

Barreras discriminatorias para el ejercicio profesional de los enfermeros peruanos*

Discriminatory barriers for professional practice in Peruvian nurses

Melisa Pamela Quispe-Illanzo^{1,a}, Olga Vicentina Pacovilca-Alejo^{2,a,b}, César Cipriano Zea-Montesinos^{2,a,c}, Rosario García-Delgado^{3,a}, Alfredo Enrique Oyola-García^{1,d}

RESUMEN

Introducción: En el Perú, el número de enfermeros se ha cuadruplicado y es el grupo profesional más numeroso del sector salud; sin embargo, existirían factores que aportan a la discriminación salarial en el mercado laboral. **Objetivo:** identificar los factores que determinan la discriminación laboral en enfermeros peruanos. **Material y métodos:** Se realizó el análisis secundario de la "Encuesta Nacional a Egresados Universitarios y Universidades 2014". La muestra probabilística, estratificada, unietápica e independiente en cada universidad seleccionada incluyó a 548 enfermeros. El análisis multivariado se realizó mediante regresión logística y se obtuvo el odds ratio ajustado (ORa) con su intervalo de confianza al 95% (IC95%) y prueba de bondad de ajuste Hosmer-Lemeshow. **Resultados:** Se observó que las mujeres tuvieron mayor riesgo de desocupación laboral (ORa:3,401; IC95%:2,447-4,725) y remuneración total inferior a 1000 soles (ORa:1,496; IC95%:1,229-1,821). Los egresados de universidades no ubicadas en Lima y Callao tuvieron mayor riesgo de desocupación (ORa:1,269; IC95%:1,105-1,457); trabajar en una actividad no relacionada a la formación profesional (ORa:2,603; IC95%:1,703-2,499); remuneración total inferior a S/.1000 (ORa:1,660; IC95%:1,456-1,892). La actividad laboral principal no relacionada a la formación profesional expuso a mayor riesgo de remuneración total inferior a S/.1000 (ORa:11,125; IC95%:9,221-13,421) y esta última fue determinante para tener dos o más ocupaciones (ORa:1,381; IC95%:1,196 - 1,594). La prueba de Hosmer-Lemeshow demostró que estos factores proporcionaban mejor ajuste a los datos ($p > 0,05$). **Conclusión:** sexo, etnicidad, tipo de gestión y ubicación de la universidad determinan la discriminación en el acceso al mercado laboral y remuneración de los enfermeros peruanos

Palabras clave: remuneración; enfermeras y enfermeros; discriminación social (Fuente: DeCS-BIREME).

ABSTRACT

Introduction: In Peru, the number of nurses has increased fourfold, and is the biggest professional group in the health sector; however, there would be factors that contribute with wage discrimination in the labor market. **Objective:** identify factors for labor discrimination in Peruvian nurses. **Material and methods:** A secondary analysis of the "National Survey of University Graduates and Universities 2014" was conducted. Probabilistic, stratified, single-stage and independent sample in each selected university included 548 nurses. Multivariate analysis was performed using logistic regression and the adjusted odds ratio (aOR) was obtained with its 95% confidence

interval (95% CI) and Hosmer-Lemeshow goodness of fit test. **Results:** Women had a higher risk of unemployment (aOR: 3,401; 95%CI: 2.447-4.725) and total compensation of less than S/.1000 (aOR: 1.496; 95%CI: 1.229-1.821). Graduates of universities not located in Lima and Callao had a higher risk of: unemployment (aOR: 1.269; 95%CI: 1.105-1.457); work not related to vocational training (aOR: 2.603; 95%CI: 1.703-2.499); and total remuneration less than S/.1000 (aOR: 1.660; 95%CI: 1.456-1.892). If the main work was not related to vocational training exposes the professional to a higher risk of less than S/.1000 total remuneration (aOR: 11.125; 95%CI: 9.221-13.421) and it was decisive for having two or more occupations (aOR: 1,381; IC95 %: 1,196-1,594). The Hosmer-Lemeshow test showed that these factors provided better fit to the data ($p > 0.05$). **Conclusion:** Sex, ethnicity, type of management and location of the university determine discrimination in Peruvian nurses for accessing to the labor market and their remuneration.

Keywords: remuneration; nurses; social discrimination (Source: DeCS-BIREME).

1. Natural and Social Sciences Research, Lima, Perú.
2. Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica, Perú.
3. Hospital Nacional "Guillermo Almenara Irigoyen", EsSalud, Lima, Perú.
- a. Licenciado(a) en Enfermería.
- b. Doctora en Salud Pública.
- c. Doctor en Ciencias de la Enfermería.
- d. Médico Cirujano.

