

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA

(Creada por Ley N° 25265)

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA



TESIS

“DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR GÉNERO Y SU EFECTO EN LA POBREZA EN EL DISTRITO DE HUANCVELICA, 2018 - 2020”

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

ECONOMÍA DE LA POBREZA Y LA DESIGUALDAD

PRESENTADO POR:

Bach. Aldrin Angel ALANYA HUAMANI

Bach. Cesar Fulvio MATAMOROS HUAMAN

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ECONOMISTA

HUANCVELICA, PERÚ

2022



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE INFORME FINAL DE TESIS

EN LA CIUDAD UNIVERSITARIA DE PATURPAMPA; AUDITORIO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES, SIENDO LAS 10:00 A. M. DEL DIA VIERNES 14 DE OCTUBRE DE 2022; SE REUNIERON LOS MIEMBROS DEL JURADO EVALUADOR CONFORMADO POR:

- PRESIDENTE:** Docente Mg. JAIME RODRIGO SALAZAR ESPINOZA DNI N° 04017680
ORCID 0000-0001-9402-2638
- SECRETARIO:** Docente Mg. MARGOT MARIELA RUIZ CRISOSTOMO DNI N° 41020673
ORCID 0000-0003-0820-8343
- VOCAL:** Docente Mg. RAUL ELEAZAR ARIAS SANCHEZ DNI N° 73175604
ORCID 0000-0003-4004-9507

DESIGNADOS LOS MIEMBROS DEL JURADO CON RESOLUCIÓN N° 054-2022-FCE-R-UNH; PARA LA TESIS TITULADO: "DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR GENERO Y SU EFECTO EN LA POBREZA EN EL DISTRITO DE HUANCVELICA, 2018-2020" PRESENTADO POR LOS (LAS) BACHILLERES):

- Bachiller ALANYA HUAMANI ALDRIN ANGEL DNI N° 71433134
- Bachiller MATAMOROS HUAMAN CESAR FULVIO DNI N° 71130444

A FIN DE PROCEDER CON LA SUSTENTACIÓN DE LA TESIS TITULADO ANTES CITADO. FINALIZADO LA SUSTENTACIÓN Y EVALUACIÓN; SE INVITA AL PÚBLICO PRESENTE Y AL (LOS) SUSTENTANTE (S) ABANDONAR EL RECINTO; PARA LA DELIBERACIÓN POR PARTE DEL JURADO. LUEGO DEL DEBATE SE LLEGÓ AL SIGUIENTE RESULTADO:

BACHILLER: ALANYA HUAMANI ALDRIN ANGEL

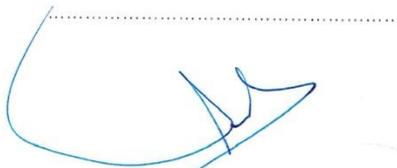
PRESIDENTE:
 SECRETARIO:
 VOCAL:
 RESULTADO FINAL:

BACHILLER: MATAMOROS HUAMAN CESAR FULVIO

PRESIDENTE:
 SECRETARIO:
 VOCAL:
 RESULTADO FINAL:

EN CONFORMIDAD A LO ACTUADO FIRMAMOS AL PIE.

OBSERVACIONES:



 Docente Mg. JAIME RODRIGO SALAZAR ESPINOZA
 PRESIDENTE



 Docente Mg. MARGOT MARIELA RUIZ CRISOSTOMO
 SECRETARIO

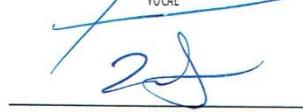


 Docente Mg. RAUL ELEAZAR ARIAS SANCHEZ
 VOCAL



 ALANYA HUAMANI ALDRIN ANGEL





 MATAMOROS HUAMAN CESAR FULVIO



Título

DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR GÉNERO Y SU EFECTO EN LA POBREZA EN EL DISTRITO DE HUANCVELICA, 2018 - 2020

Autores

Bach. Aldrin Angel ALANYA HUAMANI

Bach. Cesar Fulvio MATAMOROS HUAMAN

Asesor

Mg. Raúl Eleazar ARIAS SÁNCHEZ

Código Orcid: 0000-0003-4004-9507

DNI N°: 73175604

Agradecimiento

A: la Escuela Profesional de Economía de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica, por ayudarme en la realización y ejecución de la tesis actual.

A los catedráticos, que impartieron su experiencia y conocimiento, quienes se han esforzado por ayudarme a llegar al punto en el que me encuentro, forjarnos como profesionales para servir con vocación, y el de contribuir con la sociedad, ampliando mis conocimientos en mi carrera profesional.

A las personas que aportaron en el desarrollo de este informe con valiosas recomendaciones, críticas constructivas, apoyo moral y materia.

Tabla de contenido

Portada.....	i
Acta de sustentación.....	ii
Título.....	iii
Autores.....	iv
Asesor.....	v
Agradecimiento.....	vi
Tabla de contenido.....	vii
Tabla de Contenidos de tablas.....	x
Tabla de Contenidos de figuras.....	xi
Resumen.....	xii
Abstract.....	xiii
Introducción.....	xiv
CAPÍTULO I.....	16
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	16
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	16
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	19
1.2.1. Problema general.....	19
1.2.2. Problemas específicos.....	20
1.3. OBJETIVOS.....	20
1.3.1. Objetivo general.....	20
1.3.2. Objetivos específicos.....	20
1.4. JUSTIFICACIÓN.....	20
1.5. LIMITACIONES.....	21
CAPÍTULO II.....	22
MARCO TEÓRICO.....	22
2.1. ANTECEDENTES.....	22
2.1.1. A nivel internacional.....	22
2.1.2. A nivel nacional.....	24
2.2. BASES TEÓRICAS.....	26
2.2.1. Discriminación salarial por género.....	26

2.2.2. Pobreza monetaria.....	28
2.3. BASES CONCEPTUALES	32
2.3.1. Discriminación salarial por género.....	32
2.3.1.1. <i>El mercado de trabajo</i>	33
2.3.1.2. <i>Demanda y oferta del trabajo</i>	33
2.3.1.3. <i>Discriminación en el mercado del trabajo</i>	34
2.3.1.4. <i>Discriminación por género</i>	36
2.3.2. Pobreza monetaria	38
2.3.2.1. <i>Indicadores de pobreza monetaria</i>	38
2.3.2.2. <i>Indicadores de desigualdad de los ingresos</i>	41
2.3.3. Relación entre género, pobreza y desigualdad.....	42
2.4. Definición de términos	44
2.5. HIPÓTESIS.....	46
2.5.1. Hipótesis general.....	46
2.5.2. Hipótesis específicas.....	46
2.6. VARIABLES	46
2.7. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	46
CAPÍTULO III.....	48
MATERIALES Y MÉTODOS	48
3.1. ÁMBITO TEMPORAL Y ESPACIAL	48
3.1.1. Ámbito temporal.....	48
3.1.2. Ámbito espacial.....	48
3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN	48
3.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN	49
3.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	49
3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	49
3.5.1. Población	49
3.5.2. Muestra.....	50
3.6. INSTRUMENTOS Y TÉCNICAS PARA RECOLECCIÓN DE DATOS	51
3.6.1. Instrumentos.....	51
3.6.2. Técnicas	51
3.7. TÉCNICAS Y PROCESAMIENTO DE ANÁLISIS DE DATOS	51

CAPÍTULO IV	52
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	52
4.1. ANÁLISIS DE INFORMACIÓN	52
4.1.1. Resultados para ingreso.....	52
4.1.2. Resultado para pobreza	57
4.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS.....	59
4.2.1. Prueba de la primera hipótesis específica.....	59
4.2.2. Prueba de la segunda hipótesis específica.....	60
4.2.3. Prueba de la tercera hipótesis específica	61
4.2.4. Prueba de la hipótesis general	64
4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	65
Conclusiones	67
Recomendaciones.....	69
Referencias bibliográficas.....	70
Apéndice	76

Tabla de Contenidos de tablas

Tabla 1 Operacionalización de variables	46
Tabla 2 PEA ocupada del distrito de Huancavelica	50
Tabla 3 Resultados para ingreso, por año y por sexo.....	52
Tabla.4 Resultados	53
Tabla 5 Nivel de pobreza, por sexo y por año.....	58
Tabla 6 Regresión probit entre pobreza y salario masculino	60
Tabla 7 Regresión probit entre pobreza y salario femenino.....	61
Tabla 8 Regresión lineal robusta.....	62
Tabla 9 Descomposición Blinder-Oaxaca para brecha salarial en género	62
Tabla 10 Descomposición Blinder-Oaxaca para brecha salarial en género según condición de pobreza	63

Tabla de Contenidos de figuras

Figura 1 Gráfico del Índice de Gini	41
Figura 2 Resultados para promedio de ingreso por año	53
Figura 3 Resultados por promedio del ingreso anual, diferenciado por sexo	54
Figura 4 Grafico de bigotes de la media del ingreso, según sexo	55
Figura 5 Densidad de los ingresos, según sexo.....	56
Figura 6 Resultados para nivel de pobreza 2018 - 2020	57
Figura 7 Densidad de ingresos según pobre y no pobre	58

Resumen

El objetivo de la tesis fue determinar el efecto de la discriminación salarial por género en la pobreza en el distrito de Huancavelica, 2018-2020. Para ello fue de tipo de investigación aplicada, nivel de investigación explicativo y método de investigación no experimental. La población fue de 15 821 personas y el tamaño de muestra estuvo formado por 283 pobladores del distrito de Huancavelica. El instrumento empleado fue el registro de datos y la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG). Los resultados evidenciaron que, la media del ingreso entre el 2018 y 2020 fue de S/ 1,538.00 y S/ 1,380.00 para varones y mujeres respectivamente, evidenciando diferencias entre los salarios de hombres y mujeres en el distrito de Huancavelica; esta realidad indica que la brecha salarial se redujo del 2018 al 2020, ello en favor de las mujeres quienes, en promedio, incrementaron en un porcentaje sus salarios. Con respecto a los niveles de pobreza; en referencia a varones y mujeres, para el 2018, 2019 y 2020 el porcentaje de pobres no extremos varones fue de 18.0%; 13.0% y 14.9%; y para las mujeres fue de 14.9%, 16.3% y 8.3% respectivamente; evidenciándose una reducción del nivel de pobreza, para ambos casos, pero en mayor cuantía en mujeres. Se concluye que existe una discriminación salarial según género, condición de pobreza (pobre y no pobre). Asimismo, la discriminación salarial incrementa significativamente la pobreza en el distrito de Huancavelica durante el periodo 2018-2020.

Palabras clave: Discriminación salarial por género, pobreza y brecha salarial.

Abstract

The objective of the thesis was to determine the effect of wage discrimination by gender on poverty in the district of Huancavelica, 2018-2020. For this, it was applied research type, explanatory research level and non-experimental research method. The population was 15,821 people and the sample size was made up of 283 residents of the district of Huancavelica. The instrument used was the data registry and the National Household Survey (ENAHU). The results showed that the average income between 2018 and 2020 was S/ 1,538.00 and S/ 1,380.00 for men and women, respectively, showing differences between the salaries of men and women in the district of Huancavelica; This reality indicates that the wage gap was reduced from 2018 to 2020, in favor of women who, on average, increased their wages by a percentage. Regarding poverty levels; In reference to men and women, for 2018, 2019 and 2020 the percentage of non-extremely poor men was 18.0%; 13.0% and 14.9%; and for women it was 14.9%, 16.3% and 8.3% respectively; evidencing a reduction in the level of poverty, for both cases, but to a greater extent in women. It is concluded that there is salary discrimination according to gender, poverty condition (poor and not poor). Likewise, wage discrimination significantly increases poverty in the Huancavelica district during the 2018-2020 period.

Keywords: Wage discrimination by gender, poverty and wage gap.

Introducción

En el ámbito laboral, las diferencias en el nivel de las remuneraciones entre hombres y mujeres siempre han existido y beneficiado, sobre todo, a los del sexo masculino (Baquero, et al., 2000). La marcada y expuesta diferencia es, de acuerdo a diversos estudios, una causante de la pobreza; por ello, en esta investigación se estudió el efecto que tiene la desigualdad de salarios, entre hombres y mujeres, en el nivel de pobreza del distrito de Huancavelica. Se considera que la presente es importante porque servirá de antecedente bibliográfico para contrarrestar la pobreza en cualquier distrito partiendo de la solución del problema de desigualdad salarial. Además, permitirá que haya una optimización en relación a las políticas públicas sobre género que sancionan tal accionar dentro de la sociedad y el ámbito laboral.

La discriminación salarial de género en el Perú, según el Instituto Peruano de Economía (2019), bordea el 28%, esto quiere decir que, por cada sol, un hombre gana 0.28 céntimos más que una mujer. Por otro lado, también se pudo conocer, que a fines del año 2020 el nivel de pobreza en Huancavelica bordeaba el 37%, ubicando a la región como una de las más pobres del país. Por ello, la cuestión es, ¿Cuál es el efecto de la discriminación salarial por género en la pobreza en el distrito de Huancavelica, 2018-2020? Para ello se da la siguiente posible respuesta: La discriminación salarial por género incrementa la pobreza en el distrito de Huancavelica, 2018-2020. Por ende, la tesis busca determinar el efecto de la discriminación salarial por género en la pobreza en el distrito de Huancavelica, 2018-2020. Entonces, se trabajó con la siguiente metodología: La tesis fue de tipo de investigación aplicada, nivel de investigación explicativo y diseño de investigación no experimental, su población es de 15 821 personas y su muestra son 283 pobladores del distrito de Huancavelica, se usó la tabla de registro de datos y se aplicó la técnica de acopio de datos. La tesis se justifica teóricamente, en el aporte que se hizo al conocimiento científico sobre la influencia que tiene la discriminación salarial por género en el nivel de pobreza del distrito de Huancavelica. Dichos conocimientos ayudan a los gobiernos locales a tomar las medidas necesarias para reducir los niveles de discriminación salarial por género con el fin de disminuir los índices de pobreza.

El estudio fue desarrollado porque en muchos distritos del Perú, de las regiones de Moquegua, Ayacucho y Huancavelica evidencian una latente la discriminación salarial por género que perjudica a las familias que son lideradas por mujeres, por ello los resultados que se obtengan ayudan a tomar las medidas necesarias para evitar que siga aumentando el nivel de discriminación y, en consecuencia, en nivel de pobreza en los distritos peruanos (Instituto Peruano de Economía, 2019). La justificación metodológica de la investigación es la creación de instrumentos para registrar datos de cada uno de los indicadores planteados por cada variable estudiada en la presente. El desarrollo de estos instrumentos fue un aporte al acervo científico dado que podrá ser usado y/o adaptado para futuras investigaciones en las que se evalué las mismas variables.

Para ello se organizó el estudio de la siguiente forma:

En el capítulo I se desarrollará el planteamiento del problema, que se compuso por la descripción y la formulación del problema de la investigación, por los objetivos de la investigación, y por la justificación de la misma. En el capítulo II se desarrolló el marco teórico, en el que se consideraron los antecedentes, las bases teóricas, las bases conceptuales, la definición de términos, las hipótesis de la investigación y la operacionalización de las variables. En el capítulo III se desarrolló la descripción de los materiales y los métodos de la investigación, en este punto se detallaron el tipo, nivel, método, diseño, población y muestra de la investigación, técnica y procedimiento para la recolección de datos, y el proceso para la prueba de hipótesis. Finalmente, en el capítulo IV se desarrolló el análisis de información de resultados obtenidos, mediante la aplicación de base de datos del ENAHO, mediante tablas y gráficos que harán posible una mejor comprensión de los resultados, y por último se presenta las conclusiones y recomendaciones donde se especifican los objetivos logrados, así mismo la discusión nos permite comparar nuestros resultados, con los resultados obtenidos por otros investigadores las conclusiones son respuestas a las preguntas planteadas en los objetivos de nuestra investigación, así mismo en las recomendaciones se plantean propuestas para la solución del problema investigado o bien para su estudio más profundo.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Al estudiar el mercado del trabajo en cualquier parte del mundo se puede encontrar diversos trabajos próximos al hogar, como: comerciantes, técnicos, funcionarios, directivos, conductores, vendedores, servicios domésticos entre otros con diversos montos remunerativos entre 1 dólar a 435 dólares acorde a las actividades que se desarrollan. En un mercado cada vez más competitivo las diferencias salariales se sustentan en las condiciones dadas por la oferta y demanda, en factores relacionados al nivel de productividad, y en factores vinculados al talento humano (Rodríguez & Castro, 2014).

En años recientes se pudo observar cómo incrementó en un 60% la presencia del género femenino en rubros económicos, políticos, artísticos y muchos otros. No obstante, a pesar del esfuerzo de las mujeres por ingresar a estos mercados y por lograr la igualdad de género aún continúa sufriendo discriminaciones, que desde hace muchos años atrás es objeto de investigación por la comunidad científica (Chávez & Ríos, 2014). Tenjo y Herrera (2009) consideran que la discriminación salarial hacia las mujeres consiste en el tratamiento diferenciado con los hombres que se sustenta en factores socio culturales vinculados con la posición y los roles que se les dio a las mujeres en la sociedad. La población femenina, por lo general, cumplen con actividades relacionadas a la crianza de los hijos y al cuidado del hogar, son estas actividades las que constituyen factores

de riesgo e incertidumbre para los empleadores, quienes optan por penalizar dichos factores con salarios menores al promedio (Chávez & Ríos, 2014).

