



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

Factores que determinan la discriminación salarial por género de colaboradores del sector privado en la ciudad de Trujillo año 2018.

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
CONTADOR PÚBLICO**

AUTORA

Germán Pérez, Katerine Anali

ASESORA

Dra. Calvanapon Alva, Flor Alicia

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Finanzas

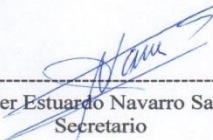
TRUJILLO - PERÚ

2018

Jurado evaluador



Dra. Flor Alicia Calvanapon Alva
Presidenta



Mg. Javier Estuardo Navarro Santander
Secretario



Mg. Guillermo Paris Arias Pereyra
Vocal

Dedicatoria

A Dios, que siempre me cuida, ilumina y guía mi camino, y por permitirme seguir creciendo profesionalmente, de tal manera que me ha dado las fuerzas y conocimiento para poder realizar el presente trabajo.

A Isabel, mi madre quien está siempre brindándome su amor y apoyo incondicional, también por la motivación constante para lograr todos mis objetivos.

A Anddy, mi hermano que siempre está también apoyándome en todo y motivándome para poder salir adelante.

Agradecimiento

En primer lugar, agradecer a Dios por darme la vida, salud y por permitirme salir adelante ante toda circunstancia para poder cumplir este sueño anhelado.

A mi madre Isabel por su enseñanza de ir por un buen camino, sus valores, consejos y apoyo en todo momento para poder salir adelante.

A mi hermano Anddy por su constante apoyo y buenas enseñanzas.

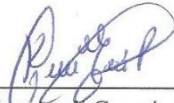
Declaratoria de autenticidad

Yo Germán Pérez, Katerine Anali DNI N° 70168760, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, diciembre del 2018.



Katerine Anali Germán Pérez
DNI. 70168760

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada Factores que determinan la discriminación salarial por género de colaboradores del sector privado en la ciudad de Trujillo año 2018., la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el Título Profesional de Contador Público.

La autora.

Índice

Jurado evaluador.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación.....	vi
Índice	vii
Resumen	viii
Abstract.....	ix
I. Introducción	2
1.1. Realidad problemática	2
1.2. Trabajos previos.....	3
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	5
1.4. Formulación del Problema.....	10
1.5. Justificación del estudio	10
1.6. Hipótesis	11
1.7. Objetivos.....	11
II. Método	13
2.1. Diseño de investigación	13
2.2. Variables, Operacionalización	13
2.3. Población y muestra.....	15
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	16
2.5. Métodos de análisis de datos.....	16
2.6. Aspectos éticos.....	17
III. Resultados	19
IV. Discusión.....	28
V. Conclusiones	31
VI. Recomendaciones.....	34
VII. Propuesta.....	37
VIII. Referencias.....	42
IX. Anexos.....	45

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo identificar los factores que determinan la discriminación salarial por género de los colaboradores del sector privado en la ciudad de Trujillo año 2018. La investigación que se trabajó es de tipo aplicada, nivel descriptivo y se desarrolló con un diseño no experimental de corte transversal, puesto que solo recopilamos información a través de la ficha técnica que es la encuesta el cual fue validado por expertos y de tal forma que no se modificó la variable de estudio. Se tomó como población infinita a toda la población económicamente activa según el INEI 2017. Mientras que para la muestra se utilizó la fórmula del muestreo probabilístico, teniendo como resultado 196 (98 mujeres y 98 hombres). Se concluyó que los factores que determinan la discriminación salarial por género están dados por el nivel de educación desde secundaria hasta posgrado teniendo este último un porcentaje de un 9% para hombres contra un 4% de las mujeres, otro punto que determina esto, es la experiencia previa de ambos géneros contando solo con un 76% de las mujeres contra un 82% de hombres, y el tiempo que va desde menos de un año a más de 3 años y el tener hijos menores a su cargo también es un factor determinante.

Palabras Clave. Discriminación salarial, género, mercado laboral.