* Investigación presentada en el XII Congreso Científico Internacional del Instituto Nacional de Salud del Perú (2018).

INTRODUCCIÓN

En el Perú, el número de profesionales de enfermería se ha cuadruplicado en las últimas tres décadas convirtiéndose en el recurso humano más numeroso entre los profesionales del sector salud; en la actualidad llega a casi 45 mil profesionales (42% de los profesionales de salud a nivel nacional). A este aumento de la oferta también se ha acompañado el crecimiento de la demanda debido al incremento de la infraestructura sanitaria -pública y privada-, aunque esta no ha sido coordinada con las instituciones formadoras⁽¹⁾. Esta situación habría generado un impacto negativo en el desarrollo de los recursos humanos de este grupo profesional expresado por la baja remuneración, falta de promoción y formación así como malas condiciones de trabajo que estarían propiciando la insatisfacción en el personal de enfermería⁽²⁾.

Un estudio realizado en Colombia⁽³⁾ reportó que más de la mitad de las enfermeras trabajaban sin prestaciones sociales, bajo condiciones de trabajo deficientes en retribución económica, personal de apoyo, infraestructura física de los puestos de trabajo, materiales y equipos en el lugar de trabajo así como alta carga laboral. Este problema se agudizaba debido a que los bajos ingresos no permitirían cubrir las necesidades de atención sanitaria derivadas de su actividad laboral. Esta situación también ha sido reportada en un estudio peruano realizado por Villa⁽⁴⁾. Observó que no existía capacidad para cubrir los costos totales derivados de los riesgos laborales de origen biológico, físico, químico adquiridos por el personal de enfermería, cuando el ingreso neto fluctuaba entre S/.1000 y S/.2000. Además, se sumaría la desigualdad en los salarios de los profesionales⁽⁵⁾ que pondría de manifiesto la discriminación existente en el mercado laboral⁽⁶⁾. Por esta razón, nos propusimos identificar los factores que determinan la discriminación laboral en enfermeros peruanos.

MATERIALES Y MÉTODOS

Diseño de estudio

Se realizó un estudio observacional basado en el análisis secundario de los datos de la "Encuesta Nacional a Egresados Universitarios y Universidades (ENEJU), 2014"⁽⁷⁾.

Población de estudio

La población de estudio estuvo conformada por egresados universitarios de la carrera profesional de Enfermería que tuvieran al menos un año de egreso al momento de la encuesta, menos de 3 años de atraso de estudio en el curso de su carrera y que en su último año de estudios no tuvieran más de 25 años. El marco de muestreo se obtuvo a partir del Censo Nacional Universitario (CENAUN) realizado en el año 2010. La

muestra fue de tipo probabilística, estratificada de lista de una etapa (unietápica) e independiente en cada universidad seleccionada, obteniendo finalmente un muestra de 548 profesionales de enfermería.

Variables

La condición de actividad, tipo de ocupación principal, remuneración de la ocupación principal, remuneración total y cantidad de ocupaciones fueron consideradas como variables dependientes. Las variables independientes fueron: sexo y etnicidad, así como tipo de gestión y ámbito geográfico de la universidad de egreso.

Procedimiento

Teniendo como base el cuestionario usado en la ENEJU, la condición de actividad, medida a partir de la pregunta 401 del cuestionario ¿La semana pasada tuvo algún trabajo? donde los que respondieron "sí" fueron los ocupados mientras que los que contestaron "no" fueron tomados como desocupados; tipo de ocupación principal que precisaba si estaba relacionada a su formación profesional medida a partir de la pregunta 406 del cuestionario ¿El trabajo que realizó está relacionado con su formación profesional? con dos posibles respuestas, "sí" y "no"; remuneración de la ocupación principal medida a partir de la suma de los ingresos reportados por los egresados en las preguntas 436 y 437, agrupados en dos categorías: menor a 1000 soles y mayor o igual a 1000 soles; remuneración total, medida a partir de la suma de los ingresos reportados por los egresados en las preguntas 436 a 438 y agrupados en dos categorías: menor a 1000 soles y mayor o igual a 1000 soles; cantidad de ocupaciones obtenida a partir de la pregunta 418 del cuestionario ¿cuál es la ocupación secundaria que desempeñó?, los que respondieron cuál era la ocupación secundaria se les consideró con dos ocupaciones y los que no contestaron se les consideró una sola ocupación.

