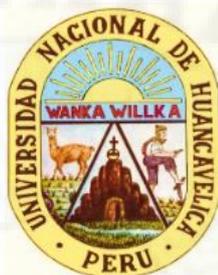


**UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA**

(Creada por Ley N° 25265)

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA**



**TESIS**

**DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR GÉNERO EN  
EL DEPARTAMENTO DE HUANCVELICA, 2019**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**ECONOMÍA DE LA POBREZA Y DE LA DESIGUALDAD**

**PRESENTADO POR:**

**Bach. Yesenia CÁRDENAS CONDOR**

**Bach. Josselyn Abigail DE LA CRUZ CCANTO**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**ECONOMISTA**

**HUANCVELICA, PERÚ**

**2021**

# UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA

(Creado por Ley N° 25265)

## Facultad de Ciencias Empresariales

Escuela Profesional de Economía

### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

MODALIDAD VIRTUAL

En la plataforma virtual de Google Meet <https://meet.google.com/wkp-qiwk-hym> a los 27 días del mes de diciembre del 2021, a horas 13:40 pm, reunidos los miembros del jurado evaluador conformado por:

**PRESIDENTE:** Mg. Robles Rojas, Milagros Ligia Carolina  
**SECRETARIO:** Mg. Cubos Sifuentes, Uver  
**VOCAL:** Mg. Ramos Serrano, Rusbel Freddy

Designados mediante Resolución N° 407-2021-FCE-R-UNH del 26.11.2021; para evaluar la tesis denominada: **DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR GÉNERO EN EL DEPARTAMENTO DE HUANCAMELICA, 2019**".

Cuyos autores son:

**BACHILLER (S):** CARDENAS CONDOR YESENIA y DE LA CRUZ CCANTO JOSSELYN ABIGAIL

A fin de proceder con la sustentación de la tesis indicada y siendo programada la fecha y hora según la **Resolución N° 467-2021-FCE-R-UNH. del 17.12.2021** (modalidad virtual\*).

Finalizado la sustentación y evaluación; se invita al público presente y a las sustentantes abandonar la plataforma virtual (Google Meet) de la Universidad Nacional de Huancavelica; para la deliberación por parte del jurado. Luego del debate se llegó al siguiente resultado:

**BACHILLER EN ECONOMÍA:** CARDENAS CONDOR YESENIA

**PRESIDENTE:** APROBADO  
**SECRETARIO:** APROBADO  
**VOCAL:** APROBADO  
**RESULTADO FINAL:** APROBADO POR UNANIMIDAD

**BACHILLER EN ECONOMÍA:** DE LA CRUZ CCANTO JOSSELYN ABIGAIL

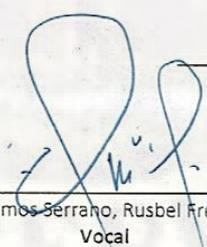
**PRESIDENTE:** APROBADO  
**SECRETARIO:** APROBADO  
**VOCAL:** APROBADO  
**RESULTADO FINAL:** APROBADO POR UNANIMIDAD

Acto seguido se da lectura al resultado final.

De conformidad a lo actuado a horas 15:25 pm Horas. Se levanta el acta firmando en señal de conformidad.

  
Mg. Robles Rojas, Milagros Ligia Carolina  
Presidente

  
Mg. Cubos Sifuentes, Uver  
Secretario

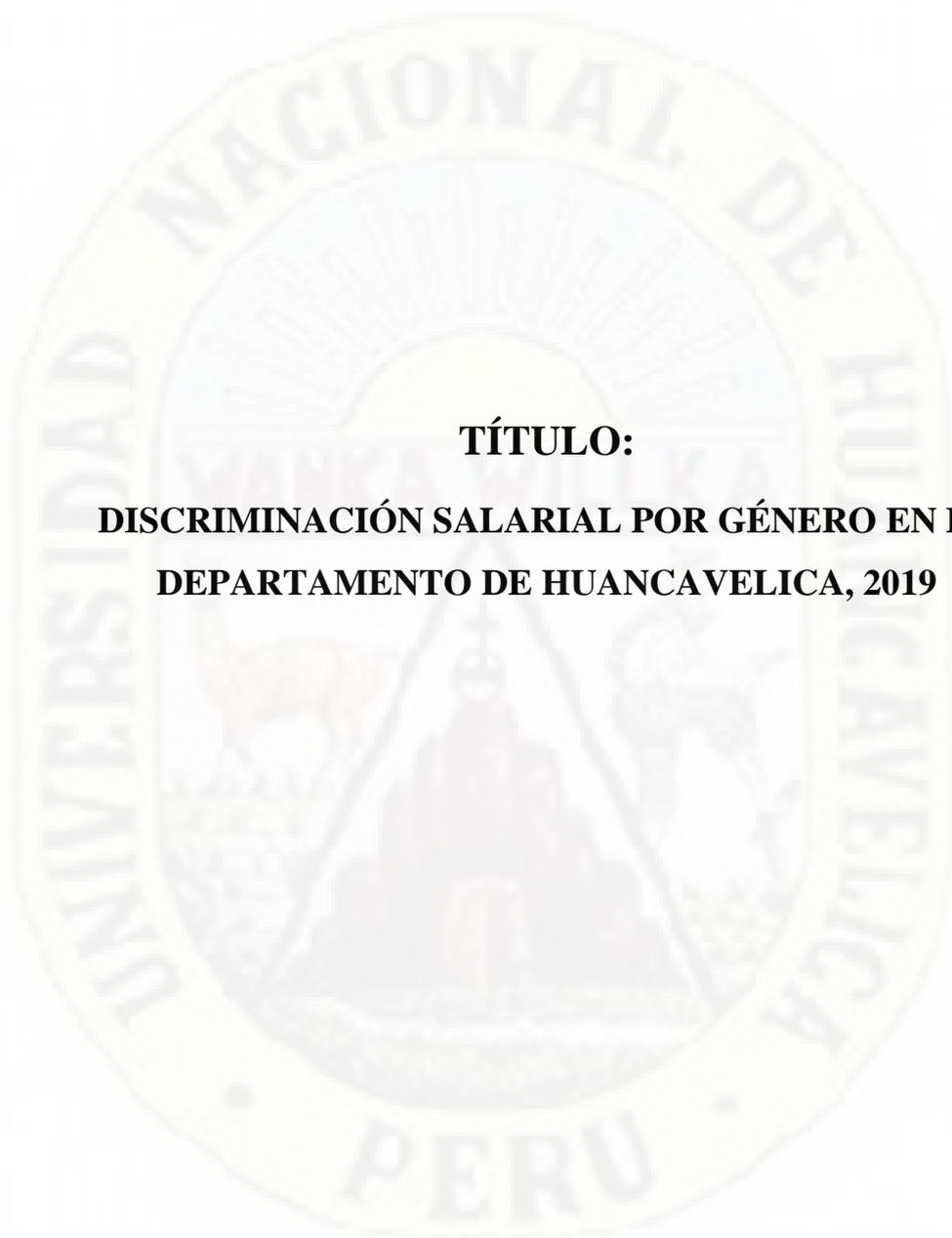
  
Mg. Ramos Serrano, Rusbel Freddy  
Vocal

  
CARDENAS CONDOR YESENIA  
Tesisista

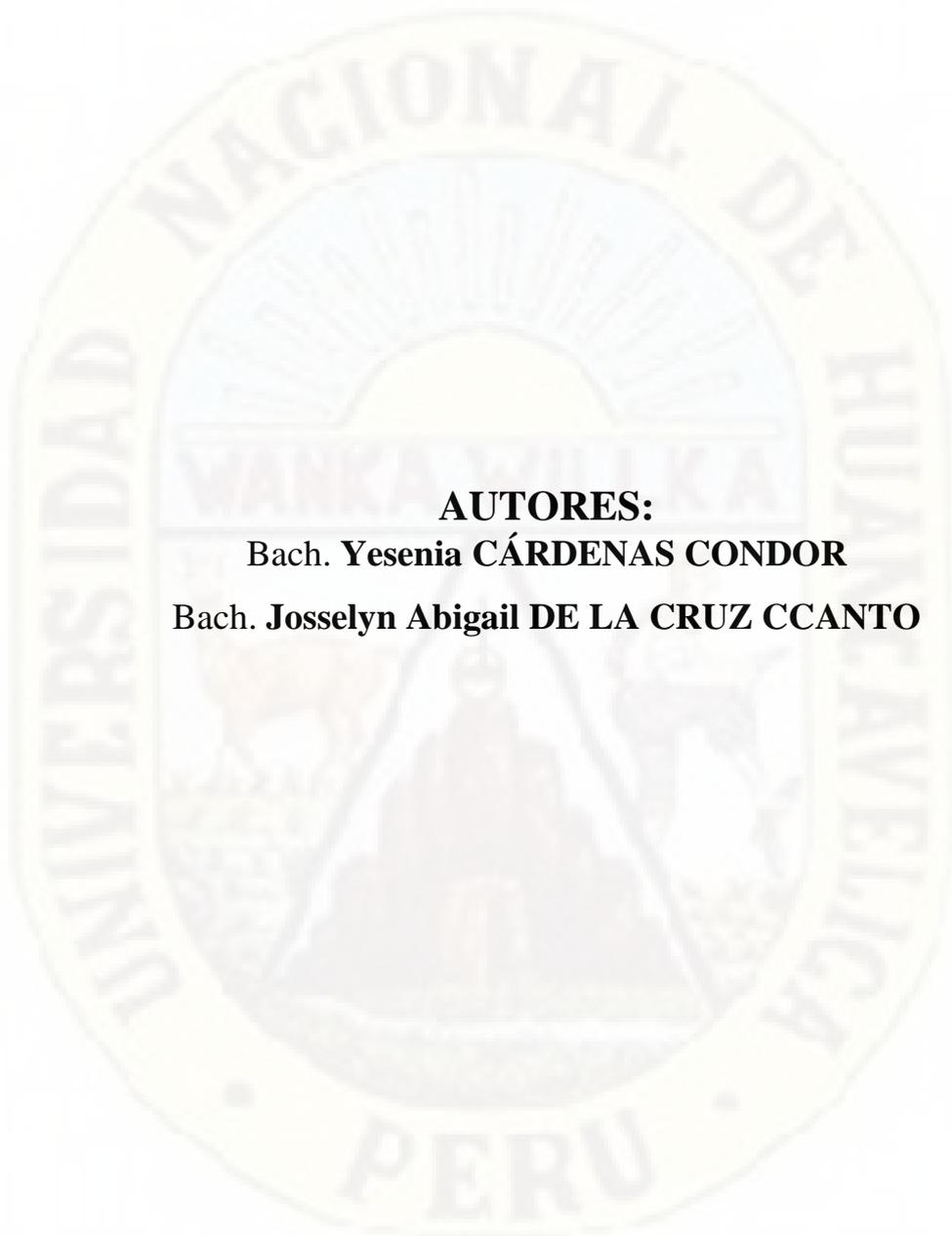
  
DE LA CRUZ CCANTO JOSSELYN ABIGAIL  
Tesisista

(\*) Resolución N° 0467-2020-CU-UNH

**Nota:** Se otorgó el tiempo reglamentario para la exposición de la Tesis a los Tesisistas



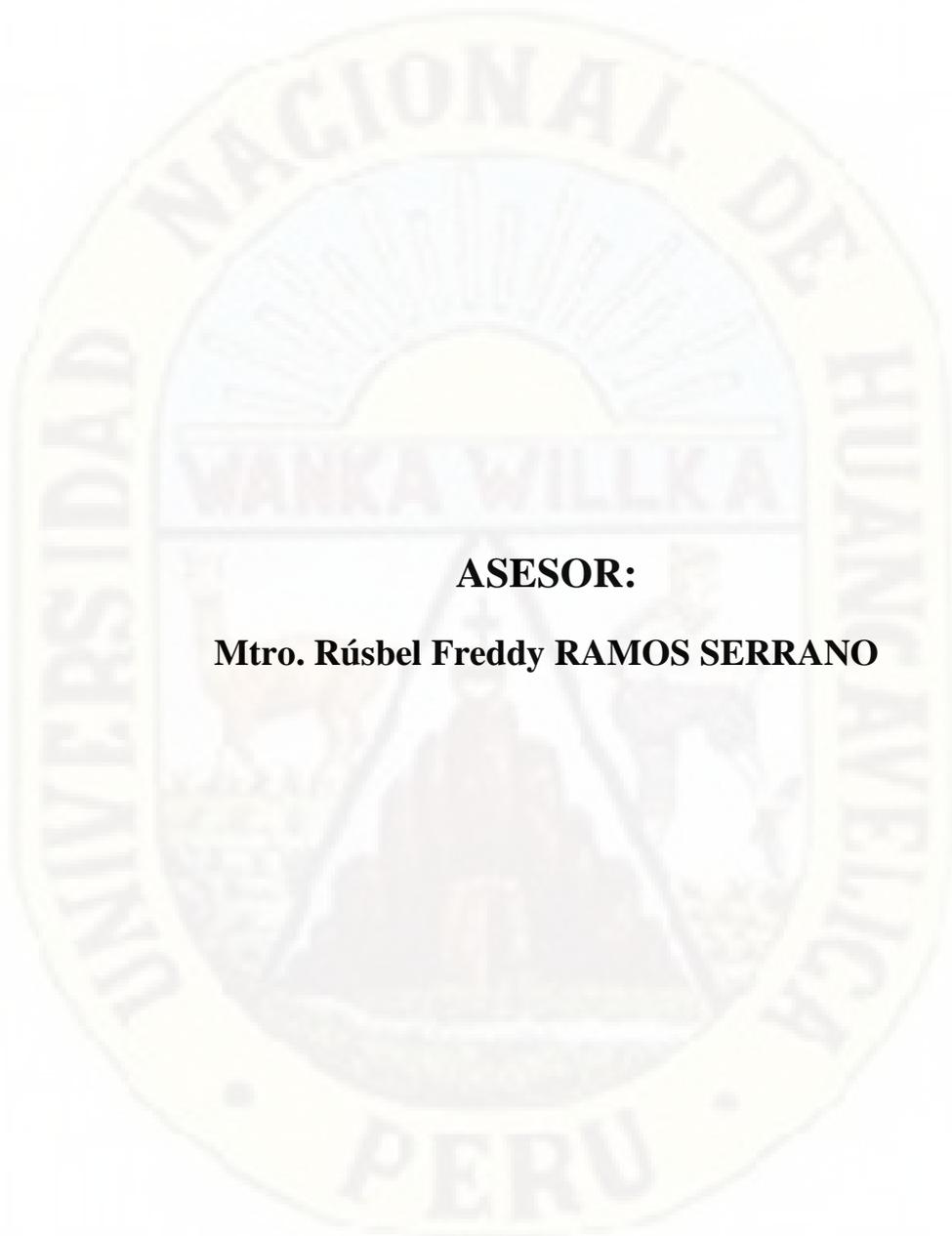
**TÍTULO:**  
**DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR GÉNERO EN EL**  
**DEPARTAMENTO DE HUANCVELICA, 2019**



**AUTORES:**

**Bach. Yesenia CÁRDENAS CONDOR**

**Bach. Josselyn Abigail DE LA CRUZ CCANTO**



**ASESOR:**

**Mtro. Rúsbel Freddy RAMOS SERRANO**

## DEDICATORIA

-----  
Agradezco infinitamente a Dios, por la vida que me regalo, por la vida de mis padres hermanos y amigos, en estos tiempos difíciles es importante valorar todo el apoyo que recibimos de parte de ellos. Es por eso que este trabajo es dedicado a ellos.

**Yesenia.**

-----

-----  
Agradezco a Dios por haberme otorgado una familia maravillosa quienes han creído siempre en mí, dándome ejemplo de superación, humildad y sacrificio; enseñándome a valorar todo lo que tengo.

A todos ellos dedico el presente trabajo de investigación, porque han fomentado en mí el deseo de superación y de triunfo en la vida.

Lo que ha contribuido a la consecución de este logro. Espero contar siempre con su valioso e incondicional apoyo.

**Josselyn Abigail.**

-----

## TABLA DE CONTENIDO

ACTA DE SUSTENTACIÓN .....	ii
TÍTULO: .....	iii
AUTORES: .....	iv
ASESOR: .....	v
DEDICATORIA .....	vi
TABLA DE CONTENIDO.....	vii
TABLA DE CUADROS .....	ix
TABLA DE GRÁFICOS .....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
INTRODUCCIÓN .....	xiii
CAPÍTULO I.....	14
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	14
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA .....	14
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	19
1.2.1. Problema General:.....	19
1.2.2. Problemas Específicos: .....	19
1.3. OBJETIVOS.....	19
1.3.1. Objetivo general .....	19
1.3.2. Objetivos específicos .....	20
1.4. JUSTIFICACIÓN.....	20
CAPÍTULO II .....	22
MARCO TEÓRICO.....	22
2.1. ANTECEDENTES .....	22
2.2. BASES TEÓRICAS .....	27
2.2.1. Brecha salarial entre hombres y mujeres .....	27
2.2.2. Teorías de la discriminación en el mercado laboral.....	27
2.3. HIPÓTESIS .....	33
2.4. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS .....	33
2.5. VARIABLES .....	34
2.5.1. Variables dependientes (explicada).....	34

2.5.2. Variables independientes (explicativas).....	34
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES .....	36
CAPÍTULO III.....	38
MATERIALES Y MÉTODOS .....	38
3.1. ÁMBITO TEMPORAL Y ESPACIAL.....	38
3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	38
3.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN .....	39
3.4. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN .....	39
3.4.1. Método General: Dialéctico .....	39
3.4.2. Métodos Específicos .....	39
3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	41
3.6. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO .....	42
3.6.1. Población.....	42
3.6.2. Muestra.....	42
3.7. INSTRUMENTOS Y TÉCNICAS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS . .....	43
3.8. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.....	44
CAPÍTULO IV.....	45
DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	45
4.1. DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR EN EL DEPARTAMENTO DE HUANCVELICA .....	45
4.2. DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR EN EL DEPARTAMENTO DE HUANCVELICA POR INGRESOS Y SEXO.....	60
4.3. BRECHA SALARIAL EN LA POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR EN EL DEPARTAMENTO DE HUANCVELICA.....	61
4.4. MODELO DE REGRESIÓN LINEAL.....	62
4.5. ANÁLISIS ECONOMETRICO .....	64
4.6. DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	66
CONCLUSIONES .....	67
SUGERENCIAS .....	69
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA .....	70
APÉNDICE.....	74
MATRIZ DE CONSISTENCIA .....	75

## TABLA DE CUADROS

Cuadro 1.1	Mapa de la brecha salarial entre hombres y mujeres en la UE-28 .	15
Cuadro 4.1	Distribución de la población en edad de trabajar según sexo en el departamento de Huancavelica, 2019 .....	45
Cuadro 4.2	Distribución de la población en edad de trabajar según estado civil por sexo en el departamento de Huancavelica, 2019 .....	48
Cuadro 4.3	Distribución de la población en edad de trabajar según su relación con el jefe de hogar por sexo en el departamento de Huancavelica ...	50
Cuadro 4.4	Distribución de la población en edad de trabajar según condición de su actividad y sexo en el departamento de Huancavelica, 2019 ...	51
Cuadro 4.5	Distribución de la población ocupada, según grupo de edad y sexo en el departamento de Huancavelica, 2019 .....	52
Cuadro 4.6	Distribución de la población ocupada, según ámbito geográfico y sexo en el departamento de Huancavelica, 2019 .....	53
Cuadro 4.7	Distribución de la población ocupada, según presencia en el mercado informal y sexo en el departamento de Huancavelica, 2019 .....	54
Cuadro 4.8	Distribución de la población ocupada, según actividad económica y sexo en el departamento de Huancavelica, 2019 .....	55
Cuadro 4.9	Distribución de la población ocupada, según nivel educativo y sexo en el departamento de Huancavelica, 2019 .....	57
Cuadro 4.10	Distribución de la población ocupada, según su lengua materna y sexo en el departamento de Huancavelica, 2019 .....	59
Cuadro 4.11	Distribución de la población ocupada, según ingresos y sexo en el departamento de Huancavelica, 2019 .....	60
Cuadro 4.12	Media de ingresos de la población ocupada, según sexo en el departamento de Huancavelica, 2019 .....	61
Cuadro 4.13	Descripción de las variables del modelo .....	64
Cuadro 4.14	Huancavelica: Modelo de regresión lineal de los determinantes de los ingresos totales, 2019 .....	65