Como se mencionó en el párrafo anterior, el problema de la discriminación salarial por género es un problema que repercute en todas las partes del mundo. En Europa, de acuerdo al estudio realizado por Eurostat en el año 2020 en 25 países, las mujeres suelen percibir remuneraciones inferiores al de los hombres, y aunque la diferencia se haya reducido del 2019 al 2020 en un 0.3% (de 14.5% a 14.2%) las diferencias siguen siendo marcadas (Abogacía Española, 2020). Si bien en determinados países como Polonia, Francia y Eslovenia se registraron aumentos leves en el nivel de desigualdad desde el 2019, existen otros países en los que el nivel de desigualdad no supera el 5%, es el caso de países como Italia, Rumanía y Luxemburgo. Sin embargo, existen países en los que parece que el nivel de desigualdad nunca disminuirá, tales son los casos de República Checa, Alemania y Estonia, en donde el nivel de desigualdad supera el 20% (La Vanguardia, 2020). En el caso de Latinoamérica, las diferencias también son notables; puesto que, en el Caribe las mujeres suelen percibir salarios 17% inferiores al de los hombres por cada hora trabajada.

Asimismo, se determinó que los países con mayor brecha salarial son Argentina con un 25%, Uruguay con un 23%, Chile con un 21.6% y México con un 20.2%. Al otro lado de la balanza se encuentran países como Ecuador con 1.8%, El Salvador con 4.6%, Costa Rica con 7.8% y Perú con 9.2% (Forbes Staff, 2019). El informe “Brechas de Género” del Banco de Desarrollo de América Latina (CAF) coincide en que las diferencias salariales en Latinoamérica son un problema latente, dado que, en promedio, la remuneración de un hombre es 11% superior al de la mujer, aunque este indicador suele aumentar hasta un 22% cuando se consideran otros factores como la preparación académica, el estado civil, entre otros (Funds Society, 2019).

En el caso del Perú, de acuerdo al Informe del Comercio – IPE, también se identificó la existencia de diferencias salariales por género, al conocerse que existe una brecha de 28%, esto quiere decir que, por cada sol que un hombre

gana, una mujer gana 0.72 céntimos; otro indicador de la diferencia en mención es que solo el 39.6% de las mujeres tiene un empleo asalariado, mientras que en los hombres la cifra llega al 51.7% (Instituto Peruano de Economía, 2019). Frente a las diferencias expuestas, el gobierno peruano determinó establecer multas a las empresas que incurran en discriminación salarial con multas de hasta 189 mil soles (Zegarra, 2019).

Resulta importante resaltar que la existencia de brechas salariales repercute en la distribución de la renta familiar y en el nivel de pobreza. A pesar de que los salarios se consideran la fuente de ingresos más importante para personas del sexo femenino, y a pesar que éstas tienen indicadores de pobreza más elevados que los hombres, la relación entre la discriminación salarial por género y la pobreza ha sido poco abordada por investigadores (Coral del Río & Cantó, 2006). Por lo tanto, para comprender la posición de las mujeres respecto a los factores para salir de la pobreza, como el acceso a recursos financieros, al mercado laboral, a la educación, y a la protección social, es necesario que se analice la economía desde una perspectiva no tradicional. Es decir, se debe analizar y comprender las diferentes direcciones de la problemática manifestada, mediante la unión de los diferentes talentos que posee el economista como la estadística, la historia, la matemática y la filosófica para lograr comprender y exponer las razones de la discriminación salarial por género (Enghel, 2017).

La pobreza, desde un enfoque económico, es definida como la carencia de recursos económicos suficientes en comparación con el promedio de ingresos mínimos, que solo alcanza para cumplir con las necesidades principales de la persona, como la alimentación, la educación, la vestimenta, entre otros (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2000). En este contexto, se puede agregar que la pobreza limita el desarrollo de la persona como humano, limita la adquisición de bienes, la formación académica y otros factores de desarrollo (Bazán, et al., 2011).

En el caso de la región de Huancavelica, resulta de vital importancia resaltar que siempre estuvo considerado dentro de las zonas geográficas con mayores

índices de pobreza. De acuerdo a la información de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH), en el año 2018 Huancavelica estuvo dentro del segundo grupo de zonas geográficas con mayores índices de pobreza al determinarse que registraba un nivel de pobreza entre los 32.9% y el 36.2%. Para el año 2019, Huancavelica conformó el primer grupo luego que se determinara que su nivel de pobreza había aumentado y se encontraba entre el 34.4% y el 39.4% (Gestión, 2020). De acuerdo al periódico inglés El Economista (2020) a fines del 2019 se determinó que el nivel de pobreza de Huancavelica se encontraba en 37.7%. En el año 2020 se determinó que la pobreza había disminuido un 1.8% (36.9%); sin embargo, Huancavelica se ubicaba como la segunda zona geográfica con mayor nivel de pobreza luego de Ayacucho que registraba un nivel de 39.4%

De acuerdo a la información del periódico inglés El Economista (2020) los ciudadanos dedicados a la agricultura y minería registraban una tasa de pobreza de 40.3%, mientras que los ciudadanos dedicados a la manufactura y a la construcción registraban tasas de 38.4% y 22.4%, de manera respectiva. Por otro lado, también se expuso que el 43.1% de la población pobre de Huancavelica residía en las zonas rurales, mientras que el 19% lo hacía en las zonas urbanas.

Con lo expuesto en los párrafos anteriores queda demostrado que la discriminación salarial por género es un problema que estuvo y está muy latente en todos los países del mundo, incluso en Perú. Considerando, por otro lado, que el nivel de pobreza de Huancavelica es de los más altos en todo en el país, resulta importante conocer cuál fue el efecto de la discriminación salarial por género en los niveles de pobreza en el distrito de Huancavelica entre los años 2018 y 2020. En este sentido, se plantea los siguientes problemas para dar luz a nuestra investigación.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

¿De qué manera la discriminación salarial por género influye en la pobreza en el distrito de Huancavelica, 2018-2020?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿De qué manera el salario masculino influye en la pobreza en el distrito de Huancavelica, 2018-2020?
- ¿De qué manera el salario femenino influye en la pobreza en el distrito de Huancavelica, 2018-2020?
- ¿De qué manera la brecha salarial influye en la pobreza en el distrito de Huancavelica, 2018-2020?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. Objetivo general

Determinar que la discriminación salarial por género influye en la pobreza en el distrito de Huancavelica, 2018-2020.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar que el salario masculino influye en la pobreza en el distrito de Huancavelica, 2018-2020.
- Determinar que el salario femenino influye en la pobreza en el distrito de Huancavelica, 2018-2020.
- Determinar que la brecha salarial influye en la pobreza en el distrito de Huancavelica, 2018-2020.

1.4. JUSTIFICACIÓN

La presente se justifica, teóricamente, en el aporte que se hizo al conocimiento científico sobre la influencia que tiene la discriminación salarial por género en el nivel de pobreza del distrito de Huancavelica. Dichos conocimientos contribuyen con los gobiernos locales en la toma de las medidas necesarias para reducir los niveles de discriminación salarial por género con el fin de disminuir los índices de pobreza. Como emplear sanciones para las entidades privadas o públicas que cometan tal discriminación en perjuicio de las mujeres trabajadores, reestructurando así la percepción social que se posee sobre la mujer.

El estudio fue desarrollado porque en muchos distritos del Perú, las cuales pertenecen a las regiones de Arequipa, Huancavelica y Moquegua. En dónde se encuentra latente la discriminación salarial por género que perjudica a las familias que son lideradas por mujeres, por ello los resultados que se obtengan ayudan a tomar las medidas necesarias para evitar que siga aumentando el nivel de discriminación y, en consecuencia, en nivel de pobreza en los distritos peruanos.

La justificación metodológica de la investigación es la creación de instrumentos para registrar datos de cada uno de los indicadores planteados por cada variable estudiada en la presente. El desarrollo de estos instrumentos fue un aporte al acervo científico dado que podrá ser usado y/o adaptado para futuras investigaciones en las que se evalué las mismas variables.

1.5. LIMITACIONES

En la presente investigación se presentaron limitaciones en cuanto a la información empírica sobre la variable discriminación salarial por género, la cual actualmente suele ser un poco limitada, debido a la poca existencia de estudios e investigaciones sobre dicho tema.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. A nivel internacional

Meza (2018) es la autora del artículo “Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal”, pretendió estudiar y analizar las dinámicas propias de la discriminación laboral por género en países iberoamericanos. Es así que, los resultados indicaron que se pudo conocer lo siguiente: la discriminación de ocupaciones y salarios contra las mujeres es a raíz de la existencia de prejuicios sociales que son causados por la división del trabajo según el sexo, puesto que la preparación académica y las experiencias de trabajo no son factores que causan el estancamiento del género femenino; por lo tanto, se determina que los mercados se encuentran funcionando sin igualdad. Concluyendo, que, si se buscan que las políticas públicas sean efectivas para solucionar el problema de inequidad por género en el mercado laboral, es necesario analizar factores relacionados a la división sexual del trabajo y no tanto los factores que se enfocan en las relaciones laborales.

Rodríguez (2018) llevó a cabo la investigación “Brecha salarial por género en México: Desde un enfoque regional, según su exposición a la apertura comercial 2005-2015”, estableció el análisis de las diferencias de remuneración por sexo en las regiones de México. De esta manera, se obtuvieron los

siguientes resultados: las regiones de México las diferencias remunerativas disminuyeron, aunque se sigue afectando a las mujeres. También se conoció que dichas diferencias no se sustentan en el rendimiento, sino en factores relacionados a la apertura comercial. Por tanto, se concluyó que la brecha de remuneraciones siempre fue un problema de preocupación recurrente en México por más que existen leyes federales del trabajo que buscan evitar desigualdades y discriminación.

Martínez (2017) realizó el artículo “Brechas de género en el mercado laboral y pobreza: una aproximación a partir de micro simulaciones”, pretendió conocer si la desigualdad de género influye en la actividad, el trabajo y los ingresos monetarios sobre la pobreza monetaria en el área urbana de Bolivia. Para lograr su propósito se hizo uso de micro simulaciones no paramétricas con el fin de crear espacios en los que se realizan simulaciones de distribución de ingresos sin contar con las brechas de género en cada una de las áreas. De esta manera, se logró los siguientes resultados: En base a una comparación entre los indicadores de pobreza observados y los simulados, los años estudiados sobre la desigualdad en la participación de ingresos entre hombre y mujeres generó costos a la sociedad. Concluyendo, que la reducción de las diferencias remunerativas por género influye, probablemente, en la disminución de la pobreza al haber bajado su incidencia entre los años 2006 y 2015.

Rodríguez y Limas (2017) fueron autores del artículo titulado “El análisis de las diferencias salariales y discriminación por género por áreas profesionales en México, abordado desde un enfoque regional, 2015”, pretendió conocer las diferencias que existían en las remuneraciones y la discriminación que se daba por género en algunas regiones de México. Los resultados expusieron que las mujeres que vivían en las áreas de salud, y que estaban acentuadas en zonas que tienen poca y mucha exposición a la apertura, tenían un mayor nivel de desigualdad y discriminación. Concluyendo, que la profesión y el lugar de procedencia de la mujer tienen una influencia en la brecha salarial y la discriminación.

Jáuregui (2016) fue la autora de la investigación titulada “Efectos de la discriminación salarial por género en pobreza y desigualdad”, determinó estudiar el impacto de la discriminación salarial a raíz de las diferencias de género sobre la pobreza y la desigualdad en Chile. En tanto, los resultados indicaron que, luego de eliminar teóricamente la discriminación, el porcentaje de personas en calidad de pobreza disminuyó un 8% en promedio. De esta manera se concluyó que la discriminación salarial por género tiene un efecto negativo en la situación de pobreza de las personas.

Cunalata (2016) llevó a cabo la investigación con título “Discriminación salarial por género: un estudio para el Ecuador”, pretendió estudiar la discriminación salarial por género y determinar la brecha salarial vigente. Con los resultados logrados se pudo conocer que antes de la obtención de la brecha salarial se encontraron dos datos, el 31.1% sustentado por la discriminación de género y el -5.12% sustentado por la productividad; ambos componen la brecha salarial de 24.33%. Concluyendo, que la diferencia en las remuneraciones es provocada por las diferencias de género y de capital humano en el proceso de búsqueda de trabajo.

2.1.2. A nivel nacional

Coronado (2019) fue la autora del estudio titulado “Efecto de la discriminación salarial por género en los niveles de pobreza y desigualdad del Perú en el periodo 2011 – 2015”, determinó realizar un estudio cuantitativo del problema de la discriminación salarial por género en el caso de colaboradores asalariados del Perú y, posteriormente, realizar una medición de su influencia en la pobreza monetaria y en la no igualdad de los ingresos. De este modo, se obtuvo el siguiente resultado: los ingresos per cápita de la población se da en dos perspectivas: con discriminación salarial y sin ella. Finalmente, se calculó el nivel de la pobreza al igual que el coeficiente de Gini cuyos resultados ayudaron a realizar la medición de la influencia de la supresión de la brecha salarial de género en ambos indicadores. Asimismo, la brecha salarial de género fue del 31%, de igual manera, se descubrió que los factores “educación

académica” y “experiencia” influyen más en el establecimiento de remuneraciones para los hombres que para las mujeres. Concluyendo, que eliminando la brecha salarial de género se disminuiría la pobreza en 4.3% y la desigualdad en 7.3%.

Salas (2019) llevó a cabo la investigación titulada “Brecha salarial por género en el Perú y su tratamiento: reflexiones sobre la Ley de Igualdad Salarial y su Reglamento”, pretendió realizar una reflexión sobre la existencia de la brecha salarial por género en el Perú y sobre cuán idóneas son las medidas que ha adoptado el Estado peruano para suprimir el problema. Es así que, se logró el siguiente resultado: las definiciones de las variables y de sus indicadores en relación a la brecha salarial por género, se basan en la Ley de Igualdad salarial y su respectivo reglamento, dado que evidencian el propósito de proponer medidas para superar dificultades que puedan existir entre hombre y mujer en el ámbito laboral. De este modo, se concluyó que el marco normativo vigente en el país es importante por ser un primer paso para eliminar el problema de diferenciación; no obstante, este carece de medidas sociales que deben ser implementadas para cuestionar los roles y estereotipos que están vigentes en el país.

Barra (2018) desarrolló el estudio “Factores que influyen sobre la brecha salarial por género de los trabajadores dependientes en el Perú 2012 – 2016”, pretendió identificar aquellos indicadores que influyan en la brecha salarial que existe entre hombres y mujeres en el mercado laboral. De este modo, los resultados conseguidos revelaron que para cumplir con ello se debe realizar una estimación de la ecuación de Mincer y la descomposición de la brecha de Oaxaca-Blinder. Asimismo, se identificó que los datos de la Encuesta Nacional de Hogares – ENAHO expusieron que existió diferencia salarial entre hombres y mujeres, que los factores observables fueron la formación del empleado y su experiencia, y el factor no observable la discriminación salarial por género. Concluyendo, que el estudio afirmando que la existencia de la brecha salarial de género tuvo un índice significativo y estuvo en función de los factores observables ya mencionados.

Cabanillas (2017) ejecutó la investigación “Factores que inciden en la brecha de género para cargos ejecutivos en EsSalud - Sede central”, determinó si los factores internos y externos de la mujer que trabaja tiene incidencia en la brecha de género para los puestos ejecutivos de EsSalud. De esta muestra se obtuvieron los siguientes resultados: las mujeres tuvieron una evolución positiva de 21.9% en la mejora de puestos de trabajo, una evolución leve en el 9.3% de casos, y una evolución regular en el 21.8% de casos. También se expuso que el 6.1% de las mujeres sufrieron muchos casos de discriminación, el 32% pocos casos, y el 14.8% ningún caso de discriminación. Concluyendo, que en la empresa objeto de estudio el 56% de sus ejecutivos son hombres, y el 44% son mujeres; por lo tanto, brecha de género sigue existiendo a pesar de haber ido disminuyendo en el tiempo.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Discriminación salarial por género

Salario es definido como el precio del trabajo que se realiza por cuenta y orden de un jefe o empleador. Si bien la definición de salario ha ido evolucionando con el transcurso del tiempo, el día de hoy es considerado uno de los problemas con mayor complejidad dado que los desequilibrios salariales pueden provocar perturbaciones sociales. Por tanto, se expone a continuación la teoría sobre tal problemática (Bareiro, 2018).

A. Teoría de la discriminación salarial por género

Basada en la literatura socio psicológica, la cual indica que una persona discrimina a otra si el comportamiento que denota hacia este no se encuentra motivado por ninguna consideración objetiva. Ante esto, comprende a la discriminación salarial en el ámbito laboral como una situación que afecta y perjudica a las mujeres, que a pesar de contar con las mismas capacidades, formación, experiencia y estudios que lo varones suelen recibir un trato inferior en el proceso de contratación, al acceder a una ocupación específica, en los ascensos, en las condiciones laborales y en el salario. Debido a ello,

las mujeres suelen ganar menos que los varones a pesar de realizar las mismas actividades y labores, lo cual señala la existencia de una discriminación de género con respecto a las mujeres (Castro, et al., 2015).