Las variables independientes que se utilizaron fueron: sexo, medida a partir de la pregunta 11 "sexo del egresado"; etnicidad formada a partir de las respuestas a la pregunta 473 "Por tus antepasados y de acuerdo a tus costumbres ¿usted se considera...." y categorizada como: blanco, quechua, mestizo, aymara y otros; tipo de gestión de la universidad medida a partir de la pregunta 311 del cuestionario: "¿cuál es el nombre de la última universidad de la cual egresó?", con dos respuestas: pública y privada; finalmente, el ámbito geográfico se determinó a partir del módulo 09 "identificación y ubicación de la universidad, departamento, provincia y distrito", categorizada como Lima y Callao (la denominación Lima corresponde a la provincia de Lima, capital del Perú) y resto del país.

Análisis de datos

Por ser datos obtenidos a partir de una muestra, para la presentación de los resultados se utilizaron los factores

de expansión. Según la teoría de muestreo el factor de expansión es la capacidad que tiene cada individuo seleccionado en una muestra probabilística para representar la población. En el muestreo estratificado, los factores de expansión o pesos muestrales se obtienen como el cociente entre el tamaño del estrato y el tamaño de la muestra en dicho estrato.

Se calculó el chi cuadrado y el valor de p en cuadros de 2x2 para las variables sexo, tipo de universidad y ámbito geográfico, mientras que para la variable etnicidad se usaron cuadros de 5x2.

En el análisis bivariado se calculó del odds ratio crudo (ORc) y su intervalo de confianza al 95% asumiendo como factor negativo las categorías “masculino” para sexo, “blanco” para etnicidad, “privada” para tipo de gestión de la universidad así como “Lima y Callao” para ámbito geográfico.

En el análisis multivariado se utilizó el modelo de regresión logística para identificar y describir la asociación de cada una de las variables dependientes con el sexo, etnicidad, tipo de universidad y ámbito geográfico. En este análisis se construyeron variables “dummy” derivadas de la variable etnicidad: quechua,

aymara, mestizo y otros. Se incluyó el tipo de ocupación como variable independiente dicotomizada (no relacionada/relacionada) para el análisis final de los factores asociados a la remuneración total. Asimismo, el tipo de ocupación y la remuneración de la ocupación principal (dicotomizada en < 1000 soles/≥ 1000 soles) fueron considerados como variables independientes para el análisis final de los factores asociados al número de ocupaciones del profesional de la salud.

Aspectos éticos

En cuanto a los aspectos éticos, los datos estadísticos publicados no contenían variables de identificación personal. No se requirió ningún permiso debido a que la información está disponible mediante el acceso vía internet. Asimismo, este estudio forma parte de un conjunto de análisis secundarios de los principales resultados de la ENEUU (2014) para determinar los factores que condicionan la desigualdad remunerativa de los egresados universitarios en el Perú.

RESULTADOS

Tabla N° 1. Condición de actividad del profesional de enfermería según sexo, etnicidad, tipo de gestión y ámbito geográfico de la universidad de egreso, 2014.

Característica	Desocupados		Ocupados		Total	p	ODDS RATIO (IC 95%)	
	n	%	n	%			CRUDO	AJUSTADO*
Sexo								
Femenino	1193	14,64	6957	85,36	8150	<0,001	3,213 (2,315 - 4,458)	3,401 (2,447 - 4,725)
Masculino	39	5,07	732	94,93	771		1	
Etnicidad								
Mestizo	1083	14,76	6256	85,24	7339	<0,001	1,503 (1,059 - 2,133)	1,577 (1,108 - 2,243)
Quechua	92	11,55	704	88,45	796		1,134 (0,755 - 1,704)	1,123 (0,744 - 1,696)
Aymara	2	1,46	159	98,54	161		0,128 (0,034 - 0,486)	0,119 (0,031 - 0,450)
Otros	19	12,15	134	87,85	153		1,201 (0,662 - 2,178)	1,244 (0,685 - 2,259)
Blanco	36	10,33	314	89,67	350		1	
Tipo de gestión de la universidad								
Pública	456	12,59	3167	87,41	3623	0,006	0,839 (0,741 - 0,950)	0,858 (0,756 - 0,973)
Privada	776	14,64	4523	85,36	5299		1	
Ámbito geográfico de la universidad								
Resto del país	906	14,36	5405	85,64	6311	0,020	1,177 (1,027 - 1,348)	1,269 (1,105 - 1,457)
Lima y Callao	326	12,47	2285	87,53	2611		1	

*Hosmer - Lemeshow=2,30; p=0,6811

En la tabla N°1 se puede observar que las mujeres tuvieron más del triple de riesgo de desocupación laboral en comparación con los varones (ORa: 3,401; IC95%: 2,447-4,725). Es riesgo también se observó en los egresados de universidades no ubicadas en Lima y Callao (ORa: 1,269; IC95%: 1,105-1,457) y en los

egresados que se consideraron mestizos en comparación con aquellos que se consideraron blancos (ORa: 1,577; IC95%: 1,108-2,243). Por otro lado, los egresados de universidades públicas presentaron menos probabilidad de estar desocupados (ORa: 0,858; IC95%: 0,756-0,973).