## TABLA DE GRÁFICOS

Gráfico 1.1	Brechas salariales de género en el tiempo, primer y último años disponibles, y PIB per cápita con respecto a la paridad del poder adquisitivo en dólares estadounidenses (2015) .....	14
Gráfico 1.2	América Latina: brecha salarial de género en salarios mensuales según subregión. 2005-2015. Porcentajes .....	16
Gráfico 1.3	Perú: Brecha salarial, 2010-2018 (% de los ingresos laborales masculinos que exceden a los femeninos) .....	17
Gráfico 4.1	Distribución de la población en edad de trabajar según sexo en el departamento de Huancavelica, 2019 .....	46
Gráfico 4.2	Distribución de la población en edad de trabajar según estado civil por sexo en el departamento de Huancavelica, 2019 .....	48
Gráfico 4.3	Distribución de la población en edad de trabajar según su relación con el jefe de hogar por sexo en el departamento de Huancavelica ...	50
Gráfico 4.4	Distribución de la población en edad de trabajar según condición de su actividad y sexo en el departamento de Huancavelica, 2019 ...	51
Gráfico 4.5	Distribución de la población ocupada, según grupo de edad y sexo en el departamento de Huancavelica, 2019 .....	52
Gráfico 4.6	Distribución de la población ocupada, según ámbito geográfico y sexo en el departamento de Huancavelica, 2019 .....	53
Gráfico 4.7	Distribución de la población ocupada, según presencia en el mercado informal y sexo en el departamento de Huancavelica, 2019 .....	54
Gráfico 4.8	Distribución de la población ocupada, según actividad económica y sexo en el departamento de Huancavelica, 2019 .....	56
Gráfico 4.9	Distribución de la población ocupada, según nivel educativo y sexo en el departamento de Huancavelica, 2019 .....	58
Gráfico 4.10	Distribución de la población ocupada, según su lengua materna y sexo en el departamento de Huancavelica, 2019 .....	59
Gráfico 4.11	Distribución de la población ocupada, según ingresos y sexo en el departamento de Huancavelica, 2019 .....	60

## RESUMEN

Esta investigación intitulada “**DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR GÉNERO EN EL DEPARTAMENTO DE HUANCVELICA, 2019**”, tiene como problema ¿Cuáles son las variables significativas, además del sexo, que influyen en los ingresos laborales entre los trabajadores asalariados en el departamento de Huancavelica?, el objetivo es Determinar la influencia de los principales factores demográficos y socioeconómicos, además del sexo, en los ingresos laborales entre los trabajadores asalariados en el departamento de Huancavelica, la hipótesis planteada es la siguiente: El sexo, la edad, el nivel educativo, la zona de residencia, la actividad económica, la lengua materna y el estado civil influyen en los ingresos laborales entre los trabajadores asalariados en el departamento de Huancavelica. La metodología es de tipo aplicada, nivel explicativo, los métodos de investigación son método dialéctico, descriptivo, inductivo, analítico y sintético. El diseño de investigación es el no experimental, transversal, explicativa. La población son los hogares del departamento de Huancavelica y la muestra de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) del año 2019 es de 1,088 viviendas de Huancavelica. No se empleó ninguna técnica de recolección de datos, en razón que se trabajó con la data de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) del año 2019. El principal hallazgo es que en promedio los ingresos laborales de los hombres ascienden a S/ 1,139 y los ingresos laborales en promedio de las mujeres es S/ 734, siendo la brecha de 403 soles. Ello significa que por cada 1 sol que percibe un hombre la mujer percibe un ingreso de 0.64 soles, ello representa el 35.56% de los ingresos laborales masculinos que exceden los ingresos laborales femeninos. Por otro lado, se ha encontrado que el hecho de tener la condición de mujer disminuye, significativamente, en los ingresos totales; a medida que la edad aumenta, los ingresos se incrementan significativamente; a medida que se sube de nivel educativo se incrementa significativamente los ingresos laborales; cuando una persona cambia de ámbito de residencia a la zona urbana disminuye significativamente los ingresos; y cuando una persona cambia a la actividad de agricultura disminuye significativamente sus ingresos laborales.

**Palabras Clave:** Brecha salarial, discriminación salarial, ingresos laborales.

## ABSTRACT

This research entitled "SALARY DISCRIMINATION BY GENDER IN THE DEPARTMENT OF HUANCVELICA, 2019", has as a problem: What are the significant variables, in addition to sex, that influence labor income among salaried workers in the department of Huancavelica? en To determine the influence of the main demographic and socioeconomic factors, in addition to gender, on labor income among salaried workers in the department of Huancavelica, the hypothesis proposed is the following: Sex, age, educational level, area of employment, residence, economic activity, mother tongue and marital status influence labor income among salaried workers in the department of Huancavelica. The methodology is of an applied type, explanatory level, the research methods are dialectical, descriptive, inductive, analytical and synthetic method. The research design is non-experimental, cross-sectional, explanatory. The population is the households in the department of Huancavelica and the sample of the Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) for the year 2019 is 1,088 households in Huancavelica. No data collection technique was used, as the data from the Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) for 2019 was used. The main finding is that on average the labor income of men amounts to S / 1,139 and the average labor income of women is S / 734, the gap being 403 soles. This means that for every 1 sol that a man receives, the woman receives an income of 0.64 soles, this represents 35.56% of the male labor income that exceeds the female labor income. On the other hand, it has been found that the fact of being a woman decreases, significantly, in total income; as age increases, income increases significantly; as the educational level rises, labor income increases significantly; when a person changes their area of residence to urban areas, their income decreases significantly; and when a person switches to agriculture, their labor income significantly decreases.

**Keywords:** Pay gap, pay discrimination, earned income.

## INTRODUCCIÓN

Con la presente tesis titulado **“DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR GÉNERO EN EL DEPARTAMENTO DE HUANCVELICA, 2019”** aspiramos obtener el título profesional de economista.

El problema planteado es ¿Cuáles son las variables significativas, además del sexo, que influyen en los ingresos laborales entre los trabajadores asalariados en el departamento de Huancavelica?

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar la influencia de los principales factores demográficos y socioeconómicos, además del sexo, en los ingresos laborales entre los trabajadores asalariados en el departamento de Huancavelica.

La metodología es de tipo aplicada, nivel explicativo, los métodos de investigación son método dialéctico, descriptivo, inductivo, analítico y sintético. El diseño de investigación es el no experimental, transversal, explicativa. La población son los hogares del departamento de Huancavelica y la muestra de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) del año 2019 es de 1,088 viviendas de Huancavelica. No se empleó ninguna técnica de recolección de datos, en razón que se trabajó con la data de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) del año 2019.

La estructura consta de cuatro capítulos. El Capítulo I presenta el problema, el Capítulo II comprende el marco teórico, el Capítulo III contiene la metodología de investigación y el Capítulo IV presenta los resultados. Se incluye las conclusiones, sugerencia y la matriz de consistencia.

Nuestro agradecimiento a nuestro asesor y a todas las personas quienes hicieron posible la realización y culminación de la presente tesis.

Los autores.

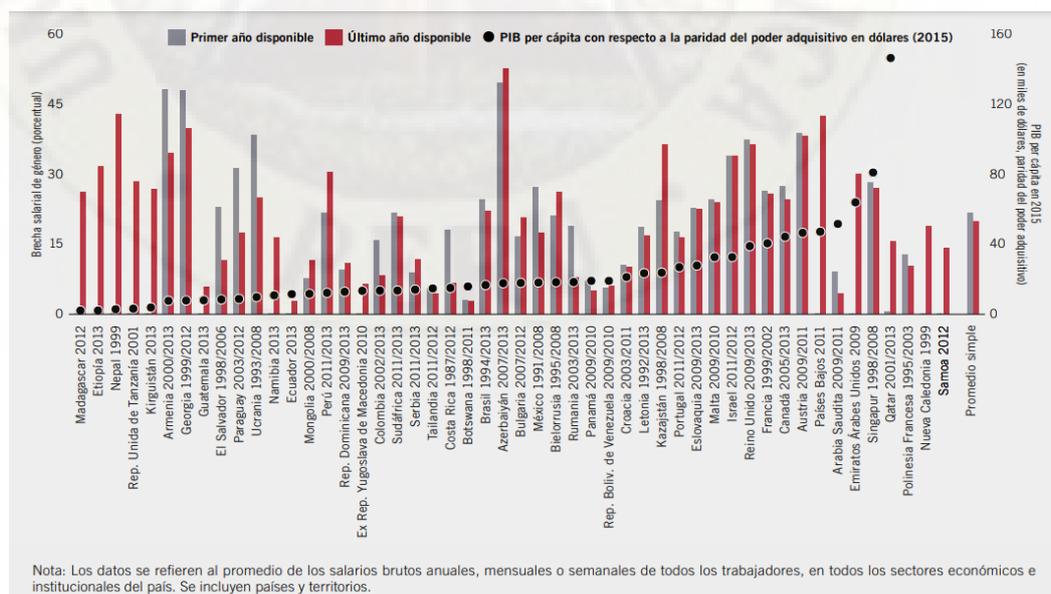
# CAPÍTULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La problemática de la brecha salarial por género, es decir, las mujeres perciben remuneraciones inferiores a los percibidos por los hombres, se percibe a nivel mundial, regional como en el Perú. situación que requiere seguir estudiando con la finalidad de determinar las causas y formular políticas públicas orientadas a reducir o eliminar esta desigualdad. Veamos algunas evidencias de este problema social.

*Gráfico 1.1. Brechas salariales de género en el tiempo, primer y último años disponibles, y PIB per cápita con respecto a la paridad del poder adquisitivo en dólares estadounidenses (2015)*



Nota: Los datos se refieren al promedio de los salarios brutos anuales, mensuales o semanales de todos los trabajadores, en todos los sectores económicos e institucionales del país. Se incluyen países y territorios.

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (2016)

Elaboración: Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra

En el mundo, Gráfico 1.1, pese que hay una reducción de la brecha salarial de género, en muchos países, la brecha salarial de género entre los trabajadores asalariados (o trabajadores a sueldo) es del 23%, es decir, las mujeres ganan el 77% de lo que ganan los hombres (Organización Internacional del Trabajo, 2016). La referida reducción de la brecha salarial de género, en 37 países el promedio simple de esta brecha, pasó de 21.7% al 19,8% (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

Conforme al Cuadro 1.1, en la Unión Europea, en promedio las mujeres ganan un 16% menos que los hombres por hora trabajada. Como es natural, esta brecha salarial no son las mismas en toda Europa, en Eslovenia, Malta, Polonia, Italia, Luxemburgo y Rumanía es inferior al 10% y en Hungría, Eslovaquia, la República Checa, Alemania, Austria y Estonia es superior al 20% (Unión Europea, 2014)

**Cuadro 1.1. Mapa de la brecha salarial entre hombres y mujeres en la UE-28**

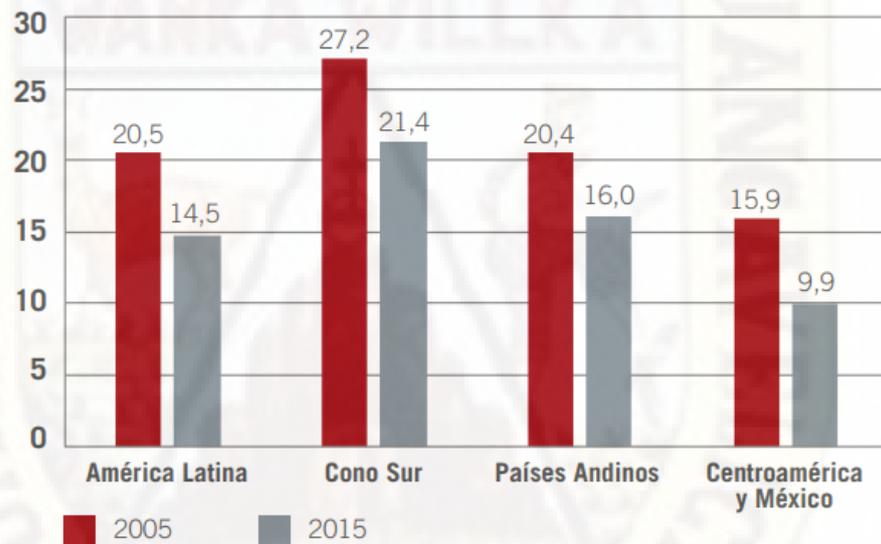
País	Brecha salarial	País	Brecha salarial
Portugal	15,7 %	Alemania	22,4 %
España	17,8 %	Finlandia	19,4 %
Francia	14,8 %	Suecia	15,9 %
Irlanda	14,4 %	Estonia	30,0 %
Reino Unido	19,1 %	Letonia	13,8 %
Dinamarca	14,9 %	Lituania	12,6 %
Países Bajos	16,9 %	Polonia	6,4 %
Bélgica	10,0 %	República Checa	22,0 %
Luxemburgo	8,6 %	Eslovaquia	21,5 %
Austria	23,4 %	Hungría	20,1 %
Eslovenia	2,5 %	Rumanía	9,7 %
Croacia	18,0 %	Bulgaria	14,7 %
Italia	6,7 %	Grecia	15,0 %
Malta	6,1 %	Chipre	16,2 %

Fuente: Unión Europea, 2014.

Elaboración: Propia

En América Latina, Gráfico 1.2, la brecha salarial mensual disminuyó en promedio de 20% a 15% entre 2005 y 2015, claro está, que esta baja se presenta en diferentes intensidades en las tres subregiones de América Latina (Organización Internacional del Trabajo, 2019). La disminución de 6 puntos porcentuales se habría dado en Centroamérica y México, en el cono sur se redujo en 5.8 puntos porcentuales y en los países andinos esta brecha se redujo en 4.5 puntos porcentuales (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

**Gráfico 1.2. América Latina: brecha salarial de género en salarios mensuales según subregión. 2005-2015. Porcentajes.**

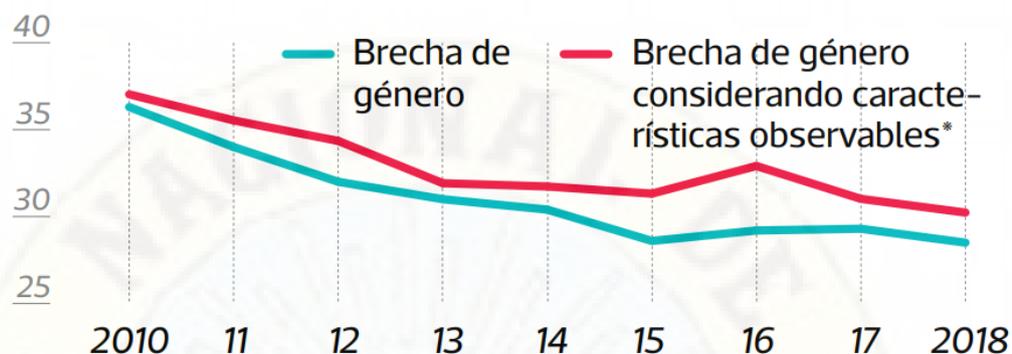


Fuente: Organización Internacional del Trabajo, 2019.

Elaboración: Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe.

Esta realidad no es ajena para el Perú, conforme al Gráfico 1.3 y según la Encuesta Nacional de Hogares (Enaho 2018), el salario promedio mensual de un hombre fue de 1,588 soles frente a 1,135 soles de una mujer, siendo la brecha salarial fue del 28.5 %, es decir el salario de la mujer en promedio representó el 71.5% de los hombres (Instituto Peruano de Economía, 2019)

**Gráfico 1.3. Perú: Brecha salarial, 2010-2018 (% de los ingresos laborales masculinos que exceden a los femeninos)**



\*La estimación de la brecha de ingresos se calcula por sexo, horas de trabajo, ámbito geográfico, años de educación, actividad económica, edad, categoría ocupacional y tamaño de empresas.

Fuente: Instituto Peruano de Economía, 2019. El Comercio (18.11.2019)

Elaboración: Instituto Peruano de Economía.

Finalmente, INEI (2019) en su reporte “Perú: Brechas de Género, 2019: Avances hacia la igualdad de mujeres y Hombres” expone las diferencias entre hombres y mujeres en el departamento de Huancavelica, la proporción de mujeres sin ingresos propios es casi tres veces a la proporción de los hombres, el promedio de años de estudio en las mujeres es de 8.4 y en los hombres es 9.2 años frente a 11.2 años para mujeres y 11.6 para hombres en la provincia de Lima; la tasa de analfabetismo en mujeres es 19.2% y 5.7% en hombres, siendo índices mayores a nivel nacional; la tasa de mujeres asalariadas es 20.8% y 30.5% de hombres; referente a la brecha de género en el ingreso promedio real mensual proveniente del trabajo es el siguiente: el ingreso promedio real mensual proveniente del trabajo de las mujeres representa el 62,9% del el ingreso promedio real mensual proveniente del trabajo de los hombres, existiendo la brecha del 37.1% (INEI, 2019).

Las causas de esta problemática, brecha salarial por género, es debido a muchas causas siendo las siguientes como causas principales:

Para la OIT (2016) los factores que explican esta brecha salarial por género podrían ser las diferencias en el nivel de educación, la experiencia laboral, sector y tipo de ocupación, la ubicación del lugar de trabajo (urbana o rural) y la

cantidad de horas que se dedican al trabajo remunerado y al no remunerado (Organización Internacional del Trabajo, 2016)

Para la Unión Europea (2014), las brechas salariales en la Unión Europea se debe a la existencia de discriminación en el lugar de trabajo (hombres y mujeres no reciben el mismo salario a pesar de realizar el mismo trabajo o trabajos de igual valor); diferentes empleos y diferentes sectores (Las mujeres y los hombres desempeñan trabajos diferentes y a menudo trabajan en sectores diferentes - Los sectores en que las mujeres predominan ofrecen salarios más bajos que aquellos en que predominan los hombres); prácticas laborales y sistemas salariales (A las mujeres y a los hombres no se les aplican las mismas prácticas laborales, por ejemplo en el ámbito de la formación y el desarrollo profesional); la infravaloración del trabajo y las capacidades de las mujeres (Las competencias y capacidades de las mujeres están a menudo infravaloradas, especialmente en las ocupaciones en que ellas predominan); la escasa presencia de mujeres en puestos de liderazgo y de alto nivel; tradiciones y roles de género (las tradiciones y los roles de género determinan el papel que mujeres y hombres desempeñan en la sociedad, comenzando a una edad muy temprana); y, conciliación de la vida laboral y familiar (Las mujeres trabajan menos horas, y a menudo lo hacen a tiempo parcial, para poder compaginar sus responsabilidades familiares con el desempeño de un trabajo remunerado) (Unión Europea, 2014)

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo (2019) confirma que “la brecha en el ingreso pueda explicarse por razones como diferencias entre mujeres y hombres en el nivel educativo, la experiencia laboral, la actividad económica que se realiza, la ubicación regional o las horas que dedican al trabajo remunerado” (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

Finalmente, entre las causas, el Instituto Peruano de Economía (2019) sostiene que “las diferencias salariales podrían depender de las características de los trabajadores como experiencia, nivel educativo, ámbito geográfico, entre otras. Estos factores determinan el nivel de productividad del trabajador y, por ende, su salario” (Instituto Peruano de Economía, 2019)

La Organización Internacional del Trabajo (2016) viene sosteniendo que, si los países no promueven ninguna acción para reducir o eliminar la brecha salarial

por género, al ritmo actual, la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres no se podrá alcanzar hasta 2086 (Organización Internacional del Trabajo, 2016) Por su lado, para el caso peruano, el Instituto Peruano de Economía (2019) la reducción de la brecha salarial viene reduciéndose a un punto porcentual desde el año 2010 y a ese ritmo, la brecha salarial por género se eliminaría recién en el 2068 (Instituto Peruano de Economía, 2019)

Ante lo expuesto, nuestro interés es ¿Cuál es la brecha salarial por género en el departamento de Huancavelica? ¿Cuáles son las causas que determinan la brecha salarial por género en el departamento de Huancavelica?, estas son algunas interrogantes que orientarán el desarrollo de la presente investigación.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. Problema General:**

¿Cuáles son las variables significativas, además del sexo, que influyen en los ingresos laborales entre los trabajadores asalariados en el departamento de Huancavelica?

