



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**Equidad de género y brecha salarial en una Municipalidad  
Distrital - Apurímac, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTORA:**

Flores Salcedo, Brith ([orcid.org/0000-0003-1440-3081](https://orcid.org/0000-0003-1440-3081))

**ASESOR:**

Dr. Candia Menor, Marco Antonio ([orcid.org/0000-0002-4661-6228](https://orcid.org/0000-0002-4661-6228))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Enfoque de género, inclusión social y diversidad cultural

**Lima – Perú**

2022

## **DEDICATORIA**

Lo dedico en primer lugar a Dios por haberme otorgado una maravillosa familia, quienes me dieron su apoyo moral, ejemplo de superación, enseñándome a valorar todo lo que tengo para que mis queridos hijos sigan un buen ejemplo. A todos ellos dedico el presente trabajo, porque han fomentado en mí, el deseo de superación y de triunfo en la vida.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a mis hijos por ser mi motor y motivo para continuar con mis estudios de posgrado, pasando por una experiencia que me ayudo en mi formación integral y profesional en la universidad, siendo así para poder ser ejemplo de madre. Agradezco a la universidad por darme la oportunidad de seguir creciendo en conocimientos y poder ser una estudiante apasionada.

Finalmente agradezco a los profesionales que me formaron y educaron con su experticia y vocación en la educación, para que yo pueda desarrollarme profesionalmente.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
ÍNDICE DE FIGURAS.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	19
3.1 Tipo y diseño de la investigación.....	19
3.2 Variables y operacionalización.....	20
3.3 Población, muestra y muestreo.....	21
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	22
3.5 Procedimientos.....	23
3.6 Método de análisis de datos.....	24
3.7 Aspectos éticos.....	25
IV. RESULTADOS.....	26
V. DISCUSIÓN.....	46
VI. CONCLUSIONES.....	52
VII. RECOMENDACIONES.....	54
REFERENCIAS.....	56
ANEXOS.....	63

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> V1. Equidad de género .....	26
<b>Tabla 2.</b> D1. Distribución Laboral.....	27
<b>Tabla 3.</b> D2. Respeto Laboral .....	28
<b>Tabla 4.</b> D3 Toma de Desiciones.....	29
<b>Tabla 5.</b> V2. Brecha Salarial .....	30
<b>Tabla 6.</b> D1. Grupo Étnico .....	31
<b>Tabla 7.</b> D2. Grupo Etario .....	32
<b>Tabla 8.</b> D3. Nivel Educativo.....	33
<b>Tabla 9.</b> D4. Régimen Laboral .....	34
<b>Tabla 10.</b> Cruce de la V1. Equidad de Género y la V2. Brecha Salarial.....	35
<b>Tabla 11.</b> Cruce de la variable 1. Equidad de género y la dimensión 1. Grupo étnico de la variable 2. Brecha Salarial .....	36
<b>Tabla 12.</b> Cruce de la V1. Equidad de género y la D2. Grupo Etario de la V2. Brecha Salarial .....	37
<b>Tabla 13.</b> Cruce de la V1. Equidad de género y la D3 Nivel Educativo de la V2. Brecha Salarial .....	38
<b>Tabla 14.</b> Cruce de V1 Equidad de género y la D4. Régimen laboral de la V2 Brecha Salarial .....	39
<b>Tabla 15.</b> Normalidad por Kolmogorov-Smirnov .....	40
<b>Tabla 16.</b> Prueba de hipótesis general .....	41
<b>Tabla 17.</b> Prueba de hipótesis específica 1 .....	42
<b>Tabla 18.</b> Prueba de hipótesis específica 2 .....	43
<b>Tabla 19.</b> Prueba de hipótesis específica 3 .....	44
<b>Tabla 20.</b> Prueba de hipótesis específica 4 .....	45

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> V1. Equidad de género.....	26
<b>Figura 2.</b> D1 Distribución Laboral .....	27
<b>Figura 3.</b> D2 Respeto Laboral .....	28
<b>Figura 4.</b> D3 Toma de decisiones.....	29
<b>Figura 5.</b> V2. Brecha Salarial.....	30
<b>Figura 6.</b> D1. Grupo Étnico.....	31
<b>Figura 7.</b> D2. Grupo Etario .....	32
<b>Figura 8.</b> D3. Nivel Educativo .....	33
<b>Figura 9.</b> D4. Régimen Laboral .....	34

## RESUMEN

La investigación está diseñada para presentar la realidad de una problemática importante como la equidad de género y las brechas salariales que pueden suceder en una municipalidad distrital del departamento de Apurímac del año 2022; el problema es contextualizado en un entorno en el que favoritismos, actitudes y acciones tienden a ser parte del entorno laboral del departamento de Apurímac, región que tiene constantemente reportes de situaciones desventajosas para las mujeres, por lo que saber si realmente una política de equidad de género influye en las brechas salariales, será de gran ayuda para las instituciones que velan por los derechos de las mujeres; el estudio trabaja bajo una población de 96 trabajadores que laboran en una municipalidad distrital del departamento de Apurímac; usando el cuestionario como instrumento de medición, haciendo uso de la escala de Likert; cuyos resultados fueron tabulados con el software estadístico IBM SPSS v.25. La investigación demostró 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.

**Palabras clave:** Investigación, *Equidad de género, brechas salariales.*

## **ABSTRACT**

The research is designed to present the reality of an important problem such as gender equity and wage gaps that can happen in a district municipality of the department of Apurímac in 2022; the problem is contextualized in an environment in which favoritism, attitudes and actions tend to be part of the work environment of the department of Apurímac, a region that constantly has reports of disadvantageous situations for women, so knowing if a gender equity policy really influences wage gaps will be of great help to institutions that ensure women's rights; the study works under a population of 96 workers who work in a district municipality in the department of Apurímac; using the questionnaire as a measuring instrument, making use of the Likert scale; whose results were tabulated with IBM SPSS v.25 statistical software. The research showed that there is NO relationship between gender equity and wage gaps since the statistical results yielded a result for the p-value of 0.365 that, being greater than 0.05, rejects the general hypothesis of the work.

**Keywords:** Research *gender, equity, pay gaps.*



## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, con la globalización, el desarrollo, crecimiento y evolución de la tecnología además de la masificación de los medios que transfieren información a nivel global en tiempo real es fácil observar cómo las sociedades se desarrollan hacia perspectivas más igualitarias y democráticas con respecto a temas de diversa índole, entre ellas uno de los más polémicos y necesarios en su estudio e impulso es el tema del género.

Son diversos los ejemplos de luchas por la igualdad las que se dieron a conocer a partir del siglo XIX en adelante, luchas que tuvieron repercusión en diversas regiones del mundo; desde movimientos iniciales como los de la franco-peruana Flora Tristán en las primeras décadas del siglo XIX que reivindicaba y comprometía el discurso de la emancipación obrera con un resaltante direccionamiento a la importancia y virtud de la mujer en el desarrollo de las clases sociales (Guzmán, 2015); o la convención de Séneca Falls en julio de 1848, la conocida como la primera convención en pro del reconocimiento del derecho y respeto por la imagen de la mujer de la historia (CNDH México, n.d.), *las suffragattes* en Reino Unido por el derecho a voto de las mujeres durante los inicios del siglo XX, o la lucha durante la mitad tardía del siglo pasado por la igualdad en el derecho, la libertad sexual, entre muchas otras manifestaciones.

La lucha del género sigue en vigencia, y el reconocimiento de la equidad de género todavía no se ve potenciado ni reconocido a plenitud en la sociedad, aún queda trabajo por hacer; entre las más arduas tareas proviene por la igualdad salarial, la educación y la violencia en el entorno laboral donde claramente todavía está la figura dominante masculina y de acuerdo a estudios hasta el 2015 en nivel de equidad e igualdad de género apenas creció un 10% desde el 2005; cuatro puntos porcentuales en una década de avance de la lucha por la igualdad; aunque esto refleja un crecimiento no logra ser suficiente, estadísticamente se presenta que pues tras este crecimiento el cambio en el nivel de equidad de género es del 66.2% (donde el 100% es la equidad absoluta), sentenciando que en niveles de estabilidad laboral las mujeres están en desventaja con respecto a los varones en un 20% (Boffey, 2017, como se citó en Robinson, 2019).

Con respecto al tema de las brechas salariales a nivel mundial se observan diferencias de hasta un 23% en los salarios percibidos entre trabajadores de distinto género, estancando el crecimiento de las mujeres y niñas en las diferentes regiones del mundo, son diversas las organizaciones que trabajan con el objetivo de erradicar una práctica que sólo demerita y retrasa el crecimiento económico en el plantea, organizaciones como la Organización Internacional del Trabajo y la ONU mujeres, son claros ejemplos de liderazgo en esta lucha (Crozet, 2021).

En el Perú el tema de equidad de género resulta polémico y los datos son reveladores, a nivel educativo sólo el 50% de las mujeres altoandinas terminan la secundaria (Ministerio de la mujer y poblaciones vulnerables, 2017), mientras que el ámbito laboral apenas la quinta parte de los cargos de confianza son ocupados por mujeres, las alcaldías ocupadas por mujeres apenas llegan al 4% y la participación política apenas llega al 30% de representación femenina (Rico, 2017) y aún cuando el gobierno peruano se adhiere a pactos como los realizados en La convención para la eliminación de todas las formas de discriminación hacia la mujer (1979), la convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (1994) o la plataforma de acción en el marco de la cuarta conferencia mundial de la mujer (1995), todavía no se ve un futuro claro con respecto a la solución de tan grave problemática nacional.

Esto hace que las diferencias en tema salarial sean muy notorias al ver las estadísticas, un estudio realizado por el diario Gestión durante el 2020 revela que la brecha salarial existente entre géneros alcanza hasta el 30%, esto claro, en demérito de la mujer, esta diferencia resulta crítica en sus impactos económicos incluso ONU MUJERES (2018) considera que el potencial de crecimiento del salario promedio de las mujeres llega hasta un 76%, cosa que impulsaría la economía de manera dramática.

A nivel local, existe el estereotipo e idea generalizada de que la sociedad sigue siendo machista y con grandes brechas con respecto a la importancia de la mujer, una municipalidad distrital del departamento de Apurímac no está exenta de este postulado donde las sensaciones no son más esperanzadoras con respecto a esta problemática lo cual hace que la fuerza laboral femenina decida dedicarse a otros rubros y campos alejándose de la carrera pública ya que estas no ofrecen ni la valoración ni el respeto esperado, más no hay indicios de trabajos de esta índole

por lo que su estudio resulta imprescindible para saber cómo la provincia de Andahuaylas trata y ve al género femenino y cómo esta se ve reflejada en los regímenes laborales públicos.

Una vez planteada la problemática, se planifica la realización de una investigación de nivel descriptivo que permita medir las variables Equidad de género y la Brecha de Salarial de una municipalidad distrital del departamento de Apurímac, para poder establecer si existe una real equidad de género y/o si existe una brecha salarial en base al género del trabajador(a). Con ello se podrá ofrecer información a la institución para que tome medidas correctivas en el asunto para poder superar incongruencias de igualdad en caso las hubiera.

Con lo referente a la **formulación del problema** se establece el problema general ¿Qué relación existe entre la equidad de género y brecha salarial en una municipalidad distrital - Apurímac, 2022?, de la misma manera se plantea los **problemas específicos** ¿Qué relación existe entre la equidad de género y la brecha salarial originada en base al grupo étnico en una municipalidad distrital - Apurímac, 2022?; ¿Qué relación existe entre la equidad de género y la brecha salarial originada en base al grupo etario en una municipalidad distrital - Apurímac, 2022?; ¿Qué relación existe entre la equidad de género y la brecha salarial originada en base al nivel educativo en una municipalidad distrital - Apurímac, 2022?, ¿Cuál es la relación entre equidad de género y la brecha salarial originada en base al régimen laboral en una municipalidad distrital - Apurímac, 2022?

La **justificación del estudio** desde una **perspectiva teórica** se sostiene puesto que busca determinar si la equidad de género entendido como uno de los valores más relevantes en la sociedad actual, es tomada en cuenta en el entorno laboral remunerativo en una municipalidad distrital en el departamento de Apurímac. Con respecto al **aspecto metodológico**, la investigación resulta relevante puesto que elabora un instrumento de medición apropiado y de fácil aplicación para el estudio de las variables usadas en la presente investigación, las cuales serán de utilidad para cuando tenga que replicarse el estudio en otros entornos espacio temporales.

La **justificación práctica** resulta adecuada puesto que se trata de una investigación importante tanto y en cuanto otorga valiosa información a la municipalidad distrital en un tema tan poco abordado en una región como Apurímac,

esto con el objetivo de tomar manos a la obra que permita crear y tomar medidas apropiadas y oportunas para, en caso de existir esta brecha salarial que atente contra la equidad de género se pueda solucionar y corregir dichas falencias remunerativas, en pro de la igualdad de oportunidades.

Finalmente desde la **perspectiva social** la presente investigación permite tomar en conciencia una problemática real y que aqueja a un sector de la sociedad tan importante como lo es el sector femenino, para así poder fomentar de manera oportuna y constante al logro de la igualdad en base a las ofertas laborales y salariales dentro de la sociedad apurimeña y peruana, lo cual sólo traerá mejores niveles y calidades de vida para todos puesto que la mujer es pilar fundamental de la sociedad y mientras más respetada sea desde el ámbito laboral, la igualdad pasará a ser un valor para las siguientes generaciones.

La investigación plantea como **objetivo general**: Determinar la relación existe entre la equidad de género y brecha salarial en una municipalidad distrital - Apurímac, 2022; además de plantear los siguientes **objetivos específicos**: Determinar la relación existe entre la equidad de género y la brecha salarial originada en base al grupo étnico en una municipalidad distrital - Apurímac, 2022; Determinar la relación existe entre la equidad de género y la brecha salarial originada en base al grupo etario en una municipalidad distrital - Apurímac, 2022; Determinar la relación existe entre la equidad de género y la brecha salarial originada en base al nivel educativo en una municipalidad distrital - Apurímac, 2022, Determinar la relación entre equidad de género y la brecha salarial originada en base al régimen laboral en una municipalidad distrital - Apurímac, 2022.

Finalmente se establece como **hipótesis general**: Existe una relación significativa entre la equidad de género y brecha salarial en una municipalidad distrital - Apurímac, 2022; además de plantear las siguientes **hipótesis específicas**: Existe una relación significativa entre la equidad de género y la brecha salarial originada en base al grupo étnico en una municipalidad distrital - Apurímac, 2022; Existe una relación significativa entre la equidad de género y la brecha salarial originada en base al grupo etario en una municipalidad distrital - Apurímac, 2022; Existe una relación significativa entre la equidad de género y la brecha salarial originada en base al nivel educativo en una municipalidad distrital - Apurímac, 2022, Existe una relación significativa entre equidad de género y la

brecha salarial originada en base al régimen laboral en una municipalidad distrital -  
Apurímac, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel nacional el aporte de Corrales (2017) titulado Influencia del mercado laboral en la brecha salarial de género en los habitantes del condominio los parques de San Gabriel del Chiclayo, 2015, tesis para obtener el grado de economista en la Universidad Cesar Vallejo, el que presentó como objetivo general: Analizar la influencia del mercado laboral en la brecha salarial de género en los habitantes del condominio Los Parques de San Gabriel Chiclayo, 2015. Presenta las teorías de los factores de distinción de salarios por género de Méndez, su metodología es cuantitativo con un diseño no experimental descriptivo transversal con una población de 266. Se concluyó que: El grupo etario preponderante de trabajadores está en el grupo de 36 a 45 años; la distribución de género está en un 45,1% de trabajo masculino con estudio superior universitario; por otro lado es un 37.6% de trabajo femenino con técnico superior.

El aporte de Flores & Pinchi (2020) titulado Compensación salarial y compromiso organizacional en el personal de la empresa Las Palmas Aqua inversiones y proyectos SAC, en el distrito de la Banda de Shilcayo – 202, tesis presentada para obtener el grado de administrador de empresas de la Universidad Cesar Vallejo tienen como objetivo general: Determinar la relación entre compensación salarial y compromiso organizacional del personal en la empresa Las Palmas Aqua Inversiones y Proyectos SAC, en el distrito de la Banda de Shilcayo – 2020, esta presenta las teorías de compensación salarial presentada por (Arbaiza, 2016), su metodología es cuantitativo con un diseño no experimental correlacional transversal con una población de 30 personas y se concluyó que: Existe relación significativa entre compensación salarial y compromiso organizacional del personal cuya correlación es de 0.566 con un nivel de significancia del 0.001.

El aporte de Iparraguirre y Valer (2021) titulado brechas salariales de género explicadas por la discriminación en el Perú, tesis presentada para obtener el título profesional de Licenciado en Economía por la pontificia universidad Católica del Perú tiene como objetivo determinar las brechas salariales que existen en base a la discriminación de género en el Perú, tiene como teóricos base la presentada por la teoría del capital humano de Mincer de un enfoque cuantitativo y que concluye que: el 18.9% de la brecha salarial en el país va en favor de la población masculina

segmentando que en la zona rural la brecha crece al 40.9% mientras que en la zona urbana es del 17.4%.

Sevillano (2020) con su aporte titulado Brecha salarial entre géneros en el Perú para los sectores manufactura y comercio, periodo 2016-2019, tesis presentada para obtener el título profesional de Economista con mención en Negocios Internacionales en la Universidad Privada de la Selva Peruana, tiene como objetivo general Determinar el nivel de brecha salarial entre géneros en el Perú para los sectores Manufactura y Comercio, periodo 2016-2019; presenta las teorías de libertad e igualdad entre géneros en el ambiente laboral de Guzmán, con una metodología cuantitativa de enfoque descriptivo explicativo no experimental transversal con una muestra de 16 trimestres de estudio con un instrumento de análisis documental y de contenido; obtuvo como conclusión: La brecha salarial fue de un 12% explicadas en variables como la experiencia, escolaridad, mientras que el componente discriminatorio influye en un 2.13% y 3.20%, señalando que existe un factor discriminatorio mínimo.

Finalmente, el aporte de Quijano (2021) titulado Determinantes de la brecha salarial por género en la región de Lambayeque, periodo 2013 – 2019; tesis presentada para obtener el título profesional de economista tiene como objetivo general Identificar los factores que determinan la brecha salarial de género en la región de Lambayeque, periodo 2013 – 2019, toma como teoría base la brecha de género del programa de las naciones unidas para el desarrollo, de enfoque cuantitativo llega a la siguiente conclusión: Durante la juventud la brecha salarial es amplia de hasta un 30%, manteniendo la segregación en las actividades de esfuerzo físico en favor de los varones.

