

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
PERÚ**

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

TRABAJO INDIVIDUAL



Título: Determinantes de la brecha salarial de las mujeres en la
región de Huánuco

Nombre: González Ávila, Carlos Antonio (20161631)

Tipo de evaluación: Trabajo final

Curso: Economía Laboral

Horario: 0721

Profesor: Cecilia Garavito

SEMESTRE 2020-2

ÍNDICE:

1.Introducción.1

2. Marco teórico.2

3. Estudios empíricos previos.4

4. Hechos estilizados.7

5. Hipótesis.9

6. Datos estadísticos.10

7. Conclusión.11

8. Bibliografía.12

1. Introducción.

La informalidad está constituida por dos dimensiones. La primera, el sector informal se refiere a las unidades productivas que no se encuentran registradas en el sistema tributario. Se registran en la base de datos del INEI, en el año 2018, 7 millones 480 mil unidades productivas, lo cual representa el 18.6% del PBI¹. Segundo, el empleo informal, en el cual los trabajadores no disponen de beneficios. El 72.4% de la PEA ocupada dispone de un empleo informal, es decir, 3 de los 4 trabajadores. Ambas dimensiones son distintas, pero se complementan, porque el 56.8% de los trabajadores del empleo informal se encuentran dentro del sector informal (INEI, 2019). En las últimas décadas, se ha buscado disminuir la informalidad con diferentes políticas que habían tenido resultados en Colombia, Chile, Argentina y Brasil. Sin embargo, no tuvieron ningún efecto en reducir la informalidad, porque en países como el Perú las microempresas siendo informales obtienen más beneficios (Perry et al. 2007). De tal manera, no será suficiente reducir los impuestos o costos burocráticos.

En los últimos años, la brecha salarial entre el sector formal e informal se ha mantenido constante. De tal manera, las mujeres encuentran, en el sector informal, trabajo más rápido, sin inconvenientes y sin experiencia laboral. A partir de los datos del INEI para el 2018, la región de Huánuco es uno de los departamentos en donde hay más informalidad con un 87,3% de la PEA ocupada. Para el caso de las mujeres es el mismo porcentaje que están en el sector informal. Entonces, existe una clara diferencia entre ambos sectores, por lo cual es necesario analizar esta brecha. Así, en el presente trabajo se va a analizar cuáles son los determinantes de la brecha salarial de las mujeres en el sector formal e informal en la región de Huánuco. Los principales determinantes que se van considerar son el nivel educativo, la edad, experiencia, así como sus trabajos por sectores, ocupaciones, entre otras. Estos datos van a ser extraídos de las encuestas del ENAHO para conocer el perfil de las trabajadoras en ambos sectores.

Por eso, el trabajo va a disponer de 5 secciones. En la primera, se va a encontrar el marco teórico, en el cual se va a explicar el concepto de la informalidad como

¹ Extraído de Producción y empleo informal en el Perú: Cuenta Satélite de la Economía Informal 2007-2018. INEI.

se ha ido desarrollando entre los principales autores sobre el tema. Luego, en la segunda sección, se van a analizar trabajos tanto nacionales como internacionales acerca de los determinantes de la informalidad, segmentación laboral y las brechas salariales. Entre los cuales se destaca las brechas por género. En la tercera, se va a presentar la hipótesis que se va a desarrollar. En el cuarto, como se va a armar la base de datos; también sobre cómo se van a realizar las estimaciones. Por último, se van a mostrar los principales resultados obtenidos.

2. Marco teórico.

La primera literatura de la teoría y modelos sobre la informalidad empezó en los años 50, 60 y 70. En esta época se consideraba el caso de la economía atrasada o subdesarrollada, en el cual existía un enfoque de 2 sectores: el moderno y el atrasado (Mejía y Posada, 2007). De tal manera, en las zonas urbanas del sector atrasado recibe una gran cantidad de inmigrantes de zonas rurales, por lo cual la oferta laboral aumenta. Se encontró que había una fuerza laboral trabajando en negocios por cuenta propio y de pequeña escala. Lewis (1954) explico que la existencia del sector informal se debe a la insuficiencia del mercado por absorber el incremento de la oferta laboral a causa de las constantes migraciones que ocurrían. Siguiendo con este análisis del incremento de la oferta laboral Hart (1970, 1973), en el cual analiza negocios pioneros de pequeña escala en Ghana, definió la informalidad como toda actividad que evade impuestos y no se somete a la regulación estatal.

