



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

ESCUELA DE ECONOMÍA

TESIS

**INFLUENCIA DEL MERCADO LABORAL EN LA BRECHA SALARIAL
DE GÉNERO EN LOS HABITANTES DEL CONDOMINIO LOS
PARQUES DE SAN GABRIEL DE CHICLAYO 2015.**

PARA OBTENER EL GRADO DE ECONOMISTA

AUTOR

Bach. MARIA BERTHA CORRALES DIAZ

ASESOR

ECON. MANUEL IGOR RÍOS INCIO

LINEA DE INVESTIGACIÓN

ECONOMÍA POLÍTICA

CHICLAYO – PERÚ

2017

PÁGINA DEL JURADO

Econ. Manuel Igor Ríos Incio

Presidente

Mgtr. Oscar Antonio Cervera López

Secretario

Mgtr. Guillermo Arturo Faya Peralta

Vocal

DEDICATORIA

A Dios, por darme la oportunidad de vivir, por ser mi compañía en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón, iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía.

A mis padres por su comprensión, apoyo y sus sabios consejos. Me han dado todo lo que soy como persona: valores, principios, empeño, perseverancia, coraje para conseguir mis objetivos.

A mis hermanos Romaldo, Ignacio por estar siempre presentes, acompañándome, por el aporte de las cosas buenas y por las diversas emociones que me han causado.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo por sus conocimientos impartidos desde el inicio de mis estudios superiores. Preparándome para un futuro competitivo y formándome como persona de bien.

A Eric, por la ayuda brindada, sumamente importante, porque no fue sencillo culminar con éxito este proyecto, sin embargo siempre fue muy motivador.

Al Dr. Carlos. Zeña Quépuy, quién con sus conocimientos, su valiosa guía de asesoramiento en el proceso de realización de esta tesis.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Corrales Díaz María Bertha egresada de la Escuela Profesional de Economía de la Universidad César Vallejo SAC. Chiclayo, identificado con DNI N° 48160328

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor (a) de la tesis titulada: **INFLUENCIA DEL MERCADO LABORAL EN LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN LOS HABITANTES DEL CONDOMINIO LOS PARQUES DE SAN GABRIEL DE CHICLAYO 2015.**
2. La misma que presento para optar el grado de: Economista.
3. La tesis presentada es auténtica, siguiendo un adecuado proceso de investigación, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
4. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
5. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
6. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Así mismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de la tesis.

De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo S.A.C. Chiclayo; por lo que, LA UNIVERSIDAD podrá suspender el grado y denunciar tal hecho ante las autoridades competentes, ello conforme a la Ley 27444 del Procedimiento Administrativo General.

Pimentel, 01 de junio del 2017

Firma

Nombres y apellidos: María Bertha Corrales Díaz

DNI: 48160328

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

Teniendo en cuenta los lineamientos establecidos en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada: Influencia del mercado laboral en la brecha salarial de género en los habitantes del condominio Los Parques de San Gabriel de Chiclayo 2015, esperando que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título profesional de Licenciada en Economía.

Los resultados de la investigación condujeron a demostrar que el mercado laboral influye significativamente en el incremento del conocimiento de brecha salarial de género en los habitantes del condominio Los Parques de San Gabriel Chiclayo.

Señores miembros del Jurado Calificador, estoy convencida de que con su alto criterio profesional sabrán reconocer los esfuerzos realizados con dedicación y perseverancia para culminar satisfactoriamente el presente trabajo de investigación. Del mismo modo, espero sus valiosas sugerencias que permitirán enriquecer aún más esta investigación, sirviendo de apoyo a la comunidad en la noble tarea de lograr la información de igualdad de género.

La Autora

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO.....	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD.....	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRAC.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	10
1.1. Realidad problemática.....	11
1.2. Trabajos previos.....	12
1.3. Teorías relacionadas al tema	16
1.4. Formulación al problema	26
1.5. Justificación del estudio.....	26
1.6. Hipótesis	26
1.7. Objetivo	27
II. MÉTODO	28
2.1. Diseño de investigación.....	29
2.2. Variables, operacionalización	29
2.3. Población y muestra	31
2.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad	32
2.5. Métodos de análisis de datos	33
2.6. Aspectos éticos	35
III. RESULTADOS.....	36
IV. DISCUSIÓN.....	50
V. CONCLUSIONES	53
VI. RECOMENDACIONES	55
VII. REFERENCIAS	57
ANEXOS.....	62
Instrumento	63
Matriz de consistencia.....	67

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo; Analizar la influencia del mercado laboral en la brecha salarial de género en los habitantes del condominio Los Parques de San Gabriel Chiclayo. Se trabajó con una muestra de 266 (133 mujeres y 133 hombres). El presente estudio es de tipo aplicado desarrolló el diseño de investigación experimental a un solo grupo de estudio. Se concluyó que La mayor participación de trabajadores se ubica en el rango de edad 36 a 45 años, además 45.1% de los hombres que participan en el mercado tienen estudio superior universitario mientras que 37.6% de mujeres son técnico superior, así también se identificó un 49% de hombres que obtienen ingresos superiores a los 3001.00 soles al mes, 43.7% de mujeres sus ingresos oscilan entre 1501.00 soles; además 60.4% de hombres dedican solo 1 a 2 horas de trabajo al hogar, es decir existe influencia del mercado laboral en la brecha salarial de género si existe por lo denostado en los dos párrafos anteriormente descritos.

Palabras claves: Mercado laboral, brecha salarial de género.

ABSTRACT

The present research work had as objective; To analyze the influence of the labor market on the gender wage gap in the inhabitants of the Los Parques de San Gabriel Chiclayo condominium. We worked with a sample of 266 (133 women and 133 men). The present study is of applied type developed the design of experimental research to a single study group. It was concluded that the greater participation of workers is in the age range 36 to 45 years, in addition 45.1% of the men who participate in the market have university superior study whereas 37.6% of women are technician superior, 49% of men who obtain income superiors to 3001.00 soles to the month, 43.7% of women their income oscillate between 1501.00 soles; In addition 60.4% of men dedicate only 1 to 2 hours of work to the home, that is to say there is influence of the labor market in the wage gap of gender if it exists for the reasoned in the two paragraphs previously described.

Keywords: Labor market, gender wage gap.

I.INTRODUCCIÓN

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La realidad problemática está centrada en la brecha salarial de género en los habitantes del Condominio Los Parques de San Gabriel de Chiclayo, que involucrando necesariamente al mercado laboral; entendida como la diferencia entre salarios de hombres y mujeres, es decir, los hombre reciben mayor sueldo, a pesar de cumplir las mismas funciones laborales.

En el plano mundial, la Organización de las Naciones Unidas (ONU), prevé que la brecha salarial entre géneros no se cerrará sino hasta dentro de 70 años. “Hoy, las mujeres a nivel global ganan 77% de lo que gana un hombre. Cifra que apenas ha mejorado 3% en los últimos 20 años. 52% de mujeres trabaja y 80% de los hombres también lo hace” (ONU, 2015) esto demuestra que existen restricciones para el acceso de las mujeres en el campo laboral.

En América Latina y el Caribe, la tasa de empleo de las mujeres pasó de 40% en 1994 a 54% en 2013, más de la mitad son trabajos informales y se mantiene una brecha salarial con los hombres de 19%. Esta tasa es levemente inferior al 24% global, en Brasil la diferencia salarial promedio está marcada por el género y la raza: puede llegar a más del 300% entre el hombre blanco y la mujer negra. (NODAL, 2015)

En el Perú, “las mujeres acceden a menos puestos de trabajo, ganan más que antes; sin embargo, todavía se mantiene una brecha salarial de 20% en los sectores público y privado” (Gestión, 2014) entonces, los hombres tienen más oportunidades laborales y ganan más que sus pares.

“El ingreso por trabajo de las mujeres es menor que el de los hombres, ganan 406 nuevos soles más que ellas, es decir, el ingreso de las mujeres representa el 69,7% del ingreso de los hombres” (Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI], 2015). Se deduce que en áreas rurales, las mujeres ganan menos; sin embargo, las que cuentan con educación universitaria ganan casi igual que los varones.

En el condominio Los Parques de San Gabriel de Chiclayo se han observado las siguientes situaciones problemáticas relacionadas con la brecha salarial de género como: el nivel de educación, pues muchos tienen especializaciones diversas (maestría, doctorado), pero su sueldo mensual es igual a técnicos egresados de instituciones de educación superior no universitaria; esto se observa más en las mujeres, lo que las obliga a ganar menos; en cuanto a su experiencia laboral hay habitantes que tienen más de 15 años laborando pero su salario se mantiene igual; la situación civil, la carga familiar y los niveles de gastos son heterogéneos, a tal punto que las personas solteras (3.5%) tienen gastos menores a las familias con más hijos.

Todas estas situaciones descritas permiten detectar que el objeto de estudio de la presente investigación es analizar la influencia del mercado laboral en la brecha salarial de género en los habitantes del condominio Los Parques de San Gabriel Chiclayo - 2015

1.2. Trabajos previos

- Internacionales

Al término de su estudio en la Universidad de Santiago de Chile concluyó que:

En el presente trabajo se encontró que la brecha salarial promedio estimada entre hombres y mujeres en el mercado laboral peruano durante el periodo 2003-2009, oscila entre 15 y 25% esto según la especificación econométrica, es decir que los hombres ganan en promedio entre 15 y 25% más que las mujeres, asimismo del diferencial salarial, el componente discriminatorio oscila entre 8% y 11%. Lo cual nos muestra una evidencia clara de discriminación contra la mujer en el mercado laboral peruano durante el periodo de análisis. (Castillo, 2011, p. 39)

Conclusión importante porque demuestra que en nuestro país, existe la brecha salarial de género, debido a que los hombres tienen un mayor nivel de salarios que

las mujeres, pese a que realicen actividades laborales iguales o similares, mencionada investigación esta relaciona con mi tema de investigación.

En el informe del Centro de Estudios Económicos Regionales, Banco de la Republica Colombia concluyó que:

Las brechas no son homogéneas a través del territorio y ello justifica un análisis detallado de lo que ocurre en cada una de las localidades del país, los resultados son consistentes en mostrar diferenciales de salarios positivos 7.8% a favor de los hombres. Esto no puede ser atribuido completamente a la existencia de discriminación, por cuanto existen factores que pueden explicar parte de la brecha salarial. (Galvis, 2010, p. 43)

Conclusión referida a la existencia de brechas salariales por género, presente en el mercado laboral colombiano, donde se obtuvo como resultado que los hombres perciben mayor salario que las mujeres. Los resultados serían diferentes si se tomara en cuenta las habilidades innatas de los individuos, su grado de educación, su motivación y participar en el lugar de trabajo de tal manera que en promedio las brechas salariales disminuyan.

En el estudio de la Escuela Superior Politécnica del Litoral de Ecuador concluyó que:

El análisis desde la perspectiva de género, a las características de mercado laboral, evidencio grandes diferencias en las remuneraciones; porque se realizó en función de características medias de un grupo determinado (etnias, estado civil) como resultado se obtuvo que los hombres siempre presentan un sueldo superior al que recibe una mujer, notándose más en la etnia indígena donde los hombres ganan 92% y 59% a diferencia de las mujeres. (Espinoza, 2008, p. 54)

Conclusión importante debido a que la remuneración que perciben los hombres es mayor en relación a las mujeres, a pesar que realicen las mismas actividades laborales; un factor que influye mucho en la fijación de los salarios es la

discriminación hacia la mujer, además de las políticas del mercado, que no favorece al sexo femenino, también la falta de participación de mujeres en altos cargos públicos.