A nivel internacional se remite a Olvera (2018) quien en su tesis titulada Determinantes de la brecha salarial en México durante el tercer trimestre del 2009; un análisis del impacto en el nivel de salarios considerando el tipo de escuela a la que asisten las mujeres, tesis presentada para optar el grado de maestro en políticas públicas comparadas de la FLACSO México, trabajo de enfoque cuantitativo tiene como objetivo determinar las causas de la existencia de la brecha salarial usando como teórico base la brecha salarial en trabajos a tiempo parcial de Razo, llegando a la conclusión que los resultados muestran que las variables relacionadas con el nivel educativo, fueron las que mayor impacto tenían en la

función de ingresos siendo mayor en un 74.8% para los estudiantes del nivel superior, siendo indiferente la diferenciación de género.

Marín (2020) en su tesis titulada Análisis de la brecha salarial entre hombres y mujeres en el área metropolitana de Bucaramanga, tesis desarrollada para optar el título profesional de economista tiene como objetivo Analizar la brecha salarial entre hombre y mujeres en el área metropolitana de Bucaramanga, utiliza el teórico base de la discriminación salarial y segregación laboral de Altonji y Blank, mediante el enfoque cuantitativo y tiene como conclusión: Existe una brecha salarial entre hombres y mujeres del 74.6% con un nivel de discriminación del 79.5% para el 2018, teniendo una tendencia a la baja del 7% anual con respecto al sueldo promedio de las mujeres.

Por otro lado Lamprea (2019) en su tesis titulada Brechas salariales de género en el mercado laboral urbano colombiano: efectos del sector económico, tesis desarrollada para obtener el grado de maestra en economía por la universidad del Rosario en Bogotá-Colombia, tiene como objetivo determinar las brechas salariales de género existentes mediante el método cuantitativo analítico; llegando a la conclusión de que existe una brecha salarial del 4.2% en favor de los hombres.

Morillo & Solano (2018) es su trabajo titulado Relación entre compensación salarial y compromiso organizacional de la Universidad de Venezuela, plantea como propósito conocer como es la relación entre las variables: siendo este un estudio correlacional de diseño no experimental transversal, con una población de 62 individuos se llega. A la conclusión de que existe una relación significativa puesto que presenta un nivel de significancia de 0.019 con una intensidad del 0.694 por lo que se afirma que el existe relación entre el compromiso laboral y el nivel salarial.

Finalmente, Escobar (2016) con su trabajo titulado brechas salariales por género en individuos con educación superior en Colombia: Un análisis multimetódico, tesis desarrollada para optar al título demagister en economía aplicada en la universidad del Valle de Santiago de Cali, Colombia, tiene como objetivo general analizar las brechas salariales por género en individuos con educación superior en Colombia, usa como teórico base la teoría del capital humano de Becker, con un enfoque cuantitativo llega a la siguiente conclusión: La desigualdad en lo salarios asciende a un rango entre el 40% y 50% en los niveles



laborales más bajos mientras que a medida se va subiendo en rango dentro de la estructura laboral la brecha se reduce al 20% - 30%, generando una brecha salarial significativa entre los trabajadores con estudios universitarios en Colombia en desmedro de la mujer,

Este estudio tomó como teórico base de la primera variable lo sostenido por Castañeda & Díaz (2020) que plantea una perspectiva de utilidad hacia la imagen femenina como un activo en el desarrollo de las democracias basadas en el respeto y consideración hacia el aporte que pueden realizar las mujeres.

Castañeda y Díaz (2020) hablan de la necesidad de repartir equitativamente las labores en el centro de trabajo ya sea en los distintos niveles de jerarquía, niveles de experticia y campo de acción de la profesión desempeñada; además de presentar el respeto hacia ambos géneros sin distinguir etnia, origen, raza, credo o cualquier otra diferencia en base a la salvaguarda de la integridad física, emocional, psicológica y sexual de las personas; y finalmente dando espacio necesario a la participación en la toma de decisiones de las personas, ya sea para el desempeño laboral, hacer más ameno el ambiente laboral, el rumbo de la organización, o el trazado de objetivos institucionales que requiere cada organización.

De manera que las dimensiones extraídas en base a lo planteado por Castañeda & Díaz (2020) son la distribución laboral, respeto laboral y la toma de decisiones.

- Distribución Laboral; en búsqueda de igualdad de oportunidades en los distintos niveles de jerarquización de los centros de trabajos, los campos de acción profesionales y capacitaciones requeridas para la toma de decisiones.
- Respeto laboral; como la base fundamental de la interacción de los trabajadores en su centro laboral, los valores de respeto hacia la imagen femenina y su integridad tanto física, mental, profesional y sexual como pilar de un entorno laboral seguro y confiable.
- Toma de decisiones; entendido como el reconocimiento de la capacidad y potencial de las mujeres en la toma de decisiones y participación y orgánica dentro del centro de labores.

Los autores Hernández & García (2015) plantean el valor de impulsar la equidad de género como instrumento para empoderar y lograr la igualdad de oportunidades dentro del entorno social de incursión permanente de las mujeres en un ambiente democrático, les resulta irónico convertir a la equidad de género de un objetivo de un ideal a ser el medio para otros fines, más aun cuando se entiende el rol que tienen las mujeres en la producción, seguridad, manejo y consumo en la sociedad actual (Agarwal, 2018), todos estos esfuerzos se ven reflejados en el crecimiento aún ralentizado pero continuo en la participación femenina activa en los últimos años pero que aún presentan deficiencias y restricciones de países en vías de desarrollo (Rodríguez et al., 2016); así mismo Squires (2007) entiende que dentro de las políticas actuales y las agendas de las naciones usan este ideal para el desarrollo de las sociedades.

El empoderamiento femenino si bien es cierto van en franco ascenso, queda corto frente a la lentitud en la que esta se desarrolla, lo que la hace un objetivo legítimo para la sociedad del siglo XXI (Morrison et al., 2007), haciéndola parte de las comisiones más importantes de las organizaciones internacionales alrededor del mundo (Inglehart & Norris, 2003) y como resulta obvio esto incluye a la región latinoamericana quienes son testigos de grandes carencias a la hora de hablar de igualdad de oportunidades para todos, toda vez que el trabajo está centrado en la participación dominante del hombre y que es este mismo el que ofrece un estatus determinado por el prestigio y reconocimiento del valor del mismo, en contraposición el ideal buscado es para Pacukaj et al. (2021) es que: “la equidad de género no es sólo un derecho humano fundamental, es una fundación necesaria para la paz, prosperidad y un mundo sostenible”.

Lo antes planteado logra aperturar un eje central de la actividad social (Martínez & Téllez, 2016) y que derivan en el “modelo de estado social y democrático actual” (Alvarez, 2015, p.81); esto crea un círculo vicioso que desperdicia talento humano valioso que históricamente durante siglos hizo que potencialmente retrase el desarrollo de las sociedades (Uris, 2022) dejando para la fuerza laboral femenina trabajos de mala calidad, mal remunerados o sin exigencia acorde a las competencias que se puedan desarrollar (Nascimento, 2020), muchas veces por medidas restrictivas que en la actualidad pueden ser vistos como inverosímiles.

Hablar de equidad hace referencia a la desaparición o ausencia de diferencias que pueden percibirse injustas, muy particularmente, en el entorno social, distribución económica, además del respeto de las libertades de decisiones personales, es decir, el respeto ético a la justicia social y los derechos humanos, puesto que estas injusticias ejercen especial influencia en el avance económico además de las interrelaciones personales (Castañeda & Díaz, 2020; Gómez, 2002); esta igualdad suele ser capital a la hora de hablar de una interacción social adecuada con respeto a los derechos humanos; eje fundamental en las sociedades de occidente; estos cambios en las sociedades buscan hegemonizar la igualdad de oportunidades mediante percepciones distintas a las que diversas sociedades anteriormente no daban cabida en su entorno (Murphy et al., 2003).

Por otro lado el género es un término que varía de acuerdo al contexto, lugar y tiempo en el que se estudie, teniendo puntos en común de acuerdo a aquellas diferencias sociales que tienen como partida aquellas competencias, bases de poder y toma de decisiones según el sexo con el que se haya nacido influenciado por diferencias culturales y las valoraciones que salgan de esta, es decir, es una construcción social basada en el valor que se le asigne a los individuos en base a su sexo (Gómez, 2002; A. Gonzáles et al., 2021; Zamudio et al., 2010); para poder hablar del género debemos ver a la sociedad en la que se estudie, como su funcionamiento diferencia de manera arbitraria el rol que cada individuo debe ejercer de acuerdo a los genitales con los que se nace; basta con ver cómo las sociedades de occidente desarrollan su desarrollo y cómo las hacen las sociedades de oriente medio.

Y es que a lo largo de los últimos años la equidad de género es un término que empezó cada vez tomar más fuerza e importancia, puesto que hasta hace unas décadas las diferencias entre el estatus de lo que llamamos “hombres y mujeres” encasillan términos como “el proveedor y la cuidadora” o “el líder y la seguidora” (Dosal Ulloa et al., 2017); el igualitarismo plantea la consolidación de las instituciones (Sandercock & Forsyth, 1992) y son diversos los autores y organizaciones que hablan del tema por la relevancia de la igualdad en materia de género en la concientización del valor incalculable que tiene el empoderamiento femenino y la importancia de sus derechos; esto presenta a la equidad de género como una necesidad que nace de la gran responsabilidad que tiene la participación

femenina en el círculo social actual y que en otrora era relegada a ser una actriz secundaria del gran motor del desarrollo de la sociedad buscando mayor reconocimiento en los derechos y participación activa de la misma.

Los grandes cambios económicos aportan en el crecimiento de la autonomía, autorrealización y una gran capacidad de elección que afectan y modifican en mayor o menor medida las relaciones sociales del género (Godoy, 2016); lo cierto es que la equidad de género no es un tema que debe abordarse como un enfoque unidimensional, ya que esta está estrechamente ligada a factores de desigualdad que golpean las sociedades a lo largo del planeta, factores como las diferencias económico-sociales, la etnia, las diversas discapacidades, además del estatus migratorio de los individuos (González et al., 2021), puesto que son de todos estos que parten los fundamentos de los DDHH y la falta de este enfoque tiene el nocivo efecto de perpetuar la desigualdad de género; González et al. (2021) observa que:

La incorporación, de esta perspectiva nunca fue un fin sino una estrategia para alcanzar la igualdad de género. Su premisa operativa es que la formulación de políticas no es un proceso neutral en cuanto al género, sino que se basa en cómo se reestructura y organiza la sociedad. Se centra en el proceso por el cual cualquier acción, legislación, política o programa se evalúa atendiendo a sus diferentes consecuencias en hombres y mujeres. (p.2)

Por lo que se entiende por equidad de género a la desaparición de aquellas barreras que sesgan la percepción del valor de las personas a meros condicionantes genéticos de nacimiento y que van influenciados por características ajenas al género como las etnias, clases socioeconómicas, discapacidades, etc. con el fin de explotar el potencial innato de todas las personas por igual para el desarrollo y crecimiento de una sociedad ideal en democracia.

Se podrían enumerar varias restricciones que frenan el éxito de la equidad de género, todas basadas en diversas posturas que en sus acepciones más ortodoxas representan un freno para alcanzar la equidad; uno de los dogmas más arraigados es el de la religión que para González (2010) representa:

Un complejo entramado de mundos diversos, sustentado por creencias de variada índole entre construcciones culturales que arrancan desde el

dogmatismo, como verdades indestructibles que han degenerado en la desigualdad y remarcado las diferencias entre hombres y mujeres. Creencias que subrayan y enfatizan la superioridad masculina sobre la femenina. (p.469)

Y es que bajo estos preceptos todavía se observa a la imagen de la mujer como una minoría cuando claramente no lo es, sino es parte sustancial de cada grupo y sub grupo social que presentas distintas costumbres, creencias o competencias (Salazar, 2015); esto se verifica en cómo la globalización en su aplicación permitió y permite un desarrollo en el ámbito laboral lo que deja en evidencia la relevancia femenina en las actividades de desarrollo en democracia de las naciones, mejorando la calidad de vida de sus participantes (Becerra, 2015); y no sólo centrar el trabajo de las mujeres a ámbitos de cuidado, administración de salud o trabajo social (Carli, 2020); son Alon et al. (2020) quienes observan que en un contexto actual con la pandemia del COVID 19, fueron y son las mujeres las más susceptibles a perder sus labores antes que los varones.

Por otro lado dentro del ambiente laboral es Ordorika (2015) quien señala que la violencia de género es una amenaza perenne entendida no sólo desde su acepción de violencia física sino también en la discriminación o el rechazo de la importancia de las mujeres dentro del motor social, dentro de la interacción entre hombres y mujeres, observando que deben implementarse código de ética que sensibilice y minimice el ambiente que muchas veces resulta hostil dentro de los entornos de interacción ya sea el social, académico, laboral, familiar y económico (Mikkola & Miles, 2007).

Son las exigencias y descripciones previas lo que materializa y a la postre establece la aceptación y debate normativo del discurso de igualdad de género, lo que constituye fehacientemente una necesidad universal en las sociedades democráticas (Théry, 2004 como se citó en Godoy, 2016); esto se ve reforzado por las expectativas de conducta y cumplimiento que se genera sobre el género del individuo, casos como él se debe ser valiente, o emocional; protector o reproductiva son casos comunes de ver en una sociedad que todavía no alcanza su zénit democrático (Pérez & Rodríguez, 2020).

Siendo preocupantes que todavía no se observa una acción responsable de parte del estado en pro de esta equidad, su obligación con el mismo es inseparable

con el éxito de la misma, puesto que es el que emite la normatividad que permite un cuidado desde lo legal por su desarrollo (Cano, 2017); la gravedad de esta realidad una vez se toma conciencia de la problemática es que según Molina Navarrete (2020) “no garantiza ni la voluntad o el interés real de llevarlas a cabo por los poderes público ni, con frecuencia, la capacidad de hacerlo de modo eficaz, ni aun con cierto consenso social” (p.3), siendo para Baute et al. (2017) esta problemática el resultado de un proceso de escalas políticas y sociales que en cuya inclusión en los debates públicos hizo mayor hincapié en la agenda política internacional adaptándose en los valores que la sociedad actual demanda.

Con respecto a la segunda variable estudiada, esta investigación tomó como teórico base al planteamiento del Instituto Vasco de la mujer (2012), que señala que la brecha o diferencia salarial resulta de la desigualdad que existe en el cobro del salario medio entre géneros, es decir, la diferencia entre promedios cuando se realizan actividades similares o de igual competencia; por otro lado la desigualdad en materia remunerativa resulta de la diferencia salarial existente entre hombres y mujeres y que es el resultado única y exclusivamente a la discriminación y rechazo a la actividad que realiza una mujer dentro del entorno laboral y que está causada por diversos motivos como:

- La baja valoración del trabajo y ubicación social y económica del trabajo femenino, usualmente presentado en labores de bajo nivel cualitativo de actividades.
- La diferenciación de los sectores en donde predominan la actividad laboral entre géneros, la integración tardía de las mujeres a campos laborales donde la mayor fuerza laboral la componen los hombres y la menor participación de la mujer en los cargos de mayor jerarquía.
- La cultura de trabajo y organizacional aún mantiene estructuras y valores de décadas pasadas.

El Instituto Vasco de la Mujer señala que la diferenciación entre los salarios percibidos por las personas están basadas principalmente por el grupo étnico al que pertenecen ya sea por ser grupo extranjero u originario; el nivel educativo por lastrar prejuicios hacia los niveles de educación que las personas pueden alcanzar como entendimiento de estatus o respeto; el grupo etario al representar una imagen de poco respeto al trabajo hacia los sectores más jóvenes e inexpertos de la

sociedad, finalmente al régimen laboral, ya que aquellos que no gozan de estabilidad laboral en demérito que quienes ya ganaron su permanencia en el centro de labores los hacen más sensibles hacia el abuso en la remuneración debido a la necesidad de poder mantener a los suyos.

Por ello las dimensiones que se presentan las siguientes:

- Grupo étnico

En referencia al origen racial o étnico del individuo, generando alejamiento en base al origen histórico de sometimiento a ciertas etnias y que en algunos casos todavía se arrastran sensaciones injustificadas de superioridad de algunos sectores de la sociedad.

- Grupo etario

Vista por la experiencia que sólo puede ser obtenida mediante el desempeño laboral durante años dentro de la fuerza laboral; se entiende a la edad como un condicionante para poder optar a cargos con mayor responsabilidad.

- Nivel educativo

Vista por el grado de instrucción alcanzado por las personas y que por ende permite llegar a aquellos cargos que son mejor remunerados dentro de la fuerza laboral disponible, los cargos de mayor responsabilidad exigen también altos niveles de competencia en el área en el que se desempeñe.

- Régimen laboral

Dentro de las categorías que un trabajador puede llegar a acceder están algunas que ofrecen seguridad y estabilidad laboral inherente a la labor nombrada o si su relación laboral no está asegurada por ningún tipo de mecanismo a mediano plazo.

La diferenciación de los pagos entre personas es conocida como inequidad salarial originada por la brecha que existe entre remuneraciones y que están medidas en diversas intensidades y presentada por diferentes factores alrededor del mundo (Schifman et al., 2019), incluso en algunas regiones pese a tener al intención de proteger a las mujeres de esta diferenciación son los mismo prejuicios sociales los que estancan una efectiva protección a la labor remunerada de las mujeres (Blau & Kahn, 2017); esto originado por factores como los que señalan Bianchi et al. (2012): los roles determinados al género, étnia o edad en el que la segregación ocurre por los impactos que estos tienen; esto genera que la

distribución de labores sea más desigual al igual que su percepción salarial, haciendo que para el 2016 el salario de las mujeres sea el 57.2% del salario de los varones en los países en vías de desarrollo (Black et al., 2017).

Esta diferencia genera que al ver que el hombre gana lo suficiente para mantener a una familia las mujeres prefieran dedicarse a la labor doméstica hecho que es confirmado al observar que las mujeres pasen más del doble de tiempo en sus hogares que los hombres (Horne et al., 2018), generando un crecimiento en el retiro de la fuerza laboral de las mujeres (Hochschild & Machung. A., 1989; Wodon & de la Brière, 2018); otra de las debilidades que tienen las mujeres frente a los hombres motivo por el cual su trabajo se ve mermado es la maternidad ya que muchos empleadores prefieren contratar y pagar mejor a sus empleados varones por el hecho de que estos no llegan a pedir permiso por maternidad ni se enfrentan a sus ausencias por la crianza y cuidado de los niños más pequeños (Guendelman et al., 2014).