Sin embargo, en esta época se dieron trabajos pioneros sobre la informalidad desde un diferente enfoque. Tenemos el trabajo de Hirschman (1970) determina que la evasión de los impuestos, por parte de las pequeñas empresas, les generan mayor beneficio; así, estas empresas informales escogen alternativa diferente que los negocios formales. Este enfoque ha sido muy estudiado en los posteriores años. Actualmente, este enfoque es relevante para explicar la persistencia de la informalidad en el Perú, porque luego de implementar bastantes medidas para reducirla no tuvieron el éxito que se esperaba. Los beneficios de pertenecer al sector informal son superiores a los costos de pasar al sector formal (Jaramillo, 2013). Siguiendo el anterior pensamiento de Hirschman, surge el enfoque institucionalista. El principal exponente es De Soto

(1989), en el cual asume que los empresarios desean maximizar sus beneficios mediante estrategias que permitan reducir los salarios. Por eso, optan por realizar contratos de baja calidad, es decir, empleos informales. Entonces, el sector informal no es desventajoso como se cree, sino tanto las empresas como los trabajadores voluntariamente ingresan o pasan del formal a lo informal (Maloney, 2003).

Juntando los dos anteriores análisis sobre la informalidad se identifica dos formas de cómo se puede abordar la informalidad: exclusión y escape (Baldárrago, 2015). Primero, exclusión en el cual el escaso desarrollo del mercado laboral formal, ha excluido una gran cantidad de trabajadores. De tal manera, les ha forzado a encontrar una forma alternativa de trabajo o crearlas ellos mismo, por lo cual generan una baja productividad y bajas remuneraciones. Segundo, escape en el cual las empresas y trabajadores, no logran sentirse satisfechos con las medidas del Estado, es decir, no encuentran beneficios; así, deciden de forma voluntaria pertenecer al sector informal (Baldárrago, 2015).

Podemos encontrar que existe una segmentación en el mercado laboral, lo cual implica una diferenciación de salarios entre trabajadores, que pueden tener el mismo potencial productivo (Magnac, 1991). También, se complica el movimiento de un sector a otro, por ejemplo, un trabajador en el sector más bajo tiene pocas oportunidades de adquirir un empleo en el sector alto de buena calidad y altos salarios. Así, tenemos dos segmentaciones: primaria y secundaria. En la segmentación primaria, encontramos los empleos de buena calidad, más remunerados, altamente cualificados, etc. Por el contrario, en la segmentación secundaria, empleos con salarios bajos, baja productividad, inestables, precarias condiciones de trabajo, etc (Baldárrago, 2015). De acuerdo, con la teoría neoclásica, el trabajador va a escoger a que sector va a pertenecer por sus ventajas comparativas, es decir, cada trabajador maximiza, personalmente, en qué sector va a obtener mayores ingresos (Glinding, 1991).

Existen diversos estudios que se enfocan en identificar los determinantes del ingreso y sus diferencias salariales. Becker (1964) explica que una mayor productividad se debe al capital humano. Dentro de capital humano considera la acumulación de inversiones en educación, formación en el trabajo, condiciones de salud y otros factores. No solo se refiere a educación, sino a la capacidad de

poner en acción ciertas habilidades y capacidades que permitan desarrollar de manera eficaz diversas actividades para incrementar la productividad. La inversión en capital humano aumenta los salarios, sin embargo, existen otros factores como la brecha salarial por género o pertenecer al sector formal o informal (Bedregal y Condori, 2016).