Tabla N° 2. Relación de la ocupación principal con la formación del profesional de enfermería según sexo, tipo de gestión y ámbito geográfico de la universidad de egreso, 2014.

Característica	No relacionada		Relacionada		Total n	p	ODDS RATIO (IC 95%)	
	n	%	n	%			CRUDO	AJUSTADO*
Sexo								
Femenino	680	9,78	6277	90,22	6957	0,000	0,776 (0,613 - 0,980)	0,698 (0,549 - 0,887)
Masculino	89	12,26	643	87,74	732		1	
Tipo de gestión de la universidad								
Pública	207	6,53	2960	93,47	3167	0,000	0,491 (0,416 - 0,580)	0,467 (0,395 - 0,553)
Privada	564	12,46	3959	87,54	4523		1	
Ámbito geográfico de la universidad								
Resto del país	632	11,68	4773	88,32	5405	0,000	2,046 (1,690 - 2,475)	2,603 (1,703 - 2,499)
Lima y Callao	139	6,07	2146	93,93	2285		1	

*Hosmer - Lemeshow=0,16; p=0,9221

El riesgo de trabajar en una actividad laboral no relacionada a la formación profesional fue el doble en los egresados de universidades no ubicadas en Lima y Callao (ORa: 2,603; IC95%: 1,703-2,499). Asimismo, las mujeres tuvieron menos probabilidad de trabajar en

una actividad no relacionada con su profesión (ORa: 0,698; IC95%: 0,549-0,887), así como los egresados de universidades públicas (ORa: 0,467; IC95%: 0,395-0,553) (Tabla N°2).

Tabla N° 3. Remuneración total del profesional de enfermería según sexo, etnicidad, tipo de ocupación principal, tipo de gestión y ámbito geográfico de la universidad de egreso, 2014.

Característica	< 1000 soles		≥ 1000 soles		Total n	p	ODDS RATIO (IC 95%)	
	n	%	n	%			CRUDO	AJUSTADO*
Sexo								
Femenino	1991	28,6	4966	71,4	6957	<0,001	1,698 (1,402 - 2,056)	1,856 (1,494 - 2,305)
Masculino	140	19,1	593	80,9	733		1 000	
Etnicidad								
Mestizo	1673	26,7	4583	73,3	6256		1,554 (1,166 - 2,072)	1,781 (1,300 - 2,442)
Quechua	266	37,8	438	62,2	704		2,587 (1,877 - 3,564)	1,675 (1,169 - 2,400)
Aymara	61	38,1	99	61,9	160	<0,001	2,640 (1,724 - 4,041)	1,300 (0,781 - 2,161)
Otros	37	27,6	97	72,4	134		1,617 (1,008 - 2,593)	2,729 (1,662 - 4,479)
Blanco	60	19,1	254	80,9	314		1 000	
Tipo de gestión de la universidad								
Pública	551	17,4	2616	82,6	3167	<0,001	0,392 (0,351 - 0,438)	0,419 (0,372 - 0,473)
Privada	1580	34,9	2943	65,1	4523		1 000	
Ámbito geográfico de la universidad								
Resto del país	1659	30,7	3746	69,3	5405	<0,001	1,705 (1,517 - 1,916)	1,660 (1,456 - 1,892)
Lima y Callao	471	20,6	1813	79,4	2284		1 000	
Tipo de ocupación principal								
No relacionada	591	76,8	179	23,2	770	<,001	11,534 (9,668 - 13,762)	11,125 (9,221 - 13,421)
Relacionada	1540	22,3	5380	77,7	6920		1 000	

*Hosmer y Lemeshow: 5,843 p=0,441

En relación a la remuneración total, se pudo observar que las mujeres tuvieron mayor riesgo de remuneración total inferior a 1000 soles (ORa: 1,496; IC95%: 1,229-1,821), así como los egresados de universidades públicas (ORa: 0,419; IC95%: 0,372-0,473) o ubicadas fuera de Lima y Callao (ORa: 1,660; IC95%: 1,456-1,892). Aquellos que se autoidentificaron como mestizos (ORa: 1,781; IC95%: 1,300 - 2,442), quechua

(ORa: 1,675; IC95%: 1,169 - 2,400) o de otras etnias no blancos (ORa: 2,729; IC95%: 1,662 - 4,479) también tuvieron mayor riesgo de remuneración total inferior a 1000 soles. Sin embargo, el factor determinante fue la actividad laboral principal no relacionada a la formación profesional (ORa: 11,125; IC95%: 9,221-13,421) (Tabla 3).