A nivel educativo las brechas se asocian a los grados académicos que llegan a alcanzar los trabajadores, durante el 2016-2017 en Estados Unidos de 18,000 trabajadores en el campo de la ingeniería, sólo 2,000 optaban por postgrados de especialidad y estos ganan aproximadamente el 45% más (The world bank, 2018); del porcentaje de trabajadores masculinos que optan por grados, que son la mayoría de los formados en estudios avanzados; estos suelen también obtener con mayor facilidad reconocimientos y premios que levantan la carrera profesional y que por ende genera un incremento en los salarios que estos perciben (Guarino & Borden, 2017).

Los salarios son en esencia la retribución de carácter obligado que se realiza por la ejecución de una labor subordinada; aunque ciertas expresiones sinónimas como remuneración, retribución, sueldo es aplicable a toda actividad económica de venta de servicios independientes; al hablar del derecho laboral queda implícito que se trata del trabajo subordinado y otorgado de manera periódica (López, 1997).

Este tipo de trabajos subordinados suele otorgar lo que denominamos “salario”, por ser el término que comúnmente se aplica a este tipo de actividad, en el caso del trabajo independiente se estila usar el término “remuneración”, por lo que para evitar confusiones al tema que compete a la presente investigación se usará el término “salario” para definir nuestro marco teórico.



El salario es un beneficio que recibe un empleado por su labor cotidiana y que usualmente es retribuida de manera mensual, esta retribución está protegida por la Constitución Política Del Perú (1993) que señala que:

El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador.

Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores de los empleadores. (art. 24)

El salario nace en base a la relación laboral que existe entre un empleador, es decir, una persona natural o jurídica que solicita los servicios de una tercera persona; y el empleado, una persona natural que ofrece los servicios que requiere el empleador. Esta relación como es de esperar también está protegida por la Constitución Política Del Perú (1993) y que refuerza al tema de investigación puesto que sentencia:

En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

1. Igualdad de oportunidad sin discriminación.
2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.
3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma. (art. 26)

Por lo que el salario resulta de la interacción en la que una persona natural o jurídica que requiere de los servicios especializados de una persona natural en alguna profesión que es retribuida de manera monetaria de manera periódica y que está protegida por ley, esta es la base de la fuerza laboral del país y desarrolladora de la productividad del país.

Epistemológicamente hablando, los valores inherentes a la responsabilidad social van de la mano a las necesidades y sensibilidades sociales, y en un mundo en el que la participación de la mujer se hace cada vez más activa, aunque en un ritmo más lento, está no debería estar alejada de la misma, se hace imprescindible que la equidad de género deje de ser un ideal para pasar a ser una realidad libre de prejuicio e intereses sesgados (Agudo, 2006).

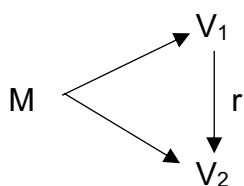
La brecha salarial, habla de un sesgo individualista del género masculino con respecto a su superioridad sobre la mujer, esto resulta ser insostenible, pues de ser radical, implica negar la realidad de las relaciones sociales, las que constituyen un vínculo unificador que mantienen el orden de una comunidad haciendo que quede perenne el conjunto arbitrario de ignorancia de dogmas basados en la superstición de que algunos individuos sean superiores a otros (Bunge, 1980).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de la investigación

La investigación partió por lo que se plantea en las ideas de Hernández et al. (2014) de quienes se extraen las siguientes ideas:

La investigación fue de diseño no experimental puesto que las variables de estudios no son manipuladas de ninguna manera y sólo son observadas para ver cuál es su comportamiento y tiene un corte transversal ya que el instrumento de medición solo será aplicado una única vez durante el estudio. La gráfica representativa de este tipo de investigación es:



Donde:

$V_1$  = Variable 1

$V_2$  = Variable 2

M = Muestra

r = Relación

La investigación fue de tipo descriptivo correlacional ya que como señala Bernal (2010), es la investigación que observa las características de las variables del estudio para representar la situación o fenómeno del estudio, cruzar sus datos y características para determinar la relación de causalidad que existen entre ellas y dar su reporte detallado de la misma.

El nivel de la investigación como señala Valderrama (2017) es: “Según su naturaleza o profundidad, el nivel de una investigación se refiere al grado de conocimiento que posee el investigador en relación con el problema, hecho o fenómeno a estudiar” por ello la investigación tuvo un nivel simple o elemental puesto que son correlacionales comparativos a dos variables como señaló Charaja (2009).

La presente investigación presentó un enfoque cuantitativo que para Hernández et al. (2014) es el enfoque que da inicio con la observación, que pueden ser medidos cuantitativamente de una manera rigurosa y ordenada y que a su vez tiene la característica de ser descriptiva que como el mismo autor señala busca

describir los fenómenos, situaciones y contextos del problema observado, con el objeto de medir las características y/o propiedades de las variables del estudio.

### **3.2 Variables y operacionalización**

#### **Variable 1: Equidad de género**

Castañeda y Díaz (2020) hicieron referencia a la equidad de género como la necesidad de repartir equitativamente las labores en el centro de trabajo ya sea en los distintos niveles de jerarquía, niveles de experticia y campo de acción de la profesión desempeñada; además de presentar el respeto hacia ambos géneros sin distinguir etnia, origen, raza, credo o cualquier otra diferencia en base a la salvaguarda de la integridad física, emocional, psicológica y sexual de las personas; y finalmente dando espacio necesario a la participación en la toma de decisiones de las personas, ya sea para el desempeño laboral, hacer más ameno el ambiente laboral, el rumbo de la organización, o el trazado de objetivos institucionales que requiere cada organización.

Operacionalmente la existencia de esta diferenciación genera sociedades apáticas, discriminadoras y cerradas que impiden las oportunidades por igual a todo el entorno social que quita el valor democrático de las sociedades; con una equidad de género ideal se permite la democratización de oportunidades generando una sociedad más justa y con oportunidades para todos sus integrantes; sus dimensiones son: Distribución Laboral, Respeto Laboral y Toma de Decisiones.

Los indicadores para cada dimensión de la variable 1 son como siguen: para la dimensión Distribución Laboral sus indicadores son: Distribución en las tareas físicas, Distribución en base a tradicionalismos, Distribución en base a prejuicios; para la dimensión Respeto Laboral: sus indicadores son: Sexismo y discriminación, Acoso Sexual, Integridad Física y Abuso de Autoridad; finalmente para la dimensión Toma de decisiones sus indicadores son: Actividades de análisis y uso de criterios, participación en la toma de decisiones y consideraciones en las opiniones vertidas.

Su escala de medición está distribuída mediante la escala de Likert que según Matas (2018) “son los instrumentos psicométricos donde el encuestado debe indicar su acuerdo o desacuerdo sobre una afirmación, ítem o reactivo, lo que se realiza a través de una escala ordenada y unidimensional”(p.39); la cual está medida a 5 opciones que van desde: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre, esto debido a que cada ítem va acompañado de una escala de valoración

ordinal que contiene un punto medio neutral y valoraciones tanto a la izquierda como a la derecha de reactivo (Matas, 2018)

### **Variable 2: Brecha salarial**

La brecha salarial para el Instituto Vasco de la mujer (2012) es la diferencia entre salarios que existe entre dos individuos que comparten similitudes en actividades, competencias y jerarquía basados en prejuicios en demérito de uno de ellos por su género, origen o educación.

Operacionalmente esta brecha salarial genera la existencia del pensamiento de superioridad para un grupo en particular solamente por pertenecer a este grupo dejando relegado a los demás sectores y que impiden el desarrollo laboral y una competencia adecuada entre los trabajadores al verse mermado sus esfuerzos por crecen laboralmente; sus dimensiones para la presente investigación son: el Grupo Étnico, el Grupo Etario, el Nivel Educativo y el Régimen Laboral.

Los indicadores para cada dimensión de la variable 2 son como siguen: para la dimensión Grupo Étnico sus indicadores son: Origen Racial, Sensaciones injustificadas de superioridad y sectores de la sociedad; para la dimensión Grupo Etario sus indicadores son: Desempeño Laboral, Fuerza Laboral, Cargos con mayor responsabilidad; para la dimensión Nivel Educativo sus indicadores son: Grado de instrucción, Cargos Remunerados, Fuerza Laboral Disponible y Niveles de Competencia: finalmente para la dimensión Régimen laboral sus indicadores son: Categorías del trabajador, Seguridad y Estabilidad Laboral, Relación laboral y Mecanismo a Mediano plazo.

Su escala de medición está distribuída mediante la escala de Likert que según Matas (2018) “son los instrumentos psicométricos donde el encuestado debe indicar su acuerdo o desacuerdo sobre una afirmación, ítem o reactivo, lo que se realiza a través de una escala ordena y unidimensiona”(p.39); la cual está medida a 5 opciones que van desde: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre; esto debido a que cada ítem va a acompañado de una escala de valoración ordinal que contiene un punto medio neutral y valoraciones tanto a la izquierda como a la derecha de reactivo (Matas, 2018).

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

La población que tomó la investigación es de 96 trabajadores que laboran en las instalaciones de un municipio distrital - Apurímac 2022.

El criterio de inclusión empleado va acorde a la necesidad de aplicar el instrumento en la totalidad de trabajadores de una municipalidad distrital – Apurímac 2022, por lo que se toma a toda la población trabajadora que desarrolla sus funciones dentro de las instalaciones municipales.

Para el criterio de exclusión, se obedece a la imposibilidad de poder aplicarles el instrumento de investigación puesto que estos desarrollan sus labores fuera de las instalaciones municipales haciendo trabajo de campo en circunstancias en las que pueden estar ausente de las instalaciones municipales hasta por semanas.

La muestra representada como una porción significativa de la población Hernández et al. (2014), es el grupo al que se le va a realizar la aplicación del instrumento; debido a que la población del estudio es limitada, se optó por tomar como muestra de estudio a la totalidad de trabajadores que laboran en las instalaciones de un municipio distrital del departamento de Apurímac.

Es de esta manera que se aplicó el cuestionario a 96 trabajadores de una municipalidad distrital del departamento de Apurímac, puesto que son los que estuvieron dispuestos a colaborar con la presente investigación dentro de las instalaciones municipales.

Con respecto al muestreo tiene de carácter censal de medición que según Ramírez (1997) es “aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra” (p.3) y será aplicado a la totalidad de trabajadores dentro de las instalaciones.

Logrando de esta manera representar a la unidad de análisis al trabajador municipal que desarrolla sus actividades dentro de las instalaciones de una municipalidad distrital del departamento de Apurímac.

Para la aplicación del cuestionario se informa previa y adecuadamente a todos los trabajadores de la institución, otorgándole todas las garantías y reserva y privacidad de sus datos personal, tomando sólo en consideración las respuestas que estas puedan dar.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Bernal (2010) presenta la importancia de las técnicas de recolección en el proceso de la elaboración de una investigación en las que interviene la validez y confiabilidad estadística de la misma.

La técnica usada en la presente investigación es la encuesta que según concepto.de (n.d.): “Son aquellas que propician la observación directa del objeto de estudio en su contexto, con el fin de extraer la mayor cantidad de información insitu, o sea, en el lugar mismo”.

El instrumento usado es el cuestionario que según Hernández et al. (2014) “es el conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir y que debe ser ongruente con el planteamiento del problema e hipótesis” (p.217).

Es este mismo autor que señala on respeto a la validez que: “se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir” (Hernández et al., 2014, p.200) y que la confiabilidad es: “el grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto prouce resultados iguales” (Hernández et al., 2014)

Para la obtención de los datos requeridos para la presente investigación se hizo uso de la encuesta mediante su aplicación y observación en el entorno de trabajo, que tras la ubicación de profesionales expertos en gestión pública procedieron inicialmente dar validez al instrumento de medición en sus respectivas oficinas: los profesionales validadores fueron: Alarcón Chávez José Matías, Candia Menor Marco Antonio y Secce Pérez Iván; una vez validadas estas encuestas permitió determinar las medias salariales de los trabajadores y se determinó si existen brechas salariales que puedan afectar la equidad de género en una municipalidad distrital.

Para determinar su confiabilidad se realizó una prueba piloto sobre 25 personas que arrojó un resultado de un **0.867** de confiabilidad para la **variable 1** equidad de género y un resultado de **0.845** de confiabilidad para la **variable 2** brecha salarial; mediante la prueba estadística del alfa de Cronbach presentando esta una confiabilidad alta para la aplicación de ambos cuestionarios para las variables de estudio en la presente investigación (Hernández et al., 2014).

Este instrumento fue diseñado en base a la teoría y conceptos planteados por profesionales en el área del presente estudio, ubicado en los distintos repositorios universitarios y revistas indexadas especializadas.

### **3.5 Procedimientos**

Para poder desarrollar tal tarea se coordinó con la oficina de recursos humanos de una municipalidad distrital – Apurímac, procedieno a plicar el

instrumento en virtud a los acuerdos llegados entre la institución y la investigadora; posteriormente la investigadora paso oficina por oficina entregando los cuestionarios a los trabajadores para que puedan responder las preguntas, siendo un trabajo de todo el día en el que se empezó desde tempranas horas de la mañana y concluyendo ya cerca del horario de salida de los trabajadores, de quienes se quedó muy agradecida por su colaboración.

### **3.6 Método de análisis de datos**

El análisis de datos, fue realizado tomando como fundamento principal a la estadística descriptiva; haciendo uso de los instrumentos como tablas y también gráficos que permitan un mejor entendimiento mediante la tabulación de los datos recolectados; el modo de recolección de datos fue el cuestionario en el centro de labores de la población objeto del estudio, la manipulación de los datos fue mediante el uso de el software ofimático Microsoft Excel 2019 para la digitalización de los resultados obtenidos, posteriormente se procedió a tabular dicha información mediante el software estadístico IBM SPSS v.25 mediante el uso de pruebas estadísticas tales como el alfa de Cronbach para determinar la confiabilidad del instrumento y el Rho de Spearman para dar respuesta a los problemas planteados en la presente investigación.

Tras la aplicación de la encuesta de medición de brecha salarial y la equidad de género en los trabajadores de una municipalidad distrital de estos serán ingresados en el software ofimático Microsoft 365 en su aplicativo Excel 365 para su correspondiente tabulación y análisis con el uso de la estadística descriptiva que según Alea et al. (2015) es la “recolección de un conjunto de técnicas que permiten el resumen de los datos y la descripción de la muestra” (p.3); mientras que el análisis inferencial es según Mayorga (2010): “el procedimiento que usa la lógica como una forma de generalizar a partir de hechos particulares o a partir de la observación de un número finito de casos” (p.1), esta esto se procedieron a presentar los resultados y hallazgos en el informe final de tesis mediante el uso de tablas de frecuencia y gráficos de información.

Estos resultados fueron presentados en distintos niveles de la estadística descriptiva e inferencial; Alea et al. (2015) para la primera medición del estudio univariado se usó tablas de frecuencias graficados con barras, mientras que para el análisis bivariado fueron usadas las tablas cruzadas de información para cada



unidad de estudio correspondiente a la investigación; una vez llegado a esto se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov puesto que el tamaño de la muestra usada supera las 50 mediciones; de cuyo resultado al no presentar normalidad se procede a usar el estadístico de correlación del Rho de Spearman.

Todos estos resultado fueron aplicados mediante el uso del software estadístico SPSS v.25 para la tabulación y la prueba de hipótesis a fin de dar respuesta a los problemas de investigación mediante el uso de tablas cruzadas para el análisis bivariado.

**Análisis descriptivo**, se desarrolló en describir los resultados de la unidad de estudio cuantitativo, de una manera en que no interfieran entre variables, para resaltar lo más relevante de cada variable, medidas de dispersión, o también características particulares (Hernández et al., 2014).

**Análisis inferencial** buscó determinar la vinculación entre las dos variables de medición, esto resalta que así sea el análisis cualitativo o cuantitativo puede ser parte de la misma investigación y en este caso en particular formular el Rho de Spearman desarrollado en base a los resultado obtenidos en la prueba de alfa de Cronbach para la confiabilidad y su respectiva aplicación.

### **3.7 Aspectos éticos**

El presente estudio se llevará a cabo con la autorización del responsable de la institución y sus autoridades, además de dar pleno conocimiento a sus participantes del objetivo de dicha investigación y su correspondiente aplicación del instrumento. Al tratar temas delicados y que requieren la reserva del caso, no se solicitarán bajo ningún concepto la identificación explícita de cada trabajador, haciendo esta encuesta, una de carácter anónimo y con la mayor de las reservas.

El trato de la información respectiva será tratada y analizada con el mayor de los respetos hacia sus participantes y los resultados que estos arrojen, salvaguardando y garantizando la integridad, honestidad y transparencia de los resultados.

El instrumento de la investigación al ser desarrollada en base a teorías propuestas por otros investigadores, se les otorgará todo el crédito correspondiente y respetando el aporte que estos dieron a la investigación.

## IV. RESULTADOS

### Análisis Univariado

Tabla 1.

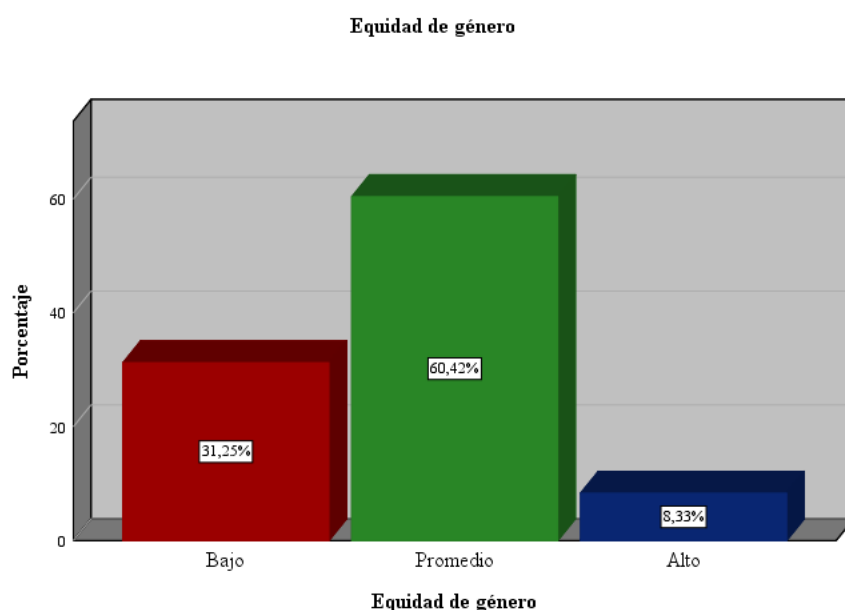
V1. Equidad de género

Equidad de género		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	30	31,3	31,3	31,3
	Promedio	58	60,4	60,4	91,7
	Alto	8	8,3	8,3	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de Equidad de género

Figura 1.

