

**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**



ESCUELA DE POSGRADO

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO
DE MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

**BRECHAS SALARIALES POR GÉNERO EN
TRABAJADORES DE LA REGIÓN AMAZONAS, 2022**

Autora: Bach. Brenda Abigail Chapa Vasquez

Asesor: Ms. Segundo Grimaldo Chavez Quintana

Registro: ()

CHACHAPOYAS – PERÚ

2023

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 6

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM

1. Datos de autor 1

Apellidos y nombres (tener en cuenta las tildes):

CHAPA VÁSQUEZ BRENDA ABIGAIL

DNI N°: 72767889

Correo electrónico: brenda.chapa.epg@untrm.edu.pe

Nombre de la Maestría () / Doctorado (): GESTIÓN PÚBLICA

Datos de autor 2

Apellidos y nombres (tener en cuenta las tildes):

DNI N°: _____

Correo electrónico: _____

Nombre de la Maestría () / Doctorado (): _____

2. Título de la tesis para obtener el grado académico de Maestro () / Doctor ()

BRECHAS SALARIALES POR GÉNERO EN TRABAJADORES DE LA REGIÓN AMAZONAS, 2022

3. Datos de Asesor

Apellidos y nombres: CHAVEZ QUINTANA SEGUNDO GRIMALDO

DNI, Pasaporte, C.E N°: 44011631

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0946-3445>

Datos de Co-Asesor

Apellidos y nombres: _____

DNI, Pasaporte, C.E N°: _____

ORCID: _____

4. Campo del conocimiento según Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos-OCDE, por favor ingresar al siguiente link

https://catalogos.concytec.gob.pe/vocabulario/ocde_ford.html

2.11.00 - OTRAS INGENIERÍAS, OTRAS TECNOLOGÍAS

2.11.01 - ALIMENTOS Y BEBIDAS

5. Originalidad del Trabajo

Con la presentación de esta ficha, el autor o autores señalan expresamente que la obra es original, ya que sus contenidos son producto de su directa contribución intelectual. Se reconoce también que todos los datos y las referencias a materiales ya publicados están debidamente identificados con su respectivo crédito e incluidos en las notas bibliográficas y en las citas que se destacan como tal.





6. Autorización de publicación

Los titulares de los derechos de autor otorgan a la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas (UNTRM), la autorización para la publicación del documento indicado en el punto 2, bajo la *Licencia creative commons* de tipo BY-NC: Licencia que permite distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial por lo que la Universidad deberá publicar la obra poniéndola en acceso libre en el repositorio institucional de la UNTRM y a su vez en el Registro Nacional de Trabajos de Investigación-RENATI, dejando constancia que el archivo digital que se está entregando, contiene la versión final del documento sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador.

En caso de que el trabajo haya terminado en la obtención de patente, los titulares autorizan la publicación solamente del resumen o abstract de la patente, por un periodo de _____, al término de dicho periodo, se autoriza la publicación total del trabajo.

Chachapoyas, 29 de diciembre de 2023

AUTOR 1

AUTOR 2

ASESOR

CO-ASESOR



DEDICATORIA

A mi hija Thais Nihal, mi esposo Carlos Alberto, mis padres Max Eloy y Lilia Mercedes, mis hermanos Melissa Asunta, Pamela Maricielo y Joshua Steven; porque son mi principal motivación para seguir superándome profesionalmente.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios porque sin él nada es posible, a mi familia por su amor, apoyo incondicional y anhelar siempre mi superación.

Agradezco también a mi asesor por su orientación y apoyo durante el desarrollo de esta investigación.

**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ
DE MENDOZA DE AMAZONAS**

Ph.D. Jorge Luis Maicelo Quintana

Rector

Dr. Oscar Andrés Gamarra Torres

Vicerrector Académico

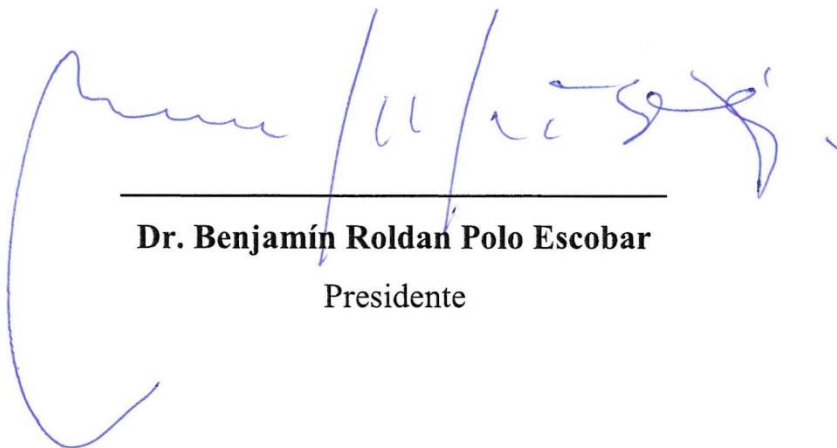
Dra. María Nelly Luján Espinoza

Vicerrectora de Investigación

Dr. Efraín Manuelito Castro Alayo

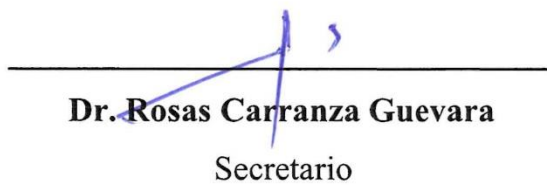
Director de la Escuela de Posgrado

JURADO EVALUADOR DE LA TESIS



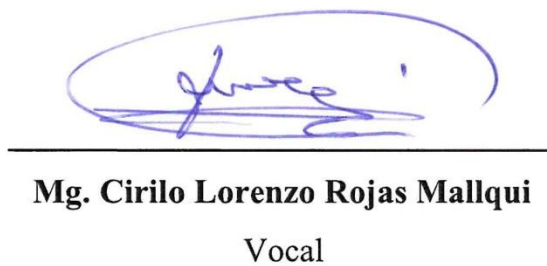
Dr. Benjamín Roldan Polo Escobar

Presidente



Dr. Rosas Carranza Guevara

Secretario



Mg. Cirilo Lorenzo Rojas Mallqui

Vocal

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS



UNTRM

Reglamento del Proceso de Graduación en la
Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional
Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas

ANEXO 3

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

Los suscritos, miembros del Jurado Evaluador del Proyecto de Tesis ()/Tesis Tesis en Formato de Artículo Científico () titulado:

BRECHAS SALARIALES POR GÉNERO EN TRABAJADORES DE LA REGIÓN AMAZONAS, 2022.

presentado por el Aspirante BRENDA ABIGAIL CHAPA VASQUEZ
para obtener el Grado Académico de Maestro (X)/Doctor () en
GESTIÓN PÚBLICA

de la Escuela de Posgrado de la UNTRM, hacemos constar que después de revisar la originalidad del Proyecto de Tesis ()/Tesis (X)/Tesis en formato de artículo científico () con el software de prevención de plagio **Turnitin**, verificamos:

- De acuerdo con el informe de originalidad (adjunto), el Proyecto de Tesis ()/Tesis (X)/Tesis en formato de artículo científico () tiene 19 % de similitud, que es menor al 25% permitido en la UNTRM.
- La persona responsable de someter el trabajo al software de prevención de plagio **Turnitin** fue: SEGUNDO GRIMALDO CHAVEZ QUINTANA y pertenece al área () / oficina () / dependencia (X) de FACULTAD DE INGENIERÍA Y CIENCIAS AGRARIAS



Chachapoyas, 19 de DICIEMBRE del 2023

SECRETARIO

PRESIDENTE

VOCAL

OBSERVACIONES:

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS



UNTRM

Reglamento del Proceso de Graduación en la
Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional
Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas

ANEXO 5

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En el lugar AUDITORIO DE LA EPE-UNTRM de la ciudad de Chachapoyas, el día 21 de DICIEMBRE del año 2023, siendo las 10:00 horas, el Aspirante BRENDA ABIGAIL CHAPA VASQUEZ, defiende en sesión pública presencial la Tesis titulada: BRECHAS SALARIALES POR GÉNERO EN TRABAJADORES DE LA REGIÓN AMAZONAS, 2022

para obtener el Grado Académico de Maestro ()/Doctor () en GESTIÓN PÚBLICA a ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; ante el Jurado Evaluador, conformado por:

Presidente: Dr. BENJAMIN ROLDAN POLO ESCOBAR
Secretario: Dr. ROSAS CARRANZA GUEVARA
Vocal: Mg. CIRILO LORENZO ROSAS MALLQUI

Procedió el aspirante a hacer la exposición de la Introducción, Material y método, Resultados, Discusión y Conclusiones, haciendo especial mención de sus aportaciones originales. Terminada la defensa de la Tesis, los miembros del Jurado Evaluador pasaron a exponer su opinión sobre la misma, formulando cuantas cuestiones y objeciones consideraron oportunas, las cuales fueron contestadas por el aspirante.

Tras la intervención de los miembros del Jurado Evaluador y las oportunas respuestas del aspirante, el Presidente abre un turno de intervenciones para los presentes en el acto de sustentación, para que formulen las cuestiones u objeciones que consideren pertinentes. Seguidamente, a puerta cerrada, el Jurado Evaluador determinó la calificación global concedida a la sustentación de la Tesis, en términos de:

Aprobada () / Desaprobada () por Unanimidad () / Mayoría () .

Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente Acta en esta misma sesión pública. A continuación se levanta la sesión.

Siendo las 11:15 horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis.



SECRETARIO

PRESIDENTE

VOCAL

OBSERVACIONES:

ÍNDICE GENERAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM.....	ii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS	vi
JURADO EVALUADOR DE LA TESIS	vii
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS.....	viii
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS.....	ix
ÍNDICE GENERAL	x
ÍNDICE DE TABLAS	xii
ÍNDICE DE FIGURAS	xiii
RESUMEN	xiv
ABSTRACT.....	xv
I. INTRODUCCIÓN.....	16
II. MATERIAL Y MÉTODOS.....	21
2.1. Población, muestra y muestreo	21
2.1.1. Población	21
2.1.2. Muestra	21
2.1.3. Muestreo	22
2.2. Variable de estudio.....	22
2.3. Método	23
2.3.1. Tipo de investigación.....	23
2.3.2. Diseño de la investigación	23
2.3.3. Método de investigación.....	23
2.3.4. Técnicas e instrumento	23
2.4. Análisis de datos	24
III. RESULTADOS	25
3.1. Niveles remunerativos por género en trabajadores de la región Amazonas, 2022	25
3.2. Comparación de las brechas salariales por género en trabajadores de la región Amazonas, 2022	26
3.3. Pruebas estadísticas	31
3.4. Propuesta de mejora en la gestión pública para reducir la brecha salarial por género en trabajadores de la región Amazonas.....	34

IV. DISCUSIÓN	46
V. CONCLUSIONES.....	49
VI. RECOMENDACIONES.....	51
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	52
ANEXOS	54

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Prueba de normalidad	31
Tabla 2. Estadísticos de prueba Kruskal Wallis	31
Tabla 3. Pruebas Post Hoc de ANOVA (muestra global)	32
Tabla 4. Pruebas Post Hoc de ANOVA (varones)	32
Tabla 5. Pruebas Post Hoc de ANOVA (mujeres)	33
Tabla 6. Matriz de respuestas de los profesionales consultados sobre los instrumentos de medición	64
Tabla 7. Resultados de la Prueba Binomial	64

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Niveles remunerativos por género	25
Figura 2. Brecha salarial por zona de trabajo	26
Figura 3. Brecha salarial por rango de edad	26
Figura 4. Brecha salarial por nivel de estudios	27
Figura 5. Brecha salarial por experiencia laboral	28
Figura 6. Brecha salarial por sector de trabajo	29
Figura 7. Brecha salarial por puesto de trabajo	29
Figura 8. Brecha salarial en sueldo base, horas extras, incentivos y pagas extras	30
Figura 9. Modelo Log-Lin entre la remuneración y factores teniendo en cuenta el género	34
Figura 10. Propuesta para reducir la brecha salarial por género en los trabajadores de la región Amazonas	35
Figura 11. Análisis de la brecha salarial en los trabajadores de Amazonas	36
Figura 12. Lineamientos para reducir la brecha salarial en los trabajadores de Amazonas	37
Figura 13. Análisis de las medidas para reducir la brecha salarial en los trabajadores de Amazonas	38
Figura 14. Reestructuración del perfil e inclusión de los llamados niveles de experiencia, para reducir la brecha salarial en los trabajadores de Amazonas	40
Figura 15. Estrategias contra la brecha salarial en los trabajadores de Amazonas	43
Figura 16. Beneficios de la propuesta planteada	45
Figura 17. Media salarial total de trabajadores en función del género	66
Figura 18. Media salarial de trabajadores por zona de trabajo y género	66
Figura 19. Media salarial de trabajadores según edad y género	67
Figura 20. Media salarial de trabajadores según nivel de estudios y género	67
Figura 21. Media salarial de trabajadores según experiencia laboral y género	68
Figura 22. Media salarial de trabajadores en función del sector de trabajo y género	68
Figura 23. Media salarial de trabajadores en función del puesto de trabajo y género	69
Figura 24. Media salarial de trabajadores en función del sueldo base, horas extras, incentivos, pagas extras y género	69

RESUMEN

Uno de los problemas sociales pendientes por resolver es la discriminación por género en el ámbito laboral, en muchas sociedades las mujeres no reciben la misma compensación que los varones por realizar igual tarea. El objetivo de la presente investigación fue evaluar las brechas salariales por género en trabajadores de la región Amazonas durante el año 2022; para ello, se identificó los niveles remunerativos por género y se comparó las brechas salariales por género en trabajadores activos. La investigación fue de tipo aplicada, cuantitativa y descriptivo – propositiva. Los resultados mostraron que existe diferencia salarial entre varones y mujeres, lo cual según los diferentes indicadores evaluados en su mayoría es a favor de los varones, de esta manera, se concluye que existe brecha salarial por género en los trabajadores de la región Amazonas en el año 2022 y ésta fue de 16%, en beneficio de los varones.

Palabras claves: *Brecha salarial por género, trabajadores, niveles remunerativos.*

ABSTRACT

One of the social problems pending to be resolved is gender discrimination in the workplace; in many societies, women do not receive the same compensation as men for performing the same task. The objective of this research was to evaluate the gender wage gaps in workers in the Amazonas region during the year 2022; to do this, remuneration levels by gender were identified and the gender wage gaps in active workers were compared. The research was applied, quantitative and descriptive – propositional. The results showed that there is a salary difference between men and women, which according to the different indicators evaluated is mostly in favor of men. In this way, it is concluded that there is a gender salary gap in workers in the Amazonas region in the year 2022 and this was 16%, benefiting men.

Keywords: *Salary gap by gender, workers, remuneration levels.*

I. INTRODUCCIÓN

Desde la segunda mitad del siglo XX, se ha visto que la participación de las mujeres latinoamericanas ha venido acrecentando en el mercado laboral. Hasta aquel entonces, la división por sexo o sexual del trabajo, las había descartado de la vida laboral pública, imponiéndoles a realizar labores no remuneradas, de naturaleza doméstica. Por esto, su inserción en el mundo del trabajo es un importante progreso, principalmente en lo concerniente a su independencia económica. Sin embargo, aquella integración al mercado laboral, se ha realizado en un contexto de desventaja, que aún se denota en la actualidad, con el masivo desempleo, informalidad y la centralización en determinados puestos de trabajo (segregación horizontal). Una de las expresiones más claras de este desperfecto, es la brecha salarial por género o por sexo (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2019).

Esta brecha salarial en comento, es un problema complejo, causado por distintas variables, cada una de ellas de suma importancia para su análisis (Salas, 2019). Algunas veces la diferencia salarial y sus razones resultan evidentes, no obstante, en otras necesita de estudio más profundos, especialmente cuando lo que se busca es garantizar el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor (OIT, 2019).

Masterson (2022), manifiesta que a nivel mundial, por roles similares, las féminas ganan 37% aproximadamente menos que los hombres. En igual sentido, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2021), precisa que uno de los fenómenos de desigualdad o distinción en el mercado laboral, es que las féminas perciben menos dinero o salario que los hombres, por cuanto, reciben el 79% del ingreso de los hombres. Así pues, en el año 2020, la brecha salarial de las féminas comparada con la de los hombres fue de 79% a nivel nacional y, 83,3% en la región Amazonas.

Con el conocimiento de lo presentado en los párrafos anteriores, se formuló el siguiente problema de investigación: **¿Cuáles son las brechas salariales por género en trabajadores de la región Amazonas en el año 2022?**, cuyo objetivo general fue evaluar las brechas salariales por género en trabajadores de la región Amazonas, 2022 y, sus objetivos específicos: i) Identificar los niveles remunerativos por género en trabajadores de la región Amazonas, 2022. ii) Comparar las brechas salariales por género en trabajadores de la región Amazonas, 2022 y, en base a los resultados obtenidos iii)

Formular una propuesta de mejora en la gestión pública para la reducción de la brecha salarial por género en trabajadores de la región Amazonas. En cuanto a la metodología, la investigación es de tipo aplicada, cuantitativa y descriptivo-propositiva; el diseño no experimental y transversal y, el método inductivo y de campo.