Abstract

The objective of this research is to identify the factors that determine wage discrimination by gender of employees in the private sector in the city of Trujillo in 2018. The research that is seen is of the applied type, descriptive level and realization with a non-experimental cross-sectional design, since we only collect information through the technical form that is the survey which was validated by experts and in such a way that the study variable was not modified. The entire economically active population was taken as an infinite population according to the INEI 2017. While for the sample the probabilistic sampling formula is shown, resulting in 196 (98 women and 98 men). It was concluded that the factors that determine wage discrimination by gender are given by the level of education from high school to post-graduate has the latter a percentage of 9% for men against 4% for women. Previous experience of both genders continues with only 76% of women against 82% of men, and the time from less than a year to more than 3 years and having children under their care is also a factor determinant.

Keywords. *Wage discrimination, gender, labor market.*

Introducción

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

En los últimos tiempos se está viendo que la mujer tiene una creciente incorporación al mercado laboral, desde entonces se ha comenzado a notar un fenómeno discriminador de género, el cual ayuda a determinar el puesto y remuneración del trabajador sin importar sus habilidades y capacidades individuales. Aunque ya sabiendo que las brechas de género son generalizadas en cualquier indicador del mercado laboral, en esta investigación se hablara sobre la brecha salarial.

La discriminación salarial sucede en todo el mundo, esto ocurre cuando una persona igual a otra tiene las mismas capacidades y habilidades para desarrollar trabajos similares, diferenciándose solo por su sexo, motivo por el cual le hace recibir una remuneración menor por parte de su empleador.

En el plano mundial la Organización Internacional de Trabajo (OIT) indica que aún se tendría que esperar unos 70 años para que se elimine la brecha salarial de género, en donde el hombre y la mujer reciban un salario igual por el mismo trabajo. “En la actualidad la brecha salarial global se sitúa en el 23%” (OIT, 2016, párr.1) es decir que una mujer gana 77% de lo que gana un hombre.

En el Perú “La brecha salarial entre hombres y mujeres aún se mantiene en 12% a nivel ejecutivo, sin embargo, ha disminuido un 15% en los tres últimos años (del 2014 al 2017) a otros trabajadores” según Diario (Gestión, 06 de diciembre de 2017).

Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) “Perú brechas de genero 2016”, indica que la brecha salarial a nivel nacional se incrementó a 28.6% en promedio a todos los diferentes niveles de cargo, en las mujeres su ingreso promedio es de S/1,161, mientras que el hombre es de S/ 1,688 así es como indica el Diario (Gestión, 06 de diciembre de 2017).

A nivel de la región La Libertad según el informe que brinda el INEI (2016) en el cual indica la tasa de empleo por sexo para el año 2016, la población empleada femenina ha crecido a un 36%; sin embargo, no en la magnitud que se registra en los varones que pasó a un 61% (p.60). De tal forma se puede observar una distinción de género, donde la población femenina tiene que soportar las desventajas que se les presenta para poder lograr el mismo

salario que su compañero. Esta desigualdad puede deberse a distintos factores, pero además puede llegar a ser fruto de la discriminación.

En la actualidad estamos en un proceso de equidad y justicia social, por lo que no se puede permitir que las empresas todavía sigan aplicando importantes diferencias de género, el cual ocasiona una situación muy desfavorable hacia la mujer en el mercado laboral, la cual solo busca un empleo formal y digno, recibiendo el mismo grado de capacitación, los mismos salarios por desempeñar el mismo puesto de trabajo, los mismos beneficios sociales que el de los hombres, los mismos derechos laborales entre otros.

En consecuencia, el no discriminar a los empleados por su género trae consigo una mayor accesibilidad y mejor desempeño laboral. El cual es un tema muy interesante para la sociedad, por lo que este problema llega a relacionarse con tener una mejor calidad de vida, desarrollo profesional y económico, entre otras variables.

Por todo lo antes mencionado, es que la presente investigación tiene el propósito de identificar los factores de discriminación salarial por género de los colaboradores dependientes en el mercado laboral del sector privado en la ciudad de Trujillo.

1.2. Trabajos previos

A nivel nacional e internacional la discriminación salarial de género se ha ido dando desde otro enfoque, por lo que a continuación puedo mencionar algunos temas relacionados a esta investigación, siendo los siguientes:

1.2.1. A nivel internacional.

Chávez y Ríos (2014) “Discriminación salarial por género “efecto techo de cristal”. Caso: siete áreas metropolitanas de Colombia. Revista Dimensión Empresarial a través de del análisis de un modelo probabilístico concluye que:

La mujer invierte mayor tiempo y dedicación a la formación, lo que supondría mejores garantías laborales, sin embargo, se presenta una paradoja ya que recibe un menor salario con respecto al hombre teniendo las mismas competencias. (p.43).