Por tanto, dicha situación se avala en las características asumidas de un grupo y no por las características que denota una persona como ser individual; Es decir, los empleados en la mayoría de los casos suelen evidenciar ciertos prejuicios sobre los grupos minoritarios existentes en el espacio de trabajo. Quiénes se centran en las peculiaridades personales, que no guardan ningún tipo de relación con el entorno laboral. De este modo, se centran en el género femenino y lo manifiestan en el ámbito salarial, como una técnica de manifestación en contra de las mismas. Por tanto, el nivel de ingreso económico suele usarse como referencia para valorar el nivel de discriminación en contra de las féminas por parte de los empleados y autoridades respectivas al espacio laboral (Castro, et al., 2015).

B. Metodología de Oaxaca-Blinder (1973)

Afirma que la discriminación en contra de mujer en el entorno laboral se da al momento en, que el salario relativo devengado que evidencian los varones excede el salario relativo de las mujeres al desenvolver las mismas labores y actividades designadas, afectando la productividad en la población femenina. Por tal razón, Binder (1973) señala que, si no hubiera tal discriminación, la organización salarial no sería afectada solo en la población femenina en el ámbito laboral, sino también en la masculina y contrariamente. Sin embargo, el tipo de discriminación descrito se basa en las percepciones y atribuciones incorporadas en la mente de los varones sobre las características objetivas, como: la experiencia, la educación entre otros. Por tanto, la metodología descrita se centra en equilibrar el capital humano según las dotaciones de producción que evidencian los trabajadores, indistintamente de su género (Cadena, 2020).

2.2.2. Pobreza monetaria

Establecer una definición precisa de pobreza resulta complicado considerando que tienen que evaluarse factores como la limitación de recursos y las necesidades de las personas, por ello se exponen a continuación tres teorías enfocadas en la pobreza, pero estudiadas desde tres perspectivas diferentes. Las cuales permitirán comprender la pobreza y la diferencia social que surge debido a ella.

A. Teoría biológica

Se basa en la situación de tener ingresos que resultan insuficientes para cubrir necesidades básicas, las cuales permiten mantener la eficiencia física, considerando que la teoría biológica se relacionaba con dos factores principales: la base de intercambio en tiempos actuales y, por otro lado, los ingresos y la eficiencia física que se refiere a la reproducción física de hombres y mujeres. La idea en mención hace referencia al acercamiento a la definición de pobreza bajo la perspectiva del hambre, no obstante el concepto de hambre es incompleto para definirlo dado que una persona sobrevive con ciertas limitaciones en su alimentación o con ciertos patrones de consumo que, lógicamente, no permitirá mantener eficiencia física, capacidad productiva y/o la procreación; en este contexto es que la problemática reside en el establecimiento de dietas monótonas que garanticen la sobrevivencia de las personas; no obstante, los hábitos alimenticios no se determinan por factores relacionados a la alimentación eficiente pero si están sujetas de su posibilidad de adquisición teniendo en cuenta los niveles de ingreso relacionados a los hábitos culturales de alimentación (Caloca, et al., 2017).

Aunque hay autores que consideran que el procedimiento expuesto es razonablemente cuestionable, es preciso resaltar que es un punto de partida para comprender en qué consiste la pobreza dado que la inadecuada reproducción física de las personas se refiere a un solo aspecto de la reproducción: la desnutrición y la alimentación incompleta. Se obvia

factores como la relación contextual con su entorno y la interacción social (Caloca, et al., 2017).

Es así que, la teoría descrita manifiesta que la biología de una persona puede influir en el mantenimiento de la eficiencia física para lograr la satisfacción de las necesidades básicas de una persona dentro de un entorno social. Sin embargo, en la situación de pobreza, dicha teoría refiere que las personas según su biología sobreviven según las limitaciones físicas que denotan al querer cubrir las necesidades que presentan para vivir, afectando su salud. Sin embargo, las diferencias biológicas mencionadas solo se pueden denotar en labores físicas más no intelectuales; por ello, tal desigualdad en relación al factor biológica no evidencia un sustento sólido para que haya una discriminación en el ámbito laboral de las mujeres. De este modo, se debe comprender socialmente que las características biológicas no afectan las acciones u obligaciones que posee una persona dentro de un entorno (Caloca, et al., 2017).

B. Teoría de la desigualdad

Esta teoría considera que la desigualdad es un factor que siempre debe ser considerado en la definición de pobreza teniendo en cuenta que el movimiento de dinero entre un grupo y otro puede cambiar la estructura de la pobreza y también reducirla al grado de asemejarla con la desigualdad entre los grupos. La pobreza se considera, entonces, un problema de desigualdad; esto quiere decir que no se puede pasar por alto la plausibilidad y utilidad de este enfoque cuando se habla de la distribución del ingreso. No obstante, suele ocurrir, en algunos casos, que en un determinado espacio no haya desigualdad, es decir que todos tengan carencia de bienes, de salud, alimentación, entre otros, en este caso no existiría desigualdad, pero sí habría pobreza.

Lo anterior expone el primer inconveniente que suele presentarse cuando se conceptualiza la pobreza: la inclusión de parámetros absolutos en la conceptualización de la pobreza, al igual que consideraciones relacionadas

que estudiarán las condiciones culturales. Por lo tanto, el enfoque de la privación relativa ayuda a obtener mayor cercanía con el concepto de pobreza (Caloca, et al., 2017).

La teoría descrita manifiesta que la desigualdad siempre estará presente en un entorno social y sobre todo en los contextos dónde hay pobreza, ya que la pobreza involucra a la desigualdad. Ello por las distintas carencias privaciones y carencias existentes en relación a los requerimientos básicos para vivir dignamente. No obstante, tales desigualdades pueden llegar a ser promovidas por el entorno social en base a las condiciones culturales establecidos; a través, de los años, ocasionando el establecimiento de lineamientos específicos sobre las brechas entre las personas por género, estrato social, educación o raza. Sin embargo, tales percepciones y atribuciones pueden llegar a ser sumamente negativas, llegando a perjudicar el desarrollo profesional, personal y social de las personas. Por lo tanto, es imperante que se manifieste las razones de desigualdad existente en los distintos ámbitos de la vida que permiten el progreso y formación de las personas como el educativo, el social, el familiar y el laboral (Caloca, et al., 2017).

C. Teoría de la privación absoluta y relativa

La pobreza, indudablemente, se relaciona con la carencia, es decir con la privación de la satisfacción de ciertos objetos e intereses que realmente son necesarios. En el caso de la privación absoluta, un sujeto es considerado pobre para los ojos del resto de personas. Por otro lado, la privación que suele poner límites a la satisfacción de necesidades ayuda a su identificación como una privación relativa, dicho de otro modo, la interacción social tiene influencia para que los individuos creen que no pueden satisfacer una determinada necesidad. En este contexto, la privación relativa es solo una creencia subjetiva de un medio social ajeno al medio individual en el que vive y, en consecuencia, de posibles condiciones de limitación (Caloca, et al., 2017).

La sensación de privación no es reemplazable por condiciones de privación, por ello, la sensación de privación trata la percepción de las necesidades, y las condiciones de privación en su totalidad. La definición de pobreza, en estas circunstancias, no puede separarse de cuestiones normativas, es decir de lo que se puede considerar que es justo. Por ejemplo, la hambruna es un problema no justo e indeseable, por ello es una condición que, a priori, se considera una privación absoluta dado que, además, se le considerará como un caso de pobreza aguda, sin considerar patrones relacionados en la sociedad. Hay un núcleo que no disminuye la privación absoluta en el concepto de pobreza, que estudia los informes sobre el hambre, la desnutrición, y el pesar del diagnóstico de la pobreza sin conocer las situaciones relativas (Caloca, et al., 2017).

Esta teoría tiene importancia en la definición de la pobreza porque se enfoca en la privación absoluta y la privación relativa considerando, además de los bienes materiales, los intereses para eliminar de sus vidas todo aquello que le sea restrictivo y no le permita llevar una vida digna (Caloca, et al., 2017).

Es así que, la teoría descrita se enfoca en la percepción sobre la pobreza que evidencia una persona en relación a la privación relativa y absoluta que identifica en su entorno y en su desarrollo día con día. Ello al identificar la satisfacción de las necesidades que presenta para conseguir su desarrollo integral, pero el efecto negativo de esto involucra la incorporación de la idea sobre no tener el derecho a satisfacer una necesidad por ser pobre o vivir en pobreza, afectando el progreso de la persona. Por tanto, es importante que se entienda que las percepciones sociales según el entorno en el que se habita son modificables y tal cambio en relación a las privaciones en el contexto de pobreza pueden ser modificados, ocasionado una motivación en las personas para poder conseguir oportunidades de mejora para dar vuelta a la situación de carencia económica que evidencia una persona (Caloca, et al., 2017)

2.3. BASES CONCEPTUALES

2.3.1. Discriminación salarial por género

Es la diferenciación que se realiza entre varones y mujeres en características económicas y financieras en relación al pago en el ámbito laboral, es decir es la diferencia de pago en base a al rendimiento o las características de los trabajadores según su género (Lago, 2002). Asimismo, es considerada como la diferencia de ingresos financieros que hay por trabajo entre varones y mujeres, generada por una construcción social y por los atributos socioculturales existentes en la población. Ello, basándose en lo biológico, las funciones y roles de los varones y mujeres y la diferencia sexual presente en la desigualdad presente en una sociedad, afectando y venerando los derechos de la mujer (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2017).

Es así que, existe un amplio número de investigaciones que estudiaron las causas que provocan la brecha de género salarial en sus distintos niveles.

Schafer y Gottschall (2015), por ejemplo, indican que muchas veces la estructura del mercado laboral y sus regulaciones influyen en el crecimiento de la brecha de género, por ejemplo, con la existencia de políticas que favorecen a la mujer; además la existencia de muchas evidencias de actos repetitivos en el mercado de trabajo, como los empleos de medio tiempo en los que prefieren al sexo femenino, o contratos con menos beneficios para las mujeres, aportan a que la brecha de género aumente.

Por otro lado, Schulze (2015) considera que las diferencias en las aspiraciones de carrera, la discriminación de género, y la segregación ocupacional, son causas frecuentes de la existencia de la brecha en mención. Además, el hecho que, estadísticamente, las mujeres tengan menor tiempo de vida laboral en comparación con los hombres, influye en la existencia de diferencias. En este mismo contexto es que Figueredo, Rocha, Biscacia y Teixeira (2015) agregaron que las mujeres suelen optar por trabajos relacionados al hogar, es decir aquellos que permiten combinar su trabajo

remunerado con el no remunerado. Los autores agregaron que otros factores como el ajuste no automático de las exigencias laborales sobre el incremento de la oferta del mercado laboral también influye en la existencia de la brecha.

Finalmente, Cardoso, Guimaraes y Portugal (2016) consideran que las mujeres se encuentran en desventaja con los hombres debido a que éstas buscan empleos en menor intensidad en comparación con los hombres, al optar por actividades de labores domésticas, además suelen optar por empleos que se caracterizan por ser más flexibles en cuanto al tiempo y la distancia, aunque también consideran que las mujeres tendrían menores expectativas salariales dado la discriminación salarial o por motivos personales respecto a su aporte a las empresas. Es sabido que la mayoría de gestores de organizaciones prefieren contratar a personas del sexo masculino dado que, mayormente, las mujeres suelen interrumpir su carrera profesional para dedicarse a sus funciones del hogar.

2.3.1.1. El mercado de trabajo

Es el reflejo de las diversas oportunidades en empleo y la suma de recursos humanos disponibles en una ciudad o región en el ámbito privado o público. Por ello, el mercado de trabajo es el vínculo que hay entre la demanda de empleo y la oferta, los cuales permiten equilibrar el nivel de paro y de empleabilidad en un país. Dado que, cuando hay una mayor demanda de trabajo hay menos paro. Sin embargo, es de conocimiento que en algunas situaciones la demanda puede llegar a superar las ofertas disponibles, ocasionando el requerimiento de la importación de trabajador del exterior, pero si los trabajadores llegan ofrecerse y no hay demanda de trabajo, se genera el incremento del paro. Es así que, el paro se logra identificar mediante encuestas direccionadas a la población y el servicio público de empleo presente (Parkin & Loría, 2010).

2.3.1.2. Demanda y oferta del trabajo

La oferta de trabajo es definida como el reflejo de la necesidad de personal para desarrollar diversas actividades en determinado sectores o

industrias, con el objetivo de generar determinados productos u ofrecer servicios que permitan obtener beneficios a las empresas (Mankiw, 2002). Según Nicholson (2008) los siguientes factores son importantes para aumentar o disminuir la oferta de trabajo:

- Demanda del bien o servicio
- Número de empresas
- Precio de otros productos o servicios

Por otro lado, para que exista demanda de trabajo debe haber suministro de personal, así como el esfuerzo y las horas que son necesarias para crear productos o servicios Nicholson (2008).

- Cantidad de ofertantes
- Preferencia entre el empleo y el ocio
- Ingresos que no provienen del trabajo

2.3.1.3. Discriminación en el mercado del trabajo

Cuando se habla de ello, por lo general, se habla del trato diferenciado que una persona recibe por parte de su empleador y que se refleja en el bajo nivel de favorecimiento que recibe. Existen casos en los que se percibe la discriminación tanto en plena etapa laboral, como en las etapas de prueba (Horbarth & Gracia, 2014). En el mercado laboral existen demasiadas evidencias de diferencias salariales, es decir de discriminación salarial, que podría causarse por los siguientes motivos, que se agrupan en dos grupos (Stiglitz, 1973). El primero agrupa las fallas del mercado:

A. Monopolios y oligopolios

En el mercado de trabajo también existen monopolios y oligopolios. Un reflejo de esto son los sindicatos que suelen negociar las mejoras salariales de sus integrantes y dejar de lado los intereses de aquellos que no pertenecen (Stiglitz, 1973).

B. Salario mínimo

En los casos en que el salario es efectivo, la cantidad de postulantes no calificados para puestos de trabajos suele superar al previsto en la oferta laboral, aquello provoca que los dueños o directores de las empresas caigan en prejuicios y contraten a personas basándose, únicamente, en el sexo, edad, lugar de procedencia, entre otros. De esta manera, y dependiendo de la cantidad de trabajadores que sean contratados, el salario de uno de ellos será inferior al del promedio y se provocará diferencias salariales (Stiglitz, 1973).

C. Desequilibrios en el mercado laboral

Al haber mucha flexibilidad de los precios de los factores, los dueños o directores de las empresas pueden elegir a aquellos postulantes que, bajo su prejuicio, van a recibir un salario menor al que estaba planeado hacerlo (Stiglitz, 1973).

El segundo grupo considera a tres características económicas como los motivos de discriminación salarial (Stiglitz, 1973).

A. Diferencias en los índices de rotación

Por lo general los grupos que tienen un índice mayor de rotación suelen tener salarios por debajo del promedio ya que las empresas buscan minimizar los costos que surgen con cada etapa de rotación (Stiglitz, 1973).

B. Diferencias en la información sobre trabajos

Existen casos en los que los trabajadores entran a trabajar a una empresa sin tener nociones sobre los salarios que ofrecen las empresas del mismo rubro, esto produce que los trabajadores con las mismas funciones muchas veces no reciban el mismo sueldo promedio (Stiglitz, 1973).

C. Expectativas de los dueños

En el mercado laboral, suelen existir variables que son usados por los empleadores para agrupar a los colaboradores, aunque por lo general, dichas variables sirven únicamente para marcar tratos diferenciados que perjudican al personal, y en algunos casos aportan a su discriminación laboral. Una de las variables en mención es la edad, que influye negativamente cuando, por ejemplo, los empleadores prefieren contratar personal de una determinada edad sin considerar otras variables como experiencia o formación profesional con tal de pagar remuneraciones menores. Otra variable usada para, algunas veces, perjudicar al personal es la raza, que abarca factores como el color de piel, la nacionalidad, el idioma, las costumbres, lugar de procedencia, entre otros. Adicionalmente otras variables que provocan discriminación son la religión, discapacidad, estado civil, orientación sexual, y el género de la persona, variable que será detallada en el siguiente apartado (Stiglitz, 1973).

2.3.1.4. Discriminación por género

Según la Organización de las Naciones Unidas (ONU) consiste en la limitación basada en el sexo para disminuir o eliminar reconocimientos de la mujer. Por otro lado, en el aspecto laboral se considera que la discriminación contra la mujer consiste en el trato diferenciado y/o con menores beneficios a las colaboradoras o postulantes a un empleo (Bareiro, 2018). Bajo este mismo enfoque es que se destaca la brecha de género salarial, que considera dos tipos:

- **Brecha de género sin ajustar**

Es la diferencia porcentual bruta que existe entre el nivel salarial de las mujeres y los hombres, sin considerar factores socioeconómicos y posiciones laborales en ambos grupos (Conde & Marra, 2016).

