

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS

**FACTORES DETERMINANTES DE LA BRECHA SALARIAL POR GÉNERO EN
LA CIUDAD PUNO-2023**

PRESENTADA POR:

CRISTIAN ELISBAN MAQUERA YANQUI

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

PUNO – PERÚ

2024



Repositorio Institucional ALCIRA by [Universidad Privada San Carlos](https://www.upsc.edu.pe) is licensed under a [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)



17.02%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 13 NOV 2024, 6:49 PM

Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

● IDENTICAL
3.31%

● CHANGED TEXT
13.71%

Report #23687993

CRISTIAN ELISBAN MAQUERA YANQUI // FACTORES DETERMINANTES DE LA BRECHA SALARIAL POR GÉNERO EN LA CIUDAD PUNO-2023 RESUMEN La investigación tuvo como objetivo general de determinar los factores que determinan la brecha salarial por género en la ciudad Puno-2023, tipo de investigación básica, método descriptivo, teoría fundamentada, como muestra tres profesionales de derecho, a ello, aplicó la técnica de entrevista, como instrumento guía de entrevista con el enfoque cualitativo y el análisis e interpretación se realizó de forma descriptiva. Cuyos resultados se logró analizar la brecha salarial que determina las características laborales por género esto se debe por las funciones que cada uno de ellos desempeñan en diversas áreas en una institución pública y privada por ello, se diferencia entre varón y mujer en la remuneración que incluye las capacidades, cualidades profesionales, experiencia laboral, que muchas veces prima el quien más tiene para contrato personal, asimismo, la habilidad humana determina las características de cada personal laboral que implica la formación académica, entre el varón y mujer, con respectivas grado de estudio En conclusión, se logró determinar los factores que determinan la brecha salarial por género en la ciudad Puno-2023, debido que algunos tienen remuneración alto y otros bajos, y ello, se basa el nivel educativo tanto para la mujer y el varón, es un claro ejemplo de grados académicos de magíster o doctor que conlleva

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

FACTORES DETERMINANTES DE LA BRECHA SALARIAL POR GÉNERO EN

LA CIUDAD PUNO-2023

PRESENTADA POR:

CRISTIAN ELISBAN MAQUERA YANQUI

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

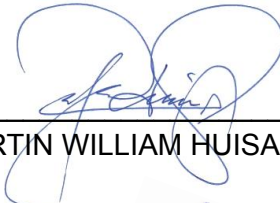
ABOGADO

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:


PRESIDENTE

: 
Mg. PERCY GABRIEL MAMANI PUMA

PRIMER MIEMBRO

: 
Mg. MARTIN WILLIAM HUISA HUAHUASONCCO

SEGUNDO MIEMBRO

: 
M.Sc. DENILSON MEDINA SANCHEZ

ASESOR DE TESIS

: 
Dr. BENITO PEPE CALSINA CALSINA

Área: Ciencias Sociales

Sub Área: Derecho

Líneas de Investigación: Derecho

Puno, 22 de noviembre del 2024

DEDICATORIA

A mis padres. Este logro es un testimonio de su inmenso amor y dedicación. Valoro mucho las lecciones de vida que me han impartido y por el cariño que siempre me han brindado. Mi gratitud hacia ustedes es imposible de expresar completamente. Esta tesis es un tributo a su legado y a la eterna admiración que siento por ustedes. Gracias por ser los mejores padres del mundo.

CRISTIAN

AGRADECIMIENTO

Me gustaría agradecer a todos aquellos que formaron parte de este largo proceso de investigación y escritura. En especial, quiero dar gracias a mi familia, que me enseñó a no dejar nunca de disfrutar de los buenos momentos que ofrece la vida y fue un apoyo para superar cada desafío en la escritura de esta tesis.

CRISTIAN

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTO	2
ÍNDICE GENERAL	3
ÍNDICE DE ANEXOS	6
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
INTRODUCCIÓN	9

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
1.2. ANTECEDENTES	12
1.2.1. Antecedentes internacionales	12
1.2.2. Antecedentes nacionales	13
1.2.3. Antecedentes locales	16
1.3. JUSTIFICACIÓN	18
1.3.1. Justificación Social	18
1.3.2. Justificación Teórico	18
1.3.3. Justificación Metodología	18
1.3.4. Justificación normativa	18
1.3.5. Importancia de la investigación	19
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	19

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO	20
2.1.1. Factores determinantes de la brecha salarial	20
	3

2.1.2. Brecha salarial	21
2.1.3. Capital humano	21
2.1.4. Características de brecha salarial	22
2.2. GÉNERO	22
2.2.1. Características laborales	23
2.2.2. Características personales	23
2.2.3. Situación laboral por género	24
2.2.4. Políticas públicas de igualdad de género	24
2.3. HIPÓTESIS	24
2.3. 1. Hipótesis general	24
2.3.2. Hipótesis específica	24
2.4. MARCO CONCEPTUAL	25
2.4.1. Marco legal	26

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ZONA DE ESTUDIO O ESCENARIO DE ESTUDIO	27
3.2. POBLACIÓN, Y MUESTRA	27
3.2.1. Muestra	27
3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN	27
3.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	28
3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	28
3.5.1. Técnica	28
3.5.2. Instrumento	28
3.6. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE ANÁLISIS Y/O INTERPRETACIÓN DE DATOS	28
3.7. MÉTODO	29
3.8. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES	29

CAPÍTULO IV

EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	30
4.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	32
CONCLUSIONES	36
RECOMENDACIONES	37
BIBLIOGRAFÍA	38
ANEXOS	45

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 01: Matriz de categorización	46
Anexo 02: Instrumento/ guía de entrevista	48
Anexo 03: Instrumento/ guía de entrevista	50
Anexo 04: Instrumento/ guía de entrevista	52

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general de determinar los factores que determinan la brecha salarial por género en la ciudad Puno-2023, tipo de investigación básica, método descriptivo, teoría fundamentada, como muestra tres profesionales de derecho, a ello, aplicó la técnica de entrevista, como instrumento guía de entrevista con el enfoque cualitativo y el análisis e interpretación se realizó de forma descriptiva. Cuyos resultados se logró analizar la brecha salarial que determina las características laborales por género esto se debe por las funciones que cada uno de ellos desempeñan en diversas áreas en una institución pública y privada por ello, se diferencia entre varón y mujer en la remuneración que incluye las capacidades, cualidades profesionales, experiencia laboral, que muchas veces prima el quien más tiene para contrato personal, asimismo, la habilidad humana determina las características de cada personal laboral que implica la formación académica, entre el varón y mujer, con respectivas grado de estudio. En conclusión, se logró determinar los factores que determinan la brecha salarial por género en la ciudad Puno-2023, debido que algunos tienen remuneración alto y otros bajos, y ello, se basa el nivel educativo tanto para la mujer y el varón, es un claro ejemplo de grados académicos de magíster o doctor que conlleva a una diferencia salarial determinar los factores que determinan la brecha salarial por género en la ciudad Puno-2023.

Palabras clave: Brecha, Educativo, Factores, Género, Salarial.

ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the factors that determine the gender pay gap in the city of Puno-2023, type of basic research, descriptive method, grounded theory, as a sample 3 law professionals, to this, the interview technique was applied, as an interview guide instrument with the qualitative approach and the analysis and interpretation was carried out in a descriptive way. The results of which allowed us to analyze the wage gap that determines the work characteristics by gender, this is due to the functions that each of them perform in different areas in a public and private institution, therefore, there is a difference between men and women in the remuneration that includes the capabilities, professional qualities, work experience, which often prevails over those who have more for a personal contract, likewise, human ability determines the characteristics of each labor staff that implies academic training, between men and women, with respective degrees of study. In conclusion, it was possible to determine the factors that determine the gender wage gap in the city of Puno-2023, because some have high remuneration and others low, and this is based on the educational level for both women and men, it is a clear example of academic degrees of master's or doctor that leads to a salary difference determine the factors that determine the gender wage gap in the city of Puno-2023

Keywords: Gap, Educational, Factors, Gender, Salary

INTRODUCCIÓN

La población peruana está ganando grado de educación y experiencia laboral en los últimos años, lo cual debe ser reflejado en la remuneración salarial que reciben. Sin embargo, a pesar del rápido crecimiento que está experimentando nuestro país, se sigue observando una persistente brecha salarial entre hombres y mujeres. Es de esperar que ocurra lo contrario. Lamentablemente, la desigualdad de género sigue existiendo.

Desde tiempos antiguos, se han observado diferencias significativas entre mujeres y varones, tanto en el salario percibido como en los roles domésticos. A pesar de los avances históricos hacia la equidad, la desigualdad sigue existiendo, especialmente en el mercado laboral, donde persiste una brecha salarial a nivel mundial. Esta situación previa también existe en Perú, lo que hace que sea necesario investigar las razones de esta la cuna salarial y los elementos que la impactan.

Mientras tanto, el Instituto Nacional de Estadística e Informática señala que esta brecha de género en el mercado laboral se incrementó debido a la pandemia, ya que el 53% de las mujeres tiene ahora trabajos más vulnerables, frente a sólo el 43% de los hombres, razón por la cual a pesar de que la población femenina económicamente activa ha retornado a niveles similares al periodo pre-pandémico, los ingresos de las mujeres son desiguales (INEI, 2021).

Es por tal motivo que, la presente investigación está estructurada en base a cuatro capítulos que dan a conocer cada uno de los tópicos considerados en la tesis, en consecuencia se tiene lo siguiente: El capítulo uno, se expone el problema considerado en la presente investigación, luego se pasa a exponer los objetivos trazados, para poder establecer los antecedentes de la investigación; en el capítulo dos se desarrolla el marco teórico referencial para la investigación, el marco conceptual y se muestran las hipótesis consideradas; en el capítulo tres se desarrolla la parte metodológica aplicada en la investigación; en el capítulo cuatro se muestran los resultados que se han obtenido producto de la investigación, junto con las conclusiones a las cuales se concluye en la investigación, junto con las recomendaciones, la bibliografía y los anexos han sido considerados.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

OIT (como se citó en Linthon & Méndez, 2022) la igualdad salarial entre hombres y mujeres tiene sus raíces en la constitución original de la OIT, que incluía la idea de «igual salario por trabajo de igual valor.» Lamentablemente, apenas se ha avanzado en la reducción de la brecha salarial, y se han puesto en peligro las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. El problema de la brecha salarial por género tiene sus inicios en la segunda mitad del siglo XX debido a que las mujeres en diversas partes del mundo, en particular en América Latina, se han incorporado al mercado laboral de forma creciente, en el transcurso del tiempo las condiciones laborales se ha encontrado diversos factores como años de experiencia laboral del varón, años de experiencia laboral de la mujer para algunas mujeres ha sido favorable y desfavorable desencadenando en desigual salarial, por ello, el problema no es ajeno en el contexto internacional y nacional.