V1. Equidad de género



Partiendo del análisis de lo mostrado en la Tabla 1 y la Figura 1 que hacen referencia a la variable 1. Equidad de género se observa que, los trabajadores de una municipalidad distrital del departamento de Apurímac en un 60.4% consideran que existe un nivel de respeto a la equidad de género promedio, el 31.3% manifiesta un nivel bajo de respeto de la equidad de género y un 8.3% es de nivel alto.

**Tabla 2.**

*D1. Distribución Laboral*

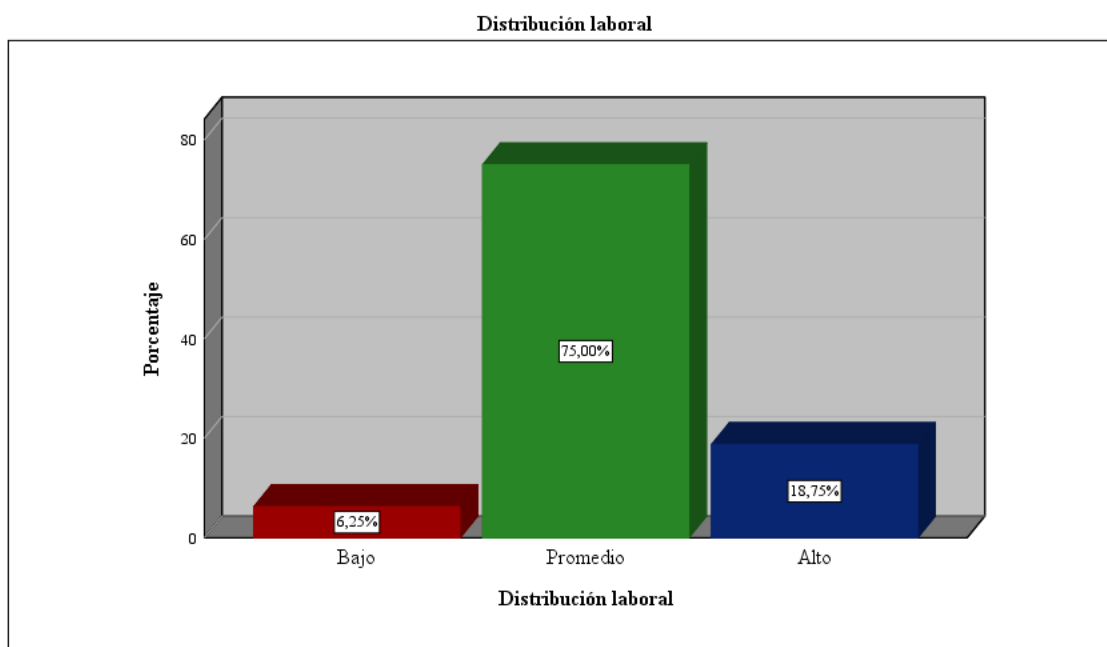
*Distribución laboral*

		Frecuen cia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	6	6,3	6,3	6,3
	Promedio	72	75,0	75,0	81,3
	Alto	18	18,8	18,8	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de equidad de género

**Figura 2.**

*D1 Distribución Laboral*



Partiendo del análisis de lo mostrado en la Tabla 2 y la Figura 2 que hacen referencia a la dimensión 1. Distribución Laboral de la variable 1. Equidad de género se observa que, los trabajadores de una municipalidad distrital del departamento de Apurímac en un 75.0% consideran que existe un nivel promedio de la equidad de género en base a la distribución laboral, el 18.8% manifiesta un nivel alto de la equidad de género en base a la distribución laboral y un 6.3% es de nivel bajo de la equidad de género en base a la distribución laboral.

**Tabla 3.**

*D2. Respeto Laboral*

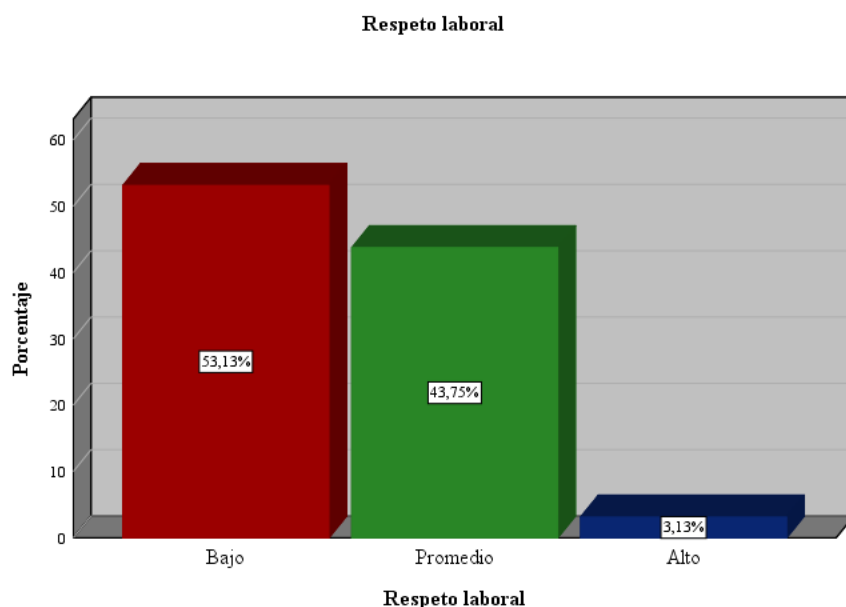
*Respeto laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	51	53,1	53,1	53,1
	Promedio	42	43,8	43,8	96,9
	Alto	3	3,1	3,1	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de Equidad de género

**Figura 3.**

*D2 Respeto Laboral*



Partiendo del análisis de lo mostrado en la Tabla 3 y la Figura 3 que hacen referencia a la dimensión 2. Respeto Laboral de la variable 1. Equidad de género se observa que, los trabajadores de una municipalidad distrital del departamento de Apurimac en un 51.13% consideran que existe un nivel bajo de la equidad de género en base al respeto laboral, el 43.75% manifiesta un nivel promedio de la equidad de género en base al respeto laboral y un 3.13% es de nivel alto de la equidad de género en base al respeto laboral.

**Tabla 4.**

*D3 Toma de Decisiones*

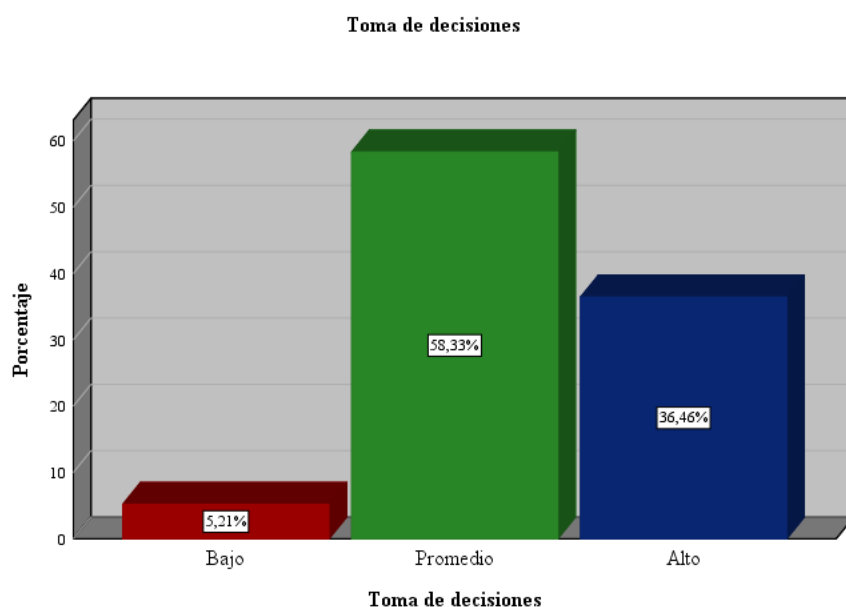
*Toma de decisiones*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	5	5,2	5,2	5,2
	Promedio	56	58,3	58,3	63,5
	Alto	35	36,5	36,5	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de equidad de género

**Figura 4.**

*D3 Toma de decisiones*



Partiendo del análisis de lo mostrado en la Tabla 4 y la Figura 4 que hacen referencia a la dimensión 3. Toma de decisiones de la variable 1. Equidad de género se observa que, los trabajadores de una municipalidad distrital del departamento de Apurimac en un 58.33% consideran que existe un nivel promedio de la equidad de género en base a la toma de decisiones, el 36.46% manifiesta un nivel alto de equidad de género en base a la toma de decisiones y un 5.21% es de nivel bajo de la equidad de género en base a la tomade decisiones.

**Tabla 5.**

*V2. Brecha Salarial*

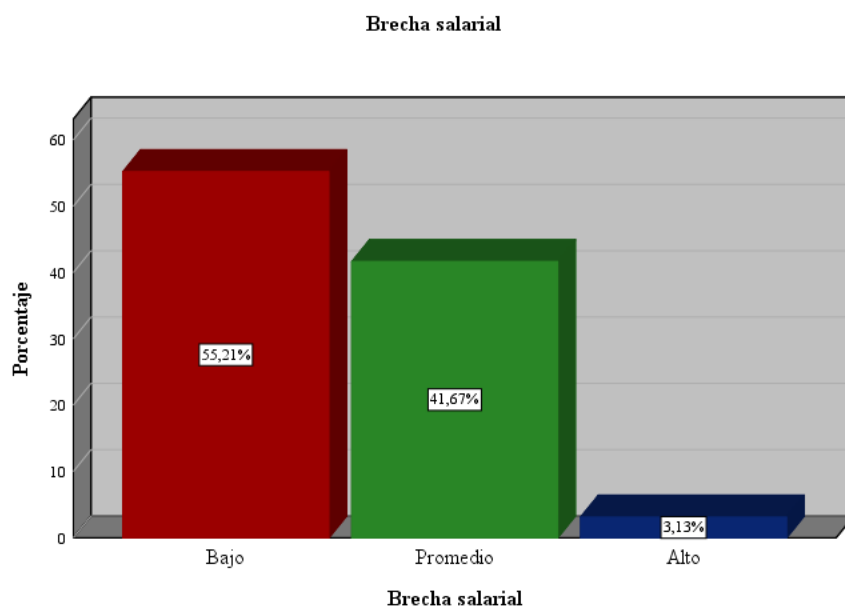
*Brecha salarial*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	53	55,2	55,2	55,2
	Promedio	40	41,7	41,7	96,9
	Alto	3	3,1	3,1	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de Brecha Salarial

**Figura 5.**

*V2. Brecha Salarial*



Partiendo del análisis de lo mostrado en la Tabla 5 y la Figura 5 que hacen referencia a la variable 2. Brecha Salarial se observa que, los trabajadores de una municipalidad distrital del departamento de Apurímac en un 55.21% consideran que existe un nivel bajo de brecha salarial, el 41.67% manifiesta un nivel promedio de brecha salarial y un 3.13% es de nivel alto de brecha salarial.

**Tabla 6.**

*D1. Grupo Étnico*

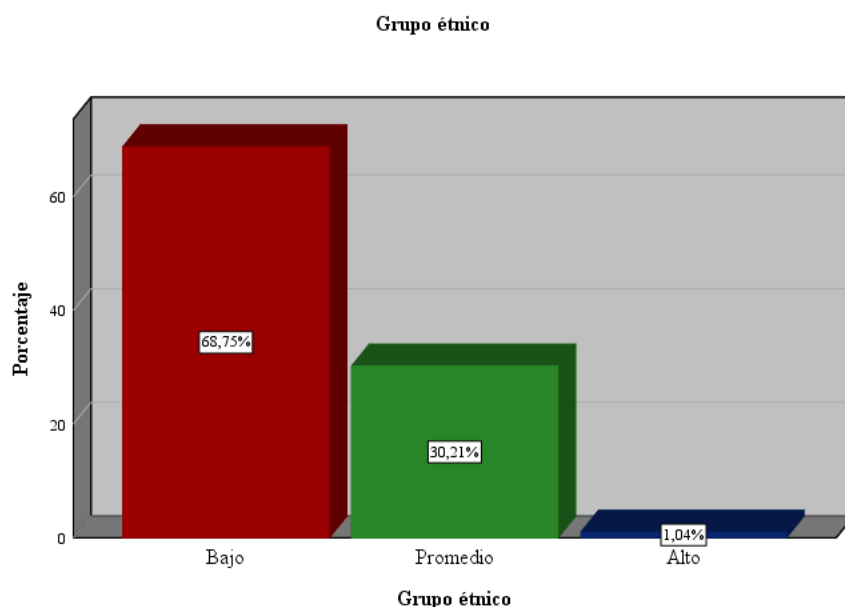
*Grupo étnico*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	66	68,8	68,8	68,8
	Promedio	29	30,2	30,2	99,0
	Alto	1	1,0	1,0	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de Brecha Salarial

**Figura 6.**

*D1. Grupo Étnico*



Partiendo del análisis de lo mostrado en la Tabla 6 y la Figura 6 que hacen referencia a la dimensión 1. Grupo étnico de la variable 2. Brecha Salarial se observa que, los trabajadores de una municipalidad distrital del departamento de Apurimac en un 68.75% consideran que existe un nivel bajo de la brecha salarial en base al grupo étnico, el 30.21% manifiesta un nivel medio de la brecha salarial en base al grupo étnico y un 1.04% es de nivel alto de la brecha salarial en base al grupo étnico.

**Tabla 7.**

*D2. Grupo Etario*

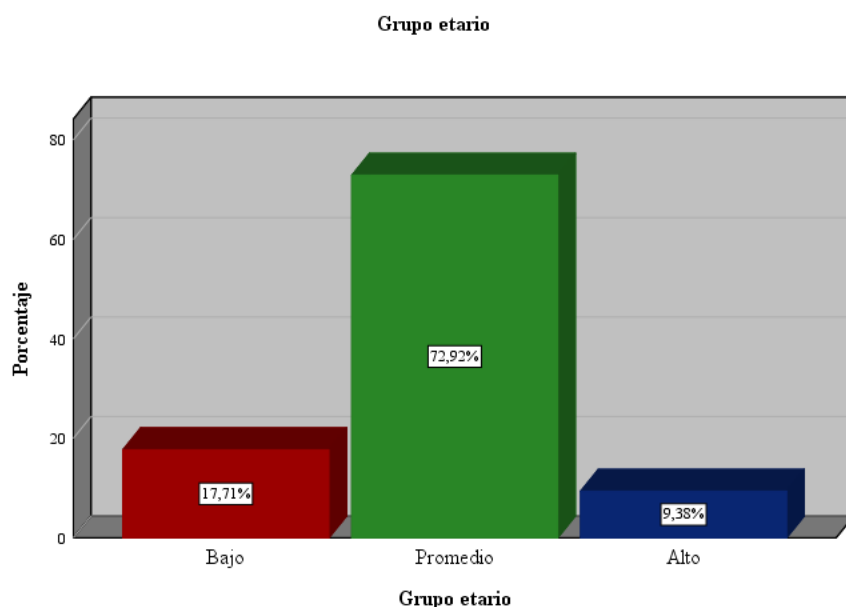
*Grupo etario*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	17	17,7	17,7	17,7
	Promedio	70	72,9	72,9	90,6
	Alto	9	9,4	9,4	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de Brecha Salarial

**Figura 7.**

*D2. Grupo Etario*



Partiendo del análisis de lo mostrado en la Tabla 7 y la Figura 7 que hacen referencia a la dimensión 2. Grupo Etario de la variable 2. Brecha Salarial se observa que, los trabajadores de una municipalidad distrital del departamento de Apurimac en un 72.92% consideran que existe un nivel promedio de la brecha salarial en base al grupo etario, el 17.71% manifiesta un nivel bajo de la brecha salarial en base al grupo etario y un 9.38% es de nivel alto de la brecha salarial en base al grupo etario.



**Tabla 8.**

*D3. Nivel Educativo*

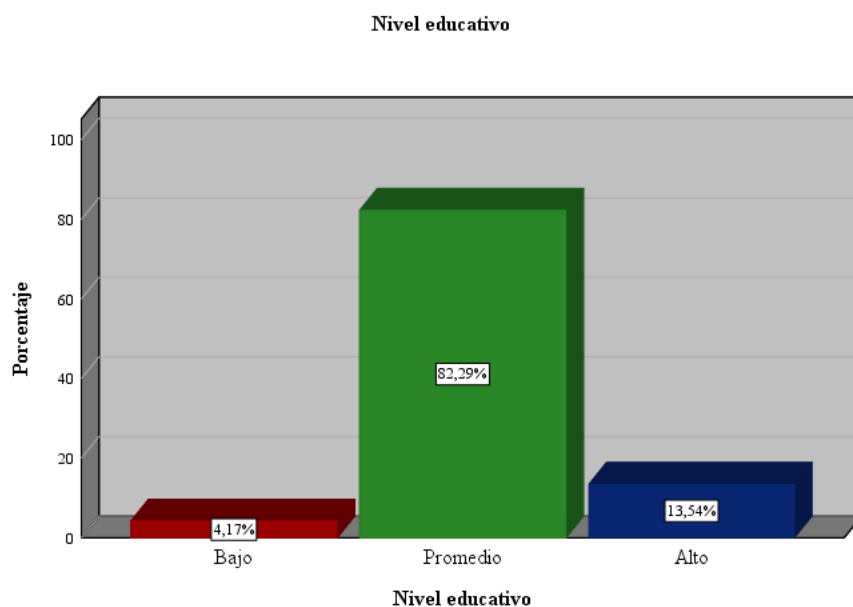
*Nivel educativo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	4,2	4,2	4,2
	Promedio	79	82,3	82,3	86,5
	Alto	13	13,5	13,5	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de Brecha Salarial

**Figura 8.**

*D3. Nivel Educativo*



Partiendo del análisis de lo mostrado en la Tabla 8 y la Figura 8 que hacen referencia a la dimensión 3. Nivel Educativo de la variable 2. Brecha Salarial se observa que, los trabajadores de una municipalidad distrital del departamento de Apurimac en un 82.29% consideran que existe un nivel promedio de la brecha salarial en base al nivel educativo, el 13.54% manifiesta un nivel alto de la brecha salarial en base al grupo etario y un 9.38% es de nivel alto de la brecha salarial en base al grupo etario.