Además, indica que los empleadores tienen un gusto por la discriminación por preferir contratar hombres, ya que consideran que las mujeres generan menor utilidad a la empresa (asociada a los costos laborales), generando una desigualdad entre los trabajadores hombres y mujeres. (p.44).

Fuentes, Palma y Montero (2005) “Discriminación salarial por género en Chile: una mirada global” en la presente investigación hicieron uso de la metodología empírica concluyendo que:

Se encuentra que, si bien la discriminación salarial ha ido disminuyendo durante los últimos años, ésta aún se empina levemente por sobre el 27%, es decir, las mujeres perciben 27% menos de salario que los hombres teniendo iguales características en términos de capital humano. (p.151).

También indica que se distingue además que la discriminación total está compuesta de un factor de favoritismo, que en el 2003 se ubica en 13,2%, y un factor de discriminación situado en 14,3% (p.151).

1.2.2. A nivel nacional.

Gómez, Huapaya, Rojas y Salinas (2017) “Diferencia Salarial por Género en Ejecutivos Peruanos en Lima Metropolitana” hicieron uso del enfoque cualitativo del tipo descriptivo en su investigación llegando a la conclusión de:

Que la diferencia salarial es determinada por el nivel educativo, la especialización y la experiencia, que a su vez están relacionados directa o indirectamente a factores 27 discriminatorios por género, cultura o etnia. Cabe mencionar que el efecto “techo de cristal” es una barrera para lograr la equidad salarial y la inclusión de la mujer en cargos gerenciales (pp.26-27).

Que para el 5.8% de los ejecutivos varones, el estereotipo mujer sexo débil impacta en la diferencia salarial por género; mientras que el 20% de las mujeres ejecutivas entrevistadas considera que tal estereotipo incide en la diferencia salarial por género. (pp. 48-49).

Esparta (2013) “Discriminación salarial por género según trabajadores asalariados e independientes en el Perú, 2006-2010” concluye que:

Existe una brecha salarial por hora a favor de los hombres con respecto a las mujeres, tanto en el grupo de trabajadores asalariados e independientes. Según los resultados encontrados para el año 2010, los hombres logran percibir un salario por hora mayor en 20.53% y 42.38% que las mujeres, para el caso de los trabajadores asalariados e independientes, respectivamente (p.125).

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Marco teórico.

1.3.1.1. Brecha salarial de género.

1.3.1.1.1. Brecha.

“Se refiere a una abertura, rotura, hendidura, corte, o espacio que se genera entre cosas reales o virtuales, que puede servir para pasar o generar distanciamientos” (Enciclopedia Culturalia, 2013, párr. 1).

1.3.1.1.2. Salario.

“El salario o sueldo es el pago que recibe periódicamente un trabajador por la realización de sus tareas” (Economic Simple, 2016, párr. 1), el cual puede ser diaria, semanal o mensual, de acuerdo al contrato que haga el empleador con el empleado.

1.3.1.1.2.1. Género.

Según Barba (19/03/2016) define al género como “Es el conjunto de características sociales, culturales, políticas, psicológicas, jurídicas y económicas que la sociedad asigna a las personas de forma diferenciada como propias de hombres y mujeres” (párr.3).

Por lo tanto, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) a la brecha salarial de género lo define como que “es la diferencia existente entre los salarios de los hombres y los de las mujeres expresada como un porcentaje del salario masculino” (OCDE, 2014, párr.2), eso quiere decir que la mujer recibe un salario inferior a la del hombre aun realizando las mismas o similares labores.

1.3.1.2. Discriminación salarial.

1.3.1.2.1. Discriminación.

Es definida como “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación” según (Convenio núm. 111 de la OIT, 2013).

1.3.1.2.2. Discriminación salarial.

Es definido como que “no sólo existe cuando hombre y mujer perciben remuneraciones distintas por desempeñar igual trabajo, sino cuando cobran salarios diferentes por realizar un trabajo de igual valor o un trabajo equivalente” según (Cabo & Garzón, 2007, p.27).

Concluyendo entonces que la discriminación salarial por género son las diferencias salariales que existen entre hombres y mujeres por desempeñar un mismo puesto de trabajo en idénticas condiciones.