Esta investigación es importante porque se ha evidenciado que pese a haber un respaldo ampliamente generalizado respecto a la igualdad de remuneración para hombres y mujeres, el avance para reducir la brecha salarial por género aún sigue siendo lento, por esta razón, es necesario estudios para países de ingresos medios como el Perú, que muestren la evolución de dicha brecha por regiones, para que posteriormente estos estudios se complementen con otros que permitan comprender las razones que subyacen a la disparidad de ingresos entre varones y mujeres y, de esta manera, se adopten medidas para contrarrestarla desde los gobiernos locales, regionales y nacionales. Esta investigación es relevante porque agrega un análisis descompuesto de las diferencias salariales entre varones y mujeres teniendo en cuenta diferentes indicadores que nos permite medir las brechas salariales por género en los trabajadores de la región Amazonas en el año 2022 y además se formula una propuesta para reducir dicha brecha, en la cual se establecen pautas, medidas y estrategias para lograrlo, así como también se crea un código de trabajo que busca fijar las remuneraciones de los trabajadores del sector público independientemente del régimen laboral al cual pertenezcan, de acuerdo a la formación académica y experiencia laboral.

Los resultados de esta investigación mostraron que definitivamente existe diferencia salarial entre los trabajadores masculinos y femeninos de la región Amazonas, puesto que, al identificar los niveles remunerativos por género en el año 2022, se encontró que más del 50% de los trabajadores masculinos tuvieron un ingreso remunerativo mensual entre medio y alto, en comparación de las mujeres (33.8%), ya que el mayor porcentaje de trabajadoras femeninas (66.2%) tuvieron un ingreso remunerativo bajo; demostrándose así que son los varones los que percibieron mayores ingresos económicos. Ahora bien, al calcular la brecha salarial por género, se encontró que esta fue de 16% en beneficio de los varones y, al tener en cuenta los diferentes indicadores evaluados por separado, la brecha salarial varía de acuerdo al indicador, pero en su mayoría es en beneficio de los varones, a excepción del indicador puesto de trabajo de analista, en donde la brecha salarial encontrada fue en beneficio de las mujeres.

Para respaldar la investigación, se tomó a investigaciones que a continuación se detallan:

Antón et al. (2019), en su investigación que tuvo como objetivo estimar y analizar la brecha salarial por género o por sexo en el sector público y privado de Ecuador, utilizaron la base de datos del año 2016 perteneciente al Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), para realizar evaluaciones econométricas empleando tres modelos: Mínimos cuadrados ordinarios, Oaxaca-Blinder y, descomposición por cuantiles. Los resultados mostraron que las mujeres están asociadas con salarios menores en comparación con los hombres y, no hay prueba estadísticamente significativa de una brecha salarial por sexo en el sector público, sin embargo, en el sector privado si y es en beneficio de los hombres, debiéndose el 86% de esta diferencia salarial al género y el 12% a dotaciones de capital humano. De esta manera, concluyeron que, en Ecuador, la brecha salarial de género favorece a los hombres, principalmente por el género del individuo más que por la dotación de capital humano.

Cerquera-Losada et al. (2019), en su investigación donde determinaron si existe diferencia salarial por género en Colombia y el departamento de Caldas en el año 2017, utilizaron información del año 2017, correspondiente a la Gran Encuesta Integrada de Hogares del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), para evaluar un modelo econométrico de descomposición de Oaxaca-Blinder del salario promedio por género; obteniendo los siguientes resultados: **i)** que en Caldas, la brecha salarial es inferior al promedio nacional con una diferencia masculina de 13,46% , **ii)** que teniendo en cuenta las características productivas durante el año 2017, el efecto característica en Caldas y Colombia es superior en las mujeres, esto es, las mujeres tienen superiores características de productividad que los hombres, sin embargo, la remuneración es superior para los hombres. La conclusión de esta investigación fue que existe una diferencia significativa en el salario de hombres y mujeres, el cual es en beneficio de los hombres, debido especialmente a características no visibles, por ejemplo, la discriminación por género, esto dado a que los hombres suelen tener mayor salario pese a tener las mismas características que las mujeres (p. 113).

Vásquez (2019), en su investigación, buscó determinar si la brecha salarial presenta diferencias significativas en la ciudad de Tarija (Bolivia), para esto, empleó mil encuestas de opinión en dicha localidad a través de un muestreo no probabilístico. Los resultados arrojaron que, entre ambos sexos, existe brecha salarial de 32% en beneficio de los

hombres, concluyendo que, entre las causas se encuentran la antigüedad en el trabajo, formación profesional y experiencia de trabajo.

Anghel et al. (2019), en su investigación donde el objetivo fue analizar la evolución de las brechas salariales de género en España, emplearon datos de la Encuesta de Estructura Salarial (EES) española y europea; así, obtuvieron como principales resultados que la brecha salarial: **i)** acrecienta con la edad (los varones de 30 a 39 años, perciben 11% más que las damas de esa edad y, los que se hallan entre 50 a 59 años, 15% más), **ii)** incrementa con los años de trabajo en la empresa (un varón que tiene más de 7 años de trabajo en la empresa, percibe 16,4% más que una dama con igual tiempo de trabajo) y, **iii)** es más elevada para los contratos indeterminados (un varón con contrato indeterminado, percibe 14% más que una dama con el mismo contrato, y un varón con un contrato a tiempo determinado, percibe 8% más). En ese sentido, concluyen que, si bien se evidencia un progreso significativo dado a que la brecha desde el año 2002 se ha reducido en un 33%, aún en España se encuentran lejos de la paridad de género en cuanto a retribución.

Ocañas (2019), en la investigación que realizó, titulada “Un análisis de la brecha salarial por género: caso aplicado a una empresa de manufactura en Escobedo, México”, a través de un muestreo no probabilístico seleccionó a 114 trabajadores y efectuó un análisis de varianza (ANOVA). Los resultados revelaron la existencia de diferencia salarial en cuanto a las remuneraciones de las mujeres comparados con la de los hombres, cuya diferencia se debe mayormente a los niveles de escolaridad y puestos de trabajo que tienen. La conclusión de este estudio fue que, las características individuales de los trabajadores manufactureros tienen impacto significativo en la brecha salarial por sexo.

Rodriguez (2018), por su parte, en la investigación de su autoría, analizó la brecha salarial por género o por sexo, a lo largo de la distribución salarial en las regiones de México. Aplicó la metodología de Melly a fin de analizar los datos de la Encuesta de Ocupación y Empleo (ENOE) periodo 2005 - 2015. Los resultados revelaron que la brecha salarial por sexo ha reducido, pero sigue estando en contra de las mujeres y, en gran medida, estas diferencias salariales no están asociadas a las características productivas. De esta manera, concluye que en México sigue habiendo evidencia de desigualdad salarial, lo cual principalmente se evidencia en las regiones más expuestas a la apertura comercial.

Rodríguez et al. (2017), analizaron la brecha salarial por género o por sexo, para el mercado laboral de México, para lo cual tuvieron en cuenta distintos segmentos, como el sector público y privado (formal e informal), antes y después de la crisis económica, acaecida en el año 2009. Para ello, utilizaron la metodología de descomposición de Oaxaca-Blinder y de Juhn-Murphy-Pierce, para analizar los datos de la ENOE de los años 2005, 2009 y 2015. Los resultados demostraron que, la brecha salarial por sexo, ha disminuido antes y después de la mencionada crisis, en todos los segmentos examinados. Concluyendo a su vez que la magnitud y dirección de la brecha salarial es heterogénea: favorece a las féminas en el sector público, mientras que las desfavorece en el sector privado, especialmente en el sector informal.

Hurtado y Villavicencio (2019), en su estudio, determinaron los factores que afectan la brecha salarial entre las mujeres y hombres de La Libertad, en el año 2017, para lo cual, utilizaron los datos de la ENAHO del año 2017. Los resultados mostraron que, los factores tanto sociodemográficos y trabajo, poseen mayor impacto en la brecha salarial en La Libertad, por lo que concluyen que, la formalidad del trabajo, así como el nivel de instrucción adquirido, detentan una consecuencia sobradamente fundamental en lo concerniente a la brecha salarial.

Barra (2018), en su investigación que tuvo como objetivo, establecer los factores socioeconómicos que contribuyen a la brecha salarial en el Perú, entre trabajadores dependientes, varones y mujeres, periodo 2012 - 2016; utilizó datos de la ENAHO, correspondiente a dicho periodo. Empleó el método de estimación de la ecuación de Mincer y, la descomposición de la brecha de Oaxaca-Blinder. Los resultados mostraron que, en el año 2012, la brecha total de ingreso por género fue de 33,2% y, de este valor total, el 38,7% se debe a factores no visibles; en cuanto a la brecha total en el año 2016, fue de 28,2%, de ello, el 34,3% se debe a factores no observables. En conclusión, existe brecha salarial significativa debido a factores visibles, como son, el tiempo de educación del trabajador, su experiencia laboral y, también a factores no visibles u observables, en esta ocasión, la discriminación salarial por género o por sexo.

Avila (2018), en su investigación, buscó estimar la magnitud de la discriminación y brecha salarial por género o por sexo, en trabajadores tanto dependientes como independientes del Perú, en el año 2016, para lo cual utilizó información de la ENAHO del año 2016 y aplicó el método de la ecuación Mincer y, la descomposición salarial de

Oaxaca-Blinder. Los resultados determinaron la existencia de brecha salarial por sexo, en trabajadores dependientes e independientes de 28% y 53,1% respectivamente, de dichos porcentajes, el 34,3% y 50% corresponden a una posible discriminación. En conclusión, dicha brecha está asociada también a factores visibles como los años de escolaridad y experiencia laboral, esto para ambos grupos de trabajadores en el mercado laboral.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Población, muestra y muestreo

2.1.1. Población

Es un conjunto de elementos o componentes con determinadas particularidades, que se buscan estudiar (Ventura-León, 2017). En esta investigación, la población estuvo determinada por la Población Económicamente Activa Ocupada de la región Amazonas, la misma que según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2022) fue de 258 801 personas.

2.1.2. Muestra

La muestra viene a ser un subgrupo o subconjunto de la población (Ventura-León, 2017). En ese sentido, la muestra estuvo conformada por 384 trabajadores de la región Amazonas, la misma que ha sido calculada a través de herramientas que forman parte de la estadística.

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z^2 \times p \times q}$$

$$n = \frac{258\ 801 \times 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2 \times (258\ 801 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 384$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra

N = Tamaño de la población: 258 801

Z = Nivel de confianza: 95%, Z: 1.96

p = Probabilidad de éxito: 50% = 0.5

q = Probabilidad de fracaso: 50% = 0.5

d = Error de estimación: 5%

Criterios de inclusión: Trabajadores dependientes (a partir de 14 años), tanto del sector público como privado.

Criterios de exclusión: Trabajadores independientes.

2.1.3. Muestreo

Se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, esto fundamentado en la conveniente accesibilidad y proximidad de los trabajadores para el investigador, dado a que se seleccionó trabajadores de las zonas urbana y rural de la región Amazonas.

2.2. Variable de estudio

Brecha salarial por género. - se define como la diferencia entre el salario medio percibido por hombres y mujeres al desempeñar su actividad laboral. Dicho de otro modo, son las diferencias entre el promedio de las remuneraciones percibidas por mujeres y hombres (Carazo, 2018).

Dimensiones:

- Diferencia salarial por género. - se explica por la acumulación del capital humano definido como un proceso de inversión, ya sea de tiempo o dinero tanto en educación como en experiencia laboral, u otros; con el fin de obtener más recursos financieros y/o deleite personal. Todos estos factores afectan la productividad de los trabajadores y, a su vez, sus salarios reales (Esparta, 2013).
- Discriminación salarial por género. – ocurre cuando las mujeres, en promedio, reciben un salario más bajo que los hombres, incluso si ambos ostentan las mismas “características económicas” que afectan directamente su productividad, como por ejemplo el nivel educativo, capacitación y experiencia laboral (Esparta, 2013).

2.3. Método

2.3.1. Tipo de investigación

Aplicada, toda vez que no solo buscó generar un conocimiento científico. Según Álvarez (2020), cuando la investigación se conduce a conseguir nuevos conocimientos que permitan solucionar problemas prácticos, se trata de una investigación aplicada.

Del mismo modo cuantitativa, porque se trabajó con datos cuantificables y, descriptivo - propositiva, porque se describió cuál es la brecha salarial por género en los trabajadores de la región Amazonas y, en base a los resultados y la revisión de la normativa se propuso mejoras en la gestión pública para reducir las brechas salariales.

2.3.2. Diseño de la investigación

No experimental y, además transversal, por cuanto, los datos que se obtuvieron fueron de un momento dado, es decir del año 2022.

2.3.3. Método de investigación

Método inductivo, ya que, basándose en hechos recopilados mediante la observación de un grupo de trabajadores, se estableció conclusiones generales sobre la brecha salarial por género en los trabajadores de la región Amazonas. Este método es conocido por los procedimientos empleados para arribar de lo particular hasta las conclusiones generales, partiendo de la información de la muestra (Andrade et al., 2018).

Del mismo modo, se aplicó el método de campo, dado a que se recopiló los datos de la realidad, permitiendo obtener información directa en relación a la brecha salarial por género.

2.3.4. Técnicas e instrumento

2.3.4.1. Técnica

Se utilizó la encuesta, esta técnica permite recolectar opiniones de una muestra suficiente y representativa de una población, cuyas características se desean describir (Ortega et al., 2020).

2.3.4.2. Instrumento:

El instrumento que se utilizó es el cuestionario. Aquel instrumento es un grupo de interrogantes, elaborado sistemática y esmeradamente, referente a hechos y aspectos que interesan en determinado trabajo de investigación (García, 2003).

2.4. Análisis de datos

Después de aplicar las encuestas a los trabajadores de las zonas urbana y rural de la región Amazonas, que forman parte de la muestra, para poder identificar los niveles remunerativos por género, los resultados se procesaron en Microsoft Excel. Se calcularon las medias, frecuencias y gráficos de distribución.

Por otro lado, para encontrar la brecha salarial por género, se procedió a calcular la diferencia entre el salario medio bruto de los hombres y el salario medio bruto de las mujeres y, esta cifra dividirla por el salario medio bruto de los hombres. El resultado se multiplicó por 100, dando lugar a un porcentaje, que es lo que se conoce como brecha salarial de género (este procedimiento se realizó para cada indicador evaluado).

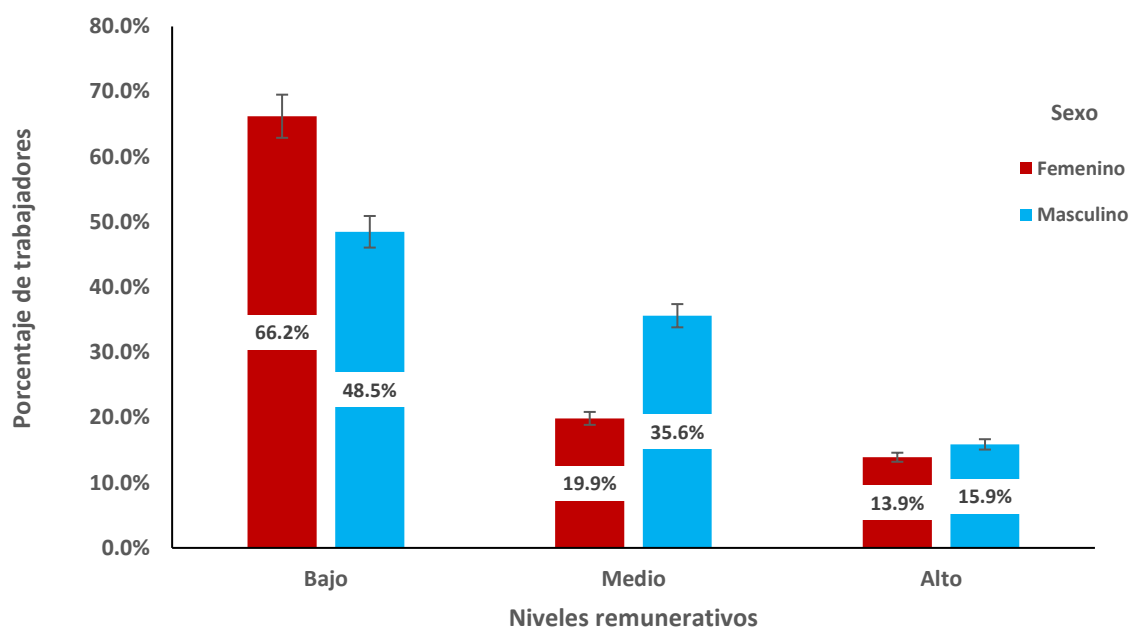
Ahora bien, para comparar las brechas salariales por género, se utilizó ANOVA en el análisis global y de detalle, previa verificación de los supuestos de homocedasticidad, normalidad e independencia, para este caso se utilizó Shapiro-Wilk; por lo que, según los resultados encontrados para el análisis global, se determinó en realizar otra prueba que es no paramétrica (Kruskal Wallis); para analizar mediante hipótesis de teoría estadística si existen diferencias en las medias. Por otra parte, para medir el grado de afectación de una variable sobre otra teniendo en cuenta el género, se elaboró un modelo Logarítmico-Lineal que representa el comportamiento y mediante los coeficientes arrojados poder definir cuál es la intensidad del problema que genera la brecha a niveles porcentuales. Es decir, si una de las variables tuvo un comportamiento directo sobre la remuneración directa cuánto afecta a este mismo.