El Instituto Nacional de Estadística e Informática del Perú indica que la brecha de género en el mercado laboral se incrementó considerablemente en tiempos de Pandemia Covid-19, en vista que el 53% de mujeres cuenta con empleos más vulnerables a diferencia de los hombres que solo es el 43%, posee esa debilidad. (INEI, 2021). Por ello, el Estado peruano no es ajeno a esta problemática la desigualdad en salario entre hombres y mujeres, aunque las mujeres siguen luchando para tener acceso en el mercado laboral, se debe al factor de nivel educativo, y experiencia laboral, sin embargo, no se ve reflejado en un incremento en las remuneraciones.

La brecha laboral entre hombre y mujer se ha evidenciado que aún persiste en las diferencias salariales por género a lo largo del tiempo ha favorecido a los hombres, ya que existe convergencia en el nivel educativo entre mujeres y hombres, que se puede observar actos de discriminatorio en el mercado de trabajo en el Perú, aún existen brechas salariales de género.

En la ciudad de Puno, aún se observa los factores que determinan la brecha salarial por género en diversos segmentos del mercado laboral, sobre todo la fuerza laboral dependiente que está conformada por los empleados profesionales y no profesionales que poseen la relación contractual ya sea explícita o implícita con un empleador (firma o persona natural), por la cual se recibe una remuneración o un salario, al tener una relación de dependencia con su empleador, de alguna manera tiene ciertas manifestaciones discriminatorios.

Después de haber identificado el problema en cuestión, es necesario desarrollar la presenta investigación con el propósito de determinar los factores de la brecha salarial por género en la ciudad Puno, aún más cuan lo señala el Informe Anual del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE] (2022) la mujer en el mercado laboral peruano, en particular en la región Puno, existen desigualdades en el mercado laboral dónde se observa la segregación ocupacional. Sin embargo, también pone de manifiesto que las profesiones están vinculadas al nivel de estudios y a la variedad de especialidades que pueden ofrecer a los empleadores.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Problema general

¿Cuáles son los factores que determinan la brecha salarial por género en la ciudad Puno-2023?

Problemas específicos

¿Por qué la brecha salarial determina las características laborales por género en la ciudad Puno-2023?

¿Por qué el capital humano determina las características personales por género en la ciudad Puno-2023?

¿Por qué las características de brecha salarial determinan la situación laboral por género en la ciudad Puno-2023?

1.2. ANTECEDENTES

1.2.1. Antecedentes internacionales

Como se tiene a los antecedentes que procede del contexto internacional a Vera (2023) realizó la investigación sobre. Impacto del nivel de escolaridad en la brecha salarial de género existente en el sector público de Bolivia, efectuada por la Universidad Mayor de San Andrés de Bolivia con el objetivo de estudiar cómo el nivel de escolaridad impacta en el comportamiento de la brecha salarial de género que acentúa la desigualdad social y económica en las mujeres bolivianas, en Bolivia, tipo de estudio descriptivo con enfoque cualitativo, como muestra de estudiar se utilizaron libros, compendios, instituciones como INE, BC, UDAPE y otros, revisión bibliográfica y su instrumento ficha bibliográfica, en sus resultados indican que el mercado de trabajo por género, se tiene desempleada está constituida por el sexo femenino, dicho fenómeno se puede ver explicado por el rol que tiene la mujer dentro de la familia, ya que ella es la que está destinada al cuidado de los niños, por lo que el conseguir un empleo reenumerado quedaría relegado, y concluyó el salario ha ido creciendo con el pasar de los años, tanto para hombres como para mujeres, pero la brecha salarial de género ha ido en ascendencia, generando así más desigualdad de ingresos.

Los autores, Ocaña, y Bandeira (2022) quienes realizaron la investigación titulada: Desigualdad de género en el ámbito laboral de los países de América Latina en los estudios de revistas académicas de género de los últimos diez años, efectuada por la Universidad Andina Simón Bolívar, con el objetivo de determinar las categorías teóricas sobre desigualdad de género en el ámbito laboral, a partir de un estudio bibliométrico, tipo de estudio descriptivo, sin nivel de estudio, como muestra de estudio 60 artículos, la técnica de observación, y su instrumento de fichas bibliográficos, en sus principales

resultados destaca, la prevalencia de falta de equidad de salarios entre hombres y mujeres, minimizando brechas salariales, en razón que la mujer pueda crecer personal y profesionalmente, rompiendo roles y estereotipos, que empiezan en el hogar y se afianza en la sociedad,, y concluyó personal femenino en igualdad de condiciones que los hombres, hace que se elimine los estereotipos, es difícil, pero no imposible. Si bien se ha incrementado la participación de la mujer en el ámbito laboral, resulta difícil lograr la igualdad de remuneración por labores de igual valor, ya que existe una discriminación salarial y barreras para la inserción de la mujer en un mundo de desigualdades laborales.

Varela & Salazar (2023) su investigación trata de un artículo científico denominado. Brecha en el ingreso laboral en Ecuador por discriminación, en pre y pospandemia, publicada en la Revista Instituto de Investigaciones Económicas en la ciudad de Ecuador su objetivo fue analizar las diferencias en los ingresos laborales en Ecuador pre y post pandemia en tres grupos de interés (mujeres, jóvenes y minorías étnicas) y demostrar utilizando el método Heckman y la descomposición Oaxaca-Blinder con una encuesta anual en 2018, 2019 y 2021, en sus resultados señala que se observa la discriminación que esta está relacionado con la teoría del capital humano, que aclara cómo las variaciones en el capital humano explican la brecha salarial entre hombres y mujeres, y concluyó la discriminación de brecha salarial que no sólo ha dado lugar a que las mujeres tengan menos capital humano, sino también a que esta situación de género restrinja su acceso al trabajo, a la formación y a la calidad del empleo.

1.2.2. Antecedentes nacionales

Continúa los antecedentes nacionales, entre ellos, Sánchez (2023) con su investigación titulada: Impacto de la educación en la brecha salarial de género en el mercado laboral peruano, efectuada por la Universidad San Martín de Porres, con el objetivo de determinar si la brecha salarial de género masculino y femenino en la población ocupada de Perú, utilizaron como base de datos la Encuesta Nacional de Hogares del Instituto Nacional de Estadística e Informática, con un modelo econométrico (Oaxaca-Blinder, 1973) apoyado en la función de ingreso de Mincer (1974) para determinar si la brecha salarial de género entre

hombres y mujeres en la población ocupada del Perú se ha reducido entre los años 2015 y 2021, para ello, la muestra de estudio fue entre hombres y mujeres mayores de 14 años que respondieron la encuesta, en sus resultados muestra que existe una relación positiva entre la variable educación y salario, interpretando que a mayor cantidad de años de estudios, mayor salario, por lo que esto debe ser un incentivo para el gobierno en brindar herramientas que promuevan la inversión en la educación y capacitación de los ciudadanos, de esta manera a su vez se reducirá la brecha salarial de género, y concluyó la pandemia del COVID-19 generó la brecha salarial de género porque los ingresos más afectados fueron de los hombres en comparación de las mujeres, algo no tan alentador, ya que se busca que esta reducción sea por un motivo favorecedor para ambos géneros.

Continúa, Flores (2020) realizó la investigación titulada: Equidad de género y brecha salarial en una Municipalidad Distrital – Apurímac, efectuada por la Universidad César Vallejo, con el objetivo de determinar la relación que existe entre la equidad de género y brecha salarial en una municipalidad distrital - Apurímac, tipo de estudio teórico, diseño no experimental, descriptivo correlacional, como muestra de estudio 96 trabajadores a ello se aplica el cuestionario como instrumento y la técnica la encuesta, a base de ella, obtuvo como resultado señala que no existe relación entre la equidad de género y las brechas salariales toda vez que los resultados estadísticos arrojaron un resultado para el p-valor de 0.365 que al ser mayor de 0.05, rechaza la hipótesis general del trabajo, y concluyó que el nivel educativo representa una gran ventaja a la hora de buscar trabajo y de contratar mano de obra calificada, es decir, mientras más origen técnico tenga el trabajador mayor será la brecha que exista entre trabajadores y por ende las empresas e instituciones optarán un trabajo más intenso en favor para la masa salarial masculina en lugares de la masa salarial especializados femenina, es decir, requerirán más de trabajo profesional masculino que de trabajo especializado femenino.