Peticara (2007), en el artículo científico realizado en Santiago de Chile concluyó que: “La brecha de salarios promedio es relativamente importante. Los hombres reciben salarios promedios diarios de 12% superior a las mujeres; mensualmente es aún mayor (28%) reflejando un hecho conocido: las mujeres trabajan menos intensivamente que los hombres” (p. 24).

Conclusión que resalta el promedio salarial que perciben los hombres según horarios y tareas específicas en las empresas, resultando mejor que las remuneraciones de las mujeres; es decir en Chile también existe brecha salarial de género.

- Nacionales

En la tesis presentada en la Pontificia Universidad Católica del Perú concluyó lo siguiente:

Respecto al empleo por generaciones (o cohortes de edad), los individuos entre 30 y 44 años tienen más probabilidad de participar en el mercado laboral; los de 14 y 29, menos; por otra parte, en la valoración de la calidad de la mano de obra (habilidad), se aprecia que, individuos de entre 14 y 29 años tienen casi la misma probabilidad de participar en el mercado laboral que los individuos de 45 a 64 años, y los de 45 - 64 años disminuyen sus probabilidades. (Huamán, 2012, p 70)

Conclusión referida a la descripción del empleo de personas en distintas edades, las cuales manifiesta que el empleo por generaciones pone a los de 30 años de edad con una mayor participación en el mercado de trabajo, sin embargo analizando desde otro punto de vista (habilidad) ubica a jóvenes de 14 hasta 29 años con participación casi igual que los mencionados anteriormente en el mercado de trabajo.

En la tesis presentada a la Pontificia Universidad Católica del Perú concluyó que:

El predominio del 'efecto exclusión' sobre 'discriminación', o viceversa, ha descompuesto la brecha de ingresos dependientes entre población masculina indígena y no indígena, dependiendo principalmente tanto del criterio de identificación étnica a utilizarse para distinguir ambas poblaciones, así como del ámbito geográfico en donde se realice dicha descomposición donde la población indígena está en una desventaja salarial de 11 a 28%. (Castro, 2009, p. 69)

Esta conclusión se refiere a la discriminación indígena, prevaleciendo la exclusión en el área indígena, sea por etnia o lugar geográfico de donde procedan estos; conclusión importante para este trabajo porque se ve que existe brecha y que esta no solo se da en las mujeres sino también en el área indígena.

- Locales

Requejo (2013), en la tesis presentada en la Universidad Santo Toribio de Mogrovejo concluyó que: "Las mypes que tienen alto número de trabajadores, tienden a mayor productividad laboral y por ende más inversión en capacitación y activos fijos; por eso al contratar más trabajadores, la productividad laboral aumenta en un promedio de 30%" (p. 32).

Conclusión interesante sobre las mypes que tienen la mayor cantidad de trabajadores, importante en el desarrollo de mi tesis ya que en el mercado laboral de este sector demanda trabajadores tanto mujeres como hombres y que se da mayor oportunidad al género masculino ya que ellos pueden hacer trabajos que demanden mayor fuerza.

Al término de su estudio en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo concluyó que:

La participación laboral femenina es menor que la registrada por los hombres y además presenta mayor tasa de inactividad, el acceso a educación primaria y secundaria es menor; sin embargo, el acceso a la educación superior (la participación de las mujeres, jefas de

hogar, 12.75%, perciben ingreso mensual de 600 soles al mes).
(Tuesta, 2012, p.65)

Conclusión interesante que resalta la menor participación del género femenino en el mercado de trabajo, además presentan un porcentaje menor de nivel educativo, por ende tiende a ocupar puestos de trabajo con sueldos de menor remuneración que los hombres, es decir hay brechas salariales por el menor nivel educativo.

En la tesis presentada en la Universidad César Vallejo concluyeron que:

Del total de encuestas egresados en la carrera profesional de agropecuaria podemos demostrar que el 80% se dedica a las actividades propias de la carrera profesional de agropecuaria, mientras que el 20% se dedican a otras actividades productivas y comerciales, con relación al género concluyo que el 85% son varones y el 15% son mujeres. (Sánchez, Valladares & Mío, 2012, p.58)

Conclusión resaltante que menciona en la carrera profesional de Agronomía la mayor cantidad de los que se dedican a trabajar en lo concerniente a su carrera son hombres y en menor proporción son mujeres, por lo tanto por los resultados del estudio afirmaron que existe discriminación de género debido a que los contratados mayormente son hombres

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Mercado Laboral

Mercado “es la institución económica en la cual se produce el punto de encuentro entre las dos partes que intercambian un bien o servicio” (Resico, 2010, p. 53). En este ambiente confluyen compradores y vendedores de productos o servicios cuya relación demandantes y ofertantes determinarán los precios.

Laboral “tiempo y esfuerzo que le dedica el hombre a las actividades productivas, es decir a la producción de bienes y servicios” (Fuentes & Guillen, 2010, p. 101).

Esto indica que un hombre recibe a cambio de su trabajo un sueldo o salario para satisfacer las necesidades básicas de su familia.

Mercado laboral “es el ambiente en donde oferta y demanda intercambian servicios del factor trabajo, quienes demandan estos servicios son las empresas, estos configuran la demanda de trabajo, los que venden servicios de trabajo son los trabajadores y ellos conforman la oferta” (Panza, 2011, p. 131). Cuando se interaccionan demanda y oferta en un contexto normal se determinan los salarios. En consecuencia, el mercado laboral se relaciona con la libertad de los trabajadores y la necesidad de garantizar las condiciones de contratación; ya que dicha relación supone asimetrías o desigualdades entre demandantes y oferentes. Por eso, el Estado influye y regula a través del Derecho Laboral, el régimen de contratos y los convenios colectivos.

El mercado de trabajo en la región de Lambayeque “73% de la población activa se encuentra trabajando o buscando trabajo, el 70,2 % de la PET se encuentra realizando alguna actividad u ocupación; 3,9 % de la PEA se encuentra desempleada” (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MINTRA], 2012). Lambayeque, región de gran potencial económico, en el 2015 continúa ocupando el noveno puesto del Índice de Competitividad Regional; dicho índice mide como se encuentra los siguientes sectores: entorno económico, infraestructura, salud, instituciones, educación, y el mercado de trabajo sector que se sitúa en el puesto 18 con un porcentaje de 3.7 a nivel nacional según el Instituto Peruano de Economía.

“La fuente de búsqueda de empleo que más se usa en la región Lambayeque es empleador/patrono (52,2%), esto significa que el trabajador no pierde contacto con su anterior empleador, quien podría llamarlo nuevamente o recomendarlo” (Observatorio Socio Económico Laboral (MINTRA, 2012). En la actualidad para encontrar trabajo son muy importantes los amigos o familiares, quienes se ponen en comunicación con sus contactos para la búsqueda de empleo. Teniendo en consideración las buenas referencias laborales respaldadas por un trabajo eficiente y buena reputación.

Con respecto al empleo, Lambayeque sigue siendo una región con bajo índice de empleo para la PET, por lo que el 2015 solo se crearon 1.7% de puestos de trabajo para más de un 12% de población desocupada.

Texto Único Ordenado del D. LEG. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Artículo 1. - Son objetivos de la presente Ley: a) Fomentar la capacitación y formación laboral de los trabajadores como un mecanismo de mejoramiento de sus ingresos y la productividad del trabajo; b) Propiciar la transferencia de las personas ocupadas en actividades urbanas y rurales de baja productividad e ingresos hacia otras actividades de mayor productividad; c) Garantizar los ingresos de los trabajadores, así como la protección contra el despido arbitrario respetando las normas constitucionales; y, d) Unificar las normas sobre contratación laboral y consolidar los beneficios sociales existentes. (MINTRA, 2012).

Derechos laborales comunes al régimen laboral general y régimen laboral especial de la micro y pequeña empresa			
Beneficios-trabajadores	Régimen laboral general o común	Micro empresa	Pequeña empresa
Remuneración mínima vital	Los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada tienen derecho a percibir una remuneración mínima vital.		
Jornada máxima de trabajo	La jornada máxima de trabajo es 8 horas diarias o 48 a la semana como máximo. El menor de edad trabajará siempre y cuando cuente con autorización del MINTRA y las labores no afecten su integridad física, ni psicológica y permitan continuar con sus estudios escolares.		
Derecho al refrigerio	El trabajador tiene derecho a 45' de refrigerio como mínimo.		
Descanso semanal obligatorio	Tienen derecho como mínimo a 24 hs. consecutivas de descanso cada semana, preferentemente en día domingo. También a descanso remunerado en días feriados.		
Licencia pre-natal y post natal	La trabajadora gestante goza de 45 días de descanso pre-natal y 45 días de descanso postnatal. Asimismo, después tienen derecho a una hora diaria de permiso para darle de lactar a su hijo, la cual se extiende hasta cuando el menor tenga un año.		
Licencia por paternidad	El trabajador tiene derecho a ausentarse del trabajo durante 4 días con ocasión del nacimiento de su hijo.		

Vacaciones trucas	Son vacaciones trucas aquellas que se dan cuando el trabajador ha cesado sin haber cumplido con el requisito de un año de servicios y el respectivo récord vacacional para generar derecho a vacaciones. En ese caso se le remunerará como vacaciones trucas tanto dozavo de la remuneración vacacional como meses efectivos haya laborado. Es preciso mencionar que para que se perciba este beneficio el trabajador debe acreditar por lo menos un mes de servicios a su empleado		
Vacaciones	El trabajador tiene derecho a 30 días de descanso vacacional por cada año completo de servicio. Estas pueden reducirse de 30 días	El trabajador tiene derecho a 15 días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicio.	El trabajador tiene derecho a 15 días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicio.
Jomada nocturna (entre las 10:00 p.m. a 6:00 a.m.)	Su remuneración no puede ser inferior a la Remuneración Mínima Vital más una sobretasa equivalente al 35% de esta.	Si la jornada habitualmente es nocturna, no se aplicará la sobre tasa del 35%	Su remuneración no puede ser inferior a la Remuneración Mínima Vital más una sobretasa equivalente al 35% de esta.
Compensación por tiempo de servicios (cts)	Una remuneración mensual, depositadas en dos oportunidades semestrales (mayo y noviembre).	No.	15 remuneraciones diarias depositadas en dos oportunidades semestrales (mayo y noviembre).
Gratificaciones	Se otorga dos veces al año, una por Fiestas Patrias y otra por Navidad, en razón a una remuneración completa por cada oportunidad, y se pagará por mes calendario completo laborado.	No.	Se otorgará dos veces al año, una por Fiestas Patrias y otra por Navidad, en razón a media remuneración por cada oportunidad, siempre y cuando laboren el semestre completo, caso contrario percibirán la parte proporcional.
Seguro de salud	ESSALUD 9% de la remuneración – lo aporta en su integridad el empleador.	Seguro Integral de Salud (SIS) – El empleador deberá realizar un aporte mensual equivalente al 50% del aporte mensual total del régimen semi-contributivo del SIS, el otro 50% será completado por el Estado.	ESSALUD 9% de la remuneración – lo aporta en su integridad el empleador.

