 18.65 |
| h. hoteles y restaurants | 3.98 | 12.94 | 14.91 | 14.32 |
| i. transporte, almacenamiento y comunicaciones | 7.00 | 4.63 | 5.28 | 4.32 |
| j. intermediación financier | 1.38 | 0.68 | 0.93 | 0.54 |
| k. actividad inmobiliaria empresarial | 5.27 | 3.54 | 6.21 | 4.86 |
| l. administración pública y defensa | 5.50 | 0.95 | 2.48 | 1.89 |
| m. enseñanza | 8.37 | 1.36 | 2.80 | 1.08 |
| n. servicios sociales | 4.92 | 2.45 | 9.32 | 2.43 |
| o. otras actividades | 2.72 | 3.27 | 10.56 | 2.70 |
| p. hogares privados con servicio domestico | 5.87 | 23.30 | 7.76 | 12.16 |
| q. organizaciones y órganos extraterritoriales | 0.01 | 0.0 | 0.0 | 0.27 |
| x. no bien especificado | 0.11 | 0.0 | 0.31 | 0.0 |
| Total | 100 | 100 | 100 | 100 |

Tabla elaborada a partir de los resultados de la encuesta CASEN 2015

Tabla 09: Experiencia

Tabla 09 Detalle Descomposición de Brecha Salarial por país

| Variables | Perú | | | Bolivia | | | Colombia | | | Extranjeros | | |
|------------|-----------------------|----------------------|----------------------|-----------------------|----------------------|---------------------|----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|------------------------|
| | Dotación | Discriminación | Interacción | Dotación | Discriminación | Interacción | Dotación | Discriminación | Interacción | Dotación | Discriminación | Interacción |
| exper | -0.0277 (0.0352) | 0.1911 (0.1239) | 0.0545 (0.0356) | 0.0776 (0.0572) | -0.0903 (0.1274) | -0.0404 (0.0571) | -0.0674 (0.1059) | 0.1882 (0.1772) | 0.1125 (0.1062) | 0.0809*** (0.0296) | -0.1138 (0.0735) | -0.0462 (0.0298) |
| exper2 | 0.0761* (0.0446) | -0.1287* (0.0685) | -0.0839* (0.0448) | -0.0792 (0.0567) | 0.0770 (0.0626) | 0.0697 (0.0568) | 0.1378 (0.1235) | -0.1125 (0.0935) | -0.1491 (0.1237) | -0.0777** (0.0329) | 0.0796** (0.0385) | 0.0685** (0.0331) |
| secundaria | -0.0584** (0.0292) | 0.0497 (0.0595) | -0.0244 (0.0293) | 0.0051 (0.0052) | 0.0456* (0.0240) | 0.0089 (0.0061) | -0.0080 (0.0263) | 0.0605* (0.0364) | 0.0441* (0.0267) | -0.0029* (0.0017) | 0.1028*** (0.0137) | 0.0116*** (0.0033) |
| superior | 0.0124*** (0.0044) | 0.0228** (0.0102) | 0.0074** (0.0037) | 0.0361*** (0.0120) | 0.0009 (0.0125) | 0.0008 (0.0104) | 0.0094 (0.0068) | 0.0290 (0.0206) | 0.0078 (0.0065) | 0.0170*** (0.0064) | 0.0229*** (0.0058) | 0.0261*** (0.0066) |
| postgrado | 0.0003 (0.0049) | -0.0011 (0.0020) | -0.0000 (0.0005) | 0.0028 (0.0141) | -0.0158* (0.0094) | -0.0017 (0.0086) | -0.0064 (0.0074) | 0.0426*** (0.0153) | -0.0333** (0.0142) | -0.0008 (0.0013) | 0.0069*** (0.0022) | -0.0010 (0.0015) |
| reg01 | 0.0065 (0.0070) | 0.0019 (0.0090) | -0.0015 (0.0072) | 0.0007 (0.0324) | -0.0183 (0.0353) | 0.0171 (0.0330) | 0.0312** (0.0137) | 0.0353** (0.0169) | -0.0271** (0.0134) | 0.0284*** (0.0059) | 0.0280*** (0.0075) | -0.0228*** (0.0062) |
| reg02 | -0.0011 (0.0030) | 0.0030 (0.0055) | -0.0016 (0.0030) | -0.0258 (0.0201) | -0.0048 (0.0224) | 0.0044 (0.0202) | 0.0158 (0.0130) | 0.0310* (0.0166) | -0.0247* (0.0136) | 0.0020 (0.0037) | 0.0111** (0.0053) | -0.0080** (0.0039) |
| reg03 | 0.0000 (0.0036) | 0.0011 (0.0038) | 0.0011 (0.0036) | 0.0007 (0.0030) | -0.0107 (0.0077) | -0.0006 (0.0025) | 0.0141 (0.0117) | 0.0283 (0.0185) | -0.0178 (0.0120) | -0.0001 (0.0005) | 0.0071* (0.0037) | 0.0002 (0.0007) |