Tabla N° 4. Cantidad de ocupaciones del profesional de enfermería según sexo, etnicidad, tipo de gestión de la universidad, ámbito geográfico de la universidad, tipo y remuneración de la ocupación principal, 2014.

Característica	Dos o más		Una sola		Total	p	ODDS RATIO (IC 95%)	
	n	%	n	%			CRUDO	AJUSTADO*
Sexo								
Femenino	1160	16,7	5798	83,3	6958	<0,001	0,653 (0,544 - 0,783)	0,627 (0,520 - 0,756)
Masculino	172	23,5	561	76,5	733		1	
Tipo de gestión de la universidad								
Pública	633	20,0	2534	80,0	3167	0,594	1,369 (1,216 - 1,541)	1,326 (1,172 - 1,500)
Privada	698	15,4	3825	84,6	4523		1	
Ámbito geográfico								
Resto del país	892	16,5	4513	83,5	5405	0,002	0,831 (0,732 - 0,943)	0,815 (0,716 - 0,929)
Lima y Callao	439	19,2	1845	80,8	2284		1	
Tipo de ocupación principal								
No relacionada	31	4,0	739	96,0	770	<0,001	0,181 (0,126 - 0,261)	0,162 (0,112 - 0,235)
Relacionada	1300	18,8	5619	81,2	6919		1	
Remuneración de la ocupación principal								
< 1000 soles	359	16,8	1781	83,2	2140	0,001	0,949 (0,831 - 1,084)	1,381 (1,196 - 1,594)
≥ 1000 soles	972	17,5	4578	82,5	5550		1	

*Hosmer y Lemeshow: 3,132 p=0,873

Finalmente, la probabilidad de tener dos o más ocupaciones se asoció a los egresados de universidades públicas (ORa:1,326; IC95%: 1,172-1,500) y a remuneraciones inferiores a 1000 soles (ORa:1,381; IC95%: 1,196-1,594). Las mujeres tuvieron pero tuvieron menos probabilidad o tener dos o más ocupaciones (ORa: 0,627; IC95%: 0,520-0,756) en comparación con los varones. De igual forma, los egresados de universidades ubicadas fuera de Lima y Callao (ORa: 0,815; IC95%: 0,716-0,929) o que laboraban en actividades no relacionadas a su formación profesional (ORa: 0,162; IC95%: 0,112-0,235) no se asociaron con mayor probabilidad de tener dos o más ocupaciones (Tabla N°4).

La prueba de Hosmer-Lemeshow demostró que los factores descritos previamente proporcionaban mejor ajuste a los datos presentados (p>0,05).

DISCUSIÓN

Aunque su formación es impartida en universidades privadas y es la carrera con la mayor proporción de estudiantes de sexo femenino (87,07%);⁽¹⁾ estas últimas estarían en mayor riesgo de desocupación o, una vez dentro del mercado laboral, tendrían bajos ingresos por su actividad laboral. Aunque, escasos estudios evalúan el impacto del sexo en el salario de este grupo profesional, Wilson y col.⁽⁸⁾ hallaron que existe disparidad en el pago de los enfermeros debido a que los varones tienen ingresos 27,9% superiores al percibido por las mujeres. En Alemania Muench y Dietrich⁽⁹⁾ observaron que el ingreso salarial de los varones supera al de las mujeres en aproximadamente 9,3% o 260 euros al mes. Vecchio y col.⁽⁷⁾ también hallaron que ser mujer sigue siendo el principal factor que contribuye a la brecha salarial en el sector salud australiano.

Adicionalmente, un estudio realizado por Moore y Continelli,⁽¹⁰⁾ observó que las enfermeras de raza negra e hispanas ganaban menos que las blancas y las asiáticas, mientras que las enfermeras asiáticas ganaban más que las enfermeras blancas, a consecuencia de características no relacionadas al trabajo. Este tipo de discriminación salarial basado en las características raciales o étnicas también se observa en nuestro estudio, pues los mestizos y quechuas estarían expuestos a ingresos salariales inferiores en comparación con los blancos; sin embargo, los negros que también estarían incluidos en los otros grupos étnicos no blancos, tendrían casi tres veces el riesgo de sufrir este tipo de discriminación salarial.

