

Desempleo y brechas de género salarial en el Perú, 2016 – 2024

Ipanaqué, A.¹ ; López, D.¹ ; Ramírez, L.¹ ; Ramírez, J.¹ ; Mendoza, G.¹ 

¹Facultad de Ciencias Económicas y Ambientales, Universidad Nacional de Frontera, Av. San Hilarion N° 101, Sullana 20103, Perú

*Autor correspondiente/Corresponding author: Astry M., Ipanaqué Palacios - 2023101027@unf.edu.pe

Unemployment and Gender Pay gaps in Peru 2016 - 2024

Resumen

Este estudio tuvo como objetivo analizar la relación entre el desempleo femenino y las desigualdades salariales de género en el contexto peruano. A través de un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, se examinan los factores socioeconómicos que contribuyen a las disparidades en el mercado laboral. El estudio se fundamenta en las teorías del capital humano y la estratificación de género, las cuales explican cómo las diferencias en educación, experiencia, y roles de género afectan los salarios y la inserción laboral. Los resultados muestran que las mujeres enfrentan tasas de desempleo más altas que los hombres, con una brecha que se amplía durante crisis económicas, como la pandemia de COVID-19. A pesar de la reactivación económica, las mujeres tienen una recuperación laboral más lenta, debido a la segregación ocupacional y la carga de trabajo no remunerado. Las brechas salariales de género también persisten, siendo más marcadas en niveles educativos superiores, donde las mujeres ganan considerablemente menos que los hombres, a pesar de tener formación similar. La investigación destaca la necesidad de políticas públicas que aborden estas desigualdades estructurales, como la discriminación salarial y la segregación en sectores de alta demanda. Los resultados de causalidad de Granger revelan que las brechas salariales afectan el desempleo femenino, mientras que el desempleo masculino impacta en las disparidades salariales, reflejando dinámicas laborales segmentadas por sexo, edad y nivel educativo.

Palabras clave: Desempleo, brecha salarial, desigualdad de género, segregación ocupacional, tasa de desempleo.

Abstract

The objective of this study was to analyze the relationship between female unemployment and gender wage inequalities in the Peruvian context. Using a quantitative approach and a non-experimental design, the study examines the socioeconomic factors that contribute to disparities in the labor market. The study is grounded in human capital and gender stratification theories, which explain how differences in education, experience, and gender roles affect wages and labor market participation. The results show that women face higher unemployment rates than men, with a gap that widens during economic crises, such as the COVID-19 pandemic. Despite the economic recovery, women are experiencing a slower return to work due to occupational segregation and the burden of unpaid work. Gender wage gaps also persist, being most pronounced at higher educational levels, where women earn considerably less than men despite having similar qualifications. The research highlights the need for public policies that address these structural inequalities, such as wage discrimination and segregation in high-demand sectors. Granger causality results reveal that wage gaps affect female unemployment, while male unemployment impacts wage disparities, reflecting labor market dynamics segmented by.

Keywords: Unemployment, wage gap, gender inequality, occupational segregation, unemployment rate.



Licencia Creative Commons Atribución
4.0 Internacional (CC BY 4.0).



Recibido /
Received: 18/12/2025
Aceptado /
Accepted: 29/05/2026

Publicado en línea/
Published online:
25/06/2026



FONDO
EDITORIAL
UNF

1. Introducción

El desempleo y la desigualdad de género constituyen desafíos persistentes en los mercados laborales contemporáneos, particularmente en los países en desarrollo. A nivel global, la brecha de participación laboral entre hombres y mujeres continúa siendo amplia, reflejándose en tasas notablemente inferiores para la población femenina, así como en una mayor vulnerabilidad frente a crisis económicas como la pandemia de la COVID-19. En la región latinoamericana, este panorama se intensifica debido a la elevada informalidad y la persistencia de barreras estructurales que limitan el acceso de las mujeres a empleos formales y de calidad. En el caso peruano, la situación revela marcadas disparidades: las mujeres presentan tasas de desempleo superiores a las de los hombres, enfrentan una informalidad laboral que supera el 70% y, además, experimentan una brecha salarial que persiste incluso en sectores altamente demandados. Estos patrones ponen en evidencia que, pese a los avances educativos alcanzados por la población femenina, continúan las limitaciones para su plena inserción laboral, lo que posiciona esta problemática como un asunto prioritario para el análisis académico y la formulación de políticas públicas.

A partir de esta problemática, surge la necesidad de plantear la siguiente interrogante central: ¿Cuál es la relación entre el desempleo y las brechas de género salariales en el Perú durante el periodo 2010 a 2024? En función de esta pregunta, se establece como objetivo general analizar la relación entre ambas variables durante el periodo 2016 a 2024, con el propósito de comprender cómo los desequilibrios salariales entre hombres y mujeres se vinculan con los niveles de desempleo observados en el país. En coherencia con ello, se formula la hipótesis general, la cual sostiene que las brechas salariales de género, expresadas mediante diferencias en ingresos, edad, sexo y educación, influyen de manera significativa en el desempleo en el Perú. Esto implica que las desigualdades estructurales presentes en el mercado laboral limitan la empleabilidad de la población femenina y profundizan los procesos de segmentación laboral.

