

Determinantes de la brecha salarial de la población migrante venezolana en Perú

Determinants of the Wage Gap among Venezuelan Migrants in Peru

Tania Karen Paredes Zegarra¹ y Luis Adolfo Mancilla Marquina²

RESUMEN

La investigación analiza los determinantes de la brecha salarial entre peruanos y migrantes venezolanos en Perú, enfocándose en las condiciones laborales de mujeres migrantes. Utilizando información de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) y la Encuesta a la Población Venezolana residente en el Perú (ENPOVE) 2022, se estimó una ecuación de salarios de tipo Mincer, incorporando variables de capital humano, características laborales y controles sectoriales. Los resultados muestran que, a diferencia de los determinantes tradicionales asociados al capital humano, la tenencia de contrato formal y el sector productivo resultan factores más relevantes para explicar las brechas salariales. En particular, en los sectores de Comercio al por menor, Hoteles y restaurantes y Servicios personales, la educación y la experiencia no generan retornos significativos para la población venezolana. El estudio aporta evidencia empírica sobre la segmentación laboral de los migrantes en el mercado peruano, con implicancias para la política de empleo inclusivo.

Palabras clave: 1. mercado de trabajo, 2. migración laboral, 3. brecha salarial, 4. igualdad de género, 5. Perú.

ABSTRACT

This study analyzes the determinants of wage differentials between Peruvians and Venezuelan migrants in Peru, with a particular focus on the labor conditions of migrant women. Using data from the National Household Survey (ENAH) and the Survey of the Venezuelan Population Residing in Peru (ENPOVE) 2022, a Mincer-type wage equation is estimated, incorporating human capital variables, job characteristics, and sectoral controls. The results indicate that, in contrast to traditional human capital-related determinants, factors such as holding a formal contract and the productive sector of employment are more influential in explaining wage gaps. In sectors such as retail trade, hotels and restaurants, and personal services, education and work experience do not generate statistically significant returns for the Venezuelan population. Overall, the findings provide empirical evidence of labor market segmentation affecting migrants in Peru and highlight important implications for the design of inclusive labor market policies.

Keywords: 1. labor market, 2. labor migration, 3. wage gap, 4. gender equality, 5. Peru.

Fecha de recepción: 11 de julio, 2025

Fecha de aceptación: 27 de octubre, 2025

Fecha de publicación web: 15 de abril, 2026

¹ Pontificia Universidad Católica del Perú (<https://ror.org/00013q465>), Perú, tania.paredes@pucp.edu.pe, <https://orcid.org/0000-0003-0190-9753>

² Pontificia Universidad Católica del Perú (<https://ror.org/00013q465>), Perú, luis.mancillam@pucp.edu.pe, <https://orcid.org/0009-0004-2667-5855>



INTRODUCCIÓN

La migración venezolana ha surgido como un acontecimiento de proporciones notables en América Latina, siendo Perú uno de los países que ha experimentado un mayor flujo de migrantes y refugiados provenientes de Venezuela. En Perú, la población de migrantes venezolanos asciende aproximadamente a 1 542 004 personas, lo que representa 23.6 por ciento del total de migrantes provenientes de Venezuela a nivel global en el año 2023. Este desplazamiento masivo ha impactado diversos aspectos socioeconómicos en los países receptores de migrantes, en específico, dentro de la dinámica laboral de los territorios en cuestión, en términos de su composición, participación y salarios (Ferrant y Tuccio, 2015; Murrugarra *et al.*, 2011).

Así mismo, se ha encontrado que la migración puede incrementar las disparidades de género en la población migrante (Antman, 2018). Por un lado, se menciona que las mujeres migrantes frecuentemente se concentran en ocupaciones de bajo salario, como el trabajo doméstico y de cuidado, lo que puede limitar sus oportunidades de empleo en sectores más remunerados y con mejores condiciones laborales. Esto puede perpetuar la desigualdad de género en el mercado laboral, ya que las mujeres pueden ser vistas como trabajadoras de menor valor en comparación con sus contrapartes masculinas.

Como se ha especificado previamente, las mujeres pueden presentar más desventajas al momento de insertarse en el mercado laboral en comparación con los hombres. Estas desventajas pueden ser principalmente generadas por patrones institucionales y roles de género (Angrist y Evans, 1998; Cowan, 2020; Cruces y Galiani, 2007; Farré y Vella, 2013; Givord y Marbot, 2014; Gong y Van Soest, 2002; Morrill y Morrill, 2013). Las mujeres tienden mayoritariamente a desempeñarse en labores del hogar, lo cual genera restricciones temporales para poder insertarse en el mercado laboral (Heckman, 1974) y, en países en desarrollo, favorece la inserción en mercados informales que permiten reducir los costos de transacción en términos de un horario laboral preestablecido (Gallaway y Bernasek, 2002; Tiefenthaler, 1994) y resultan ser una estrategia de sobrevivencia para las mujeres (Benería y Roldan, 1987; Moser, 1984).

Adicionalmente, estudios como los de Caruso *et al.* (2021), Olivieri *et al.* (2022), Pedrazzi y Peñaloza-Pacheco (2023), Mora *et al.* (2023) y Shamsuddin *et al.* (2022) encuentran que la condición de migrante de la población venezolana puede acrecentar en mayor medida las dificultades de inserción al mercado laboral, sobre todo de la población menos calificada y de las mujeres, así como generar cambios negativos en la dinámica laboral. En este sentido, las mujeres migrantes podrían encontrar muchas más barreras con respecto a las mujeres locales, por discriminación y barreras contractuales como la tenencia de documentación de su calidad migratoria, por lo que la población migrante resulta más propensa a caer en una situación de pobreza o explotación laboral, y estos efectos pueden acentuarse por diferencias de género (Ferrant y Tuccio, 2015; Murrugarra *et al.*, 2011).

Este estudio tiene como objetivo investigar las posibles causas de los bajos ingresos de la población venezolana en Perú, con un enfoque particular en el análisis de género. Para ello se propone analizar los determinantes de las diferencias salariales entre la población venezolana y

peruana, distinguiendo por género, mediante el enfoque de capital humano propuesto por Mincer (1974). La hipótesis inicial de este estudio es que, si bien las variables de capital humano podrían ser determinantes para explicar las diferencias de salarios entre los grupos estudiados, también hay que tomar en cuenta otros factores no relacionados al capital humano, como la tenencia de contratos, la posibilidad de emplearse en sectores con mejores condiciones laborales y el género del individuo.

El documento está dividido en seis secciones. En primer lugar, se expone la introducción. A continuación, se presenta la revisión de la literatura. La tercera sección describe la base de datos y las variables utilizadas en el análisis econométrico. Seguidamente, se aborda en la cuarta sección la metodología y las ecuaciones a estimar. Los principales resultados se exponen en la quinta sección y, por último, se ofrecen las conclusiones.

REVISIÓN DE LA LITERATURA

Determinantes estructurales de la brecha de género

La literatura sobre determinantes salariales ha señalado tradicionalmente la influencia de variables de capital humano, como la educación y la experiencia, tal como lo documentaron Becker (1962) y Mincer (1974). Investigaciones más recientes sugieren que las disparidades salariales se deben, en parte, a factores preexistentes que afectan el desempeño laboral de las mujeres, como la maternidad (Angelov *et al.*, 2016; Becker, 1985; Heckman, 1974; Kleven *et al.*, 2019), la dedicación a la crianza de hijos (Angrist y Evans, 1998; Bailey, 2006; Cowan, 2020; Cruces y Galiani, 2007; Givord y Marbot, 2014) y los roles de género (Farré y Vella, 2013; Fernández *et al.*, 2004; Gong y Van Soest, 2002; Morrill y Morrill, 2013). Estos estudios coinciden en que las mujeres enfrentan una restricción en el uso del tiempo, que pueden destinar tanto al trabajo remunerado como al cuidado del hogar.

Otro factor que incide en la participación laboral femenina es la dinámica de pareja. Diversos estudios han identificado que, en contextos donde predominan estructuras familiares tradicionales —caracterizadas por la asignación al hombre del rol de proveedor principal y tomador de decisiones económicas—, es menos probable que las mujeres participen en el mercado laboral. Por ejemplo, Hill (1984) encuentra que los ingresos del esposo se asocian negativamente con la participación laboral femenina, efecto mediado por los roles de género dentro del hogar. Esta relación contrasta con lo observado en hogares donde históricamente ha habido una mayor inserción femenina en actividades remuneradas (Blau y Winkler, 2018).

Estos resultados son consistentes con el hecho de que, si bien las brechas en educación en términos de género han ido disminuyendo en el mundo (Banco Mundial, 2023), estos avances no se han traducido en igual medida en los salarios. Bar-Haim *et al.* (2023) analizan la evolución de las brechas de ingreso por género para 12 países europeos y encuentran que la educación no explica

las diferencias salariales, lo que sugiere que persisten mecanismos estructurales de desigualdad (Blau *et al.*, 2008; Blau y Kahn, 2017).