- **Brecha de género ajustada**

Es la diferencia porcentual de las remuneraciones de un mismo cargo, es decir por el cumplimiento de las mismas funciones realizando un control de las diferencias entre ambos géneros para sustentar una remuneración (Conde & Marra, 2016).

A. Tipos de discriminación por género

De acuerdo a lo planteado en los párrafos anteriores, se plantean los siguientes tipos de discriminación por género.

- **Discriminación por salarios**

Es aquel tipo de discriminación basado en las diferencias salariales que perjudican a las mujeres a raíz de factores ajenos al rendimiento. Implica que las mujeres reciban remuneraciones inferiores a los de los hombres ignorando sus cualidades profesionales, de experiencia laboral, y otros (Baquero, et al., 2000).

- **Discriminación en el mercado laboral**

Tipo de discriminación en perjuicio de las mujeres al haber mayores tasas de empleabilidad para los hombres. Su existencia se da, generalmente, porque los empleadores poseen información histórica en la que las mujeres tienen desempeños inferiores y niveles de confiabilidad bajos por ello se considera que las mujeres tienen menores niveles de preparación, menor disponibilidad de movilidad y dificultades para cumplir con determinados horarios. Una reacción negativa de la discriminación en el mercado de trabajo es la falta de oportunidades para las mujeres cuando, a raíz de factores económicos, las ofertas laborales disminuyen (Blau & Kahn, 2017).

- **Discriminación ocupacional**

Tipo de discriminación que se da por la existencia de limitaciones sociales o legales que impiden que la mujer pueda acceder a determinadas ocupaciones o profesiones; como consecuencia surgen dificultades para que las mujeres puedan ascender a cargos de mayor nivel. En el ámbito de sectores, se determinó que las mujeres suelen encontrar empleos en el rubro de servicios, mientras que los hombres predominan en empresas del rubro industrial que presenta mayores oportunidades de desarrollo profesional (Orhan, 2006).

- **Discriminación de aptitudes**

Se presenta cuando existen limitaciones para que las mujeres puedan acceder a preparaciones o capacitaciones de mayor nivel que ofrecen sus empresas empleadoras, desencadenando menor niveles de rendimiento en las mujeres. Este tipo de discriminación se da por las ideas erróneas de que las mujeres están hechas solo para actividades relacionadas con lo doméstico. En consecuencia, el hecho que las mujeres no reciban una remuneración o justa o no asciendan en sus carreras provoca que, en algunas familias, se descuide la preocupación por educar a las mujeres y se optó por brindar una mayor educación a los hombres (Baquero, et al., 2000).

2.3.2. Pobreza monetaria

2.3.2.1. Indicadores de pobreza monetaria

Se considera pobres a aquellas personas que viven en un hogar en el que el gasto per cápita no alcanza para adquirir una canasta básica de alimentos y no alimentos. (INEI, 2017). Para determinar la pobreza, por lo general, se hacen uso de tres indicadores (Ebert & Moyes, 2002):

- La incidencia de la pobreza, determina el porcentaje de personas en estado pobreza dentro de un determinado espacio

- La brecha de pobreza, que determina la magnitud que separa a los pobres de la línea de pobreza
- La severidad de la pobreza, determina el nivel de desigualdad que hay entre las personas pobres

A. Incidencia de pobreza

Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2017) la incidencia de pobreza hace referencia a la proporción de personas en estado de pobreza o extrema pobreza como porcentaje del total de la población; en otras palabras, la incidencia de pobreza se refiere a la proporción de personas que tienen consumos por debajo de la línea de pobreza o extrema pobreza. Es importante destacar que la pobreza recurrente no toma en cuenta las desigualdades entre los sujetos de la línea, y mucho menos las desigualdades entre las personas inmersas debajo de la línea (INEI, 2017). De acuerdo a Foster et al. (1984) la incidencia de pobreza se representa, matemáticamente, de la siguiente manera:

$$P_{\alpha} = \sum_{i=1}^q \frac{(\frac{1-y_i}{Z})^{\alpha}}{n}$$

En donde:

- Y_i = Ingreso per cápita del hogar en el que vive la persona
- Z = Línea de pobreza
- q = Cantidad de sujetos que no pueden adquirir una canasta básica las personas que se encuentran en estado de pobreza
- n = Número total de personas.
- α = valor no negativo representativo de la aversión de la desigualdad.

Para determinar la incidencia de la pobreza se asume que “ α ” toma el valor de 0, por lo tanto:

$$P_0 = \sum_{i=1}^q \frac{1}{n}$$

B. Brecha de pobreza

De acuerdo al INEI (2017) la brecha de pobreza es el reflejo del déficit promedio de consumo que tiene una población para saciar sus necesidades mínimas en lo que respecta a los bienes y servicios; dicho de otra forma, es el indicador que determina cuán pobres son las personas consideradas pobres monetariamente. Foster et al. (1984) señala que, matemáticamente, la brecha de pobreza es el indicador de la distancia entre los pobres hacia la línea de pobreza de un país. Se representa de la siguiente forma:

$$PG = P_1 = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^q \left[\frac{z - y_i}{z} \right]$$

Se podrá notar que la fórmula es la misma que se emplea para determinar la incidencia de pobreza; no obstante, para determinar la brecha de pobreza se considera que “ α ” toma el valor de 1.

C. Severidad de pobreza

Es el indicador del nivel de desigualdad de pobreza en los sujetos considerados en estado de pobreza monetaria. Por lo tanto, se considera que mientras mayor sea el indicador, mayor será la desigualdad entre los pobres. Para conocer cuán severa es la pobreza se debe aplicar la ecuación utilizada en los incisos anteriores, pero considerando que el valor de “ α ” es 2 (Foster, et al., 1984)

$$P_2 = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^q \left[\frac{z - y_i}{z} \right]^2$$

La severidad de la pobreza va a estar sujeta de la distribución de ingresos de las personas; por lo tanto, se pondera las diferencias en el nivel de pobreza de todas las personas de una determinada población (INEI, 2017).

2.3.2.2. *Indicadores de desigualdad de los ingresos*

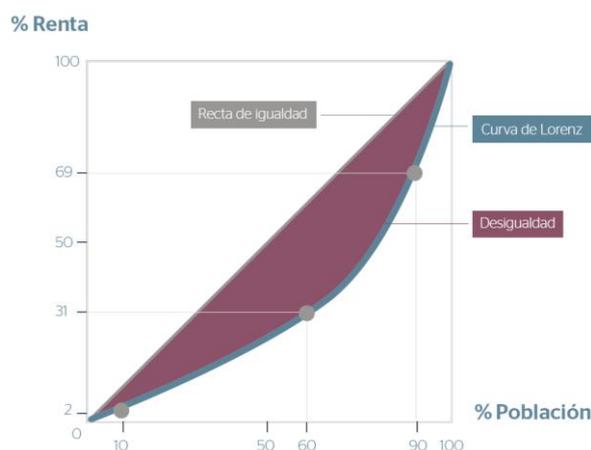
Son aquellos índices que determinan la forma de distribución de diversas variables entre el total de un cierto número de personas. Por lo general, el enfoque científico considera que la desigualdad económica consiste en las diferencias entre los ingresos de cada familia o de cada persona (Ceriani & Verme, 2015).

A. Índice de Gini

Es una representación gráfica de la función de distribución acumulada. Su representación gráfica es la que se parecía en la **Figura 1**. En ella se puede apreciar que el eje Y corresponde a la proporción acumulada de ingresos, mientras que el eje X corresponde a las proporciones de la población que fueron acumuladas. Además, la línea diagonal es la representación de igualdad perfecta de los ingresos, lo cual se puede interpretar como que todas las personas tienen el mismo nivel de ingresos (Ceriani & Verme, 2015).

Figura 1

Gráfico del Índice de Gini



Nota. Tomado de “Individual diversity and the Gini decomposition”, Ceriani y Verme, 2015, Social Indicators Research, número 121, p. 648.

El índice de Gini es calculado como la zona ubicada entre la línea de igualdad perfecta y la curva de Lorenz, que se divide entre el área total bajo la línea de igualdad. De acuerdo a la **Figura 1**, se determinaría como:

$$G = \frac{a}{a + b}$$

El índice resulta 0 solo cuando existe igualdad perfecta en los ingresos, por lo tanto el índice resultará en 1 cuando se dé una situación de desigualdad perfecta (World Bank, 2014).

2.3.3. Relación entre género, pobreza y desigualdad

Existen muchos autores que se enfocaron en estudiar la relación entre género y pobreza; por ejemplo, Anderson (1998) indicaba que se debe de reconocer el acceso no igualitario que se le da a la mujer a los recursos económicos, sociales, políticos, entre otros. Por ello el autor expone las limitaciones a las que se enfrenta una mujer.

- En el aspecto político, la ausencia de mujeres en los gobiernos tiene una influencia en la planificación de políticas con fines de igualdad de género (Anderson, 1998).
- En el aspecto social las mujeres se ven limitadas con la educación, la salud y la educación. Existe además factores de discriminación que se expresan, muchas veces, en violencia física o psicológica contra ellas (Anderson, 1998).
- En el aspecto territorial las mujeres se ven aisladas de las áreas urbanas y son, muchas veces, discriminadas por su lugar de procedencia (Anderson, 1998).

Bravo (2000) por otro lado, indicó que existen determinantes de la posición social de la mujer que van a definir las consecuencias en su forma de vivir más adelante:

A. Determinantes estructurales: Son aquellos que indican que las mujeres están encargadas de las actividades domésticas y del cuidado de cada miembro de la familia. Según estos:

- Las mujeres deben prestar mucha dedicación a actividades no remuneradas, lo cual limita su participación en el mercado laboral.
- La mujer debe estar al cuidado de los miembros de la familia. Esto suele limitar su capacidad para distribuir su energía y tiempo.

B. Determinantes intermedios: Son aquellos que resultan de los determinantes expuestos anteriormente.

- Se produce desigualdad en el acceso a recursos de producción, provocándose actividades repetitivas que traen como consecuencia pocas ganancias y poder económico.
- Se produce desigualdad en la formación académica, esto quiere decir que las mujeres son menos valoradas en el aspecto profesional, esto traerá como consecuencia un menor acceso de menores en carreras de formación profesional.
- Se produce desigualdad en las oportunidades para encontrar empleos remunerados bien remunerados.
- Se produce desigualdad en la toma de decisiones al haber menor participación de las mujeres en organismos políticos.

Arriagada (2005), finalmente, expone una perspectiva extra en la que considera las agendas públicas de distintos gobiernos y organismos con el fin de crear e implementar las políticas en relación con la pobreza y el género.

- Enfoque asistencial

Destaca que las mujeres son seres vulnerables; por lo tanto, se le debe dar mayor importancia a su capacidad procreadora y organizadora de las familias. Este enfoque tuvo apogeo en los años 70 y 80 y fue apoyado por instituciones como el BID y el Banco Mundial (Arriagada, 2005).

- Enfoque de equidad

Indica que brindar salarios justos a las mujeres sería más beneficioso a la igualdad económica del país, dado que se beneficiarían aquellos hogares que son liderados por mujeres (Arriagada, 2005).

- Enfoque de eficiencia

Da importancia a la mejora económica que tendría una sociedad si las mujeres con buena preparación se incorporarían en el mercado de trabajo (Arriagada, 2005).

- Enfoque de empoderamiento

Pretende mejorar las habilidades y capacidades de las mujeres brindándoles mayores oportunidades de acceso a los recursos y capacitándolas para la toma de decisiones (Arriagada, 2005).

2.4. Definición de términos

- a) **Brecha de género ajustada.** Es la diferencia porcentual de las remuneraciones de un mismo cargo en los que se realizan las mismas funciones (Conde & Marra, 2016).
- b) **Brecha de género sin ajustar.** Es la diferencia porcentual bruta que existe entre el nivel salarial de las mujeres y los hombres, sin considerar factores socioeconómicos y posiciones laborales en ambos grupos (Conde & Marra, 2016).

- c) **Brecha de pobreza.** Es el reflejo del déficit promedio consumo de una determinada población para saciar sus mínimas necesidades en lo que respecta a los bienes y servicios (INEI, 2017).
- d) **Discriminación en el mercado de trabajo.** Es el trato diferenciado que una persona recibe por parte de su empleador y que se refleja en el bajo nivel de favorecimiento que recibe (Horbarth & Gracia, 2014).
- e) **Discriminación salarial por género.** Se compone de las diferencias en las aspiraciones de carrera, la discriminación de género, y la segregación ocupacional (Schulze, 2015).
- f) **Incidencia de pobreza.** Es la proporción de personas en estado de pobreza o extrema pobreza como porcentaje del total de la población (INEI, 2017).
- g) **Mercado de trabajo.** Es un mercado no físico que se compone del trabajo, el capital y la tierra (Mankiw, 2002).
- h) **Oferta de trabajo.** Es la necesidad de personal para desarrollar diversas actividades en determinados sectores o industrias, con el objetivo de generar determinados productos u ofrecer servicios que permitan obtener beneficios a las empresas (Mankiw, 2002).
- i) **Pobreza monetaria.** Estado en el que una persona no cuenta con el suficiente gasto per cápita para obtener una canasta básica de alimentos y no alimentos (INEI, 2017).
- j) **Salario.** Es el precio del trabajo realizado por un empleado por cuenta y orden de un empleador (Bareiro, 2018).
- k) **Severidad de pobreza.** Es el indicador del nivel de desigualdad de pobreza en las personas que se encuentran en estado de pobreza monetaria (Foster, et al., 1984).

2.5. HIPÓTESIS

2.5.1. Hipótesis general

La discriminación salarial por género influye significativamente la pobreza en el distrito de Huancavelica, 2018-2020

2.5.2. Hipótesis específicas

- El salario masculino influye significativamente en la pobreza en el distrito de Huancavelica, 2018-2020
- El salario femenino influye significativamente en la pobreza en el distrito de Huancavelica, 2018-2020
- La brecha salarial influye significativamente en la pobreza en el distrito de Huancavelica, 2018-2020

2.6. VARIABLES

- Variable independiente: discriminación salarial por género
- Variable dependiente: Pobreza

2.7. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

En la **Tabla 1** se muestra la matriz de operación de variables.

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Discriminación salarial por género	Se compone de las diferencias en las aspiraciones de carrera, la discriminación de género, y la segregación ocupacional (Schulze, 2015).	La variable independiente discriminación salarial por género se muestra tres Dimensiones y 3 indicadores.	Salario masculino	Salario promedio de los hombres
			Salario femenino	Salario promedio de las mujeres
			Brecha salarial	Diferencia de salarios
Pobreza	Estado en el que una persona no cuenta	La variable dependiente	Incidencia de pobreza	Proporción de personas por

con el suficiente gasto per cápita para obtener una canasta básica de alimentos y no alimentos (INEI, 2017).	pobreza por género se muestra tres Dimensiones y 3 indicadores.	Brecha de pobreza	debajo de la línea de pobreza
		Severidad de pobreza	Déficit promedio de consumo
			Nivel de desigualdad

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. ÁMBITO TEMPORAL Y ESPACIAL

3.1.1. Ámbito temporal

La investigación fue desarrollada desde el periodo 2018 al 2020, posterior a ese tiempo se desarrolló el plan de tesis con el planteamiento del problema, el desarrollo del marco teórico, la definición de los métodos, y la definición de aspectos administrativos; además de la recopilación de información y la prueba de hipótesis que refute o acepte la hipótesis planteada al inicio de la investigación.

3.1.2. Ámbito espacial

De acuerdo a que el objetivo del estudio es determinar el efecto de la discriminación salarial por género en la pobreza llevada a cabo en la región de Huancavelica, distrito de Huancavelica.

3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Las investigaciones aplicadas son definidas como el tipo de estudios que suelen procesar y transformar la información en conocimientos que aporten a la comunidad científica y a posteriores estudios que se realicen en la sociedad (Espinoza, 2010). Es así que, esta investigación fue de tipo aplicada debido a que se realizó una revisión de diversas fuentes bibliográficas para que pueda

tenerse conocimiento sobre las variables que van a ser estudiadas y medidas en el presente estudio.

3.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Las investigaciones explicativas son aquellas que se caracterizan por analizar las causas y efectos que existen en dos o más variables, para lo cual se realizan estudios de los fenómenos, hechos o situaciones (Bernal, 2010). Entonces, esta investigación fue de nivel explicativo porque se determinó, como objetivo general de la investigación, determinar si la variable independiente tiene influencia en la variable dependiente del presente estudio.

3.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Las investigaciones no experimentales son aquellas que no pueden manipular las variables de estudio y recaban información de manera empírica y sistemática (Kerlinger & Lee, 2002). Por otro lado, las investigaciones de diseño longitudinal son aquellas que obtienen datos a lo largo de un periodo de tiempo que fue previamente planificado (Hernández, et al., 2010). Por tanto, el estudio fue no experimental y longitudinal dado que no se manipularon las variables y se obtuvo datos en el periodo 2018-2020.