Chávez (2021) realizó su investigación sobre. Crecimiento económico y brecha salarial de género en el mercado laboral peruano, efectuada por la Universidad Nacional Federico Villarreal, con el objetivo de establecer la influencia del crecimiento económico en la brecha

salarial de género en el mercado laboral peruano, utilizaron una planilla de recolección de datos para extraer datos correspondientes a la tasa de crecimiento económico real y per cápita, ingreso femenino en relación al ingreso masculino a nivel nacional, en los sectores de agricultura, pesca y minería, en el sector comercio, en el sector público, en el nivel universitario superior y en el nivel técnico profesional, fue tipo de investigación básica, nivel explicativo, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental y corte longitudinal, como muestra de estudio del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) y el Banco Central de Reserva del Perú (BCRP) compuesta por 8 series de 11 datos, en sus resultados indica el crecimiento económico es capaz de reducir la brecha salarial de género de nivel superior universitario (hasta 24.19%, según el R² ajustado), debido a los efectos positivos que genera sobre el nivel de empleo y, por ende, en el nivel de ingreso de las mujeres que tienen altos grados académicos universitarios (como licenciatura, maestría y/o doctorado), y concluye de Fisher (0.0472) menor al nivel de significación (0.05), se comprueba que la hipótesis de investigación fue acertada, la cual indica que el crecimiento económico es capaz de reducir la brecha salarial de género (hasta 16.48%, según el R² ajustado), gracias a los efectos positivos que genera sobre el nivel de empleo y, por ende, en el nivel de ingreso de las mujeres

Chacmani (2023) su tesis trata de. Factores determinantes en la brecha salarial por género de los trabajadores de la región del Cusco 2015-2020, efectuada por la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, con el objetivo de determinar los factores determinantes de la brecha salarial por género de los trabajadores de la región del Cusco, tipo explicativo, cuantitativo, no experimental – longitudinal, como población fue obtenida de la Encuesta Nacional de Hogares del INEI, de ella se desprende la muestra de estudio 7528 trabajadores del sector público y privado de la región del Cusco, como técnica se utilizó la ficha de análisis documental, en sus resultados mientras que la experiencia muestra una relación negativa de 0.17 puntos a la brecha; en relación a los factores personales; se muestra que el estado civil (No Soltero) es significativa con un efecto positivo de 0.45 puntos a favor de la brecha salarial y el lugar de residencia (sector urbano)

posee un efecto positivo de 0.28 puntos logarítmicos, y concluyó el sector laboral público es estadísticamente significativa y explica de manera negativa (-0.25) la brecha salarial por género; para cada factor; de esta manera se concluye que tanto el capital humano, el factor personal y las características laborales determinan la brecha salarial de género en la región Cusco.

1.2.3. Antecedentes locales

Respecto a los antecedentes locales, se pudo identificar los siguientes trabajos de investigación, Núñez (2022) su investigación trata de. Discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y regímenes laborales de los trabajadores en una entidad de salud, Juliaca, efectuada por la Universidad César Vallejo, con el objetivo de determinar la relación que existe entre la discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y la estabilidad laboral de los trabajadores de una entidad de salud, Juliaca, tipo descriptivo, enfoque mixto, el diseño de investigación no experimental de corte transversal, la técnica que utilizaron para recolección de datos fue la revisión de la bibliografía y la encuesta, el tamaño de la muestra estuvo conformada por 40 personas ese tipo de abusos en sus resultados el encarcelamiento arbitrario provoca daños corporales y psicológicos así lo indican el 95% de los encuestados, y el 92,5% de los encuestados cree que está mal mantener a alguien incomunicado, tiene repercusiones legales cuando la policía abusa de su autoridad, y concluye el coeficiente de correlación entre ambas variables donde se ha determinado como resultado el valor de 0.567, por lo tanto existe una relación entre la detención arbitraria y el abuso de autoridad cometida por los efectivos policiales, con un valor p de 0,006 está por debajo de 0.05.

Apaza (2021) con su trabajo de investigación titulada: Factores socioeconómicos que inciden en el empleo informal en la ciudad de Juliaca, efectuado por la Universidad Nacional de Juliaca, con el objetivo de determinar los factores socioeconómicos que inciden en el empleo informal en la ciudad de Juliaca, utilizaron un diseño no experimental y un enfoque de investigación cuantitativo con alcance descriptivo-correlacional, se utilizó la base de datos de la Encuesta Nacional de Hogares 2020, y los resultados indican que

los factores socioeconómicos sí influyen en el empleo informal en la ciudad de Juliaca. En particular, ser profesional técnico disminuye la informalidad en un individuo con un valor p de.001 menor al nivel de significancia (0.05), y concluyó las empresas con más de 50 trabajadores tienden a ser formales, con un valor p de.001 menor al nivel de significancia que se sugiere que los factores socioeconómicos sí influyen en el empleo informal en la ciudad de Juliaca.

Churquipa (2020) su tesis se trata de. Gestión administrativa y su relación con el clima laboral en los colegios emblemáticos de la zona norte de la región Puno, efectuado por la UANCV, objetivo determinar la relación de gestión administrativa con el clima laboral en los Colegios Emblemáticos de la zona norte de la región Puno tipo de investigación no experimental, cuyo diseño es correlacional, tiene el nivel de investigación explicativa, trabajó con una población de 502 docentes, de las cuáles se seleccionó como muestra a 217 docentes de los Colegios Emblemáticos, aplicaron la encuesta a los docentes y su instrumento el cuestionario con preguntas mixta, el análisis de los datos se realizó con la estadística descriptiva, la prueba de hipótesis con el programa SPSS, Spearman, en sus resultados señala el 44% de los docentes del Colegio Nacional Pedro Vilcapaza, opinan que reniegan cuando frecuentemente monitorean su asistencia; de igual manera el 38% de los docentes del Colegio Mariano Melgar, cuando monitorean su asistencia al Colegio, respondieron que frecuentemente reclaman por la falta ya registrada, pues, les ocasionara el descuento de su remuneración, y concluyó se evidencia, que la gestión administrativa se relaciona directamente con el clima laboral en los Colegios Emblemáticos de la zona norte de la región Puno del año 2016, y por eso, se llegó a determinar, en el Colegios Pedro Vilcapaza, y Glorioso 821, se encuentra deteriorado el clima laboral, mientras que en los Colegios de Mariano Melgar, Colegio Nacional de Varones, Colegio Nuestra Señora de Alta Gracia y Colegio José Antonio Encinas se mantiene el clima laboral adecuado.

1.3. JUSTIFICACIÓN

1.3.1. Justificación Social

La investigación se justifica por el aporte al análisis de la problemática de los factores determinantes de la brecha salarial por género en la ciudad Puno, que enfrentan ingresos salariales menores respecto al varón, por ello, se busca explicar a la sociedad en conjunto el origen de la existencia de la brecha salarial por género, en particular en la población económicamente activa ocupada, en ese escenario se podrá determinar los factores que dificultan minimizar la brecha salarial esclarecimiento de las brechas encontradas en el tiempo de investigación.

1.3.2. Justificación Teórico

Desde el punto de vista teórico permite incrementar los conocimientos a base de la problemática descrita, ya obtenidos sobre la problemática existente, además permitirá determinar si en la ciudad de Puno, existe una reducción en la brecha salarial a partir del planteamiento de los objetivos previsto en el presente estudio

1.3.3. Justificación Metodología

Para la realización de la investigación se sigue procedimientos técnicos como la entrevista y su instrumento guía de entrevista que garantizan su correcto desarrollo de la investigación al ser un tópico pertinente al Derecho Laboral, a su vez logrará la disponibilidad de bases de datos e información de brechas salariales

1.3.4. Justificación normativa

El presente estudio se realiza en el marco de la Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres Ley No 30709, el artículo 2; se entiende por discriminación, la anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato, en los requerimientos de personal, a los requisitos para acceder a centros de educación, formación técnica y profesional, que impliquen un trato diferenciado basado en motivos de raza, sexo, religión, opinión, origen social, condición económica, estado civil, edad o de cualquier índole. Los empleadores están obligados a informar a sus trabajadores la política salarial del centro de trabajo. Se considera práctica discriminatoria brindar un trato salarial

distinto a hombres y mujeres que cumplan los mismos requisitos de acceso al empleo y desempeñen las mismas labores.

1.3.5. Importancia de la investigación

La importancia se centra en analizar la brecha salarial y determinar los factores que genera efecto en situación de género en la región Puno, que se puede contrarrestar y solucionar dicha problemática, como se puede definir “Cuando un empresario o empleador de institución pública discrimina con brecha laboral a los trabajadores, se comporta como si su contratación están asociados gastos no financieros, y financiero con costo mensual-anual. Es necesario esclarecer los factores que determinan la brecha salarial por género, ya que en los últimos se ha observado la existencia de desigualdad en la remuneración, la que implica diversos factores como situación laboral, personal y otras características.

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo general

Determinar los factores que determinan la brecha salarial por género en la ciudad Puno-2023

Objetivos Específicos

Analizar la brecha salarial que determina las características laborales por género en la ciudad Puno-2023

Analizar el capital humano que determina las características personales por género en la ciudad Puno-2023

Analizar las características de brecha salarial que determina la situación laboral por género en la ciudad Puno-2023

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO

2.1.1. Factores determinantes de la brecha salarial

Cahuancama et al. (2023) en los últimos años, las disparidades salariales entre hombres y mujeres se han convertido en un tema de interés económico, político y social debido a la existencia de una brecha salarial financiera entre hombres y mujeres con características productivas similares (formación, experiencia laboral y antigüedad en la empresa), e incluso cuando las mujeres tienen mejores características productivas que los hombres.

La Teoría del Capital Humano muestra cómo diversos factores, como la productividad y la educación, contribuyen a la desigualdad de los ingresos laborales. Del mismo modo, aclara cómo las capacidades y los conocimientos de los trabajadores afectan a la actividad económica de una nación. Dado que una persona puede ganar más que el salario medio siempre que tenga un mayor grado de aprendizaje, Adam Smith ya había afirmado que sería necesario invertir en educación para explicar las variaciones salariales en las distintas ocupaciones (López & Sarmiento 2019).

Paz (2019) hace hincapié en las discrepancias encontradas en los factores que afectan a la remuneración, que pueden captarse con los datos proporcionados que los hombres y las mujeres difieren en su nivel educativo, su experiencia en el mercado de trabajo, su forma de incorporación al mercado laboral (sectores en los que desempeñan sus tareas, cualificación requerida para los puestos que ocupan, en el segmento formal y no formal), el número de horas dedicadas a actividades remuneradas y no remuneradas, el objetivo final es determinar la diferencia salarial real entre los sexos, o el valor de la «brecha ajustada»,

es decir, la diferencia que se mantiene incluso después de que las variables observadas que difieren entre el hombre y mujer.

2.1.2. Brecha salarial

Antón et al. (2020) la desigualdad en los salarios de hombres y mujeres es una brecha de nunca termina y se involucra a muchos factores, dicho factores hace una diferenciación entre los salarios promedios de hombres y mujeres en los sectores público y privado, que conlleva a profundo desigualdad de género y la discriminación en los niveles de remuneración.