Errores Estandar en paréntesis

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

La tabla anterior se construyó a partir de la información obtenida en la Encuesta CASEN 2015. Las variables presentadas en esta sección corresponden a usadas fueron experiencia (exper), experiencia al cuadrado (exper2), educación (esc2, esc3, esc4), región (reg01, reg02, reg03)

| Variables | Perú | | | Bolivia | | | Colombia | | | Extranjeros | | |
|-----------|---------------------------|---------------------|----------------------------|----------------------|---------------------|----------------------------|---------------------------|---------------------|----------------------------|------------------------|----------------------|----------------------|
| | Dotación | Discriminación | Interacción | Dotación | Discriminación | Interacción | Dotación | Discriminación | Interacción | Dotación | Discriminación | Interacción |
| reg04 | -0.0050 (0.0049) | 0.0007 (0.0029) | 0.0011 (0.0049) | -0.0042 (0.0229) | -0.0001 (0.0015) | -0.0017 (0.0229) | 0.0004 (0.0021) | -0.0065 (0.0081) | -0.0017 (0.0028) | -0.0048** (0.0022) | 0.0023 (0.0025) | 0.0019 (0.0021) |
| reg05 | -0.0144* (0.0081) | 0.0020 (0.0037) | 0.0042 (0.0081) | -0.0269 (0.0234) | 0.0022 (0.0037) | 0.0140 (0.0234) | -0.0116 (0.0178) | 0.0004 (0.0071) | 0.0009 (0.0178) | -0.0107*** (0.0040) | 0.0025 (0.0035) | 0.0028 (0.0039) |
| reg06 | -0.0215 (0.0203) | 0.0009 (0.0018) | 0.0107 (0.0203) | 0.1300** (0.0558) | -0.0045 (0.0048) | -0.1414** (0.0558) | - 0.0389** (0.0181) | 0.0104 (0.0072) | 0.0302* (0.0178) | -0.0196** (0.0091) | 0.0021 (0.0020) | 0.0099 (0.0091) |
| reg07 | 0.0000 (0.0000) | 0.0000 (0.0000) | - 0.0184*** (0.0008) | -0.0106 (0.0417) | -0.0003 (0.0018) | -0.0070 (0.0417) | -0.0311 (0.0217) | 0.0027 (0.0041) | 0.0155 (0.0215) | -0.0204* (0.0124) | 0.0003 (0.0011) | 0.0035 (0.0124) |
| reg08 | -0.0143 (0.0185) | -0.0014 (0.0027) | -0.0099 (0.0185) | 0.0000 (0.0000) | 0.0000 (0.0000) | - 0.0278*** (0.0011) | 0.0162 (0.0571) | -0.0024 (0.0036) | -0.0425 (0.0572) | -0.0402*** (0.0138) | 0.0022 (0.0019) | 0.0158 (0.0138) |
| reg09 | - 0.0404** (0.0195) | 0.0020 (0.0018) | 0.0247 (0.0195) | 0.0000 (0.0000) | 0.0000 (0.0000) | - 0.0169*** (0.0008) | 0.0461 (0.0483) | -0.0028 (0.0035) | -0.0622 (0.0483) | -0.0299*** (0.0085) | 0.0033* (0.0018) | 0.0159* (0.0085) |
| reg10 | 0.0000 (0.0000) | 0.0000 (0.0000) | - 0.0108*** (0.0008) | 0.0000 (0.0000) | 0.0000 (0.0000) | - 0.0108*** (0.0008) | - 0.0338** (0.0132) | 0.0154* (0.0084) | 0.0269** (0.0125) | -0.0300*** (0.0087) | 0.0038** (0.0017) | 0.0208** (0.0087) |
| reg11 | 0.0006 (0.0094) | -0.0001 (0.0011) | -0.0005 (0.0094) | 0.0000 (0.0000) | 0.0000 (0.0000) | 0.0002 (0.0003) | 0.0014 (0.0043) | 0.0098 (0.0066) | -0.0015 (0.0044) | -0.0054** (0.0022) | 0.0029** (0.0014) | 0.0055** (0.0022) |
| reg12 | -0.0009 (0.0112) | 0.0001 (0.0008) | 0.0018 (0.0112) | 0.0000 (0.0000) | 0.0000 (0.0000) | 0.0010*** (0.0004) | -0.0016 (0.0028) | -0.0055 (0.0073) | 0.0013 (0.0025) | -0.0004 (0.0014) | 0.0010 (0.0017) | 0.0009 (0.0015) |
| reg14 | -0.0238 (0.0207) | 0.0008 (0.0011) | 0.0191 (0.0207) | 0.0000 (0.0000) | 0.0000 (0.0000) | - 0.0048*** (0.0005) | 0.0000 (0.0000) | 0.0000 (0.0000) | - 0.0048*** (0.0005) | -0.0051 (0.0059) | 0.0003 (0.0013) | 0.0012 (0.0059) |