3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.5.1. Población

De acuerdo a Bernal (2010) la población hace referencia al grupo de personas que son seleccionadas en una investigación por tener características en común y de los cuales se obtendrán datos que serán usados para comprobar las hipótesis planteadas. En este caso, la población fue conformada por el número de pobladores económicamente activos del distrito de Huancavelica. El número estimado de pobladores es de 15821 personas, según el Censo del 2017. Realizado por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI); esta estimación se realiza para el año 2018, 2019 y 2020. En la **Tabla 2** se detalla la composición de la PEA ocupada.

Tabla 2*PEA ocupada del distrito de Huancavelica*

PEA Ocupada	Total	14 a 29	30 a 44	45 a 64	65 y más
	15821	4010	6415	4642	754
Hombres	8700	2241	3473	2527	459
Mujeres	7121	1769	2942	2115	295

Nota. Tomado de “Compendio estadístico Huancavelica”; INEI, 2018

3.5.2. Muestra

Se define, la muestra, como una parte de la población que es elegida para realizar mediciones y observaciones que se relacionan con las variables de la investigación (Bernal, 2010). En la presente, para calcular el tamaño de la muestra, se utilizó una base de datos. Es decir, se obtuvo la base de datos de la ENAHO para el 2018, 2019 y 2020; en cada uno de esos años se obtuvieron 336, 371 y 358 observaciones, de las cuales se tuvo que filtrar con las siguientes condiciones:

- Edad → mayores de 14 años
- Ingresos → Que hayan respondido y se tenga datos del nivel de ingreso; además, que sean diferentes a 99999, calificados como valores perdidos.
- Pobreza → Observaciones que tengan datos sobre el nivel de pobreza.
- Datos que se encuentren tanto en la base de datos de SUMARIA, el módulo de EDUCACIÓN, de EMPLEO y el módulo de CARACTERÍSTICAS DEL MIEMBRO DEL HOGAR. Esto muy importante, ya que no todas las personas, con el mismo código de persona y código de hogar se encuentran en las 4 bases de datos, de ENAHO, mencionadas.

Aplicando dichos criterios, se tuvieron que quitar varias observaciones las cuales no reunían las condiciones requeridas, quedando para el 2018 con 97

observaciones, para el 2019, con 103 y para el 2020 con 83. Haciendo un total de 283 observaciones válidas. Por tanto, el tamaño de la muestra para el estudio fue de 283 observaciones las cuales reúnen las condiciones necesarias para el presente trabajo.

3.6. INSTRUMENTOS Y TÉCNICAS PARA RECOLECCIÓN DE DATOS

3.6.1. Instrumentos

El instrumento que fue empleado en la investigación fue una tabla de registro de datos en el que se registraron los datos de cada indicador por cada año en el que se realiza la investigación, el cual fue diseñado según las variables del estudio y los componentes que denotan.

3.6.2. Técnicas

Para la recopilación de datos se aplicó la técnica de acopio de datos que es considerada una técnica con un enfoque sistemático para juntar y medir información de fuentes confiables con el propósito de desarrollar un panorama completo y exacto de un tema de investigación. Para el desarrollo de la investigación se hizo uso de información secundaria haciendo una revisión de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH).

3.7. TÉCNICAS Y PROCESAMIENTO DE ANÁLISIS DE DATOS

Para el procesamiento de análisis de datos se empleó el Software SPSS y las siguientes dos técnicas:

- Estadística descriptiva, porque se expondrán los datos obtenidos de la muestra haciendo uso de figuras y tablas.
- Modelo econométrico en función a: $y = f(x)$
En donde: y = pobreza; x = Salario masculino, salario femenino y brecha salarial.

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. ANÁLISIS DE INFORMACIÓN

Se analizó la información obtenida entre el periodo 2018 – 2020, debido a que facilita la contrastación de información, permitiendo establecer la brecha existente sobre las variables de la investigación.

4.1.1. Resultados para ingreso

Tabla 3

Resultados para ingreso, por año y por sexo

Ingreso mensual	2018		2019		2020	
	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer
Media mensual	S/ 1,489.52	S/ 1,274.23	S/ 1,526.11	S/ 1,336.49	S/ 1,413.74	S/ 1,384.67
Media global	S/ 1,381.88		S/ 1,431.30		S/ 1,399.21	

Nota. Valores calculados con la base de datos de ENAHO 2018-2020, INEI.

Interpretación:

En la **tabla 3** se observa que en el año 2018 la media mensual del ingreso de los varones es de S/ 1,489.52 y el de la mujer es de S/ 1,274.23, obteniéndose una media global de S/ 1,381.88 para dicho año; en el año 2019 la media mensual del ingreso de los varones es de S/ 1,526.11 y el de la mujeres de S/ 1,336.49, obteniéndose una media global de S/ 1,431.30 para este año; en el año 2020 la media mensual del ingreso de los varones es de S/ 1,413.74 y el de la mujeres de S/ 1,384.67, obteniéndose una media global de S/ 1,399.21 para este año.

Tabla.4

Resultados

Ingreso mensual	Sexo	
	Varón	Mujer
Media	S/ 1,538.00	S/ 1,380.00

Nota. Valores calculados con la base de datos de ENAHO 2018-2020, INEI

Interpretación:

En la **tabla 4** se observa que la media mensual del ingreso de los varones es de S/ 1,538.00 y el caso de la mujer es de S/ 1,380.00, obteniéndose un resultado que da a entender que el ingreso de la población masculina es superior al ingreso de la mujer en S/ 158.00.

Figura 2

Resultados para promedio de ingreso por año

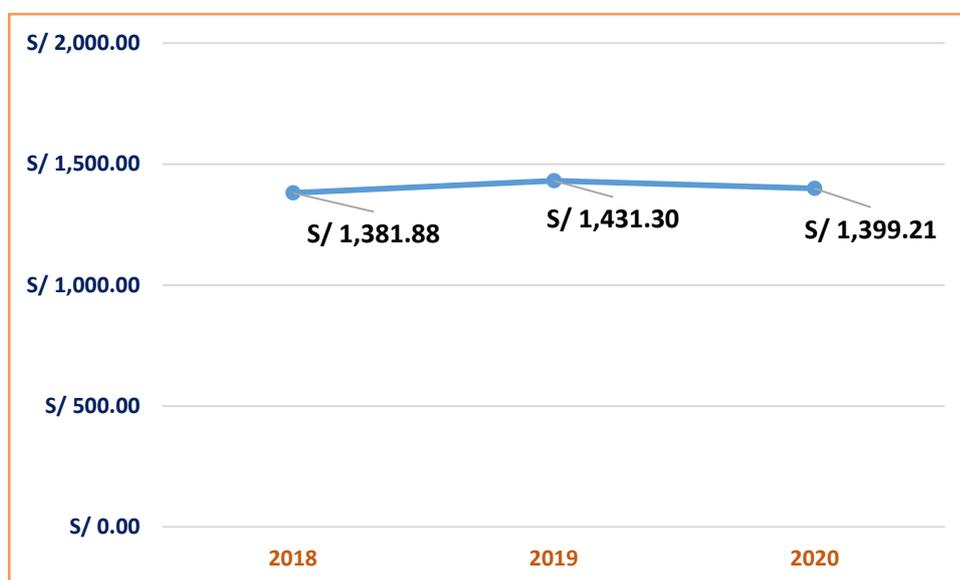
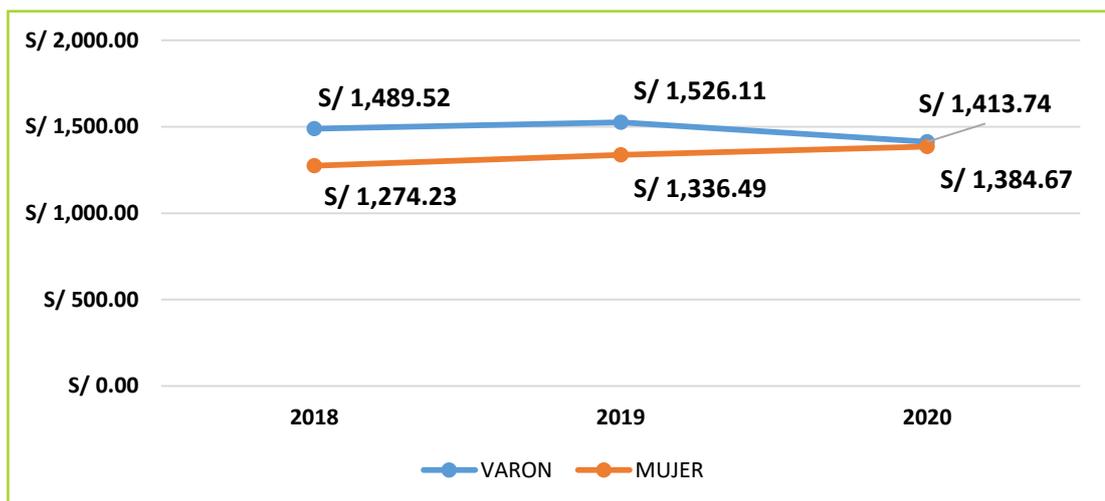


Figura 2 se presentaron los resultados relacionados con los ingresos anuales tanto para los hombres como para las mujeres. Inicialmente, para el año 2018, las mujeres tuvieron un ingreso promedio de S/ 1,274.23, mientras que los hombres presentaron un promedio del ingreso de S/ 1,489.52. Esto incrementó para el 2019, cuando las mujeres tuvieron un promedio de S/

1,336.49 y los hombres presentaron un ingreso promedio de S/ 1,526.11. Claramente se observa una diferencia entre los salarios por género, en el 2019 el salario de las mujeres fue mayor que del 2018. Esa misma tendencia varió en el año 2020, donde los hombres recibieron S/ 1,413.74 y las mujeres un promedio de S/ 1,384.67. Entonces, se encontró que la media de ingreso para ambos sexos tuvo un incremento del año 2018 para el 2019. No obstante, dicha media presentó un descenso en el año 2020, considerando la situación de la pandemia por la COVID-19.

Figura 3

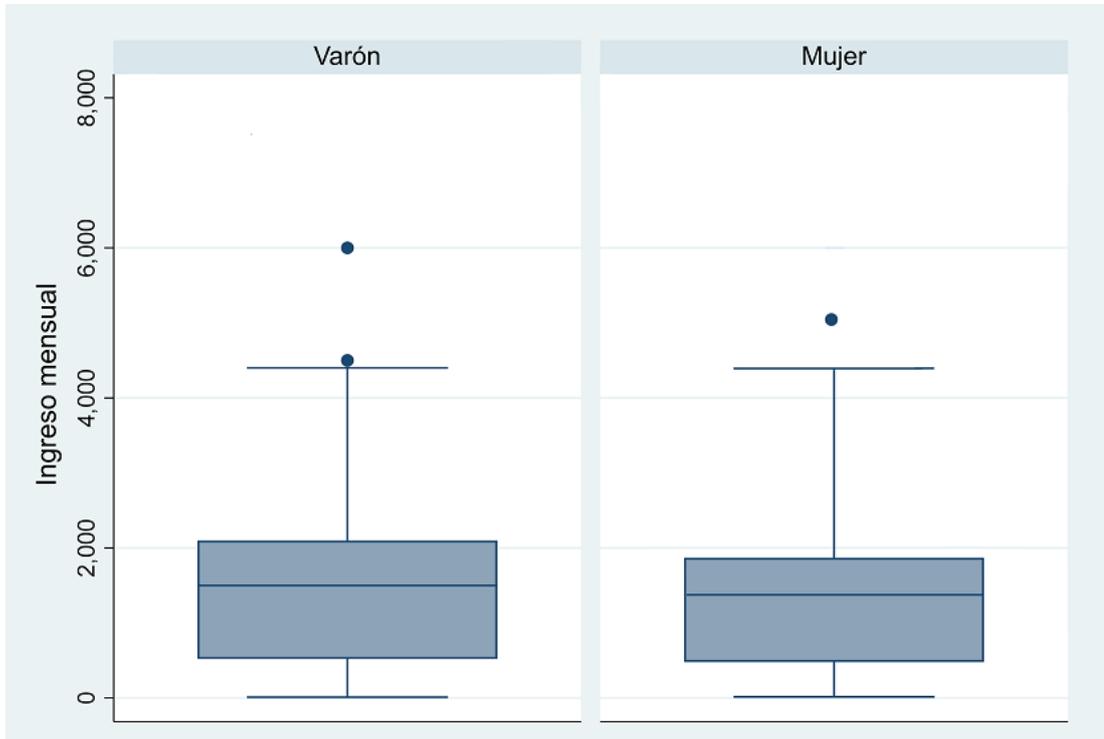
Resultados para promedio de ingreso anual, diferenciado por sexo



En la **Figura 3** se puede observar que el promedio de ingreso por año diferenciado entre hombres y mujeres, presentaron aumentos como descensos. Es decir, respecto a la media de ingreso por mes para los varones, como se observa, este tuvo una reducción que va del año 2018 al 2019. No obstante, se observó que en el caso de las mujeres el ingreso mensual promedio obtenido aumentó del 2018 al 2019, siendo de S/ 1,274.23 y de S/ 1,336.49, respectivamente. Además, se puede observar que solo en los 3 años el salario promedio de los varones fue mayor que el de las mujeres.

Figura 4

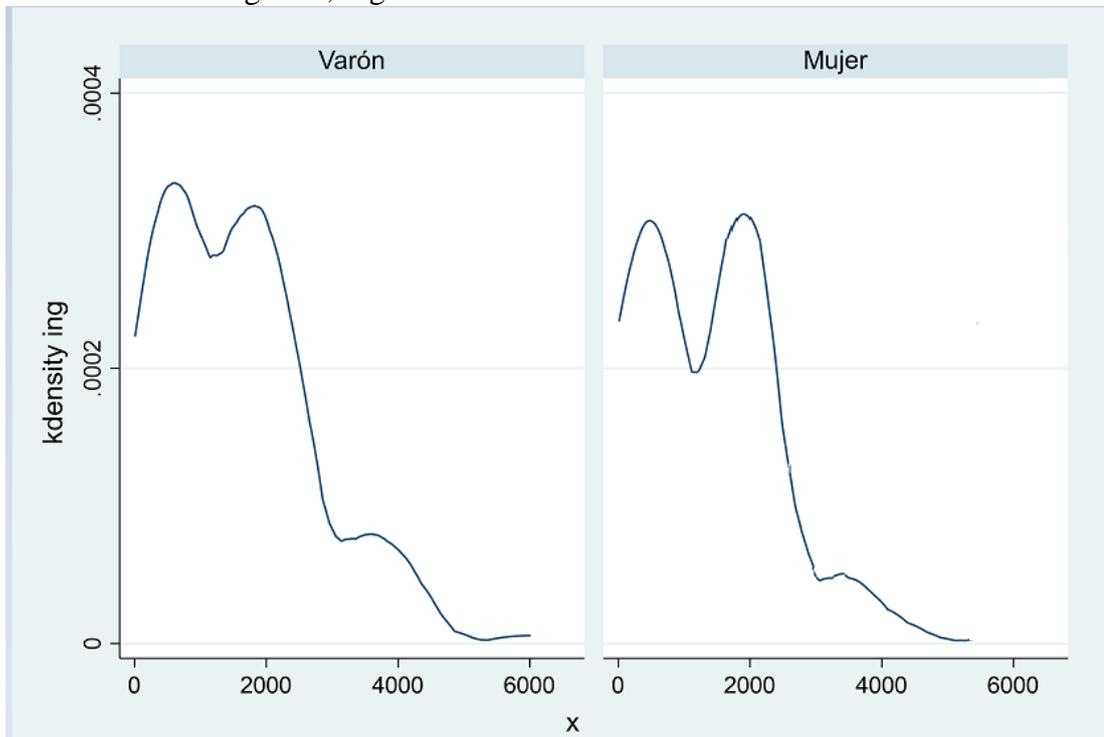
Gráfico de bigotes de la media del ingreso, según sexo



Interpretación:

En la **Figura 4** se puede observar que la comparación de medianas el promedio de ingreso por año diferenciado entre hombres y mujeres, presentaron aumentos como descensos. Es decir, respecto a la media sobre los ingresos tanto para varones como para mujeres, concluyéndose que la mediana de los varones es superior al de las mujeres. Entonces se puede decir que para el caso de los varones existe un mayor porcentaje de personas que tiene un ingreso salarial alto en comparación al de las mujeres.