**Tabla 9.**

*D4. Régimen Laboral*

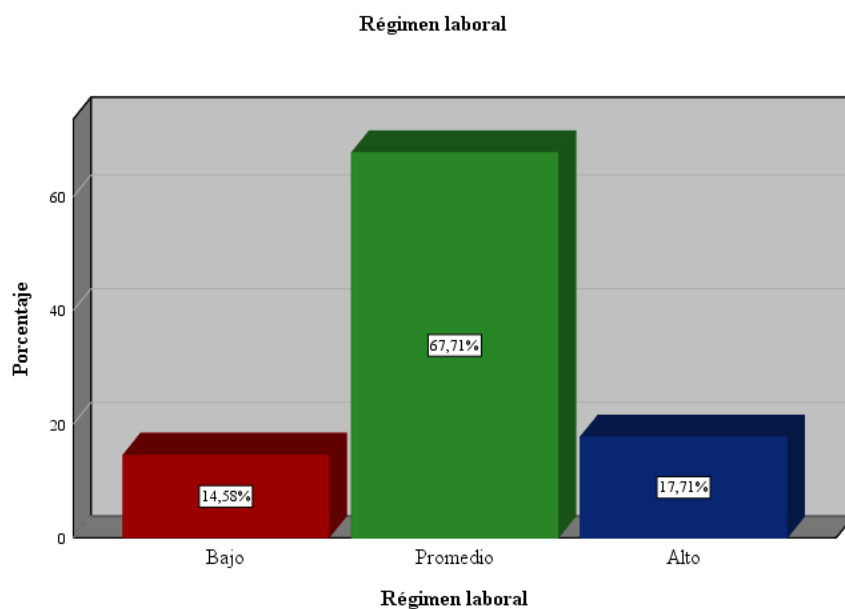
*Régimen laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	14	14,6	14,6	14,6
	Promedio	65	67,7	67,7	82,3
	Alto	17	17,7	17,7	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de Brecha Salarial

**Figura 9.**

*D4. Régimen Laboral*



Partiendo del análisis de lo mostrado en la Tabla 9 y la Figura 9 que hacen referencia a la dimensión 4. Régimen Laboral de la variable 2. Brecha Salarial se observa que, los trabajadores de una municipalidad distrital del departamento de Apurimac en un 67.71% consideran que existe un nivel promedio de la brecha salarial en base al régimen laboral, el 17.71% manifiesta un nivel alto de la brecha salarial en base al régimen laboral y un 14.58% es de nivel bajo de la brecha salarial en base al régimen laboral.

## Análisis Bivariado

**Tabla 10.**

*Cruce de la V1. Equidad de Género y la V2. Brecha Salarial*

*Tabla cruzada Equidad de género\*Brecha salarial*

		Brecha salarial			Total	
		Bajo	Promedio	Alto		
Equidad de género	Bajo	Recuento	17	13	0	30
		% dentro de Equidad de género	56,7%	43,3%	0,0%	100,0%
	Promedio	Recuento	33	24	1	58
		% dentro de Equidad de género	56,9%	41,4%	1,7%	100,0%
	Alto	Recuento	3	3	2	8
		% dentro de Equidad de género	37,5%	37,5%	25,0%	100,0%
Total		Recuento	53	40	3	96
		% dentro de Equidad de género	55,2%	41,7%	3,1%	100,0%

Fuente: Ambos Cuestionarios

De lo observado de lo obtenido de las variables cruzadas se extrae que: del total de trabajadores de una municipalidad distrital del departamento de Apurímac, el 56.7% entiende que el nivel en el que se aplica la equidad de género es bajo por tanto el nivel de existencia de la brecha salarial también es baja; el 56.9% de los encuestados opina que la equidad de género se aplica a nivel promedio y que la existencia de brecha salarial es baja, finalmente grupos de 37.5 % por igual opinan que la existencia de la equidad de género y que la existencia de brecha salarial en baja o promedio.

**Tabla 11.**

*Cruce de la variable 1. Equidad de género y la dimensión 1. Grupo étnico de la variable 2. Brecha Salarial*

*Tabla cruzada Equidad de género\*Grupo étnico*

		Grupo étnico			Total	
		Bajo	Promedio	Alto		
Equidad de género	Bajo	Recuento	24	6	0	30
		% dentro de Equidad de género	80,0%	20,0%	0,0%	100,0%
	Promedio	Recuento	39	18	1	58
		% dentro de Equidad de género	67,2%	31,0%	1,7%	100,0%
	Alto	Recuento	3	5	0	8
		% dentro de Equidad de género	37,5%	62,5%	0,0%	100,0%
Total		Recuento	66	29	1	96
		% dentro de Equidad de género	68,8%	30,2%	1,0%	100,0%

Fuente: Ambos Cuestionarios

De lo observado de lo obtenido de las variables cruzadas se extrae que: del total de trabajadores de una municipalidad distrital del departamento de Apurímac, el 80.0% entiende que el nivel en el que se aplica la equidad de género es bajo por tanto el nivel de existencia de la brecha salarial originada en base al grupo étnico también es baja; el 67.2% de los encuestados que opinan que la equidad de género se aplica a nivel promedio y que la existencia de brecha salarial originada en base al grupo étnico es baja, finalmente el 62.5 % del grupo que opina que la equidad de género tiene un nivel alto entienden que la brecha salarial originada en base al grupo étnico es promedio.

**Tabla 12.***Cruce de la V1. Equidad de género y la D2. Grupo Etario de la V2. Brecha Salarial**Tabla cruzada Equidad de género\*Grupo etario*

		Grupo etario			Total	
		Bajo	Promedio	Alto		
Equidad de género	Bajo	Recuento	5	25	0	30
		% dentro de Equidad de género	16,7%	83,3%	0,0%	100,0%
	Promedio	Recuento	12	39	7	58
		% dentro de Equidad de género	20,7%	67,2%	12,1%	100,0%
	Alto	Recuento	0	6	2	8
		% dentro de Equidad de género	0,0%	75,0%	25,0%	100,0%
	Total	Recuento	17	70	9	96
		% dentro de Equidad de género	17,7%	72,9%	9,4%	100,0%

Fuente: Ambos Cuestionarios

De lo observado de lo obtenido de las variables cruzadas se extrae que: del total de trabajadores de una municipalidad distrital del departamento de Apurímac, el 83.3% entiende que el nivel en el que se aplica la equidad de género es bajo por tanto el nivel de existencia de la brecha salarial originada en base al grupo etario, de la cual se desprende que también es promedio; el 67.2% de los encuestados que opinan que la equidad de género se aplica a nivel promedio y que la existencia de brecha salarial originada en base al grupo etario es promedio, finalmente el 72.9% del grupo que opina que la equidad de género tiene un nivel alto entienden que la brecha salarial originada en base al grupo etario es promedio.

**Tabla 13.**

*Cruce de la V1. Equidad de género y la D3 Nivel Educativo de la V2. Brecha Salarial*

*Tabla cruzada Equidad de género\*Nivel educativo*

		Nivel educativo			Total	
		Bajo	Promedio	Alto		
Equidad de género	Bajo	Recuento	3	23	4	30
		% dentro de Equidad de género	10,0%	76,7%	13,3%	100,0%
	Promedio	Recuento	1	51	6	58
		% dentro de Equidad de género	1,7%	87,9%	10,3%	100,0%
	Alto	Recuento	0	5	3	8
		% dentro de Equidad de género	0,0%	62,5%	37,5%	100,0%
Total		Recuento	4	79	13	96
		% dentro de Equidad de género	4,2%	82,3%	13,5%	100,0%

Fuente: Ambos cuestionarios

De lo observado de lo obtenido de las variables cruzadas se extrae que: del total de trabajadores de una municipalidad distrital del departamento de Apurímac, el 76.7% que entiende que el nivel en el que se aplica la equidad de género es bajo cree que el nivel de existencia de la brecha salarial originada en base al nivel educativo es promedio; el 87.9% de los encuestados que opinan que la equidad de género se aplica a nivel promedio entiende que la existencia de brecha salarial originada en base al nivel educativo es promedio, finalmente el 82.3% del grupo que opina que la equidad de género tiene un nivel alto entienden que la brecha salarial originada en base al nivel educativo es promedio.

**Tabla 14.***Cruce de V1 Equidad de género y la D4. Régimen laboral de la V2 Brecha Salarial**Tabla cruzada Equidad de género\*Régimen laboral*

		Régimen laboral			Total	
		Bajo	Promedio	Alto		
Equidad de género	Bajo	Recuento	4	21	5	30
		% dentro de Equidad de género	13,3%	70,0%	16,7%	100,0%
	Promedio	Recuento	9	40	9	58
		% dentro de Equidad de género	15,5%	69,0%	15,5%	100,0%
	Alto	Recuento	1	4	3	8
		% dentro de Equidad de género	12,5%	50,0%	37,5%	100,0%
Total		Recuento	14	65	17	96
		% dentro de Equidad de género	14,6%	67,7%	17,7%	100,0%

Fuente: Ambos Cuestionarios

De lo observado de lo obtenido de las variables cruzadas se extrae que: del total de trabajadores de una municipalidad distrital del departamento de Apurímac, el 70.0% que entiende que el nivel en el que se aplica la equidad de género es bajo cree que el nivel de existencia de la brecha salarial originada en base al régimen laboral es promedio; el 69.0% de los encuestados que opinan que la equidad de género se aplica a nivel promedio entiende que la existencia de brecha salarial originada en base al régimen laboral es promedio, finalmente el 50.0% del grupo que opina que la equidad de género tiene un nivel alto entienden que la brecha salarial originada pen base al régimen laboral es promedio.

## Contrastación de hipótesis

### Pruebas de Normalidad

Para la prueba de normalidad se usó la prueba de Kolmogorov-Smirnov puesto que la muestra usada es de 96 trabajadores de una municipalidad distrital del departamento de Apurímac, es decir una muestra mayor a 50 unidades de estudio.

Dónde:

$H_0$ . La muestra proviene de una distribución normal

$H_1$ . La muestra no proviene de una distribución normal.

Regla:

Sig. < 0.05 rechazar  $H_0$  / Sig > 0.05, aceptar  $H_0$

### Tabla 15.

*Normalidad por Kolmogorov-Smirnov*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Equidad de género	,339	96	,000
Brecha salarial	,355	96	,000

Fuente: Elaboración propia

Tras el análisis de la tabla 15, se extrae que la tener un p-valor= 0.000 (<0.05), se debe cumplir el enunciado que rechaza la hipótesis nula, entendiendo en consecuencia que la muestra no presenta normalidad, se deduce que la prueba es no paramétrica por lo que se opta por usar la prueba del Rho de Spearman.



### Prueba de hipótesis general

H<sub>0</sub>. No existe una relación significativa entre equidad de género y brecha salarial en una municipalidad distrital – Apurímac, 2022.

H<sub>1</sub>. Existe una relación significativa entre equidad de género y brecha salarial en una municipalidad distrital – Apurímac, 2022.

**Tabla 16.**

*Prueba de hipótesis general*

*Correlaciones*

			Equidad de género	Brecha salarial
Rho de Spearman	Equidad de género	Coeficiente de correlación	1,000	,094
		Sig. (bilateral)	.	,365
		N	96	96
	Brecha salarial	Coeficiente de correlación	,094	1,000
		Sig. (bilateral)	,365	.
		N	96	96

Fuente: Ambos instrumentos

Tras analizar la tabla 16 se observa un Sig.= 0.365 (>0.05) se acepta la hipótesis nula y rechazar que la equidad de género se relaciona con las brechas salariales, teniendo al coeficiente de correlación logrado de un 0.094, señalando que no existe una relación entre variables.

### Prueba de hipótesis específica 1

H<sub>0</sub>. No existe una relación significativa entre equidad de género y brecha salarial originada en base al grupo étnico en una municipalidad distrital – Apurímac, 2022.

H<sub>1</sub>. Existe una relación significativa entre equidad de género y brecha salarial originada en base al grupo étnico en una municipalidad distrital – Apurímac, 2022.

**Tabla 17.**

*Prueba de hipótesis específica 1*

#### *Correlaciones*

		Equidad de género		Grupo étnico
Rho de Spearman	Equidad de género	Coefficiente de correlación	1,000	,217*
		Sig. (bilateral)	.	,034
		N	96	96
	Grupo étnico	Coefficiente de correlación	,217*	1,000
		Sig. (bilateral)	,034	.
		N	96	96

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Ambos Instrumentos

Tras analizar la tabla 17 se observa un Sig.= 0.034 (<0.05) se rechaza la hipótesis nula y acepta que la equidad de género se relaciona con las brechas salariales originadas en base al grupo étnico, teniendo al coeficiente de correlación logrado de un 0.217, señalando una relación baja entre variables.

## Prueba de hipótesis específica 2

H<sub>0</sub>. No existe una relación significativa entre equidad de género y brecha salarial originada en base al grupo etario en una municipalidad distrital – Apurímac, 2022.

H<sub>1</sub>. Existe una relación significativa entre equidad de género y brecha salarial originada en base al grupo etario en una municipalidad distrital – Apurímac, 2022.

**Tabla 18.**

*Prueba de hipótesis específica 2*

### *Correlaciones*

		Equidad de género		Grupo etario	
Rho de Spearman	Equidad de género	Coefficiente de correlación	1,000	,160	
		Sig. (bilateral)	.	,119	
		N	96	96	
	Grupo etario	Coefficiente de correlación	,160	1,000	
		Sig. (bilateral)	,119	.	
		N	96	96	

Fuente: Ambos cuestionarios

Tras analizar la tabla 18 se observa un Sig.= 0.119 (>0.05) se acepta la hipótesis nula y rechaza que la equidad de género se relaciona con las brechas salariales originadas en base al grupo étnico, teniendo al coeficiente de correlación logrado de un 0.16, señalando que no existe una relación entre variables.

### Prueba de hipótesis específica 3

H<sub>0</sub>. No existe una relación significativa entre equidad de género y brecha salarial originada en base al nivel educativo en una municipalidad distrital – Apurímac, 2022.

H<sub>1</sub>. Existe una relación significativa entre equidad de género y brecha salarial originada en base al nivel educativo en una municipalidad distrital – Apurímac, 2022.

**Tabla 19.**

*Prueba de hipótesis específica 3*

*Correlaciones*

			Equidad de género	Nivel educativo
Rho de Spearman	Equidad de género	Coefficiente de correlación	1,000	,158
		Sig. (bilateral)	.	,124
		N	96	96
	Nivel educativo	Coefficiente de correlación	,158	1,000
		Sig. (bilateral)	,124	.
		N	96	96

Fuente: Ambos cuestionarios

Tras analizar la tabla 19 se observa un Sig.= 0.124 (>0.05) se acepta la hipótesis nula y rechaza que la equidad de género se relaciona con la brecha salariable originada en base al por el nivel educativo, teniendo al coeficiente de correlación logrado de un 0.158, señalando que no existe una relación entre variables.

#### Prueba de hipótesis específica 4

H<sub>0</sub>. No existe una relación significativa entre equidad de género y brecha salarial originada en base al régimen laboral en una municipalidad distrital – Apurímac, 2022.

H<sub>1</sub>. Existe una relación significativa entre equidad de género y brecha salarial originada en base al régimen laboral en una municipalidad distrital – Apurímac, 2022.

**Tabla 20.**

*Prueba de hipótesis específica 4*

#### *Correlaciones*

			Equidad de género	Régimen laboral
Rho de Spearman	Equidad de género	Coefficiente de correlación	1,000	,043
		Sig. (bilateral)	.	,676
		N	96	96
	Régimen laboral	Coefficiente de correlación	,043	1,000
		Sig. (bilateral)	,676	.
		N	96	96

Fuente: Ambos cuestionarios

Tras analizar la tabla 20 se observa un Sig.= 0.676 (>0.05) se acepta la hipótesis nula y rechaza que la equidad de género se relaciona con las brechas salariales originadas en base al régimen laboral, teniendo al coeficiente de correlación logrado de un 0.043, señalando que no existe una relación entre variables.

## V. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo general: determinar la relación que existe entre la equidad de género y la brecha salarial en una municipalidad distrital - Apurímac, 2022 por esa consideración, en este capítulo se trabajó en una comparación, primero con los antecedentes y al teorías que sustentan el marco teórico de la investigación, en la actualidad la equidad de género y la brecha salarial de una municipalidad distrital es de suma importancia, más aún cuando la directriz señala la preponderancia del uso y preferencia del tema de la igualdad, con la finalidad de mejorar el aspecto laboral. Una adecuada gestión del talento humano y la igualdad en una institución estatal aporta muchas ventajas a la organización. Administrar el óptimo e igualitario desempeño de los colaboradores permite tener una visión clara de las competencias que hacen falta para alcanzar el éxito. Además, favorece una mayor disposición y disponibilidad del colaborador.

Según Corrales (2017) la distribución en el centro de labores en los que la figura masculina con títulos universitarios alcanza una mayoría en contraposición a una mayoría de mujeres que cuentan con una educación técnica en su mayoría y que a su vez son los hombres los que perciben más ingresos por sus remuneraciones una vez comparados con las remuneraciones femeninas; dentro del mercado laboral de los habitantes del condominio San Gabriel de Chiclayo; estos datos concuerdan plenamente con lo hallado en la presente investigación en lo que los resultados de la aplicación del instrumento reflejan que se percibe una brecha salarial originada por el nivel educativo.

Tras un análisis desarrollado entre variables podemos asumir que esto se debe a 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 de la masa salarial masculina en lugar de la masa salarial especializada femenina, es decir, requerirán más de trabajo profesional masculino que de trabajo especializado femenino.

Entonces la brecha salarial obtenida en base al nivel educativo no obedece al género sino a la formación profesional, es decir no interesa el género sino el nivel educativo del trabajador o trabajadora, que como ya se sabe de antemano, el nivel

educativo representa un punto de quiebre en la determinación de las remuneraciones a percibir y que a su vez; al tener a las mujeres con menor nivel educativo como los resultado se observan en promedio genera que estas estén condicionadas a percibir menores ingresos que sus contrapartes masculinas, resultan imperantes que la masa laboral femenina tengan mayores campos de acción en lugar que reprimirse en sus lugares de trabajo tradicionales, estos, que a priori el nivel educativo por el que optan las mujeres resulta determinante para el nivel salarial de las mismas.