Otro hallazgo importante es que la desocupación laboral, el trabajo en actividades no relacionadas a la formación profesional así como los bajos ingresos salariales estarían directamente relacionados con la formación en universidades privadas. Este hecho tendría su explicación en la calidad educativa que se estaría brindando en este segmento de instituciones formadoras de recursos humanos en enfermería, debido a que la diferencia en salarios y/o grado de empleabilidad nos aproxima a la calidad del servicio de educación superior recibido⁽¹¹⁾. A este hecho se suma que el egreso de instituciones formadoras asentadas en el interior del país expone a mayor probabilidad de no encontrar trabajo, hecho que condicionaría la decisión de trabajar en actividades no vinculadas con la profesión. Estos hallazgos reafirman el deterioro de la calidad del sistema universitario previamente reportado por Yamada y col.;⁽¹¹⁾ casi la tercera parte de los universitarios -si pudiese elegir de nuevo- no elegiría la misma institución para su formación profesional.

En los planes de estudio universitarios el primer nivel de

atención es escasamente prioritario⁽⁵⁾. Esta situación - que no es exclusiva de los profesionales de enfermería- demuestra que cuando ingresan al mercado laboral no están necesariamente, ni específicamente, formados para trabajar en el primer nivel de atención dominado por el sector público -puerta de entrada y espacio de mayor demanda de recursos humanos en salud-, y podría contribuir a explicar las subsecuentes brechas en atracción y retención de profesionales de salud dentro de las instituciones que lo conforman. En consecuencia, se estaría produciendo sobreoferta de recursos humanos de salud para el sector privado, exponiéndolos a aceptar menores remuneraciones con el objetivo de alcanzar un cupo en el mercado laboral peruano⁽⁵⁾ quedando a expensas de las diferentes formas de empleo que existen: trabajo temporal, a tiempo parcial, por cuenta propia, entre otras, que expone a estos profesionales a trabajos precarios caracterizados por inseguridad laboral, baja remuneración, inaccesibilidad a la protección social y mayor exposición a riesgos ocupacionales^(1,13).

Otro aspecto importante es el proceso de reforma en el sector salud. Aunque pueden diferir en cada país, en términos generales, estas afectan más a las mujeres que a los hombres, por la reducción del empleo (recorte de personal) debido al ajuste estructural (reducción del gasto). A finales de los ochenta y comienzos de los noventa casi todos los países latinoamericanos iniciaron programas de reajuste estructural, uno de ellos fue el Perú. Así se incentivó la reducción del gasto público y la privatización de los servicios públicos, entre otros⁽¹⁴⁾. Este contexto socioeconómico deslegitimó los derechos del trabajador por la flexibilización laboral y la forma de afectación del desarrollo humano y la calidad de vida de los profesionales de enfermería⁽¹⁵⁾.

Dado que las diferencias salariales proporcionan un desincentivo para trabajar más horas, los intentos serios para enfrentar la escasez de mano de obra calificada en el sector de la salud deben abordar la brecha salarial de género⁽⁷⁾. Un salario satisfactorio es un importante factor que influye en la atracción y retención laboral. Aumentar el salario para resolver los problemas de reclutamiento y retención de la fuerza laboral institucional es una intervención fácil de implementar a corto plazo;⁽¹⁶⁾ sin embargo, debe combinarse con factores no pecuniarios, como la mejora del entorno laboral y la disminución de la carga de trabajo⁽¹⁷⁾.

La política nacional de recursos humanos en salud trazada hacia el 2030, entre otras acciones, apunta a mejorar las compensaciones y entregas económicas, generar incentivos para las instituciones que brinden bienestar y seguridad laboral, además de institucionalizar las mesas de diálogo que permitan acciones consensuadas entre las autoridades de salud y los representantes sindicales⁽¹⁾. Es de esperar que las

brechas salariales identificadas en el presente estudio puedan ser reducidas o eliminadas en el siguiente decenio.

Como en otros estudios que han utilizado los datos del ENEUU 2014,^(18,19) la variable desocupación no diferenció el desempleo abierto que incluye a quienes ofertan su trabajo y no a quienes tienen carencia de empleo por lo que no debe ser considerada, necesariamente, como un indicador del déficit de oportunidades laborales⁽²⁰⁾ debido a que los desempleados podrían estar buscando un empleo con mejores ingresos⁽²¹⁾. Además, no se incluyeron variables relacionadas a la precariedad del trabajo, entendida como un incremento de la vulnerabilidad de los trabajadores referida a la estabilidad o la calidad en sus condiciones de trabajo, que contribuye al aumento significativo de la desigualdad⁽²²⁾. Tampoco se han analizado el estado civil, la zona de residencia, la dependencia laboral la composición familiar⁽²³⁾, la edad, la apariencia física^(23,24) ni la presencia de discapacidad,⁽²⁵⁾ que podrían influir en las variables centrales de este estudio.