Segmentación del mercado laboral e inserción informal de las mujeres

La informalidad ha sido objeto de múltiples estudios, particularmente en países en vías de desarrollo, donde se la reconoce como un factor determinante en las disparidades salariales respecto al empleo formal. En este contexto, el sector informal se configura como una alternativa laboral especialmente atractiva para mujeres que, debido a responsabilidades domésticas, se ven limitadas en su disponibilidad de tiempo. Este tipo de ocupaciones generalmente no exige una alta calificación ni adherencia a horarios rígidos, y con frecuencia carece de contratos formales (Behrman y Wolfe, 1984; Gallaway y Bernasek, 2002; Hill, 1984, 1989; Tiefenthaler, 1994).

Aunque estas características otorgan cierta flexibilidad que permite compatibilizar el trabajo con las tareas domésticas, el empleo informal suele estar vinculado a ingresos más reducidos en comparación con el empleo formal y a la carencia de protección social.

En este sentido, la inserción femenina en el sector informal puede interpretarse desde dos perspectivas complementarias. Por una parte, responde a la necesidad de compatibilizar el empleo remunerado con las tareas del hogar, en contextos donde la flexibilidad se valora más que la estabilidad laboral. Por otra, constituye una estrategia adaptativa frente a las barreras que limitan el acceso al mercado formal, como los requisitos específicos en los procesos de contratación, y frente al desempleo (Benería y Roldán, 1987; Moser, 1984). Como señala Paredes (2023), el sector informal ha funcionado como una vía de inserción laboral para mujeres con bajos niveles de capital humano, papel también destacado por Gallaway y Bernasek (2002) y Tiefenthaler (1994).

Efectos diferenciados de la migración según género y tipo de flujo

Por otro lado, la literatura ha documentado que la condición migratoria y el género interactúan de manera negativa en los resultados laborales, lo que contribuye a explicar las brechas salariales entre mujeres migrantes y trabajadoras locales. En general, los estudios sobre migración y género distinguen dos grandes tipos de flujos: los movimientos sur-norte, caracterizados por una inserción en economías desarrolladas, y los flujos sur-sur, más frecuentes entre países en desarrollo. Esta distinción resulta clave para comprender las distintas oportunidades de integración laboral, los grados de informalidad y las brechas salariales que enfrentan las mujeres migrantes.

En los flujos sur-norte, las mujeres migrantes suelen insertarse en mercados laborales segmentados, especialmente en actividades de servicios y cuidados. Ferrant y Tuccio (2015) muestran que, en países de altos ingresos, la participación laboral femenina migrante está condicionada por normas sociales y por las instituciones que regulan el trabajo doméstico y de cuidados. Kossoudji y Cobb-Clark (2002) estiman una diferencia salarial promedio de 24 por

ciento entre inmigrantes documentados e indocumentados, reflejando los costos de la precariedad migratoria.

En esta misma línea, Cortés y Tessada (2011) analizan cómo la inmigración de baja calificación en Estados Unidos redujo los precios de los servicios sustitutivos del trabajo doméstico, permitiendo que las mujeres nativas altamente educadas, en especial aquellas con estudios de posgrado, incrementen su oferta laboral en el margen intensivo, es decir, trabajando más horas y con mayor frecuencia en jornadas prolongadas. Así mismo, Furtado y Hock (2010) evidencian que la inmigración poco calificada contribuyó a disminuir el conflicto entre empleo y maternidad entre mujeres nativas con educación universitaria, al reducir los costos del cuidado infantil y facilitar la conciliación entre trabajo y familia.

Por otro lado, los efectos más favorables se observan cuando la población migrante es altamente calificada o se beneficia de redes laborales establecidas en los países receptores, lo que facilita su inserción en ocupaciones formales y mejor remuneradas (Bazillier y Baudasse, 2014; Beine y Salomone, 2013; Davis y Winters, 2001; De Giorgi y Pellizzari, 2009; De Jong, 2000; Docquier *et al.*, 2009; Docquier *et al.*, 2012; Livingston, 2006).

En contraste, los flujos sur-sur, predominantes en América Latina, África y Asia, se caracterizan por mayores niveles de informalidad y menor protección laboral, factores que amplifican las desigualdades de género. Gindling (2009) documenta que la migración nicaragüense en Costa Rica ha afectado de manera adversa los salarios de mujeres con menor nivel educativo, mientras que Amuedo-Dorantes y Pozo (2006), Binzel y Assaad (2011), y Mendola y Carletto (2012) evidencian que la migración masculina puede aumentar la carga doméstica de las mujeres que permanecen en los hogares de origen, reduciendo su participación en el empleo remunerado. Estos resultados coinciden en mostrar que la división sexual del trabajo tiende a reproducirse e incluso intensificarse en contextos migratorios del sur global.

No obstante, algunos estudios advierten que la migración sur-sur también puede generar efectos positivos en el mediano plazo, asociados al alivio de la pobreza y la acumulación de capital humano (Greve, 2019; Murrugarra *et al.*, 2011). La magnitud y dirección de estos impactos dependen del país receptor y de las condiciones del mercado laboral de destino.

En consecuencia, los resultados materia de empleo pueden variar según el país al que se migra, particularmente si es un país desarrollado que ofrece mejores oportunidades laborales (De Giorgi y Pellizzari, 2009; De Jong, 2000). Así mismo, dichos efectos tienden a ser más favorables cuando la población migrante es altamente calificada (Bazillier y Baudasse, 2014; Docquier *et al.*, 2009; Docquier *et al.*, 2012), o cuando existen redes de migrantes establecidas en los países de destino (Beine y Salomone, 2013; Davis y Winters, 2001; Livingston, 2006).

*Evidencia reciente sobre la migración venezolana
y brechas laborales en América Latina*

En América Latina, el éxodo venezolano ha proporcionado nueva evidencia sobre estos mecanismos dentro del marco sur-sur. En Brasil, Shamsuddin *et al.* (2022) analizaron su impacto en la región fronteriza de Roraima, Brasil, utilizando una metodología de regresión discontinua. Los resultados indican que, a corto plazo, la llegada de migrantes venezolanos incrementó el desempleo y redujo el empleo en el sector informal, en especial de las trabajadoras locales, por lo que las mujeres migrantes se vieron más propensas a incorporarse al mercado informal, exponiéndose así a salarios bajos y a un entorno laboral inestable. Esta situación se debió al incremento en la oferta de mano de obra, que intensificó la competencia en el sector informal, sobre todo, obligando a las mujeres venezolanas a aceptar condiciones laborales menos favorables.

En Ecuador, Olivieri *et al.* (2022) encontraron que los trabajadores ecuatorianos jóvenes y con bajo nivel educativo en regiones de alta afluencia migratoria han sido afectados negativamente en la calidad del empleo y en sus ingresos. En específico identificaron que estos trabajadores han experimentado reducciones en calidad del empleo, un aumento de 5 puntos porcentuales en la tasa de informalidad y una reducción de 13 puntos porcentuales en ingresos, en relación con trabajadores con características similares que viven en áreas con afluencias muy bajas o inexistentes de migrantes venezolanos. Adicionalmente, Pedrazzi y Peñaloza-Pacheco (2023) encontraron que el efecto negativo se centró en el empleo de las trabajadoras locales menos calificadas.

En Colombia, Mora *et al.* (2023) detectaron que, en el caso colombiano, el éxodo venezolano generó una reducción en las horas trabajadas de la población local. No obstante, en términos de salarios no hubo cambios sustanciales. Dicho resultado se explica por la rigidez de salarios dentro del país, por lo que los cambios se produjeron principalmente en términos de la oferta de trabajo. Complementariamente, Peñaloza-Pacheco (2022) encuentra un resultado similar en términos del cambio en horas trabajadas, pero este cambio negativo se centró en hombres y trabajadores menos calificados. Por el contrario, Caruso *et al.* (2021) identifican efectos negativos sobre los salarios. En específico, un aumento de 1 punto porcentual en la inmigración procedente de Venezuela reduce los salarios del sector informal en 10 puntos porcentuales en las zonas urbanas.

En el contexto peruano, diversos estudios han abordado las disparidades salariales, aunque lo han hecho predominantemente desde una perspectiva centrada en la población local (Castellares y Huarancca, 2021; Cueva *et al.*, 2021; Higa *et al.*, 2022; Paredes, 2023; 2025; Vaccaro y Paredes, 2022; Vaccaro *et al.*, 2022). En contraste, las investigaciones relacionadas con la migración venezolana se han enfocado en comparar las brechas salariales entre la población local y la migrante en general, sin abordar explícitamente un enfoque de género (Asencios y Castellares, 2020; Groeger *et al.*, 2024; Vera y Jiménez, 2020). En este sentido, se evidencia una falta en el análisis de las disparidades salariales desde una perspectiva de género dentro de la población migrante venezolana.