El análisis de esta problemática encuentra sustento en la teoría del capital humano, formulada por Gary Becker (1964), la cual plantea que la educación, la capacitación y la experiencia constituyen inversiones que incrementan la productividad de los individuos y, en consecuencia, sus ingresos y oportunidades laborales. No obstante, dicha teoría también reconoce que factores sociales y culturales pueden limitar los retornos del capital humano, lo cual es especialmente evidente en el caso de las mujeres, quienes pese a alcanzar niveles educativos similares a los de los hombres, continúan enfrentando discriminación, segregación ocupacional y menores oportunidades de ascenso. Complementariamente, el modelo de ingresos de Mincer (1974) permite analizar cuantitativamente cómo la educación y la experiencia explican las variaciones salariales mediante la función logarítmica de los ingresos. Este modelo puede ampliarse para incluir una variable de género, con el objetivo de determinar si, aun manteniendo constante el nivel de escolaridad y experiencia, existen diferencias sistemáticas en los salarios entre hombres y mujeres. La integración de estos enfoques teóricos proporciona una base analítica sólida para comprender las dinámicas que subyacen a la brecha salarial y su relación con el desempleo en el Perú.

2. Teoría y conceptos

La teoría del capital humano, desarrollada por Gary Becker en 1964, constituye uno de los fundamentos centrales para comprender las diferencias en productividad e ingresos dentro del mercado laboral. Desde esta perspectiva, los conocimientos, habilidades y experiencias adquiridos por los individuos representan una forma de capital que incrementa su productividad y su capacidad para generar ingresos. Becker plantea que, al igual que ocurre con el capital físico, este tipo de capital se puede fortalecer a través de la educación y la capacitación, lo que permite a los trabajadores acceder a empleos de mayor calidad y mejorar su rendimiento laboral. Sin embargo, la teoría también reconoce que los factores sociales, culturales y económicos pueden condicionar el retorno de estas inversiones.

El modelo de Mincer (1974) es una de las herramientas más utilizadas en la economía laboral para analizar cómo la educación y la experiencia laboral afectan los ingresos de los individuos. Este modelo sostiene

que los salarios dependen directamente de la cantidad de años de educación y de experiencia acumulada, y la relación entre estos factores se puede expresar a través de la siguiente fórmula:

$$\ln(W_i) = \beta_0 + \beta_1 Educ_i + \beta_2 Exp_i + \beta_3 (Exp_i^2) \quad (1)$$

Donde:

- $\ln(W_i)$ es el logaritmo natural del salario de la persona i
- $Educ_i$ es el número de años de educación formal del individuo i
- Exp_i es la experiencia laboral del individuo i
- Exp_i^2 es la experiencia laboral al cuadrado, lo que captura los efectos no lineales de la experiencia sobre los salarios
- β_0 es el intercepto, que representa el salario base sin educación ni experiencia.
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ Son los coeficientes que estima el impacto de la educación sobre la experiencia sobre los salarios

Este modelo permite evaluar el retorno del capital humano en términos de educación y experiencia, y es útil para analizar cómo estos factores contribuyen a las diferencias salariales entre individuos.

2.1 Marco conceptual

Desempleo: se refiere a las personas de la población económicamente activa que no tienen trabajo, están disponibles y buscan empleo de forma activa. Representa un desequilibrio entre la oferta y la demanda laboral (OIT, 2022).

Brechas de género: son las diferencias sistemáticas entre mujeres y hombres en ámbitos económicos y sociales, como empleo, ingresos y acceso a derechos. Estas desigualdades persisten incluso con avances educativos y laborales (INEI, 2024).

Brecha de género salarial: Se define como la diferencia promedio en ingresos entre hombres y mujeres, generalmente expresada como porcentaje del salario masculino. Refleja desigualdades estructurales y discriminación en el mercado laboral (OIT, 2023).

Edad y participación laboral: la edad influye en la inserción, estabilidad y productividad laboral. Los jóvenes enfrentan mayores tasas de desempleo por falta de experiencia, mientras que los adultos mayores pueden ser excluidos por estereotipos o cambios tecnológicos (OIT, 2021).

Teoría del capital humano: Propuesta por Becker (1964), sostiene que la educación, capacitación y experiencia laboral son inversiones que aumentan la productividad y los ingresos. Las diferencias salariales persistentes entre hombres y mujeres evidencian discriminación de género en el mercado laboral.