III. RESULTADOS

3.1. Niveles remunerativos por género en trabajadores de la región Amazonas, 2022

Figura 1

Niveles remunerativos por género

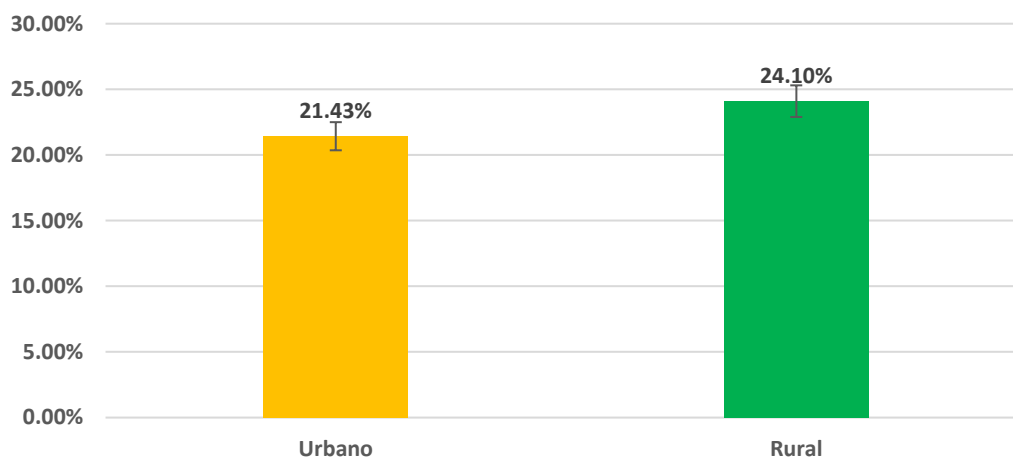


En la figura 1 se observa que en los trabajadores de la región Amazonas en el año 2022, más del 50% de los varones tuvieron un ingreso remunerativo mensual entre medio (más de S/ 3000 hasta S/ 6000) y alto (más de S/ 6000), sin embargo, solo el 33.8% de mujeres tuvieron una remuneración mensual entre estos dos niveles; evidenciándose de esta manera que el mayor porcentaje de mujeres (66.2%) percibieron un ingreso remunerativo mensual bajo (hasta S/ 3000). Por lo tanto, fueron los trabajadores masculinos los que tuvieron mayores ingresos económicos en el año 2022.

3.2. Comparación de las brechas salariales por género en trabajadores de la región Amazonas, 2022

Figura 2

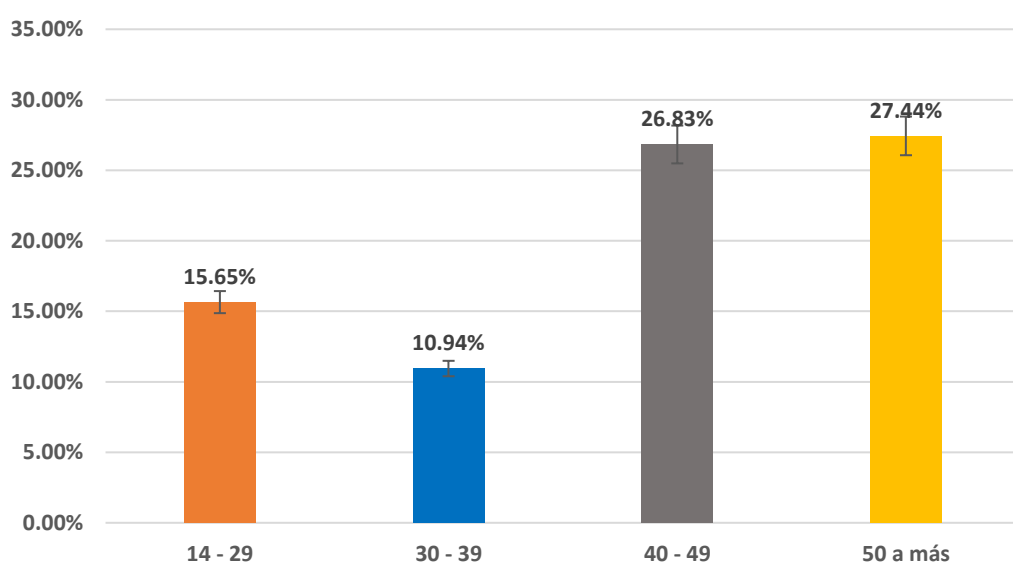
Brecha salarial por zona de trabajo



En la figura 2 se observa que la brecha salarial por género difiere según zona de trabajo, pero en ambas zonas dicha brecha es a favor de los varones; en la zona urbana la brecha salarial fue de 21.43% y en la zona rural de 24.1%, habiendo más brecha salarial en la zona rural.

Figura 3

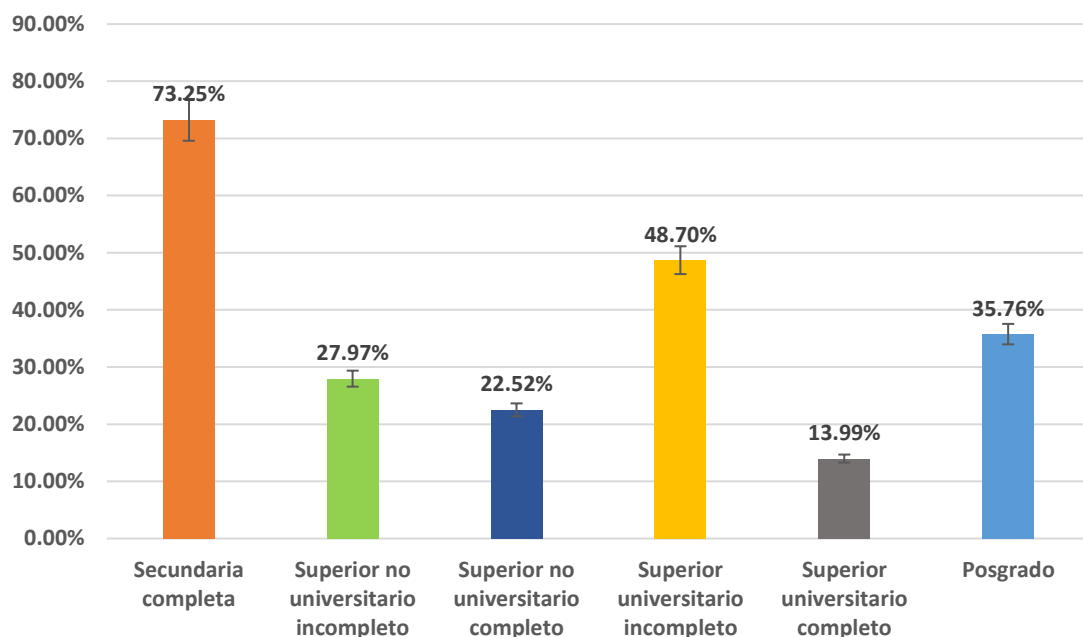
Brecha salarial por rango de edad



Tal como se puede observar en la figura 3, la brecha salarial por género varía según rango de edad, la brecha salarial fue de 15.65% para trabajadores que tienen entre 14 y 29 años, 10.94% para trabajadores que tienen entre 30 y 39, 26.83% para trabajadores que tienen entre 40 a 49 años y 27.44% para trabajadores que tienen más de 50 años, en ese sentido, se puede decir que se evidenció mayor brecha salarial en este último grupo de trabajadores; cabe precisar que dicha brecha fue a favor de los varones.

Figura 4

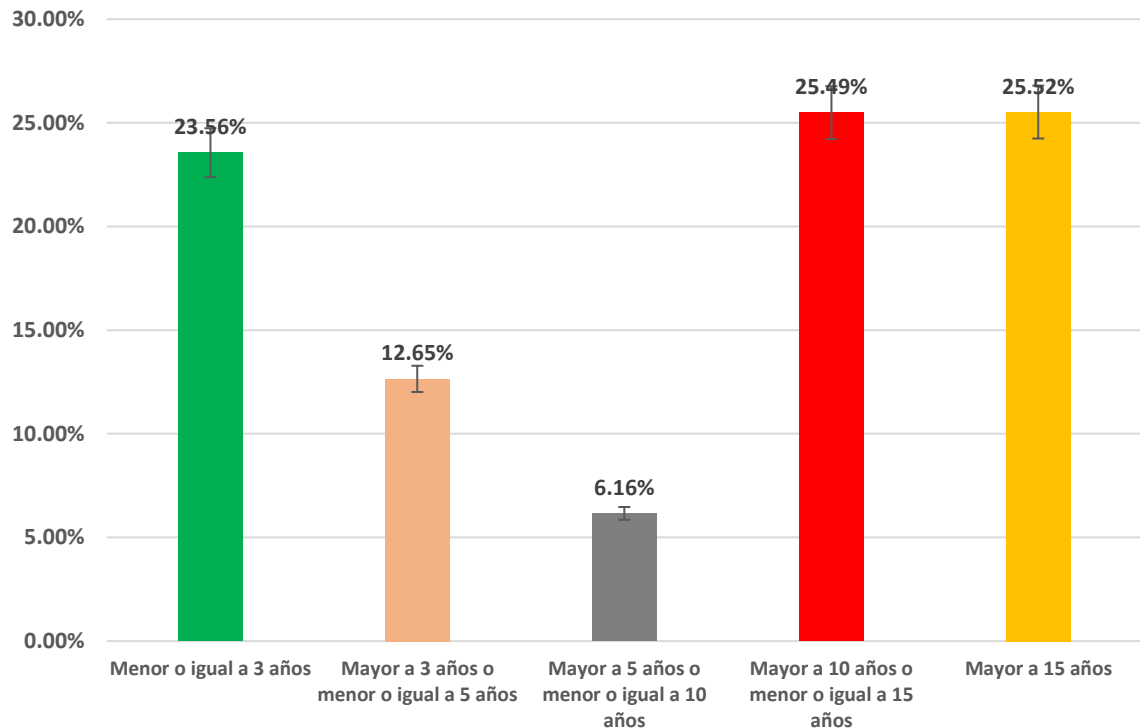
Brecha salarial por nivel de estudios



La figura 4 muestra que la brecha salarial por género varía de acuerdo al nivel de estudios, pero siempre es en beneficio de los varones; la brecha salarial fue de 73.25% para trabajadores con secundaria completa, 27.97% para trabajadores con educación superior no universitaria incompleto, mientras que para los trabajadores con superior no universitario completo fue de 22.52%, de igual modo, para los trabajadores con educación superior universitario incompleto y superior universitario completo la brecha salarial fue de 48.70% y 13.99% respectivamente y, para los trabajadores que cuentan con posgrado fue de 35.76%. Encontrándose de esta manera mayor brecha salarial por género en los trabajadores que solo cuentan con secundaria completa.

Figura 5

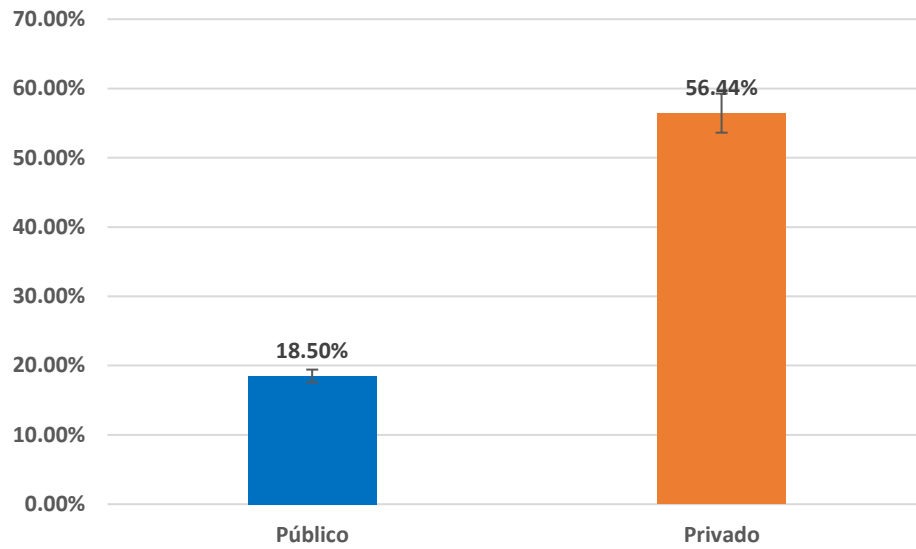
Brecha salarial por experiencia laboral



En la figura 5 se evidencia que la brecha salarial por género varía de acuerdo a la experiencia laboral, la brecha salarial fue de 23.56% para los trabajadores que tienen hasta 3 años de experiencia laboral, 12.65% para los trabajadores que cuentan con más de 3 años hasta 5 años de experiencia, 6.16% para los trabajadores que tienen más de 5 años hasta 10 años de experiencia, 25.49% para los trabajadores que tienen más de 10 años hasta 15 años de experiencia y 25.52% para los trabajadores que cuentan con más de 15 años de experiencia laboral, de esta manera se presenció mayor brecha salarial por género en los trabajadores que cuentan con más de 15 años de experiencia laboral. En todos los casos la brecha salarial fue a favor de los trabajadores masculinos.

Figura 6

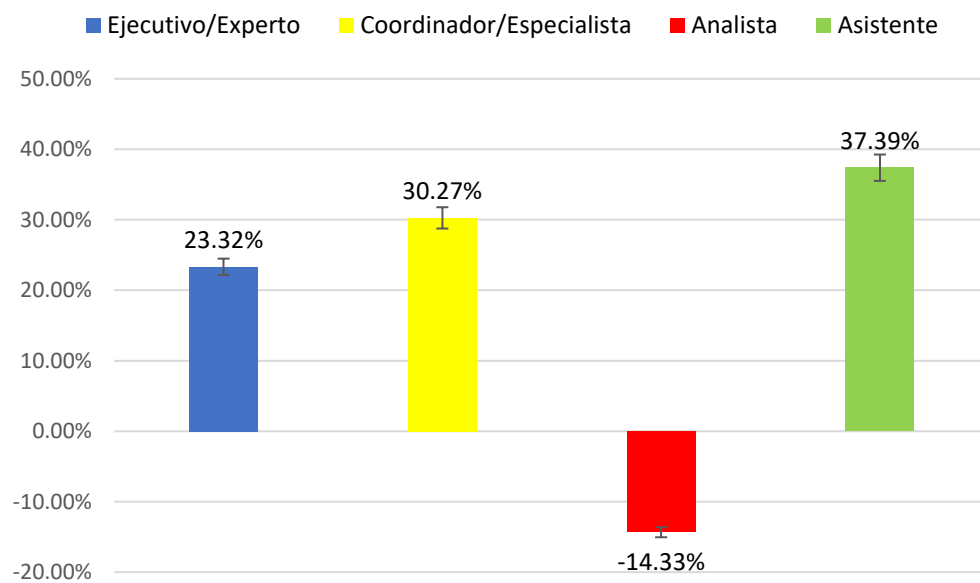
Brecha salarial por sector de trabajo



En la figura 6 se ilustra que la brecha salarial por género varía de acuerdo al sector de trabajo, la brecha salarial fue de 18.50% en los trabajadores del sector público, mientras que 56.44% en los trabajadores del sector privado, es decir, se encontró mayor brecha salarial en el sector privado, pero en ambos casos siempre fue en beneficio de los varones.

Figura 7

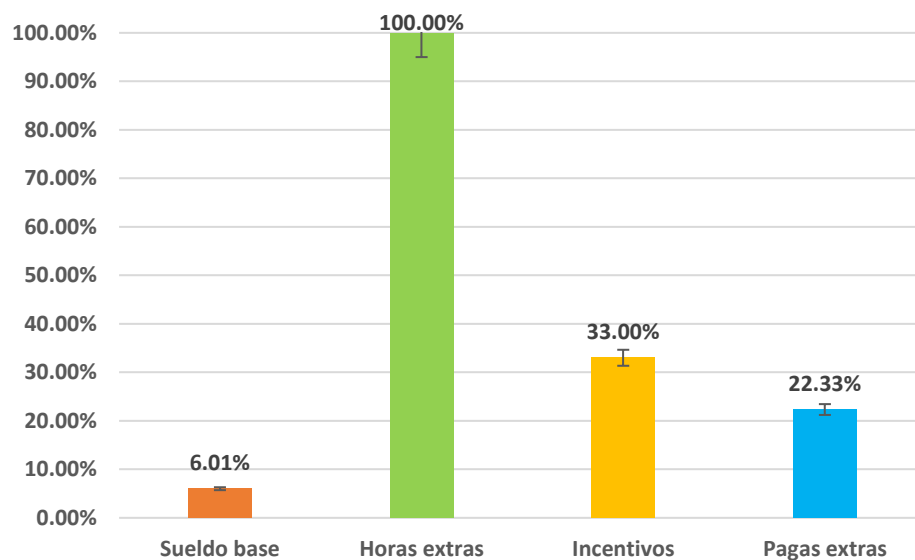
Brecha salarial por puesto de trabajo



En cuando a la brecha salarial por puesto de trabajo, en la figura 7 se observa que existe brecha salarial por género a favor de los varones en los puestos de trabajo de ejecutivo/experto, coordinador/especialista y asistente, evidenciándose mayor brecha salarial en este último nivel (37.39%); ahora bien, al tener en cuenta el puesto de trabajo de analista, se encontró brecha salarial por género, pero a favor de las mujeres, siendo esta de 14.33%.