A partir de la literatura revisada, se advierte un vacío con respecto al análisis de los determinantes de empleo para la población peruana y venezolana, enfocado desde una perspectiva de género, que permita entender las disparidades que pueden haberse generado desde una perspectiva de mediano plazo, considerando que la migración venezolana inició a mediados de 2017 (Salmón, 2021). En este sentido, el presente estudio propone ser un aporte desde tres perspectivas: 1) analizar los determinantes de los salarios de la población peruana y venezolana, 2) identificar si las variables de capital humano permiten explicar las diferencias de salarios, y 3) contribuir a la literatura con respecto al análisis de género de la población venezolana-peruana con información actualizada a la última encuesta disponible.

BASES DE DATOS Y VARIABLES

Los datos utilizados para realizar el estudio provienen de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) del año 2022 del Instituto Nacional de Estadística e Informática del Estado peruano (INEI). La ENAH es una encuesta anual representativa a nivel nacional y regional. Recopila información individual detallada sobre vivienda, educación, empleo, ingresos y gastos. En el presente estudio, esta base de datos provee información para la población peruana.

Por otro lado, los datos para el estudio que se refiere a la población venezolana provienen de la Encuesta a la Población Venezolana residente en el Perú (ENPOVE) del año 2022 del INEI. La ENPOVE es una encuesta anual, reciente, la cual, al año 2023, se ha ejecutado en dos ocasiones. Esta encuesta recopila información individual detallada sobre vivienda, educación, empleo, y situación migratoria. La ENPOVE ha focalizado su encuesta en ocho ciudades en Perú (Lima Metropolitana, Arequipa, Trujillo, Chiclayo, Piura, Cusco, Tumbes y Tacna), debido a que estas concentran la mayor población migrante dentro del territorio nacional.

Dado que la ENPOVE recopila información exclusivamente en zonas urbanas y focaliza su cobertura en ocho ciudades que concentran la mayor población migrante venezolana en el país, este estudio restringe la muestra de la ENAH a los individuos residentes en esas mismas ciudades y pertenecientes a la población urbana. Esta decisión metodológica busca garantizar la comparabilidad entre ambas fuentes, reduciendo los sesgos derivados de la cobertura geográfica, el grado de urbanización y las diferencias en la estructura ocupacional. Además, se limita la muestra a personas de 14 a 65 años, rango que corresponde a la población en edad de trabajar según el marco conceptual del INEI. De esta manera, ambas bases se armonizan en términos de ámbito territorial, estructura etaria y definiciones laborales, permitiendo que las diferencias observadas entre la población peruana y venezolana reflejen factores reales del mercado laboral – como educación, experiencia o formalidad– y no divergencias metodológicas entre encuestas.

El cuadro 1 muestra la descripción de las variables utilizadas en este estudio y que han sido recopiladas de las bases de datos mencionadas. Cabe señalar que las variables consideradas en el análisis se extraen de la ENAH para la población peruana y de la ENPOVE para la población migrante.

Cuadro 1. Descripción de variables

Variables	Descripción
Salarios por hora	Salario por hora expresado en logaritmos
Educación	Años de educación
Experiencia	Años de experiencia
Contrato	Dummy que toma el valor de 1 si la persona posee un contrato, 0 en caso contrario
Autoempleo	Dummy que toma el valor de 1 si la persona está autoempleada, 0 en caso contrario
Número de hijos	Número de hijos en el hogar
Estado civil	Dummy que toma el valor de 1 si la persona se encuentra casada, 0 en caso contrario
Sexo	Dummy que toma el valor 1 si la persona es mujer, 0 en caso contrario
Migrante	Dummy que toma el valor 1 si la persona es migrante venezolana, 0 en caso contrario
Variables categóricas	
Ciudad	8 categorías
Industria	10 categorías. Se empleó una agrupación derivada de la clasificación industrial internacional uniforme (CIU) Rev. 4 (2010) proporcionada por la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

Nota: Con respecto a la clasificación de sectores, si bien se ha considerado la CIU (2010), se han considerado 3 subclasificaciones de las industrias de Comercio y Servicios.

Fuente: ENAHO 2022 y ENPOVE 2022 (INEI, 2022a, 2022b).

Las estadísticas descriptivas de las variables del estudio se presentan en los cuadros 2 y 3. La muestra está conformada en 68 por ciento por peruanos y en 32 por ciento por venezolanos. Así mismo, 53.8 por ciento de las observaciones corresponde a varones y 46.2 por ciento a mujeres. La proporción de peruanos es superior a la de la población venezolana debido a que la información se extrajo de la ENAHO, que cuenta con un mayor número de observaciones, a diferencia de la ENPOVE, enfocada solo en la población migrante venezolana en Perú.

Se puede evidenciar que la población venezolana en la muestra ha concluido el equivalente a la educación básica regular. No obstante, la población peruana tiene, en promedio, algún nivel de educación superior concluido. Esto se debe a que, para hacer las muestras equiparables, se han usado solamente las observaciones de la ENAHO de personas que se encuentran ocupadas y que residen en las ciudades que la ENPOVE ha encuestado.

En términos de las variables experiencia, autoempleo y número de hijos, ambas poblaciones son homogéneas. Cabe resaltar que, dentro de la muestra, ambos grupos tienen en promedio un hijo, lo cual también se explica por la selección urbana de la muestra. Respecto a la distribución entre hombres y mujeres, ambas poblaciones son homogéneas.

Finalmente, la cantidad de trabajadores con un contrato que formalice su empleo es considerablemente mayor para los peruanos (36 %) que para los venezolanos (10 %). Inquirir en los determinantes de esta diferencia escapa a los objetivos de la investigación.

El cuadro 2 muestra las estadísticas descriptivas de la base de datos usada en el estudio. Por otro lado, el cuadro 3 permite identificar la distribución de la muestra peruana y venezolana en 2022.

Cuadro 2. Estadísticas descriptivas

Variables	Perú		Venezuela	
	Media	D. E.	Media	D. E.
Salario (soles por hora)	9.3	17.8	7.1	18.7
Educación (años)	15.1	4.4	10.7	4.0
Experiencia (años)	25.1	13.9	22.3	10.7
Tenencia de contrato (= 1)	0.37	0.48	0.10	0.31
Autoempleado (= 1)	0.36	0.48	0.33	0.47
Número de hijos	1.0	1.2	0.8	1.0
Estado civil (Casado = 1)	0.23	0.42	0.48	0.50
Género (Mujer = 1)	0.47	0.50	0.44	0.50

Nota: La comparabilidad entre la ENAHO y la ENPOVE se garantiza al restringir el análisis a las mismas ciudades urbanas y al rango etario 14-65 años, en concordancia con las definiciones del INEI. Las estadísticas descriptivas de la variable Migrante no se incluyen debido a que estas representan, justamente, la diferenciación entre peruanos y venezolanos. De forma agregada, la media es de 0.31 y la desviación estándar (D. E.) es 0.47.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ENAHO 2022 y ENPOVE 2022 (INEI, 2022a, 2022b).

Cuadro 3. Distribución de la muestra peruana y venezolana en 2022

	Frecuencia			Porcentaje (%)		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Peruano/a	6 741	6 068	12 809	35.8	32.2	68
Venezolano/a	3 395	2 632	6 027	18	14	32
Total	10 136	8 700	18 836	53.8	46.2	100

Nota: La distribución de la información corresponde a las observaciones utilizadas en el estudio.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ENAHO 2022 y ENPOVE 2022 (INEI, 2022a, 2022b).

El cuadro 4 se presenta la desagregación de la población venezolana según las industrias en las que se han empleado.

Cuadro 4. Distribución de la muestra venezolana entre sectores productivos

Sector	Muestra	(%)
Minería e hidrocarburos	124	1.0
M1: Edibles	455	3.6
M2: Vestimenta	393	3.1

(continúa)

(continuación)

Sector	Muestra	(%)
M3: Madera, cartón e impresiones	90	0.7
M4: Petróleo, químicos y fibras sintéticas	60	0.5
M5: Metales, maquinaria y otros productos de alto valor agregado	512	4.0
Agua y construcción	1 250	9.8
Comercio al por mayor	794	6.2
Comercio al por menor	2 198	17.2
Transportes	1 267	9.9
Hoteles y restaurantes	1 110	8.7
Servicios	3 793	29.6
Servicios personales	763	6.0
Total	12 809	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ENPOVE 2022 (INEI, 2022b).

Para definir estos sectores se utilizaron los códigos de la CIIU de la Revisión 4. El sector Minería e hidrocarburos comprende la sección B. El manufacturero de comida procesada y bebidas (M1: Edibles) comprende las divisiones 10, 11 y 12 de la sección C. El sector manufacturero M2: Vestimenta comprende las divisiones 13, 14 y 15 de la sección C. El sector M3: Madera, cartón e impresiones comprende las divisiones 16, 17 y 18 de la sección C. El sector M4: Petróleo, químicos y fibras sintéticas comprende las divisiones 19, 20 y 21 de la sección C. El sector M5 comprende el resto de las divisiones de la sección C. El sector Agua y construcción comprende las secciones D, E y F. El sector de Comercio al por mayor y de Comercio al por menor comprenden las divisiones 46 y 47 de la sección G respectivamente. El sector Transportes comprende la sección H. El sector Hoteles y restaurantes comprende la sección I. El sector Servicios personales comprende las divisiones 96 y 97 de la sección S. Finalmente, Otros servicios comprende el resto de las actividades.