Buscar un desarrollo educativo es un valor inherente de la competitividad, en la que el sector laboral, indiferente del género debe aspirar para poder obtener mejores resultados, y de esta manera levantar la calidad de vida de sus participantes, lograr una mejor en la calidad de vida individual logrará que en su conjunto la sociedad se desarrolle en el camino correcto de la prosperidad y satisfacción social tal y como el marco teórico señala.

El desarrollo en el interés de las mujeres en desarrollarse profesionalmente y obtener títulos profesionales les permitirá acceder a puestos de trabajo mejor remunerados y lograr reducir esa brecha salarial que existe entre géneros; lo que queda demostrado al no hallarse correlación entre la equidad de género y la brecha salarial en base al nivel educativo.

La compensación salarial es un factor importante a la hora de retribuir el esfuerzo invertido en las labores por parte de los trabajadores, la correlación que encuentra Flores & Pinchi (2020) con el compromiso organizacional hace referencia que los factores que determinan diferencias entre salarios por género no obedecen a factores de participación de los trabajadores en la participación que se tenga en el tema organizacional, como lo evidencian los resultados obtenidos en los que casi el 95% de los encuestados considera que la equidad de género es un bien constante a la hora de la participación y toma de decisiones de la organización, esto reforzado con los resultados obtenido con la prueba de Rho de Spearman, siendo esta un factor no influyente en la brecha salarial en una municipalidad distrital del departamento de Apurímac.

Para (Iparraguirre & Valer, 2021) las diferencias discriminatorias pasivas o activas con respecto al origen étnico de los trabajadores es un mal perenne en las sociedades camino a la urbanización, prejuicios, falsas creencias de superioridad o

incluso diferenciaciones raciales son comunes de ver aún cuando estas diferencias son casi imperceptibles; Iparraguirre y Valer hacen un estudio que concluye en que la brecha salarial es más intensa en base al género con las mujeres provenientes de zonas rurales que con las que provienen de zonas urbanas, o lo que es mismo decir, el origen étnico, cultural de las mujeres si representan un hándicap importante a la hora de percibir salarios más justos y equitativos; esto se comprueba en al presente investigación al obtener mediante la prueba de Rho de Spearman una relación estadísticas entre la equidad de género y las brechas salarial con base al origen étnico.

El ver como estas influyen en los salario de las mujeres de origen más humilde confirman un sesgo estereotipado que se lleva arrastrando ya varias décadas en la región; estas actitudes deben ser erradicadas de raíz en la sociedad para poder pensar en una sociedad con igualdad de oportunidades para todos.

En las empresas productoras también se observan factores discriminatorios importantes pero a menor escala, Sevillano (2020) estudia y analiza este fenómeno en el que observa una brecha salarial en base al género bastante reducido lo que da indicios de una relación bastante baja; lo que puede ser equiparable en lo que n el presente estudio revela; los resultados estadísticos arrojan que no existe una relación estadística entre la equidad de género y la brecha salarial.

Pero aún cuando estos datos pueden ser contradictorio, esto se complemente con las observaciones que alcanza Sevillano, lo orígenes de la brecha salarial tienen un componente más dirigido a la escolaridad que a la diferenciación del género; esto refuerza a lo expuesto párfos anteriores, en los que las causas de la brecha salarial están más asociadas a otros factores diferentes a la equidad de género.

Quijano (2021) realiza observaciones en su estudio con respecto a la brecha salarial que existe en base a la juventud de los trabajadores; en las que señala que existe una bresha salarial en desmedro de los jóvenes haciendo referencia. Al inexperiencia de los trabajadores, esto se comprueba en el presente estudio en lo que se observa que se percibe brecha salarial en base al grupo etario en una municipalidad distrital del departamento de Apurímac.

La equidad de género no resulta un factor determinante frente a la experiencia obtenida dentro del entorno laboral; esta determina de una manera de



una manera más intensa, hecho confirmado mediante la prueba de hipótesis del presente estudio que señala que la equidad de género no influye en la brecha salarial en base al grupo etario; más la edad, y por ende la experiencia, sin diferenciación de género si resulta siendo un factor a la hora de determinar la existencia de la brecha salarial.

Olvera (2018) observa que el nivel educativo resulta ser una variable más importante a la hora de determinar una brecha salarial que la discriminación entre hombre y mujeres, esta brecha salarial llega a ser de hasta un 74.8% lo cual da a entender la importancia de los estudios superiores a la hora de obtener mejores salarios, eso sumado a lo observado en los demás antecedentes de la prevalencia de estudios técnico en su mayoría para las mujeres gener un sesgo que puede dar a entender que la brecha se genera por el género cuando es en realidad por la decisión de las mujeres al optar por carreras técnicas de educación superior; estos datos se ven confirmados con el presente estudio ya que en la presente no se encuentra una relación entre la equidad de género y la brecha salarial originada por el nivel educativo, sino más bien esta brecha es generada directamente por el nivel educativo independientemente del género.

El estudio realizado en la ciudad de Bucaramanga por Marín (2020) recoge un inquietante dato en el que la brecha salarial originado por el género llega a tener muy altos niveles de relación, al igual que en el estudio de García el patrón se repita a nivel internacional con lo que puede ser una constante de diferenciación entre las sociedades americanas y colombianas con la peruana, lo que amerita una revisión más profunda en las condiciones sociales y parámetros bajos los que se rigen la estructura ética y cultural de los países, esta diferencia contradice lo hallado en la presente investigación en la que se halla que no existe una relación estadística entre la equidad de género y las brechas salariales.

Lo lograr crear sociedades más justas en la región debe ser una necesidad en la que se estén comprometidos todos los actores de la misma, desde las organizaciones del estado, organizaciones sin fines de lucro, las sociedades en sí, y casa uno de sus participantes como formadores de valores morales y éticos, la equidad de género permitirá a américa latina ser una sociedad más segura para todos y en consecuencia un mejor lugar para vivir.

Para Colombia la realidad existente entre brechas salariales es una realidad según señala Lamprea (2019) en la que en su estudio concluye que existe una brecha salarial del 4.2% en faor de los hombres, esta diferencia pequeña como es, también es significativa, puesto que si bien es cierto se avanzó en el tema en cuestión, haciendo referencia a investigaciones más antiguas, aún no se puede hablar de igualdad en materia de salarios por el género; hecho que es refutado por los resultados de la presente investigación ya que al no encontrar relación entre las variables de estudio equidad de género y brecha salarial en una municipalidad distrital de la provincia de Andahuaylas

Se puede señalar que los avances en material de igualdad laboral entre género en el departamento van superándose paulatinamente y de un modo más acelerado que en otros países de la región, hecho que si bien es cierto, es alentador, no es definitivo y a nivel institucional se debe tener siempre presente que esta lucha por la igualad debe ser constante y no debe dejarse de lado.

En materia de la compensación laboral y su relación con el comprosimio organizacional de los trabajos, Morillo & Solano (2018) observan un dato más que interesante ya que encuentran una relación significativa entre estas dos variables de estudio, que señala que si existe un compromiso y participación dentro de la institución su retribución salarial será igual de proporcional, haciendo que si en caso no se participe activamente en el desempeño de la institución, su retribución será también correspondiente, por lo que si existe una brecha salarial es por la participación activa dentro de la institución, en los resultados de la presente investigación, se ve que las mujeres participan activamente en el desarrollo y desempeño de la institución, logrando de esa manera que no se halle una relación significativa entre las variables de estudio equidad de género y bracha salarial, logrando de esta manera que si existe una brecha salarial sea por la participación que tiene el trabajador en su institución más no por el género.

Escobar (2016) coincide con lo señalado con respecto a las brechas salariales presentado por Marín (2020) en sus estudios realizados en Colombia, las brechas salariales están presentes en niveles un tanto elevados, por lo que refuerza la teoría de que en dicho país la cultura, sociedad y valores van más acorde con la discriminación y desigualdad en desmedro de la figura femenina; esto contradice lo

hallado en el presente estudio que señala que la equidad de género no se relaciona directamente con la brecha salarial.

Esto es significativo puesto que las brechas salariales detectadas en la presente investigación no obedecen a términos de género; por lo que ser mujer en su espectro más amplio de significado no significa ser inferior al hombre en competencias o calidad de trabajo, más sigue siendo un prejuicio enraizado en la sociedad, el dar a conocer esta información resulta vital para poder hacer de nuestra sociedad una sociedad más justa e igualitaria para todos.

## **VI. CONCLUSIONES**

### **PRIMERO**

Con respecto a la hipótesis general, tras aplicar las pruebas estadísticas correspondientes del Rho de Spearman se obtiene un resultado de p-valor de 0.365 que al ser mayor que 0.05 se acepta la hipótesis nula por lo que se concluye que no existe una relación significativa entre equidad de género y brecha salarial en una municipalidad distrital del departamento de Apurímac.

### **SEGUNDO**

Con respecto a la hipótesis específica 1, tras aplicar las pruebas estadísticas correspondientes del Rho de Spearman se obtiene un resultado de p-valor de 0.034 que al ser menor que 0.05 se rechaza la hipótesis nula por lo que se concluye que existe una relación significativa entre equidad de género y brecha salarial originada en base al grupo étnico en una municipalidad distrital del departamento de Apurímac.

### **TERCERO**

Con respecto a la hipótesis específica 2, tras aplicar las pruebas estadísticas correspondientes del Rho de Spearman se obtiene un resultado de p-valor de 0.119 que al ser mayor que 0.05 se acepta la hipótesis nula por lo que se concluye que no existe una relación significativa entre equidad de género y brecha salarial originada en base al grupo etario en una municipalidad distrital del departamento de Apurímac.

### **CUARTO**

Con respecto a la hipótesis específica 3, tras aplicar las pruebas estadísticas correspondientes del Rho de Spearman se obtiene un resultado de p-valor de 0.124 que al ser mayor que 0.05 se rechaza la hipótesis nula por lo que se concluye que no existe una relación significativa entre equidad de género y brecha salarial originada en base al nivel educativo en una municipalidad distrital del departamento de Apurímac.

## **QUINTO**

Con respecto a la hipótesis específica 3, tras aplicar las pruebas estadísticas correspondientes del Rho de Spearman se obtiene un resultado de p-valor de 0.676 que al ser mayor que 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se señala que no existe una relación significativa entre equidad de género y brecha salarial originada en base al régimen general en una municipalidad distrital del departamento de Apurímac.

## **VII. RECOMENDACIONES**

### **PRIMERO**

Tras el análisis de las conclusiones se recomienda que se replique el presente estudio en demás municipalidades distritales del departamento para confirmar si la equidad de género realmente no se relaciona con la brecha salarial o si se trata de un hecho aislado en el departamento de Apurímac.

### **SEGUNDO**

Se recomienda a la gestión municipal que revise los casos de discriminación hacia las mujeres de origen étnico rural, ya que se observa que su condición si permite la aparición de la brecha salarial entre trabajadores de distinto género, este hecho resulta importante para poder satisfacer la misión de la institución; igualdad de oportunidades y una mejora en la calidad de vida de sus habitantes.

### **TERCERO**

Se recomienda iniciar campañas de contratación de personal joven y con potencial puesto que los salarios en una municipalidad distrital del departamento de Apurímac obedecen a sectores de productividad y no de edad; el renovar e incentivar el trabajo en jóvenes impulsará el desarrollo de competencia entre ellos, haciendo que el rendimiento y calidad de trabajo de las instituciones sea sustancialmente mejor.

### **CUARTO**

Se recomienda estudiar como nuevo tema de investigación la relación del nivel educativo con las brechas salariales que existen en el departamento de Apurímac, puesto que estos resultados pueden colaborar en la concientización de la población en edad formativa de obtener grados académicos que aseguren salarios que les permita asegurar una calidad de vida decente en la localidad.

## **QUINTO**

Con respecto a la relación que existe con el régimen laboral y las brechas salariales se recomienda realizar un estudio cualitativo, para determinar las competencias requeridas y de mejor valoración para poder optar a mejores regímenes laborales, puesto que la dificultad de poder ascender en el centro de trabajo va relacionado a la capacidad remunerativa de los trabajadores.

## REFERENCIAS

- Agarwal, B. (2018). Gender equality, food security and the sustainable development goals. *Current Opinion in Environmental Sustainability*, 34, 26–32. <https://doi.org/10.1016/j.cosust.2018.07.002>
- Agudo, Y. (2006). el lado oscuro de la mujer en la investigación científica: ¿es la ciencia una “empresa” masculina? *Cuestiones de Género*, 1, 15–52. <http://revistas.unileon.es/index.php/cuestionesdegenero/article/download/3852/2727>
- Alea, V., Jiménez, E., Muñoz, C., & Villadomiu, N. (2015). *estadística i (ade): teoría y ejercicios*.
- Alon, T., Doepke, M., Olmstead-Rumsey, J., & Tertilt, M. (2020). *The Impact of COVID-19 on Gender Equality*.
- Alvarez, T. (2015). la igualdad efectiva entre hombres y mujeres: desde una perspectiva normativa global y nacional. *Cuestiones de Género*, 10, 79–104. <http://revpubli.unileon.es/index.php/cuestionesdegenero/article/download/1630/1403>
- Arbaiza, L. (2016). El factor Humano. *Revista Científica Dirección de Recursos Humanos*.
- Baute, M., Pérez, V., & Luque, M. (2017). Estrategia de equidad de género en el entorno universitario. *Universidad y Sociedad*, 9(3), 50–57. <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Becerra, C. (2015). calidad de empleo con enfoque de género: propuesta de un marco conceptual. *Cuestiones de Género; de La Igualdad y La Diferencia*, 10, 194–224. <http://revpubli.unileon.es/index.php/cuestionesdegenero/article/download/1177/1380>
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (O. Fernández, Ed.; Tercera edición). Pearson Education.
- Bianchi, S., Sayer, L., Milkie, M., & Robinson, J. (2012). Housework:wh did, does or will do it, and how much does it matter? *Soc Forces. Oxford University Press*, 55–63.



- Black, S., Schazzenbach, D., & Breitwieser, A. (2017). the recent decline in women's labor force participation. *Driving Growth Women's Economic Participation*.
- Blau, F., & Kahn, L. (2017). The gender wage gap: extent, trends and explanations. *J Econ Lit*, 3, 789–865.
- Bunge, M. (1980). *Epistemología* (Cuarta). Siglo veintiuno.
- Cano, J. (2017). Feminismo comunitario: Pluralizando el sujeto y objeto del feminismo. *Cuestiones de Género: De La Igualdad y La Diferencia*, 12, 55–65.  
<http://revistas.unileon.es/index.php/cuestionesdegenero/article/viewFile/4786/3924>
- Carli, L. L. (2020). Women, Gender equality and COVID-19. *Gender in Management: An International Journal*, 35(7/8), 647–655.  
<https://doi.org/10.1108/GM-07-2020-0236>
- Castañeda, I., & Díaz, Z. (2020). Desigualdad social y género. *Revista Cubana de Salud Pública*, 46(4). <https://orcid.org/0000-0001-6880-5890ZoeDíazBernal1><https://orcid.org/0000-0001-5328-3794>
- Charaja, F. (2009). *El mapic en la investigación científica*. UNAP.
- CNDH México. (n.d.). *Primera Convención Feinista sobre los Derechos de la Mujer en EEUU*. <https://www.cndh.org.mx/Noticia/Primera-Convencion-Feminista-Sobre-Los-Derechos-de-La-Mujer-En-Eeuu>.
- concepto.de. (n.d.). *Técnicas de investigación*. <https://Concepto.de/Tecnicas-de-Investigacion/>.
- Constitución Política del Perú, (1993).
- Corrales, M. (2017). *Influencia del mercado laboral en la brecha salarial de género en los habitantes del condominio los parques de San Gabriel de Chiclayo, 2015* [universidad Cesar Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/10813/corrales\\_dm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/10813/corrales_dm.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Crozet, M. (2021). *Luchar por la igualdad salarial en el mercado laboral*. <https://www.un.org/es/observances/equal-pay-day>.

- Dosal Ulloa, R., Mejía Ciro, M. P., & Capdevila Ortis, L. (2017). Deporte y equidad de género. *Economía UNAM*, 14(40), 121–133.  
<https://doi.org/10.1016/j.eunam.2017.01.005>
- Escobar, N. (2016). *Brechas salariales por género en individuos con educación superior en Colombia: Un análisis multimetódico*. Universidad del Valle.
- Flores, J., & Pinchi, K. (2020). *Compensación salarial y compromiso organizacional en el personal de la empresa Las Palmas Aqua inversiones y proyectos SAC, en el distrito de la Banda de Shilcayo - 2020*.
- Godoy, C. (2016). Experiencias y significados de la igualdad de género en dirigentes universitarias: rupturas adaptaciones y continuidades. *Perfiles Educativos*, 38(154), 118–133.  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-26982016000400007&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982016000400007&lng=es&tlng=es)
- Gómez, E. (2002). Temas de actualidad / Current topics Equidad, género y salud: retos para la acción 1. *Rev Panam Salud Publica/Pan Am J Public Health*, 11(6), 454–461. <https://www.scielosp.org/pdf/rpssp/2002.v11n5-6/454-461/es>
- González, A., Coates, A., Díaz, V., & Wolfenzon, D. (2021). Gender equality and health equity: Strategic lessons from country experiences of gender mainstreaming in health. *Revista Panamericana de Salud Publica/Pan American Journal of Public Health*, 45.  
<https://doi.org/10.26633/RPSP.2021.103>
- González, T. (2010). Desigualdad, mujeres y religión. Sesgos de género en las representaciones culturales religiosas. *Cuestiones de Género: De La Igualdad y La Diferencia*, 5.
- Guarino, C., & Borden, V. (2017). Faculty service loads and gender: are women taking care of the academic family? *Res High Educ Springer Netherlands*, 58(6), 672–694.
- Guendelman, S., Goodman, J., Kharrazi, M., & Lahiff, M. (2014). Work-family balance after childbirth: the association between employer-offered leave characteristics and maternity leave duration. *Matern Child Health*, 18(1), 200–208.