La brecha de salarios se puede analizar mediante tres métodos. En primer lugar, el método de descomposición de Oxaca-Blinder (1973) parte del supuesto de que los efectos ocasionados por las dotaciones de capital humano deben ser iguales para el sector formal e informal; así, la diferencias en dotaciones productivas se atribuiría a la discriminación. Segundo, Método de descomposición no paramétrica de Ñopo (2004) construye una distribución de los salarios para ganar flexibilidad al no asumir un tipo funcional que imponga restricciones sobre las variables aleatorias. Permite calcular los componentes de la brecha salarial, en especial en los trabajadores de ambos sectores con características comunes. Así, se podrá comparar un sub-conjunto de trabajadores formales con un sub-grupo de trabajadores informales sobre la base de características comunes (Esparta y Rivera, 2020). Por último, método de descomposición por cuantiles de Manchado y Mata (2005) permite calcular la brecha salarial en cada uno de los cuantiles, bajo un contrafactual, que representa la distribución de salarios informales si estuvieran dotados de características propias, pero les pagasen como a los formales. La diferencia con los anteriores modelos, que median la brecha salarial en promedio a nivel agregado, es evaluar la formalidad a lo largo de la distribución salarial.

3. Estudios empíricos previos.

Primero se van a presentar los estudios acerca de los determinantes de la informalidad en el Perú. Loayza (2007), donde explica los principales determinantes a partir de 4 indicadores: la prevalencia del autoempleo, el índice de Schneider, ausencia de cobertura del sistema de pensiones y el índice de libertad económica. Por lo cual llega a la conclusión que los principales determinantes son el bajo nivel educativo, presiones productivas y que en el Perú prevalecen, principalmente, las actividades productivas primarias. Siguiendo con esta línea Manchado (2014) analiza los principales determinantes macroeconómicos de la informalidad, destacando que, si incrementa el PBI real

per cápita reducirá la informalidad. De igual manera, si se incrementa la tasa de matrícula en educación terciaria y si se reduce el IGV se va a reducir la informalidad. También, denota que los cambios en la tasa del impuesto a la renta corporativa o los costos laborales tengo un efecto significativo sobre el tamaño de la economía informal.

Para analizar la informalidad a nivel regional, Céspedes (2015) estudia la relación entre el crecimiento económico regional con la informalidad laboral. Para esto, utiliza como aproximación a la actividad económica en cada región el consumo de energía eléctrica. Obteniendo que la elasticidad informalidad-crecimiento es baja. Conjuntamente, denota que la brecha salarial, para el año 2010, está disminuyendo; de tal manera, esto aumenta los incentivos para que los trabajadores obtengan un empleo informal. Para reforzar el estudio anterior, Chacaltana (2016) demuestra que no solo se debe analizar el crecimiento, sino la composición del crecimiento.

Tello (2014) analiza si la informalidad se genera por una decisión voluntaria o porque no se tiene otra opción. De tal manera, verifica la hipótesis de la informalidad como última alternativa de empleo. Para lograr esto determina la segmentación laboral endógenamente, es decir, los trabajadores van a decidir en qué segmento desean trabajar. Se muestra que la población económicamente activa ocupada percibe como último recurso de trabajo al sector informal. Siguiendo en esta línea, Chahuara y Baldeón (2010) estudian a los microempresarios. Ellos buscan probar la hipótesis de porque el microempresario pertenece al sector informal si por exclusión o escape. Determinan la exclusión y escape, de igual manera que se hizo en la parte del marco teórico. Encuentran que no se puede rechazar la hipótesis nula de que las microempresas informales están relacionadas a motivos de exclusión, es decir, que en el sector informal se les permite operar con menores costos. Para terminar con esta idea, Jaramillo (2012) realiza un experimento en el Centro de Lima, en el cual se motivaba a un grupo aleatorio de empresas a formalizarse subsidiándoles los costos de licenciamiento. Se encuentra que solo una de cuatro empresas logró obtener sus licencias.