Moral (2021) la brecha salarial por género es una cuestión ampliamente analizada influencia económica y se observa en la inmensa mayoría de los países, para diseñar medidas que contribuyan a reducir la brecha salarial, y es preciso tener en mente que no siempre están en el ámbito laboral. Por ejemplo, la «corresponsabilidad» (relativa al reparto del trabajo no remunerado entre hombres y mujeres; por ejemplo, los hombres son más competitivos que las mujeres), que podría explicar en parte la diferencia salarial entre ambos sexos.

2.1.3. Capital humano

Gallego & Naranjo (2020) los factores como las competencias, la formación, la experiencia, los conocimientos, las actitudes y los valores de los empleados dentro de la organización, así como los factores relativos a la contratación, el desarrollo y la retención del talento humano, son temas recurrentes cuando se habla de capital humano. Otros elementos que se mencionan en algunos estudios son el perfil demográfico, la movilidad y el grado de compromiso y felicidad de los empleados; sin embargo, estos aspectos no se miden, identifican ni valoran de forma sistemática.

Díaz, & Toscano (2022) el capital humano eficazmente se orienta a las habilidades de personas con la debida planificación, organización, gestión y control deben ser accesibles para cumplir los objetivos mencionados, pero deben anteponer otros intereses subalternos.

2.1.4. Características de brecha salarial

Si bien todos los estudios enfocados en brechas salariales que consiste en años de experiencia laboral del varón, años de experiencia laboral de la mujer en el entorno en cada uno de los niveles educativos, tomando como base haber completado sólo la primaria o menos. Mientras que el modelo estima un retorno grande y positivo a ser bilingüe (Arceo & Torres 2021).

Típicamente se conoce a la brecha salarial de género entre los hombres y mujeres se utiliza habitualmente para describir la diferencia salarial entre hombres y mujeres. Sin embargo, como varía en función de los rasgos de hombres y mujeres, puede estar relacionada con la desventaja que tienen las mujeres en el mercado laboral por el mero hecho de ser mujeres. Por ello, los factores que explicarían la disparidad salarial y se ofrecen dos conjuntos de variables -personales y laborales-. Estas variables nos permiten intentar distinguir el componente de la labor (Ortogorin, 2021)

2.2. GÉNERO

Bituga (2020) la opresión e injusticia subliminales que experimentan las mujeres en estas situaciones en relación con los hombres se derivan de la discriminación que sufren las mujeres a manos de los hombres. Obstáculos como los estereotipos de género que dictan cómo deben comportarse los ciudadanos en función de su sexo son un elemento que contribuye de manera significativa. Al contrario, el patriarcado es una ideología que prioriza por los hombres sobre las mujeres. Por eso, el patriarcado se define como una estructura de dominación sexual que sirve de base a todas las demás formas de dominación, incluidas las basadas en la raza y la divergente.

Pajuelo (2022) en la sociedad patriarcal, perpetuará la discriminación y la desigualdad sexual impuestas por el patriarcado hasta que las mujeres puedan tener una sexualidad libre e igualitaria. Dado que las organizaciones impone a los hombres tienen una gran capacidad para estar presentes en el mercado e imponer la heterosexualidad, que impone un orden social basado en las diferencias sexuales y la dominación masculina, el imaginario sexual que promueve menoscaba a las mujeres y las formas en que se da

sentido a las entidades de «hombre» y «mujer» se desarrollan dentro del sistema sexo-género, con ello se define la que se considera normal y aceptable en las relaciones íntimas entre hombres y mujeres.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos (como se citó en Araujo 2021) nos dice que aun cuando los Estados de la región han realizado un importante trabajo, para garantizar y resguardar los derechos de mujeres, niñas y adolescentes e igualdad con los hombres enfrentando desafíos, dificultades, para dar una respuesta efectiva al problema social de discriminación, desigualdad y violencia contra mujeres, niñas y adolescentes.

2.2.1. Características laborales

Díaz et al. (2021) es la situación económica del trabajador varón y mujer en diversos sectores como público-privado que desempeñan con la presencia de un Jefe inmediato. Estos elementos se suman a la percepción, manifestada de gratitud e ingratitud del reconocimiento social ambiguo de la profesión y de la incapacidad de responder a todas las demandas y presiones externas e internas

Crespo del Río et al. (2022) describe la posibilidad de expresar la actitud del trabajador cumpliendo diversos mecanismos de funciones directos como en indirectos, que establece un contraste con los trabajadores enfatizan sobre todo en los resultados, ante todo y eso destaca frente a las falencias que se señalan en situación económica

2.2.2. Características personales

Es la expresa en diferentes aspectos de la vida diario e interdiario en el acceso a una opción laboral en ella influyen factores de índole social, como el acceso al sistema de salud, el nivel de la educación, la sensación de seguridad, la libertad ciudadana, la igualdad, la justicia social, un medio ambiente saludable y la posibilidad de realización personal de sus integrantes. (Vargas, 2021).

Hierrezuelo et al. (2021) es la manifestación de la potencialidad intelectual del trabajador en campo de acción en mérito a una remuneración como retribución por su labor cotidiana hace que esté logre con sus características personales los resultados necesarios en entidades públicas y privadas.

2.2.3. Situación laboral por género

Velásquez (2021) se define en términos generales es la situación empleado y desempleado que puede ser entendida no solo por el servicio en sí, sino por la atención brindada al momento de realizar las actividades, si es óptima para el contrato laboral con fines de cumplir las funciones y especificaciones para las que ha sido diseñado y que deberán ajustarse a las expresadas en cumplimiento o clientes del mismo.

Algaba y Fernández (2021) es la existencia de igualdad o desigualdad de situación laboral por género que se definieron en la capacidad, e inteligencia expresada en cinco áreas de sobreexcitabilidad: psicomotora, sensual, intelectual, imaginativa y emocional

2.2.4. Políticas públicas de igualdad de género

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) consiste en hoja de ruta en hacer realidad de los derechos humanos en el marco de lograr igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas, las desigualdades de género y su expresión en la violencia y discriminación hacia las mujeres y las niñas siguen siendo uno de los marcadores de vulneración de derechos humanos más persistentes y estructurales en el mundo (Aguilar, 2021).

La igualdad de género constituye un aporte al fomento de derechos humanos, la cual debe ser política de cada Estado y de gobernante como un rasgo estructural de toda nación que coloca en el centro la igualdad de género, los derechos humanos y la autonomía de las mujeres (Güezmes et. al. 2022).

2.3. HIPÓTESIS

2.3. 1. Hipótesis general

Capital humano, características de brechas salarial, características laborales, características personales, situación laboral por género determinan la brecha salarial por género en la ciudad Puno-2023

2.3.2. Hipótesis específica

La brecha salarial y las características laborales son determinadas por género en la ciudad Puno-2023

El capital humano determina las características personales por género en la ciudad Puno-2023

Las características de brecha salarial determinan la situación laboral por género en la ciudad Puno-2023

2.4. MARCO CONCEPTUAL

a. Aspiraciones

Aparicio (2009) cada ciudadano tiene aspiraciones de superar la brecha de desigualdad salarial por género. Por ejemplo, aspira a lograr mayores remuneraciones como elemento clave para lograr el bienestar de los integrantes de la familia, y conexos a ella.

b. Brecha

Es la limitación que dificulta la igualdad de oportunidades en diversos ámbitos social, económico y político por su propia naturaleza de medida, las diferencias entre dos colectivos no directamente comparables, debe realizarse de manera condicionada a aquellos factores que consideran determinantes a medida un mayor número de años de experiencia, y mayor nivel educativo medio; entre otras (Anghel & De Artíñano, 2019).

c. Desigual

La desigualdad se da en la distribución de los ingresos, pero no es la única, ni la más grave. La desigualdad se halla presente en todas las actividades diarias que una persona cumple en el ámbito territorial (Kliksberg, 2005).

d. Factores

Son aquellas acciones que influyen en circunstancias de prevalencia de acto y/o actividad que orienten las decisiones e imposiciones de caso en cuestión, así como la magnitud de asociación con las comorbilidades más frecuentes (Uralovich et al; 2023)

e. Género

Es la distinción de sexo varón y mujer, aunque se siempre se dice a la fuerza del hombre no se le puede igualar en circunstancias laborales (Arévalo, et. al. 2023)

f. Salario

Es la contribución económica por el servicio prestado en un rubro específico existiendo una correlación negativa entre el promedio salarial del varón y mujer en cada sector, se concluye que el sector les ofrece a los colaboradores estabilidad laboral y salarial (Torres & Gutiérrez, 2023).

2.4.1. Marco legal

Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres Ley No 28983, Artículo 4. Del rol del Estado Es rol del Estado, para los efectos de la presente Ley; Promover y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, adoptando todas las medidas necesarias que permitan remover los obstáculos que impiden el ejercicio pleno de este derecho, con el fin de erradicar todas las formas de discriminación.

- A. Convenio No 100 OIT y el Convenio sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer: Protección de derecho a la igualdad salarial ante labores idénticas o sustancialmente iguales.
- B. Pacto de San Salvador: Reconoce derecho a igualdad salarial en caso de trabajos idénticos

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ZONA DE ESTUDIO O ESCENARIO DE ESTUDIO

Como zona de ubicación la ciudad de Puno, provincia Puno, región Puno, que se encuentra en el altiplano entre los 3,812 y 5,500 m s. n. m. y entre la ceja de selva y la selva alta entre los 4,200 y 500 m s. n. m. y está ubicada a orillas del lago Titicaca.

3.2. POBLACIÓN, Y MUESTRA

La población está constituida por los 10 profesionales en derecho laboral, y/o similares a ellas, que analizarán los factores determinantes de la brecha salarial por género en la ciudad Puno, del año dos mil veinte tres.

3.2.1. Muestra

Por el tipo de estudio corresponde a muestra de tipo no probabilístico intencional conformada por 10 profesionales en derecho laboral, y/o similares a ellas. Reales et al. (2022) El uso del muestreo intencional ofrece al investigador en Ciencias Sociales al realizar y extraer la información de la muestra de manera eficiente y se basa en gran medida en el conocimiento, el juicio y el intelecto del investigador.