Figura 5
Densidad de los ingresos, según sexo



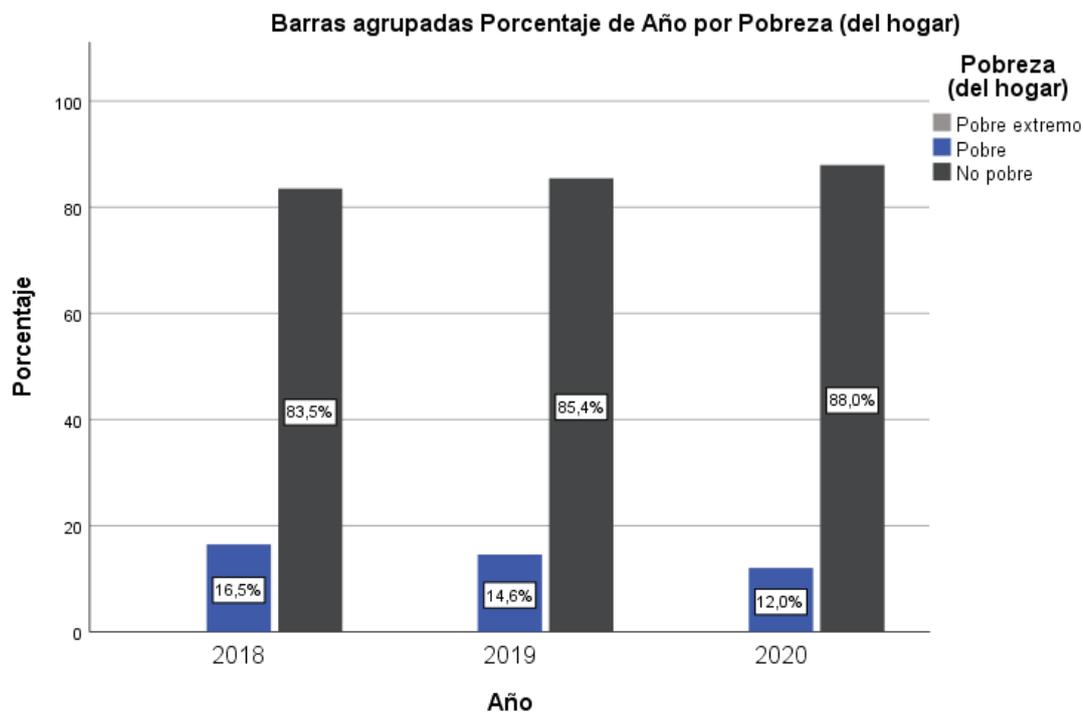
Interpretación:

La **Figura 5** muestra la densidad de los ingresos, según sexo, se puede observar que la figura de la densidad en ambos sexos es muy similar, ya que la mayor parte de la población gana menos de 2200 soles. Sin embargo, para el caso de los varones la densidad es mayor, para los salarios superiores a 2200 soles, que de las mujeres. Existe un mayor porcentaje de varones que gana alrededor de S/ 1.526.11 y S/1.413.74 soles entre los años 2019 y 2020 respectivamente, esto explicaría por qué en promedio los varones en el 2019 y 2020 ganan más que las mujeres, aunque estas hayan incrementado su ingreso salarial.

4.1.2. Resultado para pobreza

Figura 6

Resultados para nivel de pobreza 2018 - 2020

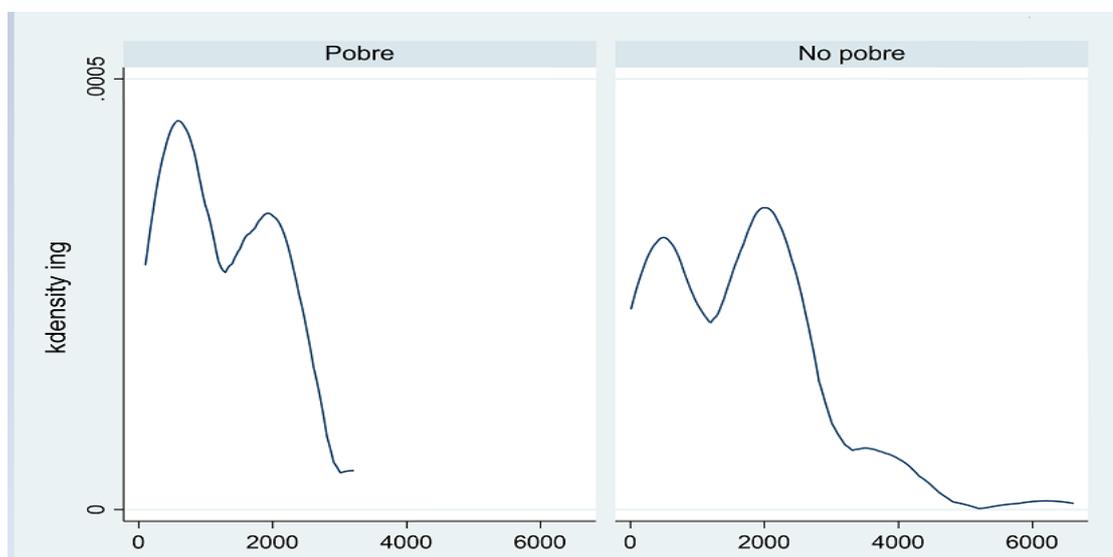


Interpretación:

En relación a la pobreza, en la **Figura 6** se presentaron los porcentajes hallados en la presente investigación. Para el año 2018, se identificó que un 83.5% no fue pobre, mientras que un 16.5% se reconoció como pobre. Sobre el 2019, también se identificó que un 85.4% no fue reconocido como pobre. Para el 2020, un 88% no fue identificado como pobre y solo un 12% fue reconocido como pobre (pobre no extremo). Cabe resaltar que en los tres años no se identificaron pobres extremos. Asimismo, en la figura se puede observar que los pobres no extremos fueron reduciendo sus cifras desde el 2018 al 2020, a la par se vio un incremento de los no pobres en este mismo periodo en simultáneo.

Figura 7

Densidad de ingresos según pobre y no pobre



Interpretación:

De la **Figura 7** sobre la densidad de ingresos según pobre y no pobre, se muestra que los pobres se agrupan con menores ingresos en comparación con los no pobres, quienes pueden llegar a tener más ingresos. Es así que los calificados como pobres tienen una densidad hasta alrededor de 2200 soles; mientras que los no pobres su densidad llega hasta salarios mayores a 6000 soles.

Tabla 5

Nivel de pobreza, por sexo y por año

		Pobre			No pobre			Total fila
		Recuento	% fila	% columna	Recuento	% fila	% columna	
2018	Varón	7	14.9%	43.8%	41	85.1%	49.4%	100.0%
	Mujer	9	18.0%	56.3%	40	82.0%	50.6%	100.0%
	Total	16		100%	81		100%	
2019	Varón	7	13.0%	46.7%	47	87.0%	46.6%	100.0%
	Mujer	8	16.3%	53.3%	41	83.7%	53.4%	100.0%
	Total	15		100%	88		100%	
2020	Varón	3	8.3%	30.0%	40	91.7%	45.2%	100.0%
	Mujer	7	14.9%	70.0%	33	85.1%	54.8%	100.0%
	Total	10		100%	73		100%	

Nota. Valores calculados con la base de datos de ENAHO 2018-2020, INEI.

Interpretación:

En la **Tabla 5** se presentaron los resultados obtenidos de la investigación respecto al nivel de pobreza por sexo durante el año 2018, 2019 y 2020. Estos resultados muestran que para el 2018, de las 16 personas pobre, 7 de ellos fueron varones y 9 mujeres; para el 2019, de las 15 personas pobres, 7 fueron varones y 8 mujeres; y para el 2020, de los 10 pobres, 3 fueron varones y 7 fueron mujeres. Esto indica que la cantidad de personas pobres se mantiene para el sexo femenino; ya que la cantidad de varones se redujo de 7 a 3 del 2018 al 2019. Es decir, hay más personas pobres del género femenino. En cuanto a los no pobres, la cantidad de varones no pobres es mayor a la cantidad de mujeres no pobres; ya que para el 2018 existieron 41 varones no pobres, versus 40 mujeres; para el 2019, la diferencia fue de 6, y para el 2020, la diferencia aumentó hasta 13.

4.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS

4.2.1. Prueba de la primera hipótesis específica

i. Hipótesis a contrastar:

Existe una influencia significativa del salario masculino en la pobreza en el distrito de Huancavelica, 2018-2020

- Hipótesis Nula → H_0 : Coeficiente (ingresos) = 0
- Hipótesis Alterna → H_1 : Coeficiente (ingresos) $\neq 0$

ii. Resultados:

Tabla 6*Regresión probit entre pobreza y salario masculino*

Prob (Y=Pobre)	Coefficiente (SE)
Ingreso (varones)	-0.0001* (0.0001)
Constante	-0.9323*** (0.2305)
N	151
Pseudo R2	0.07

Nota. SE=Error Estándar; *=significativa al 0.10; **=significativa al 0.05; ***=significativa al 0.01; N=Observaciones

iii. Análisis

De acuerdo con la **Tabla 6**, se puede observar la regresión probit en el caso de los varones, donde se encontró que el ingreso (salario) reduce la probabilidad de que la persona sea pobre. Se estima que el coeficiente es significativo al 0.10. De esta forma se rechaza la hipótesis nula.

i. Conclusión:

Se concluye que el salario masculino influye significativamente en la pobreza, es decir si el varón incrementa su salario entonces se reducirá la probabilidad de ser pobre.

4.2.2. Prueba de la segunda hipótesis específica

i. Hipótesis a probar:

Existe una influencia significativa del efecto del salario femenino en la pobreza en el distrito de Huancavelica, 2018-2020.

- Hipótesis Nula → H0: Coeficiente (ingresos) = 0
- Hipótesis Alterna → H1: Coeficiente (ingresos) ≠ 0

ii. Resultados:

Tabla 7*Regresión probit entre pobreza y salario femenino*

Prob (Y=Pobre)	Coefficiente (SE)
Ingreso (mujeres)	-0.0002* (0.0001)
Constante	-0.7309*** (0.2081)
N	132
Pseudo R2	0.024

Nota. SE=Error Estándar; *=significativa al 0.10; **=significativa al 0.05; ***=significativa al 0.01; N=Observaciones

iii. Análisis:

En la **Tabla 7**, se estimó la regresión probit en la pobreza y el salario femenino. Se pudo encontrar en este caso que el ingreso femenino es significativo para la reducción de la pobreza en el distrito de Huancavelica pese a que el salario femenino es menor al salario masculino la cual resulta ser negativo en el caso de las mujeres. Es así que se acepta la hipótesis alternativa, donde se señala que la existe una influencia significativa del efecto del salario femenino en la pobreza en el distrito de Huancavelica, 2018-2020

iv. Conclusión:

Se concluye que el nivel de salario de las mujeres influye significativamente en la pobreza, es decir, si se incrementa el salario de las mujeres contribuye a dejar de ser pobre.

4.2.3. Prueba de la tercera hipótesis específica

i. Hipótesis a probar:

Existe una influencia significativa de la brecha salarial en la pobreza en el distrito de Huancavelica, 2018-2020.

- Hipótesis Nula: La brecha salarial no influye en la pobreza.
- Hipótesis Alterna: La brecha salarial influye en la pobreza.

ii. Resultados:

Tabla 8

Regresión lineal robusta

	Sexo	
	Varones	Mujeres
Ln(ingreso)	Coficiente (SE Robusto)	Coficiente (SE Robusto)
Años de estudio	0.0565** (0.0247)	0.0393* (0.0230)
Experiencia	0.0833*** (0.0173)	0.0732*** (0.0149)
Experiencia^2	-0.0012*** (0.0003)	-0.0009*** (0.0003)
Constante	5.3506*** (0.4301)	5.5007*** (0.3648)
N	151	132
R Cuadrado	0.219	0.189

Nota. SE=Error Estándar; *=significativa al 0.10; **=significativa al 0.05; ***=significativa al 0.01; N=Observaciones

Tabla 9

Descomposición Blinder-Oaxaca para brecha salarial en género

Ln(ingreso)	Coficiente (SE Robusto)
Varones	6.9197)*** (0.1029)
Mujeres	6.4932*** (0.0963)
Diferencia	0.426* (0.1409)
Dotaciones	0.0255* (0.0652)
Coficientes	-0.0624* (0.1273)
Interacción	0.2303* (0.0262)
N	283

Nota. SE=Error Estándar; *=significativa al 0.10; **=significativa al 0.05; ***=significativa al 0.01; N=Observaciones

Tabla 10

Descomposición Blinder-Oaxaca para brecha salarial en género según condición de pobreza

Ln(ingreso)	Condición	
	Pobre	No pobre
	Coefficiente (SE Robusto)	Coefficiente (SE Robusto)
Varones	6.9552*** (0.1869)	6.9185*** (0.1080)
Mujeres	6.5524*** (0.2119)	6.8141*** (0.1159)
Diferencia	0.4028 (0.2825)	0.1044 (0.1584)
Dotaciones	-0.5033* (0.2383)	-0.0115** (0.0802)
Coefficientes	-0.2138 (0.2893)	-0.0115 (0.1412)
Interacción	0.5143* (0.2681)	0.0273 (0.0377)
N	41	242

Nota. SE=Error Estándar; *=significativa al 0.10; **=significativa al 0.05; ***=significativa al 0.01; N=Observaciones

iii. Análisis:

En la **Tabla 8** se presenta la regresión lineal robusta basada en la ecuación de Mincer según género. Se identifica que, tanto para varones y mujeres, el salario resulta ser explicado por los años de estudio, la experiencia y la experiencia al cuadrado (cada coeficiente es significativo); de manera que las variables explicativas resultan ser relevantes para el modelo. Por otro lado, en la **Tabla 9**, se estableció la descomposición de Blinder-Oaxaca para verificar la brecha salarial de género. Es así que se determinó que, en el distrito de Huancavelica, durante el periodo 2018-2020 si existen brechas salariales, esto debido a que se encontró significancia en las dotaciones, coeficiente e interacción; de manera que, estadísticamente, los salarios de los varones resultan ser diferentes y/o superiores a los de las mujeres. Finalmente, en la **Tabla 10**, se presenta la descomposición de Blinder-Oaxaca para

evaluar la brecha salarial según la condición de pobreza. Se obtuvo que las diferencias de los salarios en las personas no pobres y pobres son significativas, de manera que son estadísticamente diferentes tanto para los varones como para las mujeres. Es notable ver que las mujeres pobres tienen un ingreso promedio menor al ingreso promedio de los varones. Asimismo, un caso bastante interesante es ver que las características de los varones pobres (dotaciones: años de estudio, la experiencia y la experiencia al cuadrado) permiten que los mismos accedan a un mayor ingreso (significativo al 0.05). De manera que se acepta la hipótesis alterna.

iv. Conclusión:

Se concluye que existe brecha salarial según el género y que a su vez la brecha salarial si influye significativamente en la pobreza; es decir, tanto en las personas pobres y no pobres, se encuentra diferencia de salarios entre mujeres y varones.

4.2.4. Prueba de la hipótesis general

ii. Hipótesis a contrastar:

La discriminación salarial por género incrementa la pobreza en el distrito de Huancavelica, 2018-2020.

- Hipótesis Nula: La discriminación salarial no incrementa la pobreza.
- Hipótesis Alterna: La discriminación salarial incrementa la pobreza.

iii. Conclusión:

En base a los resultados de la **Tabla 8**, **Tabla 9** y **Tabla 10**, así como de los resultados descriptivos, se puede concluir que la discriminación salarial si incrementa la pobreza. Es decir, se acepta la hipótesis alterna. No obstante, es posible observar que las colas de los

salarios de las personas no pobres son más largas. Por lo tanto, estadísticamente hay presencia de discriminación salarial. Asimismo, evaluando la discriminación salarial por condición (pobre y no pobre), se encontró que si existen diferencias significativas en ambos grupos; por lo tanto, la brecha salarial si incrementa la pobreza.

4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El resultado principal fue que la discriminación salarial por genero si tiene una influencia para incrementar la pobreza en el distrito de Huancavelica, toda vez que se identificó que la discriminación salarial es un problema latente no solo en el ámbito de estudio, si no de igual manera en diferentes lugares a nivel nacional e internacional en el cual en estos lugares tienden a tener diferentes brechas salariales. La diferencia de salarios la cual resulta ser explicado por los años de estudio y la experiencia donde cada coeficiente es significativo de manera que las variables explicativas resulten ser relevantes para el modelo, en donde se afirma que tanto las mujeres como los varones buscan las mejores oportunidades laborales, en el caso de no encontrar oportunidades laborales esta la opción de ser independientes y con ello conseguir un salario propio.

Actualmente el empoderamiento de las mujeres son los motivos para la reducción de la brecha salarial entre el salario de hombre y salario de mujeres, la cual es visible con el caso de ambulantes donde una mayoría suelen ser mujeres en el distrito de Huancavelica. Este resultado coincide al resultado de Martínez (2017), quien concluye señalando que la reducción de las diferencias remunerativas por género influye sobre la disminución de la pobreza, esto porque en su estudio, la incidencia de pobreza se redujo del 2006 y 2015, mientras que la brecha salarial también disminuía, principalmente causados por la desigualdad en años estudiados. Otra de las investigaciones con resultado parecido al de Martínez (2017) fue del autor Coronado (2019), quien estableció en su informe, que al eliminar la brecha salarial de género, la pobreza podría ser reducida en 4.3% y la desigualdad en 7.3%. Para dar solución a la brecha, de acuerdo a Meza (2018), se deben de buscar políticas públicas efectivas para esta desigualdad por sexo en el mercado laboral; además de analizar aspectos que se

relacionan con esta división sexual del trabajo, más no las enfocadas en relaciones laborales.