Errores Estandar en paréntesis

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

En esta sección de la tabla se presenta el resto de las variables correspondiente a regiones: reg04, reg05, reg06, reg07, reg08, reg09, reg10, reg11, reg12, reg14.

| Variables | Perú | | | Bolivia | | | Colombia | | | Extranjeros | | |
|------------|---------------------------|-----------------------|-----------------------|---------------------|-----------------------|---------------------|----------------------|----------------------|---------------------|-----------------------|----------------------|----------------------|
| | Dotación | Discriminación | Interacción | Dotación | Discriminación | Interacción | Dotación | Discriminación | Interacción | Dotación | Discriminación | Interacción |
| tctapro | 0.0000 (0.0000) | -0.0049 (0.0048) | -0.0008 (0.0009) | -0.0045 (0.0252) | -0.2575** (0.1251) | 0.0046 (0.0258) | -0.0259 (0.0262) | 0.0235 (0.0268) | 0.0230 (0.0263) | 0.0544* (0.0321) | -0.2760* (0.1471) | -0.0554* (0.0322) |
| empleado | -0.0002 (0.0055) | -0.0382 (0.1056) | 0.0020 (0.0056) | -0.0059 (0.0269) | -0.9860** (0.4552) | 0.0061 (0.0278) | 0.0000 (0.0000) | -0.0376* (0.0216) | 0.0050* (0.0029) | -0.0687* (0.0400) | -1.2638* (0.6795) | 0.0706* (0.0402) |
| urbano | 0.0093 (0.0241) | 0.0998 (0.1353) | -0.0178 (0.0241) | -0.0014 (0.0053) | -0.1592** (0.0684) | 0.0011 (0.0042) | -0.0395 (0.0439) | -0.1677 (0.2393) | 0.0307 (0.0439) | -0.0148 (0.0093) | -0.0544 (0.0636) | 0.0080 (0.0094) |
| contrato | -0.0011 (0.0020) | 0.0911* (0.0476) | -0.0037 (0.0030) | 0.0128 (0.0098) | 0.0356 (0.0415) | 0.0082 (0.0097) | -0.0152 (0.0143) | 0.0235 (0.0984) | -0.0033 (0.0140) | -0.0026 (0.0018) | 0.0085 (0.0332) | -0.0002 (0.0008) |
| hombre | 0.0022 (0.0035) | 0.0367 (0.0323) | 0.0040 (0.0037) | 0.0214* (0.0122) | -0.0224 (0.0384) | -0.0067 (0.0115) | 0.0049 (0.0087) | 0.0249 (0.0514) | 0.0041 (0.0086) | 0.0048* (0.0029) | 0.0209 (0.0206) | 0.0028 (0.0028) |
| jornada | 0.0045 (0.0033) | 0.0048 (0.0460) | -0.0003 (0.0028) | 0.0038 (0.0053) | 0.0705 (0.0697) | -0.0020 (0.0032) | 0.0323* (0.0170) | 0.1405 (0.1047) | -0.0210 (0.0163) | 0.0028 (0.0017) | -0.0055 (0.0328) | 0.0003 (0.0015) |
| jefeh | 0.0019 (0.0022) | 0.0806*** (0.0242) | 0.0067* (0.0037) | -0.0032 (0.0034) | 0.0573 (0.0364) | -0.0030 (0.0033) | 0.0263** (0.0118) | -0.0350 (0.0404) | -0.0072 (0.0086) | 0.0059*** (0.0023) | 0.0198 (0.0180) | 0.0014 (0.0013) |
| turnod | -0.0011 (0.0046) | -0.0062 (0.0494) | 0.0006 (0.0046) | -0.0031 (0.0058) | -0.1449** (0.0673) | 0.0030 (0.0056) | 0.0085 (0.0097) | 0.0790 (0.0811) | -0.0092 (0.0098) | -0.0017 (0.0023) | -0.0189 (0.0337) | 0.0013 (0.0023) |
| sindicato | 0.0000 (0.0000) | 0.0000 (0.0000) | 0.0023*** (0.0003) | 0.0037 (0.0052) | -0.0008 (0.0021) | -0.0020 (0.0051) | -0.0040 (0.0059) | 0.0029 (0.0036) | 0.0055 (0.0060) | 0.0057* (0.0031) | -0.0013 (0.0011) | -0.0039 (0.0031) |
| permanente | - 0.0096** (0.0046) | -0.0928* (0.0491) | 0.0079* (0.0045) | 0.0016 (0.0027) | 0.0606 (0.0621) | -0.0024 (0.0029) | 0.0041 (0.0086) | 0.0643 (0.0928) | -0.0060 (0.0087) | 0.0008 (0.0026) | 0.0302 (0.0349) | -0.0023 (0.0027) |