Indemnización por despido arbitrario	En el caso de que un trabajador sea despedido sin causa legal, tiene derecho a percibir como indemnización una remuneración y media por cada mes dejado de laborar, en caso sea un contrato a plazo determinado, y le tocará una remuneración y media por cada año de trabajo en caso sea un contrato indeterminado; en ambos casos con un máximo de 12 remuneraciones.	En el caso de que un trabajador sea despedido sin causa legal, tiene derecho a percibir como indemnización el equivalente a 10 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de noventa (90) remuneraciones diarias. Las fracciones de año se abonan por dozavos.	En el caso de que un trabajador sea despedido sin causa legal, tiene derecho a percibir como indemnización el equivalente a 20 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de ciento veinte (120) remuneraciones diarias. Las fracciones de año se abonan por dozavos.
Asignación familiar	10% de la remuneración mínima vital, tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años y hasta 24 años en caso de que el hijo al cumplir la mayoría de edad este cursando estudios superiores	No.	No.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2015-07-03.

Entonces, el mercado de trabajo es la base fundamental del movimiento económico donde existe dos partes involucradas: los que crean puestos de trabajo (demandan mano de obra) y los que ofertan trabajo (fuerza laboral).

Las dimensiones del mercado laboral son 3:

Trabajo “factor productivo, esfuerzo humano aplicado para realizar alguna tarea en la producción, ese esfuerzo no tiene por qué ser exclusivamente material o físico si no también se considera a la inteligencia” (Torres, 2011, p.50). Es una actividad que demanda un esfuerzo físico y mental con el fin de obtener un bien o servicio final.

Horas de trabajo “tiempo durante el cual la persona está a disposición para realizar el trabajo, es decir, la duración del trabajo diario” (Nogareda & Solorso, 2014, p. 4). Son las horas durante el cual los trabajadores prestan sus servicios, en nuestro país se considera 48 horas semanales de trabajo como mínimo.

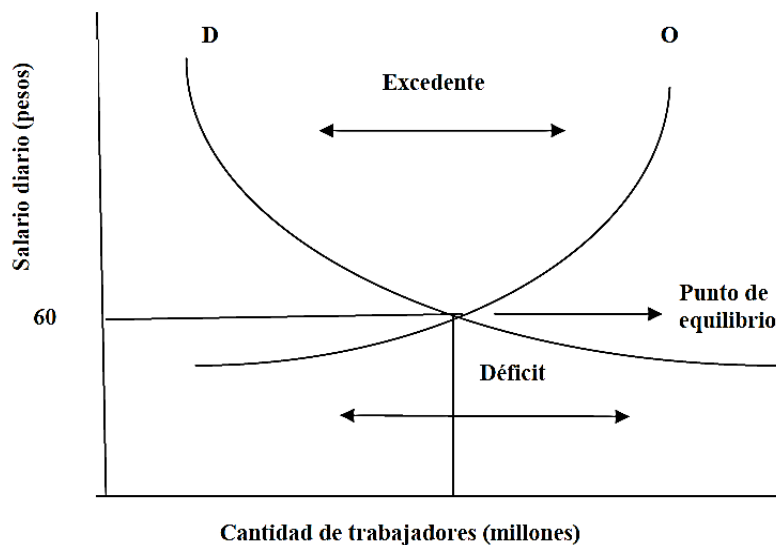
Remuneración “retribución que percibe el trabajador, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona, o bien una retribución que asegure a su familia una existencia decorosa” (Mankiw, 2012, p. 375). Es el ingreso que percibe un trabajador, se puede dar de forma: diaria, semanal, quincenal, mensual, donde lo que percibe le permita tener una vida digna a él y su familia.

1.3.2. Fundamento científico del mercado laboral

El presente trabajo se fundamenta en *Naturaleza y causas de la riqueza de las naciones*, formulado por Adam Smith, donde el trabajo es la fuente de la riqueza de las naciones.

“La mejor manera de conseguir que se incremente la riqueza de una nación es a través de la no intervención del Estado, para así no interferir en el orden natural, que viene a ser el que impulsa el incremento de la riqueza” (Ruiz, 2012, p. 3). Su teoría central se basa en la libertad económica que solo se logra por medio de las fuerzas del mercado. De esta manera, el trabajo encuentra mejor utilización en cuanto a su retribución (salario) en un mercado libre. Ello se puede observar en la siguiente gráfica, donde oferta y demanda, determinan el punto de equilibrio (precio).

Determinación del salario en un mercado de trabajo perfectamente competitivo



Fuente: Adaptado Ruiz H.

El gráfico, muestra al mercado laboral perfectamente competitivo, donde existe un equilibrio; es decir la oferta de trabajo está dispuesto a prestar sus servicios a un salario de 60 y la demanda de trabajo se encuentra de acuerdo a contratar toda la oferta de trabajo en dicho mercado por lo que se habla de un equilibrio entre ambos.

Los salarios del trabajo, en todas las ocasiones, se acomodan al convenio que por común se hace entre dos partes, cuyos intereses de ningún modo pueden considerarse los mismos. El operario desea sacar lo más y el empresario dar lo menos que pueda. Los primeros están siempre dispuestos a concertar medios de levantar y los segundos de bajar, los salarios del trabajo. (Ruiz, 2012, p. 4)

En un supuesto si existiese un incremento de salarios a 100, la oferta de trabajo se incrementa ya que mucho más personas están dispuestas a trabajar a ese nivel de salario; pero en el mercado de trabajo las empresas no están dispuestas a pagar esa cantidad debido que sus costos se incrementarían y su margen de utilidad sería menor, por lo que deciden reducir su demanda despidiendo a muchos trabajadores. Por lo que causaría un excedente de oferta de trabajo en el mercado.

Cuando existe una disminución de salarios de 60 a 20, la demanda de trabajo sería mayor debido a que pagarían menos a sus trabajadores y su producción se incrementaría, pero los trabajadores no estarían dispuestos a ofrecer su fuerza de trabajo a ese nivel de salario causando que en el mercado de trabajo un déficit de oferta de trabajo.

En conclusión en el primer caso al aumentar los salarios los únicos ganadores serían los ofertantes de trabajo (familia); mientras que en el segundo caso los beneficiados únicos serían los demandantes de trabajo (empresa). Debemos reconocer para que exista una transacción que beneficie tanto a ofertantes y demandantes el precio, no debe solo beneficiar a uno de ellos sino a los dos, y esto solo se encuentra en el equilibrio del mercado (precio = salario =60).

1.3.3. Brecha salarial de género

Brecha es separación, agujero, vacío, déficit, espacio, hueco; económicamente “es toda diferencia económica por diversos factores o circunstancias sociales” (Alcaraz, Hughes, Martínez, 2012, p. 133), se acentúa por la diferencia de salario que cobran, hombres y mujeres, acentuando la distancia existente entre el salario masculino y el femenino.

El salario “remuneración al factor trabajo, es el pago de la mano de obra asalariada” (Méndez, 2009, p. 23), puede ser diaria, semanal o mensual que percibe un trabajador por la labor que desempeña.

El género “construcción social y cultural de rasgos de personalidad, actitudes, vestimenta, valores, conductas y roles sociales; formas de pensar y actuar diferentes; prácticas y símbolos que se elaboran a partir de la diferencia sexual y que se aprenden” (Rueda, 2009, p. 23). Es la forma característica de cada sexo, en nuestra sociedad solo existen dos géneros: masculino y femenino.

La brecha salarial de género se define como “la distancia existente entre lo que cobran hombres y mujeres y en la cual intervienen una combinación de distintos factores” (Méndez, 2009, p. 101). Los factores más comunes en nuestro país son:

nivel y tipo de educación, número de hijos, estado civil, origen étnico, experiencia laboral, raza, religión y estatus del trabajo.

A pesar de los progresos de las mujeres en educación y trabajo, la brecha salarial aún es notoria. “La participación de las mujeres en el gabinete ministerial es de 26,3% y hombres 73.7%. En gobiernos locales se mantiene baja, entre 2011 y 2014, el promedio nacional mostró un leve aumento del 2,7% al 3,8%” (INEI, 2013). Esto demuestra que aun las entidades públicas no aceptan la igualdad de género e igualdad salarial.

Lo mismo sucede en las entidades privadas alcanzando un nivel de brecha salarial es de 20%; estos resultados tienen que ver mucho con factores discriminatorios, las horas que dedican las mujeres al trabajo ya que ellas a comparación de los hombres destinan mucho más horas a trabajos del hogar. Conllevando a que el Perú siga bajo el enfoque prehispánico, donde el hombre siempre tiene que ser primero es decir el hombre tiene que ganar más.

Las dimensiones de la brecha salarial de género son 4:

Educación “proceso en que se estructura el sistema educativo formal, se desarrolla en los siguientes niveles: Educación Inicial, Educación Primaria, Educación Secundaria y Superior” (INEI, 2014). Pero también los niveles de educación en nuestro país pueden darse en etapas o programas según la Constitución Política del Estado y la Ley General de Educación.

Trabajo, “esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza, extrayéndola, obteniéndola o transformándola” (Samuelson, & Nordhaus, 2010, p. 227), además también se considera al esfuerzo intelectual, y la cantidad de tiempo que dedica el hombre para la producción de bienes y servicios en una economía.

Experiencia laboral “conjunto de conocimientos y aptitudes que un individuo o grupo de personas ha adquirido a partir de realizar alguna actividad profesional en un transcurso de tiempo determinado” (Jiménez, 2006, p. 105). Son los años que una persona viene laborando en una o varias empresas, realizando iguales o diversos trabajos

Carga familiar “responsabilidad económica, que tiene que ver con el bienestar familiar, como su mantención, el pago de cuentas, salud, la educación, recreación, en beneficio de los familiares directos” (Warren, 2013, p.66). Es la protección que se les da a los hijos, esposa(o), que por ley la persona responsable tiene que velar por una vida digna de familiares de consanguinidad cercanos.

1.3.4. Marco conceptual

Mercado: “Cualquier acuerdo que permite a compradores y vendedores obtener información sobre algún bien o servicio y hacer negocios entre sí” (Parkinson, 2010, p. 44). Es un acuerdo entre ofertantes de bienes o servicios y los demandantes de dichos bienes o servicios a cambio de una retribución.

Laboral: “Tiempo y esfuerzo que las personas dedican a producir bienes y servicios” (Parkinson, 2010, p. 493). En este se incluye el esfuerzo físico y mental que le permitirá al colaborador recibir un salario por sus servicios.

La brecha salarial: “distancia existente entre lo que cobran hombres y mujeres y en la cual intervienen una combinación de distintos factores” (Méndez, 2009, p. 101). Los factores más comunes en nuestro país son: nivel y tipo de educación, número de hijos, estado civil, origen étnico, experiencia laboral, raza, religión y estatus del trabajo.

Salario: “componente fundamental de las condiciones de trabajo y empleo en las empresas. Dado que se trata de un costo para los empresarios y de la principal fuente de ingresos de los trabajadores” (Martin & Gaspar, 2010, p. 140). Esto quiere decir que el salario es lo indispensable para que exista una economía, donde los agentes económicos están dispuestos a pagar lo antes mencionados para obtener producción y generar utilidades.

Género: “más allá de las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, se refiere a un modo de ser, a un conjunto de creencias, rasgos de personalidad, actitudes, valores, sentimientos, actividades y conductas que son socialmente distintas para hombres y mujeres” (Martin & Gaspar, 2010, p. 110). La humanidad está compuesta por dos géneros el masculino y el femenino, que no son solamente las diferencia

entre ambos por el sexo distinto, sino también influye las diferencias socioculturales.

1.4. Formulación al problema

¿Qué influencia ejerce el mercado laboral en la brecha salarial de género en los habitantes del condominio los Parques de San Gabriel de Chiclayo - 2015?

1.5. Justificación del estudio

Científicamente se justifica porque resalta los novedosos constructos científicos de los economistas interesados en el estudio de la brecha salarial de género, así como explicar las relaciones que influyen sobre el mercado laboral en el sector urbano de Chiclayo 2015.