En la investigación también se encontró que el salario equitativo de mujeres y varones en el distrito de Huancavelica reduce en un gran porcentaje la probabilidad de ser pobre ya que con este equilibrio pueden acceder a una mejor calidad de vida no solo en un aspecto personal sino también en un núcleo familiar. Esto demuestra que los salarios equilibrados o con una menor brecha salarial reducen las probabilidades de ser pobre en el distrito de Huancavelica. Esto va en línea con la naturaleza de que obtener más ingresos brinda la posibilidad de acceder a mejores servicios y calidad de vida.

Otro de los hallazgos del estudio muestra que los salarios promedio de las mujeres pobres y no pobres tienen una diferencia no muy grande de manera que contribuyen en menor medida a la condición de pobreza del hogar. Asimismo, se ha visto que el nivel de salarios de las mujeres influye en la probabilidad de ser pobre en el distrito de Huancavelica, de manera que resulta que el salario femenino tiene un efecto para reducir la pobreza. El caso del distrito de Huancavelica muestra un resultado que ya se venía dando en nuestros antecedentes presentados en los niveles nacionales e internacionales.

Finalmente, se ha encontrado que la brecha salarial es latente ya sea en nuestro ámbito geográfico de estudio sino también en diferentes espacios geográficos a nivel nacional e internacional, por lo tanto, en el distrito de Huancavelica resulta estar presente en el grupo de pobres y no pobres. A partir de los resultados se puede generalizar que la discriminación de salarios es un problema para el distrito de Huancavelica; no obstante, resulta conveniente que se realice un estudio posterior con una muestra mayor.

Conclusiones

- Con respecto a la discriminación salarial por género, se encontró que la media del ingreso entre el 2018 y 2020 fue de S/ 1,538.00 y S/ 1,380.00 para varones y mujeres respectivamente, evidenciando diferencias entre los salarios de hombres y mujeres en el distrito de Huancavelica, en el periodo evaluado. Por el lado de la evolución del ingreso, en promedio para el 2018 fue de S/ 1,381.88, aumentando para el 2019 con S/ 1,431.30, y disminuyendo para el año 2020 con S/ 1,399.21. Esto indica que la media de los ingresos aumentó del 2018 al 2020; sin embargo, exclusivamente para varones, la media bajó de S/ 1,489.52 a S/ 1,413.74; contrariamente, la media de mujeres aumentó de S/ 1,274.23 a S/ 1,384.67. Esta realidad indica que la brecha salarial se redujo del 2018 al 2020, ello en favor de las mujeres quienes, en promedio, los salarios mensuales generados se incrementaron no significativamente, pero tuvieron un incremento constante en los años de estudio que se realizó a comparación de los varones en donde se ve un panorama de una reducción de salarios mensuales no significativa pero estadísticamente hablando si se presenta dicha reducción salarial.
- Con respecto a los niveles de pobreza; para el año 2018, el porcentaje de pobres no extremos fue de 16.5%, para el 2019 y 2020 fue de 14.6% y 12.0%; observándose una ligera disminución del nivel de pobreza no extrema. En referencia a varones y mujeres, para el 2018, 2019 y 2020 el porcentaje de pobres no extremos mujeres fue de 18.0%; 13.0% y 14.9%; y para las varones fue de 14.9%, 16.3% y 8.3% respectivamente; evidenciándose una reducción del nivel de pobreza, para ambos casos, pero en mayor cuantía en mujeres. En este sentido, mientras que los ingresos de varones disminuyeron, el de mujeres aumentó. Por el lado de la pobreza, el porcentaje de pobres no extremos se redujo. En otras palabras, el porcentaje de pobres no extremos disminuye conforme la brecha salarial se acorta.
- Los resultados obtenidos la cual describe que existe discriminación salarial según género, según condición de pobreza (pobre y no pobre). Así mismo el incremento de discriminación salarial incrementa la pobreza en el distrito de

Huancavelica durante el periodo 2018 – 2020. Los resultados obtenidos en la presente tesis suelen ser bastante relacionados a las investigaciones previas, la diferencia de salarios se tiene a que el distrito de Huancavelica, es altamente urbano y tanto varones como mujeres buscan las mejores oportunidades; asimismo, en caso de no encontrar oportunidades laborales, está la opción de ser independientes y con ello conseguir un salario propio.

- A. Se evidenció que salario masculino influye significativamente (coeficiente significativo al 0.10) en la pobreza, es decir si el varón incrementa su salario entonces se reducirá la probabilidad de ser pobre en el distrito de Huancavelica, 2018-2020.
- B. Se obtuvo que el nivel de salario de las mujeres influye en el incremento de la pobreza en el distrito de Huancavelica, es decir, si se incremente el salario de las mujeres tiende hacer una contribución para la reducción de la pobreza en el distrito de Huancavelica, 2018-2020.
- C. Se determinó que existe una brecha salarial según el género y que a su vez la brecha salarial influye significativamente en la pobreza; de manera que tanto las personas pobres como las no pobres presentan diferencias de salarios entre mujeres y varones.

Recomendaciones

Se debe realizar un estudio longitudinal más a profundidad acrecentado los años de estudio, los cuales pueden ser entre 2000 a 2020. De este modo se logrará determinar la evolución real de la discriminación salarial por género y poder comparar dicha información con el nivel de pobreza extrema presente en la región de Huancavelica y en las regiones que posee, logrando identificar la brecha existente en los salarios según el género.

- A. Se debe extender los análisis de las brechas salariales según el género y las brechas existentes en relación al retorno a la educación, debido a la discriminación salarial a nivel regional y nacional.
- B. Se debe evaluar el tipo de pobreza existente en la región de Huancavelica y a nivel nacional en base al género. Así como, también los tipos de salario que son percibidos por las mujeres y los varones, especificando en pobres extremos. Ello con la finalidad de identificar la existencia de discriminación salarial en tal población, aún en situación de pobreza.
- C. Se debe desplegar un modelo hipotético para identificar la discriminación salarial según el género, para pobres no extremos y pobres extremo del distrito de Huancavelica y a nivel nacional.

Referencias bibliográficas

- Abogacía Española. (10 de 11 de 2020). *Actualidad*. Obtenido de Abogacía Española: <https://www.abogacia.es/actualidad/noticias/10-de-noviembre-dia-de-la-igualdad-salarial-declaracion-de-la-vicepresidenta-jourova-y-los-comisarios-schmit-y-dalli/>
- Anderson, J. (1998). Formas de la pobreza y estrategias municipales. *Género y pobreza. Nuevas dimensiones*, 26, 1-20.
- Arriagada, I. (2005). Dimensiones de la pobreza y políticas desde una perspectiva de género. *Revista de la CEPAL*, 85, 101-113.
- Baquero, J., Guataquí, J. C., & Sarmiento, L. (2000). Un marco analítico de la discriminación laboral. *Borrador de investigación*. Universidad del Rosario, Bogotá.
- Bareiro, L. (2018). *Entre la igualdad legal y la discriminación de hecho*. Santiago: Comisión Económica para América Latina.
- Barra, D. (2018). *Factores que influyen sobre la brecha salarial por género de los trabajadores dependientes en el Perú 2012 – 2016*. Puno: Universidad Nacional del Altiplano, Escuela de Posgrado.
- Bazán, A., Quintero, M., & Hernández, A. (2011). Evolución del concepto de pobreza y el enfoque multidimensional para su estudio. *Revista Quivera*, 13(1), 207-219.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Universidad La Sabana.
- Blau, F., & Kahn, L. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789-865.
- Bravo, R. (2000). *Pobreza y desigualdad de género: una propuesta para el diseño de indicadores*. Buenos Aires: Comisión económica para América Latina y el Caribe.

- Cabanillas, S. (2017). *Factores que inciden en la brecha de género para cargos ejecutivos en Essalud - Eede central*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola, Facultad de Ciencias empresariales.
- Cadena, M. (2020). Discriminación salarial por género: análisis de las empresas del sector privado en el eje central de Bolivia. *Investigación & Desarrollo*. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2518-44312020000200002&script=sci_arttext
- Caloca, O., Leriche, C., & Briseño, N. (2017). La pobreza desde las teorías de Ricardo y Sen. *Análisis Económico*, 32(79), 149-176.
- Cardoso, A., Guimaraes, P., & Portugal, P. (2016). What drives the gender wage gap? A look at the role of firm and job-title heterogeneity. *Oxford Economic Papers*, 68(2), 506-524.
- Castro, D., Huesca, L., & Zamarrón, N. (2015). Discriminación salarial por género, en la industria manufacturera de la frontera norte de México, en el periodo 2005-2011. *Nóesis. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 50-80.
- Ceriani, L., & Verme, P. (2015). Individual diversity and the Gini decomposition. *Social Indicators Research*(121), 637-646.
- Chávez, N., & Ríos, H. (2014). Discriminación salarial por género "Efecto techo de cristal". Caso: Siete áreas metropolitanas de Colombia. *Dimensión empresarial*, 12(2), 29-45.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2000). *Equidad, desarrollo y ciudadanía*. México D.F: CEPAL.
- Conde, I., & Marra, I. (2016). Brechas salariales de género en España. *Zoom económico*, 1-27.
- Coral del Río, C., & Cantó, O. (2006). *Pobreza y discriminación salarial por razón de género en España*. Vigo: Universidad de Vigo, Departamento de Economía Aplicada.

- Coronado, E. (2019). *Efecto de la discriminación salarial por género en los niveles de pobreza y desigualdad del Perú en el periodo 2011 – 2015*. Lima: Universidad de Lima, Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, Carrera de Economía.
- Cunalata, A. (2016). *Discriminación salarial por género: un estudio para el Ecuador*. Samborondón: Universidad de Especialidades Espíritu Santo, Facultad de Economía y Ciencias Empresariales.
- Defensoría del pueblo. (2019). *El impacto económico de la brecha salarial por razones de género*. Lima.
- Ebert, U., & Moyes, P. (2002). A simple axiomatization of the Foster, Greer and Thorbecke poverty orderings. *Journal of Public Economic Theory*, 4(4), 455-473.
- El Economista. (12 de 08 de 2020). *Economía*. Obtenido de El Economista América - Perú : <https://www.eleconomistaamerica.pe/economia-eAmperu/noticias/10719214/08/20/Pobreza-alcanzo-al-236-de-la-poblacion-del-centro-del-pais.html>
- Engel, M. (2017). *Más allá de los ingresos: la discriminación, la violencia, las exclusiones y la pobreza que afectan a las mujeres de América Latina y el Caribe*. New York: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- Espinoza, C. (2010). *Metdología de investigación tecnológica*. Huancayo: Imágen gráfica S.A.C.
- Figuereido, H., Rocha, V., Biscacia, R., & Teixeira, P. (2015). Gender pay gaps and the restructuring of graduate labour markets in Southern Europe. *Cambridge Journal of Economics*, 565 - 598.
- Forbes Staff. (12 de 12 de 2019). *Forbes*. Obtenido de Forbes Centroamérica: <https://forbescentroamerica.com/2019/12/12/la-brecha-salarial-en-latinoamerica-un-mal-que-puede-durar-hasta-217-anos/#:~:text=La%20situaci%C3%B3n%20en%20Am%C3%A9rica%20Lati>

na, Internacional% 20del% 20Trabajo% 20(OIT).&text=Asimismo% 2C% 20los
% 20pa% C3% ADses% 20de

Foster, J., Greer, J., & Thorbecke, E. (1984). A class of decomposable poverty measures. *Econometrica*, 52(3), 761-766.

Funds Society. (08 de 03 de 2019). *Mercados*. Obtenido de Funds Society: <https://www.fundssociety.com/es/noticias/mercados/la-brecha-salarial-entre-hombres-y-mujeres-alcanza-el-22-en-latinoamerica>

Gestión. (20 de 05 de 2020). *Perú*. Obtenido de Gestión: <https://gestion.pe/peru/nivel-de-pobreza-en-peru-se-redujo-ligeramente-en-el-2019-noticia/?ref=gesr>

Guezmes, A. (2021). *Brechas de género en el mercado laboral y los efectos de la crisis sanitaria en la autonomía económica de las mujeres*. CEPAL.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. Naucalpan de Juárez: McGrawHill.

Horbarth, J., & Gracia, A. (2014). Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial en México. *Economía, Sociedad y Territorio*, 14(45), 465-495.

INEI. (2017). *Evolución de la Pobreza Monetaria 2007 - 2016*. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informática.

Instituto Peruano de Economía. (18 de 11 de 2019). *Economía*. Obtenido de Instituto Peruano de Economía: <https://www.ipe.org.pe/portal/desigualdades-persistentes/>

Jáuregui, A. (2016). *Efectos de la discriminación salarial por género en pobreza y desigualdad*. Santiago: Universidad de Chile, Facultad de Economía y Negocios.

Kerlinger, F., & Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento*. México D.F: McGrawHill.

- La Vanguardia. (09 de 11 de 2020). *Economía*. Obtenido de La Vanguardia: <https://www.lavanguardia.com/economia/20201109/49351244826/brecha-salarial-espana-yotrabajogratis.html>
- Lago, I. (2002). La discriminación salarial por razones de género: un análisis empírico del sector privado en España. *Reis. Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 171-196.
- Larraz, A., Chavez, M., Carcedo, A., & Sánchez, A. (2019).
- López, P. (2004). Población, muestra y muestreo. *Punto Cero*, 9(8), 69-74.
- Mankiw, G. (2002). *Principios de economía*. México D.F: McGraw-Hill.
- Martinez. (2017). Brechas de género en el mercado laboral y pobreza: una aproximación a partir de microsimulaciones. *LAJED*.
- Martínez, K. (2017). Brechas de género en el mercado laboral y pobreza: una aproximación a partir de microsimulaciones. *Revista Lajed*(28), 43-81.
- Meza, C. (2018). Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal. *Revista Equidad y Desarrollo*(32), 11-31.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2017). *Brecha salarial por género en el sector privado formal en Perú 2004 - 2016*. Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Nicholson, W. (2008). *Teoría Microeconómica. Principios básicos y ampliaciones*. México D.F: Cengage Learning.
- Orhan, K. (2006). Occupational gender wage discrimination in Turkey. *Journal of Economic Studies*, 33, 130-143.
- Parkin, M., & Loría, E. (2010). *Microeconomía*. México D.F: Pearson Educación.
- Rodríguez, R. (2018). Brecha salarial por género en México: Desde un enfoque regional, según su exposición a la apertura comercial 2005-2015. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 27(54).

- Rodríguez, R., & Castro, D. (2014). Discriminación salarial de la mujer en el mercado laboral de México y sus regiones. *Economía, sociedad y territorio*, 14(46), 655-686.
- Rodríguez, R., & Limas, M. (2017). El análisis de las diferencias salariales y discriminación por género por áreas profesionales en México, abordado desde un enfoque regional, 2015. *Estudios Sociales*, 27(49), 121-150.
- Salas, G. (2019). Brecha salarial por género en el Perú y su tratamiento: reflexiones sobre la Ley de Igualdad Salarial y su Reglamento. *Revista IUS ET VERITAS*(59).
- Schäfer, A., & Gottschal, K. (2015). From wage regulation to wage gap: how wage-setting institutions and structures shape the gender wage gap across three industries in 24 European countries and Germany. *Cambridge Journal of Economics*, 39, 467–496.
- Schulze, U. (2015). The gender wage gap among PhDs in the UK. *Cambridge Journal of Economics*, 39(2), 599-629.
- Stiglitz, J. (1973). Approaches to the economics of discrimination. *The American Economic Review*, 63(2), 287-295.
- Tenjo, J., & Herrera, P. (2009). *Dos Ensayos sobre Discriminación: Discriminación salarial y discriminación en acceso al empleo por origen étnico y por género*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.
- World Bank. (2014). *Introduction to poverty analysis*. Washington, D.C.: World Bank Group.
- Zegarra, M. (10 de 06 de 2019). *Opinión*. Obtenido de LexLatin: <https://lexlatin.com/opinion/peru-sanciones-por-discriminacion-salarial>

Apéndice

APÉNDICE 1

Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOL OGÍA	MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Problema General: ¿De qué manera la discriminación salarial por género influye en la pobreza en el distrito de Huancavelica, 2018-2020?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿De qué manera el salario masculino influye en la pobreza en el distrito de Huancavelica, 2018-2020? • ¿De qué manera el salario femenino influye en la pobreza en el distrito de Huancavelica, 2018-2020? • ¿De qué manera la brecha salarial influye en la pobreza en el distrito de Huancavelica, 2018-2020? 	<p>Objetivo General: Determinar que la discriminación salarial por género influye en la pobreza en el distrito de Huancavelica, 2018-2020</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar el salario masculino influye en la pobreza en el distrito de Huancavelica, 2018-2020. • Determinar el salario femenino influye en la pobreza en el distrito de Huancavelica, 2018-2020. • Determinar que la brecha salarial influye en la pobreza en el distrito de Huancavelica, 2018-2020. 	<p>Hipótesis General: La discriminación salarial por género influye significativamente en la pobreza en el distrito de Huancavelica, 2018-2020</p> <p>Hipótesis Específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El salario masculino influye significativamente en la pobreza en el distrito de Huancavelica, 2018-2020. • El salario femenino influye significativamente en la pobreza en el distrito de Huancavelica, 2018-2020. • La brecha salarial influye significativamente en la pobreza en el distrito de Huancavelica, 2018-2020. 	<p>Variable Dependiente: Pobreza</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incidencia de pobreza • Brecha de pobreza • Severidad de pobreza <p>Variable Independiente: Discriminación salarial por género</p> <ul style="list-style-type: none"> • Salario masculino • Salario femenino • Brecha salarial 	<p>Tipo de Investigación: Aplicada</p> <p>Nivel de Investigación: Nivel explicativo</p> <p>Método General: Método científico</p> <p>Diseño: No experimental – longitudinal</p>	<p>Población: 15821 personas pertenecientes a la PEA ocupada del distrito de Huancavelica</p> <p>Muestra: 283 personas de la PEA ocupada del distrito de Huancavelica</p>	<p>Técnicas: Acopio de datos de fuentes secundarias ENAHO</p> <p>Instrumentos: Tabla de registro de datos</p>