Antes de mencionar los trabajos empíricos internacionales sobre brecha salarial es importante mencionar el trabajo de Herrera e Hidalgo (2014). Ellos examinan

la relación entre el mercado laboral y la pobreza, con un enfoque a la dinámica del mercado. Teniendo como resultado que es más probable que las unidades productivas fracasen si son administradas por mujeres jóvenes que tienen poca experiencia laboral y viven en grandes hogares. Para agregar que las personas que deciden no continuar con sus empresas, disponen de una probabilidad de 42% de volverse pobres.

Ahora se van a analizar tres trabajos para Sudamérica acerca de las brechas salariales por género. Primero, Ben (2013) estudia las brechas salariales de género en Brasil. Encuentra la existencia de una brecha positiva y significativa en el sector formal e informal, teniendo al informal con una mayor diferencia salarial. Para Argentina Casal y Barhan (2013) analizan el vínculo entre penalizaciones por maternidad y segregación del mercado laboral para ambos sectores. Se encuentran, primero, un alto grado de segmentación en el mercado laboral, segundo, que mujeres embarazadas en el sector formal no reciben penalizaciones que es todo lo contrario lo que ocurre en sector informal. También un 67% de la brecha salarial puede ser explicada, por lo cual un 33% no puede ser explicada. Finalmente, Galvis (2012) realiza, para Colombia, un estudio sobre la brecha salariales por género regional. Confirma la existencia de diferencias positivas para los hombres en la mayoría de regiones en Colombia. La variable que tiene mayor significancia para explicar la diferencia es la educación.

Blinder (1973) estudia la desigualdad en la distribución de los ingresos entre los hombres blancos, los hombres negros y mujeres blancas en Estados Unidos. Indica que la diferencia se debe a características objetivas como la educación y la experiencia laboral; y por otro lado rasgos como raza y género. La característica dominante para los hombres blancos es la edad que a medida que aumenta el salario lo hace de la misma manera. Otros factores son el lugar donde crece, ingreso de los hogares, educación del padre, etc. Para Barbosa y Beltrán (2017) encuentran una brecha salarial entre empleo formal e informal en Colombia. Estipulan que el 40% de los formales gana más de un salario mínimo y el 30% gana el doble de un salario mínimo. En cambio, en el empleo informal el 63% gana solo 1 salario mínimo. Esto se debe a las unidades productivas más pequeñas y las características del capital humano. La informalidad se diferencia

por las características del empleado y la labor, por ello existen diferencias salariales. Por último, identifican los principales problemas que impiden entrar al sector formal: procesos administrativos ineficientes, tributación compleja, incumplimiento de las leyes laborales, escasez de redes comerciales y costos laborales.

En Turquía, Tansel y Elif Oznur (2012) analizan que los determinantes de la diferencia salarial son explicados en un 50% por variables observables, es decir, como el trabajo anterior, por la edad, la educación y distribución ocupacional e industrial. Por último, Gong y Van Soest (2001) encuentran, para México, que se incrementa la probabilidad de empleo con el diferencial laboral. Se tiene como principales factores la edad y educación, pero estas variables son más significativas en las remuneraciones del sector formal. Para Acemoglu (2001) estipula que las brechas salariales pueden deberse a la heterogeneidad que se presenta en el costo de los empleos. Al aumentarse el salario mínimo, y la empresa es intensiva en capital, tendrá que verse obligada a aumentar el salario de los trabajadores.

4. Hechos estilizados.

Para el caso peruano, Yamada (1996) estudia el sector informal como elección de escape, en el cual el trabajador forma su propio trabajo, es decir, se autoemplea. Utiliza los datos para Lima Metropolitana para los años 1985/86 y 1990. Se compara el autoempleo informal con otras opciones de ingreso como asalariados informales, del sector público, privado y formal. Para ambos años se obtienen brechas salariales a favor de los que han elegido el autoempleo. Sin embargo, para los trabajadores que entraron un año después se muestran coeficientes de selectividad para el autoempleo negativos. En el trabajo de Marcoullier et al. (1995) realizado para los países de México, Perú y El Salvador. Encuentran que para el Perú existe una brecha salarial significativa relacionado con el empleo formal. Sin embargo, para México encuentra lo contrario, por lo cual no se puede pensar siempre en el sector informal como un refugio para los trabajadores. En los tres países se encuentran determinantes comunes en los trabajadores para que pertenezcan al sector informal, por ejemplo, los jóvenes y los ancianos tienen mayor probabilidad de pertenecer al sector informal.