La pertinencia tecnológica del proyecto se refleja en el desarrollo metodológico del estudio del mercado laboral y la brecha salarial de género, utilizando las respuestas de los participantes en los instrumentos de evaluación y relacionándolos con los existentes en el mercado laboral del país, empleando metodología inductiva y deductiva en la confirmación de los datos.

La relevancia de la tesis se traduce en que se convierte en fuente de consulta permanente para entender la brecha salarial de género y el mercado laboral con el fin de sintetizar conceptos, procedimientos y actitudes que permitan forjar relaciones de equidad.

1.6. Hipótesis

Influencia del mercado laboral en la brecha salarial de género en los habitantes del condominio Los Parques de San Gabriel de Chiclayo 2015

1.7. Objetivo

1.7.1. 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.

1.7.2. Específicos

Realizar un diagnóstico del mercado laboral en los habitantes del condominio los parques de San Gabriel Chiclayo

Identificar el nivel de brecha salarial de género en los habitantes del condominio los parques de San Gabriel Chiclayo

Evaluar la la influencia del mercado laboral en la brecha salarial de género en los habitantes del condominio Los Parques de San Gabriel Chiclayo - 2015.

II. MÉTODO

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

Diseño no experimental a un solo grupo de estudio, cuyo esquema es:

$$X \rightarrow Y$$

Dónde:

X: Mercado laboral

Y: Brecha salarial de género

2.2. Variables, operacionalización

Variable Independiente

Mercado laboral

Variable Dependiente

Brecha salarial de género

Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala medición
Mercado Laboral (variable independiente)	Es el lugar donde trabajadores y empleadores interactúan mutuamente, los primeros ofrecen su trabajo y los segundos demandan colaboradores, esta relación de demanda oferta determina los salarios que se pagaran.	Se usó una encuesta para medir el nivel de brecha salarial que existe.	Trabajo	% población en edad de trabajar % de hombres y mujeres sector que trabaja	Nominal
			Horas de trabajo	% de hombres y mujeres horas a la semana que trabaja	
			Remuneración	% de hombres y mujeres del salario que perciben	
Brecha salarial de género (variable dependiente)	Es la diferencia salarial que existe entre hombres y mujeres, que se debe a factores como: edad, nivel, tipo de educación, experiencia laboral, número de hijos, estado civil, origen étnico, religión, raza. la población en estudio pertenece al sector socioeconómico B; ubicado en: Vía de Evitamiento 38, Chiclayo 14011	Se usó una encuesta para medir el nivel de brecha salarial que existe.	Educación	% de hombres y mujeres de nivel educativo	Nominal
			Trabajo	% de hombres y mujeres, cargo que desempeña % de hombres y mujeres días a la semana que trabajan % de hombres y mujeres accesibilidad a un puesto de trabajo	
				Experiencia laboral	
			Carga familiar	% de hombres y mujeres, estado civil actual % de hombres y mujeres, horas al día destina a trabajos del hogar	

2.3. Población y muestra

La población estuvo conformada por 866 personas entre hombres y mujeres que viven en el Condominio Los Parques de San Gabriel, Chiclayo 2015.

Tabla 1

Población que viven en el Condominio Los Parques de San Gabriel Chiclayo

	Hombres	Mujeres	Total
ETAPA I	168	177	345
ETAPA II	155	180	335
ETAPA III	89	97	186
Total	412	454	866

Fuente: Administración del Condominio

Fecha: Octubre 2015

La muestra estuvo conformada por 266 cuestionarios entre hombres y mujeres que viven en el Condominio Los Parques de San Gabriel Chiclayo, tal como aparece en la siguiente tabla:

Tabla 2

Muestra representativa

Grupo	Personas	Hombres	Mujeres	Total
Único	ETAPA I	60	60	120
	ETAPA II	46	46	54
	ETAPA III	27	27	54
Total		133	133	266

Fuente: Tabla 1

Fecha: Octubre de 2015

Muestreo

Se ha empleado la fórmula de población finita, y se ha elegido a 133 hombres y 133 mujeres en función de la necesidad de la investigación.

Formula:

$$n = \frac{Nz^2 \cdot p \cdot q}{E^2(N - 1) + p \cdot q} \quad n = \frac{866 \cdot 1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}{5\%^2(866 - 1) + 0.5 \cdot 0.5} = 266$$

E= error

Z= t_tabla

P= 0.5

Q= 0.5

Unidad de Análisis: Representada por hombres y mujeres que viven en el Condominio Los Parques de San Gabriel Chiclayo.

Criterios de Selección

Son integrantes de la muestra 266 pobladores, entre hombres y mujeres que laboran y oscilan entre 18 y 65 años, que viven en el Condominio Los Parques de San Gabriel Chiclayo.

2.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

Se usaron las siguientes técnicas: Observación y encuesta para medir el nivel de brecha salarial de género que existe en los centros de labores de los pobladores del Condominio Los Parques de San Gabriel Chiclayo.

Instrumento:

La encuesta es la técnica que se usó para medir el nivel de brecha salarial de género; el instrumento es el cuestionario que consta de 14 ítems, basadas en los conocimientos de Méndez 2009, relacionados con la brecha salarial.

Validación y confiabilidad del instrumento

Validez: El cuestionario mide la brecha salarial y justifica su validez con la decisión y voluntad de trabajo de los participantes de la muestra de estudio, pobladores del condominio Los Parques de San Gabriel de Chiclayo. Este instrumento se ha elaborado en base a los constructos teóricos de Méndez 2009, consta de 14 ítems, con respuestas cerradas, procesadas, interpretadas y graficadas para su mejor entendimiento. El instrumento se sometió a Juicio de Expertos y a la prueba piloto, porque así lo exige esta investigación aplicada.

Confiabilidad: El cuestionario aplicado determina su confiabilidad, utilizando distintos procedimientos teóricos que en el futuro pueden ser replicados en otras latitudes.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para el análisis estadístico de los datos se ha empleado la estadística descriptiva e inferencial. Las medidas estadísticas que se utilizaron fueron:

Frecuencia Relativa

$$\% \frac{f}{n} (100)$$

Donde:

% = Porcentaje

F = Frecuencia absoluta

n = Tamaño de muestra

100 = Valor constante.

Medidas de tendencia central

Media Aritmética (X): Esta medida se empleó para obtener el puntaje promedio de los hombres y mujeres.

$$\bar{X} = \frac{\sum X_i f_i}{n}$$

Donde:

\sum = Sumatoria

X_i = Valores o puntajes

N = Tamaño de muestra

Medidas de dispersión

Varianza (S): Esta medida proporciona información sobre el grado de dispersión de los valores de una serie con respecto a su media aritmética.

$$S^2 = \frac{\sum f_i d_i^2}{n}$$

Dónde:

$S^2 =$ Varianza

$\sum f_i d_i^2 =$ Sumatoria del producto de la frecuencia por el cuadrado de la desviación.

$n =$ Tamaño de muestra

Desviación Estándar (S): Esta medida indica el grado en que los datos numéricos tienden a extenderse alrededor del valor promedio.

$$S = \sqrt{\frac{\sum f_i d_i^2}{n}}$$

Dónde:

$S =$ Desviación Estándar

$\sum f_i d_i^2 =$ Suma de producto de la frecuencia por el cuadrado de cada una de las desviaciones.

$n =$ Tamaño

Coeficiente de Variabilidad (C.V.): Esta medida sirve para determinar el grado de homogeneidad del grupo en estudio que se analiza.

$$C.V. = \frac{S (100\%)}{X}$$

Dónde:

C.V. = Coeficiente de Variabilidad

$S =$ Desviación estándar

$X =$ Media aritmética

100 = Valor constante

2.6. Aspectos éticos

Se ha actuado con ética en la elaboración de la presente investigación, es decir no se ha cambiado, inventado, omitido datos ni resultados; tampoco se ha apropiado de ideas de terceros, es decir se ha cumplido a cabalidad con las recomendaciones de APA, tanto para las citas, como para referencia bibliógrafas. Esto significa que se cumple con los siguientes valores: Honestidad, compromiso, coherencia y autenticidad, al momento de reportar los datos reales, aplicación de un método adecuado en relación a los objetivos. Originalidad, procurando no hacer uso de la apropiación de ideas de otros sin citarlos previamente.

Igualmente, en el proceso de la aplicación del instrumento, no se ha obligado a los participantes a responder con obligación o presión, ya que son voluntarios, se ha informado sobre los resultados del estudio, el cumplimiento de los objetivos, no se ha permitido que los datos personales obtenidos se utilicen para propósitos ajenos a la investigación, perjudicando a los participantes.

III. RESULTADOS

III. RESULTADOS

Tabla 3

Estadísticos Población en edad de trabajar

Edad	Total	Hombre	Mujer
Total	100	100	100
18 a 25 años	10.6	10.0	11.2
26 a 35 años	24.7	25.1	24.2
36 a 45 años	34.4	34.6	34.2
46 a más	30.4	30.3	30.4

Fuente: Encuesta

Fecha: abril 2016

El análisis de población por grupos de edad se observa que 34.4% son adultos en edades entre los 36 a 45 años, 30.4% cuentan con edades entre 46 y más años de edad, 24.7% están entre las edades de 26 a 35 años y 10.6% pertenecen al grupo más joven de 18 a 25 años.

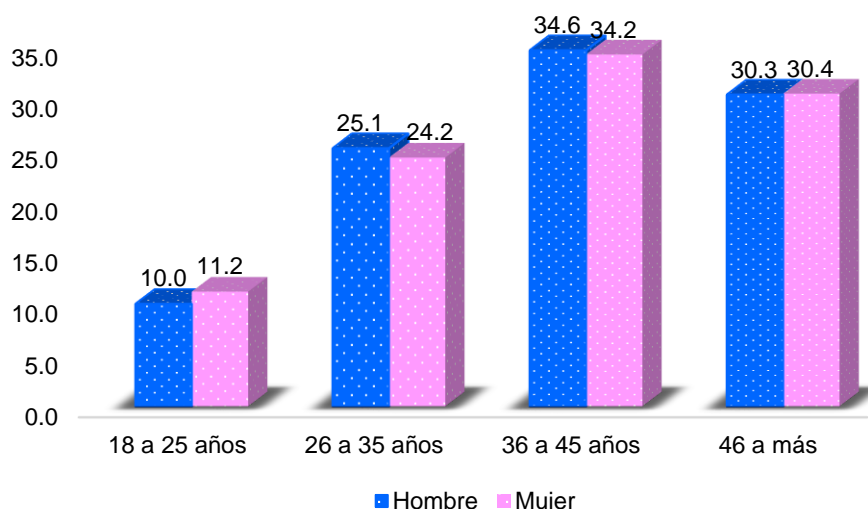


Figura 1. Población en edad de trabajar por sexo

Fuente: Tabla 3, (2016)

Por género, existe una mayor proporción adulta masculina (34,6%) que femenina (34,2%). Asimismo, el 30,4% de la población en edad de trabajar femenina cuenta con edades entre 46 y más años de edad; mientras que entre los hombres de este mismo grupo de edad el porcentaje es del 30,3%. En el grupo de edad más joven, 18 a 25 años, es mayor el porcentaje de mujeres (11,2%) que de hombres (10%).