Errores Estandar en paréntesis

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

En esta sección de la tabla se presentan las variables correspondiente a trabajo por cuenta propia (tctapro), trabajador dependiente (empleado), zona (urbano), si posee contrato (contrato), género (hombre), jornada laboral (jornada), jefatura de hogar (jefeh), turno diurno (turnod), sindicalización (sindicato), duración del contrato (permanente), padre adolescente (pado).

| Variables | Perú | | | Bolivia | | | Colombia | | | Extranjeros | | |
|-----------|---------------------|----------------------|---------------------|---------------------|------------------------|-----------------------|---------------------|-----------------------|---------------------|------------------------|-----------------------|----------------------|
| | Dotación | Discriminación | Interacción | Dotación | Discriminación | Interacción | Dotación | Discriminación | Interacción | Dotación | Discriminación | Interacción |
| pado | -0.0012 (0.0018) | -0.0158 (0.0108) | 0.0024 (0.0021) | -0.0157 (0.0110) | -0.0456** (0.0225) | 0.0220* (0.0114) | -0.0045 (0.0054) | -0.0292 (0.0225) | 0.0064 (0.0060) | 0.0003 (0.0008) | -0.0044 (0.0078) | 0.0005 (0.0008) |
| pareja | 0.0003 (0.0010) | 0.0588** (0.0265) | -0.0006 (0.0019) | 0.0036 (0.0038) | 0.0756* (0.0423) | -0.0060 (0.0045) | 0.0002 (0.0012) | 0.0496 (0.0492) | -0.0006 (0.0024) | -0.0002 (0.0009) | 0.0244 (0.0200) | -0.0011 (0.0010) |
| cdirec | -0.0008 (0.0015) | 0.0217 (0.0549) | -0.0005 (0.0013) | -0.0004 (0.0057) | 0.0584 (0.0752) | 0.0044 (0.0061) | -0.0196 (0.0187) | -0.0802 (0.1376) | 0.0107 (0.0184) | -0.0036 (0.0022) | -0.0242 (0.0464) | 0.0010 (0.0020) |
| educm | 0.0005 (0.0010) | -0.0001 (0.0194) | 0.0000 (0.0005) | 0.0108* (0.0059) | -0.0646*** (0.0214) | -0.0144** (0.0067) | -0.0011 (0.0025) | -0.0518 (0.0348) | 0.0018 (0.0038) | -0.0009 (0.0010) | -0.0342** (0.0142) | 0.0023* (0.0013) |
| numper | 0.0001 (0.0004) | -0.0620 (0.0543) | -0.0004 (0.0011) | -0.0027 (0.0072) | -0.0189 (0.0586) | -0.0023 (0.0072) | -0.0094 (0.0070) | 0.1240 (0.0899) | 0.0070 (0.0062) | -0.0085*** (0.0027) | 0.0884** (0.0354) | 0.0057** (0.0025) |
| rama01 | -0.0306 (0.1054) | 0.0190 (0.0317) | 0.0639 (0.1059) | 0.0012 (0.0062) | 0.0933 (0.1428) | -0.0022 (0.0105) | -0.0122 (0.0835) | 0.0131 (0.0243) | 0.0458 (0.0841) | 0.0410 (0.0567) | -0.0095 (0.0369) | -0.0147 (0.0572) |
| rama02 | -0.0248 (0.0389) | -0.0046 (0.1436) | 0.0012 (0.0386) | -0.0041 (0.0089) | 0.1354** (0.0544) | 0.0074 (0.0157) | 0.0255 (0.0446) | -0.2886** (0.1306) | -0.0211 (0.0373) | -0.0069 (0.0062) | -0.0127 (0.0607) | 0.0011 (0.0051) |
| oc1 | 0.0252* (0.0142) | -0.0004 (0.0048) | -0.0013 (0.0151) | 0.0009 (0.0318) | 0.0051 (0.0068) | 0.0254 (0.0324) | 0.0000 (0.0000) | 0.0333*** (0.0096) | -0.0018 (0.0056) | -0.0026 (0.0056) | 0.0079 (0.0567) | -0.0008 (0.0054) |
| oc2 | -0.0188 (0.0270) | 0.0110 (0.1628) | 0.0018 (0.0261) | -0.0080 (0.0178) | -0.0537 (0.1164) | -0.0080 (0.0179) | -0.0753 (0.0876) | -0.4201 (0.2770) | 0.1318 (0.0904) | 0.0181 (0.0116) | 0.1951* (0.1015) | -0.0108 (0.0083) |