3. Materiales y métodos

La presente investigación se enmarca en un diseño correlacional con el objetivo de analizar la relación entre el desempleo femenino y las brechas salariales de género en el Perú, durante el periodo 2016–2024. Utilizando un enfoque cuantitativo, se emplea el análisis estadístico de datos provenientes de fuentes oficiales como el INEI, la CEPAL y la OIT, permitiendo medir objetivamente las diferencias laborales entre hombres y mujeres. El estudio se desarrolla a un nivel descriptivo y explicativo, centrado en identificar y analizar las desigualdades laborales, particularmente el desempleo y las disparidades salariales de género. El diseño es

no experimental, transversal y correlacional, lo que implica la observación de las condiciones del mercado laboral sin intervención directa, y permite evaluar la relación entre variables como el nivel educativo y la participación laboral femenina con el desempleo.

El estudio emplea un enfoque cuantitativo y longitudinal, orientado a examinar la dinámica entre la tasa de desempleo y factores socioeconómicos asociados a las desigualdades laborales de género. Se utiliza un diseño no experimental correlacional-explicativo, lo que permite identificar relaciones y patrones emergentes a lo largo del tiempo. El modelo matemático propuesto para analizar el comportamiento de la tasa de desempleo es el siguiente:

$$DE_t = \alpha + \beta_1 SE_t + \varepsilon_t \quad (2)$$

$$DE_t = \alpha + \beta_2 ED_t + \varepsilon_t \quad (3)$$

$$DE_t = \alpha + \beta_3 IN_t + \varepsilon_t \quad (4)$$

$$DE_t = \alpha + \beta_4 AG_t + \varepsilon_t \quad (5)$$

Donde:

- DE_t : Tasa de desempleo en el periodo t .
- SE_t : Indicador de sexo.
- ED_t : Nivel educativo promedio.
- IN_t : Ingreso o salario promedio.
- AG_t : Edad promedio.
- α : Término constante.
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$: Parámetros que miden el efecto marginal de cada variable independiente.
- ε_t : Término de error aleatorio.

La población de la investigación está formada por los desempleados en el Perú entre 2016-2024, con un enfoque en las brechas salariales de género. La muestra se obtendrá de los datos oficiales del INEI. Los datos serán analizados con herramientas estadísticas como Stata, para identificar patrones y tendencias en las brechas salariales y el desempleo, con énfasis en las desigualdades socioeconómicas y de género. Para el análisis de desigualdad salarial por género, se procedió a calcular la brecha salarial relativa expresada en porcentaje. Este indicador permite cuantificar la diferencia proporcional entre los ingresos promedio de hombres y mujeres. El cálculo se realizó siguiendo la metodología aplicada por el INEI, a través de la siguiente expresión:

$$\text{Brecha salarial (\%)} = \left(\frac{\bar{Y}_h - \bar{Y}_m}{\bar{Y}_h} \right) \times 100 \quad (6)$$

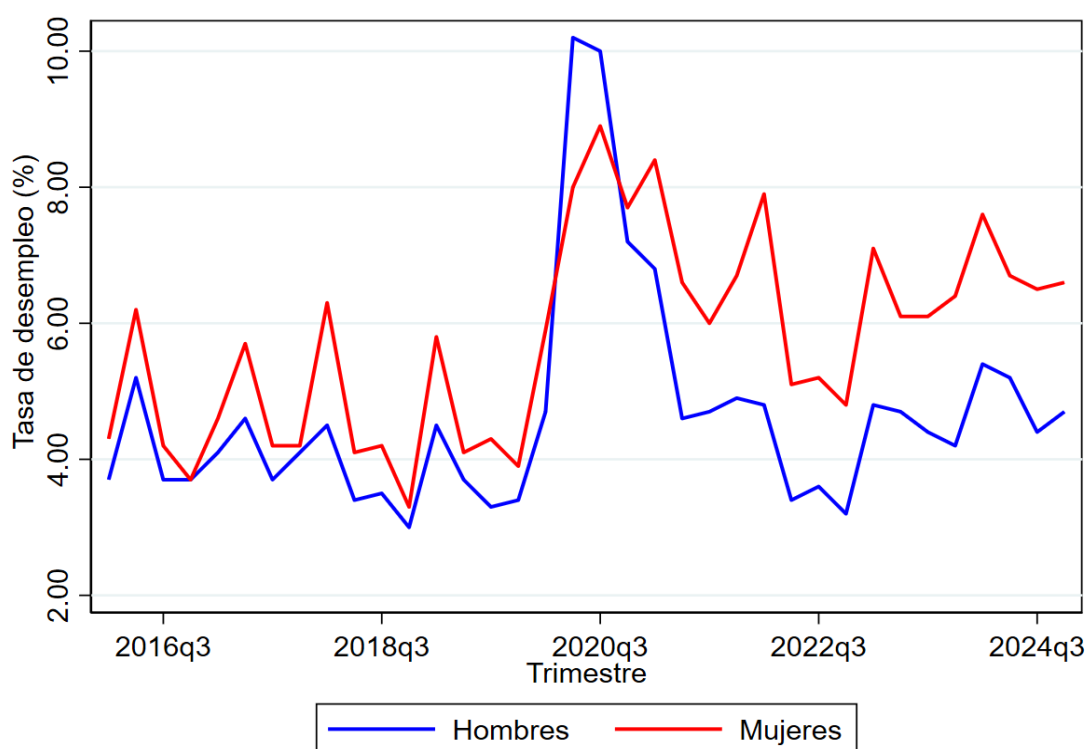
donde $\bar{Y}_h$ representa el ingreso promedio de los hombres y $\bar{Y}_m$ el ingreso promedio de las mujeres. El valor obtenido expresa el porcentaje que las mujeres dejan de percibir respecto del ingreso promedio masculino.