Tabla 4
Estadísticos Población según el nivel educativo

Nivel Educativo	Total	Hombre	Mujer
Total	100	100	100
Secundaria	6.1	1.6	10.6
Superior Técnico	26.2	14.8	37.6
Superior Universitario	36.3	45.1	27.4
Post-Grado	31.5	38.5	24.4

Fuente: Encuesta

Fecha: abril 2016

Al analizar el nivel de educación, se estima que 36,3% cuenta con nivel de educación superior universitario, 31,5% con nivel post grado, 26% en superior técnico y el 6.1% solo tiene educación secundaria.

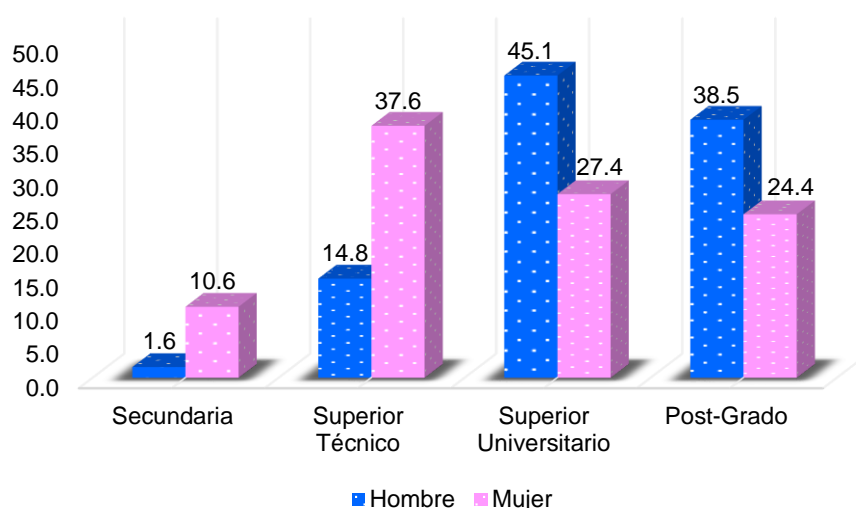


Figura 2. Nivel educativo por sexo

Fuente: Tabla 4, (2016)

Por género, las diferencias son considerables; mientras que 45,1% de los varones cuenta con educación superior universitario, entre las mujeres este porcentaje disminuye a 27.4%, en el nivel post-gradó también se puede apreciar esta diferencia entre hombres (38,5%) y mujeres (24,4%). Entre la población con educación secundaria se aprecia una diferencia de 9 puntos porcentuales entre hombres (1,6%) y mujeres (10,6%). Lo que se deduce que los hombres tienen mayor grado de educación y con ello se acentúa la brecha salarial de género.

Tabla 5
Estadísticos Población según su estado civil

Estado civil	Total	Hombre	Mujer
Total	100	100	100
Casado (a)	73.1	71.3	74.9
Soltero (a)	13.8	19.6	8.0
Divorciado (a)	10.1	7.7	12.4
Viudo (a)	3.1	1.4	4.7

Fuente: Encuesta
Fecha: abril 2016

De acuerdo con los resultados del análisis de población por estado civil se observa que 73.1% son casados, 13.8% solteros, 10.1% son divorciados y solo 3.1% son viudos.

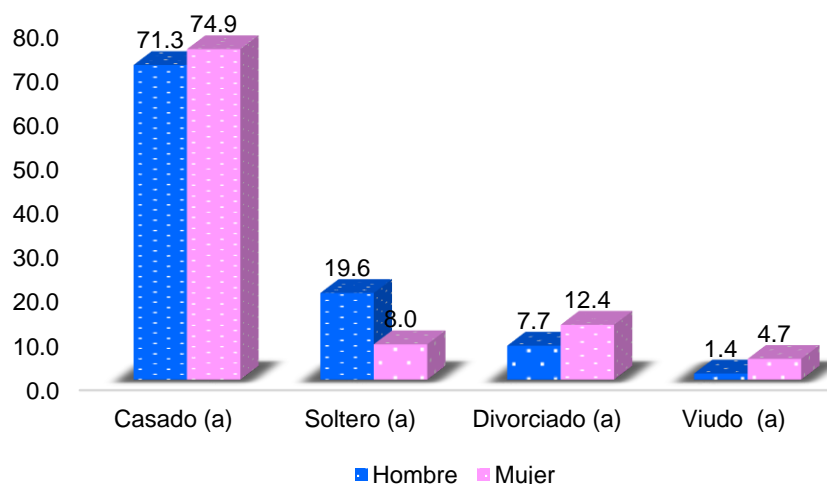


Figura 3. Estado Civil por sexo

Fuente: Tabla 5, (2016)

En cuanto a situación de estado civil por género, 74.9% de las mujeres son casadas y hombres solo 71.3%, seguido de los varones solteros (19.6%) y femenino 6%, mientras que divorciados en mayor porcentaje es el sexo femenino 12.4% y 7.7% hombres. Se deduce una deduce pequeñas diferencias de género ya que es la mujer quien se hace cargo de la familia cuando es divorciada o viuda.

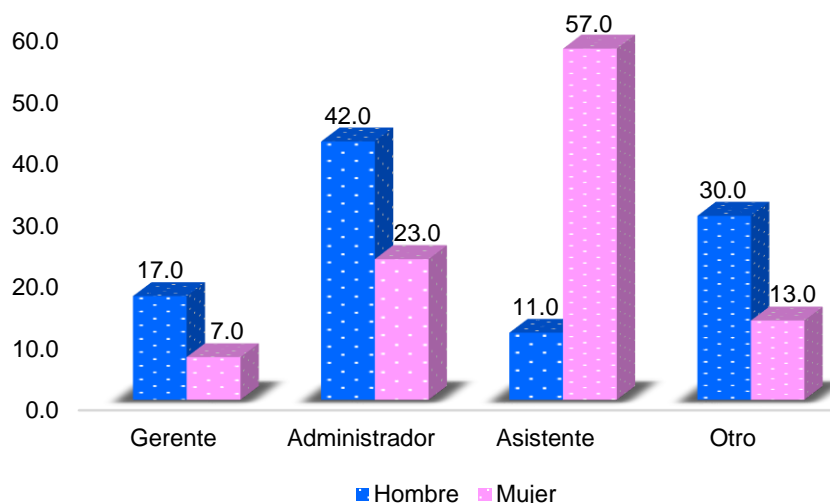
Tabla 6*Estadísticos Población según el cargo que desempeñan*

Cargo que desempeña	Total	Hombre	Mujer
Total	100	100	100
Gerente	12.0	17.0	7.0
Administrador	32.5	42.0	23.0
Asistente	34.0	11.0	57.0
Otro	21.5	30.0	13.0

Fuente: Encuesta

Fecha: abril 2016

Al analizar el cargo que desempeñan, se estima que el 34% trabaja como asistente 32,5% como administrador, 21.5% se desempeña en otros puestos de trabajo, y solo 12% se desempeña como gerente

**Figura 4. Cargo que desempeña por sexo**

Fuente: Tabla 6, (2016)

Por género, 57% de las mujeres se desempeña como asistente y los hombres solamente 11%, en cuanto a trabajo como administrador el mayor porcentaje lo tienen los hombres 42% y en mujeres 23%. Las diferencias de género son considerables ya que el mayor cargo lo desempeñan los hombres.

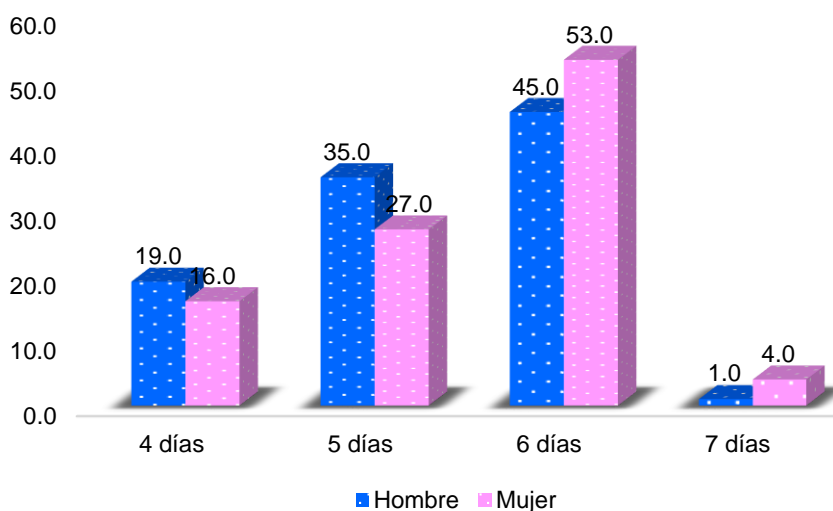
Tabla 7*Estadísticos Población de acuerdo a los días que trabajan*

Días a la semana que trabaja	Total	Hombre	Mujer
Total	100	100	100
4 días	17.5	19.0	16.0
5 días	31.0	35.0	27.0
6 días	49.0	45.0	53.0
7 días	2.5	1.0	4.0

Fuente: Encuesta

Fecha: abril 2016

De acuerdo con los resultados del análisis de población, se estima que 49% trabaja 6 días a la semana, 31% 5 días, 17,5% 4 días y 7 días 2.5%

**Figura 5. Días a la semana que trabaja por sexo**

Fuente: Tabla 7, (2016)

En cuanto a días a la semana que trabaja, 53% de mujeres labora 6 días y hombres 45%, seguido de los varones 5 días 35% y femenino 27%. Se deduce una deduce diferencias de género ya que el sexo femenino trabaja más días a la semana que su par.

Tabla 8

Estadísticos población de acuerdo a las horas de trabajo semanal

Horas a la semana que trabaja	Total	Hombre	Mujer
Total	100	100	100
4 horas	1.5	2.0	1.0
6 horas	4.0	5.0	3.0
8 horas	42.5	47.0	38.0
más de 8 horas	52.0	46.0	58.0

Fuente: Encuesta

Fecha: abril 2016

De los resultados se deduce 52% trabaja más de 8 horas diarias, 4% 6 horas y el 1.5% solo 4 horas

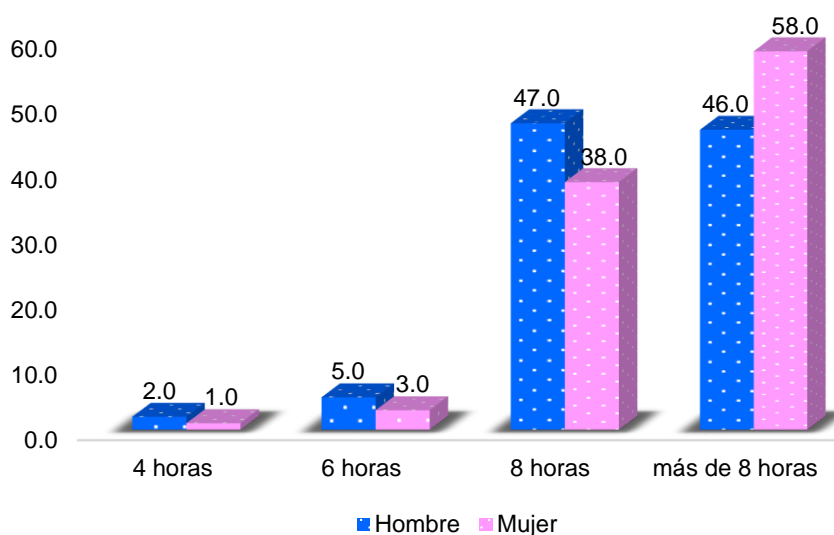


Figura 6. Horas a la semana que trabaja por sexo

Fuente: Tabla 8, (2016)

Por sexo, 58% mujeres trabajan más de 8 horas diarias y hombres 46%, se infiere una diferencia notoria en cuanto a genero ya que son las mujeres quienes trabajan más horas que los hombres.