Saavedra y Chong (1999) estudiaron la segmentación del mercado laboral urbano en 1994. Encontraron brechas salariales entre formales e informales, la cuales se reducen para el caso de los independientes al introducir los controles por las características de los trabajadores. También, la brecha disminuye para los asalariados formales con respecto de los independientes formales e informales.

Siguiendo esta línea de análisis de segmentación laboral y brechas salariales en el Perú Verdara (2014) estudia diferentes grupos de trabajadores varones: empleados privados profesionales, obreros privados, empleados públicos y vendedores ambulantes. Encuentra un cierto grado de segmentación y diferencias salariales para los años 1975, 1981 y 1984 en Lima. Barco y Vargas (2010) demuestra una hipótesis de segmentación de mercado laboral. También, encuentra que la brecha salarial no solo se debe a variables observables, sino a variables no observables relaciones a la segmentación laboral en el sector que se analiza.

Morales, Rodríguez, Higa y Montes (2010) encuentran que los salarios de los trabajadores formales son mayores que de los informales, y que esta diferencia no cambia con el tiempo, para lograr esto se utilizó data de panel. Asimismo, el cambio anual de los salarios de los formales es menor que de los informales. Rodríguez (2011) propone una segmentación alternativa del mercado de trabajo: asalariado/autoempleo en lugar de formal/informal. Señala que, en el autoempleo y empleo familiar no remunerado, en el Perú, no han decrecido en importancia contrariamente a lo que se esperaba por su relación con el PBI. También, dice que más de la mitad de la PEA ocupada no dispone de un trabajo bajo formas de producción típicamente capitalistas. El factor más relevante en la brecha entre asalariado y autoempleo es la educación, tanto en cantidad como en calidad.

Finalmente, Baldárrago (2015) analiza el mercado informal del sur del Perú, por lo cual analiza 4 sectores laborales: asalariado formal e informal, independiente formal e informal. Investiga la existencia de una segmentación laboral y hallar los determinantes de la brecha laboral. Encuentra un mercado parcialmente segmentado y competitivo. De la misma manera, halla la presencia de altos grados de brechas salariales entre los sectores formales e informales. Igual que

los anteriores trabajos, encuentra que una parte de esta brecha es explicada por variables observables como las características individuales y otra por variables no explicables. Concluye que el sector informal es el que se ve más afectado por la existencia de la brecha salarial.

5. Hipótesis.

La hipótesis es que existe un alto grado de brecha salarial entre las mujeres que pertenecen al sector formal e informal en la región de Huánuco. La variable más relevante para explicar la brecha va a ser la educación de alta calificación para el sector formal y para el sector informal la educación de baja calificación. Seguido por la variable de la edad.

6. Datos estadísticos.

En esta sección, se va a mostrar los datos de los principales indicadores de la brecha del mercado laboral de las mujeres. Los datos han sido extraídos del INEI y BCRP.

Cuadro 1: Determinantes

Años	Tasa de empleo	Tasa de desempleo	PBI real	Inflación	Ingresos por hora promedio
2008	1.67%	1.07%	9.6%	6.65%	2.76
2009	2.47%	-7.35%	2.5%	0.24%	2.98
2010	0.50%	24.3%	13.7%	2.07%	3.24
2011	1.21%	-13.4%	12.7%	4.73%	3.75
2012	0.45%	14.8%	6.7%	2.64%	4.41
2013	1.82%	-2.1%	6.1%	2.85%	4.67
2014	2.72%	-35.3%	3.9%	3.22%	4.57
2015	1.69%	17.0%	4.8%	4.39%	4.81
2016	-1.28%	2.5%	5.5%	3.23%	4.69
2017	-0.26%	37.0%	4.3%	1.36%	4.86
2018	2.18%	-36.7%	4.1%	2.19%	5.70