4. Resultados

Se presentan los resultados del análisis sobre el desempleo femenino y las brechas salariales de género en el Perú entre 2016 y 2024, destacando las principales tendencias y desigualdades laborales.

El gráfico muestra la evolución del desempleo por sexo en el Perú entre 2016 y 2024, destacando las desigualdades laborales entre hombres y mujeres. La tasa de desempleo femenina se mantiene consistentemente más alta que la masculina, reflejando una inserción laboral más vulnerable. Durante la pandemia de 2020, ambos sexos experimentan un aumento abrupto en el desempleo, pero la recuperación es diferenciada: el desempleo masculino disminuye rápidamente, mientras que el femenino se reduce de manera más lenta y volátil. Entre 2021 y 2024, la brecha se amplía, lo que sugiere que las mujeres enfrentan mayores barreras para reincorporarse al mercado laboral, debido a la segregación ocupacional, menor formalidad y responsabilidades de cuidado no remunerado.

Figura 1.
Evolución del desempleo por sexo en el Perú, 2016 -2024 trimestral.

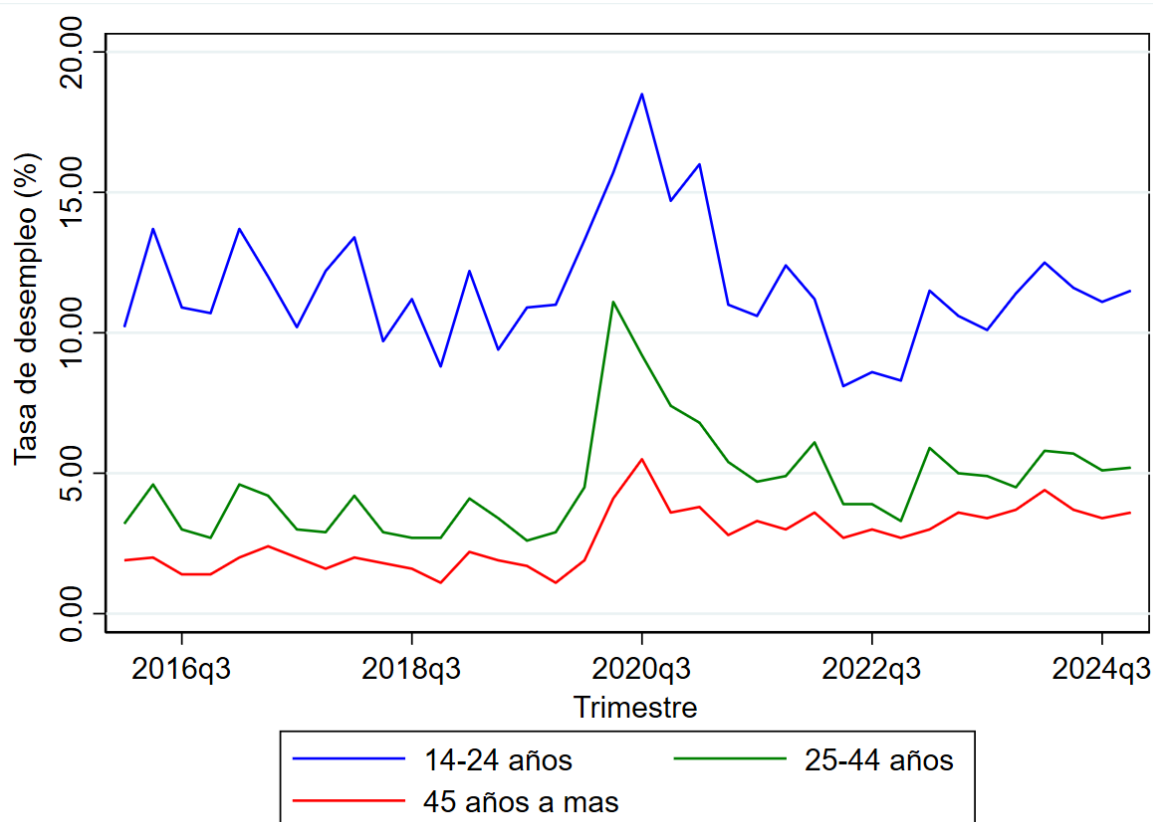


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), Boletín de Empleo a Nivel Nacional – Encuesta Permanente de Empleo Nacional (EPEN).