Tabla 9
Estadísticos según categoría ocupacional

Categoría ocupacional	Total	Hombre	Mujer
Total	100	100	100
Dependiente	68.5	63.0	74.0
Independiente	17.5	23.0	12.0
Trabajo eventualmente	8.0	7.0	9.0
Otro	6.0	7.0	5.0

Fuente: Encuesta
Fecha: abril 2016

Al analizar la categoría ocupacional, se estima que el 68.5% labora como dependiente, 17.5% como independiente, 8% trabaja eventualmente.

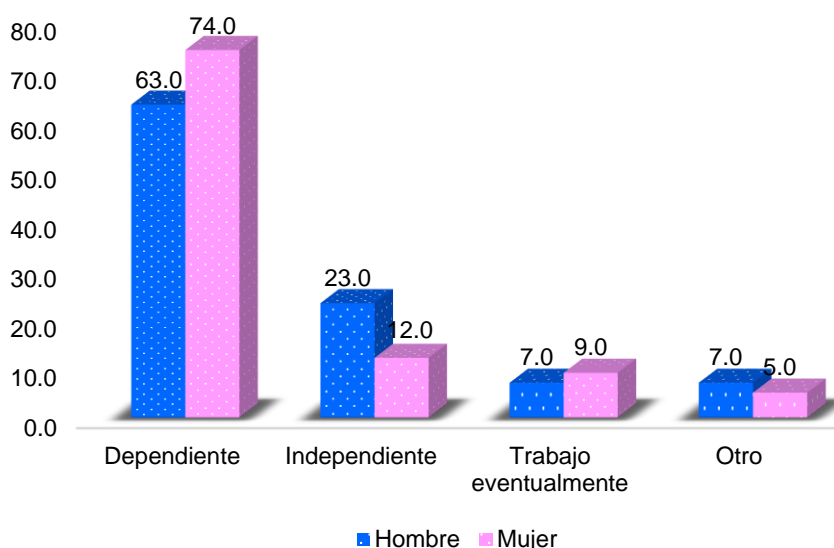


Figura 7. Categoría ocupacional por sexo

Fuente: Tabla 9, (2016)

Por género, 74% de las mujeres se desempeña como dependiente y hombres 63%, en cuanto a laborar como independiente haya una diferencia de (11%) hombres 23% y mujeres 12%. Existe una pequeña diferencia de género ya que su mayor porcentaje de población femenina es dependiente, tendrá que cumplir con horarios de trabajo y además con los quehaceres del hogar.

Tabla 10
Estadísticos según tipo de contrato

Tipo de contrato	Total	Hombre	Mujer
Total	100.0	100.0	100.0
Plazo indeterminado	36.5	45.0	28.0
Plazo fijo	42.0	35.0	49.0
Otros	21.5	20.0	23.0

Fuente: Encuesta
Fecha: abril 2016

De acuerdo con los resultados del análisis de población por tipo de contrato 42% es de plazo fijo 36,5% es indeterminado, 21.5% tiene otros tipos de contrato.

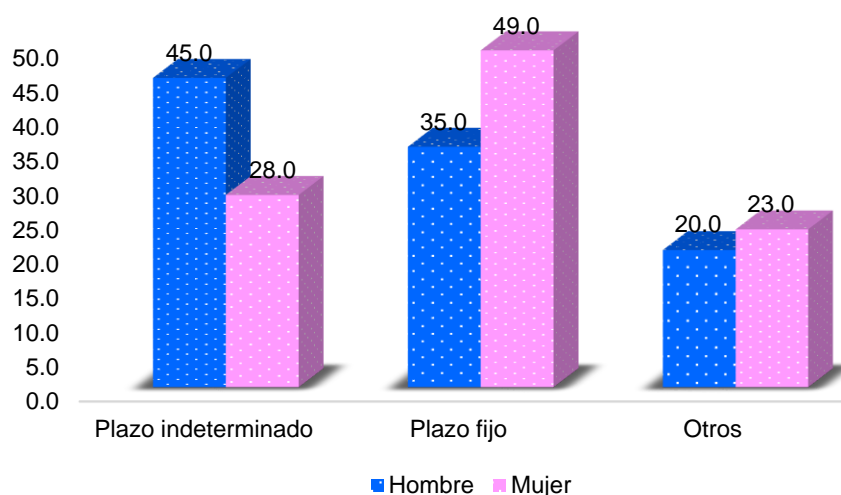


Figura 8. Tipo de contrato por sexo

Fuente: Tabla 10, (2016)

Por género, 49% de la población femenina tiene contrato a plazo fijo y 35% masculino, en plazo indeterminado hombres 45% y mujeres 28%. Diferencia notoria en cuanto a género debido a que los hombres tienen mayor beneficio en cuanto a contrato.

Tabla 11
Estadísticos según tiempo que laboran

Tiempo laborando	Total	Hombre	Mujer
Total	100	100	100
1-5 años	22.0	8.0	35.9
6-10 años	26.7	25.1	28.3
11- 15 años	31.2	36.6	25.8
16 más años	20.2	30.3	10.0

Fuente: Encuesta
Fecha: abril 2016

El análisis de población por tiempo laborando se observa que el 31.2% tienen 11 a 15 años, 26.7 de 6 a 10 años y el 20% de 16 años a más.

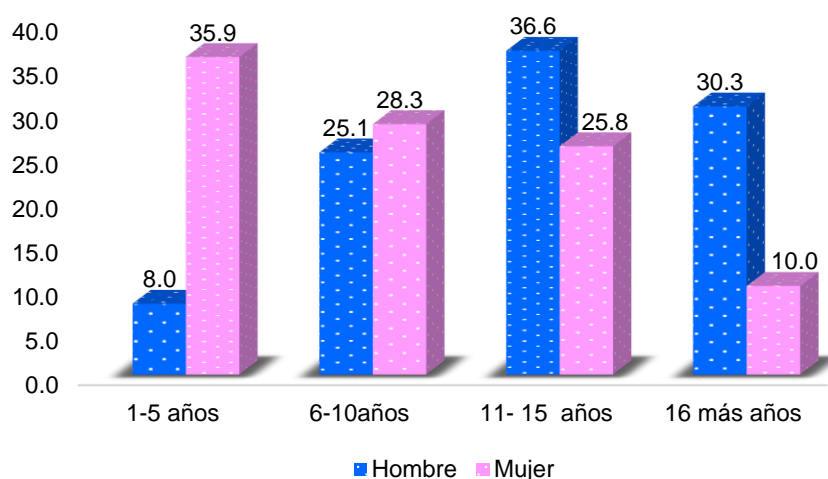


Figura 9. Tiempo laborando por sexo

Fuente: Tabla 11, (2016)

En cuanto el tiempo laborando por género, los hombres tienen un mayor porcentaje (36%) ubicándose en 11 a 15 años, y la población femenina el tiempo laborando de 1 a 5 años es de 35.9%. Debido a que la población masculina cuenta con mayor experiencia laboral; se infiere una diferencia en la brecha de género.

Tabla 12
Estadísticos según salarios

Salario	Total	Hombre	Mujer
Total	100	100	100
Hasta S/. 850.00	7.1	1.6	12.6
De S/. 851.00 a S/. 1500.00	10.8	10.0	11.6
De S/. 1501.00 a S/. 3000.00	41.6	39.4	43.7
De S/. 3001.00 a mas	40.6	49.0	32.1

Fuente: Encuesta
Fecha: abril 2016

Al analizar los salarios que perciben, 41.6% de la muestra percibe un salario de 1501 a 3000 soles, 40% su sueldo es más de 3000.00 mil soles y solo 7.1% su remuneración es el salario mínimo establecido.

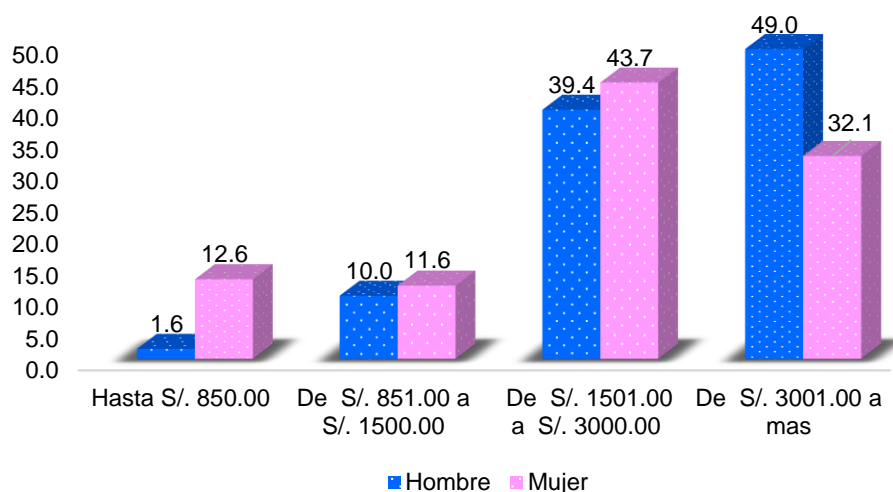


Figura 10. Salario que perciben por sexo

Fuente: Tabla 11, (2016)

De acuerdo con los resultados 49% de la población masculina percibe un salario mayor a 3001.00 soles y el género femenino su mayor población es de 43.7% con un ingreso ubicado entre los 1 501.00 y 3000.00 soles. Se infiere una diferencia en brecha de género.

Tabla 13

Estadísticos según sector que trabaja

Trabaja sector	Total	Hombre	Mujer
Total	100	100	100
Público	35.7	36.3	35.1
Privado	64.3	63.7	64.9

Fuente: Encuesta

Fecha: abril 2016

El análisis del sector que trabajan el mayor promedio esta en sector privado 64.3% y en público 35.7%.

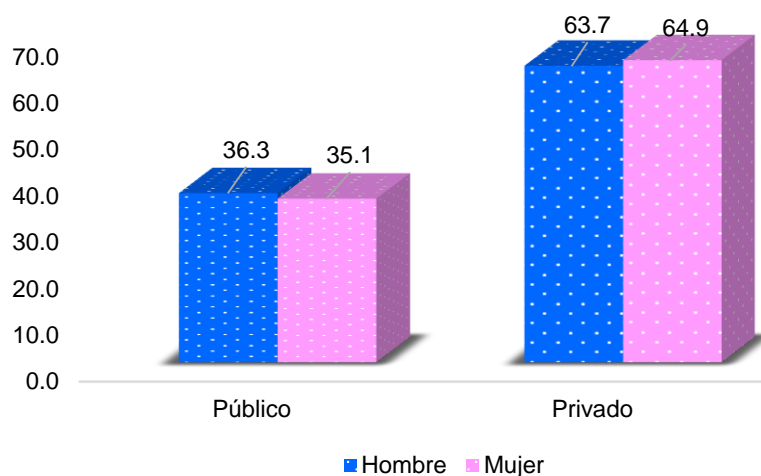


Figura 11. Lugar de trabajo por sexo

Fuente: Tabla 13, (2016)

Por género en el sector privado la población femenina es 64.9% y masculina 63.7% y en sector publico 36.3% masculino y 35% femenino. Denota igualdad de género.

Tabla 14

Estadísticos según horas que destina a trabajos del hogar

Horas al destinadas a trabajos del hogar	Total	Hombre	Mujer
Total	100.0	100	100
0 hrs.	18.8	31.5	6.0
1 hrs - 2 hrs.	43.7	60.4	27.0
3 hrs. - a mas	37.6	8.1	67.0

Fuente: Encuesta

Fecha: abril 2016

El análisis de población por horas que destina a trabajos del hogar 43.7% dedica de 1 a 2 horas, 37.6% de 3 a más horas y ninguna hora (0. Hrs) a los quehaceres del hogar 18.8%.