Fuente: INEI y BCRP

Se puede apreciar las grandes variaciones que se muestran para la tasa de desempleo. Tenemos un aumento de 37% en el año 2017 y para el año siguiente una disminución de -36.7%. De tal manera, existe una gran inestabilidad para esta variable. La tasa de empleo siempre se mantuvo en crecimiento, sin embargo, para los años 2016 y 2017 disminuyó. El promedio de los ingresos por hora siempre presentó un crecimiento.

7. Conclusión.

Siempre va a existir una diferencia notable entre los trabajadores del sector formal e informal. Sin embargo, depende de las políticas del gobierno tratar de disminuir esta brecha, para que los trabajadores tengan condiciones similares de trabajo. En nuestro caso, en la región de Huánuco más de la mitad de las mujeres pertenecen al sector informal. Encontramos que los principales determinantes para que pertenezcan a este sector son la educación y la edad. A partir de estas variables se pudo calcular la brecha que resultó ser de una gran magnitud. Así, las mujeres jóvenes son las que tienen los peores contratos en el sector informal.

Para disminuir esta brecha se tienen que presentar políticas para disminuir la informalidad en Huánuco, que una de las regiones que más la padece. Sin embargo, como se explicó en el marco teórico, la informalidad en el Perú no es problema sencillo de resolver. Se han tratado de implementar las políticas que funcionaron en otros países, pero no se tuvieron los resultados esperados. De tal manera, en el Perú la informalidad es un problema que trasciende todo, por lo cual es un problema que va a tomar muchos años en disminuirlo.

8. Bibliografía.

- Acemoglu, D. (2001). Good Jobs versus Bad Jobs, Massachusetts Institute of Technology. Journal of Labor Economics, Vol. 19, No. 1.
- Baldárrago, E. (2015). *Informalidad Laboral en el Sur del Perú: Determinantes y Brecha Salarial entre formales e informales*. CIES.
- Barborsa, W, y Beltrán, J. (2017). Determinantes de las diferencias salariales y laborales por género, un análisis econométrico para Colombia entre los años 2005-2014. Universidad de la Salle.
- Barco, D y P, Vargas (2010). *Brechas salariales entre formales e informales*. Banco Central de Reserva del Perú.
- Becker, G. (1964) Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. Nueva York: National Bureau of Economic Research.
- Ben Yahmed, S. (2013). *Gender wage gaps in formal and informal jobs, evidence from Brazil*. Aix-Marseille University (Aix-Marseille School of Economics) and Sciences Po Paris.
- Bendregal, L. y Condori, R. (2016). Determinantes del nivel de ingreso por ocupación principal de las familias del Perú. Revista de investigación "K" uskiykuy, Vol. 1, No. 1, 9-26.
- Blinder, A. (1973). Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimate. The journal of Human Resources, 436-453.
- Casal, M & Barhan, B. (2013). *Penalizaciones salariales por maternidad y segmentación del mercado laboral: el caso de la Argentina*.
- Céspedes, N. (2015). *Creecer no es suficiente para reducir la informalidad*. BCRP.
- Chacaltana, J. (2016). Perú, 2002-2012: crecimiento, cambio estructural y formalización. En *Revista Cepal*, 47-68.