### **1.2.2. Problemas Específicos:**

- a) ¿Cuál es la distribución de la población en edad de trabajar por sexo y las variables demográficas en el departamento de Huancavelica?
- b) ¿Cuál es la distribución de la población en edad de trabajar por sexos y las variables socioeconómicas en el departamento de Huancavelica?
- c) ¿Cuál es la brecha salarial entre los hombres y mujeres en el departamento de Huancavelica?

## **1.3. OBJETIVOS**

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la influencia de los principales factores demográficos y socioeconómicos, además del sexo, en los ingresos laborales entre los trabajadores asalariados en el departamento de Huancavelica.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

- a) Determinar la distribución de la población en edad de trabajar por sexo y las variables demográficas en el en el departamento de Huancavelica.
- b) Determinar la distribución de la población en edad de trabajar por sexo y las variables socioeconómicas en el en el departamento de Huancavelica.
- c) Determinar la brecha salarial entre los hombres y mujeres en el departamento de Huancavelica.

## **1.4. JUSTIFICACIÓN**

### **1.4.1. Justificación teórica**

La presente investigación tiene la intención de conocer si existe la brecha salarial de género entre los trabajadores asalariados en el departamento de Huancavelica. Siendo así, los resultados de esta tesis servirán como antecedente en la ejecución de otras investigaciones venideras sobre brecha salarial de género de uno de los departamentos más pobres del Perú.

### **1.4.2. Justificación práctica**

Por otro lado, las conclusiones de la presente investigación permitirán conocer la brecha salarial de género en el departamento de Huancavelica por los tomadores de decisiones de programas o políticas públicas. Esto servirá a fin de establecer nuevas políticas públicas o sociales que reduzcan o eliminen estas desigualdades (brecha salarial de género) orientados a la búsqueda de igualdad de condiciones y oportunidades entre la mujer y el hombre a nivel nacional o departamental.

#### **1.4.3. Justificación social**

Por el lado social, esta tesis servirá para responder a la siguiente reflexión ¿qué políticas sociales debemos formular para reducir la brecha salarial de género en Huancavelica y Perú? esta investigación contribuirá a reducir las desigualdades en nuestra sociedad.

Asimismo, esta tesis contribuirá a establecer las bases para la caracterización de la población relacionada a las desigualdades salariales para la región de Huancavelica.

#### **1.4.4. Justificación metodológica**

La realización de la presente investigación implica una metodología en su desarrollo y obtención de los resultados. En tal sentido, esta metodología servirá como referencia para la realización o desarrollo de otras investigaciones relacionadas a brecha salarial de género.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. ANTECEDENTES

Los antecedentes de estudio de la presente tesis se ubican en los siguientes niveles.

##### **A nivel internacional**

Sánchez, Trinidad, Recio y Torns (2016) en su investigación “La brecha salarial y las desigualdades de género en el mercado de trabajo español”, manifiestan que sus resultados de su investigación muestran evidencia que la desigualdad salarial tiene carácter estructural y los factores principales que explican esta desigualdad son el tiempo de trabajo remunerado, la cultura organizacional empresarial, sesgos en la remuneración y promoción, valoración del puesto de trabajo. Asimismo, manifiestan como conclusión que existe un relativo fracaso de las políticas sociales orientadas a la reducción de la brecha salarial por existir una cultura masculina que ofrece resistencias para combatir contra la desigualdad salarial de género que aqueja a las mujeres.

Jáuregui (2016) en su tesis “Efectos de la discriminación salarial por género en pobreza y desigualdad”, para optar el grado de magíster en políticas públicas en la Universidad de Chile. Tiene como objetivo analizar los efectos de la discriminación salarial por género en la pobreza y la desigualdad chilena, previamente calcular la discriminación salarial entre hombre y mujeres

(Jáuregui, 2016). Utilizó una metodología en dos etapas, primero evidenció y midió las brechas salariales de género y en la segunda etapa calculó el efecto de la discriminación salarial en la pobreza y en la desigualdad (Jáuregui, 2016). En la primera etapa comprueba que la existencia de una brecha salarial y que estas brechas aumentan mientras el nivel de escolaridad sea mayor, o sea, existe mayor discriminación salarial hacia las mujeres que tienen mayor nivel escolaridad en comparación hacia las mujeres con menores niveles de escolaridad (Jáuregui, 2016).

García (2008) realizó su tesis titulado “Discriminación salarial por género en México” conducente a la obtención del grado de maestra en economía aplicada, tiene como objetivo de esta investigación es determinar si la discriminación por género influye en la diferencia salarial entre hombres y mujeres que trabajan en las regiones norte, centro y sur de México (García, 2008). En esta investigación concluye que existe discriminación salarial por género, donde se encontró que los hombres recibieron mayores ingresos promedio tanto mensual como por hora, siendo así, las mujeres reciben el 74% del salario promedio mensual que perciben los hombres, es decir, las mujeres reciben 14,657 pesos frente a 19,892 pesos que perciben los hombres como salario promedio mensual (García, 2008). Por otro lado, las mujeres profesionales reciben el 75% del salario promedio mensual que perciben los hombres. En cuanto a las mujeres no profesionales reciben el 73% del salario mensual promedio de los hombres (García, 2008). Además, se encontró que las personas con estado civil de casado reciben un salario mayor que las personas solteras. Las mujeres casadas perciben el 75% del salario promedio mensual de los hombres y las mujeres solteras tienen como salario el 76% del salario promedio mensual de los hombres (García, 2008). Asimismo, se encontró que las mujeres trabajan 79 horas promedio durante la semana frente a 65.75 horas promedio semanal que trabajan los hombres, ello muestra que las mujeres trabajan en promedio 13.25 horas más durante la semana (García, 2008). Finalmente, se aplicó la metodología de Oaxaca y Blinder en donde se encontró que la discriminación salarial sin corregir por sesgo de selección es del 12.4%, es decir, las mujeres reciben como salario 12.4% menos

que los hombres a pesar que tienen las mismas características en términos de capital humano (García, 2008).

Cruz (2014) en su tesis de magíster “Poder de negociación y brecha salarial de género: caso chileno” en el Instituto de Economía de la Pontificia Universidad Católica de Chile, encontró que “En Chile existe una brecha salarial de 27,4 %, en cambio; en Portugal es de 23,4 %. Esto indica que en Chile las mujeres ganan menos que los hombres, lo que podría explicar el menor poder de negociación femenino y su mayor impacto en la brecha salarial” (Cruz, 2014, p. 38).

Rodríguez y Castro (2014) ejecutó su trabajo “Análisis de la discriminación salarial por género en Saltillo y Hermosillo: un estudio comparativo en la industria manufacturera” publicado en la Nóesis, Revista de Ciencias Sociales y Humanidades de Ciudad Juárez, México, cuyo objetivo fue analizar la discriminación salarial por género en la industria manufacturera de Saltillo y Hermosillo, para ello recurrieron a la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2005-2011 como fuente de información (Rodríguez y Castro, 2014). Encontraron que existen diferencias salariales por género en promedio despuntan el 25% a favor de los hombres y descomponiendo encontró que más del 80% de la brecha se asocia con la discriminación misma contra las mujeres, además, encontró que no hay una reducción de esta discriminación en el tiempo, por el contrario, se amplía esta brecha salarial en el periodo analizado (Rodríguez y Castro, 2014).

### **A nivel nacional**

Esparta (2013) desarrolló su tesis “Discriminación Salarial por género según trabajadores Asalariados e Independientes en el Perú, 2006-2010”, el cual tuvo como objetivo fue estimar las brechas salariales entre hombres y mujeres entre los trabajadores asalariados e independientes en el periodo 2006-2010, para ello utilizó la metodología de Oaxaca y Blinder que permite analizar las brechas salariales por género causados por diversos factores que influyen en estas brechas. En esta investigación se encontró la existencia de una brecha salarial entre hombres y mujeres, donde los hombres son favorecidos (Esparta, 2013). Para el caso de trabajadores asalariados los hombres perciben un salario mayor por hora en un 20.53% que las mujeres y en el caso de trabajadores

independientes reciben un salario mayor por hora en un 42.38% que las mujeres (Esparta, 2013). En el mismo estudio, controlando los factores individuales de las brechas (capital humano y las características del puesto) se encontró que existe la discriminación salarial hacia las mujeres con una tasa del 146.34% para el caso de trabajadores asalariados y con el 100.65% para el caso de trabajadores independientes (Esparta, 2013). En el análisis horizontal entre los años 2006 y 2010 encontró que la brecha salarial tiene una tendencia creciente, siendo más acentuada entre los trabajadores independientes. En tanto, sólo el componente de discriminación salarial presenta una tendencia decreciente en especial entre los trabajadores asalariados (Esparta, 2013).

Ángeles (2018) tiene una tesis “Igualdad salarial por sexo en la alta dirección: determinantes de las diferencias salariales en el sector privado, entre hombres y mujeres, en posiciones de gerentes y directores en Lima Metropolitana (2007-2016)” para optar el grado académico de magíster en relaciones laborales en la PUCP, tiene como objetivo analizar e identificar los factores que determinan la brecha salarial por género en posiciones de liderazgo (gerentes y directoras en Lima Metropolitana) en el periodo comprendido 2007 – 2016 (Ángeles, 2018). Ángeles revisó cómo se comportan las variables ingresos (variable dependiente), educación, edad, experiencia, número de horas de trabajo, carga familiar y estado civil (variables independientes o explicativas) (Ángeles, 2018). Según la Encuesta Permanente de Empleo, estos factores (variables independientes o explicativas) no son determinantes para que los hombres y mujeres que ocupan posiciones de alta dirección muestren una diferencia salarial (Ángeles, 2018). Igualmente, según la ENAHO 2015 se verificó que no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres, además, las variables independientes (nivel educativo, edad, años de experiencia, horas de trabajo, carga familiar y estado civil) no contribuyen a explicar las diferencias salariales entre hombres y mujeres (Ángeles, 2018).

Ávila (2018) desarrolló su tesis titulado “Discriminación y brecha salarial por género en el Perú 2016” en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Altiplano, cuyo objetivo fue determinar la existencia de la discriminación salarial entre hombres y mujeres, así como, identificar los factores que influyen

en esta brecha salarial por género entre los trabajadores asalariados e independientes en el Perú durante el año 2016 (Ávila, 2018). En esta tesis se demuestra que existe discriminación salarial entre hombres y mujeres, los factores que determinan esta brecha salarial son años de escolaridad y experiencia laboral potencial de los trabajadores asalariados e independientes en el Perú en el año 2016 (Ávila, 2018). Asimismo, se concluye que la brecha salarial por género entre los trabajadores dependientes (o asalariados) es de 28.3% en la brecha total y de este valor corresponde el 34.3% por posible discriminación por género (Ávila, 2018). Para el caso de los trabajadores independientes la brecha total es del 51.3% y de dicho porcentaje el 50% es posiblemente por discriminación salarial, todo ello sobre la base de información de ENAHO 2016 (Ávila, 2018). Finalmente, concluye que mientras se incrementa el nivel educativo se incrementa su ingreso de los trabajadores dependientes e independientes que se corrobora con la teoría de Mincer y la teoría de inversión en educación como inversión en el capital humano (Ávila, 2018).

#### **A nivel local**

Lívano (2019) en su trabajo “Diagnóstico de género de la provincia de Huancavelica” cuyo objetivo es identificar un conjunto de brechas de género presentes en las familias campesinas de la provincia de Huancavelica y discutir las implicancias de éstas en la pequeña agricultura familiar (Lívano, 2019). En este estudio se concluye que las mujeres tienen ingresos económicos sólo cuando trabajan fuera de sus unidades agropecuarias y cuando esto ocurre existe una discriminación entre hombres y mujeres bajo el argumento que las mujeres tienen menos fuerza pese a reconocer que las mujeres son más eficientes que los hombres en las labores de cosecha, selección o clasificación de productos y acondicionamiento de carga para el traslado y almacenamiento de las cosechas (Lívano, 2019). Asimismo, concluye que la lengua materna de quechua y el nivel educativo constituyen un factor de discriminación hacia las mujeres dedicadas a la agricultura (Lívano, 2019).

## 2.2. BASES TEÓRICAS

### 2.2.1. Brecha salarial entre hombres y mujeres

“Se conoce como brecha salarial entre hombres y mujeres a la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores.” (Unión Europea, 2014).

### 2.2.2. Teorías de la discriminación en el mercado laboral

#### a. Teoría de Mincer

Jacob Mincer (1958) explica los ingresos en función a la educación y la experiencia laboral (Teijeiro y Freire, 2010).

La ecuación planteada por Mincer es un modelo semilogarítmico, tiene como variable o explicada a los ingresos y como variable independientes o explicativas a los años de educación, la experiencia laboral y el cuadrado de esta (Teijeiro y Freire, 2010).

$$\ln(Y) = \beta_0 + \beta_1 S + \beta_2 Exp + \beta_3 Exp^2 + \varepsilon \dots \dots (1)$$

Donde:

$Y$  = Ingresos del individuo

$S$  = Número de años de educación formal completada.

$Exp$  = Años de experiencia laboral

$\varepsilon$  = Término de perturbación aleatoria que se distribuye según una Normal  $(0, \sigma_\varepsilon^2)$

Las hipótesis simplificadoras de este modelo son fundamentalmente que:

- i. Los costos de la inversión en educación son, únicamente, costos de oportunidad (ingresos que dejan de percibirse);
- ii. el tiempo que un individuo permanece en el mercado laboral es independiente del nivel de estudios alcanzado, y se supone que su permanencia en el mismo es continua;
- iii. los individuos comienzan a trabajar al finalizar sus estudios.

La función de ingresos de Mincer postula el paralelismo de los perfiles del logaritmo del ingreso con respecto a los distintos niveles de

educación, si suponemos que se cumplen las hipótesis bajo las que se desarrolla la función de Mincer el valor del coeficiente de los años de educación formal se interpreta como la tasa de rendimiento media de un año adicional de estudio poseído por los trabajadores (Teijeiro y Freire, 2010). Por otro lado, y teniendo en cuenta la teoría de los perfiles de edad-ingresos (conforme aumenta la experiencia, los ingresos individuales aumentan, pero cada año de experiencia tiene un efecto sobre los ingresos menor que el anterior), se espera que, al ser la función cóncava con relación a la experiencia, la estimación de  $\beta_1$  y  $\beta_2$  sea positiva y la de  $\beta_3$  sea negativa (Teijeiro y Freire, 2010).

El término  $\varepsilon$  es un término de perturbación aleatoria y representa todas aquellas variables no observables que no están explícitamente incorporadas en la ecuación y que afectan los ingresos de los individuos (Teijeiro y Freire, 2010).

#### **b. Teoría del Capital Humano**

Becker (1964) define el capital humano como el conjunto de las capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos (Cardona, Monges, Vásquez, Villegas y Brito, 2007).

Esta Teoría del Capital Humano analiza la decisión de los agentes (ya sea individuos u organizaciones) en invertir en capital humano, la cual se define como un proceso de inversión (sea de tiempo o dinero) en educación, aprendizaje en el trabajo (capacitación), experiencia laboral, la condición de salud (como la atención médica y la nutrición), hábitos (como el tabaquismo y el uso de drogas) y otros adicionales al conocimiento y la salud con la finalidad de obtener mayores recursos económicos y/o satisfacción personal en el futuro. Todos estos factores influyen sobre la productividad de los trabajadores, y por tanto, sobre sus salarios reales (Esparta, 2013).

Los hechos estilizados que Becker identificó como las bases de su teoría (Galassi y Andrada, 2009) son:

- i. Los ingresos laborales de los individuos aumentan con la edad a una tasa decreciente. Por otra parte, la tasa de aumento de los ingresos se relaciona positivamente con el nivel de habilidad.
- ii. Las tasas de desempleo y los niveles de habilidad muestran una relación negativa.
- iii. Las empresas situadas en países en desarrollo tienen un comportamiento más paternalista hacia los empleados que en los países industrializados<sup>1</sup>
- iv. Las personas más jóvenes tienen una mayor movilidad laboral que los adultos mayores, y ellos también reciben más educación y formación en el trabajo.
- v. La función de distribución de los ingresos tiene un sesgo positivo, especialmente entre los trabajadores altamente calificados.
- vi. La cantidad de la educación y otro tipo de formación recibida por las personas más capaces es mayor que la recibida por otros.
- vii. La extensión del mercado limita la división del trabajo.
- viii. Los inversores de capital humano tienden a ser más impulsivos y cometen más errores que aquéllos que invierten en capital físico

Según la Teoría del Capital Humano (Esparta, 2013), el diferencial de salarios entre géneros se explicaría a través de la acumulación del capital humano, dado que las mujeres perciben un menor salario que los hombres debido a que su productividad es más baja, ya que acumularían un menor stock de capital humano por diversos motivos:

- i. Las mujeres presentan una vida laboral interrumpida como consecuencia de la realización de trabajos domésticos como el cuidado de los hijos y del hogar, lo cual acumulan una menor experiencia laboral, es decir, invierten menos tiempo en sus ocupaciones extradomésticas, traduciéndose en una menor productividad (Esparta, 2013).
- ii. Cuando las mujeres dedican una gran cantidad de tiempo a realizar trabajos domésticos, menores son sus incentivos a acumular capital humano (Esparta, 2013).

- iii. Las mujeres trabajadoras tienden a optar por ocupaciones que exijan un menor capital humano específico y experiencia en el puesto de trabajo, lo que explicaría la segregación laboral (Esparta, 2013).

Es así como la Teoría del Capital Humano explicaría las diferencias salariales y la segregación laboral entre los hombres y mujeres por el lado de la oferta de trabajo, teniendo en cuentas las características individuales de los mismos (Esparta, 2013).

### **c. Teoría del gusto por la discriminación**

Esta teoría fue desarrollada por Becker en el año 1971, en ella expone a la discriminación como parte del gusto de las personas por apartar a otras personas, siendo la raza, religión, sexo, color, clase social, la personalidad o de otras consideraciones de moral como factores de esta discriminación. Plantea que este *gusto* que lleva al individuo a evitar realizar transacciones con personas desfavorecidas, el mismo que implica un costo subjetivo o psicológico (Chávez y Ríos, 2014).

Conforme a la Teoría del gusto por la discriminación los empresarios su gusto por la discriminación puede llevarlos a contratar sólo varones a un precio mayor con la finalidad de no contratar a mujeres pese que personas de ambos sexos son igualmente productivos o contratar a mujeres con remuneraciones inferiores a los que reciben los hombres (Rodríguez y Castro, 2014).

Becker en el año 1971, a fin de determinar la magnitud del *gusto por la discriminación*, midió la discriminación a través de un coeficiente  $d$  que exprese el impacto de los costos discriminatorios monetariamente. Este coeficiente explica que, si el empleador no tiene prejuicios para contratar a hombres, el costo de contratarlo es el salario  $W_h$ , pero, el costo de contratar a una mujer sería el salario  $W_m$ , más el costo subjetivo (Rodríguez y Castro, 2014).

Los empleadores que poseen prejuicios tienen “gusto por la discriminación” y se actúan como si el empleo de mujeres les impusiera costos subjetivos (Chávez y Ríos, 2014). La fuerza de este costo

subjetivo se manifestará a través de un coeficiente de discriminación  $d$  y puede medirse en términos monetarios (Chávez y Ríos, 2014). En tal sentido, se tienen dos escenarios:

- i. El empleador que no tiene prejuicios para emplear a otros hombres, siendo así, el costo de contratar a una mujer es el salario  $W_h$  (Chávez y Ríos, 2014).
- ii. El empleador que tiene prejuicios, contempla el costo de contratar a una mujer con un salario  $W_m$  más el valor monetario del coeficiente de discriminación  $d$ , es decir,  $W_m + d$  (Chávez y Ríos, 2014). En este escenario el empresario sólo contrata a las mujeres si su salario es menor al salario de los hombres, es decir,  $W_m = W_h - d$  (Chávez y Ríos, 2014)

#### **d. Teoría de la Discriminación Estadística**

La teoría de discriminación estadística plantea que la diferencia entre los salarios de las personas es debido a que en el mercado existen grupos con características propias y el mercado lo valora dichas características. Dicho de otro modo, discriminación estadística implica que el mercado otorga valor no sólo a la productividad, sino también a las características personales (Rivera, 2013).