Se ha omitido a los empleados en el sector agropecuario debido a la poca similitud que guardan con el resto de la muestra. El cuadro 4 muestra que existe una concentración de la población venezolana en los sectores de Servicios, Comercio al por menor, Hoteles y restaurantes, y Servicios personales, que en conjunto agrupan más de 60 por ciento del total de trabajadores migrantes. Estos sectores se caracterizan por requerir menor calificación formal y ofrecer mayor flexibilidad laboral, condiciones que los convierten en espacios de inserción predominante para la población migrante (Caruso *et al.*, 2021; Mora *et al.*, 2023; Olivieri *et al.*, 2022; Pedrazzi y Peñaloza-Pacheco, 2023).

En particular, el sector de Servicios personales, aunque representa una proporción menor, reviste interés analítico debido a su alta feminización y su vinculación con el empleo informal y los bajos salarios (Benería y Roldán, 1987; Moser, 1984; Paredes, 2025; Vaccaro y Paredes, 2022). En este sentido, las condiciones laborales y de demanda en estas actividades

resultan determinantes para comprender la estructura ocupacional y las oportunidades de empleo de las personas venezolanas en Perú.

Respecto al diseño muestral, las estimaciones se realizaron sin aplicar los factores de expansión de la ENAHO ni de la ENPOVE. Estos ponderadores se construyen para obtener estimaciones descriptivas representativas a nivel poblacional, pero no resultan adecuados en modelos econométricos multietapa o de corrección de selección, como los utilizados en este estudio. La decisión metodológica sigue la práctica adoptada en investigaciones previas sobre el mercado laboral peruano que emplean estas mismas encuestas (Asencios y Castellares, 2020; Cueva *et al.*, 2021; Paredes, 2023, 2025; Vaccaro *et al.*, 2022). En consecuencia, los resultados deben interpretarse como válidos para la muestra analizada, sin que ello comprometa la validez interna ni la consistencia de las estimaciones.

METODOLOGÍA

Para responder a las preguntas de investigación planteadas en este estudio, se estima la ecuación de Mincer (1974). Esta especificación permite analizar el margen de decisión de los individuos respecto a la acumulación de capital humano, considerando las restricciones impuestas por factores externos como la estructura del mercado o las normas sociales.

Los parámetros estimados reflejan hasta qué punto los individuos de la muestra pueden acceder a empleos mejor remunerados si deciden invertir en su propia educación o en adquirir mayor experiencia laboral. En coherencia con la revisión de literatura, se espera que los retornos de educación y la experiencia sean menores para las mujeres migrantes venezolanas, lo que reflejaría su limitado acceso a empleos con remuneraciones mayores al doble de una remuneración mínima vital (RMV).

La ecuación para estimar tiene la siguiente forma:

$$\ln W_i = (\beta_0 + \beta_{s,0}S_i + \beta_{v,0}V_i + \beta_{sv,0}S_iV_i) + (\beta_{01} + \beta_{s,1}S_i + \beta_{v,1}V_i + \beta_{sv,1}S_iV_i)E_i + (\beta_2 + \beta_{s,2}S_i + \beta_{v,2}V_i + \beta_{sv,2}S_iV_i)X_i + Z_i\delta + v_i \quad (1)$$

Donde $\ln W_i$ corresponde al logaritmo del salario por hora, E_i a los años de educación, X_i a los años de experiencia, S_i es una dicotómica con valor igual a uno si el individuo es mujer, V_i es una dicotómica con valor igual a uno si el individuo es venezolano/a y Z_i es un vector con variables de control que incluyen la tenencia de un contrato que formalice la condición de empleado, la condición de autoempleado, el número de hijos, el estado civil, y una serie de dicotómicas para controlar por ciudad y por industria donde el individuo se encuentra empleado.

La selección de variables de control sigue la estructura empírica propuesta por Vaccaro *et al.* (2022) e incorpora características laborales y familiares que influyen en la determinación salarial. En coherencia con el modelo de Heckman (1979), algunas de estas variables –como el número de hijos, el estado civil y la edad– también se consideran en la ecuación de participación para capturar factores que afectan la decisión de emplearse. Su función, sin

embargo, difiere entre etapas: en la primera se emplean como determinantes de la probabilidad de participación, mientras que en la ecuación de salarios operan como controles demográficos que permiten aislar los efectos de la educación y la experiencia. De este modo, el modelo mantiene la condición de exclusión necesaria para su identificación, apoyándose además en la no linealidad del término de selección derivado del *probit*.

Por otro lado, el análisis de salarios está usualmente sujeto al potencial problema de selección de los individuos según explica Heckman (1979). Para abordar dicha problemática, se realizó una estimación alternativa para poder abordar dicha problemática, a partir de una modificación en la ecuación (1), en la cual se incluye el componente que permite corregir el sesgo de selección ($\sigma\rho\lambda_i$). Dicho componente tiene la finalidad de garantizar que la estimación tome en cuenta la posible relación entre los errores en la ecuación principal (ecuación de Mincer) y en la ecuación de autoselección, eliminando así la posibilidad de doble endogeneidad por variable relevante omitida.

La metodología de corrección de sesgo de participación implica estimar, en una primera etapa, una ecuación de participación en el mercado laboral, a partir de una metodología *probit*, para, posteriormente, incorporar los resultados obtenidos de esta en la ecuación de salarios.

Por ello, considerando la corrección del sesgo, las ecuaciones a estimar son, respectivamente, la ecuación de participación y la ecuación de salarios:

$$P_i = F(W_i' \alpha)$$

$$\ln W_i = (\beta_0 + \beta_{s,0}S_i + \beta_{v,0}V_i + \beta_{sv,0}S_iV_i) + (\beta_{01} + \beta_{s,1}S_i + \beta_{v,1}V_i + \beta_{sv,1}S_iV_i)E_i + (\beta_2 + \beta_{s,2}S_i + \beta_{v,2}V_i + \beta_{sv,2}S_iV_i)E_i + \sigma\rho\lambda_i + Z_i\delta + v_i \quad (2)$$

Donde P_i indica la probabilidad de estar empleado condicional a las covariables incluidas en W_i . Las covariables consideradas (sexo, nacionalidad, edad, número de hijos y estado civil) se seleccionaron con base en la literatura revisada y en su papel dentro del modelo de identificación. Estas variables reflejan determinantes estructurales de la participación laboral: la edad y el número de hijos capturan restricciones de tiempo y carga doméstica; el sexo y el estado civil representan normas sociales y decisiones intrahogar que afectan la probabilidad de participar; y la nacionalidad recoge diferencias institucionales y de inserción entre migrantes y locales (Becker, 1962; Farré y Vella, 2013; Ferrant y Tuccio, 2015; Hill, 1984; Mincer, 1974).

Metodológicamente, el modelo distingue tres grupos de variables. En primer lugar, el sexo y la nacionalidad se incluyen en ambas ecuaciones, lo que permite analizar diferencias de género y condición migratoria tanto en la participación como en la determinación salarial (Blau y Kahn, 2017; Kossoudji y Cobb-Clark, 2002). En segundo lugar, la edad se emplea únicamente en la ecuación de participación, cumpliendo la condición de exclusión necesaria para la identificación del modelo de Heckman (1979). Finalmente, el estado civil y el número de hijos aparecen en ambas ecuaciones con funciones distintas: determinan la probabilidad de empleo y, a su vez, actúan como

controles demográficos que permiten aislar los retornos a la educación y la experiencia (Farré y Vella, 2013; Hill, 1984).

Por último, las variables asociadas al puesto de trabajo –como la formalidad contractual, el autoempleo o la industria de desempeño– se excluyen de la ecuación de participación, ya que solo son observables una vez que el individuo se encuentra ocupado, en línea con las especificaciones empíricas como Vaccaro *et al.* (2022), y Paredes (2023 y 2025).

RESULTADOS

El cuadro 5 presenta los resultados de la regresión general junto con las regresiones diferenciadas por nacionalidad o sexo. En primer lugar, se encuentra que el retorno por año adicional de educación para los hombres peruanos se encuentra entre 4.74 por ciento y 5.02 por ciento, mientras que para las mujeres peruanas está entre 5.28 por ciento y 5.86 por ciento, implicando la posibilidad de que la acumulación de años de educación puede ayudar a cerrar la brecha salarial en la población local urbana. No obstante, en la población venezolana, el retorno a la educación de los varones se ubica entre 0.56 por ciento y 0.93 por ciento, mientras que para las mujeres venezolanas este coeficiente se encuentra entre 0.62 por ciento y 1.39 por ciento.