La evolución del desempleo por grupos etarios en el Perú entre 2016 y 2024 evidencia diferencias estructurales asociadas al ciclo de vida laboral. El grupo de 14 a 24 años registra de manera constante las tasas más elevadas, lo que refleja su mayor vulnerabilidad debido a la menor experiencia, dificultades en la transición al empleo y mayor concentración en ocupaciones inestables. Este segmento además muestra el incremento más pronunciado durante la pandemia de 2020, alcanzando niveles cercanos al 20 %, lo que confirma su mayor exposición frente a shocks económicos. Los adultos de 25 a 44 años presentan niveles intermedios de desempleo, mientras que la población de 45 años a más mantiene las tasas más bajas y mayor estabilidad laboral a lo largo del periodo. Aunque todos los grupos experimentan un aumento en 2020, la recuperación es más rápida en los adultos mayores y moderada en el grupo intermedio, mientras que los

jóvenes continúan mostrando tasas superiores en los años posteriores. En conjunto, los resultados revelan una estructura del desempleo claramente diferenciada por edad, donde la población joven enfrenta las mayores barreras de acceso y permanencia en el mercado laboral peruano.

Figura 2.
Evolución del desempleo por grupos de edad en el Perú, 2016 - 2024

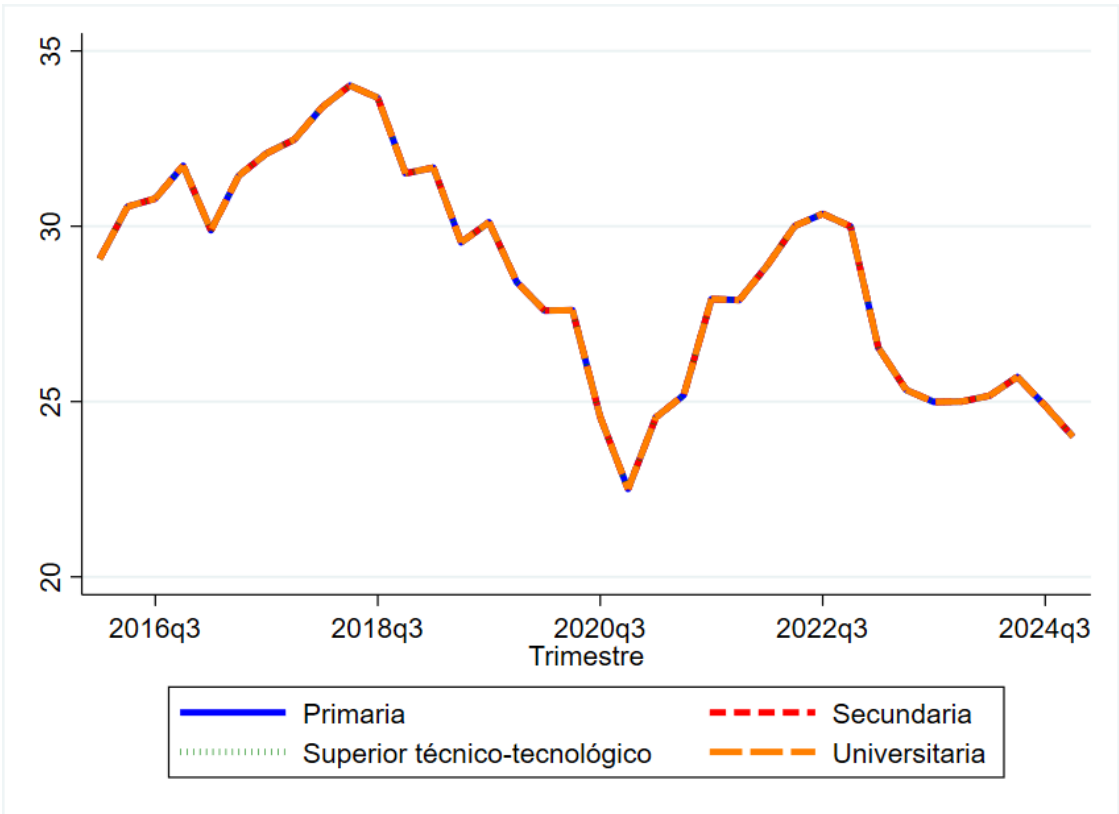


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI).