La noción general planteada por la Teoría de la discriminación estadística es que los empresarios toman como referencia las características promedio de los distintos grupos y no las características individuales (Chávez y Ríos, 2014). La situación explicada es debido a que la información es imperfecta, es decir, la información de habilidades individuales es escasa, en cambio, la información referida a un promedio de un grupo es relativamente completa. En vista que la obtención de la información más específica implica costos, los empleadores prefieren asumir el riesgo de emplear según el promedio del grupo y conforme sus juicios de valor en los que considera al sexo, etnia, entre otros (Chávez y Ríos, 2014).

Por otro lado, la discriminación de la mujer en un caso representativo de esta teoría. Esta teoría sostiene que la discriminación es debido a

que la mujer posee un nivel bajo de educación y si se considera que la educación se encuentra directamente relacionada con la productividad, esta influye en las oportunidades que el mercado laboral ofrece (Chávez y Ríos, 2014). Asimismo, la educación se encuentra asociada con el control de la fecundidad. Finalmente, se asume que el cuidado de los hijos está a cargo de la mujer, por lo que existe una mayor tendencia que las mujeres abandonen una carrera o un trabajo en comparación a los hombres (Chávez y Ríos, 2014).

**e. Modelo Monopolístico de discriminación**

Este modelo fue presentado por Robinson en el año 1934 y desarrollado por Madden en el año 1973 (Esparta, 2013). El modelo establece que los hombres realizan una especie de pacto entre caballeros (o cuando existe un solo empleador) para mantener fuera a las mujeres de algunos trabajos o se fijan salarios por debajo de los hombres (Lago, 1998).

**f. El Enfoque Institucional**

Este enfoque sostiene que el mercado laboral no actúa competitivamente debido a restricciones institucionales existentes que explicaría la conducta de los agentes económicos (empleadores o empleados) (Esparta, 2013). Las restricciones institucionales son los mercados internos, la forma del reclutamiento de personal y escalas salariales definido por los acuerdos sindicales y la división del mercado laboral en segmentos de trabajo en grupos no competitivos bajo el criterio de sexo, raza, minorías, etc. Estas restricciones generan inflexibilidades en la determinación de los salarios y condiciones laborales (Esparta, 2013).

El enfoque institucional concluye que las diferencias salariales y discriminación laboral entre individuos de se deben por el tipo de ocupación (más que las características individuales como educación, experiencia, etc.) (Esparta, 2013). En consecuencia, la discriminación salarial hacia las mujeres es debido a su baja tasa de incorporación en el mercado interno (trabajando en el mercado

secundario) y si trabajaría en el mercado primario laboraría en ocupaciones donde no hay muchas oportunidades de promocionarse (ascender) en la empresa (Esparta, 2013).

### 2.3. HIPÓTESIS

Las características demográficos y socioeconómicos influyen en los salarios de los trabajadores en el departamento de Huancavelica, 2019.

### 2.4. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

- **BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES.** “Se conoce como brecha salarial entre hombres y mujeres a la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores.” (Unión Europea, 2014).
- **DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR GÉNERO.** Es la desigualdad salarial en la realización de un mismo trabajo derivada de factores relacionados estrictamente con el sexo de la persona (De cabo y Garzón, 2007). “[E]xistirá discriminación salarial cuando las mujeres perciben una retribución distinta a la de los hombres por la realización de trabajos idénticos o de valor equivalente, que exigen un conjunto similar de capacidades o competencias (conocimientos, aptitudes, iniciativa); esfuerzo (físico, mental y emocional); responsabilidades (de mando o supervisión de personas, pertinente a la seguridad de los recursos materiales y de la información, y respecto de la seguridad y bienestar de las personas) y que se ejercen bajo condiciones laborales semejantes en una misma empresa” (Díaz, 2015)
- **DISCRIMINACIÓN SALARIAL.** La discriminación salarial consiste en que a dos puestos de trabajo a los que se atribuya igual valor les correspondan retribuciones distintas (Corominas, Coves, Lusa y Martínez, 2001).
- **DISCRIMINACIÓN.** Es el acto y el resultado de discriminar. Y el verbo discriminar, por su parte, alude a tratar de manera desigual o a excluir a las

personas por razones de género, religiosas, políticas, raciales o de otro tipo (Pérez y Merino, 2019).

- **GÉNERO.** Son conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera propios para los hombres y las mujeres. Las diferentes funciones y comportamientos pueden generar desigualdades de género, es decir, diferencias entre los hombres y las mujeres que favorecen sistemáticamente a uno de los dos grupos” (OMS, 2020)
- **SALARIO.** “El salario, remuneración, sueldo o estipendio es la cantidad de dinero que recibe regularmente un trabajador, a cambio de un tiempo de trabajo estipulado (en la realización de tareas o la fabricación de bienes específicos), de acuerdo a lo explícitamente acordado en un contrato laboral voluntario, ya sea formal o informal” (Raffino, 2020). “En menos palabras, es la remuneración económica que una persona recibe a cambio de su fuerza de trabajo” (Raffino, 2020).

## 2.5. VARIABLES

### 2.5.1. Variables dependientes (explicada)

Salario

### 2.5.2. Variables independientes (explicativas)

A. Demográficas:

a) Género

✓ Hombre

✓ Mujer

b) Grupos de Edad

✓ 18 a 25 años

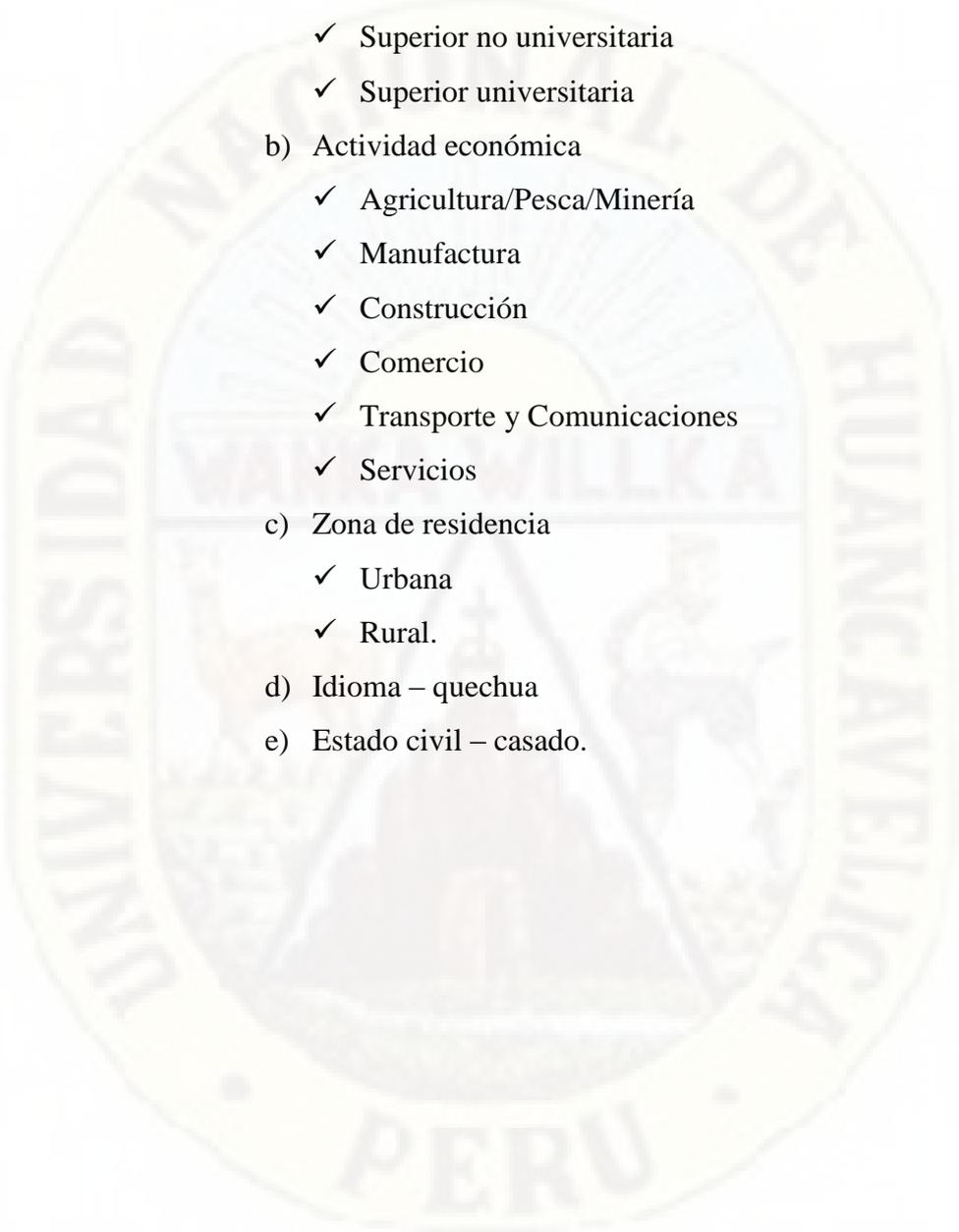
✓ 26 a 35 años

✓ 36 a 45 años

✓ 46 a 55 años

✓ 56 a 65 años.

B. Socioeconómica:

- 
- a) Nivel Educativo
    - ✓ Primaria o menos
    - ✓ Secundaria
    - ✓ Superior no universitaria
    - ✓ Superior universitaria
  - b) Actividad económica
    - ✓ Agricultura/Pesca/Minería
    - ✓ Manufactura
    - ✓ Construcción
    - ✓ Comercio
    - ✓ Transporte y Comunicaciones
    - ✓ Servicios
  - c) Zona de residencia
    - ✓ Urbana
    - ✓ Rural.
  - d) Idioma – quechua
  - e) Estado civil – casado.

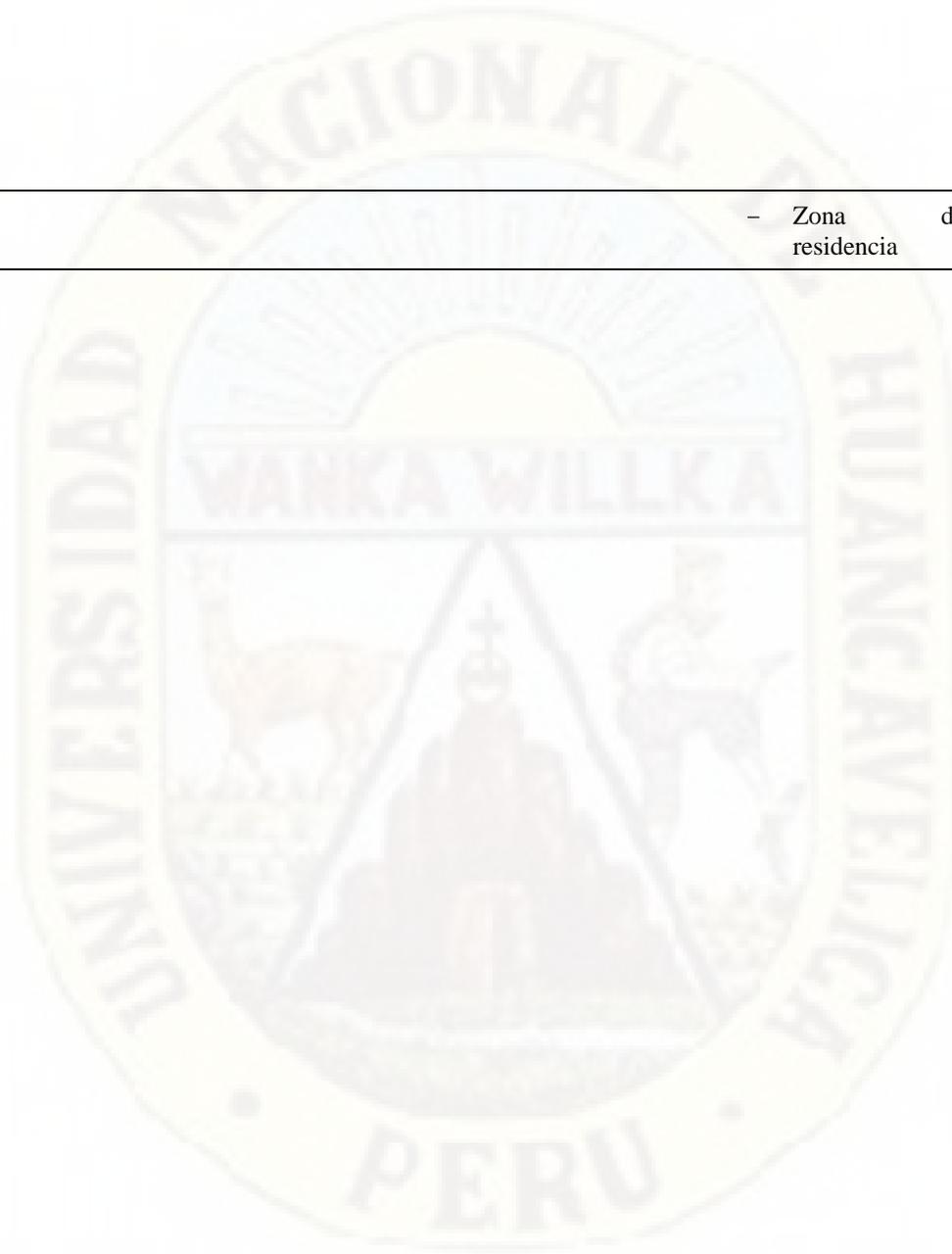
## 2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable dependiente: <b>Salario</b>	“El salario, remuneración, sueldo o estipendio es la cantidad de dinero que recibe regularmente un trabajador, a cambio de un tiempo de trabajo estipulado (en la realización de tareas o la fabricación de bienes específicos), de acuerdo a lo explícitamente acordado en un contrato laboral voluntario, ya sea formal o informal” (Raffino, 2020). “En menos palabras, es la remuneración económica que una persona recibe a cambio de su fuerza de trabajo” (Raffino, 2020)	(no aplica)	Cantidad de dinero que recibe regularmente a cambio de un tiempo de su trabajo estipulado.
		- Género	- Hombre - Mujer
	Demográficas	- Grupos de Edad	- 18 a 25 años - 26 a 35 años - 36 a 45 años - 46 a 55 años - 56 a 65 años
Variables independientes:		- Nivel Educativo	- Primaria o menos - Secundaria - Superior no universitaria - Superior universitaria
<b>Demográficas</b> <b>Socioeconómicas</b>		- Idioma materno	- Quechua - Idioma distinto al quechua
	Socioeconómicas	- Estado civil	- Casado - Estado civil distinto al casado.
		- Actividad económica	- Agricultura/Pesca/Minería - Manufactura - Construcción - Comercio - Transporte y Comunicaciones - Servicios

---

- Zona de- Urbana  
residencia - Rural.

---





## **CAPÍTULO III**

### **MATERIALES Y MÉTODOS**

#### **3.1. ÁMBITO TEMPORAL Y ESPACIAL**

La presente investigación se ejecutó en el presente año, sin embargo, la data y estudio corresponde al año 2019 en el ámbito del departamento de Huancavelica.

#### **3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

La presente tesis es de tipo aplicada; cuyo propósito es la aplicación de los conocimientos teóricos en hechos concretos. Es decir, estudiamos la influencia de variables demográficas y socioeconómicas en el salario de los trabajadores mujeres y hombres en el departamento de Huancavelica correspondiente al año 2019.

Olivero (2000) sostiene que la investigación aplicada “Es aquella cuyo propósito fundamental es dar solución a problemas prácticos ... interesada en el uso social que pueda darse a sus conclusiones, su propósito fundamental es el logro del objetivo pragmático de la ciencia e incrementar el dominio humano sobre los fenómenos de la realidad con la mayor eficiencia y racionalidad posibles, aplicando los resultados obtenidos” (Olivero, 2000)

### **3.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN**

La presente investigación es de nivel explicativo, porque determinó la influencia de las variables demográficas y socioeconómicas en el salario de las mujeres y hombres en el departamento de Huancavelica en el año 2019.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) manifiestan que “Los estudios explicativos van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos; es decir, están dirigidos a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales (...) se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta...”

### **3.4. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN**

#### **3.4.1. Método General: Dialéctico**

El método general de la presente tesis es el método dialéctico. A través de este método procuramos reflejar la realidad, en nuestro caso la influencia de las variables demográficas y socioeconómicas (como variables explicativas) en el salario de las mujeres y hombres en el departamento de Huancavelica en el año 2019.

El método dialéctico “conduce la investigación a partir de fenómenos concretos sin descuidar la interrelación de sus elementos y es la base para el desarrollo de las ciencias naturales, sociales y filosóficas” (Valdivia, 2009).

#### **3.4.2. Métodos Específicos**

##### **Método Descriptivo**

Este método es utilizado cuando los investigadores tienen un interés de descubrir la naturaleza o frecuencia de una o más variables (Arroyo, 1997).

“Los estudios de esta índole tratan de obtener información acerca del estado actual de los fenómenos, con ello se pretende precisar la naturaleza de una situación tal como existe en el momento del estudio. El objetivo del método descriptivo es describir ‘lo que existe’ con respecto a las variaciones o a las condiciones de una situación” (Arroyo, 1997).

El método descriptivo nos permitió pormenorizar, explicar, especificar las variables demográficas y socioeconómicas, así como los salarios de las mujeres y hombres en el departamento de Huancavelica en el año 2019. Adicionalmente, describimos la influencia de las variables demográficas y socioeconómicas en el salario de las mujeres y hombres.

### **El método inductivo**

El método inductivo permite ir de lo particular a lo general, es decir, permite arribar a conclusiones generales a partir de casos particulares.

Andía (2017) explica que el método inductivo “es un proceso que va de lo singular a lo universal ... se trata de un procedimiento lógico que se emplea para generalizar la experiencia, comienza con la observación de casos singulares para llegar a una ley universal” (Andía, 2017).

Asimismo, Olivero sostiene que el método inductivo “es el que va de lo particular a lo general, es decir, es aquel que, partiendo de casos particulares, permite llegar a conclusiones generales” (Olivero, 2000).

### **El método de análisis**

Este método consiste en la desintegración de un todo en sus partes a fin de estudiarlos. “El método análisis consiste en una operación que se realiza con el propósito de conocer los principios o elementos del objeto que se investiga, para examinar con detalle un problema” (Andía, 2017).

“Al desintegrar o descomponer un todo en sus partes se nos posibilita el estudio, con mayor detenimiento, de cada uno de sus elementos, y la determinación de los tipos de relaciones que se establecen entre ellos y con respecto del todo” (Andía, 2017)

### **El método sintético**

Este método permite generalizar a partir del estudio de la desintegración de un todo. El análisis presupone a la síntesis y viceversa.

La síntesis “es el acto de integrar las partes del todo, operación de reconstrucción de elementos que están separados” (Andía, 2017).

### 3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

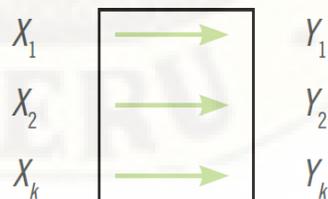
La presente tesis tiene un diseño No experimental, transversal y causal. Es diseño no experimental porque las variables no fueron manipuladas intencionalmente, transversal en razón que las variables se estudiaron en un solo momento (año 2019) y causal porque se buscó la relación causal entre las variables de estudio.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) explican que las investigaciones no experimentales son “estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Príncipe (2016) sostiene que el “objetivo del diseño transversal es recolectar datos en un solo momento y en un tiempo único con el propósito de describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (Príncipe, 2016).

Finalmente, sobre el diseño descriptivo Hernández, Fernández y Baptista (2014) manifiestan que “estos diseños describen relaciones entre dos o más ... variables en un momento determinado. A veces, únicamente en términos correlacionales, otras en función de la relación causa-efecto (causales)” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

**Esquema:**



**Donde:**

$X_k$  : Variables independientes (variables demográficas y socioeconómicas).

$Y_k$  : variable dependiente (salario).

## **3.6. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO**

### **3.6.1. Población**

Olivero define a la población como al “conjunto de elementos de las unidades comprendidas en la investigación, o sea, a la totalidad del fenómeno a estudiar, en donde las unidades de población poseen una característica común, ...” (Olivero,2000)

Igualmente, Valdivia (2009) define a la población como “la totalidad de individuos o elementos en los cuales se presenta una determinada característica, para ser estudiada.” (Valdivia, 2009)

La población del presente trabajo de investigación está constituida por la población definida por la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO).