- Guzmán, N. (2015). Flora Tristán: una viajera de su tiempo. *Ciencia Política*, 10(20), 131–149.
- Hernández, J., & García, R. (2015). Empoderamiento en mujeres mexicanas: Experiencia de mujeres líderes de México. *Cuestiones de Género: De La Igualdad y La Diferencia*, 10, 419–434.  
<http://revpubli.unileon.es/ojs/index.php/cuestionesdegenero/article/download/1390/1437>
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta). McGraw-Hil / interamericana Editores SA.
- Hochschild, A., & Machung, A. (1989). *he second shift: working families and the revolution at home*.
- Horne, R., Johnson, M., Galambos, N., & Krahn, H. (2018). Time, money, or gender? Predictors of the division of household labor across life stages. *Six Roles Springer*, 731–743.
- Inglehart, R., & Norris, P. (2003). *Rising Tide*. Cambridge University Press.  
<https://doi.org/10.1017/CBO9780511550362>
- Instituto Vasco de la mujer. (2012). *Brecha salarial: Causas e indicadores* (emajunde, vol. 1).
- Iparraguirre, Y., & Valer, J. (2021). *Brechas salariales de género explicadas por la discriminación en el Perú: Un análisis de panel de datos a nivel regional entre 2015 y 2019*. Pontificia Universidad Católica el Perú.
- Lamprea, T. C. (2019). *Brechas salariales de género en el mercado laboral urbano colombiano: efectos del sector económico*. Universidad del Rosario.
- López, J. (1997). El Salario. In *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social* (1st ed., Vol. 1, pp. 445–470). Academia iberoamericana de derecho del trabajo y de la seguridad social. <https://goo.gl/yQqW1p>
- Marín, J. S. (2020). *Análisis de la brecha salarial entre hombres y mujeres en el Área Metropolitana de Bucaramanga*. Universidad Nacional de Barranquilla.
- Martínez, J., & Téllez, A. (2016). el efecto de la crisis y el desempleo desde una perspectiva de género. *Cuestiones de Género: De La Igualdad y La Diferencia*, 11, 351–372. <http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4084&L=0>

- Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: Un estado de la cuestión. *Revista Electronica de Investigacion Educativa*, 20(1), 38–47. <https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.1.1347>
- Mayorga, H. (2010). *Inferencia Estadística*. Universidad Nacional de Colombia.
- Mikkola, A., & Miles, C. (2007). Development and gender equality: Consequences, causes, challenges and cures. *University of Helsinki*.
- Ministerio de la mujer y poblaciones vulnerables. (2017). *Plan Nacional de Igualdad de Género - Caminando hacia la igualdad de género*.
- Molina Navarrete, C. (2020). "Brechas de género" y sistema español de Seguridad Social: balance crítico y algunas propuestas de corrección. *IQual. Revista de Género e Igualdad*, 3, 1–26. <https://doi.org/10.6018/iqual.386571>
- Morillo, E., & Solano, C. (2018). *Relación entre compensación salarial y compromiso organizacional (Empresa Sector Retail)*. Universidad de Venezuela.
- Morrison, A., Raju, D., & Sinha, N. (2007). *Gender Equality, poverty and economic growth*.
- Murphy, N. A., Hall, J. A., & Colvin, C. R. (2003). Accurate Intelligence Assessments in Social Interactions: Mediators and Gender Effects. *Journal of Personality*, 71(3), 465–493. <https://doi.org/10.1111/1467-6494.7103008>
- Nascimento, A. (2020). Crisis del empleo, austeridad y relaciones de género en Portugal: el caso de la Región Autónoma de Madeira. *IQual. Revista de Género e Igualdad*, 3, 27–45. <https://doi.org/10.6018/iqual.383851>
- Olvera, J. A. (2018). *Determinantes de la Brecha Salarial en México durante el tercer trimestre del 2009; un análisis del impacto en el nivel de salarios considerando el tipo de escuela a la que asisten las mujeres*. Flacso México.
- ONU MUJERES. (2018). *Hechos y cifras: Empoderamiento económico*. <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures>.

- Ordorika, I. (2015). Equidad de género en la Educación Superior. *Revista de La Educación Superior*, 44(174), 7–17.  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0185-27602015000200001&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0185-27602015000200001&script=sci_arttext)
- Pacukaj, S., Brajshori, B., & Deda, E. (2021). Gender Equality, a Priority for the Social, Economic, Political and Educational Development of a Country: The Case of Albania. *Journal of Educational and Social Research*, 11(5), 253. <https://doi.org/10.36941/jesr-2021-0122>
- Pérez de Guzmán, M. V., & Rodríguez, J. L. (2020). Roles de género en personas mayores en el ámbito familiar. *IQual. Revista de Género e Igualdad*, 3, 62–79. <https://doi.org/10.6018/iqual.372841>
- Quijano, D. (2021). *Determinantes de la brecha salarial por género en la región Lambayeque, periodo 2013 - 2019*.
- Ramírez, L. (1997). *Metodología de la información*.  
<Http://Www.Slideshare.Net/Oladys/Anlisis-de-Un-Informede-Investigacin> .
- Rico, M. (2017). *Plan Nacional de Igualdad de Género*.  
<https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgignd/publicaciones/Caminado-hacia-la-igualdad-de-genero.pdf>
- Robinson, V. (2019). Desigualdades de género: problemas “pasados” y futuras posibilidades. *¿Hacia Una Nueva Ilustración? Una Década Trascendente*. <https://www.bbvaopenmind.com/wp-content/uploads/2018/12/BBVA-OpenMind-Victoria-Robinson-Desigualdades-de-genero-problemas-pasados-y-futuras-posibilidades.pdf>
- Rodríguez, R., Jiménez, R., & Rebollo, Á. (2016). Gestión y liderazgo empresarial con perspectiva de género. Voces y experiencias. *Voces y Experiencias de Género: De La Igualdad y La Diferencia*, 11, 329–350.  
<http://revpubli.unileon.es/index.php/cuestionesdegenero/article/viewFile/3186/2819>
- Salazar Benítez, o. (2015). ciudadanía, género y poder: la paridad como principio constitucional. *Cuestiones de Género: De La Igualdad y La Diferencia*, 10, 16–37.

- Sandercock, L., & Forsyth, A. (1992). A Gender Agenda: New Directions for Planning Theory. *Journal of the American Planning Association*, 58(1), 49–59. <https://doi.org/10.1080/01944369208975534>
- Schifman, L., Oden, R., & Koestner, C. (2019). *Gender Wage Gap: Causes, Impacts, and Ways to Close the Gap* (pp. 1–11). [https://doi.org/10.1007/978-3-319-70060-1\\_50-1](https://doi.org/10.1007/978-3-319-70060-1_50-1)
- Sevillano, K. (2020). *Brecha salarial entre géneros en el Perú para los sectores manufactura y comercio, periodo 2016-2019* [Universidad privada de la Selva Peruana]. <http://repositorio.ups.edu.pe/bitstream/handle/UPS/198/Karla%20Milagros%20Sevillano%20Dantas.pdf>
- Squires, J. (2007). *The New Politics of Gender Equality*. Macmillan Education UK. <https://doi.org/10.1007/978-1-137-03653-7>
- The world bank. (2018, August 19). *Labor force, female (% of total labor force)*. [https://Data.Worldbank.Org/Indicator/sl.tlf.totl.fe.zs?end=2017&start=1990&view=chart&year\\_high\\_desc=false](https://Data.Worldbank.Org/Indicator/sl.tlf.totl.fe.zs?end=2017&start=1990&view=chart&year_high_desc=false).
- Uris, J. M. (2022). La autonomía de la mujer en relación con el trabajo remunerado. *IQual. Revista de Género e Igualdad*, 5, 145–167. <https://doi.org/10.6018/iqual.489651>
- Valderrama, S. (2017). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*.
- Wodon, Q., & de la Brière, B. (2018). *Unrealized potential: the high cost of gender inequality*.
- Zamudio, F., Núñez, M., & Gómez, F. (2010). Estudio sobre la relación entre equidad de género y desarrollo humano en la región noreste en México, 1995-2005. *Estudios Fronterizos, Nueva Época*, 11(22), 129–156. <http://www.scielo.org.mx/pdf/estfro/v11n22/v11n22a5.pdf>

## ANEXOS

### Matriz de operacionalización de la V1 Equidad de Género

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
<b>Equidad de Género</b>	La Equidad de Género se define como: "plantea una perspectiva de utilidad hacia la imagen femenina como un activo en el desarrollo de las democracias basadas en el respeto y consideración hacia el aporte que pueden realizar las mujeres." (Castañeda & Díaz, 2020)	La Equidad de Género está definido por el puntaje alcanzado en el Inventario « <i>Igualdad de oportunidad laboral en los géneros</i> », el que permite clasificar a los sujetos, de acuerdo a los siguientes niveles y rangos:  Bajo: Hasta 46 puntos Promedio De 47 hasta 73 puntos Alto De 74 a más	Distribución Laboral  Respeto Laboral  Toma de Decisiones	Distribución en las tareas físicas, Distribución en base a tradicionalismos, Distribución en base a prejuicios.  Sexismo y discriminación, Acoso sexual, Integridad Física, Abuso de autoridad.  Actividades de análisis y uso de criterios, Participación en la toma de decisiones, Consideración en las opiniones vertidas.	Ordinal  El inventario está compuesto por 20 reactivos de opción múltiple:  Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5

## Matriz de operacionalización de la V1 Brecha Salarial

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
<b>Brecha Salarial</b>	La Brecha Salarial se define como: "la diferencia salarial resulta de la desigualdad que existe en el cobro del salario promedio entre géneros, similares o de igual competencia; resultado única y exclusivamente a la discriminación y rechazo a la actividad que realiza una mujer dentro del entorno laboral y que está causada por diversos motivos". (Instituto Vasco de la mujer, 2012).	La Brecha Salarial está definido por el puntaje alcanzado en el Inventario « <i>Desigualdad Remunerativa</i> », el que permite clasificar a los sujetos, de acuerdo a los siguientes niveles y rangos:  Bajo: Hasta 66 puntos Promedio De 67 hasta 103 puntos Alto De 104 a más	Grupo Étnico	Origen racial, Sensaciones injustificadas de superioridad, Sectores de la sociedad.	Ordinal
			Grupo Etario	Desempeño laboral, Fuerza laboral, Cargos con mayor responsabilidad.	El inventario está compuesto por 28 reactivos de opción múltiple:
			Nivel Educativo	Grado de instrucción, Cargos remunerados, Fuerza laboral disponible, Niveles de competencia.	Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5
			Régimen Laboral	Categorías del trabajador, Seguridad y estabilidad laboral, relación laboral, Mecanismo a mediano plazo.	



## TEST EQUIDAD DE GÉNERO

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

**INSTRUCCIONES:** A continuación, encontrarás afirmaciones sobre maneras de pensar, sentir y actuar. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta que mejor te describe con una X según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas.

Contesta todas las preguntas con la verdad.

### **OPCIONES DE RESPUESTA:**

**S** = Siempre  
**CS** = Casi Siempre  
**AV** = Algunas Veces  
**CN** = Casi Nunca  
**N** = Nunca

Nº	PREGUNTAS	S	CS	AV	CN	N
1.	Se encargan labores físicas intensas a las trabajadoras	S	CS	AV	CN	N
2.	Se usan términos sexistas degradantes hacia las trabajadoras	S	CS	AV	CN	N
3.	Las mujeres participan en el análisis de datos importantes para la toma de decisiones	S	CS	AV	CN	N
4.	Las mujeres participan en la formulación de proyectos de una Municipalidad Distrital.	S	CS	AV	CN	N
5.	Se encargan labores físicas moderadas a las trabajadoras	S	CS	AV	CN	N
6.	Se utilizan término de minimización hacia la labor de las trabajadoras	S	CS	AV	CN	N
7.	Las mujeres participan en las reuniones estratégicas de toma de decisiones en una Municipalidad Distrital.	S	CS	AV	CN	N
8.	Se encargan labores de apoyo y soporte emocional a las trabajadoras	S	CS	AV	CN	N
9.	Se reportan casos de acoso sexual en una Municipalidad distrital.	S	CS	AV	CN	N
10.	Se conocen casos de violencia sexual en una Municipalidad distrital.	S	CS	AV	CN	N
11.	Se encargan labores de limpieza, orden, cocina e higiene a las trabajadoras	S	CS	AV	CN	N
12.	Se respeta la integridad de las trabajadoras	S	CS	AV	CN	N
13.	Las mujeres deciden los cursos de acción estratégica y determinación de objetivos institucionales de una Municipalidad Distrital.	S	CS	AV	CN	N
14.	Se encargan labores de asistencia administrativa a las trabajadoras	S	CS	AV	CN	N
15.	Existen casos de violencia hacia las trabajadoras	S	CS	AV	CN	N
16.	Los cargos de confianza abusan de su poder sobre las trabajadoras	S	CS	AV	CN	N
17.	Se toman en cuenta las opiniones vertidas por las trabajadoras de una Municipalidad Distrital.	S	CS	AV	CN	N
18.	Se encargan labores de secretariado y recepción a las trabajadoras	S	CS	AV	CN	N
19.	Se responsabiliza a las trabajadoras por errores dentro del centro laboral	S	CS	AV	CN	N
20.	Se adoptan las sugerencias presentadas por las trabajadoras	S	CS	AV	CN	N

## TEST BRECHA SALARIAL

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

**INSTRUCCIONES:** A continuación, encontrarás afirmaciones sobre maneras de pensar, sentir y actuar. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta que mejor te describe con una X según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

**OPCIONES DE RESPUESTA:**

**S** = Siempre  
**CS** = Casi Siempre  
**AV** = Algunas Veces  
**CN** = Casi Nunca  
**N** = Nunca

Nº	PREGUNTAS	S	CS	AV	CN	N
1.	El grado de instrucción influye en la aparición de brechas salariales entre trabajadores de una Municipalidad Distrital.	S	CS	AV	CN	N
2.	Los trabajadores con mayor tiempo de servicio tienen un mejor desempeño que los más inexpertos	S	CS	AV	CN	N
3.	Se establecen diferencias bases salariales en base a las categorías laborales de los trabajadores de una Municipalidad Distrital	S	CS	AV	CN	N
4.	El origen racial de los trabajadores influye en la determinación de su salario	S	CS	AV	CN	N
5.	Se contrata a trabajadores con bajos grados académicos para generar bajas cargas remunerativas en una Municipalidad Distrital.	S	CS	AV	CN	N
6.	Se marcan brechas salariales de acuerdo a las categorías laborales	S	CS	AV	CN	N
7.	Se establecen brechas salariales en base al origen racial de los trabajadores de una Municipalidad Distrital.	S	CS	AV	CN	N
8.	Los trabajadores con mayor edad tienen una mejor desempeño que los más jóvenes	S	CS	AV	CN	N
9.	Los prejuicios de superioridad de los encargados de contratar personal originan brechas salariales en los trabajadores	S	CS	AV	CN	N
10.	Los trabajadores con menos de 35 años son la mayor fuerza laboral de una Municipalidad Distrital.	S	CS	AV	CN	N
11.	Los trabajadores con mayor grado académico tienen los cargos de mayor tasa remunerativa	S	CS	AV	CN	N
12.	Las brechas salariales influyen en la seguridad laboral	S	CS	AV	CN	N
13.	Los trabajadores con menos de 35 años perciben un salario menor que los trabajadores de mayor edad	S	CS	AV	CN	N
14.	Los prejuicios de hacia el personal rural genera brechas salariales en los trabajadores	S	CS	AV	CN	N
15.	Las brechas salariales influyen en la estabilidad laboral	S	CS	AV	CN	N
16.	Los cargos de confianza son de alcance exclusivo a los más altos grados académicos en una Municipalidad Distrital.	S	CS	AV	CN	N
17.	Las brechas salariales influyen en las relaciones laborales	S	CS	AV	CN	N
18.	Los trabajadores que viven en zonas pobres de la ciudad perciben un menor salario en comparación de los demás trabajadores	S	CS	AV	CN	N
19.	La mayor masa laboral de trabajadores tienen menor grado académico y tiene menores ingresos	S	CS	AV	CN	N
20.	Los trabajadores con menos de 35 años no acceden a cargos de confianza	S	CS	AV	CN	N
21.	Los trabajadores con mayor grado académico son más eficaces en sus labores que lo que tienen un menor grado académico	S	CS	AV	CN	N
22.	Las brechas salariales influyen en la motivación laborales	S	CS	AV	CN	N
23.	Los trabajadores que fueron educados en hogares de bajos recursos económicos tienden a ganar un menor salario.	S	CS	AV	CN	N
24.	Es requisito para laborar en la Municipalidad Distrital tener un mínimo en nivel académico	S	CS	AV	CN	N
25.	Los trabajadores con más de 35 años ocupan los cargos con mayores remuneraciones	S	CS	AV	CN	N
26.	Los trabajadores temporales de la Municipalidad Distrital sufren de brechas salariales más notorias	S	CS	AV	CN	N
27.	Los trabajadores con mayor grado académico son más eficientes en sus labores que lo que tienen un menor grado académico	S	CS	AV	CN	N
28.	Los contratos a plazos fijos presentan salarios determinados menores a los trabajadores nombrado	S	CS	AV	CN	N

**Gracias por completar el cuestionario.**

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Brecha Salarial**  
**Inventario *Desigualdad Remunerativa***

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Equidad de Genero**  
**Inventario *Igualdad de oportunidad laboral en los géneros***

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		M	D	A	A	M	D	A	A	M	D	A	A	
	<b>DIMENSIÓN 1: Distribución Laboral</b>													
1	Se encargan labores físicas intensas a las trabajadoras				X				X				X	
2	Se encargan labores físicas moderadas a las trabajadoras				X				X				X	
3	Se encargan labores de apoyo y soporte emocional a las trabajadoras				X				X				X	
4	Se encargan labores de limpieza, orden, cocina e higiene a las trabajadoras				X				X				X	
5	Se encargan labores de asistencia administrativa a las trabajadoras				X				X				X	
6	Se encargan labores de secretariado y recepción a las trabajadoras				X				X				X	
	<b>DIMENSIÓN 2: Respeto Laboral</b>													
7	Se usan términos sexistas degradantes hacia las trabajadoras				X				X				X	
8	Se utilizan término de minimización hacia la labor de las trabajadoras				X				X				X	
9	Se reportan casos de acoso sexual en una Municipalidad distrital de la provincia de Andahuaylas				X				X				X	
10	Se conocen casos de violencia sexual en una Municipalidad distrital de la provincia de Andahuaylas				X				X				X	
11	Se respeta la integridad de las trabajadoras				X				X				X	
12	Existen casos de violencia hacia las trabajadoras				X				X				X	
13	Los cargos de confianza abusan de su poder sobre las trabajadoras				X				X				X	
14	Se responsabiliza a las trabajadoras por errores dentro del centro laboral				X				X				X	
	<b>DIMENSIONES / ítems</b>													
	<b>DIMENSIÓN 3: Toma de Decisiones</b>													
15	Las mujeres participan en el análisis de datos importantes para la toma de decisiones				X				X				X	
16	Las mujeres participan en la formulación de proyectos de una Municipalidad Distrital de la provincia de Andahuaylas				X				X				X	
17	Las mujeres participan en las reuniones estratégicas de toma de decisiones en una MD de la provincia de Andahuaylas				X				X				X	