Errores Estandar en paréntesis

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

En esta sección de la tabla se presentan las variables correspondiente a estado civil (pareja), tiene contrato directo con la empresa (cdirec), educación de la madre (educm), número de personas en el hogar (numper), rama (rama01, rama02), ocupación (oc1, oc2)

| Variables | Perú | | | Bolivia | | | Colombia | | | Extranjeros | | |
|-----------|---------------------|---------------------|-----------------------|---------------------|------------------------|-----------------------|---------------------|---------------------|------------------------|------------------------|-----------------------|-----------------------|
| | Dotación | Discriminación | Interacción | Dotación | Discriminación | Interacción | Dotación | Discriminación | Interacción | Dotación | Discriminación | Interacción |
| oc3 | -0.0377 (0.0469) | 0.0063 (0.0120) | 0.0251 (0.0469) | 0.0093 (0.0293) | 0.0022 (0.0832) | -0.0008 (0.0291) | 0.0000 (0.0000) | -0.0013 (0.0010) | -0.0145*** (0.0022) | -0.0800*** (0.0195) | 0.0480*** (0.0138) | 0.0705*** (0.0193) |
| oc4 | 0.0122 (0.0083) | 0.0120 (0.0499) | -0.0016 (0.0065) | 0.0028 (0.0090) | 0.0234 (0.0604) | -0.0007 (0.0027) | -0.0055 (0.0187) | -0.0281 (0.1130) | -0.0046 (0.0188) | -0.0191** (0.0092) | 0.1488*** (0.0314) | 0.0133** (0.0067) |
| r1o1 | 0.0021 (0.0028) | -0.0025 (0.0031) | -0.0021 (0.0028) | 0.0000 (0.0000) | 0.0000 (0.0000) | 0.0000 (0.0000) | 0.0000 (0.0000) | 0.0000 (0.0000) | 0.0000 (0.0000) | 0.0000 (0.0000) | 0.0000 (0.0000) | 0.0000 (0.0000) |
| r1o2 | 0.0000 (0.0000) | 0.0009 (0.0006) | 0.0020** (0.0010) | 0.0000 (0.0000) | 0.0006 (0.0006) | 0.0024** (0.0011) | 0.0000 (0.0000) | 0.0021 (0.0014) | 0.0009 (0.0012) | -0.0004 (0.0043) | 0.0018 (0.0040) | 0.0020 (0.0043) |
| r1o3 | 0.0155 (0.0386) | -0.0052 (0.0063) | -0.0340 (0.0388) | 0.0000 (0.0000) | -0.0329*** (0.0089) | 0.0116** (0.0058) | 0.0000 (0.0000) | -0.0022 (0.0016) | -0.0191*** (0.0044) | 0.0076 (0.0251) | -0.0125 (0.0152) | -0.0209 (0.0253) |
| r1o4 | 0.0087 (0.0191) | -0.0049 (0.0107) | -0.0087 (0.0191) | 0.0004 (0.0049) | -0.0186 (0.0288) | -0.0004 (0.0049) | 0.0000 (0.0000) | 0.0000 (0.0000) | 0.0000 (0.0000) | -0.0048 (0.0107) | 0.0042 (0.0092) | 0.0048 (0.0107) |
| r1o5 | -0.0032 (0.0376) | -0.0067 (0.0103) | -0.0252 (0.0378) | -0.0030 (0.0089) | -0.0154 (0.0390) | -0.0033 (0.0090) | 0.0000 (0.0000) | 0.0000 (0.0000) | -0.0359*** (0.0045) | -0.0652*** (0.0239) | 0.0153 (0.0095) | 0.0393 (0.0239) |
| r2o1 | 0.0000 (0.0000) | 0.0000 (0.0000) | -0.0017** (0.0007) | 0.0000 (0.0000) | 0.0000 (0.0000) | -0.0017** (0.0007) | -0.0075 (0.0069) | 0.0046 (0.0056) | 0.0065 (0.0063) | 0.0006 (0.0014) | 0.0003 (0.0061) | -0.0001 (0.0014) |
| r2o2 | 0.0000 (0.0000) | 0.0000 (0.0000) | 0.0000 (0.0000) | 0.0000 (0.0000) | 0.0000 (0.0000) | 0.0000 (0.0000) | -0.0049 (0.0210) | 0.0557* (0.0295) | 0.0049 (0.0210) | 0.0000 (0.0000) | 0.0000 (0.0000) | 0.0000 (0.0000) |
| r2o3 | 0.0000 (0.0000) | -0.0004 (0.0004) | -0.0003 (0.0004) | -0.0029 (0.0084) | -0.0072 (0.0105) | 0.0059 (0.0089) | 0.0000 (0.0000) | 0.0000 (0.0000) | -0.0006*** (0.0002) | 0.0000 (0.0000) | -0.0008** (0.0004) | 0.0001 (0.0003) |