Los datos muestran un aumento generalizado en los ingresos en todos los niveles educativos entre 2016 y 2024, pero la brecha salarial de género persiste, especialmente en el nivel de Educación Superior. En Primaria, los ingresos de los hombres aumentan de 389.49 unidades monetarias en el primer trimestre de 2016 a 553.00 en el cuarto trimestre de 2024, con una diferencia salarial moderada entre hombres y mujeres.

En Secundaria, la brecha salarial sigue un patrón similar, con los ingresos de los hombres pasando de 665.56 a 856.10 unidades monetarias entre 2016 y 2024, lo que refleja un aumento en la disparidad de género en comparación con Primaria. Sin embargo, esta diferencia es menor en comparación con los niveles de Educación Técnica y Educación Superior, donde la brecha salarial se amplía considerablemente. En Educación Técnica, los ingresos aumentan de 574.22 a 766.64 unidades monetarias, pero las mujeres siguen enfrentando desigualdades salariales, reflejando la discriminación de género persistente en sectores como la ingeniería y la tecnología, donde las mujeres están subrepresentadas. La Educación Superior muestra la brecha más pronunciada, con los hombres ganando 1912.58 unidades monetarias en 2024, frente a las mujeres, quienes continúan ganando significativamente menos a pesar de tener acceso a la misma educación. Esto subraya una discriminación estructural que limita las oportunidades salariales de las mujeres en las industrias mejor remuneradas, perpetuando la desigualdad salarial a pesar de la igualdad en el acceso a la educación.

Figura 3.
Brecha de género salarial por nivel educativo del Perú, 2016-2024



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI),

Los resultados de la prueba de causalidad de Granger muestran dinámicas laborales diferenciadas por género. En las mujeres, se observa una relación unidireccional desde la brecha salarial hacia el desempleo ($p = 0.037$), sugiriendo que mayores desigualdades salariales contribuyen al aumento del desempleo femenino, lo que refleja la exclusión del mercado laboral. En los hombres, la causalidad va en sentido opuesto, con el desempleo masculino causando la brecha salarial ($p = 0.001$), indicando que los aumentos en el desempleo masculino amplifican las diferencias salariales. Estos resultados revelan mecanismos causales distintos para cada sexo, confirmando dinámicas laborales segmentadas en el mercado peruano.

Tabla 1. Causalidad entre la brecha salarial y el desempleo según sexo 2016.01-2024.04

Sexo	Dirección de causalidad	χ^2	gl	p
Femenino	Brecha salarial → Desempleo femenino	4.3452	1	0.037
Femenino	Desempleo femenino → Brecha salarial	2.3886	1	0.122
Masculino	Desempleo masculino → Brecha salarial	10.788	1	0.001
Masculino	Brecha salarial → Desempleo masculino	0.8875	1	0.346

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), Boletín de Empleo a Nivel Nacional – Encuesta Permanente de Empleo Nacional (EPEN), y estimaciones econométricas realizadas en Stata.

Nota. Resultados de las pruebas de causalidad entre la brecha salarial y el desempleo según sexo, indicando las direcciones evaluadas y sus niveles de significancia.

Los resultados de la prueba de causalidad de Granger muestran que la relación entre desempleo y brecha salarial varía según el grupo etario. En los extremos del ciclo laboral, tanto los jóvenes de 14 a 24 años como los adultos mayores de 45 años presentan una causalidad unidireccional desde el desempleo hacia la brecha salarial ($p = 0.008$ y $p = 0.004$, respectivamente), lo que indica que los aumentos en el desempleo de estos grupos preceden a un aumento en la desigualdad salarial. Esto refleja su mayor vulnerabilidad estructural: los jóvenes enfrentan barreras para ingresar al mercado laboral y alta rotación, mientras que los adultos mayores tienen menor tasa de reinserción. En contraste, no se observa causalidad entre desempleo y brecha salarial en el grupo de 25 a 44 años, lo que sugiere una relación más estable, posiblemente por su mayor estabilidad ocupacional y capacidad de negociación. Los resultados indican un mercado laboral segmentado, donde los grupos más vulnerables contribuyen significativamente a las variaciones en la desigualdad salarial.

Tabla 2. Causalidad entre la brecha salarial y el desempleo según grupos etarios

Grupo etario	Dirección de causalidad	χ^2	gl	p
14–24 años	Desempleo juvenil → Brecha salarial	7.0917	1	0.008
14–24 años	Brecha salarial → Desempleo juvenil	1.5103	1	0.219
25–44 años	Brecha salarial → Desempleo 25–44	2.846	1	0.092
25–44 años	Desempleo 25–44 → Brecha salarial	0.4719	1	0.492
45+ años	Desempleo adultos mayores → Brecha salarial	8.1511	1	0.004
45+ años	Brecha salarial → Desempleo adultos mayores	1.5984	1	0.206

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), Boletín de Empleo a Nivel Nacional – Encuesta Permanente de Empleo Nacional (EPEN), y estimaciones econométricas realizadas en Stata.