1.3.1.2.3. Tipos de discriminación.

Según Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (2007) define los siguientes tipos de discriminación:

Discriminación directa “por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable” (párr.1)

Discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro o salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. (párr.2)

1.3.1.3. Factores determinantes de discriminación salarial.

La evolución de los salarios en los últimos años, ha evolucionado entre hombres y mujeres mostrando diferencias significativas. La explicación a la diferencia de salarios por género se basa en el estudio contable de la economía y la sociología de modo que entendemos que la conducta que marca una diferencia entre los salarios por género se

reconduce en términos generales a su visión del comportamiento de unos individuos y empresas influidos por reglas y practicas institucionalistas (Lago, 2002, p.173).

La teoría explicativa de la diferencia de género en ocupación y salarios se divide en dos grandes modelos: La influencia por el lado de la oferta o conocido como características del trabajador y la influencia por el lado de la demanda o conocido como características de los lugares de trabajo y de los actores dentro del mismo; ambos modelos no resultan mutuamente excluyentes más bien tienen un efecto de retroalimentación por lo que es vital el estudio de ambos modelos (Lago, 2002, p.174).

1.3.1.3.1. Características del Trabajador.

Se definen en las características y decisiones de los trabajadores individuales, atribuyendo a la diferencia de género en los salarios a las disimilitudes en las cualificaciones, intenciones y actitudes con lo que los hombres y mujeres acceden al mercado de trabajo.

La diferencia en el salario de los trabajadores se produce por la diferente inversión inicial y continua en su productividad. A diferencia salarial entre hombres y mujeres se explica principalmente en la cantidad de inversión en la educación formal y en el aprendizaje en el trabajo (Lago, 2002, p.174).

a. Educación.

Aunque los niveles de educación entre hombres y mujeres son iguales, existen diferencias de género que tiene un impacto notable sobre los salarios y ocupaciones en el mercado laboral. Esta diferencia en la inversión inicial y continua en capital humano por género se explica el costo de oportunidad de las mujeres reduciendo la utilidad esperada de invertir en educación para las mujeres. (p.175).

b. Aprendizaje en el trabajo.

Las personas pueden incrementar su productividad no solo a través de la educación formal, sino también ir mejorando sus capacidades en el trabajo. La expectativa de las mujeres de pasar menos años en el mercado laboral y con menores salarios, lleva a que su inversión en ese tipo de aprendizaje sea

menor. Las mujeres tienen, en promedio menor experiencia laboral al de los hombres sin embargo esta distancia es cada vez menor. (p.175).

c. *El modelo del capital humano.*

Las horas que se destinan a tareas domésticas reducen el esfuerzo que las mujeres ponen en su trabajo a comparación de los hombres, de modo que decrece su productividad. En tanto las mujeres conceden mayor prioridad a la familia que los hombres, teniendo mayores restricciones al acomodar cambios o exigencias laborales. Así mismo, como las mujeres anticipan una menor vida laboral que los hombres invierten menos tiempo en búsqueda de un mejor empleo reduciendo las posibilidades de obtener mayores salarios. (p.176).

1.3.1.3.2. *Características de los lugares de trabajo y de los actores dentro del mismo.*

Las diferencias en los salarios por razones de género se centran principalmente en la discriminación en el mercado de trabajo. Las características del lugar de trabajo son los puntos de atención, de modo que las similitudes en ganancias entre hombres y mujeres se atribuyen a diferencias de oportunidades disponibles por sexo.

La diferencia salarial entre hombres y mujeres se produce a través de varios mecanismos; la discriminación se refleja a los procesos ligados a las contrataciones, promociones y despidos. Las mujeres pueden percibir un menor salario en un mismo negocio. Las mujeres pueden tener menores calificaciones u otros factores relevantes en la fijación de los salarios desarrollando una discriminación valorativa (Lago, 2002, pp.177-178).

a. *Gustos por discriminación.*

La discriminación afecta a la contratación de mujeres para trabajos que no se ajustan a la distribución de papeles entre sexos de una sociedad. Dado que en condiciones igualitarias el empresario prefiere contratar a hombres, las mujeres deben aceptar salarios inferiores para acceder a trabajos idénticos. (p.178).