3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Básica, y no experimental.

Es considerado no experimental solamente se observan y se describen; no se tiene influencia sobre estas ya que se dieron al igual que sus cambios. De este modo no hubo que manipular las variables. Dicho de otro modo, no se modificaron intencionalmente las variables implicadas para ver sus efectos de manera objetiva. (Hernández, 2016)

Enfoque de investigación. - Enfoque cualitativo

Ahmed et al. (como se citó en Muñoz, & Solís, 2021) la cuantitativa es la investigación que no se aplica estadística, tiene mayor énfasis en comprender la situación concreta los conocimientos, las habilidades, las actitudes, y otros elementos que requieren de ambos enfoques

3.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

- Teoría fundamentada

La Teoría Fundamentada (TF) se ha mostrado considerada una de las técnicas cualitativas más populares de los últimos años. Desde sus inicios se han creado diversos puntos de vista sobre la creación de un proceso de investigación basado en esta metodología. Para ello, se realizó una revisión teórica de los puntos de vista de la TF que se consideran más representativos. (Palacios, 2021).

- Teoría narrativa

Valles (2021) es la actuaciones verbales y paraverbales que describe de un hecho se ha negativo o positiva en sus vidas, emociones, violencia, creencias, deseos, pensamientos, etc.

3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

3.5.1. Técnica

La técnica que se aplicó es la entrevista al grupo de estudio previamente selecciona con ese propósito

Feria, et. al. (2020) es considerado como técnica de investigación e indagación empírica en ciencia social adoptando una posición teórica con una propuesta de nomenclatura para los tipos de preguntas en cuestionario.

3.5.2. Instrumento

En el proceso de investigación se aplicó la guía de entrevista compuesto de preguntas no estructuradas que permitirán el somero análisis de las respuestas encontradas en cada pregunta.

3.6. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE ANÁLISIS Y/O INTERPRETACIÓN DE DATOS

En la parte de procesamiento de datos recabados se efectuó con la TRIANGULACIÓN a base de respuesta de guía de entrevista recopilada de la unidad de estudio.

3.7. MÉTODO

- Método descriptivo

Cotán (2020) este método describe los hechos y acontecimientos de una realidad objetiva por eso se dice existe un debate sobre hechos relevantes que ocurre, en la concepción de la etnografía como un método de investigación de origen griego, Ethnos (pueblo) y Graphen (describir).

3.8. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES

CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	INDICADORES
	X:Sub-Categoría 1 Brecha salarial	-Salario del hombre -Salario de la mujer -Salario de uno de los integrantes del grupo familiar
Categoría "X" Factores determinantes de la brecha salarial	X:Sub-Categoría 2 Capital humano	-Nivel educativo del trabajador del varón -Nivel educativo del trabajador de la mujer
	X:Sub-Categoría 3 Características de brecha salarial	-Años de experiencia laboral del varón -Años de experiencia laboral de la mujer
	Y:Sub-Categoría 1 Características laborales	-Actividad económica del trabajador del varón -Actividad económica del trabajador mujer
Categoría "Y" Generó	Y:Sub-Categoría 2 Características personales	-Estado civil del trabajador varón -Estado civil del trabajador mujer
	Y:Sub-Categoría 3 Situación laboral por género	-Desempleado del trabajador varón -Desempleado del trabajador mujer -Con empleo del trabajador varón -Con empleo del trabajador mujer

CAPÍTULO IV

EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

CODIFICACIÓN DE LA MUESTRA		
Participantes	Descripción	Código identificación
Abogados Laboralistas	Abogado 1.	AB 1.
	Abogado 2.	AB 2.
	Abogado 3.	AB 3.

Fuente: Elaboración propia

Con relación a los resultados de la guía de entrevista sobre el **OBJETIVO GENERAL**. Determinar los factores que determinan la brecha salarial por género en la ciudad Puno-2024, cuya **primera pregunta fue: ¿Cuáles son los factores que determinan la brecha salarial por género en la ciudad Puno-2023?**

AB 1. La diferencia entre el salario de hombre y mujer, puesto que algunos tienen remuneración alta y otros baja, **AB 2.** La competencia se basa en el nivel educativo tanto la mujer como el varón, es un claro ejemplo de grados académicos de magíster o doctor, **AB 3.** Por experiencia laboral que puede tener tanto la mujer o varón, con una diferencia de salarial

Para la **segunda pregunta** el objetivo general fue: ¿Por qué no es igual el salario de la mujer con el hombre?

AB 1. Se diferencia por la fuerza de trabajo entre los hombres y mujeres, **AB 2.** Aún existe el machismo en diversas entidades del Estado o privada, **AB 3.** Esto se debe a capacidad profesional, el salario puede ser bajo u alto tanto para la mujer o varón

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.

Analizar la brecha salarial que determina las características laborales por género en la ciudad Puno-2023, del que se desprende la tercera pregunta ¿Por qué la brecha salarial determina las características laborales por género en la ciudad Puno-2023?

AB 1. Por las funciones que cada uno de ellos, desempeñan en diversas áreas en una institución pública y privada, **AB 2.** Cada espacio laboral tiene sus propias características y quien se adapta con rapidez, **AB 3.** Es un hábito más común se ha hecho en diversas de las instituciones, es determinada por las características laborales

La cuarta pregunta del objetivo específico 1, ¿Cómo se diferencia la experiencia laboral del hombre y la mujer?

AB 1. El mercado laboral va acompañado por mayores niveles académicos, por eso existen desigualdades entre hombres y mujeres dentro del mercado laboral, y eso dependerá de las condiciones, características y experiencia laboral que tengan hombres y mujeres en el ámbito laboral, **AB 2.** por años de experiencia laboral se diferencia entre varón y mujer, que incluye las capacidades y cualidades profesionales, **AB 3.** cada uno tienen lo suyo, por su experiencia laboral prima el quien más tiene, por eso existe una diferencia

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.

Analizar el capital humano que determina las características personales por género en la ciudad Puno-2023, del que se desprende la quinta pregunta ¿Por qué el capital humano determina las características personales por género en la ciudad Puno-2023?

AB 1. Es la habilidad humana que determina las características que desempeña cada uno del personal laboral, **AB 2.** Es la capacidad profesional que permite a desempeñarse de la mejor forma en su trabajo, **AB 3.** Tener capital humano es importante por cada profesional o no profesional demostrará a base de sus características personales

La sexta pregunta del objetivo específico 2, ¿Cómo se diferencia el nivel educativo del trabajador varón y el nivel educativo de la trabajadora mujer?

AB 1. De acuerdo a la Ley existe igualdad de género, por lo tanto, tienen las mismas capacidades, **AB 2.** En la parte de trabajo prima su nivel de formación que implica la procedencia de la universidad, **AB 3.** La formación académica, es esencial que hace la diferencia entre el varón y mujer, con respectivas grado de estudio

- OBJETIVO ESPECÍFICO 03

Analizar las características de brecha salarial que determina la situación laboral por género en la ciudad Puno-2023, que se desprende la séptima pregunta ¿Por qué las características de brecha salarial determinan la situación laboral por género en la ciudad Puno-2023?

AB 1. Cada profesional tiene características distintas, por ello, la situación laboral es una opción, **AB 2.** La situación laboral se diferencia entre el hombre y la mujer, algunas entidades más requieren señoritas y antes que el hombre, **AB 3.** La situación laboral, es el requerimiento de acuerdo al perfil requerido en las entidades públicas y privadas

La octava pregunta del objetivo específico 3 ¿Durante su experiencia, por qué existe el desempleo del trabajador varón?

AB 1. Es por la competencia del mercado laboral, y muestra las características de la función a desempeñar, **AB 2.** Algunas entidades del Estado o privado prefieren a señoritas, señoras antes que los varones, **AB 3.** Escaso puesto laboral, y por recomendación de Área de Recursos Humanos

En el noveno pregunta del objetivo específico 3, ¿Durante su experiencia, porque existe el desempleo del trabajador mujer?

AB 1. El desempleo se debe por poco acceso al mercado laboral, **AB 2.** de la misma forma existen entidades que necesitan solo hombre por la fuerza de trabajo y necesidades de trabajo de campo, **AB 3.** Debido a que las entidades o empresas no promueven la generación de puestos de trabajo para las mujeres.

4.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

De acuerdo al objetivo general se determinó los factores que determinan la brecha salarial por género en la ciudad Puno-2023, debido que algunos tienen remuneración alto y otros

bajos, y su competencia se basa el nivel educativo tanto para la mujer y el varón, es un claro ejemplo de grados académicos de magíster o doctor que conlleva a una diferencia salarial. Los **datos obtenidos** coinciden con lo obtenido por Vera (2023) realizó la investigación sobre. Impacto del nivel de escolaridad en la brecha salarial de género existente en el sector público de Bolivia, efectuada por la Universidad Mayor de San Andrés de Bolivia con el objetivo de estudiar cómo el nivel de escolaridad impacta en el comportamiento de la brecha salarial de género que acentúa la desigualdad social y económica en las mujeres bolivianas, en Bolivia, tipo de estudio descriptivo con enfoque cualitativo, como muestra de estudiar se utilizaron libros, compendios, instituciones como INE, BC, UDAPE y otros, revisión bibliográfica y su instrumento ficha bibliográfica, en sus **resultados** indican que el mercado de trabajo por género, se tiene desempleada está constituida por el sexo femenino, dicho fenómeno se puede ver explicado por el rol que tiene la mujer dentro de la familia, ya que ella es la que está destinada al cuidado de los niños, por lo que el conseguir un empleo reenumerado quedaría relegado, y **concluyó** el salario ha ido creciendo con el pasar de los años, tanto para hombres como para mujeres, pero la brecha salarial de género ha ido en ascendencia, generando así más desigualdad de ingresos.