APÉNDICE 2

BASE DE DATOS DE LA ENCUESTA NACIONAL DE HOGARES (ENAH0)

Leyenda:

Sexo → 1 = varón; 2=Mujer

Pobreza → 2= Pobre, 3=No pobre

Año	Sexo	Edad	Experiencia	Años de estudio	Ingreso	Pobreza	Log(ingreso)	Experiencia ²
1	1	61	44	11	2280	3	7.73	1936.00
1	1	40	20	14	2000	3	7.60	400.00
1	2	33	14	13	350	2	5.86	196.00
1	1	22	4	12	140	2	4.94	16.00
1	2	40	18	16	2300	3	7.74	324.00
1	1	55	33	16	3700	3	8.22	1089.00
1	2	56	34	16	2500	3	7.82	1156.00
1	1	25	5	14	65	3	4.17	25.00
1	2	26	5	15	300	3	5.70	25.00
1	1	23	3	14	250	3	5.52	9.00
1	1	51	34	11	1600	3	7.38	1156.00
1	1	23	3	14	480	3	6.17	9.00
1	1	50	30	14	1700	2	7.44	900.00
1	2	19	0	13	500	2	6.21	0.00
1	1	27	5	16	1400	3	7.24	25.00
1	2	37	20	11	1100	3	7.00	400.00
1	1	55	48	1	1800	2	7.50	2304.00
1	2	53	47	0	2000	2	7.60	2209.00
1	1	18	1	11	300	2	5.70	1.00
1	2	17	0	12	100	3	4.61	0.00
1	1	53	44	3	2100	2	7.65	1936.00
1	2	29	17	6	3200	2	8.07	289.00
1	1	36	0	0	2000	3	7.60	0.00
1	2	36	16	14	2000	3	7.60	256.00
1	2	34	0	0	1500	3	7.31	0.00
1	1	21	4	11	450	3	6.11	16.00
1	1	20	3	11	700	2	6.55	9.00
1	2	30	6	18	2500	3	7.82	36.00
1	2	24	2	16	250	3	5.52	4.00
1	1	22	2	14	700	3	6.55	4.00
1	1	59	42	11	1550	3	7.35	1764.00
1	1	24	4	14	2000	3	7.60	16.00

1	2	34	14	14	1200	3	7.09	196.00
1	1	30	8	16	1500	3	7.31	64.00
1	2	33	11	16	2000	3	7.60	121.00
1	1	68	48	14	2000	3	7.60	2304.00
1	1	32	13	13	800	3	6.68	169.00
1	2	41	19	16	1600	3	7.38	361.00
1	2	73	53	14	2000	3	7.60	2809.00
1	1	41	35	0	1500	3	7.31	1225.00
1	1	21	0	11	700	2	6.55	0.00
1	1	33	13	14	2000	3	7.60	169.00
1	2	32	12	14	2000	3	7.60	144.00
1	1	72	65	1	1800	2	7.50	4225.00
1	2	58	52	0	2000	2	7.60	2704.00
1	1	56	32	18	4401	3	8.39	1024.00
1	1	20	3	11	100	3	4.61	9.00
1	2	20	3	11	100	3	4.61	9.00
1	2	16	0	10	15	3	2.71	0.00
1	1	21	0	16	850	3	6.75	0.00
1	1	60	39	15	3400	3	8.13	1521.00
1	2	61	41	14	2290	3	7.74	1681.00
1	2	30	8	16	2400	3	7.78	64.00
1	1	32	11	15	300	3	5.70	121.00
1	2	30	10	14	250	3	5.52	100.00
1	1	64	50	8	480	3	6.17	2500.00
1	2	60	43	11	1600	3	7.38	1849.00
1	1	29	9	14	480	3	6.17	81.00
1	2	26	20	0	2000	3	7.60	400.00
1	1	42	18	18	2500	3	7.82	324.00
1	2	40	18	16	250	3	5.52	324.00
1	1	20	0	14	700	3	6.55	0.00
1	1	29	9	14	1200	3	7.09	81.00
1	2	33	11	16	2000	3	7.60	121.00
1	2	17	0	11	525	3	6.26	0.00
1	2	37	20	11	1600	3	7.38	400.00
1	1	36	16	14	2000	3	7.60	256.00
1	2	38	16	16	2340	3	7.76	256.00
1	2	28	11	11	90	3	4.50	121.00
1	2	33	12	15	300	3	5.70	144.00
1	2	14	0	14	250	3	5.52	0.00
1	1	64	49	9	1900	3	7.55	2401.00
1	2	14	0	16	850	3	6.75	0.00
1	2	32	8	18	3500	3	8.16	64.00

1	2	85	66	13	800	3	6.68	4356.00
1	1	52	32	14	2200	3	7.70	1024.00
1	2	41	21	14	950	3	6.86	441.00
1	1	49	31	12	4000	3	8.29	961.00
1	2	49	29	14	1700	3	7.44	841.00
1	1	39	21	12	2150	3	7.67	441.00
1	1	51	34	11	2280	3	7.73	1156.00
1	2	33	11	16	3000	3	8.01	121.00
1	1	30	13	11	3800	3	8.24	169.00
1	2	57	37	14	2100	3	7.65	1369.00
1	1	42	22	14	2000	3	7.60	484.00
1	1	50	32	12	4000	3	8.29	1024.00
1	2	44	24	14	1700	3	7.44	576.00
1	2	28	8	14	125	3	4.83	64.00
1	2	22	3	13	150	3	5.01	9.00
1	1	46	24	16	4500	3	8.41	576.00
1	1	56	36	14	2200	3	7.70	1296.00
1	2	52	32	14	2000	3	7.60	1024.00
1	2	55	46	3	2100	2	7.65	2116.00
1	2	31	19	6	3200	2	8.07	361.00
1	1	40	20	14	1500	2	7.31	400.00
1	1	60	42	12	1200	3	7.09	1764.00
1	1	22	4	12	150	3	5.01	16.00
2	1	62	45	11	850	3	6.75	2025.00
2	2	34	16	12	450	2	6.11	256.00
2	2	21	4	11	350	2	5.86	16.00
2	1	17	0	11	650	3	6.48	0.00
2	2	46	0	0	2300	3	7.74	0.00
2	1	56	36	14	4000	3	8.29	1296.00
2	2	57	35	16	2000	3	7.60	1225.00
2	1	26	6	14	45	3	3.81	36.00
2	2	38	16	16	2500	3	7.82	256.00
2	1	24	4	14	525	3	6.26	16.00
2	1	61	44	11	800	3	6.68	1936.00
2	1	37	15	16	1600	3	7.38	225.00
2	1	35	15	14	220	3	5.39	225.00
2	1	31	14	11	360	3	5.89	196.00
2	1	29	7	16	1200	3	7.09	49.00
2	1	22	3	13	200	3	5.30	9.00
2	1	17	0	0	1000	3	6.91	0.00
2	2	30	10	14	300	3	5.70	100.00
2	2	65	47	12	2155	3	7.68	2209.00

2	1	19	2	11	220	3	5.39	4.00
2	1	54	45	3	2100	2	7.65	2025.00
2	2	30	18	6	2000	2	7.60	324.00
2	1	45	28	11	1580	3	7.37	784.00
2	2	48	31	11	460	3	6.13	961.00
2	1	45	25	14	1140	3	7.04	625.00
2	1	30	9	15	10	3	2.30	81.00
2	2	44	24	14	30	3	3.40	576.00
2	1	50	26	18	2100	3	7.65	676.00
2	2	48	26	16	2200	3	7.70	676.00
2	1	29	7	16	2500	3	7.82	49.00
2	2	28	6	16	2600	3	7.86	36.00
2	2	30	8	16	2200	3	7.70	64.00
2	1	42	20	16	2200	2	7.70	400.00
2	1	63	43	14	1200	2	7.09	1849.00
2	2	19	2	11	600	2	6.40	4.00
2	1	23	5	12	1020	2	6.93	25.00
2	2	21	4	11	650	2	6.48	16.00
2	1	61	39	16	3500	3	8.16	1521.00
2	2	60	38	16	2400	3	7.78	1444.00
2	2	44	22	16	2000	3	7.60	484.00
2	1	33	9	18	2100	3	7.65	81.00
2	2	31	9	16	2200	3	7.70	81.00
2	1	47	23	18	2000	3	7.60	529.00
2	1	44	20	18	2100	3	7.65	400.00
2	1	28	8	14	3850	3	8.26	64.00
2	2	25	3	16	1100	3	7.00	9.00
2	1	60	40	14	30	3	3.40	1600.00
2	1	24	18	0	1000	3	6.91	324.00
2	2	42	18	18	2200	3	7.70	324.00
2	2	37	15	16	2100	3	7.65	225.00
2	2	21	1	14	1100	3	7.00	1.00
2	2	42	20	16	1600	3	7.38	400.00
2	2	61	44	11	150	3	5.01	1936.00
2	1	26	6	14	800	3	6.68	36.00
2	2	24	2	16	1000	3	6.91	4.00
2	1	56	32	18	6000	3	8.70	1024.00
2	2	47	23	18	6000	3	8.70	529.00
2	1	41	19	16	2500	3	7.82	361.00
2	2	42	20	16	1800	3	7.50	400.00
2	2	48	26	16	2900	3	7.97	676.00
2	2	62	55	1	350	3	5.86	3025.00

2	2	26	6	14	450	3	6.11	36.00
2	1	37	20	11	660	3	6.49	400.00
2	1	45	25	14	2900	3	7.97	625.00
2	2	47	25	16	2400	3	7.78	625.00
2	1	45	23	16	2500	3	7.82	529.00
2	2	46	24	16	1800	3	7.50	576.00
2	1	30	10	14	720	2	6.58	100.00
2	2	22	5	11	400	3	5.99	25.00
2	1	29	15	8	400	3	5.99	225.00
2	2	29	11	12	30	3	3.40	121.00
2	1	37	17	14	900	3	6.80	289.00
2	2	51	33	12	450	2	6.11	1089.00
2	1	41	17	18	2100	3	7.65	289.00
2	2	38	31	1	350	3	5.86	961.00
2	1	14	0	14	450	3	6.11	0.00
2	1	36	16	14	2000	3	7.60	256.00
2	2	39	17	16	2100	3	7.65	289.00
2	2	14	0	14	525	3	6.26	0.00
2	1	65	56	3	2000	3	7.60	3136.00
2	1	23	4	13	500	3	6.21	16.00
2	1	27	5	16	1600	3	7.38	25.00
2	2	21	3	12	40	3	3.69	9.00
2	1	47	25	16	1400	3	7.24	625.00
2	1	24	7	11	650	3	6.48	49.00
2	2	42	36	0	2300	3	7.74	1296.00
2	1	34	16	12	900	2	6.80	256.00
2	1	57	37	14	2200	3	7.70	1369.00
2	2	53	33	14	2200	3	7.70	1089.00
2	2	56	47	3	2100	2	7.65	2209.00
2	2	32	20	6	2000	2	7.60	400.00
2	1	41	21	14	1800	2	7.50	441.00
2	2	44	20	18	2200	3	7.70	400.00
2	2	50	31	13	1800	3	7.50	961.00
2	2	60	40	14	2200	3	7.70	1600.00
2	1	31	9	16	1400	3	7.24	81.00
2	1	53	29	18	2400	3	7.78	841.00
2	2	41	17	18	6600	3	8.79	289.00
2	1	68	44	18	2000	3	7.60	1936.00
2	2	54	32	16	2500	3	7.82	1024.00
2	1	64	44	14	30	3	3.40	1936.00
2	1	53	31	16	3500	3	8.16	961.00
2	2	48	26	16	2400	3	7.78	676.00

3	2	21	2	13	500	3	6.21	4.00
3	1	30	13	11	420	2	6.04	169.00
3	2	31	15	10	850	2	6.75	225.00
3	2	52	32	14	3200	3	8.07	1024.00
3	1	39	22	11	1300	3	7.17	484.00
3	1	23	3	14	1440	3	7.27	9.00
3	2	18	0	13	1000	3	6.91	0.00
3	1	31	11	14	1600	3	7.38	121.00
3	2	44	24	14	2000	3	7.60	576.00
3	1	28	6	16	220	3	5.39	36.00
3	1	63	46	11	950	3	6.86	2116.00
3	1	72	55	11	420	2	6.04	3025.00
3	2	70	54	10	850	2	6.75	2916.00
3	2	35	13	16	2500	3	7.82	169.00
3	1	37	13	18	3000	3	8.01	169.00
3	2	37	17	14	1400	3	7.24	289.00
3	1	26	7	13	120	3	4.79	49.00
3	1	24	4	14	30	3	3.40	16.00
3	2	22	5	11	500	3	6.21	25.00
3	2	42	20	16	2600	3	7.86	400.00
3	1	18	1	11	300	3	5.70	1.00
3	1	57	37	14	4000	3	8.29	1369.00
3	2	58	36	16	2200	3	7.70	1296.00
3	2	28	8	14	1800	3	7.50	64.00
3	1	44	22	16	3500	3	8.16	484.00
3	1	47	27	14	2400	3	7.78	729.00
3	2	49	25	18	4392	3	8.39	625.00
3	1	26	5	15	1400	3	7.24	25.00
3	2	25	3	16	700	3	6.55	9.00
3	2	28	6	16	2200	3	7.70	36.00
3	2	20	2	12	500	3	6.21	4.00
3	1	32	11	15	930	3	6.84	121.00
3	2	25	5	14	1800	3	7.50	25.00
3	1	26	6	14	1200	3	7.09	36.00
3	2	24	2	16	350	3	5.86	4.00
3	1	25	8	11	3100	3	8.04	64.00
3	1	30	8	16	1800	3	7.50	64.00
3	1	22	3	13	500	3	6.21	9.00
3	1	15	0	10	450	3	6.11	0.00
3	1	63	43	14	1800	3	7.50	1849.00
3	2	19	0	16	3500	3	8.16	0.00
3	1	34	15	13	520	3	6.25	225.00

3	1	48	24	18	2000	3	7.60	576.00
3	2	19	2	11	100	3	4.61	4.00
3	2	33	10	17	2000	3	7.60	100.00
3	2	63	49	8	240	3	5.48	2401.00
3	1	38	18	14	150	3	5.01	324.00
3	1	25	8	11	75	3	4.32	64.00
3	2	32	10	16	2500	3	7.82	100.00
3	1	43	21	16	2200	2	7.70	441.00
3	2	20	2	12	930	2	6.84	4.00
3	1	25	7	12	930	2	6.84	49.00
3	1	62	40	16	3781	3	8.24	1600.00
3	2	62	40	16	2500	3	7.82	1600.00
3	2	48	28	14	3800	3	8.24	784.00
3	1	32	13	13	500	3	6.21	169.00
3	2	59	42	11	320	3	5.77	1764.00
3	2	53	31	16	2500	3	7.82	961.00
3	1	85	65	14	3200	3	8.07	4225.00
3	1	27	5	16	1000	3	6.91	25.00
3	1	54	32	16	2200	2	7.70	1024.00
3	1	35	15	14	1500	3	7.31	225.00
3	1	55	33	16	1700	3	7.44	1089.00
3	2	58	38	14	1200	3	7.09	1444.00
3	1	30	12	12	1700	3	7.44	144.00
3	1	37	17	14	600	3	6.40	289.00
3	1	85	66	13	520	3	6.25	4356.00
3	2	14	5	0	160	3	5.08	25.00
3	2	58	38	14	2000	3	7.60	1444.00
3	1	37	15	16	2980	3	8.00	225.00
3	2	14	0	16	700	3	6.55	0.00
3	1	57	40	11	150	2	5.01	1600.00
3	1	25	7	12	270	3	5.60	49.00
3	2	38	16	16	4000	3	8.29	256.00
3	1	34	12	16	2260	3	7.72	144.00
3	1	77	55	16	2600	3	7.86	3025.00
3	2	77	60	11	300	3	5.70	3600.00
3	1	34	17	11	100	2	4.61	289.00
3	1	38	18	14	2000	3	7.60	324.00
3	2	40	18	16	2200	3	7.70	324.00
3	1	66	57	3	2000	3	7.60	3249.00
3	1	22	16	0	160	3	5.08	256.00
3	2	30	24	0	160	3	5.08	576.00