Errores Estandar en paréntesis

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

En esta sección de la tabla se presentan las variables correspondiente a ocupación (oc3, oc4) y ocupación por rama (r1o1, r1o2, r1o3, r1o4, r1o5, r2o1, r2o2, r2o3, r2o4, r2o5, r3o1, r3o2).

| Variables | Perú | | | Bolivia | | | Colombia | | | Extranjeros | | |
|--------------|-----------------------|---------------------|---------------------|-----------------------|------------------------|---------------------|-----------------------|-----------------------|---------------------|-----------------------|------------------------|------------------------|
| | Dotación | Discriminación | Interacción | Dotación | Discriminación | Interacción | Dotación | Discriminación | Interacción | Dotación | Discriminación | Interacción |
| r2o4 | 0.0080 (0.0348) | -0.0184 (0.1061) | 0.0061 (0.0351) | -0.0097 (0.0117) | -0.1123** (0.0472) | 0.0136 (0.0158) | 0.0162 (0.0331) | 0.1860 (0.1151) | -0.0139 (0.0287) | 0.0033 (0.0047) | -0.0008 (0.0426) | 0.0001 (0.0045) |
| r2o5 | 0.0216 (0.0180) | 0.0049 (0.0315) | -0.0027 (0.0170) | 0.0000 (0.0000) | -0.0117*** (0.0045) | -0.0044 (0.0044) | -0.0320* (0.0183) | 0.0230 (0.0149) | 0.0238 (0.0152) | 0.0101* (0.0061) | 0.0283*** (0.0102) | -0.0059 (0.0039) |
| r3o1 | 0.0000 (0.0000) | 0.0012 (0.0016) | 0.0036 (0.0049) | 0.0000 (0.0000) | 0.0009 (0.0013) | 0.0039 (0.0053) | -0.0144 (0.0169) | -0.0890** (0.0371) | 0.0135 (0.0160) | -0.0001 (0.0038) | 0.0041 (0.0497) | -0.0003 (0.0038) |
| r3o2 | 0.0061 (0.0146) | -0.0000 (0.1622) | -0.0000 (0.0138) | -0.0012 (0.0055) | 0.1052 (0.1269) | 0.0040 (0.0104) | 0.0686 (0.1031) | 0.3145 (0.2920) | -0.1108 (0.1046) | -0.0073 (0.0109) | 0.0172 (0.1030) | -0.0018 (0.0108) |
| r3o3 | 0.0010 (0.0040) | -0.0012 (0.0047) | -0.0010 (0.0040) | 0.0019 (0.0044) | -0.0021 (0.0047) | -0.0019 (0.0044) | 0.0000 (0.0000) | 0.0000 (0.0000) | 0.0000 (0.0000) | 0.0048 (0.0031) | -0.0033 (0.0023) | -0.0048 (0.0031) |
| r3o4 | 0.0000 (0.0000) | 0.0111* (0.0060) | -0.0002 (0.0014) | 0.0000 (0.0000) | 0.0098* (0.0055) | 0.0012 (0.0019) | -0.0013 (0.0196) | 0.0091 (0.0334) | 0.0054 (0.0198) | 0.0000 (0.0000) | 0.0092* (0.0049) | 0.0017 (0.0012) |
| r3o5 | 0.0526* (0.0278) | 0.0185 (0.0466) | -0.0109 (0.0275) | 0.0326 (0.0255) | 0.0134 (0.0520) | -0.0063 (0.0248) | 0.0067 (0.0186) | -0.0207 (0.0589) | 0.0065 (0.0186) | 0.0789*** (0.0128) | 0.1510*** (0.0250) | -0.0599*** (0.0116) |