De la misma manera, en cuanto al objetivo específico 1, en dónde se logró analizar la brecha salarial que determina las características laborales por género en la ciudad Puno-2023, esto se debe por las funciones que cada uno de ellos, desempeñan en diversas áreas en una institución pública y privada, y tiene sus propias características por ello, se diferencia entre varón y mujer en la remuneración que incluye las capacidades, cualidades profesionales, experiencia laboral, que muchas veces prima el quien más tiene para contrato personal. La cual es coherente con los **datos obtenido** por autores, Ocaña, y Bandeira (2022) quienes realizaron la investigación titulada: Desigualdad de género en el ámbito laboral de los países de América Latina en los estudios de revistas académicas de género de los últimos diez años, efectuada por la Universidad Andina Simón Bolívar, con el objetivo de determinar las categorías teóricas sobre desigualdad de género en el ámbito

laboral, a partir de un estudio bibliométrico, tipo de estudio descriptivo, sin nivel de estudio, como muestra de estudio 60 artículos, la técnica de observación, y su instrumento de fichas bibliográficos, en sus principales **resultados** destaca, la prevalencia de falta de equidad de salarios entre hombres y mujeres, minimizando brechas salariales, en razón que la mujer pueda crecer personal y profesionalmente, rompiendo roles y estereotipos, que empiezan en el hogar y se afianza en la sociedad,, y **concluyó** personal femenino en igual de condiciones que los hombres, hace que se elimine los estereotipos, es difícil, pero no imposible. Si bien se ha incrementado la participación de la mujer en el ámbito laboral, resulta difícil lograr la igualdad de remuneración por labores de igual valor, ya que existe una discriminación salarial y barreras para la inserción de la mujer en un mundo de desigualdades laborales.

Asimismo, con respecto al objetivo específico 2, en dónde se logró analizar el capital humano que determina las características personales por género en la ciudad Puno-2023, en vista que la habilidad humana que determina las características de cada personal laboral, por ello, es importante identificar las características personales que implica la formación académica, entre el varón y mujer, con respectivas grado de estudio.

Los **datos obtenidos** se alinean con la investigación realizada por Sánchez (2023) con su investigación titulada: Impacto de la educación en la brecha salarial de género en el mercado laboral peruano, efectuada por la Universidad San Martín de Porres, con el objetivo de determinar si la brecha salarial de género masculino y femenino en la población ocupada de Perú, utilizaron como base de datos la Encuesta Nacional de Hogares del Instituto Nacional de Estadística e Informática, con un modelo econométrico (Oaxaca-Blinder, 1973) apoyado en la función de ingreso de Mincer (1974) para determinar si la brecha salarial de género entre hombres y mujeres en la población ocupada del Perú se ha reducido entre los años 2015 y 2021, para ello, la muestra de estudio fue entre hombres y mujeres mayores de 14 años que respondieron la encuesta, en sus resultados muestra que existe una relación positiva entre la variable educación y salario, interpretando que a mayor cantidad de años de estudios, mayor salario, por la que esto debe ser un

incentivo para el gobierno en brindar herramientas que promuevan la inversión en la educación y capacitación de los ciudadanos, de esta manera a su vez se reducirá la brecha salarial de género, y concluyó la pandemia del COVID-19 generó la brecha salarial de género porque los ingresos más afectados fueron de los hombres en comparación de las mujeres, algo no tan alentador, ya que se busca que esta reducción sea por un motivo favorecedor para ambos géneros.

En referencia al objetivo específico 3, dónde se logró analizar las características de brecha salarial que determina la situación laboral por género en la ciudad Puno-2023, debido que cada profesional tiene características distintas que refleja en la diferencia entre el hombre y mujer, por ello; algunas entidades más requieren señoritas antes que el hombre, de acuerdo al requerimiento necesario para el puesto de trabajo, en las entidades públicas y privadas. Cuyos **datos** tiene una relación directa encontrada por Chacmani (2023) su tesis trata de. Factores determinantes en la brecha salarial por género de los trabajadores de la región del Cusco 2015-2020, efectuada por la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, con el objetivo de determinar los factores determinantes de la brecha salarial por género de los trabajadores de la región del Cusco, tipo explicativo, cuantitativo, no experimental – longitudinal, como población fue obtenida de la Encuesta Nacional de Hogares del INEI, de ella se desprende la muestra de estudio 7528 trabajadores del sector público y privado de la región del Cusco, como técnica se utilizó la ficha de análisis documental, en sus **resultados** mientras que la experiencia muestra una relación negativa de 0.17 puntos a la brecha; en relación a los factores personales; se muestra que el estado civil (No Soltero) es significativa con un efecto positivo de 0.45 puntos a favor de la brecha salarial y el lugar de residencia (sector urbano) posee un efecto positivo de 0.28 puntos logarítmicos, y **concluyó** el sector laboral público es estadísticamente significativa y explica de manera negativa (-0.25) la brecha salarial por género; para cada factor; de esta manera se concluye que tanto el capital humano, el factor personal y las características labores determinan la brecha salarial de género en la región Cusco.

CONCLUSIONES

PRIMERO: Se logró Determinar los factores que determinan la brecha salarial por género en la ciudad Puno-2023, debido que algunos tienen remuneración alto y otros bajos, y su competencia se basa en el nivel educativo tanto para la mujer y el varón, es un claro ejemplo de grados académicos de magíster o doctor que conlleva a una diferencia salarial

SEGUNDA: Se logró analizar la brecha salarial que determina las características laborales por género en la ciudad Puno-2023, esto se debe por las funciones que cada uno de ellos, desempeñan en diversas áreas en una institución pública y privada, y tiene sus propias características por ello, se diferencia entre varón y mujer en la remuneración que incluye las capacidades, cualidades profesionales, experiencia laboral, que muchas veces prima el quien más tiene para contrato personal

TERCERO: Se logró analizar el capital humano que determina las características personales por género en la ciudad Puno-2023, en vista que la habilidad humana que determina las características de cada personal laboral, por ello, es importante identificar las características personales que implica la formación académica, entre el varón y mujer, con respectivas grado de estudio

CUARTO: Se logró analizar las características de brecha salarial que determina la situación laboral por género en la ciudad Puno-2023, debido que cada profesional tiene características distintas que refleja en la diferencia entre el hombre y mujer, por ello; algunas entidades más requieren señoritas antes que el hombre, de acuerdo al requerimiento necesario para el puesto de trabajo, en las entidades públicas y privadas

RECOMENDACIONES

PRIMERA.- A partir de la tesis, se recomienda a las entidades del Estado que se debe regular para evitar las brechas de salario entre varón y mujer, al mismo permitirá obtener una visión más completa de las disparidades salariales de género en diferentes realidades, y contribuirá a la formulación de equidad de género para cada región.

SEGUNDA.- De acuerdo a los hallazgos encontrado en la Tesis, se sugiere a los estudiantes de Derecho que profundicen en la investigación de otros factores que podrían determinar en la brecha salarial de género, sobre todo en el proceso de contratación, promoción, división laboral de roles de género que contribuya en la disparidad salarial.

TERCERA.- El Estado peruano debe abordar de manera paulatina la situación de Brechas Salarial con la debida implementación de la Política Nacional de Igualdad de Género; la misma sé que encuentra sostenida por disposiciones legales como la Ley No 267721, la Ley No 289832, la Ley No 307093 y el D.L No 6354, tiene el objetivo garantizar el acceso equitativo de las mujeres en el mercado brindando la protección y respaldo legal de los actuados.

CUARTA.- El capital humano (educación) es esencial evaluar la diferencia salarial entre mujer y varón, aunque tanto los varones como las mujeres tuvieran similar nivel educativo y edad, pero muchas veces varía los ingresos superiores a las mujeres, la cual crea la brecha salarial, significativa entre ambas.

BIBLIOGRAFÍA

- Apaza, N. M. (2021) Factores socioeconómicos que inciden en el empleo informal en la ciudad de Juliaca (tesis pregrado). Universidad Nacional de Juliaca. <http://repositorio.unaj.edu.pe:8080/xmlui/bitstream/handle/UNAJ/234/Tesis%20final%20Nancy%202022.pdf?sequence=1>
- Arévalo, M., Expósito, E. y Apez, I. (2023). Gestión empresarial y prácticas de equidad e igualdad de género: el caso de la empresa Agroforestal Cafetalera Tercer Frente. *Región Científica*, 2(2), 202375. <https://doi.org/10.58763/rc202375>
- Araujo-Cuauro, J. C. (2021). La realidad silenciosa de la violencia contra el hombre, ¿es también violencia de género? Estudio desde la perspectiva jurídico legal en Venezuela. *Revista Mexicana de Medicina Forense y Ciencias de la Salud*, 6(1), 58-72. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7687039>
- Algaba-Mesa, A. y Fernández-Marcos, T. (2021). Características socioemocionales en población infanto-juvenil con altas capacidades. Una revisión sistemática. *Revista de Psicología y Educación*, 16(1), 60-74, <https://doi.org/10.23923/rpye2021.01.202>
- Antón, J., Carpio, J. V., Moreno, J. R., & Lara, N. (2020). Brecha salarial de género en los sectores público y privado del Ecuador. *X-pedientes Económicos*, 4(9), 47-67. https://ojs.supercias.gob.ec/index.php/X-pedientes_Economicos/article/view/49
- Aparicio, A. (2009). Felicidad y aspiraciones crecientes de consumo en la sociedad postmoderna. *Revista mexicana de sociología*, 71(1), 131-157. <https://www.scielo.org.mx/pdf/rms/v71n1/v71n1a4.pdf>
- Arceo-Gómez, E. O., & Torres, P. (2021). Brechas salariales por autoidentificación indígena y rasgos lingüísticos en México. *Sobre México Temas de Economía*, 1(3), 129-161. https://sobremexico-revista.iberomexico.mx/index.php/Revista_Sobre_Mexico/article/view/94