Cuadro 5. Regresiones por nacionalidad y género

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	General	Venezolano	Peruano	Hombres	Mujeres
Educación (Años)	0.0502*** (0.00247)	0.00925*** (0.00284)	0.0473*** (0.00268)	0.0540*** (0.00279)	0.0528*** (0.00223)
Int(Mujer)	0.00839** (0.00328)	0.000309 (0.00415)	0.00865** (0.00356)		
Int(Venezolano)	-0.0446*** (0.00421)			-0.0479*** (0.00518)	-0.0466*** (0.00374)
Int(Mujer y Venezolana)	-0.00738 (0.00605)				
Experiencia (Años)	0.00591*** (0.000731)	-0.000367 (0.00105)	0.00496*** (0.000810)	0.00497*** (0.000897)	0.00487*** (0.000665)
Int(Mujer)	-0.00177* (0.00103)	-0.00149 (0.00153)	-0.00149 (0.00111)		
Int(Venezolano)	- 0.00672*** (0.00146)			-0.00687*** (0.00182)	-0.00625*** (0.00129)
Int(Mujer y Venezolana)	0.000547 (0.00214)				
Tiene contrato	0.184***	0.134***	0.175***	0.252***	0.148***

(continúa)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	General	Venezolano	Peruano	Hombres	Mujeres
<i>(continuación)</i>	(0.0179)	(0.0272)	(0.0213)	(0.0314)	(0.0207)
Int(Venezolano)	-0.0687*			-0.175***	0.0162
	(0.0353)			(0.0611)	(0.0406)
Autoempleado (Sí = 1)	-0.145***	-0.208***	-0.107***	-0.225***	-0.0406**
	(0.0142)	(0.0180)	(0.0200)	(0.0230)	(0.0174)
Hijos (Número)	0.0178***	0.0316***	0.0121*	0.0171**	0.0188***
	(0.00502)	(0.00785)	(0.00631)	(0.00809)	(0.00615)
Casado (Sí = 1)	0.0524***	-0.0306*	0.112***	0.0220	0.0828***
	(0.0131)	(0.0162)	(0.0186)	(0.0215)	(0.0156)
Mujer (Sí = 1)	-0.303***	-0.0245	-0.305***		
	(0.0661)	(0.0671)	(0.0719)		
Venezolano (Sí = 1)	0.684***			0.943***	0.683***
	(0.0702)			(0.0908)	(0.0623)
Mujer y venezolana (Sí = 1)	0.279***				
	(0.104)				
Dicotómicas de industria					
Manufacturas 1	-0.267***	-0.392**	-0.247***	-0.193	-0.253***
	(0.0702)	(0.184)	(0.0818)	(0.183)	(0.0712)
Manufacturas 2	-0.478***	-0.585***	-0.481***	-0.472**	-0.389***
	(0.0728)	(0.188)	(0.0838)	(0.185)	(0.0758)
Manufacturas 3	-0.308***	-0.309	-0.344***	-0.378	-0.290***
	(0.0942)	(0.213)	(0.111)	(0.237)	(0.0925)
Manufacturas 4	-0.131	-0.454*	-0.0737	-0.0194	-0.183
	(0.107)	(0.234)	(0.126)	(0.234)	(0.114)
Manufacturas 5	-0.204***	-0.287	-0.220***	-0.226	-0.204***
	(0.0699)	(0.184)	(0.0807)	(0.193)	(0.0671)
Agua y construcción	-0.0736	-0.169	-0.0745	-0.207	-0.0846
	(0.0672)	(0.183)	(0.0765)	(0.191)	(0.0645)
Comercio por mayor	-0.245***	-0.434**	-0.197**	-0.102	-0.294***
	(0.0680)	(0.183)	(0.0779)	(0.183)	(0.0658)
Comercio por menor	-0.563***	-0.545***	-0.628***	-0.507***	-0.489***
	(0.0668)	(0.182)	(0.0758)	(0.179)	(0.0657)
Transportes	-0.315***	-0.390**	-0.324***	-0.0645	-0.406***
	(0.0673)	(0.183)	(0.0768)	(0.192)	(0.0647)
Hoteles y restaurantes	-0.282***	-0.400**	-0.283***	-0.170	-0.342***
	(0.0674)	(0.182)	(0.0777)	(0.180)	(0.0677)

(continuación)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	General	Venezolano	Peruano	Hombres	Mujeres
Servicios	-0.0522 (0.0654)	-0.269 (0.182)	-0.0185 (0.0736)	0.0518 (0.178)	-0.113* (continúa)
Servicios personales	-0.255*** (0.0691)	-0.379** (0.183)	-0.244*** (0.0803)	-0.148 (0.180)	-0.460*** (0.0791)
Observaciones	18 836	6 027	12 809	8 700	10 136
R-Cuadrado	0.223	0.091	0.252	0.229	0.200

Notas: Errores estándar en paréntesis. * $p < 0.1$; ** $p < 0.05$; *** $p < 0.01$.

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENAHO 2022 y ENPOVE 2022 (INEI, 2022a, 2022b).

Se destaca que la población migrante obtiene un quinto del retorno salarial por año de educación adicional en comparación con la población local. Como consecuencia, mientras un peruano que concluye la educación básica regular (11 años) obtiene un salario hasta 87 por ciento mayor respecto a aquel que no ha acumulado ningún tiempo de estudio, un venezolano empleado en Perú solo obtiene una prima de 16.3 por ciento. Esto da indicios de que la estructura productiva peruana no está absorbiendo adecuadamente el capital humano de los migrantes, ya que los está asignando a empleos que no explotan su educación.

En relación con la experiencia acumulada, se encuentra un retorno entre 0.49 por ciento y 0.59 por ciento para los varones peruanos. En el caso de las mujeres, el retorno se ubica entre 0.41 por ciento y 0.49 por ciento, estando 20 por ciento por debajo del de los varones. Esto da indicios de dificultades para las mujeres al momento de usar su experiencia y habilidades en el trabajo para adquirir mejores posiciones y remuneraciones. Por el lado de la población venezolana, se observa que el retorno no es estadísticamente distinto de cero ni entre varones ni entre mujeres. Por lo tanto, los venezolanos estarían siendo empleados en actividades que no les permiten ascender ni adquirir habilidades que los distingan de un trabajador sin experiencia.

La tenencia de contratos formales incrementa el salario por hora en 17.5 por ciento para la población local, lo cual contrasta con un coeficiente de 13.4 por ciento para la población migrante. Esta diferencia da indicios de tratos diferenciados entre peruanos y venezolanos cuando acceden a un empleo formal. Así mismo, es notorio que también hay una diferencia de género, ya que los hombres obtienen hasta 25.2 por ciento adicional por la formalización de sus contratos, mientras que las mujeres solamente 14.8 por ciento. El retorno adicional por formalización tampoco es estadísticamente distinto entre mujeres peruanas y venezolanas.

Por otro lado, en la regresión general se encuentra una penalización de 30.3 por ciento en el salario por hora hacia las mujeres indistintamente de su nacionalidad, mientras que en la regresión específica para la población local (3) se ve una penalización de 30.5 por ciento. Notoriamente, en la regresión específica de la población migrante no se halla una penalización a las mujeres venezolanas respecto a los varones. Esto se podría deber a que la muestra toma observaciones de migrantes por lo menos 5 años después del inicio del éxodo venezolano, por lo cual las redes de

contactos permitirían una ubicación laboral más equitativa entre varones y mujeres. Esta observación, junto con la falta de significancia en los coeficientes de interacción doble, da indicios de que no existe una penalización adicional por ser mujer y venezolana.

En todas las estimaciones realizadas se observa una penalización fuerte a los empleados en el sector de Comercio al por menor, Hoteles y restaurantes y Servicios personales; sectores que contienen 31.8 por ciento de la población migrante en la muestra. Esta observación complementa la idea de que uno de los principales obstáculos para el incremento de los salarios de los venezolanos es el tipo de actividades en las que se les ha empleado.

Para evaluar la sensibilidad de los resultados, se estimó además la ecuación de Mincer utilizando el modelo de selección de Heckman (1979), con el objetivo de analizar si la participación laboral genera un sesgo en los coeficientes salariales. El cuadro 6 presenta los resultados obtenidos. En primer lugar, el test del ratio de verosimilitud —que compara este modelo con otro en el que la autoselección no afecta la ecuación de salarios— evidencia sesgo de autoselección únicamente en las muestras de hombres y de peruanos. En estas regresiones, tanto el signo como la significancia de los coeficientes son similares a los obtenidos mediante mínimos cuadrados ordinarios (MCO).