El sexo y la pertenencia étnica de los egresados, así como el tipo de gestión y el ámbito geográfico de la universidad de egreso son determinantes de la discriminación en la práctica del profesional de enfermería y serían barreras para el acceso y remuneración equitativa de los enfermeros peruanos al mercado laboral en el Perú.

Conflictos de interés: Los autores niegan conflictos de interés.

Financiamiento: Autofinanciado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Ministerio de Salud del Perú. Documento técnico: Lineamientos de políticas de recursos humanos en salud 2018-2030 (internet). 2018 (citado 15 jul 2019); 70 pág. Disponible en: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/264146/RM_N_1357-2018-MINSA.PDF
2. Rivera YM. Determinantes de la satisfacción laboral en el sector salud peruano (internet). Lima: Universidad del Pacífico. 2018 (citado 15 jul 2019); 58 pág. Disponible en: http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2268/Yael_Tesis_maestria_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
3. Cogollo Z, Gómez E. Condiciones laborales en enfermeras de Cartagena, Colombia. Av. Enferm (internet). 2010 (citado 15 jul 2019); 28(1):31-38. Disponible en: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/15625>
4. Villa CR. Costos de riesgos laborales y los ingresos

- netos de rentas cuarta-quinta categoría que perciben las enfermeras en el hospital del distrito Sicuani- 2016 (internet). Cusco: Universidad Nacional Andina del Cusco. 2016 (citado 15 jul 2019); 105 pág. Disponible en: <http://repositorio.uandina.edu.pe/handle/UAC/780>
5. Instituto Nacional de Estadística e Informática. Encuesta nacional a egresados universitarios y universidades, 2014: Principales resultados (internet). Lima: INEI. 2015 (citado 15 jul 2019); 374 pág. Disponible en: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1298/Libro.pdf
 6. Organización Internacional del Trabajo. Informe Mundial sobre Salarios 2014/2015: La brecha salarial entre ambos sexos se amplía para las mujeres mejor remuneradas (internet). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. 2014 (citado 15 jul 2019). Disponible en: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_324700/lang-es/index.htm
 7. Vecchio N, Scuffham PA, Hilton MF, Whiteford HA. Differences in wage rates for males and females in the health sector: a consideration of unpaid overtime to decompose the gender wage gap. *Human Resources for Health* (internet). 2013 (citado 15 jul 2019); 11(9): 1-11. Disponible en: <https://human-resources-health.biomedcentral.com/articles/10.1186/1478-4491-11-9>
 8. Wilson BL, Butler MJ, Butler RJ, Johnson WG. Nursing gender pay differentials in the new millennium. *Journal of Nursing Scholarship* (internet). 2017 (citado 15 jul 2019); 00:0, 1-7. Disponible en: <https://sigmapubs.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jnu.12356>
 9. Muench U, Dietrich H. The male-female earnings gap for nurses in Germany: A pooled cross-sectional study of the years 2006 and 2012. *Int J Nurs Stud* (internet). 2019 (citado 15 jul 2019); 89: 125-131. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0020748917301566?via%3Dihub>
 10. Moore J, Continelli T. Racial/ethnic pay disparities among registered nurses (RNs) in U.S. hospitals: an econometric regression decomposition. *Health Serv Res* (internet). 2016 (citado 15 jul 2019); 51(2): 511-529. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/1475-6773.12337>
 11. Yamada G, Castro JF, Rivera M. Educación superior en el Perú: retos para el aseguramiento de la calidad (internet). Lima: SINEACE. 2012 (citado 15 jul 2019); 49 pág. Disponible en: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/0198694D6FE2A18D05257AF5005E5B08/\\$FILE/107070418-Educacion-superior-en-el-Peru-Retos-para-el-aseguramiento-de-la-calidad.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/0198694D6FE2A18D05257AF5005E5B08/$FILE/107070418-Educacion-superior-en-el-Peru-Retos-para-el-aseguramiento-de-la-calidad.pdf)
 12. Jiménez MM, Mantilla E, Huayanay-Espinoza CA, Gil K, García H, Miranda JJ. Mercado de formación y disponibilidad de profesionales de ciencias de la salud en el Perú. *Rev Peru Med Exp Salud Pública* (internet). 2015 (citado 15 jul 2019); 32(1):41-50. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v32n1/a07v32n1.pdf>
 13. Jiménez M, Mantilla E, Huayanay C, Mego M, Vermeersch C. Analysis of the health care labor market in Peru (internet). Washington D.C.: Health, Nutrition, and Population Family of the World Bank's Human Development Network. 2015 (citado 15 jul 2019); 66 pág. Disponible en: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/21625>
 14. Velandia AL. Regímenes laborales y calidad de atención en enfermería. *Avances en Enfermería* (internet). 2002 (citado 15 jul 2019); 20(2):5-22. Disponible en: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/37509>
 15. Mesa L, Romero MN. Profesionales de enfermería y cuidado en las condiciones laborales actuales. *Investigación en Enfermería: Imagen y Desarrollo* (internet). 2010 (citado 15 jul 2019); 12(2):55-92.
 16. May JH, Bazzoli GJ, Gerland AM. Hospitals' responses to nurse staffing shortages. *Health Affairs* (internet). 2006 (citado 15 jul 2019); 25(4):W316-W323. Disponible en: <https://www.healthaffairs.org/doi/full/10.1377/hlthaff.25.w316>
 17. McHugh MD, Kutney-Lee A, Cimiotti JP, Sloane DM, Aiken LH. Nurses' widespread job dissatisfaction, burnout and frustration with health benefits signal problems for patient care. *Health Affairs (Millwood)* (internet). 2011 (citado 15 jul 2019); 30(2):202-210. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3201822/>
 18. Chacaltana L, Pari J, Cuba P, Hernández L, La Rosa J, Solano C, Quispe M, Oyola A. Peruvian pharmacist employment and wage: Gender, university and type of job influences. *Marmara Pharmaceutical Journal* (internet). 2019 (citado 15 jul 2019); 23(2):284-291. Disponible en: <http://jrespharm.com/abstract.php?id=665>
 19. Pacovilca-Alejo OV, Zea-Montesinos CC, Reginaldo-Huamani R, Pacovilca-Alejo GS, Villajurado MC, Quispe-Ilanzo MP, Oyola-García AE. Gender and university: influencing factors over employment and wage in Peruvian midwives. *Africa Journal of Nursing and Midwifery*. 2019; (en prensa).
 20. Márquez-Scotti C. Determinantes del desempleo en las urbes mexicanas. *Continuidades y rupturas*