- Anghel, B., Conde-Ruiz, J. I., & De Artíñano, I. M. (2019). Brechas salariales de género en España. *Hacienda Pública Española*, (229), 87-119.
https://www.ief.es/docs/destacados/publicaciones/revistas/hpe/229_art4.pdf
- Bituga-Nchama, P. (2020). Los estereotipos de género en la construcción de la mujer fang: una educación patriarcal para la sumisión. *Revista Cátedra*, 3(3), 143-160.
<https://doi.org/10.29166/catedra.v3i3.2465>
- Chávez, A. G. (2021) Crecimiento económico y brecha salarial de género en el mercado laboral peruano (tesis posgrado). Universidad Nacional Federico Villarreal. Lima,
[https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/6133/tesis_chavez_correa_alan_gabriel%20\(2\).pdf?sequence=5](https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/6133/tesis_chavez_correa_alan_gabriel%20(2).pdf?sequence=5)
- Chacmani, S. B. (2023) Factores determinantes en la brecha salarial por género de los trabajadores de la región del Cusco 2015-2020 (tesis pregrado). Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. Santiago.
https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/7873/253T20230483_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cahuancama-Condo, J. L., Sardón-Romero, E.G., Vargas-Salazar, I. Y., & Vallejo-Chávez, L. M. (2023). Determinantes de la brecha salarial de género en el Perú urbano, 2019. *Transdisciplinary Human Education*, 7(12), 1-19.
<http://the.redcicue.com/index.php/the/article/view/158>
- Churquipa, C. (2020) Gestión administrativa y su relación con el clima laboral en los colegios emblemáticos de la zona norte de la región Puno, UANCV. Juliaca.
- Crespo del Río, C., Jiménez, P., Andrade, L., Samamé, A., & Lazarte, S. (2022). Discursos sobre la migración venezolana en el Perú: trabajo y características laborales. *Lengua y Sociedad*, 21(2), 313-334.
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/lenguaysociedad/article/download/23593/18888/87066>
- Cotán, A. (2020). El método etnográfico como construcción de conocimiento: un análisis descriptivo sobre su uso y conceptualización en ciencias sociales. *Márgenes*,

- Revista de Educación de la Universidad de Málaga, 1 (1), 83-103:
<http://dx.doi.org/10.24310/mgnmar.v1i1.7241>
- Díaz, A. A., & Toscano, J. A. (2022). El capital humano y la productividad de las empresas. *Revista Torreón Universitario*, 11(30), 123-130.
<https://doi.org/10.5377/rtu.v11i30.13427>
- Díaz Sacco, A. López González, D. Salas Aguayo, M. & Carrasco, D. (2021). Movilidad de profesores chilenos. Influencia de variables demográficas, características del establecimiento escolar y condiciones laborales. *Perfiles educativos*, 43(172), 42-59. <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2021.172.59514>
- Feria, H., Matilla, M., & Mantecón, S. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿métodos o técnicas de indagación empírica? *Didáctica y Educación* ISSN 2224-2643, 11(3), 62-79. <https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/992>
- Flores, B. (2020) Equidad de género y brecha salarial en una Municipalidad Distrital – Apurímac (tesis pregrado). Universidad César Vallejo. Lima.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96927/Flores_SB-SD.pdf?sequence=4
- Gallego-Giraldo, C., & Naranjo-Herrera, C. G. (2020). El capital humano de la empresa: una propuesta de medición. *Entramado*, 16(2), 70-89.
<https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.2.6544>
- Hernández, S. (2016). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Hierrezuelo, N. Fernández, P. León, A. Valenciano, S. J. & Cordero, F. (2021). Principales características clínicas y epidemiológicas de trabajadores de la salud diagnosticados con COVID-19 en Santiago de Cuba. *MEDISAN*. 25 (6): 1324-1337.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30192021000601324&Ing=es
- Kliksberg, B. (2005). América Latina: La región más desigual de todas. *Revista de Ciencias Sociales*, 11(3), 411-421.

[http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182005000300002
&lng=es&tlng=es.](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182005000300002&lng=es&tlng=es)

INEI (2021). El COVID -19 y sus efectos en la igualdad de género en el mercado laboral peruano: Un análisis en base a las encuestas nacionales de hogares del 2015 al 2021.

Linthon-Delgado, D. E. & Méndez-Heras, L. B. (2022). Descomposición de la brecha salarial de género en el Ecuador. *Revista mexicana de economía y finanzas*, 17(1), e706. <https://doi.org/10.21919/remef.v17i1.706>

López, J. L. & Sarmiento, G. (2019). Determinantes de la brecha salarial en Ecuador: análisis bajo un modelo minceriano relacionado con variables agregadas dummy. *Espirales revista multidisciplinaria de investigación científica*, 3(27) Abril-Mayo, ISSN: 2550-6862
<https://www.redalyc.org/journal/5732/573263326007/573263326007.pdf>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2022). Informe anual de la mujer en el mercado laboral 2020. <https://www2.trabajo.gob.pe/promocion-deempleo-y-autoempleo/informacion-del-mercado-de-trabajo/mujer-en-elmercado-laboral/>

Moral, M. J. (2021). Brecha salarial de género y tecnológica en la industria española. *Papeles de economía española*, (167), 160-174. https://www.funcas.es/wp-content/uploads/2021/03/pee_167_mar%c3%ada-j.-moral.pdf

Muñoz, E. & Solís, B. P. (2021). Enfoque Cualitativo y Cuantitativo de la Evaluación Formativa. *Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales (ReHuSo)*, 6(3), 1-16. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5512591>

Núñez, R. D. (2022) Discriminación de oportunidades en el ámbito laboral y regímenes laborales de los trabajadores en una entidad de salud, Juliaca (tesis posgrado) Universidad César Vallejo. Lima,

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/120284/Vizcardo_NR-D-SD.pdf?sequence=1

Ocaña, G. A., y Bandeira, M. (2022) Desigualdad de género en el ámbito laboral de los países de América Latina en los estudios de revistas académicas de género de los últimos diez años (tesis pregrado). Universidad Andina Simón Bolívar. Quito, Ecuador.

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8599/1/T3760-MGTH-Oca%C3%B1a-Desigualdad.pdf>

OIT. (2019). La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina: En el camino hacia la igualdad salarial.

Ortogorin, D. (2021) Brecha salarial de género y violencia doméstica contra la mujer en el Perú: un enfoque empírico (tesis pregrado). Pontificia Universidad Católica del Perú.

https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/21007/quispe_ortogorin_diego_brecha_salarial_de_genero.pdf?sequence=1

Paz, J. A. (2019). La brecha salarial por género en Argentina: Un análisis acerca de la segmentación laboral. *Sociedad e cultura*, 22(1), 157-178.
<https://doi.org/10.5216/sec.v22i1.57894>

Pajuelo, A. C. (2022). La representación de la mujer en la pornografía desde una perspectiva de género: un análisis global. *Journal of Feminist, Gender and Women Studies*, 1(12), 52-80. <https://revistas.uam.es/revIUEM/article/view/14166>

Palacios, O. A. (2021). La teoría fundamentada: origen, supuestos y perspectivas. *Intersticios sociales*, 0 (22), 47-70.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-49642021000200047&lng=es&tlng=es.

Reales Chacón, L. J., Robalino Morales, G. E., Peñafiel Luna, A. C., Cárdenas Medina, J. H., Cantuña-Vallejo, P. F., (2022). El Muestreo Intencional No Probabilístico como herramienta de la investigación científica en carreras de Ciencias de la Salud.

Revista Universidad y Sociedad, 14(S5), 681-691.

<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3338>

Sánchez, E. J. (2023) Impacto de la educación en la brecha salarial de género en el mercado laboral peruano (tesis pregrado). Universidad San Martín de Porres. Lima,

https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/12903/sanchez_vej.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Torres Flórez, D., & Gutiérrez Rincón, S. L. (2023). Las compensaciones y el salario emocional en el sector comercio de Villavicencio-Colombia. *Tendencias*, 24(1), 110-129. <http://www.scielo.org.co/pdf/tend/v24n1/2539-0554-tend-24-01-110>

Uralovich, K. S., Toshmamatovich, T. U., Kubayevich, K. F., Sapaev, I. B., Saylaubaevna, S. S., Beknazarova, Z. F., & Khurramov, A. (2023). A primary factor in sustainable development and environmental sustainability is environmental education. *Caspian Journal of Environmental Sciences*, 21(4), 965-975. https://cjes.guilan.ac.ir/m/article_7155.html

Varela, M., & Salazar, G. (2023) Brecha en el ingreso laboral en Ecuador por discriminación, en pre y pospandemia. Instituto de investigaciones económicas de la Universidad Central del Ecuador, 75(121), mayo 2023, pp. 41-58. <https://revistadigital.uce.edu.ec/index.php/ECONOMIA/article/view/4136/566>

Vargas, B. I. (2021). Bienestar social, Satisfacción de la vida y Características personales de violencia. *Vertientes Revista Especializada en Ciencias de la Salud*, 23(1-2), 22-30. <https://www.medigraphic.com/pdfs/vertientes/vre-2020/vre201-2c.pdf>

Valles, J. R. (2021). Hacia una teoría del funcionamiento semiótico del personaje en el texto narrativo. Papeles y facetas del personaje narrativo en Tirano Banderas de Valle-Inclán. *Signa: Revista de la Asociación Española de Semiótica*, 0 (30), 731-759. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7712760>

Vera, N. A. (2023) Impacto del nivel de escolaridad en la brecha salarial de género existente en el sector público de Bolivia (tesis pregrado). Universidad Mayor de San Andrés. Bolivia.

<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/32940/T-2793.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Velásquez, L. E. (2021). Competencias laborales del personal y su influencia en la satisfacción de los padres de familia en una institución educativa privada de Lima Metropolitana. Desde el sur, 13(1), pp. 2-20.