b. *Discriminación estadística.*

La discriminación estadística no se presenta como perjuicio personal, más bien por el presunto que existen diferencias significativas de productividad entre hombres y mujeres. Es decir, debido a que las contrataciones se realizan con información imperfecta y los criterios que se utilizan son estereotipos sobre la capacidad entre hombres y mujeres, en evaluaciones sesgadas la discriminación por razones de género aparece nuevamente. (p.178).

c. *Modelo monopolístico de la discriminación.*

El modelo monopolístico establece la discriminación sexual establecida por pactos generando barreras de competencia dando prioridad a la productividad individual por lo que la mujer mantiene una desventaja. (p.179).

d. *Modelos institucionales.*

Los modelos institucionales de discriminación ayudan a explicar el diferencial de salarios entre hombres y mujeres ligado a la segregación en el empleo a partir de las rigideces del mercado de trabajo; es decir que las rigideces se derivan de los arreglos institucionales o de barreras de competición introducidos por poderes monopolísticos. (p.180).

1.3.2. Marco legal.

Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (Ley N° 28983, 2007, art.3). “La presente Ley se basa en los principios fundamentales de igualdad, respeto por la libertad, dignidad, seguridad, vida humana, así como el reconocimiento del carácter pluricultural y multilingüe de la nación peruana.” (párr.1)

“El Estado impulsa la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, considerando básicamente los siguientes principios” (párr.2)

- a) El reconocimiento de la equidad de género, desterrando prácticas, concepciones y lenguajes que justifiquen la superioridad de alguno de los sexos, así como todo tipo de discriminación y exclusión sexual o social.
- b) La prevalencia de los derechos humanos, en su concepción integral, resaltando los derechos de las mujeres a lo largo de su ciclo de vida.

1.4. Formulación del Problema

¿Cuáles son los factores que determinan la discriminación salarial por género de los colaboradores del sector privado en la ciudad de Trujillo año 2018?

1.5. Justificación del estudio

Considerando los criterios de Fernández, Hernández y Baptista (2010. pp 40-41) la presente investigación se justifica de la siguiente manera:

1.5.1. Conveniencia.

La presente investigación permitió describir cuales son los factores que influyen en la discriminación salarial por género con la finalidad de obtener conocimiento sobre lo que sucede en el mercado laboral de la ciudad de Trujillo y pueda servir como base para que el estado, la municipalidad y empresas privadas, tomen conciencia de lo que sucede y establecer programas en la equidad salarial de género para poder eliminar la discriminación de tal forma que todas las personas puedan desarrollarse plenamente en el mundo laboral.

1.5.2. Relevancia social.

La trascendencia de la investigación es de manera económica para la ciudad de Trujillo. De tal forma que al no existir una desigualdad de género en el mercado laboral ayudará a reducir la pobreza y al mismo tiempo beneficiar a las empresas con una mayor competitividad de empleo. Asimismo, pueda servir como antecedentes para estudios futuros y también de poder tener una sociedad más justa e igualitaria.

1.5.3. Implicaciones prácticas.

Los resultados de la presente investigación permiten ayudar a que las empresas tomen conciencia de que no debe existir una discriminación salarial por género, el cual no solo se beneficiará la empresa sino todo el país teniendo un mercado laboral competitivo.

1.5.4. Valor teórico.

La presente investigación tuvo por fin analizar los factores que determinan dicha diferencia salarial y así poder proveer conocimiento a todos los involucrados para una mejora sobre la discriminación salarial por género, de tal manera que ayude a mejorar la economía de las mujeres y a la misma del país, ya que las mujeres solo buscan un trabajo digno para poder salir adelante y así tener una mejor calidad de vida.

1.5.5. Utilidad metodológica.

La presente investigación nos permitió identificar cual es el factor que más influye en la discriminación salarial por género, haciendo uso del método científico y aplicando la técnica de encuesta.

1.6. Hipótesis

Los factores que determinan la discriminación salarial por género de colaboradores del sector privado en la ciudad de Trujillo son: características del trabajador y características de los lugares de trabajo y de los actores dentro del mismo.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general.

Identificar los factores que determinan la discriminación salarial por género de los colaboradores del sector privado en la ciudad de Trujillo, año 2018.