La ficha técnica de la ENAHO indica que la población es el conjunto de todas las viviendas particulares y sus ocupantes residentes en el área urbana y rural del Perú. Se excluye a los miembros de las fuerzas armadas que viven en cuarteles, campamentos, barcos, y otros. Asimismo, se excluyen a las personas que residen en viviendas colectivas (hoteles, hospitales, asilos y claustros religiosos, cárceles, etc.)

### **3.6.2. Muestra**

Valdivia sostiene que la muestra es la “parte seleccionada de una población o universo sujeto a estudio, y que reúne las características de la totalidad, por lo que permite la generalización de los resultados” (Valdivia, 2009).

Igualmente, Olivero define a la muestra como “el subconjunto o parte del universo al que representa en sus características fundamentales con miras a estudiar la distribución de determinados caracteres en la totalidad de una población, ... partiendo de una observación de una fracción de la población considerada” (Olivero, 2000).

Por otro lado, la ficha técnica de ENAHO define que el marco muestral para la selección de la muestra lo constituye la información estadística

proveniente de los Censos de Población y Vivienda y material cartográfico actualizado para tal fin.

Asimismo, la misma ficha técnica de ENAHO menciona que la muestra es del tipo probabilística, de áreas, estratificada, multietápica e independiente en cada departamento de estudio.

Conforme a la ficha técnica de ENAHO el tamaño anual de la muestra 2019 es de 36,994 viviendas particulares, correspondiendo 23,346 viviendas al área urbana y 13,648 viviendas al área rural.

Para el caso de Huancavelica la muestra para el año 2019 es de 144 conglomerados y 1,088 viviendas.

### **3.7. INSTRUMENTOS Y TÉCNICAS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS**

En la presente investigación no se utilizó instrumento de recolección de datos alguno, porque utilizamos la data existente en las bases de datos del Instituto Nacional de Estadística (INEI) correspondiente a la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) del año 2019.

La Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) es la investigación que permite al Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) desde el año 1995, efectuar el seguimiento de los indicadores sobre las condiciones de vida.

La ENAHO realiza entrevistas a hogares a nivel nacional en el área urbana y rural, en los 24 departamentos del país y en la provincia constitucional del callao. La encuesta recoge datos de los temas investigados:

1. Características de la vivienda y del hogar (32 preguntas)
2. Características de los miembros del hogar (20 preguntas)
3. Educación - Para personas de 3 años y más de edad (46 preguntas)
4. Salud - Para todas las personas (29 preguntas)
5. Empleo e Ingreso - Para personas de 14 años y más de edad (63 preguntas)
6. Sistema de Pensiones (2 preguntas)
7. Etnicidad (3 preguntas)
8. Desplazamiento de la población a otros distritos por trabajo (1 pregunta)

9. Inclusión Financiera (4 preguntas)
10. Gastos del hogar (82 preguntas y 329 ítems)

### **3.8. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS**

Para efectos de la prueba de hipótesis se usó un arreglo con nivel explicativo debido a que las causas y los efectos ya ocurrieron y fueron observados y registrados. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Para someter nuestra hipótesis a prueba, utilizamos herramientas estadísticas con un enfoque multidimensional y dinámico, en una primera instancia se realizó un análisis estadístico-comparativo, es decir, estudiando de manera independiente los resultados del año 2019. En segunda instancia se trabajó en un modelo econométrico de Regresión lineal en razón de la naturaleza continua de nuestra variable dependiente (salario), introduciendo como variables explicativas las características demográficas y socioeconómicas del individuo.

## CAPÍTULO IV

### DISCUSIÓN DE RESULTADOS

#### 4.1. DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR EN EL DEPARTAMENTO DE HUANCVELICA

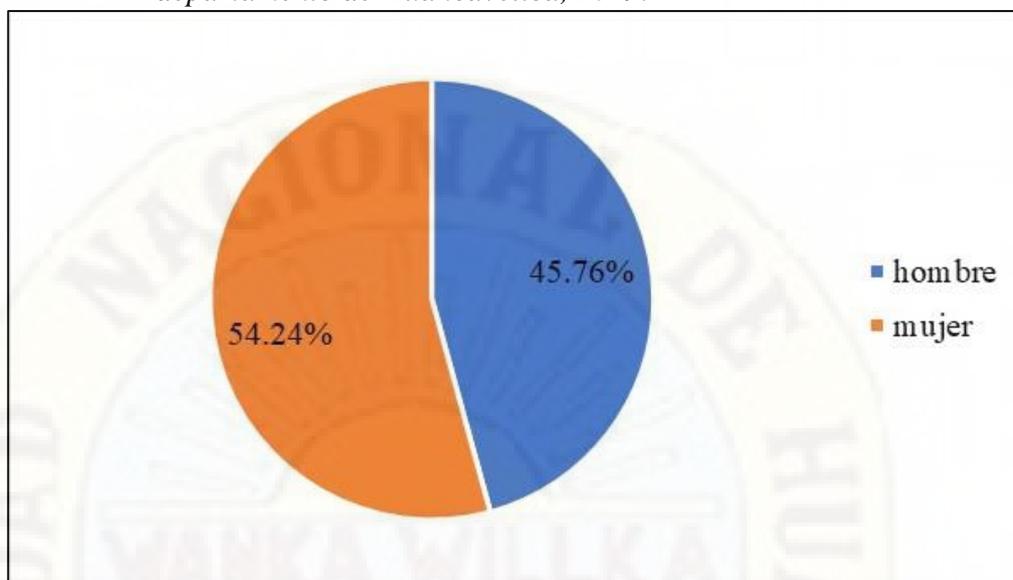
*Cuadro 4.1 Distribución de la población en edad de trabajar según sexo en el departamento de Huancavelica, 2019*

Sexo	Población	%
Hombre	121,397	45.76%
Mujer	143,904	54.24%
<b>Total</b>	<b>265,301</b>	<b>100.00%</b>

*Fuente: Encuesta Nacional de Hogares (ENAH), 2019.*

*Elaboración: Propia.*

**Gráfico 4.1** Distribución de la población en edad de trabajar según sexo en el departamento de Huancavelica, 2019.



Fuente: Cuadro 4.1

Según la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) correspondiente al año 2019, la distribución de la población en edad de trabajar en el departamento de Huancavelica es de la siguiente manera: el 45,76% son hombres y el 54.24% son mujeres.

**Cuadro 4.2** Distribución de la población en edad de trabajar según estado civil por sexo en el departamento de Huancavelica, 2019.

Estado civil	Hombre		Mujer		Total	
	f	%	f	%	f	%
Conviviente	24,570	49.90%	24,673	50.10%	49,243	18.56%
Casado(a)	61,394	48.73%	64,602	51.27%	125,996	47.49%
Viudo(a)	1,811	16.17%	9,392	83.83%	11,203	4.22%
Separado(a)	3,735	19.27%	15,650	80.73%	19,385	7.31%
Soltero(a)	29,886	50.25%	29,587	49.75%	59,473	22.42%
<b>Total</b>	<b>121,396</b>	<b>45.76%</b>	<b>143,904</b>	<b>54.24%</b>	<b>265,300</b>	<b>100.00%</b>

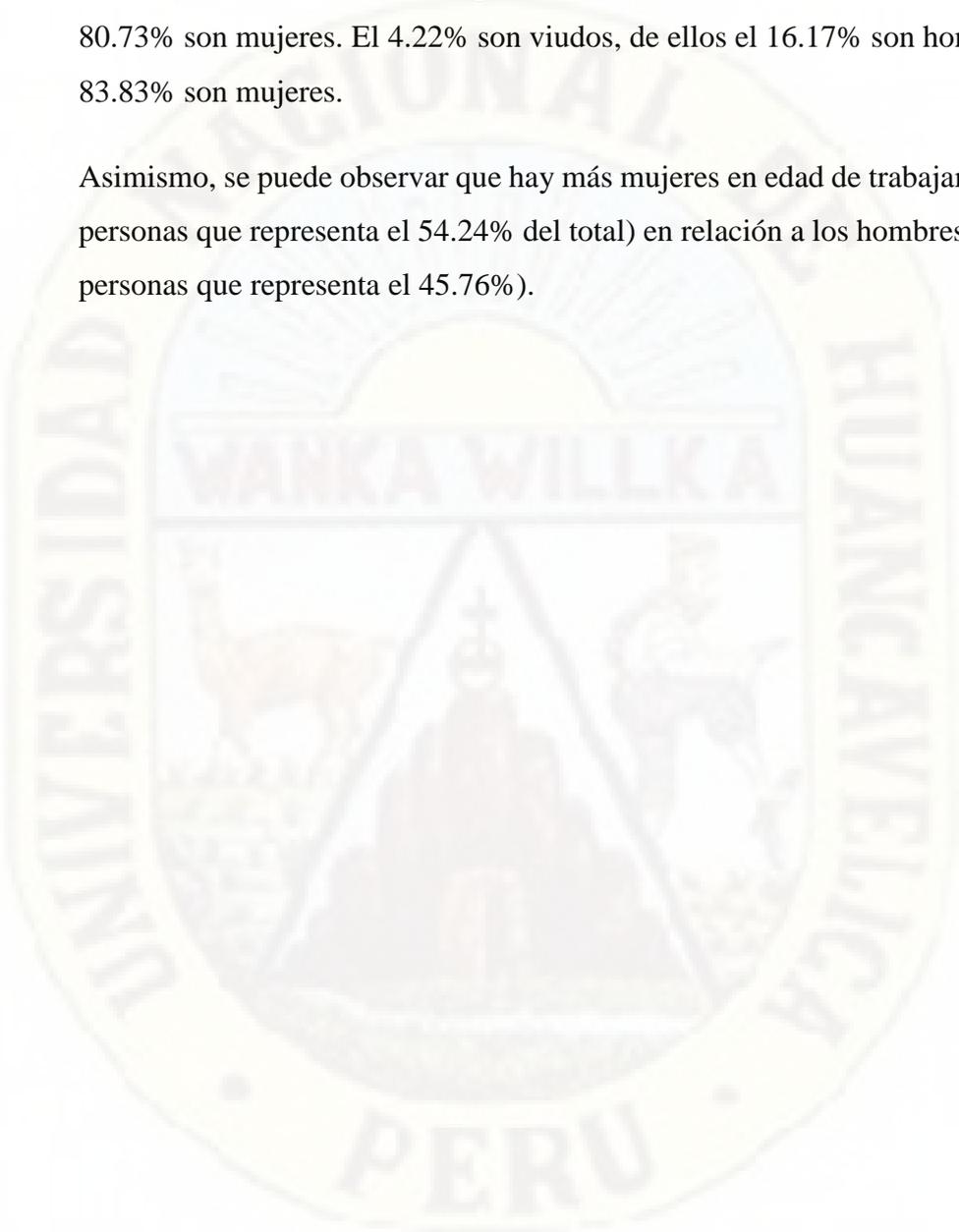
Fuente: Encuesta Nacional de Hogares (ENAH), 2019.

Elaboración: Propia.

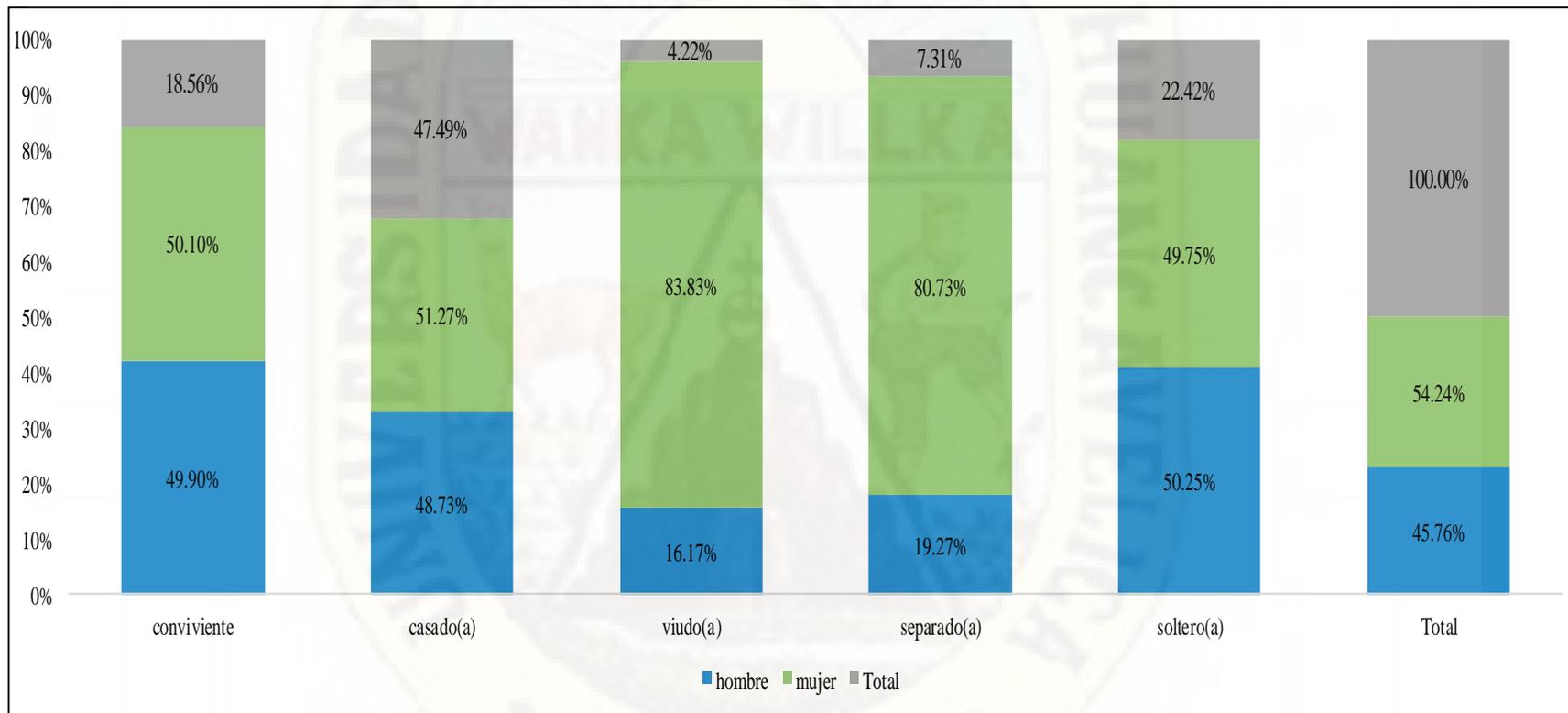
En el Cuadro 4.2 y el Gráfico 4.2 se aprecia la población en edad de trabajar según estado civil por sexo en el departamento de Huancavelica. El 47% de la población son casados; de ellos el 48.73% son hombres y el 51,27% son mujeres.

El 22.42% son solteros, de ellos el 50.25% son hombres y el 49.75% son mujeres. El 18.56% son convivientes, de ellos el 49.9% son hombres y el 50.2% son mujeres. El 7.31% son separados, de ellos el 19.27% son hombres y el 80.73% son mujeres. El 4.22% son viudos, de ellos el 16.17% son hombres y el 83.83% son mujeres.

Asimismo, se puede observar que hay más mujeres en edad de trabajar (143,904 personas que representa el 54.24% del total) en relación a los hombres (121,396 personas que representa el 45.76%).



**Gráfico 4.2** Distribución de la población en edad de trabajar según estado civil por sexo en el departamento de Huancavelica, 2019.



Fuente: Cuadro 4.2

**Cuadro 4.3** Distribución de la población en edad de trabajar según su relación con el jefe de hogar por sexo en el departamento de Huancavelica, 2019.

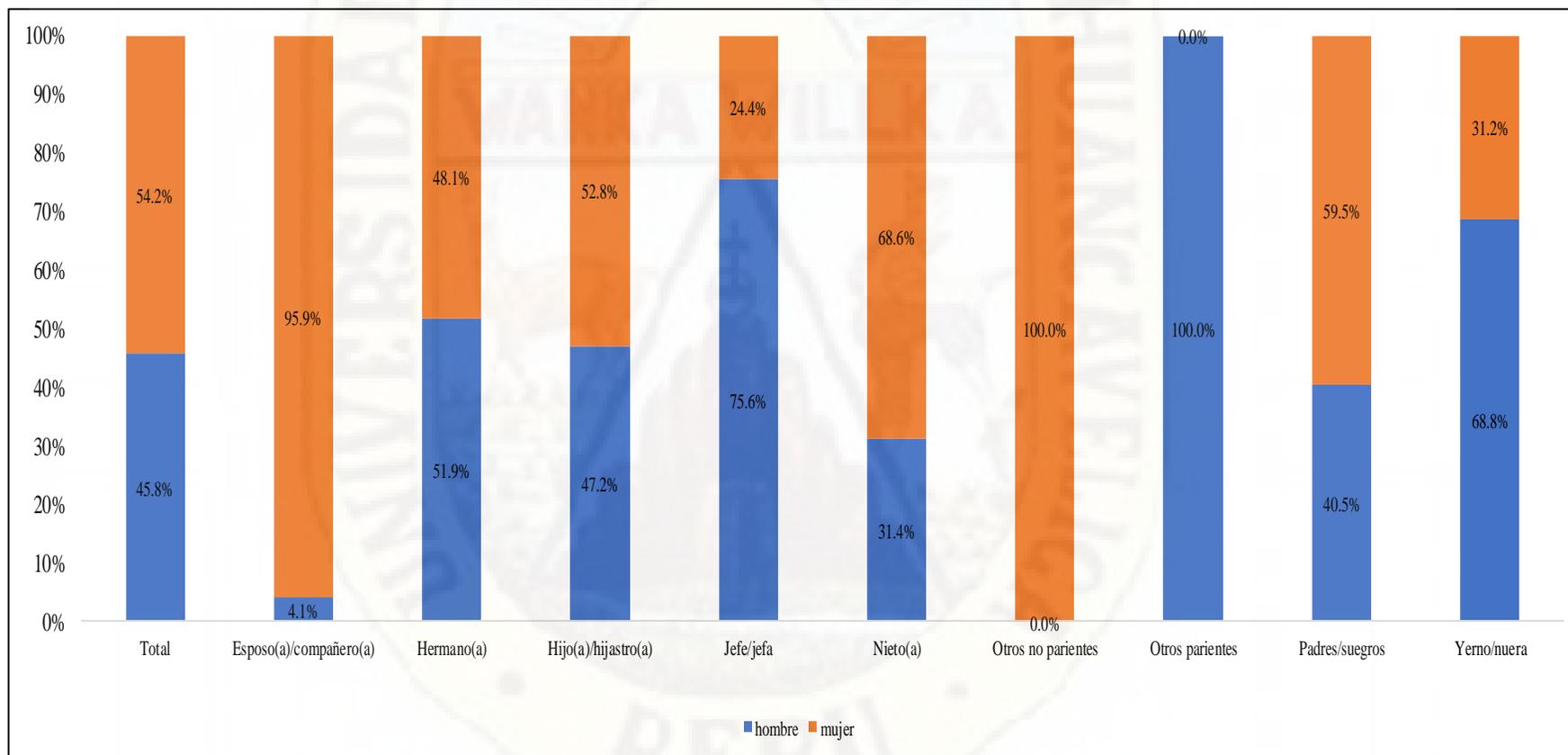
Relación con el jefe de hogar	Hombre		Mujer		Total	
	f	%	f	%	f	%
Esposo(a)/compañero(a)	3,460	4.1%	81,011	95.9%	84,471	31.8%
Hermano(a)	2,127	51.9%	1,975	48.1%	4,102	1.5%
Hijo(a)/hijastro(a)	26,570	47.2%	29,733	52.8%	56,303	21.2%
Jefe/jefa	85,119	75.6%	27,466	24.4%	112,585	42.4%
Nieto(a)	581	31.4%	1,269	68.6%	1,850	0.7%
Otros no parientes	0	0.0%	426	100.0%	426	0.2%
Otros parientes	640	100.0%	0	0.0%	640	0.2%
Padres/suegros	699	40.5%	1,026	59.5%	1,725	0.7%
Yerno/nuera	2,203	68.8%	997	31.2%	3,200	1.2%
<b>Total</b>	<b>121,399</b>	<b>45.8%</b>	<b>143,903</b>	<b>54.2%</b>	<b>265,302</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG), 2019.