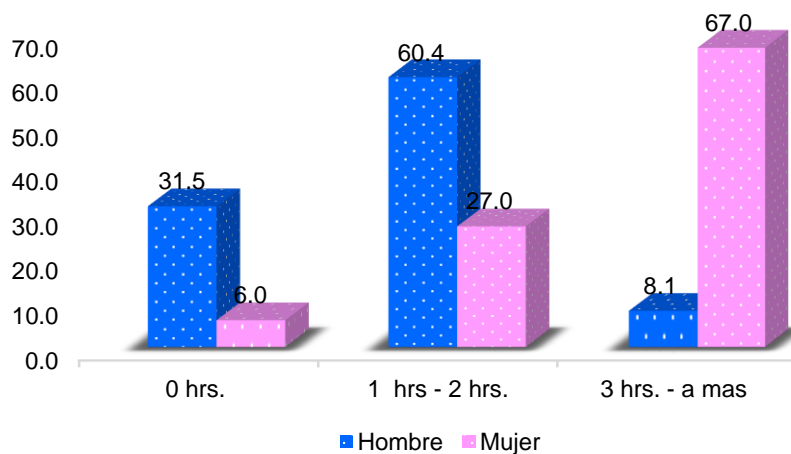


Figura 11. Horas destinadas a trabajos del hogar por sexo

Fuente: Tabla 13, (2016)

Al analizar las horas que destinan a trabajos del hogar se obtuvo como resultado una diferencia de 58.9% puntos porcentuales que dedican de 3 horas a más a los quehaceres del hogar entre mujeres (67%) y hombres (8.1%). demostrando que el género femenino dedica más tiempo a los trabajos del hogar; de lo que se deduce diferencias en la brecha de género

Tabla 15

Estadísticos según accesibilidad a un nuevo trabajo

Acceso a un trabajo	Total	Hombre	Mujer
Total	100.0	100	100
Si	62.5	82.0	43.0
No	37.5	18.0	57.0

Fuente: Encuesta

Fecha: abril 2016

De acuerdo a los resultados de accesibilidad a un puesto de trabajo 62% respondió que sí y 37.5% que no le fue fácil acceder a un nuevo empleo.

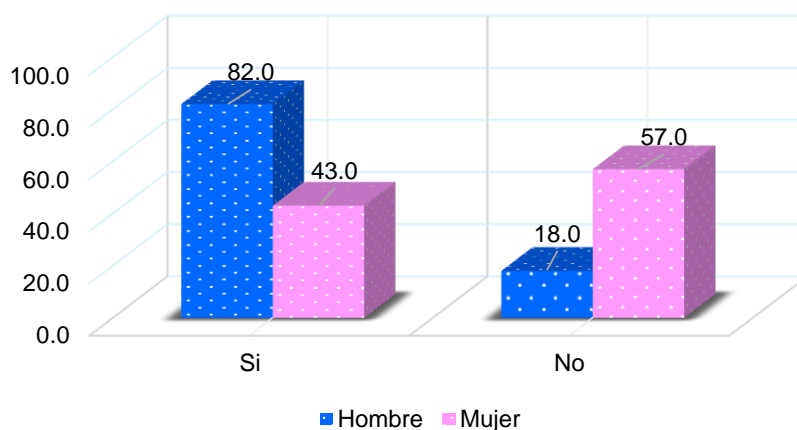


Figura 11. Acceso a un trabajo por sexo

Fuente: Tabla 13, (2016)

De acuerdo a los resultados, 82% hombres le es fácil acceder a un puesto de trabajo y 57% de mujeres no le es fácil acceder a un nuevo empleo. Por ende hay una clara brecha marcada de género.

IV. DISCUSIÓN

IV. DISCUSIÓN

Los resultados de esta investigación confirman las expectativas que se tenían sobre la existencia de brecha salarial de género en la muestra de estudio, Tal como lo explica Méndez (2009) distancia existente entre los salarios. Para confirmar la situación problemática detectada empíricamente se aplicó un cuestionario.

En cuanto en edad coincide con Huamán, 2012 *“el empleo por generaciones los individuos entre 30 y 44 años tienen más probabilidad de participar en el mercado laboral; los de 14 y 29 menos”*; al analizar la población por grupos de edad, dio como resultado que el 34.4% son adultos en edades entre los 36 a 45 años que participan en el mercado laboral y el 10.6% pertenecen al grupo más joven de 18 a 25 años.

Asimismo, las dimensiones son:

Educación, con resultados positivos, relacionados con conceptos de INEI, 2014, pues se estructura en 4 niveles: Inicial, Primaria, Secundaria, superior. Al analizar por género 45,1% de los varones cuenta con educación superior universitario, entre las mujeres este porcentaje disminuye a 27.4%, en el nivel post-grado también se puede apreciar esta diferencia entre hombres (38,5%) y mujeres (24,4%). Entre la población con educación secundaria existe una diferencia de 9 puntos porcentuales, lo que se deduce que los hombres tienen mayor grado de educación y con ello se acentúa la brecha salarial de género.

Trabajo coincide con el constructo teórico de Torres, (2011) porque el factor productivo exige esfuerzo humano físico o mental; 57% de las mujeres se desempeña como asistente y los hombres 11%, en cuanto a trabajo como administrador el mayor porcentaje lo tienen los hombres 42% así también en su desempeñarse como gerente 17% y en mujeres 23% respectivamente. Y en cuanto a horas que trabajan, 58% mujeres trabajan más de 8 horas diarias y hombres 46%, se deduce una diferencia notoria en cuanto a genero ya que son las mujeres quienes trabajan más horas y se desempeñan en menores cargos que los hombres.

Remuneración, 49% de la población masculina percibe un salario mayor a 3001.00 soles; y la femenina 43.7% con un ingreso ubicado entre los 1 501.00 y 3000.00 soles es decir existe una brecha de genero coincide con el antecedente Castillo, 2011 “la brecha salarial promedio estimada entre hombres y mujeres en el mercado laboral peruano durante el periodo 2003-2009, oscila entre 15 y 25%”.

Experiencia laboral, Jiménez (2006), está ligada a conocimientos y aptitudes que un individuo adquiere en el transcurso de tiempo determinado: en cuanto a el tiempo laborando por género, los hombres tiene un mayor porcentaje 36% ubicándose en 11 a 15 años, y la población femenina el tiempo laborando de 1 a 5 años es de 35.9%. En cuanto al tipo de contrato que tienen, 49% de la población femenina tiene contrato a plazo fijo, en plazo indeterminado hombres 45. Diferencia notoria en cuanto a género debido a que los hombres tienen mayor beneficio en cuanto a contrato y cuentan con una mayor experiencia laboral.

Carga familiar, Warren (2013) se refiere al bienestar familiar, mantención, pago de cuentas, salud, educación, recreación, en beneficio de familiares directos; se analizó el tiempo que destinan a trabajos del hogar se obtuvo como resultado una diferencia de 58.9% puntos porcentuales de 3 horas a más que dedican a los quehaceres del hogar entre mujeres (67%) y hombres (8.1%). demostrando que el género femenino dedica más tiempo a los trabajos del hogar; de lo que se deduce diferencias en la brecha de género

V. CONCLUSIONES

V. CONCLUSIONES

Tras la investigación realizada en el condominio Los Parques de San Gabriel, se logró concluir que:

La mayor participación de trabajadores se ubica en el rango de edad 36 a 45 años, además 45.1% de los hombres que participan en el mercado tienen estudio superior universitario mientras que 37.6% de mujeres son técnico superior; 46% de hombres trabaja más de 8 horas al día y 58% de mujeres también lo hacen, 57% de estas se desempeñan como asistentes mientras que 42% hombres tienen cargos como administrador, gerente, jefe administrativo etc.

Se identificó un 49% de hombres que obtienen ingresos superiores a los 3001.00 soles al mes, 43.7% de mujeres sus ingresos oscilan entre 1501.00 soles; además 60.4% de hombres dedican solo 1 a 2 horas de trabajo al hogar, mientras que 67% de mujeres dedican de 3 a más horas. Se demostró que el sector público sigue prefiriendo contratar mayormente hombres (36.3%) y solo 35.1% mujeres.

Se concluye que la influencia del mercado laboral en la brecha salarial de género si existe, debido a que la mujer percibe menor salario, ocupa menores cargos, dedica más horas a trabajos del hogar.

VI. RECOMENDACIONES

VI. RECOMENDACIONES

Que todas las personas tomen mayor importancia al tema brecha salarial de género, para así ser conscientes, que una mujer tiene la misma capacidad que un hombre, actualmente existen innegables avances en educación y trabajo de las mujeres; sin embargo, las diferencias subsisten, los desequilibrios en el mundo laboral siguen siendo notorios y existe la necesidad de cambiar esta situación, reducir el machismo y desterrar la equivocada imagen de una mujer menos inteligente que un hombre.

Para lograr la igualdad de género, la educación inclusiva y un mundo más equitativo, se recomienda que el Estado promueva la creación de normas que promuevan: igualdad de género, equidad en puestos de trabajo y promoción hacia altos cargos, en Ministerios, Congreso de la república, Alcaldías, Gobiernos Regionales y demás cargos administrativos del sector público y privado.

VII. REFERENCIAS

VII. REFERENCIAS

- Aguirre, A. (2015, 04 de mayo). *Informe: América Latina mantiene una brecha salarial entre mujeres y hombres en un 19%*. NODAL. Recuperado de <http://nodal.unam.edu.ar/?p=79850>.
- Alcaraz, M., Hughes, G. y Martínez, J. (2012). *Diccionario de Inglés- Español: términos económicos, financieros*. 1ra. Edición. Barcelona. España: Ariel S.A.
- Castillo M. (2011) *Discriminación salarial por género en el Perú: 2003-2009* (Tesis de Maestría en Economía Aplicada). Universidad de Santiago de Chile.
- Castro, R. (2009). *Discriminación vs. Exclusión. Análisis de la brecha de ingresos por áreas geográficas entre la población indígena y no indígena* (Tesis de Licenciatura en Economía). Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Espinoza, V. (2008). *Estimación de la brecha salarial entre hombres y mujeres: un análisis por cuantiles para el Ecuador*. (Tesis de Maestría en Economía). Escuela Superior Politécnica del Litoral, Ecuador.
- Fuentes, C. y Guillen J. (2010). *Macroeconomía para los negocios*. Buenos Aires, Argentina: Cengage Learning.
- Galvis, P. (2010). *Diferencia salarial por género y región en Colombia: una aproximación con regresión por cuantiles*. (Documento de trabajo sobre Economía Regional). Centro de estudios económicos regionales Banco de la Republica. Colombia.
- Huamán, B. (2012). *El mercado laboral peruano y decisiones de la empresa: el caso del envejecimiento*. (Tesis de Maestría en Economía). Pontificia Universidad Católica del Perú.
- <https://www.gestion.pe/empleo/> (2014, 25 de abril). *Brecha salarial entre mujeres y hombres es de 20% en Perú*. *Gestión*. Recuperado de <http://gestion.pe/empleo/>

management/brecha-salarial-entre-mujeres-y-hombres-20-peru-2095545.

<https://www.inei.gob.pe/prensa/noticias/mujeres-trabajan-9-horas-semanales-mas-que-los-hombres-8291/> (2015, 09 de mayo). *Mujeres trabajan 9 horas semanales más que los hombres*. INEI. Recuperado de <https://www.inei.gob.pe/prensa/noticias/mujeres-trabajan-9-horas-semanales-mas-que-los-hombres-8291/>.