Nota. Los resultados de las pruebas de causalidad entre la brecha salarial y el desempleo según grupos etarios, indicando las relaciones evaluadas y sus niveles de significancia.

Los resultados de la prueba de causalidad de Granger muestran que la relación entre desempleo y brecha salarial varía según el nivel educativo. En los niveles Hasta Primaria, Secundaria y Superior técnico-tecnológico, se identifica una causalidad unidireccional desde el desempleo hacia la brecha salarial ($p < 0.05$), lo que sugiere que los aumentos en el desempleo explican las variaciones en la desigualdad salarial en estos grupos. Esto indica que los mercados laborales más inestables afectan más a las personas con menor formación. En cambio, para el nivel Superior universitario, la causalidad es débil ($p = 0.067$), y no se observa causalidad inversa en ningún nivel educativo ($p > 0.10$). Estos resultados sugieren que la desigualdad salarial depende principalmente de las condiciones del mercado laboral en los niveles educativos más bajos.

Tabla 3. Causalidad entre la brecha salarial y el desempleo según nivel educativo

Nivel educativo	Dirección de causalidad	χ^2	gl	p
Hasta Primaria	Desempleo → Brecha salarial	12.131	1	0.000
Hasta Primaria	Brecha salarial → Desempleo	1.1943	1	0.274
Secundaria	Desempleo → Brecha salarial	7.692	1	0.006
Secundaria	Brecha salarial → Desempleo	2.1979	1	0.138

Nivel educativo	Dirección de causalidad	χ^2	gl	p
Superior técnico-tecnológico	Desempleo → Brecha salarial	3.9658	1	0.046
Superior técnico-tecnológico	Brecha salarial → Desempleo	0.3325	1	0.564
Superior universitario	Desempleo → Brecha salarial	3.3556	1	0.067
Superior universitario	Brecha salarial → Desempleo	1.822	1	0.177

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), Boletín de Empleo a Nivel Nacional – Encuesta Permanente de Empleo Nacional (EPEN), y estimaciones econométricas realizadas en Stata.

Nota. Los resultados de las pruebas de causalidad entre la brecha salarial y el desempleo según nivel educativo, detallando las direcciones evaluadas y sus niveles de significancia.

5. Discusión

Los resultados muestran una desigualdad persistente en el mercado laboral peruano entre 2016 y 2024, especialmente en desempleo y brechas salariales de género, evidenciando factores estructurales que afectan desigualmente a mujeres y hombres.

La mayor tasa de desempleo femenino coincide con los hallazgos de Delgado (2022) y Saldarriaga et al. (2025), quienes destacan que la participación laboral femenina está condicionada por barreras como la segregación ocupacional y la precariedad laboral. Estos resultados se alinean con la CEPAL y la OIT, que muestran que las mujeres enfrentan mayores barreras de entrada y menor formalidad laboral. En el Perú, los estudios de Pelayo y Barra (2018) refuerzan que, incluso con niveles educativos similares, las mujeres tienen menos acceso a empleos estables y bien remunerados, lo que subraya la discriminación estructural como factor clave en la brecha de desempleo.

La dinámica etaria del desempleo muestra que los jóvenes de 14 a 24 años tienen las tasas de desempleo más altas, lo que coincide con los estudios de Vásquez Flores (2024) para Piura, que destacan la falta de experiencia, la informalidad y la insuficiente formación técnica como factores clave. Además, los planteamientos de Torres Haro (2022) sobre el edadismo laboral se reflejan en los resultados, ya que tanto los jóvenes como los adultos mayores enfrentan barreras de acceso al empleo debido a prejuicios sobre su adaptabilidad y productividad. La pandemia de 2020 profundizó estas desigualdades, afectando principalmente a estos grupos etarios. En conjunto, la estructura del desempleo etario evidencia la segmentación de mercados laborales duales, donde jóvenes y adultos mayores enfrentan un ciclo de vulnerabilidad difícil de superar.

El análisis de las brechas salariales por nivel educativo muestra que, aunque los ingresos aumentan entre 2016 y 2024, la brecha salarial de género persiste, siendo mayor en niveles educativos superiores. Este fenómeno se alinea con estudios que destacan que la educación no es suficiente para cerrar las brechas, debido a factores como discriminación e infrarrepresentación femenina en sectores clave. Según la teoría del capital humano, las mujeres no reciben los mismos retornos salariales que los hombres. Además, la estratificación de género muestra que el trabajo femenino tiene un valor económico inferior, aunque el capital humano sea equivalente o superior.