| Total | -0.0688 (0.0534) | 0.0494 (0.0379) | -0.0107 (0.0531) | 0.1473* (0.0877) | 0.0235 (0.0331) | -0.0807 (0.0865) | -0.0055 (0.1358) | -0.0097 (0.0469) | -0.0618 (0.1343) | - (0.0324) | -0.1350*** (0.0320) | 0.1506*** (0.0315) |
| Prediction_1 | 9.0249*** (0.0028) | | | 9.0249*** (0.0028) | | | 9.0249*** (0.0028) | | | 9.0249*** (0.0028) | | |
| Prediction_2 | 9.0550*** (0.0382) | | | 8.9347*** (0.0360) | | | 9.1019*** (0.0510) | | | 9.1775*** (0.0328) | | |
| Difference | -0.0300 (0.0383) | | | 0.0902** (0.0361) | | | -0.0770 (0.0511) | | | - (0.0329) | | |
| Constant | | -0.3097 (0.2419) | | | 1.2491** (0.6293) | | | -0.2556 (0.4797) | | | 0.5991 (0.8956) | |
| Observations | 96,538 | 96,538 | 96,538 | 96,194 | 96,194 | 96,194 | 96,137 | 96,137 | 96,137 | 97,91 | 97,91 | 97,91 |

Errores Estandar en paréntesis

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

4. BIBLIOGRAFÍA

- Allegretto, S. A., & Arthur, M. M. (2001). An empirical analysis of homosexual/heterosexual male earnings differentials: unmarried and unequal?. *ILR Review*, 54(3), 631-646.
- Alonso (2011). Migración internacional y desarrollo: una revisión a la luz de la crisis. CDP Background Paper No. 11
- Arrow, K. J. (1973). The theory of discrimination. Industrial Relations Section. Princeton University. Working Paper N° 30A
- Becker, G. (1971). *The Economics of Discrimination*, 2nd ed. Chicago: University of Chicago Press.
- Bertrand, M., & Mullainathan, S. (2004). Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination. *The American Economic Review*, 94(4), 991-1013.
- Bettio, F. (1987). Segregación y Debilidad. Hipótesis Alternativas en el Análisis del Mercado del Trabajo.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2000). Gender differences in pay (No. w7732). National bureau of economic research.
- Blinder, A. S. (1973). Wage discrimination: Reduced form and structural estimates. *Journal of Human Resources* 8: 436–455.
- Bryson, A., y Chevalier, A. (2015). Is there a taste for racial discrimination amongst employers?. *Labour Economics*, 34, 51-63.
- Card, D. (2009). Immigration and inequality (No. w14683). National Bureau of Economic Research.
- Chassamboulli, A., y Peri, G. (2015). The labor market effects of reducing the number of illegal immigrants. *Review of Economic Dynamics*, 18(4), 792-821.
- Chiswick, C. U., Chiswick, B. R., y Karras, G. (1992). The impact of immigrants on the macroeconomy. In *Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy* Vol. 37, 279-316. North-Holland.