Elaboración: Propia.

El Cuadro 4.3 y el Gráfico 4.3 exponen la distribución de la población en edad de trabajar según su relación con el jefe de hogar por sexo en el departamento de Huancavelica. El 42.4% de la población es el jefe de hogar, de ellos el 75.6% son hombres y solo el 24.4% son mujeres. 31.8% de la población su relación con el jefe de hogar es esposo (a) o compañero (a), de ellos el 95.9% son mujeres y el 4.1% son hombres. El 21.2% de la población su relación con el jefe de hogar es hijo (a) o hijastro (a), de ellos el 52.8% son mujeres y el 47.2% son hombres.

**Gráfico 4.3** Distribución de la población en edad de trabajar según su relación con el jefe de hogar por sexo en el departamento de Huancavelica, 2019.



Fuente: Cuadro 4.3

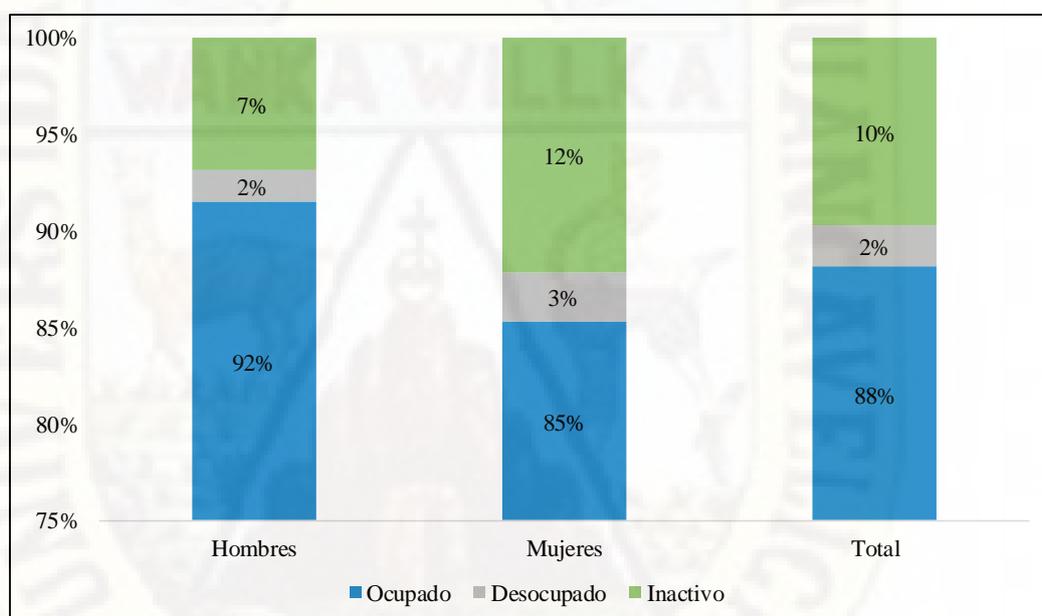
**Cuadro 4.4** Distribución de la población en edad de trabajar según condición de su actividad y sexo en el departamento de Huancavelica, 2019.

Condición de su actividad	Hombre		Mujer		Total	
	f	%	f	%	f	%
Ocupado	111,113	92%	122,772	85%	233,885	88%
Desocupado	2,006	2%	3,701	3%	5,707	2%
Inactivo	8,278	7%	17,431	12%	25,709	10%
<b>Total</b>	<b>121,397</b>	<b>100%</b>	<b>143,904</b>	<b>100%</b>	<b>265,301</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares (ENAH), 2019.

Elaboración: Propia.

**Gráfico 4.4** Distribución de la población en edad de trabajar según condición de su actividad y sexo en el departamento de Huancavelica, 2019.



Fuente: Cuadro 4.4

El Cuadro 4.4 y el Gráfico 4.4 presentan la distribución de la población en edad de trabajar según condición de su actividad y sexo en el departamento de Huancavelica. El 88% de la población se encuentra ocupada, el 10% de la población se encuentra inactivo y el 2% de la población se encuentra desocupado.

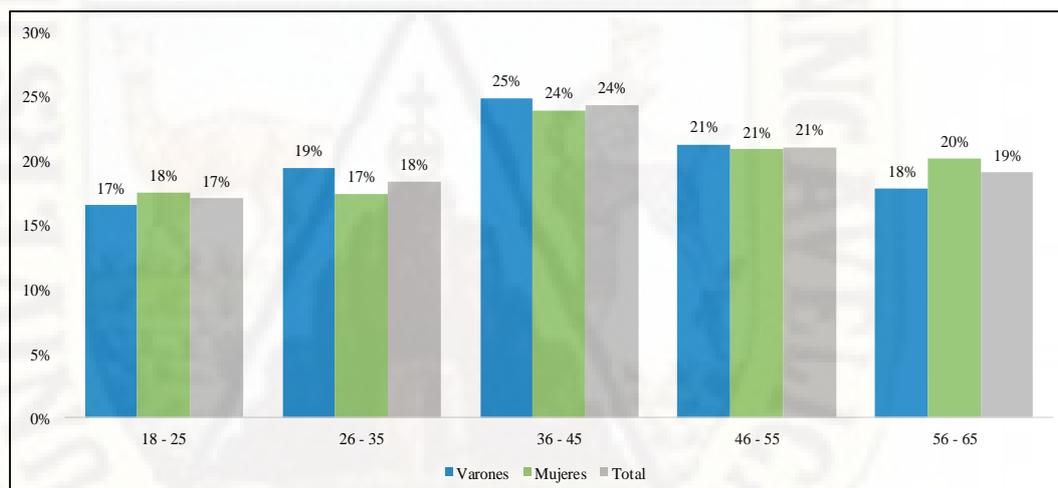
El 92% de los hombres se encuentra ocupados y el 85% de las mujeres se encuentran ocupadas. El 15% de las mujeres se encuentran desocupadas o inactivas y sólo el 9% de los hombres se encuentran desocupados o inactivos.

**Cuadro 4.5** Distribución de la población ocupada, según grupo de edad y sexo en el departamento de Huancavelica, 2019.

Grupo de edad	Hombre		Mujer		Total	
	f	%	f	%	f	%
18 a 25 años de edad	20,092	17%	25,257	18%	45,349	17%
26 a 35 años de edad	23,625	19%	25,118	17%	48,743	18%
36 a 45 años de edad	30,180	25%	34,448	24%	64,628	24%
46 a 55 años de edad	25,851	21%	30,037	21%	55,887	21%
56 a 65 años de edad	21,649	18%	29,045	20%	50,694	19%
<b>Total</b>	<b>121,397</b>	<b>100%</b>	<b>143,904</b>	<b>100%</b>	<b>265,301</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares (ENAH), 2019.  
Elaboración: Propia.

**Gráfico 4.5** Distribución de la población ocupada, según grupo de edad y sexo en el departamento de Huancavelica, 2019.



Fuente: Cuadro 4.5

El Cuadro 4.5 y el Gráfico 4.5 presentan la distribución de la población ocupada según grupo de edad y sexo en el departamento de Huancavelica. La cuarta parte (24%) de la población se encuentra en el grupo de edad de 36 a 45 años. El otro grupo etario importante se encuentra en el grupo de edad de 46 a 55 años. La proporción entre hombres y mujeres en cada grupo de edad son casi homogéneos.

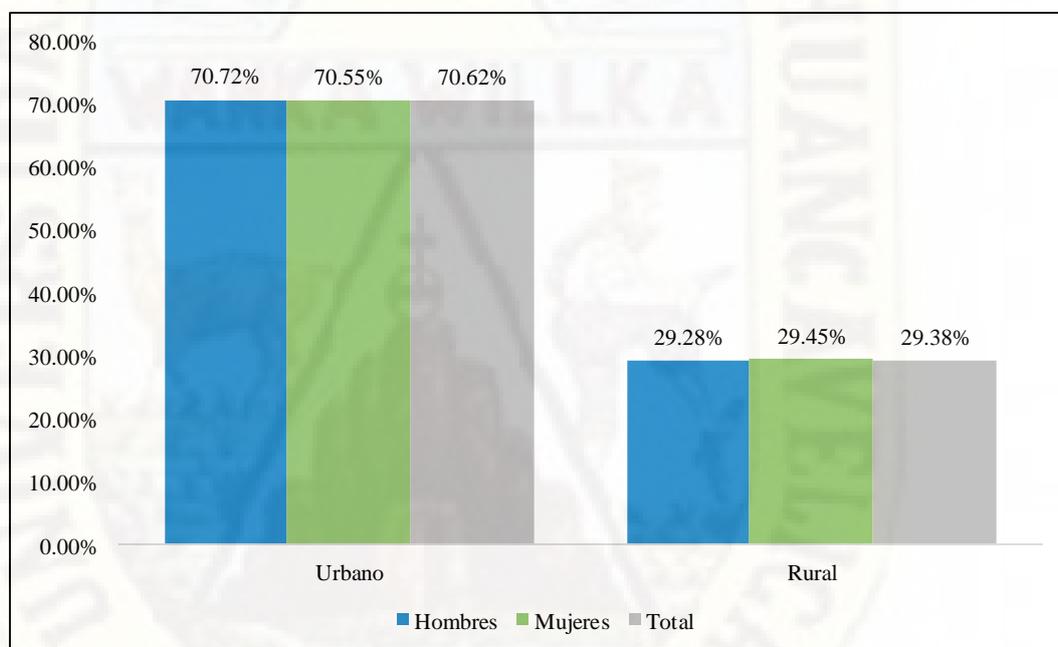
**Cuadro 4.6** Distribución de la población ocupada, según ámbito geográfico y sexo en el departamento de Huancavelica, 2019.

Ámbito geográfico	Hombre		Mujer		Total	
	f	%	f	%	f	%
Urbano	85,848	70.72%	101,518	70.55%	187,366	70.62%
Rural	35,549	29.28%	42,387	29.45%	77,935	29.38%
<b>Total</b>	<b>121,397</b>	<b>100%</b>	<b>143,904</b>	<b>100%</b>	<b>265,301</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares (ENAH), 2019.

Elaboración: Propia.

**Gráfico 4.6** Distribución de la población ocupada, según ámbito geográfico y sexo en el departamento de Huancavelica, 2019.



Fuente: Cuadro 4.6

El Cuadro 4.6 y el Gráfico 4.6 presentan la distribución de la población ocupada según ámbito geográfico y sexo en el departamento de Huancavelica. En estos esquemas se aprecia que la mayor proporción de la población se encuentra concentrada en el ámbito urbano (70.62%). La proporción entre mujeres y hombres se encuentran equiparados tanto en el ámbito urbano como rural.

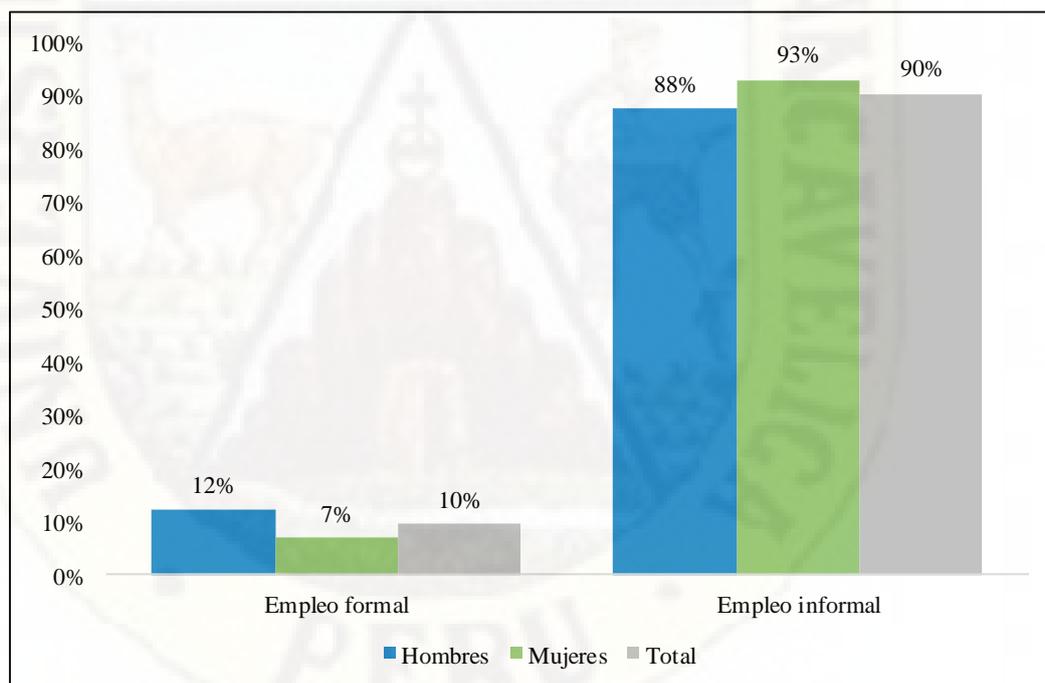
**Cuadro 4.7** Distribución de la población ocupada, según presencia en el mercado informal y sexo en el departamento de Huancavelica, 2019.

Informalidad del empleo	Hombre		Mujer		Total	
	f	%	f	%	f	%
Empleo formal	13,791	12%	8,513	7%	22,304	70.62%
Empleo informal	97,322	88%	114,259	93%	211,581	29.38%
<b>Total</b>	<b>111,113</b>	<b>100%</b>	<b>122,772</b>	<b>100%</b>	<b>233,885</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares (ENAH), 2019.

Elaboración: Propia.

**Gráfico 4.7** Distribución de la población ocupada, según presencia en el mercado informal y sexo en el departamento de Huancavelica, 2019.



Fuente: Cuadro 4.7

El Cuadro 4.7 y el Gráfico 4.7 presentan la distribución de la población ocupada según informalidad de su empleo y sexo en el departamento de Huancavelica. En estas representaciones se aprecia que la mayor proporción de la población cuenta con empleo informal (90%) y sólo el 10% de la población cuenta con empleo formal. El 12% de los hombres poseen empleo formal y sólo el 7% de

las mujeres cuentan con empleo formal. El 88% de los hombres tienen empleo informal y el 93% de las mujeres tienen empleo informal.

**Cuadro 4.8** Distribución de la población ocupada, según actividad económica y sexo en el departamento de Huancavelica, 2019.

Actividad económica	Hombre		Mujer		Total	
	f	%	f	%	f	%
Agricultura	73,908	66%	74,524	58%	148,432	62%
Comercio	6,178	5%	19,264	15%	25,443	11%
Construcción	7,032	6%	135	0.1%	7,167	3%
Manufactura	2,159	2%	9,585	7%	11,744	5%
Minería	3,582	3%	248	0.2%	3,830	2%
Pesca	278	0.2%	0	0%	278	0.1%
Servicios	15,414	14%	24,452	19%	39,866	17%
Transp. y comunicación	4,278	4%	286	0.2%	4,564	2%
<b>Total</b>	<b>112,829</b>	<b>100%</b>	<b>128,494</b>	<b>100%</b>	<b>241,323</b>	<b>100%</b>

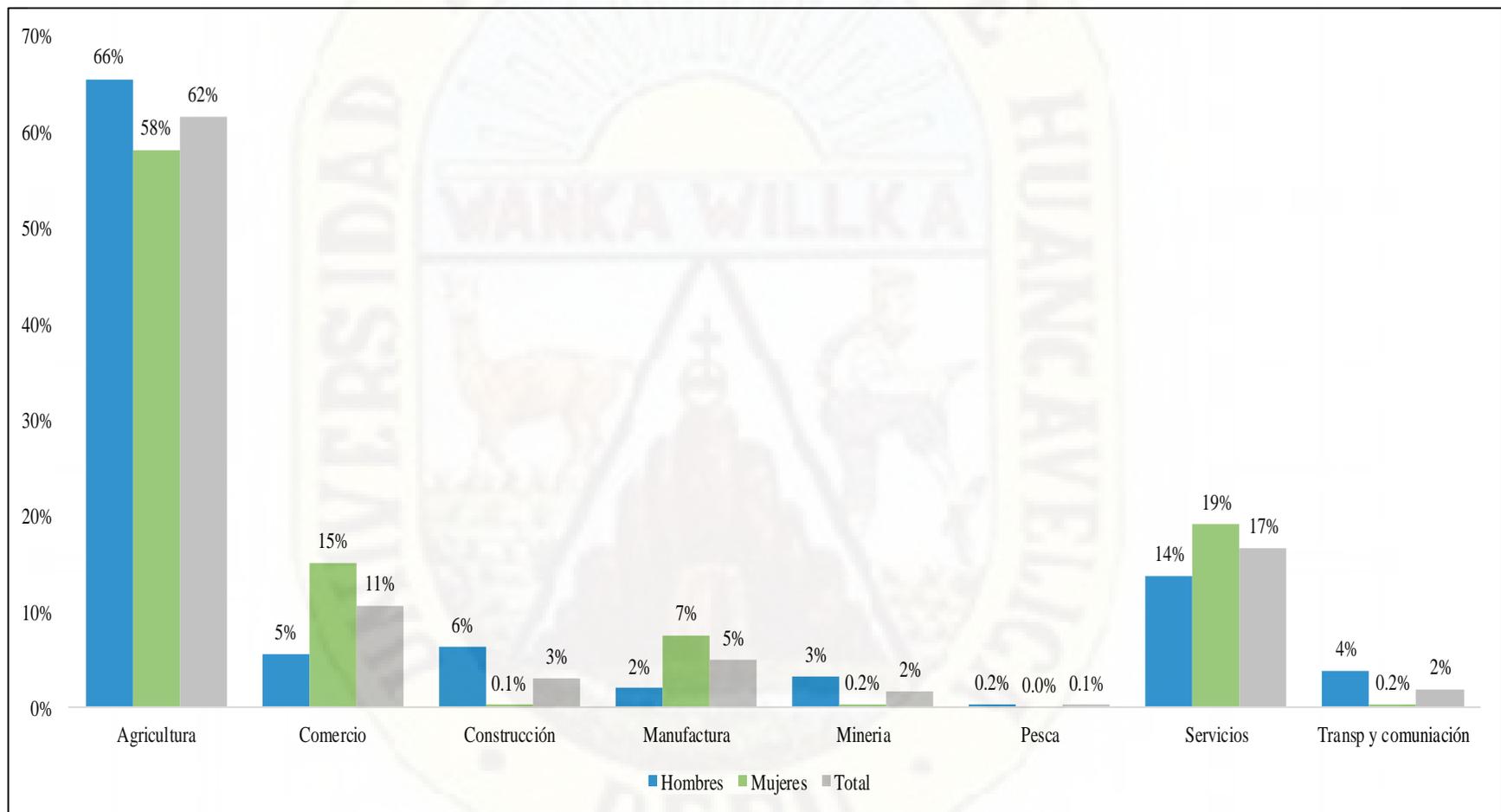
Fuente: Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG), 2019.

Elaboración: Propia.

El Cuadro 4.8 y el Gráfico 4.8 presentan la distribución de la población ocupada según actividad económica y sexo en el departamento de Huancavelica. En estas representaciones se aprecia que la mayor proporción de la población se dedica a la agricultura (62%), seguida de la actividad económica de servicios y el comercio.

El 66% de los hombres se dedican a la agricultura y el 58% de las mujeres se dedican a la agricultura. El 5% de los hombres se dedican al comercio y el 15% de las mujeres se dedican al comercio. El 14% de los hombres se dedican a los servicios y el 19% de las mujeres se dedican a los servicios. Por otro lado, el 2% de los hombres se dedican a la manufactura y el 7% de las mujeres se dedican a la manufactura.

**Gráfico 4.8** Distribución de la población ocupada, según actividad económica y sexo en el departamento de Huancavelica, 2019.



Fuente: Cuadro 4.8

**Cuadro 4.9** Distribución de la población ocupada, según nivel educativo y sexo en el departamento de Huancavelica, 2019.