- en el período de crisis. Papeles de población (internet). 2014 (citado 15 jul 2019); 83:101-134. Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/pp/v21n83/v21n83a5.pdf>
21. Arpi R, Arpi L. Retornos heterogéneos a la educación en el mercado laboral peruano, 2015. Rev Investig Altoandin (internet). 2016 (citado 15 jul 2019); 18(3):289-302. Disponible en: <http://huajsapata.unap.edu.pe/ria/index.php/ria/article/view/218>
22. Alcañiz M. Nuevas desigualdades en contextos de crisis: la precariedad laboral femenina en España. Proceedings of the First International Meeting of Industrial Sociology, Sociology of Organizations and Work (internet). 2015 (citado 15 jul 2019); 507-526. Disponible en: http://www.apsiot.pt/images/publicacoessiot/53_1eisiot.pdf
23. Botello HA, Guerrero I. Efectos de las características físicas en los ingresos laborales en Ecuador, 2012. Semestre Económico (internet). 2017 (citado 15 jul 2019); 20(42):127-142. Disponible en: <http://revistas.udem.edu.co/index.php/economico/article/view/2098/1845>
24. Galarza F, Yamada G. Discriminación laboral en Lima: el rol de la belleza, la raza y el sexo. Documento de discusión CIUP 185 (internet). Lima: Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico. 2012 (citado 15 jul 2019); 44 pág. Disponible en: <http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/388/DD1209.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Encinas V, Gómez MI, Contreras M. Dificultades de contratación en el mercado de trabajo para las personas con discapacidad: análisis desde la perspectiva de género. Revista Sociológica de Pensamiento Crítico (internet). 2017 (citado 15 jul 2019); 11(2):71-81 Disponible en: <http://www.intersticios.es/article/view/17716>.

Correspondencia

Alfredo Enrique Oyola García.
Dirección: Jr. Huancabamba 1236, Breña, Lima.
Teléfono: 956124996
Correo: aoyolag@gmail.com

Revisión de pares

Recibido: 28/10/2019
Aceptado: 18/12/2019