*Cuadro 6. Regresiones según sexo y nacionalidad
utilizando el modelo de Heckman*

	(1) General	(2) Venezolano	(3) Peruano	(4) Hombres	(5) Mujeres
Educación (Años)	0.0494*** (0.00247)	0.00925*** (0.00283)	0.0449*** (0.00267)	0.0511*** (0.00277)	0.0526*** (0.00224)
Int(Mujer)	0.00810** (0.00328)	0.000309 (0.00414)	0.00761** (0.00352)		
Int(Venezolano)	-0.0442*** (0.00422)			-0.0467*** (0.00520)	-0.0465*** (0.00374)
Int(Mujer y Venezolana)	-0.00717 (0.00606)				
Experiencia (Años)	0.00511*** (0.000754)	-0.000367 (0.00105)	0.00266*** (0.000832)	0.00241*** (0.000928)	0.00472*** (0.000690)
Int(Mujer)	-0.00197* (0.00103)	-0.00149 (0.00153)	-0.00187* (0.00111)		
Int(Venezolano)	-0.00626*** (0.00147)			-0.00567*** (0.00184)	-0.00614*** (0.00129)
Int(Mujer y Venezolana)	0.000650 (0.00215)				
Tiene contrato	0.183***	0.134***	0.169***	0.238***	0.148***

(continúa)

(continuación)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	General	Venezolano	Peruano	Hombres	Mujeres
Int(Venezolano)	(0.0179) -0.0673*	(0.0271)	(0.0212)	(0.0312) -0.159**	(0.0207) 0.0163
	(0.0354)			(0.0617)	(0.0405)
Autoempleado (Sí = 1)	-0.143***	-0.208***	-0.0784***	-0.202***	-0.0405**
	(0.0142)	(0.0180)	(0.0202)	(0.0233)	(0.0173)
Hijos (Número)	0.0155***	0.0316***	0.00450	0.0128	0.0181***
	(0.00508)	(0.00783)	(0.00654)	(0.00831)	(0.00620)
Casado (Sí = 1)	0.0499***	-0.0306*	0.112***	0.0185	0.0821***
	(0.0132)	(0.0162)	(0.0192)	(0.0222)	(0.0156)
Mujer (Sí = 1)	-0.285***	-0.0245	-0.266***		
	(0.0660)	(0.0670)	(0.0714)		
Venezolano (Sí = 1)	0.646***			0.841***	0.674***
	(0.0707)			(0.0916)	(0.0632)
Mujer y venezolana (Sí = 1)	0.268***				
	(0.104)				
LR-Test (p-value)	0.054	0.994	0.000	0.000	0.458
Observaciones	19 844	6 144	13 700	9 257	10 587

Notas: Errores estándar en paréntesis. * $p < 0.1$; ** $p < 0.05$; *** $p < 0.01$.

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENAHO 2022 y ENPOVE 2022 (INEI, 2022a, 2022b).

El cuadro 7 presenta los resultados de la regresión general junto con las regresiones específicas para algunos de los principales sectores económicos y de interés analítico en los que se concentra o destaca el empleo de la población venezolana, en particular Comercio al por menor, Hoteles y restaurantes, Servicios (Otros) y Servicios personales. Estos sectores fueron seleccionados por su participación relativa en la muestra y por su relevancia para examinar diferencias en los determinantes salariales según el tipo de inserción laboral, en concordancia con la literatura revisada.

Cuadro 7. Regresiones por industrias seleccionadas

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	General	Comercio al por menor	Hoteles y restaurantes	Servicios (Otros)	Servicios personales
Educación (Años)	0.0502*** (0.00247)	0.0455*** (0.00995)	0.0233 (0.0144)	0.0909*** (0.00440)	-0.0115 (0.0276)
Int(Mujer)	0.00839**	-0.0200*	-0.00159	0.00543	0.0341

(continúa)

(continuación)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	General	Comercio al por menor	Hoteles y restaurantes	Servicios (Otros)	Servicios personales
	(0.00328)	(0.0115)	(0.0157)	(0.00617)	(0.0286)
Int(Venezolano)	-0.0446***	-0.0455***	-0.0117	-0.0740***	0.0102
	(0.00421)	(0.0159)	(0.0185)	(0.0107)	(0.0353)
Int(Mujer y Venezolana)	-0.00738	0.0166	-0.00643	0.00714	-0.0288
	(0.00605)	(0.0199)	(0.0207)	(0.0150)	(0.0373)
Experiencia (Años)	0.00591***	0.00686**	0.00501	0.00496***	0.00548
	(0.000731)	(0.00277)	(0.00352)	(0.00133)	(0.00597)
Int(Mujer)	-0.00177*	-0.00914***	-0.00218	0.00414**	-0.00455
	(0.00103)	(0.00328)	(0.00402)	(0.00178)	(0.00638)
Int(Venezolano)	-0.00672***	-0.00779	-0.00727	-0.0123***	0.00357
	(0.00146)	(0.00541)	(0.00554)	(0.00326)	(0.0117)
Int(Mujer y Venezolana)	0.000547	0.00605	0.00154	0.00281	-0.00553
	(0.00214)	(0.00708)	(0.00647)	(0.00505)	(0.0123)
Tiene contrato	0.184***	0.318***	0.164**	0.135***	0.0479
	(0.0179)	(0.0682)	(0.0697)	(0.0353)	(0.130)
Int(Venezolano)	-0.0687*	-0.237*	-0.0362	-0.0123	0.0618
	(0.0353)	(0.136)	(0.111)	(0.0613)	(0.240)
Autoempleado (Sí = 1)	-0.145***	-0.275***	-0.158***	0.113***	-0.153***
	(0.0142)	(0.0408)	(0.0369)	(0.0366)	(0.0494)
Hijos (Número)	0.0178***	0.0367**	0.0342**	0.00716	0.0572***
	(0.00502)	(0.0144)	(0.0150)	(0.0105)	(0.0203)
Casado (Sí = 1)	0.0524***	0.0272	-0.0320	0.108***	-0.0666
	(0.0131)	(0.0392)	(0.0377)	(0.0250)	(0.0523)
Mujer (Sí = 1)	-0.303***	0.111	-0.185	-0.290**	-0.367
	(0.0661)	(0.217)	(0.277)	(0.125)	(0.447)
Venezolano (Sí = 1)	0.684***	0.774***	0.266	1.252***	-0.128
	(0.0702)	(0.258)	(0.307)	(0.181)	(0.539)
Mujer y venezolana (Sí = 1)	0.279***	-0.0940	0.269	-0.0939	0.519
	(0.104)	(0.328)	(0.348)	(0.264)	(0.579)
Observaciones	18 836	3 179	2 238	4 617	1 309
R-cuadrado	0.223	0.122	0.065	0.232	0.042

Notas: Errores estándar en paréntesis. * p < 0.1; ** p < 0.05; *** p < 0.01.

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENAHO 2022 y ENPOVE 2022 (INEI, 2022a, 2022b).

Los resultados permiten analizar si el capital humano, en particular el nivel educativo y la experiencia laboral, se traducen en mayores ingresos según el sector de empleo. Mientras que en el sector de Comercio al por menor se encuentra un coeficiente de 4.55 por ciento, ligeramente inferior al de la regresión general, en los otros sectores se encuentran retornos mucho más bajos, incluso para la población local. La evidencia indica que en los sectores de Hoteles y restaurantes y Servicios personales no se generan mayores retornos por mayor educación ni para peruanos ni para venezolanos.

Por otro lado, la experiencia evidencia ser una vía de incremento salarial tanto para la población local como para la población venezolana cuando esta se mide como determinante. Los varones venezolanos empleados en Comercio al por menor obtienen hasta 0.69 por ciento adicional de salario por hora por año de experiencia. No obstante, se nota que en el caso de las mujeres este coeficiente es prácticamente nulo. De forma análoga, mientras que los peruanos en el sector de Otros servicios pueden generar hasta 0.91 por ciento de retorno adicional en el caso de las mujeres, el retorno para venezolanos es nulo indistintamente del sexo. Finalmente, puede notarse que los sectores de Hoteles y restaurantes y Servicios personales no otorgan un retorno por años de experiencia, lo cual implicaría que los empleados en estos sectores no adquieren ninguna habilidad que los distinga de un empleado sin experiencia.

Los resultados de esta investigación evidencian una valorización desigual del capital humano entre la población migrante venezolana y la población local en Perú, condicionada por el sector económico, el género y la condición migratoria. En sectores como Comercio al por menor, Hoteles y restaurantes, y Servicios personales –que concentran una proporción significativa de la PEA migrante– se observan retornos considerablemente más bajos por años de educación y experiencia laboral. Este patrón resulta especialmente marcado en el caso de las mujeres migrantes, quienes enfrentan barreras estructurales adicionales que dificultan la acumulación de habilidades diferenciadoras y limitan sus oportunidades de movilidad ocupacional.

Esta evidencia empírica se alinea con lo planteado por Ferrant y Tuccio (2015), quienes señalan que los flujos migratorios sur-sur, combinados con desigualdades de género, restringen la integración laboral femenina en economías con estructuras institucionales rígidas. Así mismo, la literatura ha documentado que la depreciación del capital humano en contextos receptores –como lo ilustran Kossoudji y Cobb-Clark (2002) y Docquier *et al.* (2009)– se relaciona con la asignación de los migrantes en sectores informales o de escasa productividad. Ejemplos concretos de esta dinámica se encuentran en los estudios de Shamsuddin *et al.* (2022) para Brasil, y Caruso *et al.* (2021) para Perú, los cuales evidencian una concentración migrante en sectores de baja rentabilidad económica.