Figura 8

Brecha salarial en sueldo base, horas extras, incentivos y pagas extras



Los resultados de la figura 8 muestra la brecha salarial por género teniendo en cuenta el sueldo base, horas extras, incentivos y pagas extras, en cuanto a la brecha salarial en sueldo base esta fue de 6.01% a favor de los varones, mientras que de 100% en horas extras, lo cual evidencia que las mujeres no fueron remuneradas por trabajar dichas horas; del mismo modo, la brecha salarial en incentivos y pagas extras también fue en beneficio de los varones, siendo 33% y 22.33% respectivamente.

3.3. Pruebas estadísticas

Tabla 1

Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Sexo	0.397	381	0.000	0.619	381	0.000
Última remuneración mensual	0.195	381	0.000	0.756	381	0.000
Edad	0.101	381	0.000	0.952	381	0.000
Experiencia laboral	0.161	381	0.000	0.895	381	0.000
Nivel de estudios	0.333	381	0.000	0.783	381	0.000
Zona de trabajo	0.490	381	0.000	0.492	381	0.000
a. Corrección de significación de Lilliefors						

Nota. Resultados obtenidos de la base de datos elaborada y procesada en SPSS 27.

En la tabla 1 se observa que la prueba de normalidad o de distribución es significativa, lo cual indica que se debe aplicar Kruskal Wallis para el análisis global de la muestra, para observar si existen diferencias entre sí.

Tabla 2

Estadísticos de prueba Kruskal Wallis

Estadísticos de prueba ^{a, b}	
H de Kruskal-Wallis	15.555
gl	1
Sig. asin.	0.000
a. Prueba de Kruskal Wallis	
b. Variable de agrupación: sexo	

Nota. Resultados obtenidos de la base de datos elaborada y procesada en SPSS 27.

En la tabla 2 se observa que la significancia en esta prueba es menor al 0.05, por lo cual se establece que las medias son diferentes; es decir, la remuneración entre varones y mujeres tiene diferencias, por lo que más adelante en un modelo de explicación se analizará sobre las incidencias que causan algunas variables, teniendo en cuenta el género.

Tabla 3*Pruebas Post Hoc de ANOVA (muestra global)*

		ANOVA				
		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Edad	Entre grupos	609.833	1	609.833	6.498	0.011
	Dentro de grupos	35851.789	382	93.853		
Zona de trabajo	Entre grupos	0.437	1	0.437	2.705	0.101
	Dentro de grupos	61.719	382	0.162		
Nivel de estudios	Entre grupos	4.040	1	4.040	0.872	0.351
	Dentro de grupos	1769.918	382	4.633		
Experiencia laboral	Entre grupos	7.607	1	7.607	4.429	0.036
	Dentro de grupos	656.132	382	1.718		
Sector de trabajo	Entre grupos	0.132	1	0.132	0.881	0.348
	Dentro de grupos	57.108	382	0.149		

Nota. Resultados obtenidos de la base de datos elaborada y procesada en SPSS 27.

La tabla 3 muestra los resultados del ANOVA para la muestra de mujeres y varones en su conjunto y, se aprecia que resultan ser significativos lo que es la edad y la experiencia laboral alcanzada; es decir, a una corta edad con mayor experiencia laboral es lo más idóneo para el puesto de trabajo ya sea público o privado.

Tabla 4*Pruebas Post Hoc de ANOVA (varones)*

		ANOVA				
		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Zona de trabajo	Entre grupos	8.009	6	1.335	11.704	0.000
	Dentro de grupos	25.776	226	0.114		
	Total	33.785	232			
Edad	Entre grupos	2027.518	6	337.920	3.576	0.002
	Dentro de grupos	21358.748	226	94.508		
	Total	23386.266	232			
Años de experiencia	Entre grupos	48.406	6	8.068	5.453	0.000
	Dentro de grupos	334.375	226	1.480		
	Total	382.781	232			
Sector de trabajo	Entre grupos	3.503	6	0.584	4.555	0.000
	Dentro de grupos	28.969	226	0.128		
	Total	32.472	232			

Nota. Resultados obtenidos de la base de datos elaborada y procesada en SPSS 27.

La tabla 4 muestra los resultados del ANOVA a nivel de detalle solo para la muestra de varones en su totalidad y, se aprecia que todos los ítems resultan ser significativos; zona de trabajo, edad, años de experiencia y el sector de trabajo.

Tabla 5*Pruebas Post Hoc de ANOVA (mujeres)*

		ANOVA				
		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Zona de trabajo	Entre grupos	12.523	8	1.565	14.424	0.000
	Dentro de grupos	15.411	142	0.109		
	Total	27.934	150			
Edad	Entre grupos	3660.774	8	457.597	7.380	0.000
	Dentro de grupos	8804.749	142	62.005		
	Total	12465.523	150			
Años de experiencia	Entre grupos	65.658	8	8.207	5.611	0.000
	Dentro de grupos	207.693	142	1.463		
	Total	273.351	150			
Sector de trabajo	Entre grupos	5.306	8	0.663	4.873	0.000
	Dentro de grupos	19.330	142	0.136		
	Total	24.636	150			

Nota. Resultados obtenidos de la base de datos elaborada y procesada en SPSS 27.

La tabla 5 muestra los resultados del ANOVA a nivel de detalle solo para la muestra de mujeres en su totalidad y, se aprecia al igual que la tabla anterior que todos los ítems resultan ser significativos; zona de trabajo, edad, años de experiencia y el sector de trabajo. Por lo que se pasa a realizar un modelo Log-Lin para establecer en conjunto el comportamiento de las variables y su intensidad.

Figura 9

Modelo Log-Lin entre la remuneración y factores teniendo en cuenta el género

Dependent Variable: LOG(REMUNERACION)

Method: Least Squares

Date: 10/02/23 Time: 00:34

Sample: 1 384

Included observations: 384

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	5.054571	0.217804	23.20696	0.0000
ANOSDEEXPERIENCIA	0.169423	0.032537	5.207100	0.0000
EDAD	0.009269	0.004287	2.162152	0.0312
NIVELDEESTUDIOS	0.241082	0.014382	16.76230	0.0000
SECTORDETRABAJO	0.193543	0.074386	2.601883	0.0096
SEXO	-0.168046	0.054231	-3.098700	0.0021
ZONA DE TRABAJO	0.122598	0.074715	1.640867	0.1017
R-squared	0.586550	Mean dependent var	7.899925	
Adjusted R-squared	0.579970	S.D. dependent var	0.790729	
S.E. of regression	0.512469	Akaike info criterion	1.518909	
Sum squared resid	99.00954	Schwarz criterion	1.590926	
Log likelihood	-284.6305	Hannan-Quinn criter.	1.547474	
F-statistic	89.14001	Durbin-Watson stat	0.983807	
Prob(F-statistic)	0.000000			

Nota. Resultados obtenidos de la base de datos elaborada y procesada en Eviews 12.

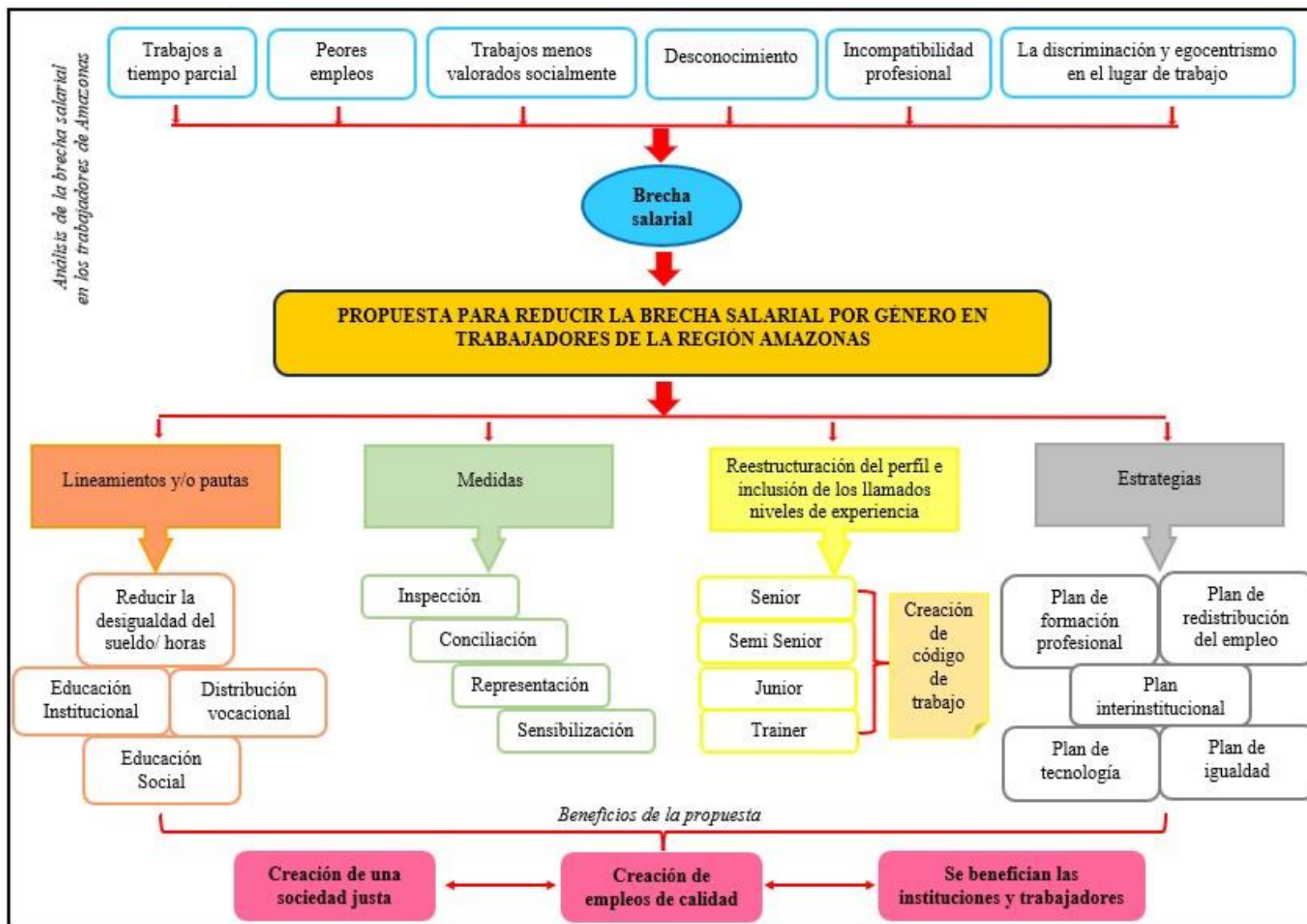
Para la presente figura se denota que el modelo tiene una significancia global del 60% (R-Squared) aproximadamente, que teóricamente sirve para poder interpretar sus resultados y, que también explica que hay más factores de estudio que podrían estar quedando fuera.

De la figura 9 se establece que son significativas las variables de años de experiencia, es decir, por cada nivel de experiencia adquirido la remuneración se incrementa en un 16%, la edad también resulta ser significativa, que para su interpretación establece que a mayor edad la remuneración se incrementa, pero a niveles muy bajos, lo mismo sucede para el nivel de estudios, por cada aumento de nivel de estudios, la remuneración aumenta un 24%, el sector de trabajo también tiene un impacto positivo que es de un aumento en la remuneración de 19%. Por otra parte, cuando el género es femenino la remuneración tiende a disminuir en un 16% en comparación con el sueldo masculino. Para finalizar la zona de trabajo no resulta significativa.

3.4. Propuesta de mejora en la gestión pública para reducir la brecha salarial por género en trabajadores de la región Amazonas

Figura 10

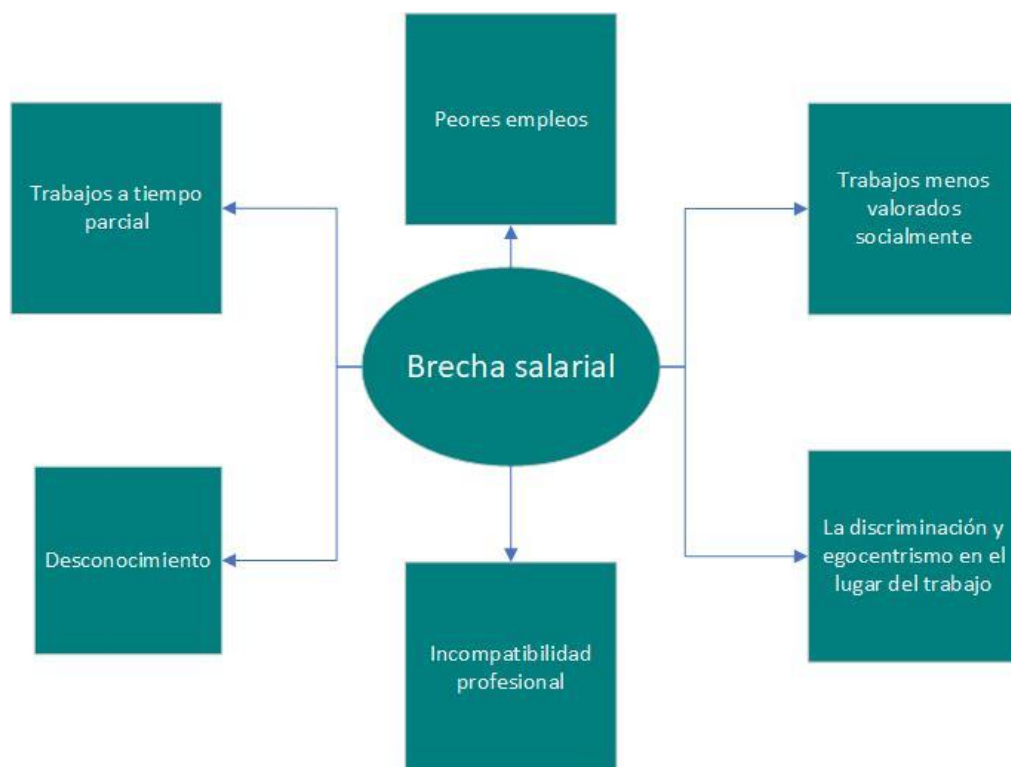
Propuesta para reducir la brecha salarial por género en los trabajadores de la región Amazonas



La brecha salarial es un problema que existe desde hace mucho tiempo y, para este caso, en los trabajadores de la región Amazonas aún persiste. De los resultados expuestos en el capítulo anterior, se denota esta diferencia, pero haciendo la comparación entre géneros; en ese sentido, se hace un análisis de los resultados y se deduce algunas causas de la brecha salarial de los trabajadores en la región Amazonas.

Figura 11

Análisis de la brecha salarial en los trabajadores de Amazonas



- a) Trabajos a tiempo parcial. - muchas veces las mujeres trabajan a tiempo parcial por tener que cuidar a su familia, impidiendo el crecimiento económico y profesional; además los trabajadores a tiempo parcial son peores remunerados.
- b) Peores empleos. - las mujeres tienen u ocupan los trabajos más deficientes, es decir, con las mismas horas laborales pero peores pagados, demostrándose así que las funciones no están bien distribuidas dentro de las instituciones.
- c) Trabajos menos valorados socialmente. - por ejemplo, se tiene los trabajos de cuidados o de secretariado que aún están fuertemente arraigados el género femenino.
- d) Desconocimiento. - la falta de acceso o de desinformación respecto a la causa del tema, hace que el problema empeore y no se tomen las medidas necesarias o las que realmente van a ser efectivas.

- e) Incompatibilidad profesional. - el género femenino no accede a roles de trabajo relacionados a los que estudió.
- f) La discriminación y egocentrismo en el lugar de trabajo. - las empresas a la hora de convocar plazas para sus trabajadores aplican inconcretamente un sesgo cultural, es decir, si el puesto es de secretariado netamente se asocia a que lo tiene que ocupar una mujer, a su vez que a estas convocatorias casi nunca se presenta un varón para dicho puesto.

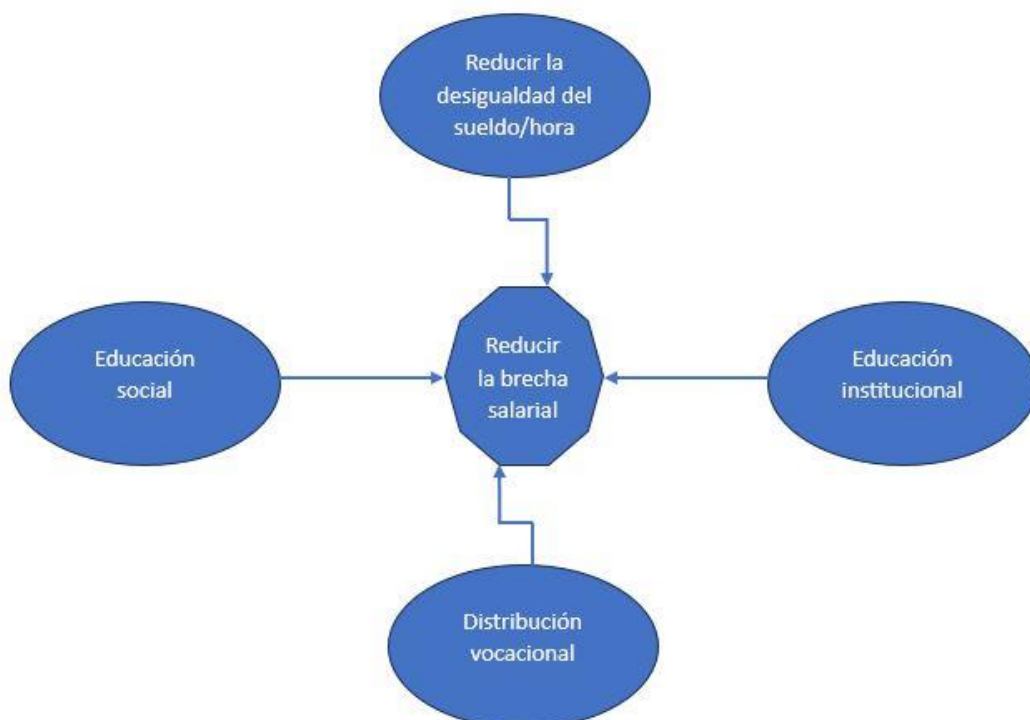
A continuación, se presenta lineamientos y/o pautas que deben ser tomados en cuenta, más allá de leyes y normas ya existentes que fueron creadas para disminuir la brecha pero que no han tenido el impacto necesario.