18	Las mujeres deciden los cursos de acción estratégica y determinación de objetivos institucionales de una MD de la provincia de Andahuaylas				X				X				X
19	Se toman en cuenta las opiniones vertidas por las trabajadoras de una MD de la provincia de Andahuaylas				X				X				X
20	Se adoptan las sugerencias presentadas por las trabajadoras				X				X				X

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ X ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Candia Menor Marco Antonio**      **DNI: 10050551**

Especialidad del validador: **Temático - Metodológico**

**30 de junio del 2022**

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

-----  
**Firma del Experto Informante.**  
**Especialidad**



13	El grado de instrucción influye en la aparición de brechas salariales entre trabajadores de una MD de la provincia de Andahuaylas				X				X					X
14	Se contrata a trabajadores con bajos grados académicos para generar bajas cargas remunerativas en una MD de la provincia de Andahuaylas				X				X					X
15	Los trabajadores con mayor grado académico tienen los cargos de mayor tasa remunerativa				X				X					X
16	Los cargos de confianza son de alcance exclusivo a los más altos grados académicos en una MD de la provincia de Andahuaylas				X				X					X
17	La mayor masa laboral de trabajadores tienen menor grado académico y tiene menores ingresos				X				X					X
18	Es requisito para laborar en la Md de la provincia de Andahuaylas tener un mínimo en nivel académico				X				X					X
19	Los trabajadores con mayor grado académico son más eficientes en sus labores que lo que tienen un menor grado académico				X				X					X
20	Los trabajadores con mayor grado académico son más eficaces en sus labores que lo que tienen un menor grado académico				X				X					X
	<b>DIMENSIÓN 4: Régimen laboral</b>													
21	Se establecen diferencias bases salariales en base a las categorías laborales de los trabajadores de una MD de la provincia de Andahuaylas				X				X					X
22	Se marcan brechas salariales de acuerdo a las categorías laborales				X				X					X
23	Las brechas salariales influyen en la seguridad laboral				X				X					X
24	Las brechas salariales influyen en la estabilidad laboral				X				X					X
25	Las brechas salariales influyen en las relaciones laborales				X				X					X
26	Las brechas salariales influyen en la motivación laborales				X				X					X
27	Los contratos a plazos fijos presentan salarios determinados menores a los trabajadores nombrado				X				X					X
28	Los trabajadores temporales de la MD de la provincia de Andahuaylas sufren de brechas salariales más notorias				X				X					X

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ X ]   Aplicable después de corregir [ ]   No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Candia Menor Marco Antonio   DNI: 10050551

Especialidad del validador: Temático - Metodológico

30 de junio del 2022



-----  
Firma del Experto Informante.  
Especialidad

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto técnico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.  
  
**Nota:** Suficiencia, se dio suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Equidad de Género**  
**Inventario Igualdad de oportunidad laboral en los géneros**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>			Relevancia <sup>2</sup>			Claridad <sup>3</sup>			Sugerencias
		M D	D A	A A	M D	D A	A A	M D	D A	A A	
	<b>DIMENSIÓN 1: Distribución Laboral</b>										
1	Se encargan labores físicas intensas a las trabajadoras			X			X			X	
2	Se encargan labores físicas moderadas a las trabajadoras			X			X			X	
3	Se encargan labores de apoyo y soporte emocional a las trabajadoras			X			X			X	
4	Se encargan labores de limpieza, orden, cocina e higiene a las trabajadoras			X			X			X	
5	Se encargan labores de asistencia administrativa a las trabajadoras			X			X			X	
6	Se encargan labores de secretariado y recepción a las trabajadoras			X			X			X	
	<b>DIMENSIÓN 2: Respeto Laboral</b>										
7	Se usan términos sexistas degradantes hacia las trabajadoras			X			X			X	
8	Se utilizan término de minimización hacia la labor de las trabajadoras			X			X			X	
9	Se reportan casos de acoso sexual en una Municipalidad distrital de la provincia de Andahuaylas			X			X			X	
10	Se conocen casos de violencia sexual en una Municipalidad distrital de la provincia de Andahuaylas			X			X			X	
11	Se respeta la integridad de las trabajadoras			X			X			X	
12	Existen casos de violencia hacia las trabajadoras			X			X			X	
13	Los cargos de confianza abusan de su poder sobre las trabajadoras			X			X			X	
14	Se responsabiliza a las trabajadoras por errores dentro del centro laboral			X			X			X	
N°	DIMENSIONES / ítems										Sugerencias
	<b>DIMENSIÓN 3: Toma de Decisiones</b>										
15	Las mujeres participan en el análisis de datos importantes para la toma de decisiones			X			X			X	
16	Las mujeres participan en la formulación de proyectos de una Municipalidad Distrital de la provincia de Andahuaylas			X			X			X	
17	Las mujeres participan en las reuniones estratégicas de toma de decisiones en una MD de la provincia de Andahuaylas			X			X			X	







UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

18	Las mujeres deciden los cursos de acción estratégica y determinación de objetivos institucionales de una MD de la provincia de Andahuaylas			X			X			X
19	Se toman en cuenta las opiniones vertidas por las trabajadoras de una MD de la provincia de Andahuaylas			X			X			X
20	Se adoptan las sugerencias presentadas por las trabajadoras			X			X			X

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [ ]  Aplicable después de corregir [ ]  No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: JOSE MATIAS ALAR CON CHAVEZ DNI: 43887706

Especialidad del validador: GESTION PUBLICA

30 de Junio del 2022

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
 ?Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
 \*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 \_\_\_\_\_  
 Firma del Experto Informante.  
 Especialidad



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

13	El grado de instrucción influye en la aparición de brechas salariales entre trabajadores de una MD de la provincia de Andahuaylas			X			X			X
14	Se contrata a trabajadores con bajos grados académicos para generar bajas cargas remunerativas en una MD de la provincia de Andahuaylas			X			X			X
15	Los trabajadores con mayor grado académico tienen los cargos de mayor tasa remunerativa			X			X			X
16	Los cargos de confianza son de alcance exclusivo a los más altos grados académicos en una MD de la provincia de Andahuaylas			X			X			X
17	La mayor masa laboral de trabajadores tienen menor grado académico y tiene menores ingresos			X			X			X
18	Es requisito para laborar en la Md de la provincia de Andahuaylas tener un mínimo en nivel académico			X			X			X
19	Los trabajadores con mayor grado académico son más eficientes en sus labores que lo que tienen un menor grado académico			X			X			X
20	Los trabajadores con mayor grado académico son más eficaces en sus labores que lo que tienen un menor grado académico			X			X			X



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [   ]    Aplicable después de corregir [   ]    No aplicable [   ]


Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: ALAN CON CHAVEZ SOSA MATIAS DNI: 42387706.....

Especialidad del validador: GESTION PUBLICA.....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

30 de Junio del 2022

  
-----  
Firma del Experto Informante.  
Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Equidad de Género

Inventario *Igualdad de oportunidad laboral en los géneros*

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>			Relevancia <sup>2</sup>			Claridad <sup>3</sup>			Sugerencias
		M D	D A	A M	M D	D A	A M	M D	D A	A M	
<b>DIMENSIÓN 1: Distribución Laboral</b>											
1	Se encargan labores físicas intensas a las trabajadoras			X		X			X		
2	Se encargan labores físicas moderadas a las trabajadoras			X		X			X		
3	Se encargan labores de apoyo y soporte emocional a las trabajadoras			X		X			X		
4	Se encargan labores de limpieza, orden, cocina e higiene a las trabajadoras			X		X			X		
5	Se encargan labores de asistencia administrativa a las trabajadoras			X		X			X		
6	Se encargan labores de secretariado y recepción a las trabajadoras			X		X			X		
<b>DIMENSIÓN 2: Respeto Laboral</b>											
7	Se usan términos sexistas degradantes hacia las trabajadoras			X		X			X		
8	Se utilizan término de minimización hacia la labor de las trabajadoras			X		X			X		
9	Se reportan casos de acoso sexual en una Municipalidad distrital de la provincia de Andahuaylas			X		X			X		
10	Se conocen casos de violencia sexual en una Municipalidad distrital de la provincia de Andahuaylas			X		X			X		
11	Se respeta la integridad de las trabajadoras			X		X			X		
12	Existen casos de violencia hacia las trabajadoras			X		X			X		
13	Los cargos de confianza abusan de su poder sobre las trabajadoras			X		X			X		
14	Se responsabiliza a las trabajadoras por errores dentro del centro laboral			X		X			X		
<b>DIMENSIONES / ítems</b>											
<b>DIMENSIÓN 3: Toma de Decisiones</b>											
15	Las mujeres participan en el análisis de datos importantes para la toma de decisiones			X		X			X		
16	Las mujeres participan en la formulación de proyectos de una Municipalidad Distrital de la provincia de Andahuaylas			X		X			X		
17	Las mujeres participan en las reuniones estratégicas de toma de decisiones en una MD de la provincia de Andahuaylas			X		X			X		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

18	Las mujeres deciden los cursos de acción estratégica y determinación de objetivos institucionales de una MD de la provincia de Andahuaylas			X			X					X
19	Se toman en cuenta las opiniones vertidas por las trabajadoras de una MD de la provincia de Andahuaylas			X			X					X
20	Se adoptan las sugerencias presentadas por las trabajadoras			X			X					X

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Ivan Secce Perez ..... DNI: 42860863 .....

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública y Gobernabilidad .....

07 de 07 del 2022

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
 \*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
 \*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ANDAHUAYLAS  
 \_\_\_\_\_  
 Ivan Secce Perez  
 SECRETARÍA DE SERVICIOS TÉCNICOS  
 Firma del Experto Informante.  
 Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Brecha Salarial

Inventario *Desigualdad Remunerativa*

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>			Relevancia <sup>2</sup>			Claridad <sup>3</sup>			Sugerencias
		M D	D A	A A	M D	D A	A A	M D	D A	A A	
<b>DIMENSIÓN 1: Grupo étnico</b>											
1	El origen racial de los trabajadores influye en la determinación de su salario			X			X			X	
2	Se establecen brechas salariales en base al origen racial de los trabajadores de una MD de la provincia de Andahuaylas			X			X			X	
3	Los prejuicios de superioridad de los encargados de contratar personal originan brechas salariales en los trabajadores			X			X			X	
4	Los prejuicios de hacia el personal rural genera brechas salariales en los trabajadores			X			X			X	
5	Los trabajadores que viven en zonas pobres de la ciudad perciben un menor salario en comparación de los demás trabajadores			X			X			X	
6	Los trabajadores que fueron educados en hogares de bajos recursos económicos tienden a ganar un menor salario.			X			X			X	
<b>DIMENSIÓN 2: Grupo etario</b>											
7	Los trabajadores con mayor tiempo de servicio tienen un mejor desempeño que los más inexpertos			X			X			X	
8	Los trabajadores con mayor edad tienen una mejor desempeño que los más jóvenes			X			X			X	
9	Los trabajadores con menos de 35 años son la mayor fuerza laboral de una MD de la provincia de Andahuaylas			X			X			X	
10	Los trabajadores con menos de 35 años perciben un salario menor que los trabajadores de mayor edad			X			X			X	
11	Los trabajadores con menos de 35 años no acceden a cargos de confianza			X			X			X	
12	Los trabajadores con más de 35 años ocupan los cargos con mayores remuneraciones			X			X			X	
Nº	DIMENSIONES / ítems										Sugerencias
<b>DIMENSIÓN 3: Nivel educativo</b>											





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable []   Aplicable después de corregir [  ]   No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Juan Scal Pérez ..... DNI: 9260903 .....

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública y Gobernabilidad .....

07 de 07 del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
-----  
**Firma del Experto Informante.**  
Especialidad



## RESULTADO DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Prueba de Confiabilidad según el alfa de Cronbach para la variable 1

### Estadísticas de fiabilidad

<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
,867	20

Fuente: SPSS aplicado por la investigadora

Prueba de Confiabilidad según el alfa de Cronbach para la variable 2

### Estadísticas de fiabilidad

<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
,845	28

Fuente: SPSS aplicado por la investigadora

Prueba de Contabilidad según el alfa de Cronbach por ítems

	<u>Media de escala si el elemento se ha suprimido</u>	<u>Varianza de escala si el elemento se ha suprimido</u>	<u>Correlación múltiple al cuadrado</u>	<u>Alfa de Cronbach</u>
Se encargan labores físicas intensas a las trabajadoras	141,56	312,417	,676	,836
Se encargan labores físicas moderadas a las trabajadoras	141,13	317,458	,696	,839
Se encargan labores de apoyo y soporte emocional a las trabajadoras	140,94	324,396	,571	,843
Se encargan labores de limpieza, orden, cocina e higiene a las trabajadoras	141,04	319,198	,683	,840
Se encargan labores de asistencia administrativa a las trabajadoras	140,47	319,325	,738	,839

Se encargan labores de secretariado y recepción a las trabajadoras	140,76	323,237	,743	,842
Se usan términos sexistas degradantes hacia las trabajadoras	142,03	313,946	,756	,837
Se utilizan término de minimización hacia la labor de las trabajadoras	141,93	318,995	,676	,840
Se reportan casos de acoso sexual en una Municipalidad distrital	142,18	324,084	,701	,843
Se conocen casos de violencia sexual en una Municipalidad distrital	142,09	318,402	,790	,840
Se respeta la integridad de las trabajadoras	140,25	333,495	,711	,847
Existen casos de violencia hacia las trabajadoras	142,17	315,277	,820	,837
Los cargos de confianza abusan de su poder sobre las trabajadoras	141,85	311,179	,775	,835
Se responsabiliza a las trabajadoras por errores dentro del centro laboral	141,33	316,456	,727	,838
Las mujeres participan en el análisis de datos importantes para la toma de decisiones	140,76	328,142	,665	,845

Las mujeres participan en la formulación de proyectos de una Municipalidad Distrital.	140,66	325,744	,741	,843
Las mujeres participan en las reuniones estratégicas de toma de decisiones en una Municipalidad Distrital.	140,57	328,226	,768	,844
Las mujeres deciden los cursos de acción estratégica y determinación de objetivos institucionales de una Municipalidad Distrital.	141,02	326,484	,706	,843
Se toman en cuenta las opiniones vertidas por las trabajadoras de una Municipalidad Distrital.	140,73	321,526	,707	,840
Se adoptan las sugerencias presentadas por las trabajadoras	140,71	328,840	,507	,844
El origen racial de los trabajadores influye en la determinación de su salario	142,04	314,167	,745	,837
Se establecen brechas salariales en base al origen racial de los trabajadores de una Municipalidad Distrital.	141,86	310,855	,765	,835

Los prejuicios de superioridad de los encargados de contratar personal originan brechas salariales en los trabajadores	141,44	311,933	,730	,835
Los prejuicios de hacia el personal rural genera brechas salariales en los trabajadores	141,74	313,816	,776	,836
Los trabajadores que viven en zonas pobres de la ciudad perciben un menor salario en comparación de los demás trabajadores	141,97	311,188	,790	,835
Los trabajadores que fueron educados en hogares de bajos recursos económicos tienden a ganar un menor salario.	141,82	307,305	,771	,833
Los trabajadores con mayor tiempo de servicio tienen un mejor desempeño que los más inexpertos	140,99	319,758	,637	,840
Los trabajadores con mayor edad tienen un mejor desempeño que los más jóvenes	141,51	316,400	,684	,837
Los trabajadores con menos de 35 años son la mayor fuerza laboral de una Municipalidad Distrital.	140,79	317,114	,708	,838

Los trabajadores con menos de 35 años perciben un salario menor que los trabajadores de mayor edad	141,24	314,647	,734	,837
Los trabajadores con menos de 35 años no acceden a cargos de confianza	141,49	313,642	,699	,836
Los trabajadores con más de 35 años ocupan los cargos con mayores remuneraciones	141,29	309,598	,787	,834
El grado de instrucción influye en la aparición de brechas salariales entre trabajadores de una Municipalidad Distrital.	140,43	323,595	,562	,843
Se contrata a trabajadores con bajos grados académicos para generar bajas cargas remunerativas en una Municipalidad Distrital.	141,50	309,579	,664	,835
Los trabajadores con mayor grado académico tienen los cargos de mayor tasa remunerativa	140,81	310,428	,703	,835
Los cargos de confianza son de alcance exclusivo a los más altos grados académicos en una Municipalidad Distrital.	141,21	316,756	,659	,838

La mayor masa laboral de trabajadores tiene menor grado académico y tiene menores ingresos	141,47	316,736	,698	,838
Es requisito para laborar en la Municipalidad Distrital tener un mínimo en nivel académico	141,13	324,868	,589	,844
Los trabajadores con mayor grado académico son más eficientes en sus labores que lo que tienen un menor grado académico	141,23	318,536	,690	,839
Los trabajadores con mayor grado académico son más eficaces en sus labores que lo que tienen un menor grado académico	140,94	319,196	,595	,840
Se establecen diferencias bases salariales en base a las categorías laborales de los trabajadores de una Municipalidad Distrital	140,43	331,616	,551	,846
Se marcan brechas salariales de acuerdo con las categorías laborales	140,70	324,655	,673	,842
Las brechas salariales influyen en la seguridad laboral	141,07	319,268	,700	,839
Las brechas salariales influyen en la estabilidad laboral	141,39	312,745	,719	,836

Las brechas salariales influyen en las relaciones laborales	141,50	313,621	,776	,836
Las brechas salariales influyen en la motivación laborales	140,83	314,625	,722	,837
Los contratos a plazos fijos presentan salarios determinados menores a los trabajadores nombrado	140,89	321,387	,641	,841
Los trabajadores temporales de la Municipalidad Distrital sufren de brechas salariales más notorias	140,90	312,431	,745	,836

---

Fuente: SPSS aplicado por la investigadora