<http://dx.doi.org/10.21142/des-1301-2021-0009>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de categorización

FACTORES DETERMINANTES DE LA BRECHA SALARIAL POR GÉNERO EN LA CIUDAD PUNO-2023

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	PROPUESTA DE HIPÓTESIS	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	INDICADORES	METODOLOGÍA
¿Cuáles son los factores que determinan la brecha salarial por género en la ciudad Puno-2023?	Determinar los factores que determinan la brecha salarial por género en la ciudad Puno-2023	Capital humano, características de brechas salarial, características laborales, características personales, situación laboral por género determinan la brecha salarial por género en la ciudad Puno-2023	Categoría "X" Factores determinantes de la brecha salarial	X: Sub-Categoría 1 Brecha salarial	-Salario del hombre -Salario de la mujer -Salario de uno de los integrantes del grupo familiar	Método: Método descriptivo Tipo: Básica y no experimental Diseño: Teoría fundamentada Teoría narrativa Población: Constituido por los 3 profesionales de derecho laboral Muestra: 3 profesionales de derecho laboral Técnicas: Entrevista Instrumento: Guía de entrevista con preguntas estructuradas Enfoque: Cualitativo Línea de investigación: Ciencias Sociales
				X: Sub-Categoría 2 Capital humano	-Nivel educativo del trabajador del varón -Nivel educativo del trabajador de la mujer	
				X: Sub-Categoría 3 Características de brecha salarial	-Años de experiencia laboral del varón -Años de experiencia laboral de la mujer	
PREGUNTAS ESPECÍFICAS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	SUPUESTO ESPECÍFICAS	Categoría "Y" Generó	Y: Sub-Categoría 1 Características laborales	-Actividad económica del trabajador del varón -Actividad económica del trabajador mujer	
Pregunta específica 1 ¿Por qué la brecha salarial determina las características laborales por género en la ciudad Puno-2023?	Objetivo específica 1 Analizar la brecha salarial que determina las características laborales por	Supuesto específica 1 La brecha salarial y las características laborales son determinadas por		Y: Sub-Categoría 2 Características personales	-Estado civil del trabajador varón -Estado civil del trabajador mujer	

<p>Pregunta específica 2 ¿Por qué el capital humano determina las características personales por género en la ciudad Puno-2023?</p> <p>Pregunta específica 3 ¿Por qué las características de brecha salarial determinan la situación laboral por género en la ciudad Puno-2023?</p>	<p>género en la ciudad Puno-2023 Objetivo específica 2 Analizar el capital humano que determina las características personales por género en la ciudad Puno-2023 Objetivo específica 3 Analizar las características de brecha salarial que determina la situación laboral por género en la ciudad Puno-2023</p>	<p>género en la ciudad Puno-2023 Supuesto específico 2 El capital humano determina las características personales por género en la ciudad Puno-2023 Objetivo específica 3 Las características de brecha salarial determinan la situación laboral por género en la ciudad Puno-2023</p>		<p>Y:Sub-Categoría 3 Situación laboral por género</p>	<p>-Desempleado del trabajador varón -Desempleado del trabajador mujer -Con empleo del trabajador varón -Con empleo del trabajador mujer</p>	
---	---	---	--	--	--	--

Anexo 02: Instrumento/ guía de entrevista

El presente estudio está compuesto de preguntas referidos al tema investigado **FACTORES DETERMINANTES DE LA BRECHA SALARIAL POR GÉNERO EN LA CIUDAD PUNO-2023**, por la que las respuestas que brindará son de carácter reservadas, confidencial. Por favor conteste las siguientes preguntas con debida veracidad

OBJETIVO GENERAL: Determinar los factores que determinan la brecha salarial por género en la ciudad Puno-2023

AB 1.

1. ¿Cuáles son los factores que determinan la brecha salarial por género en la ciudad Puno-2023?

La diferencia entre el salario de hombre y mujer, puesto que algunos tienen remuneración alto y otros bajo

2. ¿Por qué no es igual el salario de la mujer con el hombre?

Algunos indican por la fuerza de trabajo que se diferencian

Objetivo específico 1. Analizar la **brecha salarial** que determina **las características laborales** por género en la ciudad Puno-2023

3. ¿Por qué la brecha salarial determina las características laborales por género en la ciudad Puno-2023?

Por las funciones que cada uno de ellos, desempeñan en diversas áreas en una institución pública y privada

4. ¿Cómo se diferencia la experiencia laboral del hombre y la mujer?

El incremento de la participación en el mercado laboral va acompañado por mayores niveles académicos, por eso existe desigualdades entre hombres y mujeres dentro del mercado laboral, dependerá de las condiciones, características y experiencias que tengan hombres y mujeres en el ámbito laboral

Objetivo específico 2. Analizar el **capital humano** que determina **las características personales** por género en la ciudad Puno-2023

5. ¿Por qué el capital humano determina las características personales por género en la ciudad Puno-2023?

Es la habilidad humana que determina las características que desempeña cada uno del personal laboral

6. ¿Cómo se diferencia el nivel educativo del trabajador varón y el nivel educativo de la trabajadora mujer?

De acuerdo a la Ley existe igualdad generó, por lo tanto, tienen las mismas capacidades

Objetivo específico 3. Analizar las características de brecha salarial que determina la situación laboral por género en la ciudad Puno-2023

7. ¿Por qué las características de brecha salarial determinan la situación laboral por género en la ciudad Puno-2023?

Cada profesional tiene características distintas, por ello, la situación laboral es una opción

8. ¿Durante su experiencia, por qué existe el desempleo del trabajador varón?

Es por la competencia de mercado laboral, y muestra las características de la función a desempeñar

9. ¿Durante su experiencia, porque existe el desempleo del trabajador mujer?

El desempleo se debe por poco acceso al mercado laboral

Anexo 03: Instrumento/ guía de entrevista

El presente estudio está compuesto de preguntas referidos al tema investigado **FACTORES DETERMINANTES DE LA BRECHA SALARIAL POR GÉNERO EN LA CIUDAD PUNO-2023**, por la que las respuestas que brindará son de carácter reservadas, confidencial. Por favor conteste las siguientes preguntas con debida veracidad

OBJETIVO GENERAL: Determinar los factores que determinan la brecha salarial por género en la ciudad Puno-2023

AB 2.

1. ¿Cuáles son los factores que determinan la brecha salarial por género en la ciudad Puno-2023?

Considera que genera es el nivel educativo tanto la mujer y el varón, es un claro ejemplo de grados académicos de magister o doctor

2. ¿Por qué no es igual el salario de la mujer con el hombre?

Aun existe el machismo en diversas entidades del Estado o privada

Objetivo específico 1. Analizar la **brecha salarial** que determina **las características laborales** por género en la ciudad Puno-2023

3. ¿Por qué la brecha salarial determina las características laborales por género en la ciudad Puno-2023?

Cada espacio laboral tiene sus propias características y quien se adapta con rapidez

4. ¿Cómo se diferencia la experiencia laboral del hombre y la mujer?

Por años de experiencia laboral se diferencia, que incluye las capacidades y cualidades profesionales

Objetivo específico 2. Analizar el **capital humano** que determina **las características personales** por género en la ciudad Puno-2023

5. ¿Por qué el capital humano determina las características personales por género en la ciudad Puno-2023?

Es la capacidad profesional que permite desempeñarse de la mejor forma en su trabajo

6. ¿Cómo se diferencia el nivel educativo del trabajador varón y el nivel educativo de la trabajadora mujer?

En la parte de trabajo prima su nivel de formación que implica la procedencia de la universidad

Objetivo específico 3. Analizar las características de brecha salarial que determina la situación laboral por género en la ciudad Puno-2023

7. ¿Por qué las características de brecha salarial determinan la situación laboral por género en la ciudad Puno-2023?

La situación laboral se diferencia el hombre y mujer, algunas entidades más requieren señoritas y antes que el hombre

8. ¿Durante su experiencia, por qué existe el desempleo del trabajador varón?

Algunas entidades del Estado o privado prefieren a señoritas, señoras antes que los varones

9. ¿Durante su experiencia, porque existe el desempleo del trabajador mujer?

De la misma forma existen entidades que necesitan solo hombre por la fuerza de trabajo y necesidades de trabajo de campo

Anexo 04: Instrumento/ guía de entrevista

El presente estudio está compuesto de preguntas referidos al tema investigado **FACTORES DETERMINANTES DE LA BRECHA SALARIAL POR GÉNERO EN LA CIUDAD PUNO-2023**, por la que las respuestas que brindará son de carácter reservadas, confidencial. Por favor conteste las siguientes preguntas con debida veracidad

OBJETIVO GENERAL: Determinar los factores que determinan la brecha salarial por género en la ciudad Puno-2023

AB 3.

1. ¿Cuáles son los factores que determinan la brecha salarial por género en la ciudad Puno-2023?

Por experiencia laboral que puede tener tanto la mujer o varón, con una diferencia de salarial **2. ¿Por qué no es igual el salario de la mujer con el hombre?**

Esto se debe a capacidad profesional, el salario puede ser bajo u alto tanto para la mujer o varón

Objetivo específico 1. Analizar la brecha salarial que determina las características laborales por género en la ciudad Puno-2023

3. ¿Por qué la brecha salarial determina las características laborales por género en la ciudad Puno-2023?

Es un hábito más común se ha hecho en diversas de las instituciones, es determinada por las características laborales,

4. ¿Cómo se diferencia la experiencia laboral del hombre y la mujer?

Cada uno tienen lo suyo, por su experiencia laboral prima el quien más tiene, por eso existe una diferencia

Objetivo específico 2. Analizar el capital humano que determina las características personales por género en la ciudad Puno-2023

5. ¿Por qué el capital humano determina las características personales por género en la ciudad Puno-2023?

Tener capital humano es importante por cada profesional o no profesional demostrará a base de sus características personales

6. ¿Cómo se diferencia el nivel educativo del trabajador varón y el nivel educativo de la trabajadora mujer?

La formación académica, es esencial que hace la diferencia entre el varón y mujer, con respectivas grado de estudio

Objetivo específico 3. Analizar las características de brecha salarial que determina la situación laboral por género en la ciudad Puno-2023

7. ¿Por qué las características de brecha salarial determinan la situación laboral por género en la ciudad Puno-2023?

La situación laboral, es el requerimiento de acuerdo al perfil requerido en las entidades públicas y privadas

8. ¿Durante su experiencia, por qué existe el desempleo del trabajador varón?

Escaso puesto laboral, y por recomendación de Área de Recursos Humanos

9. ¿Durante su experiencia, porque existe el desempleo del trabajador mujer?

Debido que las entidades o empresas no promueven la generación de puesto trabajo para las mujeres