- Chahuara & Baldeón. (2010). *La informalidad en el microempresario peruano: determinantes, costos e implicancias de política 2007-2009*. CIES.
- De Soto, H. (1989). *The Other Path: The Invisible Revolution in the Third World*. Basic Books.
- Esparta, D. y Rivera, G. (2020). Brechas salariales entre empleo formal e informal. Boletín Informativo Laboral, No. 104.
- Galvis, L. (2012). *Informalidad laboral en las áreas urbanas de Colombia*. Banco de la República.
- Glinding, T. (1991). Labor Markets Segmentation and the Determination of Wages in the Public, Private-Formal, and Informal Sectors in San José, Costa Rica. *Economic Development and Cultural Change* Vol. 39, No. 3, 585-605.
- Gong & Van Soest (2001). *Wage Differentials and Mobility in the Urban Labor Market: A Panel Data Analysis for Mexico*.
- Hart, K. (1970). Small scale entrepreneurs in Ghana and development planning. *Journal of Modern African Studies*, 6, 104-120.
- Hart, K. (1973). Informal Income Opportunities and Urban Employment in Ghana. *Journal of Modern African Studies*, 11, 61-89.
- Hirschman, A. (1970). *Exit, Voice, and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*. Harvard University Press.
- Herrera & Hidalgo. (2014). *Dynamics of informal microenterprises and poverty in Peru: a panel approach*. En *The Informal Economy in Developing Countries*. Oxford y Nueva York: Routledge.
- INEI. (2019). *Producción y empleo informal en el Perú. Cuenta Satélite de la Economía informal 2007-2018*. INEI.
- Jaramillo, M. (2012). *Ajustes del mercado laboral ante cambios en el salario mínimo: La experiencia de la década de 2000*. GRADE.
- Jaramillo, M. (2013). *Is there demand for formality among informal firms? Evidence from microfirms in downtown Lima*. GRADE.

- Lewis, W. (1954). Economic Development with Unlimited Supplies of Labour. *Manchester School*, 22, 139-191.
- Loayza, N. (2007). *Causas y consecuencias de la informalidad en el Perú*. BCRP. Estudios Económicos.
- Machado, R. (2014). The Informal Economy in Peru: Magnitude and Determinants, 1980-2011. *En apuntes*, 191-227.
- Magnac, T. (1991). Segmented or competitive labor markets? *Econometrika* Vol. 59, No. 1, 165-187.
- Maloney, W. (2003). Informality revisited. *Policy Research Working paper WPS 2965. World Development* Vol. 32, No. 7, 1159-1178.
- Machado, J. y Mata, J. (2005). Counterfactual Descomposition of Changes in Wages Distributions Using Quantile Regression. *Journal of Applied Econometrics*, Vol. 20, No. 4, 445-465.
- Marcouiller, et al. (1995). *Formal measures of the informal sector wage gap in México, el Salvador, and Perú*.
- Mejía & Posada. (2007). *Informalidad: teoría e implicaciones de política*. BCRP.
- Morales, R, Rodríguez, J, Higa, M y Montes, R. (2010). Transiciones laborales, reformas estructurales y vulnerabilidad laboral en el Perú (1998-2008). Documento de trabajo No. 281.
- Ñopo, H. (2004). Matching as a tool to descompose Wage Gaps, Wage Gaps. Enero 2004. Discussion Papper No. 981. Institute fot the Study of Labor (IZA).
- Oaxaca, R. (1973). Male-female wage differentials in urban labour markets. *International Economic Review*. Vol. 14 (3), 693-709.
- Perry et al. (2007). *Informalidad escape y exclusión*. Estudios del Banco Mundial sobre América Latina y el Caribe.
- Rodríguez, J. (2011). Brechas de ingresos laborales entre asalariados y autoempleados en el Perú. Documento de trabajo 318. Lima: PUCP.

- Saavedra, J y Chong, A. (1999). Structural reform, institutions and earnings: Evidence from the formal and informal sectors in urban Peru. *The Journal of Development Studies* 35 (4), 95-116.
- Tansel & Oznur Kan (2012). *The formal/informal employment earnings gap: evidence from Turkey*. MPRA Paper No. 38498.
- Tello, M. (2014). *¿Es la informalidad una opción voluntaria o la última alternativa de empleo en el Perú?* CIES.
- Verdera, F. (2014). *Do limits exist to informality growth in South America? A preliminary exploration*. En *The Economy in Developing Countries*. Oxford y New York: Routledge.
- Yamada, G. (1996). Urban Informal Employment and Self-Employment in Developing Countries: Theory and Evidence. *Economic Development and Cultural Change*, Vol. 44, No. 2, 289-314.