Lineamientos y/o pautas para la disminución de la brecha salarial de los trabajadores de Amazonas.

Una vez que se diagnosticó y analizó los factores y problemas en base a los resultados, se procede a plasmar y establecer las pautas que se deben seguir para una mejora de la brecha salarial en la región Amazonas.

Figura 12

Lineamientos para reducir la brecha salarial en los trabajadores de Amazonas

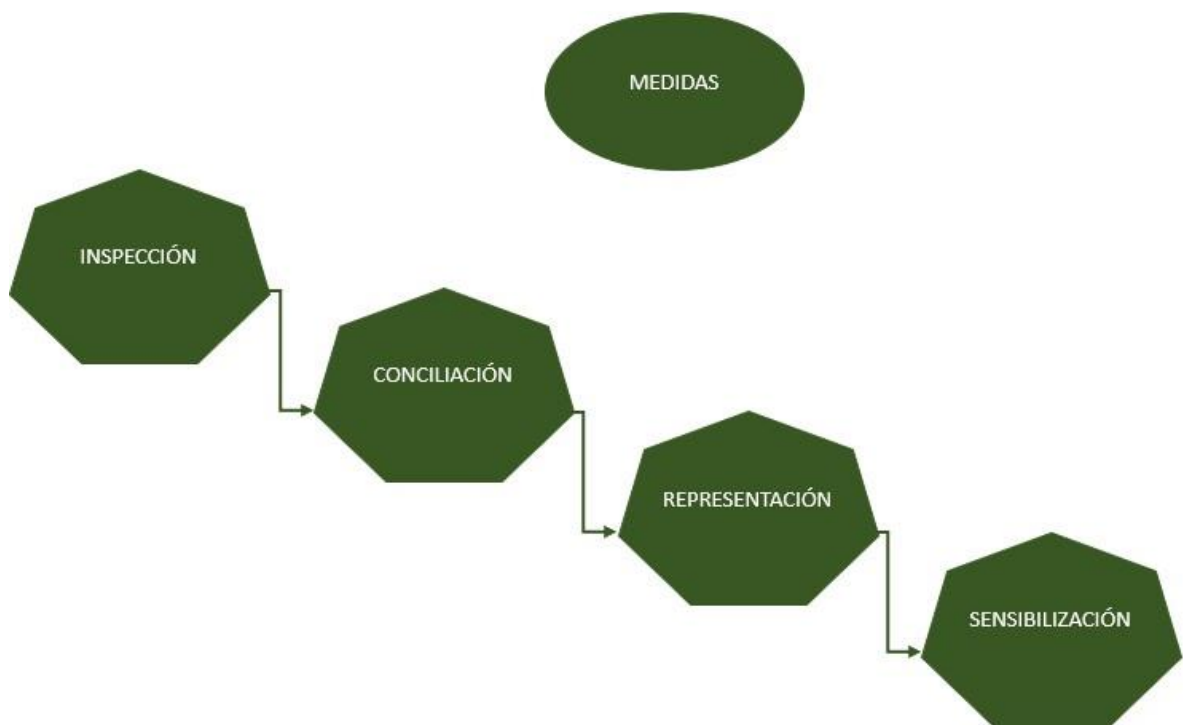


Como se muestra en la figura 12, es importante en primer lugar reducir la desigualdad del sueldo/ horas, es decir, nivelar la remuneración por hora trabajada independientemente del género, obviamente teniendo en cuenta el perfil profesional (aspecto que se tocará más adelante), luego está la educación institucional donde se plantea la importancia de promover la igualdad y se potencie el talento de todos, que a su vez generará instituciones laborales más competitivas y eficaces. Del mismo modo, se tiene a la distribución vocacional que se refiere a una mayor participación de las mujeres en puestos potenciales, donde intensifiquen sus habilidades y se desarrollen profesionalmente y esto por consecuencia mejorará su remuneración a largo plazo.

Por último, la educación social se refiere a erradicar pensamientos donde los puestos laborales tienen géneros asignados.

Figura 13

Análisis de las medidas para reducir la brecha salarial en los trabajadores de Amazonas



Las medidas presentadas tienen un orden de aplicación por lo que se analizará de esa forma respectivamente.

- a) Inspección. - reforzar los esfuerzos de las agencias de inspección para combatir la discriminación salarial contra las mujeres en el mercado laboral, a través de campañas especiales de gestión en las empresas para garantizar la igualdad salarial. El objetivo

es aumentar la presión sobre las empresas, también tener en cuenta a las personas que no obedecen la ley, asimismo incentivar a las propias empresas a ser más consecuentes de la importancia de la igualdad en el lugar de trabajo. Para contribuir a la labor del personal de inspección y acrecentar la eficacia de las actividades de inspección en este ámbito específico, es necesario evitar la introducción de normas discriminatorias destinadas a generar violaciones y abusos aplicados en el ámbito de las normas salariales.

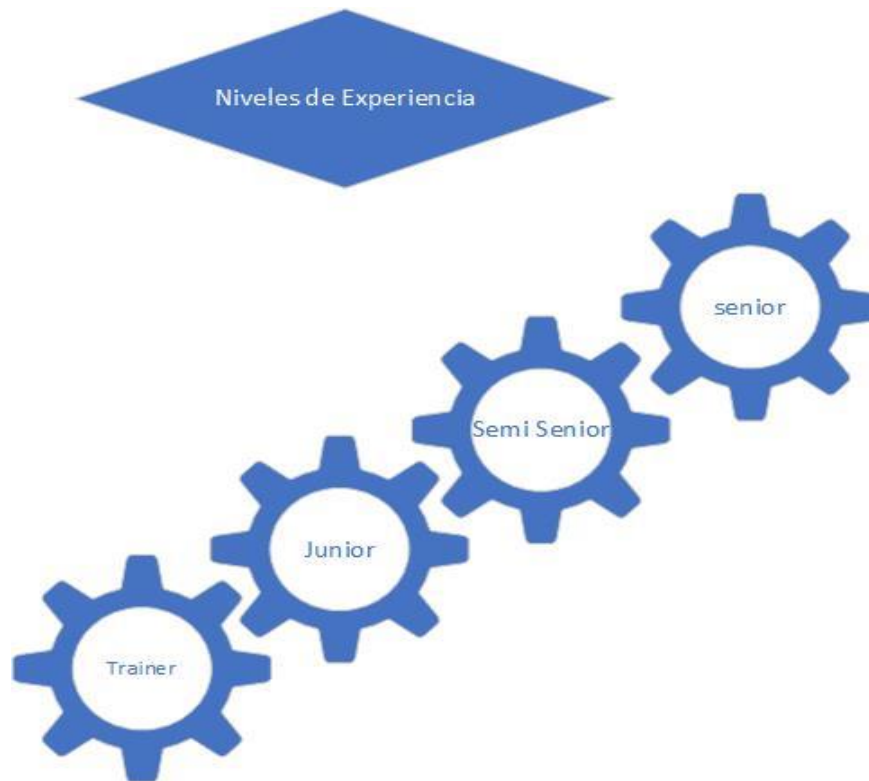
- b) Conciliación. - en particular, la maternidad tiene un claro impacto en la presencia y retención de las mujeres en el mercado laboral y, por tanto, en sus salarios. Las mujeres tienden a reducir la jornada laboral, tomar vacaciones e incluso dejar sus trabajos para cuidar a sus hijos pequeños, sacrificando así su carrera o sus ingresos; por lo tanto, la falta de equilibrio entre la vida laboral y personal es la clave de la desigualdad laboral entre hombres y mujeres.

El equilibrio entre la vida personal y laboral consiste en conciliar las responsabilidades profesionales de un empleado con las responsabilidades personales y familiares.

- c) Representación. - mejorar el equilibrio entre mujeres y hombres en la toma de decisiones y, garantizar la igualdad de género en todos los niveles mediante la adopción de medidas concretas para acrecentar la representación de las mujeres en la toma de decisiones. Romper los estereotipos creando modelos claros para las mujeres en puestos de liderazgo y gestión y, animándolas a participar en talleres, conferencias y otros eventos públicos.
- d) Sensibilización. - familiarizarse con el proceso de inspección laboral le permite denunciar violaciones de las leyes laborales, especialmente prácticas discriminatorias que conducen a discriminación salarial. Suministrar herramientas para facilitar la notificación cuando se identifiquen tales situaciones.

Figura 14

Reestructuración del perfil e inclusión de los llamados niveles de experiencia, para reducir la brecha salarial en los trabajadores de Amazonas



De la presente figura se plantea elaborar categorías de experiencia, esto ayudará a que independiente del género, al evaluar el perfil profesional se tenga un mejor análisis respecto al nivel de estudios, experiencia y si está calificado para el puesto. A continuación, se describe de que trata cada categoría.

- a) Trainer: en esta categoría estarían las personas que tienen de 0 a 1 año de experiencia, que a su vez le ayudará a acumular experiencia laboral que tanto necesitará para desempeñar su trabajo en un futuro, lo que actualmente es establecido como prácticas pre profesionales o profesionales.
- b) Junior: en esta categoría el personal tiene de 1 a 2 años de experiencia, por lo que se encontraría en la segunda fase formativa y ya se encontraría con alguna especialización, con grado académico superior y con algunas características a establecer, como son el no poder trabajar bajo presión, depender de otros para avanzar; por lo que aún no podría plantear soluciones a las adversidades en su campo laboral.

- c) Semi Senior: en esta categoría el personal tiene más de 2 a 5 años de experiencia, por lo que se encuentra altamente calificado y ya no depende de un superior para avanzar, pero aún está dentro de los que suelen cometer errores. A este nivel ya conoce los procesos de sus actividades y aporta en la eficacia institucional.
- d) Senior: en esta categoría el personal tiene más de 5 años de experiencia, por lo que ya domina totalmente su actividad específica donde realizó su especialización y acumuló los años de experiencia anteriores en un área específica, lo cual le permite solucionar problemas dentro del marco legal, brindar reportes avanzados de estados situacionales respecto a su área, dirigir al equipo de trabajo y elaborar proyectos de aplicación de mejoras.

Teniendo en cuenta esto, se plantea a su vez el crear un código de trabajo que busca fijar las remuneraciones de los trabajadores del sector público independientemente del régimen laboral al cual pertenezcan, de acuerdo a la formación académica y experiencia laboral.

Código de trabajo

Capítulo I

Clasificación de trabajadores

Artículo 1.- Tipos de trabajadores.

Los trabajadores del sector público, independientemente del régimen laboral al cual pertenezcan, de acuerdo a la formación académica, son:

- 1.- Trabajador Trainer.
- 2.- Trabajador junior.
- 3.- Trabajador semi senior.
- 4.- Trabajador senior.

Artículo 2.- Definición de trabajadores.

- 1.- Trabajador Trainer. - es aquel que cuenta con título técnico o es egresado de una universidad o de un Instituto Superior Pedagógico.
- 2.- Trabajador junior. - es aquel que cuenta con título profesional de educación superior no universitaria, o universitaria.

3.- Trabajador semi senior. - es aquel que cuenta con título profesional de educación superior universitaria y grado académico de magister.

4.- Trabajador senior. - es aquel que cuenta con título profesional de educación superior universitaria, grado académico de magister y doctor.

Capítulo II

Experiencia laboral y escalas remunerativas de los trabajadores.

Artículo 3.- Experiencia laboral.

- 1.- Primer nivel. - menor o igual a 1 año.
- 2.- Segundo nivel. - mayor a 1 año hasta 2 años.
- 3.- Tercer nivel. - mayor a 2 años hasta 5 años.
- 4.- Cuarto nivel. - mayor a 5 años hasta 8 años, o más.

Artículo 4.- Escalas remunerativas.

- 1.- Primera escala. - S/ 2, 000.00.
- 2.- Segunda escala. - S/ 4,000.00.
- 3.- Tercera escala. - S/ 6,000.00.
- 4.- Cuarta escala. - S/ 8,000.00.
- 5.- Quinta escala. - S/ 10,000.00.

Capítulo III

Aplicación de escalas remunerativas.

Artículo 5.- Por razón del tipo de trabajador.

- 1.- Trabajador Trainer. - le corresponde la primera escala, pudiendo llegar hasta la segunda escala, siempre que se encuentre en el cuarto nivel de experiencia laboral.
- 2.- Trabajador junior. - le corresponde la segunda escala, pudiendo llegar hasta la tercera escala, siempre que se encuentre en el tercer nivel de experiencia laboral.
- 3.- Trabajador semi senior. - le corresponde la tercera escala, pudiendo llegar hasta la cuarta escala, siempre que se encuentre en el cuarto nivel de experiencia laboral.
- 4.- Trabajador senior. - le corresponde la cuarta escala, pudiendo llegar hasta la quinta escala, siempre que cuente con más de 8 años de experiencia laboral.

Artículo 6.- Bonos extraordinarios.

1.- Trabajador Trainer. - S/ 1,000.00 adicionales a su remuneración; a) en caso el técnico titulado cuente con estudios concluidos de educación superior no universitaria y/o universitaria, b) en caso el egresado universitario cuente con grado de bachiller y c) en caso el egresado de un Instituto Superior Pedagógico cuente con 2 cursos y/o diplomados de especialización afines a su carrera, por 200 horas académicas y/o lectivas, cada uno.

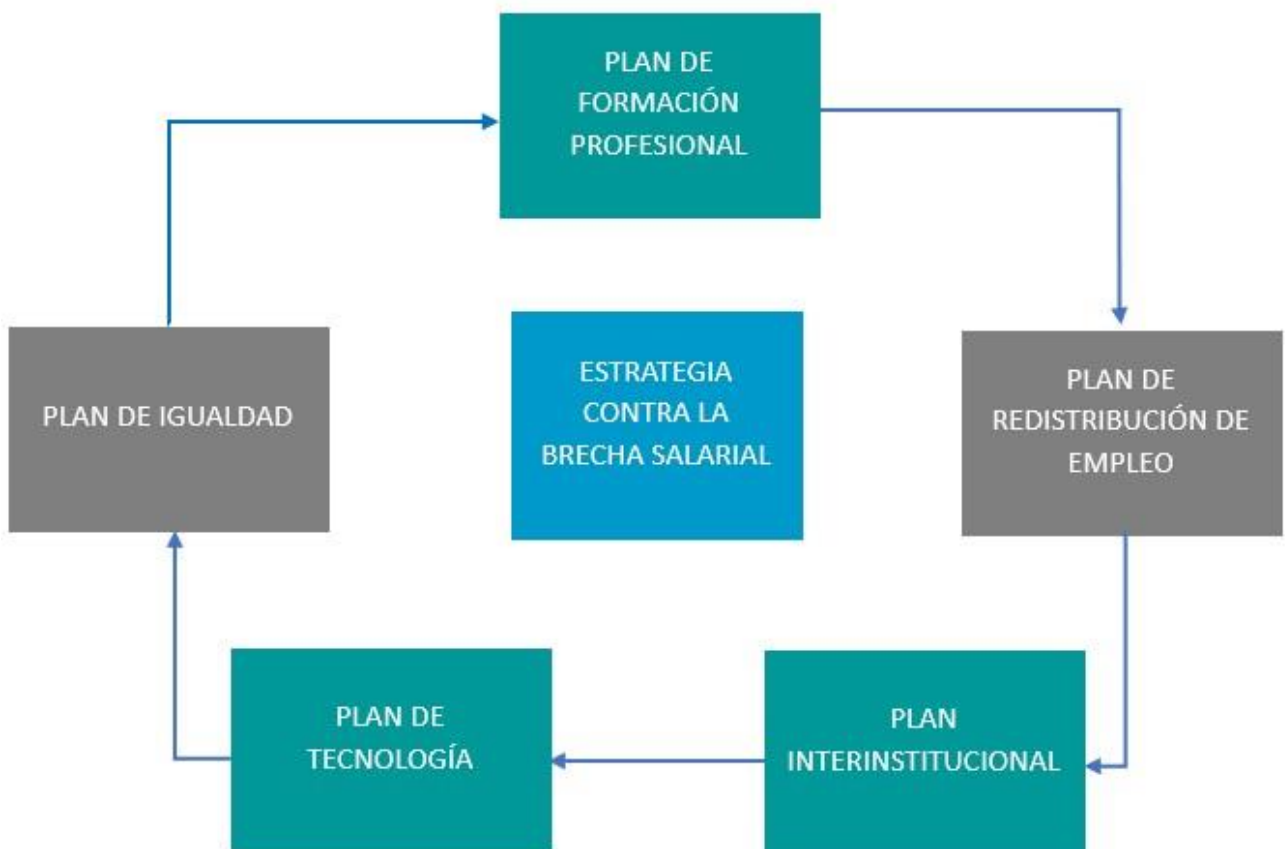
2.- Trabajador junior. - S/ 1,500.00 adicionales a su remuneración en caso cuente con estudios concluidos de maestría.