6. Conclusiones

El análisis del periodo 2016–2024 evidencia que el mercado laboral peruano continúa reproduciendo profundas desigualdades de género, donde el desempleo y la brecha salarial no son fenómenos aislados, sino manifestaciones de una problemática estructural persistente. A lo largo del periodo de estudio, las mujeres enfrentan de manera sistemática mayores tasas de desempleo que los hombres, situación que se intensificó durante la pandemia de la COVID-19 y que no logró revertirse plenamente pese a la posterior reactivación económica. Este comportamiento revela que el crecimiento económico, por sí solo, no garantiza una inserción laboral equitativa ni condiciones de empleo justas para la población femenina.

La brecha salarial de género se mantiene como una de las expresiones más visibles y persistentes de esta desigualdad. Los resultados muestran que, aun cuando las mujeres alcanzan niveles educativos iguales o superiores a los de los hombres, sus ingresos continúan siendo significativamente menores, especialmente en los niveles educativos más altos y en sectores de mayor remuneración como la ingeniería y la tecnología. Esta situación expone una contradicción crítica del mercado laboral peruano: la inversión en capital humano femenino no se traduce en mejores oportunidades laborales ni en una remuneración justa, perpetuando un escenario de discriminación estructural, frustración económica y exclusión silenciosa.

La pandemia evidenció con mayor crudeza la fragilidad de la inserción laboral femenina. Mientras el empleo masculino mostró una recuperación relativamente rápida, el desempleo femenino presentó una recuperación lenta e inestable, reflejando la carga desproporcionada de trabajo no remunerado, la concentración de mujeres en sectores más vulnerables y la persistencia de la segregación ocupacional. Este quiebre estructural confirma que, frente a escenarios de crisis, las mujeres son las primeras en salir del mercado laboral y las últimas en reincorporarse, profundizando las brechas existentes.

Asimismo, los resultados de causalidad refuerzan esta lectura crítica del mercado laboral. Para las mujeres, la brecha salarial actúa como un factor que alimenta el desempleo, configurando un círculo vicioso en el que la desigualdad salarial reduce las oportunidades laborales y el desempleo refuerza la precarización del empleo femenino. En contraste, en el caso de los hombres, el desempleo incide sobre la brecha salarial, lo que evidencia dinámicas laborales diferenciadas y segmentadas por sexo. Además, se observa que el desempleo incrementa la brecha salarial principalmente en los grupos con menor nivel educativo como primaria y secundaria, donde las condiciones laborales son más precarias, mientras que los jóvenes continúan siendo el grupo etario más afectado por la inestabilidad laboral, frente a una mayor estabilidad relativa en los adultos de 25 a 44 años y en los adultos mayores.

7. Conflictos de interés

Los autores declaran que la investigación se ha llevado a cabo en ausencia de relaciones comerciales o financieras que pudieran interpretarse como un posible conflicto de intereses.

8. Contribución de los autores

AI: Redacción: revisión y edición, Conceptualización, Administración del proyecto, Investigador; **DL:** Redacción: revisión y edición, Investigador, Análisis formal; **LR:** Redacción: revisión y edición, Conceptualización, Metodología; **JR:** Redacción: revisión y edición, Metodología; **GM:** Supervisión.

9. Financiamiento

Autofinanciado

10. Referencias

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2022). Panorama Social de América Latina 2021. Naciones Unidas. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/47719-panorama-social-america-latina-2021>
- Delgado, D. E. L., & Méndez-Heras, L. B. (2022). Descomposición de la brecha salarial de género en el Ecuador. *Revista Mexicana de Economía y Finanzas*, 17(1), e706. <https://doi.org/10.21919/remef.v17i1.706>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2024). Encuesta Permanente de Empleo Nacional. Informe técnico, IV trimestre 2023. INEI. <https://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/epen-nacional-ivt2023.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2024). Perú: Brechas de género, 2024: Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres (Informe). INEI.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2023). La brecha de género en el empleo: ¿qué frena el avance? OIT. <https://webapps.ilo.org/infostories/es-es/stories/employment/barriers-women>
- Pelayo Calatayud Mendoza, A., & Barra Quispe, D. E. (2018). Brecha salarial por género de los trabajadores dependientes en el Perú, 2012-2016. *Semestre Económico*, 7(2), 40-54. <https://doi.org/10.26867/se.2018.v07i2.78>
- Saldarriaga, C., Sánchez-Torres, R. M., & Muñoz-Ávila, J. (2025). Brechas salariales de género en Costa Rica. *Revista de Ciencias Económicas*, 43(1). <https://doi.org/10.15517/rce.v43i1.56476>
- Torres Haro, M. J. (2022). Edadismo y género en el mercado laboral: visibilizando el “edesánimo”. Repositorio de la Universidad de Almería. <https://hdl.handle.net/10835/14078>
- Vásquez Flores, V. F. (2024). Factores determinantes del desempleo juvenil en el departamento de Piura, 2012–2022 (Tesis de grado). Repositorio Institucional, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/14942/Vasquez_VF.pdf