1.7.2. Objetivos específicos.

- ✓ Determinar los factores que determinan la discriminación salarial por género en su dimensión característica del trabajador de los colaboradores del sector privado en la ciudad de Trujillo, año 2018.
- ✓ Determinar los factores que determinan la discriminación salarial por género en su dimensión característica de los lugares de trabajo y de los actores dentro del mismo de los colaboradores del sector privado en la ciudad de Trujillo, año 2018.

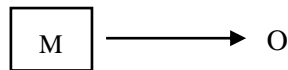
Método

II.Método

2.1. Diseño de investigación

La presente investigación es de tipo aplicada, nivel descriptivo porque se limitó a recopilar información necesaria para poder analizar, presentar e interpretar los resultados obtenidos sobre la discriminación salarial por género.

El diseño de la presente investigación es no experimental de corte transversal, por motivo que no se modificó la variable y se realizó a una sola medición.



M: muestra

O: observación

2.2. Variables, Operacionalización

2.2.1. Variables.

- ✓ **Variable:** Factores que determinan la discriminación salarial por género.
 - Características del trabajador.
 - Características de los lugares de trabajo y de los actores dentro del mismo.

2.2.2. Operacionalización de variables.

Tabla 2.1
Operacionalización de variables de la investigación

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Factores que determinan la discriminación salarial por género	Elemento o causa que actúan junto con otros factores y que hace salarios diferentes por realizar un trabajo de igual valor o un trabajo equivalente según (Cabo & Garzón, 2007, p.27).	Esta variable se midió a través de: -Encuesta haciendo uso de su cuestionario para la recopilación de datos.	Características del trabajador	Educación Aprendizaje en el Trabajo El modelo del capital humano: - Horas destinadas a labores domésticas	Nominal
			Características de los lugares de trabajo y de los actores dentro del mismos	Gustos por la Discriminación Discriminación Estadística Modelo monopolístico de discriminación: - Prioridad a la productividad individual Modelos Institucionales: -Arreglos instituciones de competición introducidos por poderes monopolísticos	Nominal

Nota: Se considera la información entregada por Lago, I (2002) “La discriminación salarial por razones de género”.

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población.

La población para la presente investigación se conformó por todos los colaboradores de las empresas privadas de Trujillo, representada por la Población Económicamente Activa como referencia poblacional $N=918,700$ (INEI, 2017).

2.3.2. Muestra.

La muestra se conformó por:

N : Población = 918 700 → Tamaño poblacional referencial (INEI, 2017)

Z : 95% = 1.96 → nivel de confianza

p : 0.5 → probabilidad de éxito

q : 0.5 → probabilidad de fracaso

e : 0.07 → margen de error

$$n = \frac{Nz^2pq}{(N - 1)e^2 + z^2pq}$$

$$n = \frac{(918\ 700)1.96^2(0.5)(0.5)}{(918\ 700 - 1)0.07^2 + 1.96^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = 196$$

2.3.2.1. Muestreo.

El muestreo para la investigación fue probabilístico aleatorio simple.

2.3.3. Unidad de análisis.

Un colaborador de las principales empresas privadas de Trujillo.

2.3.4. Criterios de selección.

2.3.4.1. *Criterios de inclusión.*

Para la muestra de la investigación, se consideró a los colaboradores que tengan edad entre 18 y 70 años que laboren en una empresa privada de Trujillo.

2.3.4.2. *Criterios de exclusión.*

Se consideraron excluidos de la muestra de investigación a los colaboradores nuevos con menos de 3 meses en la organización en la que actualmente trabajan.

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

2.4.1. Técnicas e instrumentos.

Tabla 2.2
Técnicas e instrumentos

Variable	Técnica	Instrumento	Informante
Factores que determinan la discriminación salarial por género	Encuesta	Cuestionario	Colaboradores dependientes

2.4.2. Validez y confiabilidad del instrumento.

Validez: El instrumento considerado para la presente investigación fue la encuesta; la cual, a través de la recolección de información fue procesada, interpretada y graficada para su mejor entendimiento. Además el instrumento fue validado por juicio de cinco expertos y la prueba piloto, dando como coeficiente de la V-Aiken de 0.99, lo cual indica que el instrumento es apto y válido para su aplicación.

2.5. Métodos de análisis de datos

En la presente investigación se aplicó análisis descriptivo como frecuencias relativas, el cual permitió analizar de mejor manera la variable y de acuerdo a la información obtenida se

representaron en tablas y gráficos para su mejor comprensión, con el programa Microsoft Excel.