3.- Trabajador semi senior. - S/ 2,000.00 adicionales a su remuneración en caso cuente con estudios concluidos de doctorado.

4.- Trabajador senior. - S/ 2,500.00 adicionales a su remuneración en caso cuente con estudios concluidos de segunda especialidad.

Figura 15

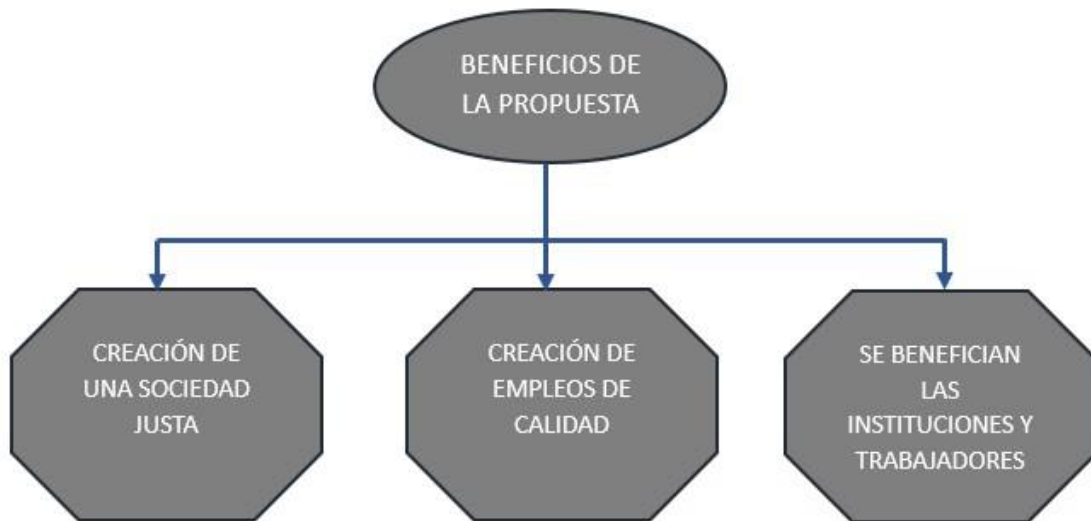
Estrategias contra la brecha salarial en los trabajadores de Amazonas



- a) Plan de formación profesional. - se tiene este plan como parte básica para reducir significativamente la discriminación laboral en la educación y formación profesional, de esta manera tratar de reducir la desigualdad en el acceso al empleo en un futuro.
- b) Plan de redistribución del empleo. - se trata de mejorar el equilibrio de las mujeres en la toma de decisiones y la gestión tanto en el sector público como en el privado
- c) Plan interinstitucional. - implementar medidas de responsabilidad compartida creando conciencia y capacitando para que hombres y mujeres puedan compartir las responsabilidades familiares y, explorar otros sistemas de apoyo a la conciliación y el cuidado de los hijos. Reforzar y ampliar los servicios sociales para niños, personas mayores dependientes y sus familias. Los servicios de apoyo y asistencia tienen como objetivo garantizar la igualdad de permisos de trabajo para todos los padres, independientemente del género o tipo de familia.
- d) Plan de tecnología. - promover la orientación profesional para que más mujeres, especialmente jóvenes, puedan elegir carreras en la industria o la ciencia. Promover la participación de las mujeres en actividades de formación para facilitar su acceso a futuras oportunidades laborales en ingenierías o campos técnicos, para apoyar el emprendimiento empresarial y la participación de las mujeres en el mundo laboral.
- e) Plan de igualdad. - examinar detenidamente los factores que influyen en la brecha salarial de género y determinar si la falta de una perspectiva de género en la evaluación de puestos afecta la remuneración para abordar el problema con medidas correctivas. Se incluyen otras medidas para promover la responsabilidad compartida y fomentar la investigación sobre el impacto económico de la introducción de permisos igualitarios de maternidad y paternidad y derechos intransferibles.

Figura 16

Beneficios de la propuesta planteada



- a) Creación de una sociedad justa. - una mayor igualdad entre hombres y mujeres beneficiará a toda la economía y la sociedad. Cerrará la brecha salarial de género, contribuirá a reducir la pobreza y acrecentar los ingresos de las mujeres a lo largo de su vida. No solo evita que las mujeres caigan en la pobreza a lo largo de su vida laboral, sino que también aminora el riesgo de pobreza durante la jubilación.
- b) Creación de empleos de calidad. - las mujeres tienen expectativas cada vez mayores sobre sus carreras profesionales. Si las empresas quieren enganchar al mejor talento, la igualdad en el lugar de trabajo se vuelve esencial. Para lograr este objetivo es necesario crear empleos de alta calidad y desarrollar una fuerza laboral altamente motivada. El empleo de alta calidad es esencial para crear un ambiente de trabajo positivo en el que todos los empleados sean valorados por su trabajo.
- c) Se benefician las instituciones y trabajadores. - los empleadores pueden beneficiarse de un mejor uso de los talentos y capacidades de las mujeres, por ejemplo, evaluando las capacidades de las mujeres y desarrollando políticas para garantizar un equilibrio entre el trabajo y la vida, el aprendizaje y el desarrollo profesional. Las mujeres tienen habilidades y talentos que a menudo se subutilizan en el lugar de trabajo; por tanto, empoderarlos puede ayudar a las empresas a superar el problema de la falta de ideas. Valorar a las mujeres por el trabajo que realizan y pagarles justamente por sus habilidades y potencial puede mejorar la productividad y la eficiencia de la empresa, por ejemplo, atrayendo y reteniendo a los mejores trabajadores: talentosos y mejor capacitados, así como creando una imagen positiva ante los clientes.

IV. DISCUSIÓN

Los resultados de la investigación muestran que los trabajadores masculinos son los que tienen mejores salarios que las mujeres, esto dado a que más del 50% percibió un ingreso remunerativo mensual entre medio y alto, sin embargo, el mayor porcentaje de mujeres tuvo un ingreso remunerativo mensual bajo, esto es 66.2% del total; es así que, se encontró que existe brecha salarial por género en los trabajadores de la región Amazonas en el año 2022 y ésta fue de 16% a favor de los varones. Estos resultados son coherentes con estudios de nivel internacional como Cerquera-Losada et al. (2019), quienes en su investigación donde determinaron si existe diferencia salarial por género en Colombia y el departamento de Caldas en el año 2017, encontraron que pese a que las mujeres tienen superiores características de productividad que los hombres, la remuneración es superior para los hombres; de igual modo Rodríguez (2018), en la investigación de su autoría, en donde analizó la brecha salarial por género a lo largo de la distribución salarial en las regiones de México, encontró que pese a que la brecha salarial ha reducido en México, sigue habiendo evidencia de desigualdad salarial, lo cual principalmente se evidencia en las regiones más expuestas a la apertura comercial. Ahora bien, en este último estudio si bien es cierto se encontró brecha salarial en beneficio de los varones, el autor indica que ello fue más visible en las regiones más expuestas a la apertura comercial; empero, en la presente investigación se encontró mayor brecha salarial en la zona rural (24.1%), en comparación con la zona urbana (21.43%), lo cual puede estar asociado a que en la zona urbana hay mayor oportunidad laboral para las mujeres.

Por otro lado, teniendo en cuenta la brecha salarial por género según diferentes rangos de edades, se encontró que existe mayor brecha salarial en los trabajadores de 50 años a más (27.44%), seguido de los trabajadores que se encuentran entre 40 a 49 años, en donde la brecha salarial fue de 26.83% y en los que tienen entre 30 a 39 años, la brecha salarial fue de 10.94%, siempre a favor de los varones. En similar sentido Anghel et al. (2019), quienes en su investigación analizaron la evolución de las brechas salariales de género en España, mencionan que la brecha salarial de género acrecienta con la edad, esto dado a que los varones de 30 a 39 años, perciben 11% más que las damas de esa edad y, los que se hallan entre 50 a 59 años, 15% más, por lo que al comparar los resultados de esta investigación con los resultados de Anghel et al. (2019) se puede decir que definitivamente la brecha salarial por género acrecienta con la edad.

Analizando la brecha salarial por género según nivel de estudios y años de experiencia laboral, Vásquez (2019), en su investigación en la que buscó determinar si la brecha salarial presenta diferencias significativas en la ciudad de Tarija (Bolivia), concluyó que existe brecha salarial de 32% en beneficio de los hombres y que entre las causas se encuentran la formación profesional y experiencia de trabajo, resultado similar al que obtuvo Ocañas (2019), en su investigación que realizó titulada “Un análisis de la brecha salarial por género: caso aplicado a una empresa de manufactura en Escobedo, México”, en el que menciona que la existencia de diferencia salarial de las mujeres comparado con la de los hombres, se debe mayormente a los niveles de escolaridad; en cuanto a los resultados de esta investigación, se puede decir que, la diferencia de ingresos entre varones y mujeres está asociado en gran medida a los niveles de estudio, pues se encontró mayor brecha salarial por género a favor de los varones en los trabajadores que solo cuentan con secundaria completa (73.25%) y, es menor en los trabajadores que cuentan con nivel de estudios superior universitario completo (13.99%), pero siempre se encontró brecha salarial en todos los niveles de estudios evaluados, lo cual fue en beneficio de los varones. En lo que respecta a la experiencia laboral, se corroboró que hubo mayor brecha salarial por género en los trabajadores que tienen más de 10 años de experiencia laboral, donde la brecha salarial fue de 25.49% para los trabajadores que tienen más de 10 años hasta 15 años de experiencia y 25.52% para los trabajadores que cuentan con más de 15 años de experiencia laboral, de esta manera, se puede decir que, esto puede estar asociado a que los trabajadores masculinos que cuentan con mayor años de experiencia laboral son los que ocupan mejores puestos de trabajos en comparación de las mujeres con igual tiempo de experiencia. Asimismo, en estudios de nivel nacional Hurtado y Villavicencio (2019), determinaron los factores que afectan la brecha salarial entre mujeres y hombres de La Libertad en el año 2017, mostrando que el nivel de instrucción adquirido, detenta una consecuencia sobradamente fundamental en lo concerniente a la brecha salarial; por su parte Barra (2018), quien en su investigación que tuvo como objetivo establecer los factores socioeconómicos que contribuyen a la brecha salarial en el Perú, entre trabajadores dependientes, varones y mujeres, periodo 2012 – 2016, obtuvo como resultados que, en el año 2012, la brecha total de ingreso por género fue de 33,2% y en el año 2016, fue de 28,2%, lo cual se debe tanto a factores no visibles (discriminación salarial) como a factores visibles (tiempo de educación del trabajador y experiencia laboral); del mismo modo, Avila (2018), en su estudio donde buscó estimar la magnitud de la discriminación y brecha salarial por género en trabajadores tanto dependientes como

independientes del Perú en el año 2016, menciona que la existencia de brecha salarial por sexo, en trabajadores dependientes e independientes fue de 28% y 53,1% respectivamente, lo cual está asociado también no solo a factores no visibles, sino también a factores visibles como los años de escolaridad y experiencia laboral, esto para ambos grupos de trabajadores en el mercado laboral.

Con respecto a la brecha salarial por género teniendo en cuenta el sector de trabajo, en esta investigación se encontró una brecha salarial de 56.44% en el sector privado, resultado que concuerda con la investigación de Antón et al. (2019), quienes en su estudio que tuvo como objetivo estimar y analizar la brecha salarial por género en el sector público y privado de Ecuador, mostraron que las mujeres están asociadas con salarios menores en comparación con los hombres y que existe una brecha salarial por género en el sector privado y, lo mismo ocurre en la investigación de Rodríguez et al. (2017), donde analizaron la brecha salarial por género para el mercado laboral de México, encontrando que la brecha salarial desfavorece a las mujeres en el sector privado, especialmente en el sector informal. En cuanto al sector público, en la presente investigación se corroboró que existe una brecha salarial de 18.50% a favor de los varones, todo lo contrario, a los resultados obtenidos por Rodríguez et al. (2017), quienes manifiestan que la brecha salarial por género favorece a las féminas en el sector público y los resultados de Antón et al. (2019), quienes sostienen que no hubo prueba estadísticamente significativa de una brecha salarial por sexo en el sector público.

Por último, en cuanto a la brecha salarial por género considerando los puestos de trabajo, Ocañas (2019), manifiesta que también la existencia de diferencia salarial de las mujeres comparado con la de los hombres, se debe a los puestos de trabajo que tienen, pero esta diferencia es a favor de los hombres en todos los puestos de trabajo evaluados. En este estudio, se corroboró que la diferencia salarial varía de acuerdo a los puestos de trabajo, es así que, se encontró mayor brecha salarial para el puesto de trabajo de asistente (37.39%), seguido del puesto de trabajo de coordinador/especialista (30.27%) y ejecutivo/experto (23.32%), lo cual fue en beneficio de los varones, empero para el puesto de trabajo de analista, la brecha salarial fue de 14.33% pero a favor de las mujeres.

V. CONCLUSIONES

1.- En los trabajadores de la región Amazonas en el año 2022, más del 50% de varones percibieron un ingreso remunerativo mensual entre medio y alto y, el 66.2% de mujeres tuvieron un ingreso remunerativo mensual bajo, significando que, los varones tuvieron una mejor remuneración.

2.- En los trabajadores de la región Amazonas en el año 2022, el salario promedio de los varones fue superior al salario femenino, existiendo una brecha salarial por género total de 16% en beneficio de los varones.

3.- En zona rural y zona urbana, existe brecha salarial por género a favor de los varones, en la primera, 24.1% y en la segunda, 21.43%, por lo tanto, fue mayor en la primera.

4.- En los diferentes rangos de edades evaluados, existe brecha salarial por género a favor de los varones; de 14 a 29 años, 15.65%, de 30 a 39 años, 10.94%, de 40 a 49 años, 26.83% y, de 50 años a más, 27.44%, significando que, en el último rango, se encontró mayor brecha salarial.

5.- Existe brecha salarial por género en beneficio de los varones, asociado a los niveles de estudio; con secundaria completa, 73.25%, con superior no universitario incompleto, 27.97%, con superior no universitario completo, 22.52%, con superior universitario incompleto, 48.70%, con superior universitario completo, 13.99%, y con posgrado, 35.76%; de esta manera se evidenció mayor brecha salarial por género en los trabajadores que solo cuentan con secundaria completa.

6.- Existe brecha salarial por género a favor de los varones, asociado a los años de experiencia laboral; hasta 3 años, 23.56%, más de 3 hasta 5 años, 12.65%, más de 5 hasta 10 años, 6.16%, más de 10 hasta 15 años, 25.49%, y más de 15 años, 25.52%, por lo que fue mayor en este último grupo.

7.- En el sector público y privado, existe brecha salarial por género en beneficio de los varones, en el primero 18.50% y en el segundo 56.44%; siendo mayor en este último.

8.- En 3 de los 4 puestos de trabajo evaluados, existe brecha salarial por género a favor de los varones, de Asistente, 37.39%, de Coordinador/Especialista, 30.27%, y de

Ejecutivo/Experto, 23.32%, en tanto, en el puesto de Analista, se encontró brecha salarial en beneficio de las mujeres con 14.33%.

9.- Existe brecha salarial por género a favor de los varones, asociado a sueldo base, horas extras, incentivos y pagas extras; en sueldo base, 6.01%, en horas extras, 100%, en incentivos, 33% y, en pagas extras, 22.33%, significando que, en horas extras, se encontró mayor brecha salarial.

10.- La propuesta, busca reducir la brecha salarial por género, estableciendo lineamientos, medidas y estrategias con tal propósito, además, a través de un Código de Trabajo, fija las remuneraciones de los trabajadores del sector público, independientemente del régimen laboral al cual pertenezcan, de acuerdo a la formación académica y experiencia laboral.