En cuanto a los nulos retornos a la experiencia laboral para mujeres migrantes, los resultados sugieren la existencia de obstáculos estructurales que impiden capitalizar su trayectoria ocupacional, generando una mayor vulnerabilidad económica. Esta tendencia es consistente con lo hallado por Pedrazzi y Peñaloza-Pacheco (2023) en Ecuador, donde las trabajadoras locales

menos calificadas también se ven afectadas negativamente por la afluencia migratoria. Si bien no se identificó una penalización salarial directa por ser mujer migrante, los datos revelan que la precarización laboral se manifiesta mediante mecanismos menos visibles, como la ausencia de valorización del capital humano y la segregación en sectores con baja movilidad.

CONCLUSIONES

El presente estudio analiza las causas que subyacen a los bajos ingresos percibidos por la población migrante venezolana en Perú, con especial énfasis en las diferencias por género. Los hallazgos indican que ni la educación ni la experiencia laboral generan mejoras significativas en las remuneraciones de los empleados migrantes, mientras que la formalización contractual sí ofrece un retorno salarial, aunque más limitado que en el caso de la población local. Además, no se identificó una brecha salarial de género entre migrantes, a diferencia de lo observado en la población peruana. Finalmente, la concentración de la fuerza laboral migrante en sectores de baja tecnología –como hoteles, restaurantes y comercio al por menor– se presenta como el principal obstáculo para alcanzar mejores ingresos.

Estos resultados revelan que la integración laboral de la población migrante está profundamente condicionada por dinámicas sectoriales, institucionales y de género. La aparente ausencia de penalización salarial hacia las mujeres migrantes podría reflejar cierta equidad en el acceso relativo, posiblemente facilitada por redes sociales laborales, aunque no necesariamente una igualdad de oportunidades. De hecho, los datos muestran que las mujeres, independientemente de su nacionalidad, enfrentan limitaciones persistentes para traducir su experiencia en mejoras salariales, lo que señala una forma más sutil de exclusión económica.

En este contexto, se hace evidente la necesidad de implementar políticas públicas focalizadas que atiendan las barreras estructurales que afectan a las personas migrantes, en particular a las mujeres. Dichas políticas deben orientarse a facilitar el reconocimiento de credenciales y habilidades, promover el acceso al empleo formal, y fomentar la inserción en sectores de mayor productividad. De no mediar intervenciones en este sentido, es probable que las mujeres migrantes con altos niveles de capital humano permanezcan atrapadas en nichos laborales precarios, lo cual limitaría no solo su desarrollo individual, sino también el aporte potencial de la migración al crecimiento económico del país de destino.

En línea con los objetivos de desarrollo sostenible (ODS), los resultados de este estudio contribuyen a la comprensión de las desigualdades de género y laborales en el contexto de la migración venezolana en Perú. En particular, los hallazgos se vinculan directamente con el ODS 5 (Igualdad de género) al evidenciar las brechas salariales y las restricciones de participación que enfrentan las mujeres migrantes, así como con el ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico) al subrayar la importancia de promover condiciones laborales formales e inclusivas que permitan una inserción equitativa en el mercado de trabajo. De este modo, los resultados aportan evidencia empírica relevante para orientar políticas públicas que fortalezcan la igualdad de oportunidades y la integración laboral de la población migrante.

Finalmente, se reconocen algunas limitaciones del presente estudio, entre ellas su carácter transversal, que impide captar dinámicas temporales en los ingresos y en la inserción laboral; así como la falta de información sobre el estatus migratorio y la discriminación percibida, factores que podrían influir en la determinación salarial. Futuras líneas de investigación podrían abordar estos aspectos mediante el uso de paneles longitudinales o encuestas especializadas, así como explorar interacciones entre género, migración y formalidad laboral en el tiempo. Ello permitiría profundizar la comprensión de los mecanismos que perpetúan las brechas observadas y diseñar políticas más efectivas en favor de la equidad y la inclusión.

REFERENCIAS

- Amuedo-Dorantes, C. y Pozo, S. (2006). Migration, remittances, and male and female employment patterns. *American Economic Review*, 96(2), 222-226. <http://www.jstor.org/stable/30034646>
- Angelov, N., Johansson, P. y Lindahl, E. (2016). Parenthood and the gender gap in pay. *Journal of Labor Economics*, 34(3), 545-579. <https://doi.org/10.1086/684851>
- Angrist, J. D. y Evans, W. N. (1998). Children and their parents' labor supply: Evidence from exogenous variation in family size. *American Economic Association*, 88(3), 450-477. <https://www.jstor.org/stable/116844>
- Antman, F. M. (2018). *Women and migration* [Documento de trabajo Núm. 11282]. IZA – Institute of Labor Economics. <https://www.iza.org/en/publications/dp/11282/women-and-migration>
- Asencios, R. y Castellares, R. (julio de 2020). *The impact of Venezuelan immigration on employment and wages: The Peruvian case* [Documento de trabajo Núm. 2-2020]. Banco Central de Reserva del Perú. <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Documentos-de-Trabajo/2020/documento-de-trabajo-002-2020.pdf>
- Bailey, M. J. (2006). More power to the pill: The impact of contraceptive freedom on women's life cycle labor supply. *The Quarterly Journal of Economics*, 121(1), 289-320. <https://doi.org/10.1093/qje/121.1.289>
- Banco Mundial. (2023, 9 de marzo). *Closing the gap: Tackling the remaining disparities in girls' education and women's labor market participation* [Entrada de blog]. <https://blogs.worldbank.org/education/closing-gap-tackling-remaining-disparities-girls-education-and-womens-labor-market>
- Bar-Haim, E., Chauvel, L., Gornick, J. C. y Hartung, A. (2023). The persistence of the gender earnings gap: Cohort trends and the role of education in twelve countries. *Social Indicators Research*, 165(3), 821-841. <https://doi.org/10.1007/s11205-022-03029-x>
- Bazillier, R. y Baudasse, T. (2014). Gender inequality and emigration: Push factor or selection process? *International Economics*, 139, 19-47. <https://doi.org/10.1016/j.inteco.2014.03.004>

- Behrman, J. R., y Wolfe, B. L. (1984). Labor force participation and earnings determinants for women in the special conditions of developing countries. *Journal of Development Economics*, 15, 259-288. [https://doi.org/10.1016/0304-3878\(84\)90019-1](https://doi.org/10.1016/0304-3878(84)90019-1)
- Blau, F. D. y Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789-865. <https://doi.org/10.1257/jel.20160995>
- Blau, F. D. y Winkler, A. E. (2018). *The economics of women, men and work*. Oxford University Press.
- Blau, F. D., Brinton, M. C. y Grusky, D. B. (Eds.). (2008). *The declining significance of gender?* Russell Sage Foundation.
- Becker, G. S. (1962). Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. En Universities-National Bureau Committee for Economic Research (Eds.), *Investment in Human Beings* (pp. 9-49). University of Chicago Press. <https://www.nber.org/books-and-chapters/investment-human-beings/investment-human-capital-theoretical-analysis>
- Becker, G. S. (1985). Human capital, effort, and the sexual division of labor. *Journal of Labor Economics*, 3(1-parte 2), S33-S58. <http://www.jstor.org/stable/2534997>
- Beine, M. y Salomone, S. (2013). Network effects in international migration: Education versus gender. *The Scandinavian Journal of Economics*, 115(2), 354-380. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9442.2012.01733.x>
- Benería, L. y Roldán, M. (1987). *The crossroads of class and gender: Industrial homework, subcontracting, and household dynamics in Mexico City*. University of Chicago Press.
- Binzel, C. y Assaad, R. (2011). Egyptian men working abroad: Labour supply responses by the women left behind. *Labour Economics*, 18, S98-S114. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2011.03.002>
- Caruso, G., Canon, C. G. y Mueller, V. (2021). Spillover effects of the Venezuelan crisis: migration impacts in Colombia. *Oxford Economic Papers*, 73(2), 771-795. <https://doi.org/10.1093/oep/gpz072>
- Castellares, R. y Huarancca, M. (2021). El mercado laboral en tiempos de pandemia. *Revista Moneda*, (187), 43-49. <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Moneda/moneda-187/moneda-187-08.pdf>
- Cortés, P. y Tessada, J. (2011). Low-skilled immigration and the labor supply of highly skilled women. *American Economic Journal: Applied Economics*, 3(3), 88-123. <https://doi.org/10.1257/app.3.3.88>
- Cowan, B. W. (2020). *Short-run effects of COVID-19 on US worker transitions* [Documento de trabajo Núm. 27315]. National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w27315>
- Cruces, G. y Galiani, S. (2007). Fertility and female labor supply in Latin America: New causal evidence. *Labour Economics*, 14(3), 565-573. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2005.10.006>