Nivel educativo	Hombre		Mujer		Total	
	f	%	f	%	f	%
Sin nivel	3,843	3%	19,950	14%	23,793	9%
Primaria incompleta	19,945	16%	38,558	27%	58,503	22%
Primaria completa	19,836	16%	21,392	15%	41,228	16%
Secundaria incompleta	16,387	13%	16,464	11%	32,851	12%
Secundaria completa	33,487	28%	22,021	15%	55,508	21%
Superior no universitaria incompleta	4,673	4%	5,993	4%	10,666	4%
Superior no universitaria completa	10,681	9%	7,575	5%	18,256	7%
Superior universitaria incompleta	5,993	5%	6,226	4%	12,219	5%
Superior universitaria completa	5,342	4%	4,052	3%	9,394	4%
Maestría/ doctorado	1,210	1%	1,502	1%	2,712	1%
Básica especial	0	0%	173	0.1%	173	0.1%
<b>Total</b>	<b>121,397</b>	<b>100%</b>	<b>143,904</b>	<b>100%</b>	<b>265,301</b>	<b>100%</b>

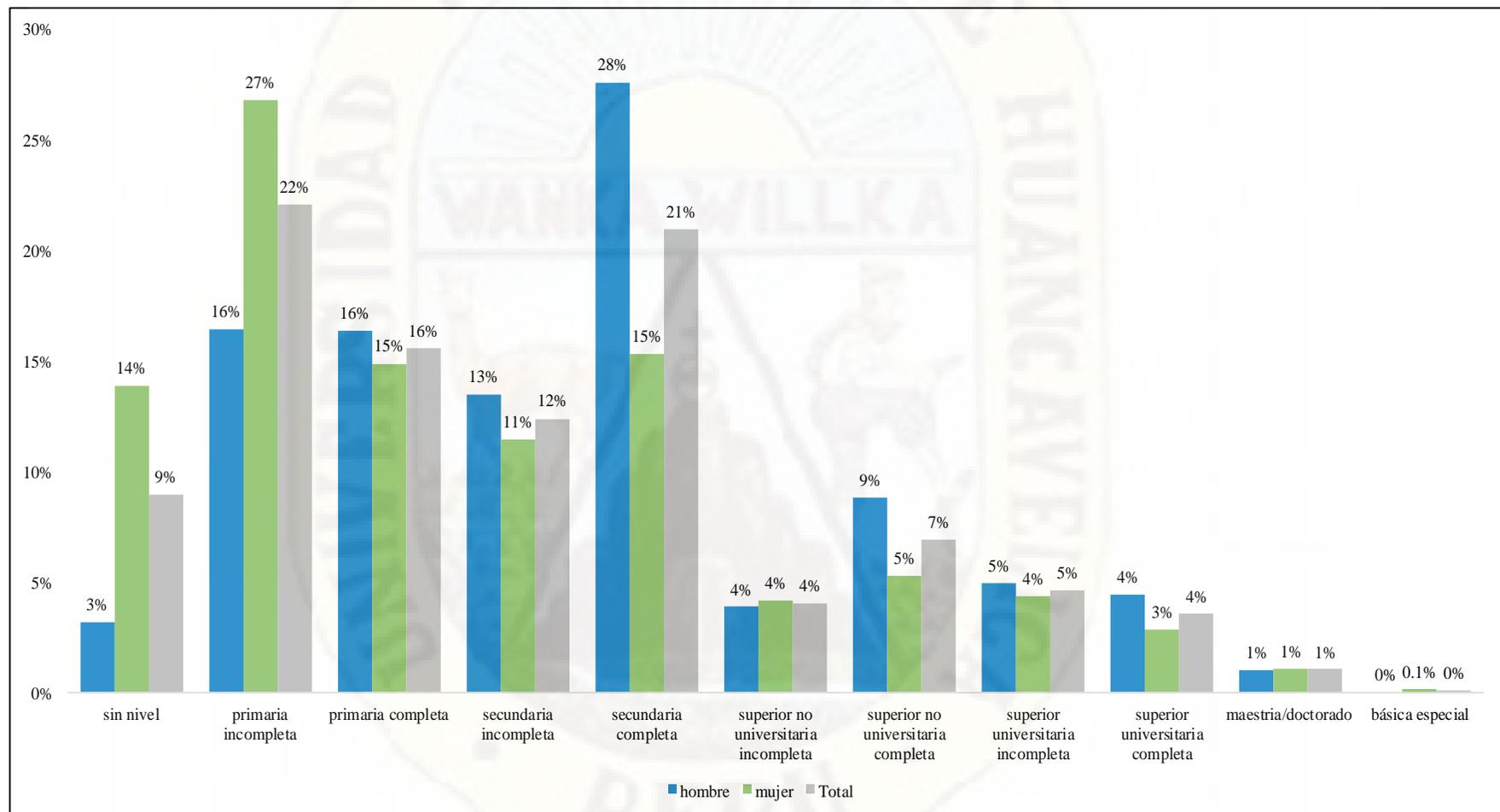
Fuente: Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG), 2019.

Elaboración: Propia.

El Cuadro 4.9 y el Gráfico 4.9 presentan la distribución de la población ocupada según nivel educativo y sexo en el departamento de Huancavelica. En estas representaciones se aprecia que la mayor proporción de la población tiene primaria incompleta (22%), el 21% de la población cuenta con secundaria completa, 16% de la población cuenta con primaria completa y el 12% de la población cuenta con secundaria incompleta.

La mayor proporción de los hombres cuenta secundaria completa (28%) y la mayor proporción de las mujeres cuenta con sólo primaria incompleta (27%).

**Gráfico 4.9** Distribución de la población ocupada, según nivel educativo y sexo en el departamento de Huancavelica, 2019.



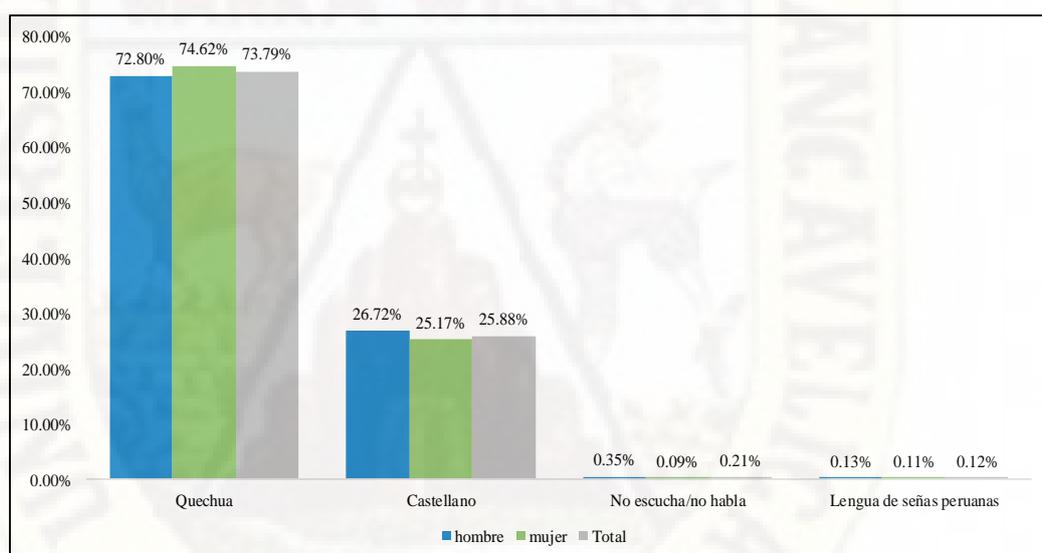
Fuente: Cuadro 4.9

**Cuadro 4.10** Distribución de la población ocupada, según su lengua materna y sexo en el departamento de Huancavelica, 2019.

Lengua materna	Hombre		Mujer		Total	
	f	%	f	%	f	%
Quechua	88,373	72.8%	107,388	74.6%	195,760	73.8%
Castellano	32,442	26.7%	36,224	25.2%	68,666	25.9%
No escucha/no habla	424	.35%	134	0.1%	558	0.2%
Lengua de señas peruanas	159	0.13%	159	0.1%	318	0.1%
<b>Total</b>	<b>121,397</b>	<b>100%</b>	<b>143,904</b>	<b>100%</b>	<b>265,301</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO), 2019.  
Elaboración: Propia.

**Gráfico 4.10** Distribución de la población ocupada, según su lengua materna y sexo en el departamento de Huancavelica, 2019.



Fuente: Cuadro 4.10

El Cuadro 4.10 y el Gráfico 4.10 presentan la distribución de la población ocupada según su lengua materna y sexo en el departamento de Huancavelica. En estas representaciones se aprecia que la mayor proporción de la población tiene al quechua como lengua materna (73.8%) y sólo el 25.9% de la población tiene al castellano como lengua materna.

El 74.6% de las mujeres tienen al quechua como lengua materna y el 72.8% de los hombres tienen al quechua como lengua materna.

## 4.2. DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR EN EL DEPARTAMENTO DE HUANCVELICA POR INGRESOS Y SEXO

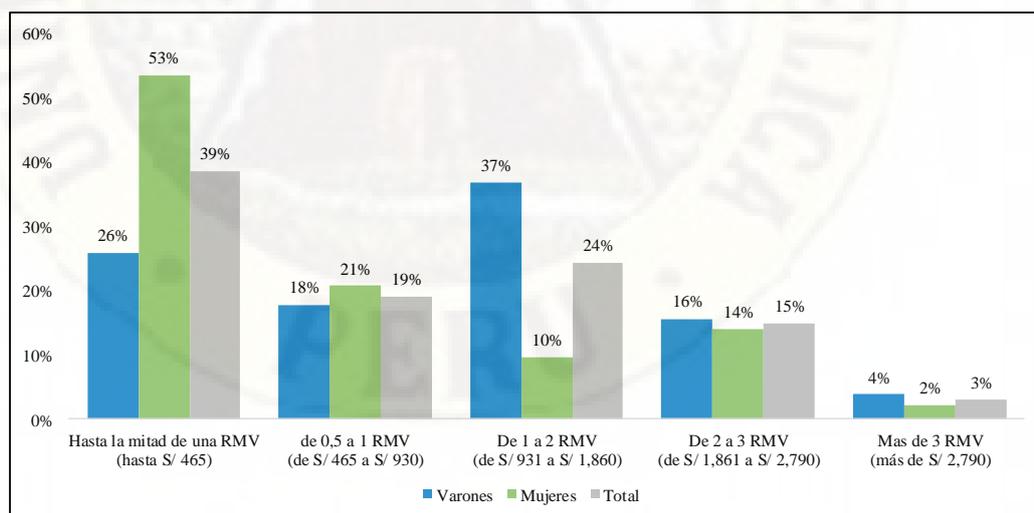
**Cuadro 4.11** Distribución de la población ocupada, según ingresos y sexo en el departamento de Huancavelica, 2019.

Rango de ingresos	Hombre		Mujer		Total	
	f	%	f	%	f	%
<b>Hasta la mitad de una RMV</b> (hasta S/ 465)	8,064	26%	14,202	53%	22,266	39%
<b>de 0,5 a 1 RMV</b> (de S/ 465 a S/ 930)	5,559	18%	5,512	21%	11,072	19%
<b>De 1 a 2 RMV</b> (de S/ 931 a S/ 1,860)	11,472	37%	2,576	10%	14,048	24%
<b>De 2 a 3 RMV</b> (de S/ 1,861 a S/ 2,790)	4,884	16%	3,705	14%	8,589	15%
<b>Más de 3 RMV</b> (más de S/ 2,790)	1,195	4%	583	2%	1,778	3%
<b>Total</b>	<b>31,175</b>	<b>100%</b>	<b>26,579</b>	<b>100%</b>	<b>57,753</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares (ENAH), 2019.

Elaboración: Propia.

**Gráfico 4.11** Distribución de la población ocupada, según ingresos y sexo en el departamento de Huancavelica, 2019.



Fuente: Cuadro 4.11

El Cuadro 4.11 y el Gráfico 4.11 presentan la distribución de la población ocupada según ingresos y sexo en el departamento de Huancavelica. En estas representaciones se aprecia que el 39% de la población tiene un ingreso igual o menor a la mitad de una remuneración mínima vital (1/2 RMV), la mitad (53%)

de las mujeres perciben como ingresos menores o igual a la mitad de una remuneración vital (1/2 RMV) y sólo el 26% de los hombres perciben como ingresos menores o igual a la mitad de una remuneración vital (1/2 RMV). Por otro lado, el 24% de la población percibe como ingresos de 1 a 2 RMV, el 37% de los hombres perciben como ingresos de 1 a 2 RMV y sólo el 10% de las mujeres reciben como ingresos de 1 a 2 RMV.

### 4.3. BRECHA SALARIAL EN LA POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR EN EL DEPARTAMENTO DE HUANCVELICA

**Cuadro 4.12** *Media de ingresos de la población ocupada, según sexo en el departamento de Huancavelica, 2019.*

Rango de ingresos	Hombre (S/)	Mujer (S/)
<b>Hasta la mitad de una RMV</b> (hasta S/ 465)	224	217
<b>de 0,5 a 1 RMV</b> (de S/ 465 a S/ 930)	699	667
<b>De 1 a 2 RMV</b> (de S/ 931 a S/ 1,860)	1,334	1,307
<b>De 2 a 3 RMV</b> (de S/ 1,861 a S/ 2,790)	2,183	2,207
<b>Más de 3 RMV</b> (más de S/ 2,790)	3,501	4,236
<b>Total</b>	<b>1,139</b>	<b>734</b>

*Fuente: Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG), 2019.*

*Elaboración: Propia.*

En la evolución de los derechos humanos, la agregación de la mujer en el mercado laboral fue un aspecto importante en la búsqueda de la igualdad de género, sin embargo, aún persisten diferencias en sus ingresos entre hombres y mujeres, es decir, aún existen brechas salariales (IPE, 2021). Tal es así, en el año 2019 en el departamento de Huancavelica la brecha salarial de género en promedio es de 403 soles.

En promedio los ingresos laborales de los hombres ascienden a S/ 1,139 y los ingresos laborales en promedio de las mujeres es S/ 734, siendo la brecha de 403 soles. Ello significa que por cada 1 sol que percibe un hombre la mujer percibe

un ingreso de 0.64 soles, ello representa el 35.56% de los ingresos laborales masculinos que exceden los ingresos laborales femeninos.

#### 4.4. MODELO DE REGRESIÓN LINEAL

Los modelos de regresión lineal explican el comportamiento de una variable (dependiente) a partir de otras variables (regresoras o explicativas). Al considerarse varias variables explicativas se logra una mejor predicción (o explicación) de la variable dependiente y controlar la influencia sobre la variable independiente de las variables explicativas (Escobar, Fernández y Bernardi: 2009).

Los valores teóricos o esperados del modelo responden a la siguiente ecuación:

$$y = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \beta_3 X_{3i} + \dots + \beta_k X_{ki} + \varepsilon_i$$

Donde:

$\beta_0$  = intersección con el eje Y

$\beta_1$  = pendiente de Y con la variable  $X_1$ , manteniendo constantes las variables  $X_2, X_3, \dots, X_k$

$\beta_2$  = pendiente de Y con la variable  $X_2$ , manteniendo constantes las variables  $X_1, X_3, \dots, X_k$

$\beta_3$  = pendiente de Y con la variable  $X_3$ , manteniendo constantes las variables  $X_1, X_2, X_4, \dots, X_k$

$\beta_k$  = pendiente de Y con la variable  $X_k$ , manteniendo constantes las variables  $X_1, X_2, X_3, \dots, X_{k-1}$

$\varepsilon_i$  = error aleatorio en Y para la observación  $i$

La terminología usada indistintamente para referirse a las variables Y y X son conforme a lo siguiente:

Y	X
Variable dependiente	Variable independiente
Variable explicada	Variable explicativa
Variable de respuesta	Variable de control
Variable predicha	Variable predictora
Regresando	Regresor

#### Variable dependiente (Y)

- **Ingreso total:** Variable numérica discreta que toma valores en unidades monetarias en soles (S/).

### **Variables explicativas (X)**

- **Mujer:** Variable dicotómica que toma el valor 1 si la persona es de sexo mujer y 0 en caso de ser hombre.
- **Edad:** es una variable numérica discreta que toma valores en años.
- **Nivel educativo:** Variable numérica ordinal que toma valores de 1 a 11 de acuerdo a los niveles educativos predefinidos.
- **Urbano:** es una variable dicotómica que toma el valor 1 si la persona vive en el ámbito urbano y 0 en caso que la persona viva en el ámbito rural.
- **Agricultura:** es una variable dicotómica que toma el valor 1 si la persona se dedica a la actividad económica de agricultura y 0 en caso que la persona se dedica a una actividad diferente a agricultura.
- **Quechua:** Variable dicotómica que toma el valor 1 si su lengua materna es quechua y 0 si la persona tiene como lengua materna diferente al quechua.
- **Casado:** es una variable dicotómica que toma el valor 1 si la persona tiene un estado civil casada y 0 si la persona tiene un estado civil diferente a casado.

En el cuadro 4.13 se presenta un resumen de las variables que se incluyen en el modelo.

**Cuadro 4.13** Descripción de las variables del modelo.

VARIABLE	DESCRIPCIÓN - VALORES
<b>Dependiente (Y)</b>	
Ingreso total	Valores en unidades monetarias en soles (S/).
<b>Explicativas (X)</b>	
Mujer	1: Mujer 0: Hombre
Edad	Valores en años
Nivel educativo	1: Sin nivel 2: Educación inicial 3: Primaria incompleta 4: Primaria completa 5: Secundaria incompleta 6: Secundaria completa 7: Superior no universitaria incompleta 8: Superior no universitaria completa 9: Superior universitaria incompleta 10: Superior universitaria completa 11: Maestría/doctorado
Urbano	1: Vive en el ámbito urbano 0: Vive en el ámbito rural
Agricultura	1: La persona se dedica a la actividad económica de agricultura 0: La persona se dedica a una actividad distinta a la agricultura
Quechua	1: Lengua materna es quechua 0: Lengua materna distinta al quechua
Casado	1: La persona es casada 0: La persona tiene un estado civil distinto al casado

Fuente: Elaboración propia

#### 4.5. ANÁLISIS ECONÓMÉTRICO

El Cuadro 4.14 nos muestra los resultados de la regresión lineal de los determinantes de los ingresos totales. A partir de este cuadro nos enfocamos en aquellas variables significativas para la incidencia de los ingresos totales. Estas variables son Mujer, Edad, Nivel educativo, Urbano, Agricultura, Quechua y casado.

El hecho de tener la condición de mujer disminuye, significativamente, en los ingresos totales, en promedio disminuye en S/ 133 (siendo que el verdadero valor se encuentra contenida en el intervalo S/ -255 y S/ -12).

A medida que la edad aumenta, los ingresos se incrementan significativamente en S/ 25 aproximadamente (el verdadero valor se encuentra contenida en el intervalo S/ 18 y S/ 33).

**Cuadro 4.14** *Huancavelica: Modelo de regresión lineal de los determinantes de los ingresos totales, 2019.*

Survey: Linear regression						
Number of strata	=	5	Number of obs	=	420	
Number of PSUs	=	128	Population size	=	64946.671	
			Design df	=	123	
			F( 7, 117)	=	52.92	
			Prob > F	=	0.0000	
			R-squared	=	0.5488	

IngresoTotal	Linearized		t	P> t	[95% Conf. Interval]	
	Coef.	Std. Err.				
Mujer	-133.0911	61.40974	-2.17	0.032	-254.6479	-11.53426
Edad	25.41251	3.761009	6.76	0.000	17.96783	32.8572
NivelEducativo	214.7006	19.6538	10.92	0.000	175.7971	253.6041
Urbano	-312.6028	89.36603	-3.50	0.001	-489.4974	-135.7082
Agricultura	-436.9956	69.44548	-6.29	0.000	-574.4587	-299.5325
Quechua	-51.71982	74.28468	-0.70	0.488	-198.7618	95.32215
Casado	161.2458	97.40832	1.66	0.100	-31.56804	354.0596
_cons	-1078.48	207.8023	-5.19	0.000	-1489.812	-667.1481

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares (ENAH), 2019.  
Elaboración: Propia - Stata.

La variable *nivel educativo* también es una determinante para los *ingresos*. Por cada nivel que se alcanza, los ingresos se incrementan significativamente en S/ 215 aproximadamente (el verdadero valor se encuentra contenida en el intervalo S/ 176 y S/ 253).