VI. RECOMENDACIONES

- A los investigadores profundizar el estudio sobre la brecha salarial por género en la región Amazonas, con el fin de conocer a profundidad los determinantes de dicha brecha y, de esta manera, se adopten medidas para contrarrestarla.
- Tanto el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo como el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social deberían promover políticas públicas que brinden a las mujeres más oportunidades para aumentar su participación igualitaria en el mercado laboral. Además, las entidades competentes deben vigilar el cumplimiento efectivo de las leyes existentes a la fecha.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, A. (2020). *Clasificación de las investigaciones*. Universidad de Lima . Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, Carrera de Negocios Internacionales. <https://hdl.handle.net/20.500.12724/10818>
- Andrade, F., Alejo, O., & Armendariz, C. (2018). Método inductivo y su refutación deductista. *Conrado*, 14(63), 117-122. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/726>
- Andrade, F., Alejo, O., & Armendariz, C. (2018). Método inductivo y su refutación deductista. *Conrado*, 14(63), 117-122.
- Anghel, B., Conde-Ruiz, J., & Marra, I. (2019). Brechas Salariales de Género en España. *Hacienda Pública Española*, 229, 87-119. <https://doi.org/https://doi.org/10.7866/hpe-rpe.19.2.4>
- Antón, J., Vera, J., Rodríguez, J., & Lara, N. (2020). Brecha Salarial de Género en los Sectores Público y Privado del Ecuador. *X-Pedientes Económicos*, 4(9), 47-67. https://doi.org/https://ojs.supercias.gob.ec/index.php/X-pedientes_Economicos/article/view/49
- Avila, M. (2018). *Discriminación y brecha salarial por género en el Perú 2016*. Tesis de doctorado, Universidad Nacional del Altiplano, Puno. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/7964>
- Barra, D. (2018). *Factores que influyen sobre la brecha salarial por género de los trabajadores dependientes en el Perú 2012 - 2016*. Tesis de maestría, Universidad Nacional del Altiplano, Puno. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/8591>
- Cerquera-Losada, O., Arias-Barrera, C., & Prada-Hernández, J. (2019). La Brecha Salarial por género en Colombia y en el Departamento de Caldas. *ÁNFORA*, 27(48), 113–136. <https://doi.org/https://doi.org/10.30854/anf.v27.n48.2020.671>
- García, T. (Marzo de 2003). *Centro Universitario Santa Ana*. Retrieved 14 de Julio de 2022, from http://www.univsantana.com/sociologia/El_Cuestionario.pdf
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw-Hill Interamericana. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Methodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Hurtado, E., & Villavicencio, L. (2019). *Análisis de los factores que afectan la brecha salarial entre mujeres y hombres en la región La Libertad en el año 2017*. Tesis de maestría, Universidad Privada del Norte, Trujillo. <https://hdl.handle.net/11537/21751>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (Diciembre de 2021). *Perú: “Brechas de Género, 2021: Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres”*. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1833/libro.pdf

- Instituto Vasco de la Mujer. (Noviembre de 2012). *“Brecha salarial: causas e indicadores”*. EMAKUNDE.
<https://www.igualdadenaempresa.es/recursos/webgrafia/docs/emakunde-instituto-vasco-de-la-mujer.pdf>
- Masterson, V. (2022 de Marzo de 2022). *WORLD ECONOMIC FORUM*. Retrieved 8 de Julio de 2022, from <https://es.weforum.org/agenda/2022/03/6-datos-sorprendentes-sobre-la-brecha-salarial-entre-hombres-y-mujeres-en-el-mundo/>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2022). *Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo*.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3293646/01.%20Amazonas%20-%20Enero%202022.pdf>
- Ocañas , E. (2019). Un análisis de la brecha salarial por género: caso aplicado a una empresa de manufactura en Escobedo, México. *Revista GEON*, 6(2), 82-89.
<https://doi.org/https://doi.org/10.22579/23463910.173>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina: En el camino hacia la igualdad*. Informe Técnico, Lima.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_697670.pdf
- Ortega, M., García-Castilla, F., & Oliva, Á. (2020). *Guía para la elaboración de trabajos fin de máster de investigación educativa* (primera ed.). OCTAEDRO.
<https://doi.org/https://doi.org/10.36006/16260>
- Rodríguez , R. (2018). Brecha salarial por género en México: desde un enfoque regional, según su exposición a la apertura comercial 2005-2015. *Nóesis*, 27(54).
<https://doi.org/https://doi.org/10.20983/noesis.2018.2.2>
- Rodríguez , R., Ramos , R., & Castro , D. (2017). Brecha salarial por género en los mercados de trabajo público y privado en México. *Panorama Económico*, 25(2), 149-172. <https://doi.org/https://doi.org/10.32997/2463-0470-vol.25-num.2-2017-2105>
- Salas, G. (2019). Brecha salarial por género en el Perú y su tratamiento: reflexiones sobre la Ley de Igualdad Salarial y su Reglamento. *IUS ET VERITAS*(59), 240-254.
<https://doi.org/https://doi.org/10.18800/iusetveritas.201902.015>
- Vásquez , B. (2019). Percepción sobre la brecha salarial de género en la ciudad de Tarija – Bolivia. *Yachana*, 8(2), 13-26. <http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/3631>
- Ventura-León, J. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(4).
<http://www.revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/906/948>
- Villasís-Keever, M., & Miranda-Navales, M. (2016). El protocolo de investigación IV: las variables de estudio. *Alergia México*, 63(3), 303-310.
<https://doi.org/https://doi.org/10.29262/ram.v63i3.199>

ANEXOS

Anexo 01: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Instrumento
Brecha salarial por género	Diferencias entre el promedio de las remuneraciones percibidas por mujeres y hombres (Instituto Vasco de la Mujer, 2012)	Diferencia existente entre el salario medio de los hombres y el de las mujeres, por trabajo de igual valor	Diferencia salarial por género	Zona de trabajo	cuestionario
				Rango de edad	
				Nivel de estudios	
				Experiencia laboral	
				Sector de trabajo	
				Puesto de trabajo	
			Ingresos promedios		
			Discriminación salarial por género	Brecha salarial en sueldo base	
				Brecha salarial en horas extras	
				Brecha salarial en incentivos	
Brecha salarial en pagas extras					

Anexo 02: CUESTIONARIO

DIRIGIDO A TRABAJADORES DE LA REGIÓN AMAZONAS

Buen día:

El presente tiene como objetivo, medir la brecha salarial por género en trabajadores de la región Amazonas.

A continuación, debe contestar una serie de preguntas, para lo cual se sugiere leerlas con detenimiento, las respuestas serán confidenciales y anónimas. Cabe mencionar que las personas seleccionadas para el estudio se eligieron por conveniencia.

Sexo: Masculino Femenino

Zona de trabajo: Urbano Rural

1. ¿Qué edad tiene en años cumplidos?

2. ¿Cuál es su nivel de estudios?

- Primaria incompleta
- Primaria completa
- Secundaria incompleta
- Secundaria completa
- Superior no universitario incompleto
- Superior no universitario completo
- Superior universitario incompleto
- Superior universitario completo
- Posgrado

3. ¿Cuántos años de experiencia laboral tiene?

- Menor o igual a 3 años
- Mayor a 3 años o menor o igual a 5 años
- Mayor a 5 años o menor o igual a 10 años
- Mayor a 10 años o menor o igual a 15 años
- Mayor a 15 años

4. ¿En qué sector trabaja usted?

▪ Público

▪ Privado

5. ¿Cuál es su ocupación?

6. ¿Cuál es su puesto de trabajo?

7. En el último mes ¿Cuánto fue su remuneración mensual?

8. ¿Tiene usted sueldo base? Si no tiene, pase a la pregunta 10

9. En el último mes ¿Cuánto fue su sueldo base?

10. ¿Trabaja usted horas extras? Si no trabaja estas horas, pase a la pregunta 12

11. En el último mes ¿Cuánto fue su ingreso por trabajar horas extras?

12. ¿Percibe usted incentivo laboral? Si no percibe, pase a la pregunta 14

13. En el último mes ¿Cuánto percibió por incentivo laboral?

14. ¿Percibe usted pagas extras (aguinaldo o gratificación)?

15. ¿Cuánto fue su última paga extra?

Muchas gracias por su colaboración

Anexo 03: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

Experto N° 01

Título del Proyecto: Brechas salariales por género en trabajadores de la región Amazonas, 2022


Instrucciones: Determinar si el instrumento de medición, reúne o no los indicadores mencionados colocando un aspa (X) en el casillero correspondiente.

ESCALA DICOTÓMICA PARA EVALUAR POR JUICIO DE EXPERTOS APRECIACIÓN DE EXPERTOS SOBRE EL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

N°	ITEMS	SI	NO
1	El instrumento tiene estructura lógica	X	
2	La secuencia de presentación de ítems es óptima	X	
3	El grado de dificultad o complejidad de los ítems es aceptable	X	
4	Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles	X	
5	Los ítems reflejan el problema de investigación	X	
6	Los instrumentos abarcan en su totalidad el problema de investigación	X	
7	Los ítems permiten medir el problema de investigación	X	
8	Los ítems permiten recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación	X	
9	El instrumento abarca la variable e indicadores	X	

OBSERVACIONES:

En el cuestionario utilice la frase “ingreso” no “paga” o “pagas”.

LUGAR Y FECHA: Chachapoyas, 01 de diciembre de 2022.	 FIRMA
EXPERTO: Mg. Manuel Antonio Morante Davila.	
DNI N°: 16718481.	
LUGAR DE TRABAJO: Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.	
TÍTULO Y GRADO ACADÉMICO: Economista, y Maestro en Administración con Mención en Gestión Empresarial.	

Experto N° 02

Título del Proyecto: Brechas salariales por género en trabajadores de la región Amazonas, 2022


Instrucciones: Determinar si el instrumento de medición, reúne o no los indicadores mencionados colocando un aspa (X) en el casillero correspondiente.

ESCALA DICOTÓMICA PARA EVALUAR POR JUICIO DE EXPERTOS APRECIACIÓN DE EXPERTOS SOBRE EL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

N°	ITEMS	SI	NO
1	El instrumento tiene estructura lógica	X	
2	La secuencia de presentación de ítems es óptima	X	
3	El grado de dificultad o complejidad de los ítems es aceptable	X	
4	Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles	X	
5	Los ítems reflejan el problema de investigación	X	
6	Los instrumentos abarcan en su totalidad el problema de investigación	X	
7	Los ítems permiten medir el problema de investigación	X	
8	Los ítems permiten recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación	X	
9	El instrumento abarca la variable e indicadores	X	

OBSERVACIONES:

Ninguna.

LUGAR Y FECHA: Chachapoyas, 01 de diciembre de 2022.	
EXPERTO: Jhordy Michel Torres Campos.	
DNI N°: 70807213.	
LUGAR DE TRABAJO: Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, y Ministerio Público	
TÍTULO Y GRADO ACADÉMICO: Abogado, Magíster en Derecho con mención en Derecho Penal, y Magíster en Gestión Pública.	
	FIRMA

Experto N° 03


Título del Proyecto: Brechas salariales por género en trabajadores de la región Amazonas, 2022

Instrucciones: Determinar si el instrumento de medición, reúne o no los indicadores mencionados colocando un aspa (X) en el casillero correspondiente.

ESCALA DICOTÓMICA PARA EVALUAR POR JUICIO DE EXPERTOS APRECIACIÓN DE EXPERTOS SOBRE EL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

N°	ITEMS	SI	NO
1	El instrumento tiene estructura lógica	X	
2	La secuencia de presentación de ítems es óptima	X	
3	El grado de dificultad o complejidad de los ítems es aceptable	X	
4	Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles	X	
5	Los ítems reflejan el problema de investigación	X	
6	Los instrumentos abarcan en su totalidad el problema de investigación	X	
7	Los ítems permiten medir el problema de investigación	X	
8	Los ítems permiten recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación	X	
9	El instrumento abarca la variable e indicadores	X	

OBSERVACIONES:

LUGAR Y FECHA: 02-12-2022	
EXPERTO: Robert Javier Cruzalegui Fernández	
DNI N°: 41717033	
LUGAR DE TRABAJO: Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza	
TÍTULO Y GRADO ACADÉMICO: Maestro en Gestión Pública	FIRMA

Experto N° 04


Título del Proyecto: Brechas salariales por género en trabajadores de la región Amazonas, 2022

Instrucciones: Determinar si el instrumento de medición, reúne o no los indicadores mencionados colocando un aspa (X) en el casillero correspondiente.

ESCALA DICOTÓMICA PARA EVALUAR POR JUICIO DE EXPERTOS APRECIACIÓN DE EXPERTOS SOBRE EL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

N°	ITEMS	SI	NO
1	El instrumento tiene estructura lógica	X	
2	La secuencia de presentación de ítems es óptima	X	
3	El grado de dificultad o complejidad de los ítems es aceptable	X	
4	Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles	X	
5	Los ítems reflejan el problema de investigación	X	
6	Los instrumentos abarcan en su totalidad el problema de investigación	X	
7	Los ítems permiten medir el problema de investigación	X	
8	Los ítems permiten recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación	X	
9	El instrumento abarca la variable e indicadores	X	

OBSERVACIONES:

LUGAR Y FECHA: CHACHAPOYAS 02/12/22	
EXPERTO: DINER MORI MESTANZA	
DNI N°: 45817906	
LUGAR DE TRABAJO: UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS	
TÍTULO Y GRADO ACADÉMICO: Mg. GESTION PARA EL DESARROLLO SUSTENTABLE	FIRMA

Experto N° 05


Título del Proyecto: Brechas salariales por género en trabajadores de la región Amazonas, 2022

Instrucciones: Determinar si el instrumento de medición, reúne o no los indicadores mencionados colocando un aspa (X) en el casillero correspondiente.

ESCALA DICOTÓMICA PARA EVALUAR POR JUICIO DE EXPERTOS APRECIACIÓN DE EXPERTOS SOBRE EL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

N°	ITEMS	SI	NO
1	El instrumento tiene estructura lógica	X	
2	La secuencia de presentación de ítems es óptima	X	
3	El grado de dificultad o complejidad de los ítems es aceptable	X	
4	Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles		X
5	Los ítems reflejan el problema de investigación	X	
6	Los instrumentos abarcan en su totalidad el problema de investigación	X	
7	Los ítems permiten medir el problema de investigación	X	
8	Los ítems permiten recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación	X	
9	El instrumento abarca la variable e indicadores	X	

OBSERVACIONES:

LUGAR Y FECHA: 21/12/2022	
EXPERTO: Carlos Alexander Cuzqui Arce	
DNI N°: 47891044	
LUGAR DE TRABAJO: UNTRM	
TÍTULO Y GRADO ACADÉMICO: Maestría en Ingeniería con mención en dirección y gestión de proyectos	FIRMA

Experto N° 06

Título del Proyecto: Brechas salariales por género en trabajadores de la región Amazonas, 2022

Instrucciones: Determinar si el instrumento de medición, reúne o no los indicadores mencionados colocando un aspa (X) en el casillero correspondiente.

ESCALA DICOTÓMICA PARA EVALUAR POR JUICIO DE EXPERTOS APRECIACIÓN DE EXPERTOS SOBRE EL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

N°	ITEMS	SI	NO
1	El instrumento tiene estructura lógica	X	
2	La secuencia de presentación de ítems es óptima	X	
3	El grado de dificultad o complejidad de los ítems es aceptable	X	
4	Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles	X	
5	Los ítems reflejan el problema de investigación	X	
6	Los instrumentos abarcan en su totalidad el problema de investigación	X	
7	Los ítems permiten medir el problema de investigación	X	
8	Los ítems permiten recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación	X	
9	El instrumento abarca la variable e indicadores	X	

OBSERVACIONES:


LUGAR Y FECHA: 05-12-2022	
EXPERTO: -Alex Javier Sánchez Pantaleón	
DNI N°: 47080698	
LUGAR DE TRABAJO: Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza	
TÍTULO Y GRADO ACADÉMICO: Economista-Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad	
FIRMA	

Tabla 6*Matriz de respuestas de los profesionales consultados sobre los instrumentos de medición*

MATRIZ DE RESPUESTAS DE LOS PROFESIONALES CONSULTADOS SOBRE LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN (JUICIO DE EXPERTOS)							
ITEM	EXPERTO						TOTAL
	1	2	3	4	5	6	
1	1	1	1	1	1	1	6
2	1	1	1	1	1	1	6
3	1	1	1	1	1	1	6
4	1	1	1	1	0	1	5
5	1	1	1	1	1	1	6
6	1	1	1	1	1	1	6
7	1	1	1	1	1	1	6
8	1	1	1	1	1	1	6
9	1	1	1	1	1	1	6

PRUEBA BINOMIAL**Tabla 7***Resultados de la Prueba Binomial*

ÍTEM EVA	JUECES EXPERTOS				P valor	SIGNIFIC. ESTAD.
	ADECUADO		INADECUADO			
	N°	%	N°	%	≤	
1	6	100	0	0	0.015625	*
2	6	100	0	0	0.015625	*
3	6	100	0	0	0.015625	*
4	5	83	1	17	0.09375	-
5	6	100	0	0	0.015625	*
6	6	100	0	0	0.015625	*
7	6	100	0	0	0.015625	*
8	6	100	0	0	0.015625	*
9	6	100	0	0	0.015625	*
TOTAL	53	98	1	2%	0.000000	*

Conclusión para prueba Binomial

- ✓ El juicio de expertos es significativo para los ítems 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8 y 9; mientras que para el ítem 4, el juicio de expertos no es significativo.

- ✓ Sin embargo, todo el juicio de expertos para todo el instrumento resulta significativo ($p=0.000<0.05$), por lo tanto; el instrumento a nivel global es válido.

PRUEBA NORMAL Z

$$Z = \frac{0.98 - 0.50}{\sqrt{\frac{0.50(1-0.50)}{54}}}$$

Como resultado se obtiene que, para $Z_0 = 7.054530459$ entonces $P_{\text{valor}} = 0.00000000000008660$

Conclusión para prueba normal z

- ✓ El instrumento es válido.