INEI. (2014). *Glosario de términos educativos*. Recuperado de: <http://proyectos.inei.gob.pe/web/biblioineipub/bancopub/Est/Lib1066/cap05.pdf>.

INEI. (2013). *Brechas de Género, 2001 - 2013*. Recuperado de: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1210/index.html

Jiménez, F. (2006) *Macroeconomía: enfoque y modelos*. 3ra. Edición. Lima. Perú: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica.

Mankiw, G. (2012). *Principios de Economía*. México: Cengage Learning Editores, S.A.

Martin, R. I. y Gaspar, G. A. (2010). *Administración de los recursos humanos en las empresas turísticas*. Madrid, España: Pirámide.

Méndez, J. (2009) *Fundamentos de la Economía para la sociedad del conocimiento*. 4ta. Edición. Madrid, España: Marcela Rocha.

MINTRA. (15 de agosto de 2012). *Indicadores de mercado de trabajo en la región Lambayeque*. Recuperado de <http://www.mintra.gob.pe/mostrarContenido.php?id=54>.

Nogareda, C. & Solorzano, M (2014). *Jornadas y horarios de trabajo*. Madrid. España: Aguilar Fontanar.

- ONU (2015, 06 de marzo). *La brecha salarial entre géneros no se cerrará en 70 años*. ONU. Recuperado de: <http://www.unwomen.org/es/about-us/employment>
- Panza, R. (2011). *Macroeconomía II*. Buenos Aires, Argentina: Alianza S.A.
- Parkinson, M. (2010) *Macroeconomía versión para Latinoamérica*. 9na. Edición. Naucalpan de Juárez México: Pearson Education.
- Perticará, M. (2007). *Brechas salariales por género en Chile: un análisis de sensibilidad*. Dolmen. Santiago de Chile.
- RAE (2014). *Diccionario de la Lengua Española*. 23 ava. Edición. Madrid. España: Marcela Rocha.
- Requejo, O. (2013). *Productividad laboral y protección social de las mypes en el sector comercio de la ciudad de Chiclayo* (Tesis de Licenciatura en Economía) Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Resico, M (2010). *Introducción a la Economía Social de Mercado*. Barcelona. España: Konrad Adenauer Stitund.
- Rueda, P. (Ed) (2009) *La Administración de Justicia en el Perú: Problema de Genero*. Lima, Perú: San Martin de Porres.
- Ruiz, H. (2012). Los clásicos y el mercado de trabajo. Recuperado de <http://www.eumed.net/ce/2012/hrr.html>.
- Samuelson, P y Nordhaus, w. (19, Ed) (2010) *Macroeconomía con aplicaciones a Latinoamérica*. Monterrey, México.
- Sánchez, M., Valladares, J. y Mío, G. (2012). *Evaluación de las competencias de la formación superior frente a las exigencias del mercado laboral en los estudiantes de la carrera profesional de agropecuaria del I.E.S.T.P "Olmos 2012"* (Tesis de Maestría en Gestión y Docencia). Universidad Cesar Vallejo. Chiclayo.

Torres, J. (2011). *Introducción a la economía*. Lima, Perú: Pirámide Grupo Anaya S.A.

Tuesta, N. (2012). *Determinantes de la participación laboral femenina en el departamento de Lambayeque mediante un modelo logit para el año 2009* (Tesis de Licenciatura en Economía) .Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Lambayeque.

Warren, H. (2013). *Diccionario de Psicología*. 3ra. Edición. Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica.

ANEXOS

ENCUESTA

Instrucciones: por favor, lea comprensivamente y conteste con un aspa a cada interrogante. Trabaje solo y sea veraz. Este instrumento es anónimo y servirá para un trabajo de economía de nivel universitario

1. Edad:

2. Sexo:

3. ¿Cuál es el nivel educativo que Ud. tiene?

- a. Secundaria
- b. Superior Técnico
- c. Superior Universitario
- d. Post-Grado

4. ¿Cuál es su estado civil actualmente?

- a. Casado (a)
- b. Soltero (a)
- c. Divorciado (a)
- d. Viudo (a)

5. ¿Cargo que desempeña?

- a. Gerente
- b. Administrador
- c. Asistente
- d. Otro

6. ¿Cuántos días a la semana trabaja?

- a. 4 días
- b. 5 días
- c. 6 días
- d. 7 días

7. ¿Cuántas horas a la semana trabaja?

- a. 4 horas
- b. 6 horas
- c. 8 horas
- d. Más de 8 horas

8. Le es fácil acceder a un puesto de trabajo.

- a. Sí
- b. No

9. ¿Cuál es la categoría ocupacional que tiene?

Ud. trabaja de manera:

- a. Dependiente
- b. Independiente
- c. Trabajo eventualmente
- d. Otro

10. ¿tipo de contrato que Ud. tiene en su centro de labores?

- a. Plazo indeterminado
- b. Plazo fijo
- c. otros

11. ¿Cuántos años viene laborando?

- a. 1-5 años
- b. 6-10 años
- c. 11- 15 años
- d. 16 más años

12. ¿Dentro de que rango Ud. Ubica su salario?

- a. Hasta S/. 850.00
- b. De S/. 851.00 a S/. 1500.00
- c. De S/. 1501.00 a S/. 3000.00
- d. De S/. 3001.00 a mas

13. Ud. trabaja en el sector

- a. Publico
- b. Privado

14. ¿Cuántas horas al día destina a trabajos del hogar (limpieza, cocina, cuidado de hijos)?.

- a. 0 hrs.
- b. 1 hrs - 2 hrs.
- c. 3 hrs. - a mas

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
(CUESTIONARIO DE BRECHA SALARIAL DE GÉNERO)

I. DATOS GENERALES

- Apellidos y Nombres del experto: Dr. Zeña Quépuy Carlos, N.
- Grado Académico: Doctor en Educación
- Institución donde labora: UCV
- Dirección: Paloma 230 Las Brisas Teléfono: 201437 Email: cazeqa@hotmail.com
- Autor del Instrumento: María B. Corrales Díaz

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Nº	INDICADORES	Deficiente	Bajo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1	El instrumento considera la definición conceptual de la variable				X	
2	El instrumento considera la definición procedimental de la variable				X	
3	El instrumento tiene en cuenta la operacionalización de la variable				X	
4	Las dimensiones e indicadores corresponden a la variable				X	
5	Las preguntas o ítems derivan de las dimensiones e indicadores				X	
6	El instrumento persigue los fines del objetivo general					X
7	El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos					X
8	Las preguntas o ítems miden realmente la variable				X	
9	Las preguntas o ítems están redactadas claramente				X	
10	Las preguntas siguen un orden lógico				X	
11	El Nº de ítems que cubre cada indicador es el correcto				X	
12	La estructura del instrumento es la correcta				X	
13	Los puntajes de calificación son adecuados				X	
14	La escala de medición del instrumento utilizado es la correcta				X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Procede Fecha: 18/11/2015

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4



DNI N°16453841



Dr. Carlos N. Zeña Quépuy
CPU - UNPRG - UCV
CFP. 151543841

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
(CUESTIONARIO DE BRECHA SALARIAL DE GÉNERO)

I. DATOS GENERALES

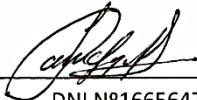
- Apellidos y Nombres del experto: Mg. Guillermo A. Faya Peralta
- Grado Académico: MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
- Institución donde labora: UCY y UNIVERSIDAD PRIVADA JUAN MEJÍA BACA
- Dirección: AV. SINCHI ROSA # 1291 - LA VICTORIA Teléfono: 43-4122 Email: gfayaperalta@hotmail.com
- Autora del Instrumento: María B. Corrales Diaz

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Nº	INDICADORES	Deficiente	Bajo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1	El instrumento considera la definición conceptual de la variable				/	
2	El instrumento considera la definición procedimental de la variable				/	
3	El instrumento tiene en cuenta la operacionalización de la variable				/	
4	Las dimensiones e indicadores corresponden a la variable				/	
5	Las preguntas o ítems derivan de las dimensiones e indicadores				/	
6	El instrumento persigue los fines del objetivo general				/	
7	El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos				/	
8	Las preguntas o ítems miden realmente la variable				/	
9	Las preguntas o ítems están redactadas claramente				/	
10	Las preguntas siguen un orden lógico				/	
11	El N° de ítems que cubre cada indicador es el correcto				/	
12	La estructura del instrumento es la correcta				/	
13	Los puntajes de calificación son adecuados				/	
14	La escala de medición del instrumento utilizado es la correcta				/	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: PROCEDE Fecha: 18/11/2015

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4


 DNI N°16656474

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
(BRECHA SALARIAL DE GÉNERO)

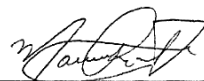
I. DATOS GENERALES

- Apellidos y Nombres del experto: Mg. Ríos Incio, Manuel, I
- Grado Académico: DOCTOR. ECONOMÍA
- Institución donde labora: UCV
- Dirección: AV. MANUEL ARTEAGA 160 Teléfono: 969046925 Email: riosigor84@gmail.com
- Autor del Instrumento: María, B. Corrales Díaz

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Nº	INDICADORES	Deficiente	Bajo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1	El instrumento considera la definición conceptual de la variable				X	
2	El instrumento considera la definición procedimental de la variable				X	
3	El instrumento tiene en cuenta la operacionalización de la variable				X	
4	Las dimensiones e indicadores corresponden a la variable				X	
5	Las preguntas o ítems derivan de las dimensiones e indicadores				X	
6	El instrumento persigue los fines del objetivo general				X	
7	El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos				X	
8	Las preguntas o ítems miden realmente la variable				X	
9	Las preguntas o ítems están redactadas claramente				X	
10	Las preguntas siguen un orden lógico				X	
11	El N° de ítems que cubre cada indicador es el correcto				X	
12	La estructura del instrumento es la correcta				X	
13	Los puntajes de calificación son adecuados				X	
14	La escala de medición del instrumento utilizado es la correcta				X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: PROCEDE Fecha: 18/11/2015IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4


 Mg. Ríos Incio, Manuel, I
 DNI N° 72642430

Matriz de consistencia

Titulo	Planteamiento del problema	objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Influencia del mercado laboral en la brecha salarial de género en los habitantes del condominio Los Parques de San Gabriel de Chiclayo 2015</p>	<p>¿Qué influencia ejerce el mercado laboral en la brecha salarial de género en los habitantes del condominio los Parques de San Gabriel de Chiclayo - 2015?</p>	<p>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.</p> <p>Específicos</p> <p>Realizar un diagnóstico del mercado laboral en los habitantes del condominio los parques de San Gabriel Chiclayo</p> <p>Identificar el nivel de brecha salarial de género en los habitantes del condominio los parques de San Gabriel Chiclayo</p> <p>Evaluar la la influencia del mercado laboral en la brecha salarial de género en los habitantes del condominio Los Parques de San Gabriel Chiclayo - 2015.</p>	<p>Influencia del mercado laboral en la brecha salarial de género en los habitantes del condominio Los Parques de San Gabriel de Chiclayo 2015</p>	<p>Variable Independiente: Mercado laboral</p> <p>Variable Dependiente: Brecha salarial de género</p>	<p>Diseño no experimental a un solo grupo de estudio, cuyo esquema es</p> <p>: $X \rightarrow Y$</p> <p>Dónde: X: Mercado laboral Y: Brecha salarial de género</p>