- Chiswick, B. (1992). *Immigration Language, and Ethnicity. Canada and the United States*, Washington. The AEI Press, Publisher for the American Enterprise Institute. Washington D.C.
- Contreras, D., Ruiz-Tagle, J., y Sepúlveda, P. (2013). *Migración y mercado laboral en Chile*. Serie documentos de trabajo, 376. Departamento de Economía Universidad de Chile
- Dietz, J. (2010). Introduction to the special issue on employment discrimination against immigrants. *Journal of Managerial Psychology*, 25(2), 104-112.
- Ditzen, J., y Bhattacharjee, A. (2014). *Economic Growth and Migration* (No. 1406). Spatial Economics and Econometrics Centre, Heriot Watt University.
- Extranjeria (2015). Serie Documentos Metodológicos N° 31 Ministerio del Interior y Seguridad Pública. *Migración en Chile 2005 – 2014*. Estudios del Departamento de Extranjería y Migración del Ministerio del Interior y Seguridad Pública.
- Flinn, C. (2015): Gary Becker's contribution to the analysis of discrimination. *Journal of Demographic Economics*, 81, 45-50.
- Forster, B. A. (1989). Unskilled Labor Migration and Capital Mobility: A Diagrammatic Exposition. *The Journal of Economic Education*, 20(4), 355-362.
- Fuentes, J., Montero, R., & Palma, A. (2005). Discriminación salarial por género en Chile: una mirada global. *Estudios de Economía*, 32(2), 133-157.
- Hanson, G. H. (2009). The economic consequences of the international migration of labor. *Annu. Rev. Econ.*, 1(1), 179-208.
- Hatton, T. J. (2014). The economics of international migration: A short history of the debate. *Labour Economics*, 30, 43-50.
- Heckman (1979). Sample Selection Bias as a specification error. *Econometrica*, Vol. 47, No. 1
- Gaete-Quezada, R. (2015). El techo de cristal en las universidades estatales chilenas. Un análisis exploratorio. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 6(17), 3-20.
- Galarza, F. B., y Yamada, G. (2014). Labor market discrimination in Lima, Peru: Evidence from a field experiment. *World Development*, 58, 83-94.
- Gutelius, B. (2015). Disarticulating distribution: Labor segmentation and subcontracting in global logistics. *Geoforum*, 60, 53-61.

- Gutiérrez, L. S. (2009). El techo de cristal de las investigadoras: la ciencia incompleta. *Enfermería Clínica*, 19(1), 1-3.
- Kuhn, P. J., & Shen, K. (2011). Gender discrimination in job ads: Theory and evidence (No. w17453). National Bureau of Economic Research.
- Li, R. Y. M., & Li, J. (2013). The impact of subprime financial crisis on Canada and United States housing market and economy.
- Longhi, Simonetta, Nijkamp, Peter, Poot, Jacques, (2005). A Meta-analytic assessment of the effect of immigration on wages. *J. Econ. Surv.* 19, 451–477.
- Mincer, J. (1962). Labor force participation of married women: A study of labor supply. In *Aspects of labor economics* 63-105. Princeton University Press.
- Mincer, J. (1974). Schooling and earnings. In *Schooling, experience, and earnings* 41-63. NBER.
- Ministerio de Desarrollo Social, División Social, Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional CASEN 2015 www.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/observatorio/casen/
- Mobius, M., Rosenblat, T., y Wang, Q. (2016). Ethnic discrimination: Evidence from China. *European Economic Review*.
- Nielsen, H. S. (2000). Wage discrimination in Zambia: an extension of the Oaxaca-Blinder decomposition. *Applied Economics Letters*, 7(6), 405-408.
- Oaxaca, R. (1973). Male-female wage differentials in urban labor markets. *International economic review*, 693-709.
- Oaxaca, R. y Ransom M. (1994). On discrimination and the decomposition of wage differentials. *Journal of Econometrics* 61: 5–21.
- Observatorio Social. (2015). Libro de Códigos Base de Datos Principal Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional 2015.
- Oraá, J. O., y Isa, F. G. (2002). La declaración universal de derechos humanos (Vol. 10). Universidad de Deusto.
- Rojas, N., y Silva, C., (2016). La migración en Chile, Breve reporte y caracterización. Observatorio Iberoamericano de sobre Movilidad Humana, Migraciones y Desarrollo. Informe julio-agosto 2016

Sauré, P., y Zoabi, H. (2014). International trade, the gender wage gap and female labor force participation. *Journal of Development Economics*, 111, 17-33.

Zurita, G., y Dresdne, J. (2009). Diferenciales y discriminación de salarios contra la etnia mapuche en Chile. *El Trimestre Económico*, 76(304), 965-989.