Anexo 04: SALARIO MENSUAL PROMEDIO ENTRE HOMBRES Y MUJERES, SEGÚN LOS DIFERENTES INDICADORES EVALUADOS

Figura 17

Media salarial total de trabajadores en función del género

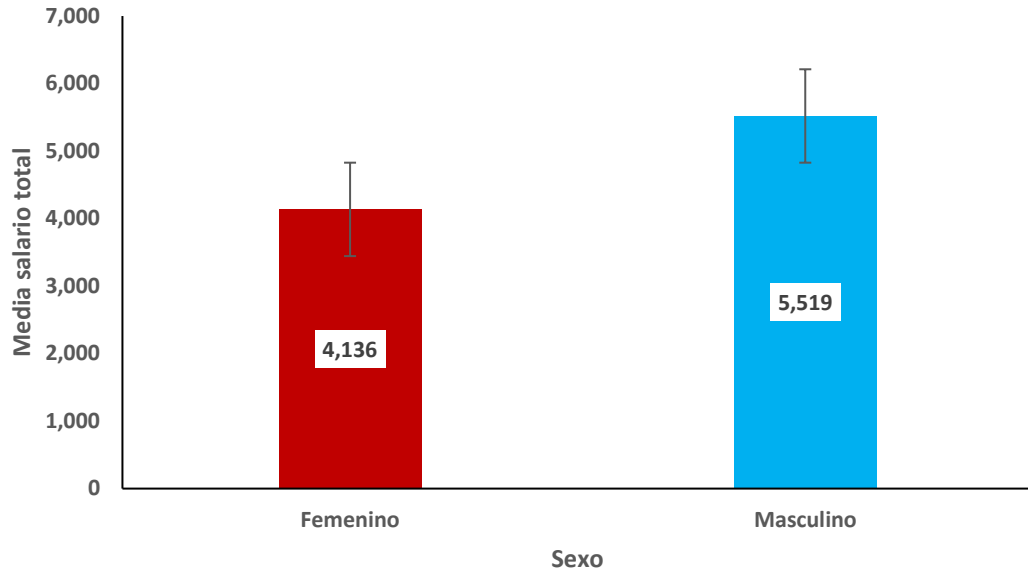


Figura 18

Media salarial de trabajadores por zona de trabajo y género

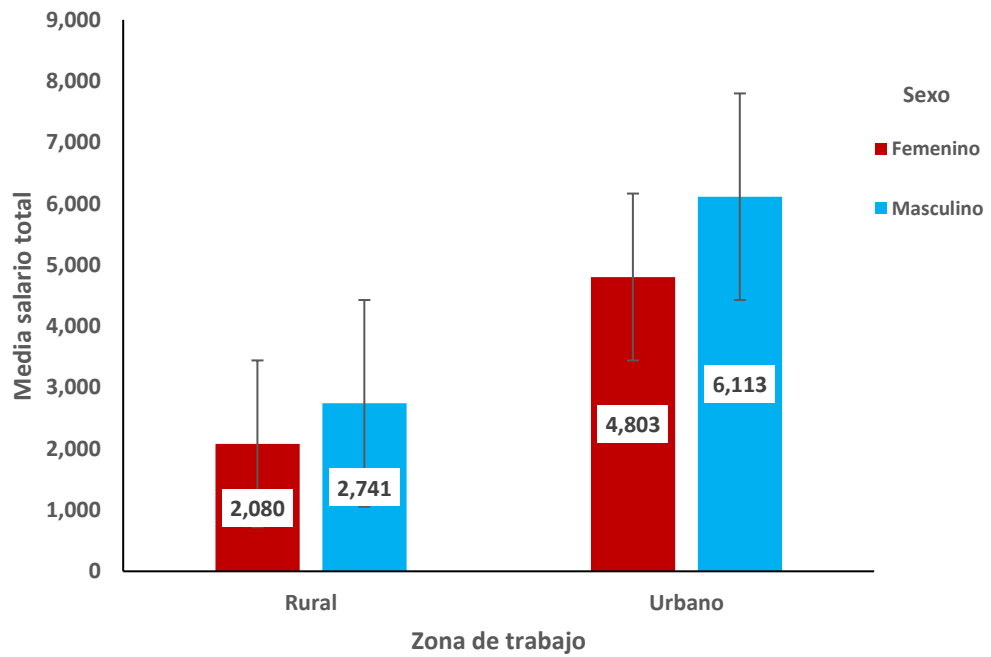


Figura 19

Media salarial de trabajadores según edad y género

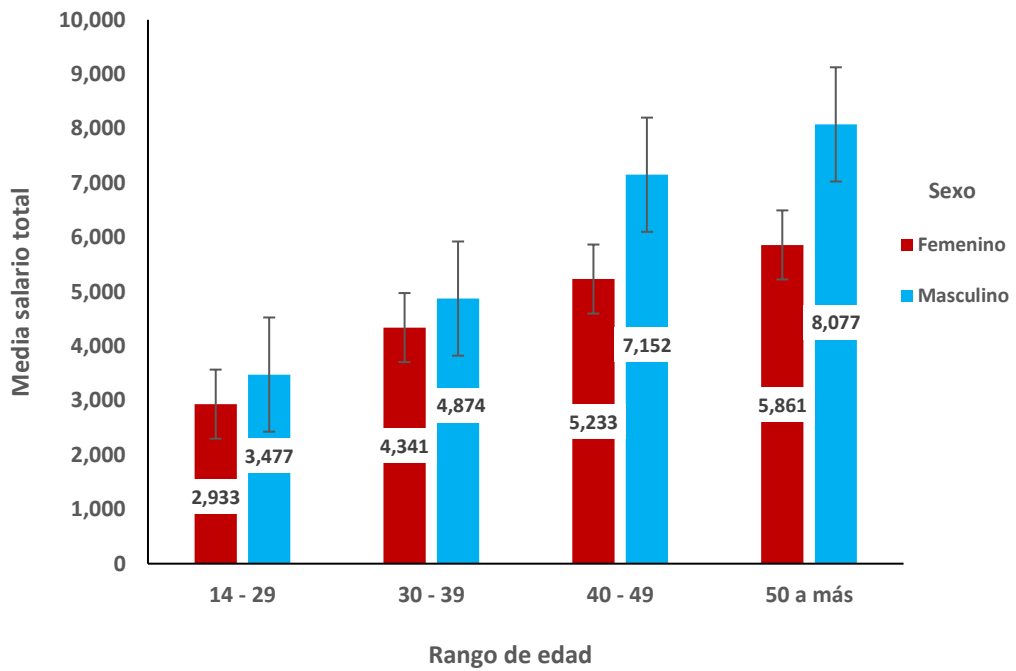


Figura 20

Media salarial de trabajadores según nivel de estudios y género

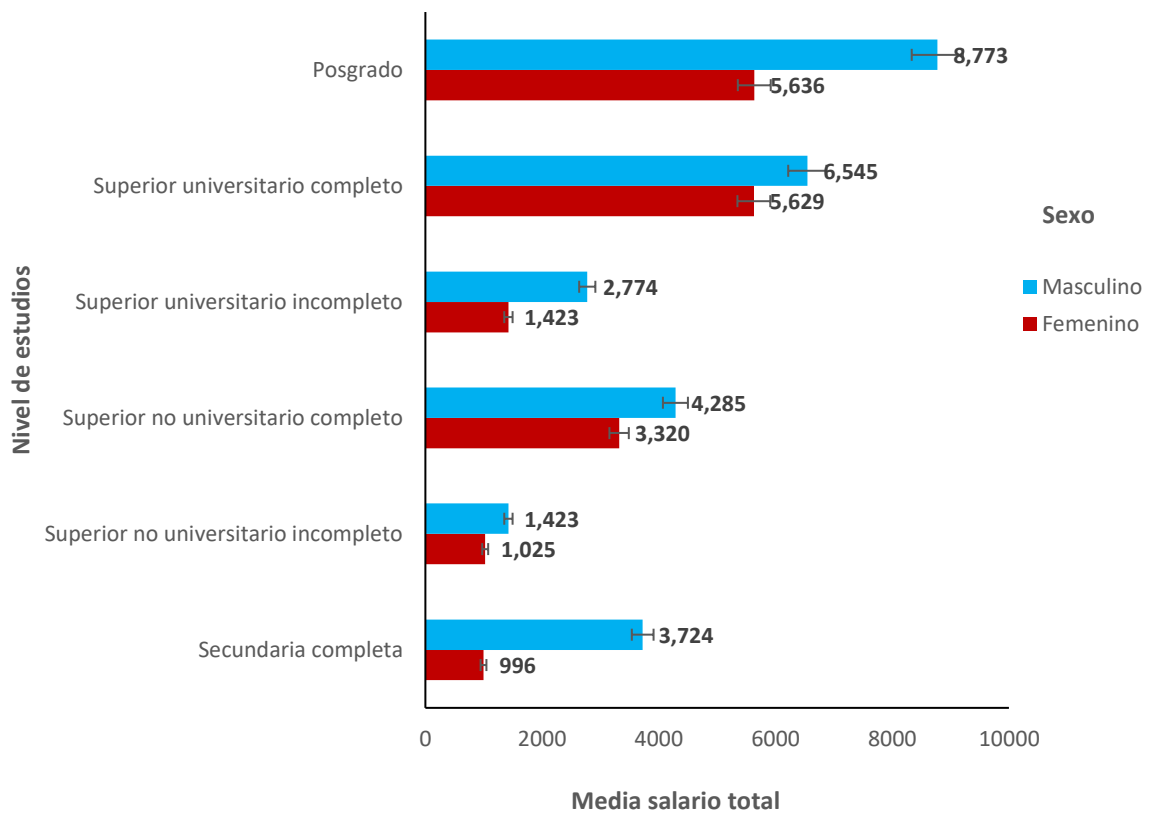


Figura 21

Media salarial de trabajadores según experiencia laboral y género

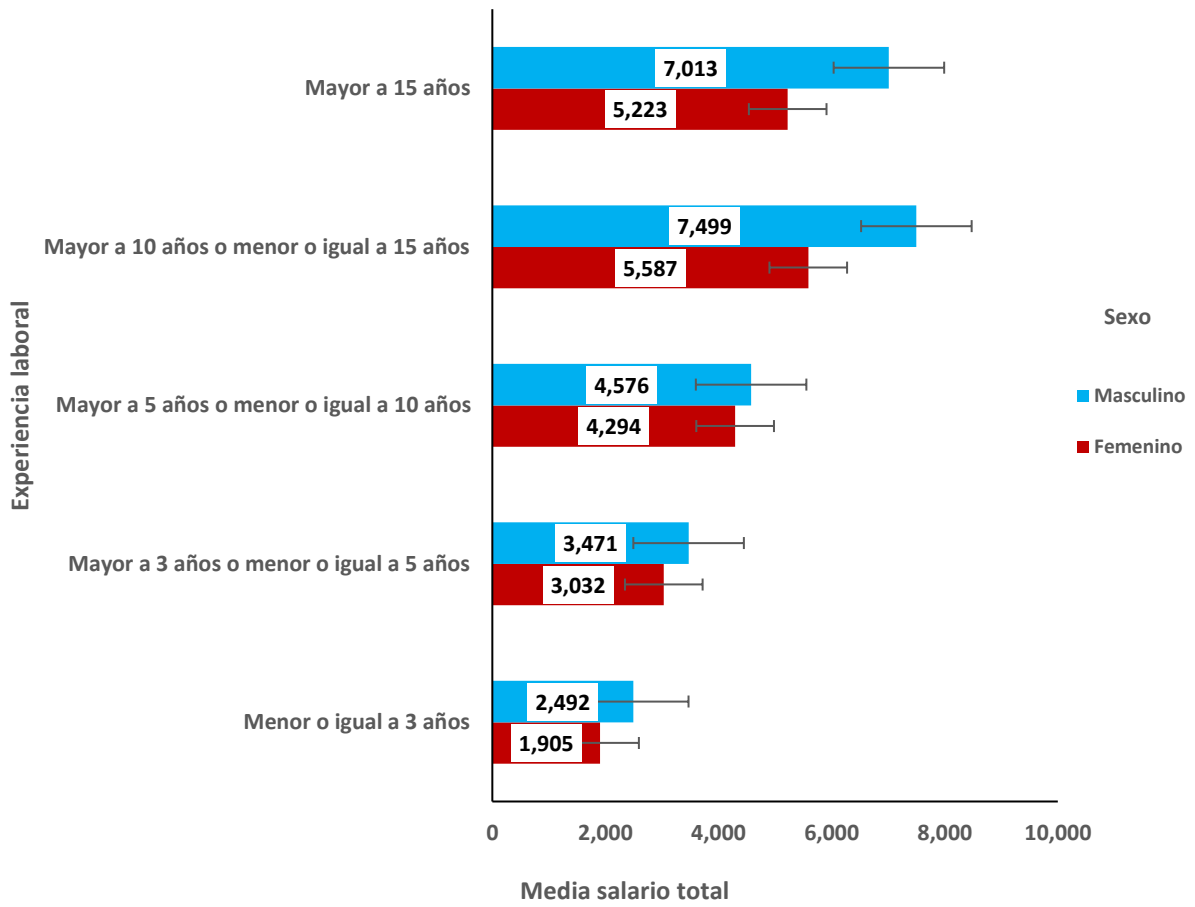


Figura 22

Media salarial de trabajadores en función del sector de trabajo y género

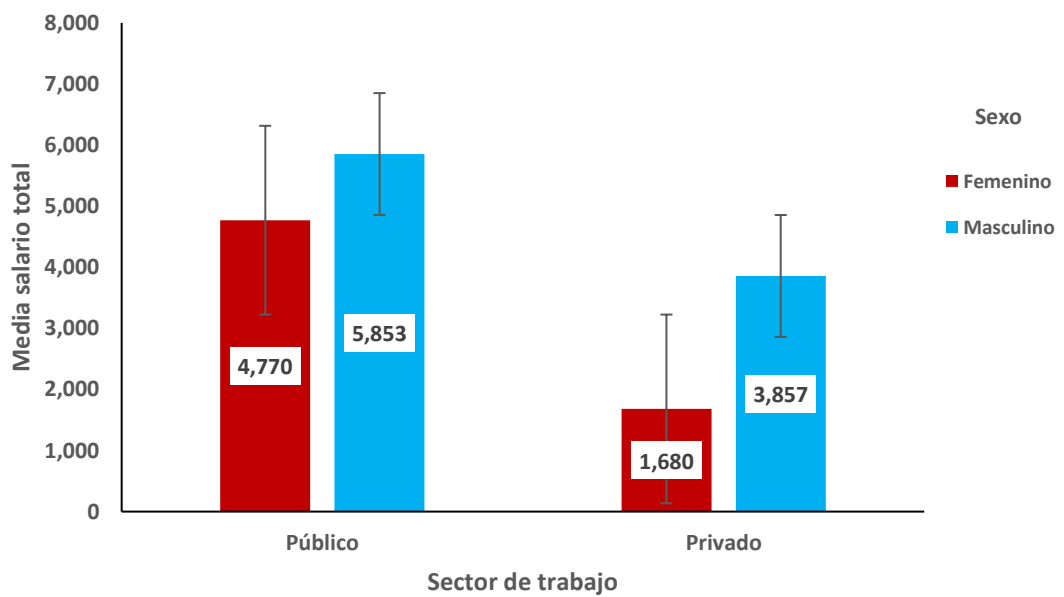


Figura 23

Media salarial de trabajadores en función del puesto de trabajo y género

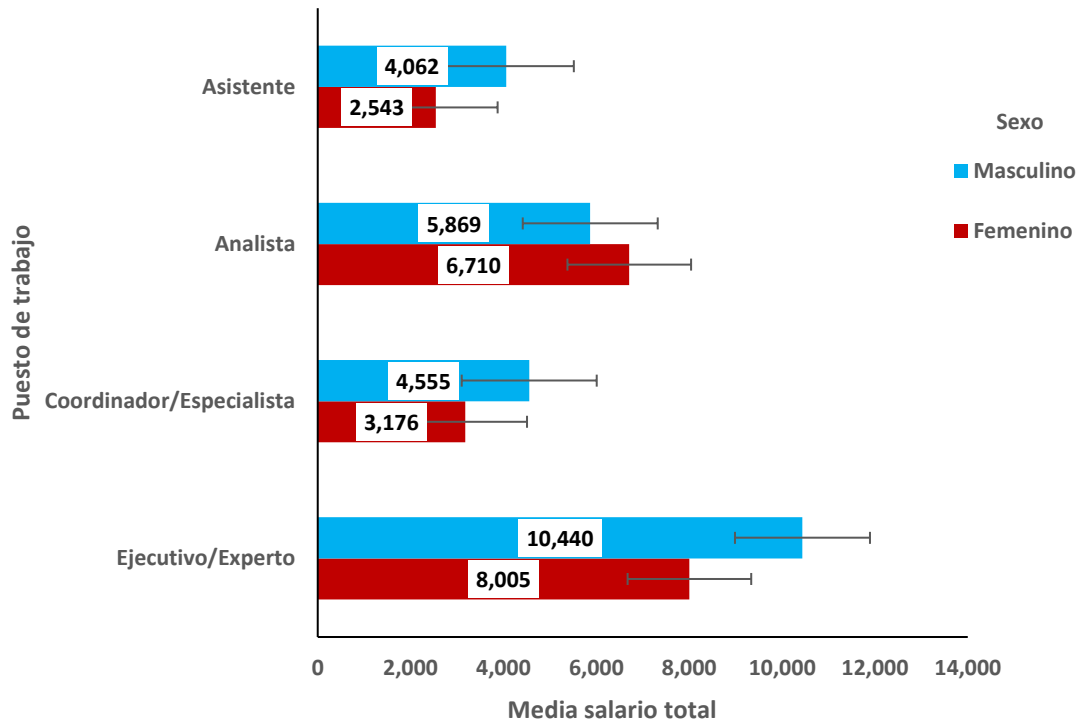


Figura 24

Media salarial de trabajadores en función del sueldo base, horas extras, incentivos, pagas extras y género