Asimismo, la variable *urbano* (es decir cuando la persona vive en el ámbito urbano) también constituye una variable determinante. Cuando la persona radica en una zona urbana en promedio los ingresos disminuyen significativamente en S/ -312 (cuyo valor verdadero se encuentra entre S/ -489 y S/ -136)

También, la variable *Agricultura* (es decir cuando la persona se dedica a la actividad de agricultura) constituye determinante. Cuando la persona se dedica a la agricultura los ingresos disminuyen significativamente en S/ -437 (cuyo verdadero valor se encuentra entre S/ -574 y S/ -299)

La muestra de la ENAHO 2019 no ha sido suficiente para detectar significancia en la estimación de coeficientes de las variables *quechua* (personas que su lengua materna es el quechua) y *casado* (personas que tienen su estado civil de casado).

#### **4.6. DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

Nuestros hallazgos confirman lo que encontró Jáuregui (2016) en su tesis “Efectos de la discriminación salarial por género en pobreza y desigualdad”, donde comprueba que la existencia de una brecha salarial y que estas brechas aumentan mientras el nivel de escolaridad sea mayor, o sea, existe mayor discriminación salarial hacia las mujeres que tienen mayor nivel escolaridad en comparación hacia las mujeres con menores niveles de escolaridad (Jáuregui, 2016). En el departamento de Huancavelica ocurre lo mismo existen mayor cantidad de mujeres con bajo nivel educativo (42% de las mujeres apenas tienen primaria y el 14% no cuentan con educación) frente a los hombres, de ellos el mayor número cuentan con educación secundaria (el 41% cuentan con educación secundaria y sólo apenas el 3% no cuentan con educación), asimismo, hemos encontrado hay más hombres con mayores ingresos (34% de los hombres perciben de 1 a 2 RMV) frente a las mujeres con mayores ingresos (sólo el 10% de las mujeres perciben de 1 a 2 RMV)

## CONCLUSIONES

1. El 46% de la población en edad de trabajar son hombres y el 54% de esta población es mujer en el departamento de Huancavelica en el año 2019. El 25% de los hombres en edad de trabajar tienen una edad entre 36 a 45 años, el 21% de los hombres en edad de trabajar tienen la edad entre 46 a 55 años y el 19% de los hombres en edad de trabajar tienen la edad entre 26 a 35 años. El 24% de las mujeres en edad de trabajar tienen una edad entre 36 a 45 años, el 21% de estas mujeres tienen una edad entre 46 a 55 años y el 20% de las mujeres en edad de trabajar tienen una edad entre 56 a 65 años.
2. La mayor proporción (28%) de los hombres en edad de trabajar tienen un nivel educativo de secundaria completa, frente, a la mayor proporción (27%) de las mujeres en edad de trabajar tienen un nivel educativo de primaria completa. El 70% tanto de los hombres como de mujeres se encuentran en el ámbito urbano. El 66% de los hombres en edad de trabajar se dedican a la actividad de agricultura y el 14% de los hombres en edad de trabajar se dedican a la actividad de servicios; por otra parte, el 58% de las mujeres en edad de trabajar se dedican también a la agricultura, el 19% de las mujeres se dedican a la actividad de servicios y el 15% de las mujeres se dedican al comercio. El 72% de los hombres en edad de trabajar tienen una lengua materna de quechua, frente, al 74% de las mujeres en edad de trabajar tienen al quechua como lengua materna. El mayor porcentaje de la población en edad de trabajar son casados (47.49%), de ellos el 49% son hombres y el 51% son mujeres; el 19% de la población en edad de trabajar son convivientes, de ellos la mitad son hombres y la otra mitad son mujeres; el 19% de la población en edad de trabajar son convivientes, de ellos el 50% son hombres y el otro 50% son mujeres; las cifras se nos llaman la atención que, de la población con estado civil de separados, el 81% son mujeres.
3. La mayor proporción de las mujeres en edad de trabajar (53%) perciben sólo la mitad de una RMV, frente, a la mayor proporción de los hombres en edad de trabajar (37%) perciben de 1 a 2 RMV. En promedio los ingresos laborales de los hombres ascienden a S/ 1,139 y los ingresos laborales en promedio de las mujeres

es S/ 734, siendo la brecha de 403 soles. Ello significa que por cada 1 sol que percibe un hombre la mujer percibe un ingreso de 0.64 soles, ello representa el 35.56% de los ingresos laborales masculinos que exceden los ingresos laborales femeninos.

4. El hecho de tener la condición de mujer disminuye, significativamente, en los ingresos totales; a medida que la edad aumenta, los ingresos se incrementan significativamente; a medida que se sube de nivel educativo se incrementa significativamente los ingresos laborales; cuando una persona cambia de ámbito de residencia a la zona urbana disminuye significativamente los ingresos; y cuando una persona cambia a la actividad de agricultura disminuye significativamente sus ingresos laborales. La muestra de la ENAHO 2019 no ha sido suficiente para detectar significancia en la estimación de coeficientes de las variables *quechua* (personas que su lengua materna es el quechua) y *casado* (personas que tienen su estado civil de casado).

## **SUGERENCIAS**

1. Al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo formular políticas orientadas a la generación de ofertas de trabajo para los jóvenes entre las edades de 18 a 35 años, debido a que estas poblaciones tienen poca participación en el mercado laboral.
2. Al Ministerio de Educación formular políticas y mecanismos que mejoren la educación de las mujeres a fin que accedan al mercado laboral y mejoren sus ingresos laborales.
3. Al El Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social fomente la igualdad de género en el acceso al mercado laboral; y a las instituciones (públicas y privadas) prioricen a las mujeres en el acceso a los cupos laborales.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA

- Andía Valencia, Walter (2017). *Manual de investigación universitaria. Pautas para la planificación de una tesis*. 1ra. Edición. Ediciones Arte & Pluma. Lima, Perú.
- Ángeles S., Esther (2018). *Igualdad salarial por sexo en la alta dirección: determinantes de las diferencias salariales en el sector privado, entre hombres y mujeres, en posiciones de gerentes y directores en Lima Metropolitana (2007-2016)*. Tesis para optar el grado académico de magíster en relaciones laborales en la Escuela de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Arroyo Morales, Angélica (1997). *Metodología de la investigación científica. Su aplicación en las ciencias contables y financieras, teoría y práctica*. 2da edición. Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco. Cusco, Perú.
- Ávila C., Mary (2018). *Discriminación y brecha salarial por género en el Perú 2016*. Tesis para optar el grado académico de: doctor en Ciencias sociales gestión pública y desarrollo territorial en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Altiplano.
- Cardona, Monges, Vásquez, Villegas y Brito (2007). *Capital humano: una mirada desde la educación y la experiencia laboral*. Grupo de Estudios Sectoriales y Territoriales (ESyT). Universidad EAFIT. Medellín, Colombia.
- Chávez, N. M. y Ríos, H. (2014). *Discriminación salarial por género “efecto techo de cristal”. Caso: siete áreas metropolitanas de Colombia*. Revista Dimensión Empresarial, vol. 12, núm. 2, p. 29-45.
- Corominas, Coves, Lusa y Martínez (2001). *La discriminación en materia salarial*. Universidad Politécnica de Cataluña (IOC / DOE / ETSEIB)
- Cruz F., Gabriel (2014). *Poder de negociación y brecha salarial de género: caso chileno*. Tesis de Magíster en el Instituto de Economía de la Pontificia Universidad Católica de Chile. <http://economia.uc.cl/wp-content/uploads/2015/07/tesis-cruz-2014.pdf>
- De Cabo, Gema y Garzón, María José (2007). *Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo*. Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer. Estudio N° 100. Madrid, España.

- Díaz, Estrella (2015). *La desigualdad salarial entre hombres y mujeres: alcances y limitaciones de la Ley N° 20.348 para avanzar en justicia de género*. Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Gobierno de Chile. Santiago de Chile.
- Escobar, M; Fernández, E; y Bernardi, F. (2009) *Análisis de datos con Stata*. Cuadernos metodológicos N° 45. Centro de Investigaciones Sociológicas. Madrid, España.
- Esparta P., David (2013). *Discriminación Salarial por género según trabajadores Asalariados e Independientes en el Perú, 2006-2010*. Tesis para optar el título profesional de economista en la Escuela Académica Profesional de Economía de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional del Callao.
- Esparta Polanco, David Joel (2013). *Discriminación Salarial por género según trabajadores Asalariados e Independientes en el Perú, 2006-2010*. Escuela Académica Profesional de Economía de Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional Del Callao.
- Galassi, Gabriela y Andrada, Marcos (2009). *La relación entre educación e ingresos: ecuaciones de Mincer por regiones geográficas de Argentina*. X Jornadas Argentinas de Estudios de Población. Asociación de Estudios de Población de la Argentina, San Fernando del Valle de Catamarca.
- García B., Karina (2008). *Discriminación salarial por género en México*. Tesis presentar para obtener el grado de maestra en economía aplicada en El Colegio de la Frontera Norte de México. <https://www.colef.mx/posgrado/wp-content/uploads/2009/06/TESIS-Garc%C3%ADa-Berm%C3%BAdez-Karina-Jazm%C3%ADn.pdf>
- Hernández Sampieri, Roberto; Fernández Collado, Carlos & Baptista Lucio, María del Pilar. (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta edición. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. México.
- INEI (2019). *Perú: Brechas de Género, 2019: Avances hacia la igualdad de mujeres y Hombres*. Lima: INEI.
- Instituto Peruano de Economía (2019). *Desigualdades persistentes*. Informe de El Comercio – IPE. El Comercio de 18 de noviembre del 2019. <https://www.ipe.org.pe/portal/desigualdades-persistentes/>
- IPE – Instituto Peruano de Economía (2021). *Apurímac: una de las regiones con menor brecha salarial de género*. Informe especial para Chaski. 23 de

septiembre de 2021. [https://www.ipe.org.pe/portal/apurimac-una-de-las-regiones-con-menor-brecha-salarial-de-genero/?fbclid=IwAR0Oio15nKrndjMbE8kExgDB4n3u23tHPoHclrFk4xVES2r0GbGyS\\_pCIMc](https://www.ipe.org.pe/portal/apurimac-una-de-las-regiones-con-menor-brecha-salarial-de-genero/?fbclid=IwAR0Oio15nKrndjMbE8kExgDB4n3u23tHPoHclrFk4xVES2r0GbGyS_pCIMc)

Jáuregui R., Alejandra (2016). *Efectos de la discriminación salarial por género en pobreza y desigualdad*. Tesis para optar al grado de magíster en políticas públicas. Posgrado de la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile. <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/142716/J%C3%A1uregui%20Riquelme%20Alejandra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Lago, Ignacio (1998). *La discriminación salarial por razones de género: un análisis empírico del sector privado en España*. Instituto Juan March de Estudios e Investigaciones. Reis 98/02 pp. 171-196.

Lívano Herrera, Ana (2019). *Diagnóstico de género de la provincia de Huancavelica*. Proyecto Interactuando con Territorios Vivos de Grupo Género y Economía

Mincer, Jacob (1958). *Investment in Human Capital and Personal Income Distribution*. Journal of Political Economy 66 (4): 281-302.

Olivero Pacheco, Nancy (2000). *Seminario de Tesis*. Centro de complementación, capacitación y profesionalización universitaria en educación. Universidad Nacional Federico Villarreal.

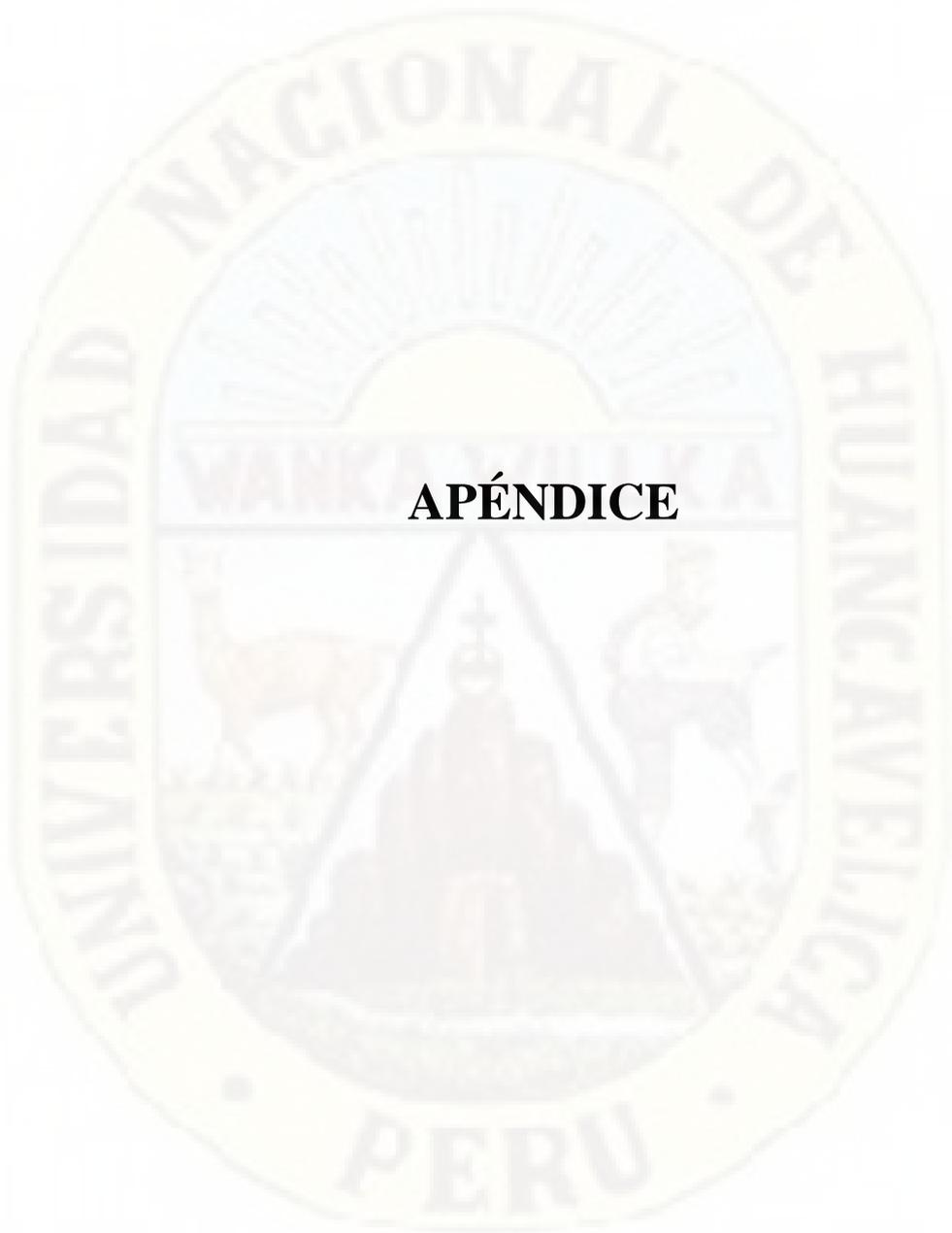
OMS (2020). *Género*. Temas de salud. Organización Mundial de la Salud. <https://www.who.int/topics/gender/es/>

Organización Internacional del Trabajo (2016). Las mujeres en el trabajo: Tendencias de 2016. Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2016. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_483214.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_483214.pdf)

Organización Internacional del Trabajo (2019). *La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina: En el camino hacia la igualdad salarial*. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_697670.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_697670.pdf).

Pérez, Julián y Merino, María (2019). *Definición de discriminación*. Definicion.de (<https://definicion.de/discriminacion/>)

- Príncipe Cotillo, Guillermo. (2016). *La investigación científica. Teoría y metodología*. Primera edición. Universidad César Vallejo. Lima Perú.
- Raffino, María (2020). *Salario*. Concepto.de. Disponible en: <https://concepto.de/salario/>. Consultado: 14 de octubre de 2020
- Rivera, Jairo (2013). *Teoría y Práctica de la Discriminación en el Mercado Laboral Ecuatoriano (2007-2012)*. Analítika, Revista de análisis estadístico, 3 (2013), Vol. 5(1): 7-22
- Rodríguez Pérez, Reyna Elizabeth, & Castro Lugo, David (2014). *Análisis de la discriminación salarial por género en Saltillo y Hermosillo: un estudio comparativo en la industria manufacturera*. Nóesis. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades, 23(46),80-113. [fecha de Consulta 1 de Octubre de 2020]. ISSN: 0188-9834. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=859/85930565004>
- Rodríguez R. y Castro, D. (2014). *Discriminación salarial de la mujer en el mercado laboral de México y sus regiones*. Economía, Sociedad y Territorio, vol. xiv, núm. 46, 2014, 655-686 xiv, núm. 46, 2014, 655-686
- Sánchez, Trinidad, Recio y Torns (2016). *La brecha salarial y las desigualdades de género en el mercado de trabajo español*. Grupo de investigación QUIT-UAB. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, con la cofinanciación del Mecanismo Financiero del Espacio Económico Europeo. [https://www.researchgate.net/publication/311901821\\_La\\_Brecha\\_salarial\\_y\\_las\\_desigualdades\\_de\\_genero\\_en\\_el\\_mercado\\_de\\_trabajo\\_espanol](https://www.researchgate.net/publication/311901821_La_Brecha_salarial_y_las_desigualdades_de_genero_en_el_mercado_de_trabajo_espanol)
- Teijeiro y Freire (2010). *Las ecuaciones de Mincer y las tasas de rendimiento de la educación en Galicia*. Investigaciones de Economía de la Educación volumen 5
- Unión Europea (2014). *Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.
- Valdivia Dueñas, M. Raúl (2009) *Elaborando la tesis. Una propuesta*. 1ra edición. Fondo editorial de la Universidad Privada de Tacna. Tacna – Perú.



## APÉNDICE

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**TÍTULO: “DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR GÉNERO EN EL DEPARTAMENTO DE HUANCVELICA, 2019”**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLO
<p><b>PROBLEMA GENERAL:</b> ¿Cuáles son las variables significativas, además del sexo, que influyen en los ingresos laborales entre los trabajadores asalariados en el departamento de Huancavelica, 2019?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuáles son las principales variables demográficas que influyen en los salarios de los trabajadores en el departamento de Huancavelica, 2019?</li> <li>• ¿Cuáles son las principales variables socioeconómicas que influyen en los salarios de los trabajadores en el departamento de Huancavelica, 2019?</li> <li>• ¿Cuál es la brecha salarial entre los hombres y mujeres en el departamento de Huancavelica, 2019?</li> </ul>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b> Determinar la influencia de los principales factores demográficos y socioeconómicos, además del sexo, en los ingresos laborales entre los trabajadores asalariados en el departamento de Huancavelica, 2019.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la influencia de los principales factores demográficos en los salarios de los trabajadores en el departamento de Huancavelica, 2019.</li> <li>• Determinar la influencia de los principales factores socioeconómicos en los salarios de los trabajadores en el departamento de Huancavelica, 2019.</li> <li>• Determinar la brecha salarial entre los hombres y mujeres en el departamento de Huancavelica, 2019.</li> </ul>	<p><b>HIPÓTESIS:</b> Los factores demográficos y socioeconómicos influyen en los salarios de los trabajadores en el departamento de Huancavelica, 2019.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECIFICAS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los factores demográficos influyen en los salarios de los trabajadores en el departamento de Huancavelica, 2019.</li> <li>• Los factores socioeconómicos influyen en los salarios de los trabajadores en el departamento de Huancavelica, 2019.</li> <li>• Existe la brecha salarial entre hombres y mujeres en el departamento de Huancavelica, 2019.</li> </ul>	<p>Variable dependiente: <b>Salario.</b></p> <p>Variable independiente: <b>Demográficas</b></p> <p><b>Variable independiente: Socioeconómicas</b></p>	<p>(No aplica)</p> <p>– Género</p> <p>– Grupos de Edad</p> <p>– Nivel Educativo</p> <p>– Zona de residencia</p> <p>– Actividad económica</p> <p>– Idioma</p> <p>– Estado civil.</p>	<p><b>ÁMBITO DE ESTUDIO:</b> Departamento de Huancavelica</p> <p><b>TIPO:</b> Aplicada.</p> <p><b>NIVEL:</b> Explicativo</p> <p><b>DISEÑO:</b> No experimental, Transversal, causal</p> <p><b>POBLACIÓN:</b> Hogares del departamento de Huancavelica.</p> <p><b>MUESTRA:</b> La muestra de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) del año 2019 es de 1,088 viviendas de Huancavelica.</p>