- Cueva, R., Del Carpio, X. V. y Winkler, H. J. (2021). *The impacts of COVID-19 on informal labor markets: Evidence from Peru* [Documento de trabajo Núm. 9675]. The World Bank. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/614731621951519340/pdf/The-Impacts-of-COVID-19-on-Informal-Labor-Markets-Evidence-from-Peru.pdf>
- Davis, B. y Winters, P. (2001). Gender, networks and Mexico-US migration. *The Journal of Development Studies*, 38(2), 1-26. <https://doi.org/10.1080/00220380412331322251>
- De Giorgi, G. y Pellizzari, M. (2009). Welfare migration in Europe. *Labour Economics*, 16(4), 353-363. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2009.01.005>
- De Jong, G. F. (2000). Expectations, gender, and norms in migration decision-making. *Population studies*, 54(3), 307-319. <http://www.jstor.org/stable/2584787>
- Docquier, F., Lowell, B. L. y Marfouk, A. (2009). A gendered assessment of highly skilled emigration. *Population and Development Review*, 35(2), 297-321. <https://doi.org/10.1111/j.1728-4457.2009.00277.x>
- Docquier, F., Marfouk, A., Salomone, S. y Sekkat, K. (2012). Are skilled women more migratory than skilled men? *World Development*, 40(2), 251-265. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2011.05.004>
- Farré, L. y Vella, F. (2013). The intergenerational transmission of gender role attitudes and its implications for female labour force participation. *Economica*, 80(318), 219-247. <https://doi.org/10.1111/ecca.12008>
- Fernández, R., Fogli, A. y Olivetti, C. (2004). Mothers and sons: Preference formation and female labor force dynamics. *The Quarterly Journal of Economics*, 119(4), 1249-1299. <https://doi.org/10.1162/0033553042476224>
- Ferrant, G. y Tuccio, M. (2015). *How do female migration and gender discrimination in social institutions mutually influence each other?* [Documento de trabajo Núm. 326]. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/5js3926d54d7-en>
- Furtado, D. y Hock, H. (2010). Low-skilled immigration and work-fertility tradeoffs among high-skilled US natives. *American Economic Review*, 100(2), 224-228. <https://doi.org/10.1257/aer.100.2.224>
- Gallaway, J. H. y Bernasek, A. (2002). Gender and informal sector employment in Indonesia. *Journal of Economic Issues*, 36(2), 313-321. <https://doi.org/10.1080/00213624.2002.11506473>
- Gindling, T. H. (2009). South-South migration: The impact of Nicaraguan immigrants on earnings, inequality and poverty in Costa Rica. *World Development*, 37(1), 116-126. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2008.01.013>
- Givord, P. y Marbot, C. (2014). Does the cost of child care affect female labor market participation? An evaluation of a French reform of childcare subsidies. *Labour Economics*, 36, 99-111. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2015.07.003>

- Gong, X. y Van Soest, A. (2002). Family structure and female labor supply in Mexico City. *Journal of Human Resources*, 37(1), 163-191. <https://doi.org/10.2307/3069607>
- Greve, B. (Ed.). (2019). *Routledge international handbook of poverty*. Routledge.
- Groeger, A., León-Ciliotta, G. y Stillman, S. (2024). Immigration, labor markets and discrimination: Evidence from the venezuelan exodus in Perú. *World Development*, 174, 106437. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2023.106437>
- Heckman, J. J. (1974). Effects of child-care programs on women's work effort. *Journal of Political Economy*, 82(2), S136-S163.
- Heckman, J. J. (1979). Sample Selection Bias as a Specification Error. *Econometrica*, 47(1), 153-161. <https://doi.org/10.2307/1912352>
- Higa, M., Ospino, C. y Aragon, F. (2022). The persistent effects of COVID-19 on labour outcomes: Evidence from Peru. *Applied Economics Letters*, 30(8), 1065-1076. <https://doi.org/10.1080/13504851.2022.2036319>
- Hill, M. A. (1984). Female labor force participation in Japan: An aggregate model. *The Journal of Human Resource*, 19(2), 280-287. <https://doi.org/10.2307/145569>
- Hill, M. A. (1989). Female Labor Supply in Japan: Implications of the Informal Sector for Labor Force Participation and Hours of Work. *The Journal of Human Resources*, 24(1), 143-161.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2022a). *Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza (ENAHO 2022): Base de datos*. <https://www.datosabiertos.gob.pe/dataset/encuesta-nacional-de-hogares-enaho-2022-instituto-nacional-de-estad%C3%ADstica-e-inform%C3%A1tica-%E2%80%9393>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2022b). *Encuesta a la Población Venezolana en el Perú (ENPOVE 2022): Base de datos*. https://proyectos.inei.gob.pe/microdatos/Consulta_por_Encuesta.asp
- Kleven, H., Landais, C. y Søgaard, J. E. (2019). Children and gender inequality: Evidence from Denmark. *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(4), 181-209. <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/app.20180010>
- Kossoudji, S. A. y Cobb-Clark, D. A. (2002). Coming out of the shadows: Learning about legal status and wages from the legalized population. *Journal of Labor Economics*, 20(3), 598-628.
- Livingston, G. (2006). Gender, job searching, and employment outcomes among Mexican immigrants. *Population Research and Policy Review*, 25(1), 43-66. <http://www.jstor.org/stable/40230934>
- Mendola, M. y Carletto, C. (2012). Migration and gender differences in the home labour market: Evidence from Albania. *Labour Economics*, 19(6), 870-880. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2012.08.009>
- Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience, and Earnings*. National Bureau of Economic Research.

- Mora, J. J., Cuadros-Menaca, A. y Sayago, J. T. (2023). South-South migration: The impact of the Venezuelan diaspora on Colombian natives' wages and hours worked. *Applied Economics Letters*, 30(7), 884-891.
- Morrill, M. S. y Morrill, T. (2013). Intergenerational links in female labor force participation. *Labour Economics*, 20, 38-47. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2012.10.002>
- Moser, C. (1984). The informal sector revisited: Viability and vulnerability in development. *Regional Development Dialogue*, 5, 135-179.
- Murrugarra, E., Larrison, J. y Sasin, M. (2011). *Migration and poverty: Towards better opportunities for the poor*. World Bank. <https://hdl.handle.net/10986/2535>
- Olivieri, S., Ortega, F., Rivadeneira, A. y Carranza, E. (2022). The labour market effects of Venezuelan migration in Ecuador. *The Journal of Development Studies*, 58(4), 713-729. <https://doi.org/10.1080/00220388.2021.1988077>
- Paredes, T. (2023). *COVID-19 y el mercado laboral de Lima Metropolitana y Callao: un análisis de género* [Documento de trabajo Núm. 2023-528]. Departamento de Economía, Pontificia Universidad Católica del Perú. <http://doi.org/10.18800/2079-8474.0528>
- Paredes, T. (2025). El covid-19 y el mercado laboral en Lima Metropolitana y Callao: un análisis de género en el Perú. *Desarrollo y Sociedad*, 99(99), 71-90. <https://doi.org/10.13043/DYS.99.4>
- Pedrazzi, J. y Peñaloza-Pacheco, L. (2023). Heterogeneous Effects of Forced Migration on the Female Labor Market: The Venezuelan Exodus in Colombia. *The Journal of Development Studies*, 59(3), 324-341. <https://doi.org/10.1080/00220388.2022.2139609>
- Peñaloza-Pacheco, L. (2022). Living with the neighbors: the effect of Venezuelan forced migration on the labor market in Colombia. *Journal for Labour Market Research*, 56. <https://doi.org/10.1186/s12651-022-00318-3>
- Salmón, E. (Coord.). (2021). *Trayectorias migrantes: la juventud venezolana en el Perú*. Instituto de Democracia y Derechos Humanos de la PUCP (IDEHPUCP). <https://cdn01.pucp.edu.pe/idehpucp/wp-content/uploads/2022/01/19170748/Trayectorias-migrantes-especial.pdf>
- Shamsuddin, M., Acosta, P. A., Schwengber, R., Fix, J. y Pirani, N. (2022). *The labor market impacts of Venezuelan refugees and migrants in Brazil* [IZA Discussion Paper N.º 15384]. IZA – Institute of Labor Economics. <https://www.iza.org/en/publications/dp/15384>
- Tiefenthaler, J. (1994). A multisector model of female labor force participation: empirical evidence from Cebu Island, Philippines. *Economic Development & Cultural Change*, 42(4), 719-742. <https://doi.org/10.1086/452117>
- Vaccaro, G. y Paredes, T. (2022). *COVID-19 and gender differences in the labor market: Evidence from the Peruvian economy* [Documento de trabajo N.º 515]. Departamento de Economía, Pontificia Universidad Católica del Perú. <http://doi.org/10.18800/2079-8474.0515>

Vaccaro, G., Basurto, M. P., Beltrán, A. y Montoya, M. (2022). The gender wage gap in Peru: Drivers, evolution, and heterogeneities. *Social Inclusion*, 10(1), 19-34.
<https://doi.org/10.17645/si.v10i1.4757>

Vera, C. y Jiménez, B. (2020). *Migración venezolana e informalidad en el mercado local*. Consorcio de Investigación Económica y Social (CIES).