2.6. Aspectos éticos

La presente investigación se desarrolló desde un inicio con ética, es decir todo resultado no se ha modificado ni inventado, por lo que se puede decir que la investigación se terminó satisfactoriamente, el esquema de la investigación está de acuerdo lo que exige la universidad y entre otros términos, lo cual quiere decir que en todo el proceso de investigación se demostró responsabilidad y lealtad.

Resultados

III.Resultados

3.1. Generalidades

La discriminación salarial por género en el Perú según el INEI es de un 28.6% en promedio a todos los diferentes niveles de cargo. Sin embargo, todo esto depende de muchos factores, tanto por características del trabajador y por características del lugar de trabajo.

Por lo tanto, para poder presentar los resultados de la presente investigación como se muestra en la tabla 3.1 se consideró un 50% de hombres y un 50% de mujeres según la muestra establecida.

Tabla 3.1
Género de los colaboradores del sector privado en la ciudad de Trujillo

Género	Nº	%
Hombres	98	50%
Mujeres	98	50%
Total	196	100%

Nota: Se consideró investigar el mismo número de hombres como de mujeres.

3.2. Los factores que determinan la discriminación salarial por género en su dimensión características del trabajador de los colaboradores del sector privado en la ciudad de Trujillo, año 2018

3.2.1. Educación.

Tabla 3.2
Educación de los colaboradores del sector privado en la ciudad de Trujillo

Educación	Hombres	%	Mujeres	%
Secundaria Completa	8	8%	4	4%
Técnico	25	26%	36	37%
Universitario	56	57%	54	55%
PosGrado	9	9%	4	4%
Total	98	100%	98	100%

Nota: Como se puede apreciar los hombres tienen mayores porcentajes en Educación universitaria y pos grado.

Interpretación.

Con respecto al nivel de educación, se observa que, del total del número de muestra de los colaboradores encuestados, el 4% de mujeres y el 8% de hombres respondió que tienen secundaria completa, mientras que el 34% de mujeres son técnicas, enfrentando a un 26% de técnicos hombres, en lo que respecta al nivel universitario existe un 55% de mujeres a diferencia de un 57% de hombres y con respecto al pos grado se cuenta con un 4% de mujeres a comparación del 9% de los hombres. Por lo que se puede observar en la tabla 3.2 es que los hombres cuentan con más nivel de educación que las mujeres, el cual les ayuda a obtener un mejor puesto de trabajo, generando la brecha salarial de género.

3.2.2. Aprendizaje en el trabajo.

Tabla 3.3

Experiencia previa de los colaboradores del sector privado en la ciudad de Trujillo

Experiencia previa	Hombres	%	Mujeres	%
Si	80	82%	74	76%
No	18	18%	24	24%
Total	98	100%	98	100%

Nota: Como se puede apreciar los hombres tienen mayor experiencia previa de acuerdo al área que labora.

Interpretación.

Los hombres del total del número de la muestra de los colaboradores encuestados poseen un 82% con experiencia previa de acuerdo al área que desempeña a diferencia del 76% de las mujeres y un 18% de hombres no cuentan con experiencia previa en comparación del 24% de mujeres. Por lo que se observa en la tabla 3.3 es que los hombres poseen más experiencia laboral.

Tabla 3.4

Tiempo en experiencia previa de los colaboradores del sector privado en la ciudad de Trujillo

Tiempo de experiencia previa	Hombres	%	Mujeres	%
Menos de un año	17	21%	26	35%
De 1 a 3 años	37	46%	31	42%
Más de 3 años	26	33%	17	23%
Total	80	100%	74	100%

Nota: Se consideró investigar de los colaboradores que en la tabla 3.3 indicaron que cuentan con experiencia previa.

Interpretación.

Los hombres el 46% del total del número de la muestra de los colaboradores encuestados indican su experiencia laboral de 1 a 3 años a comparación del 42 % de las mujeres, con más de 3 años los hombres se ubican en un 33% a diferencia de un 23% de las mujeres, y por ultimo un 21% de hombres se encuentra con menos de un año de experiencia previa contra un 35% de las mujeres. Por lo que se puede observar en la tabla 3.4 es que los hombres cuentan con más tiempo de experiencia previa en comparación con las mujeres.

3.2.3. El modelo del capital humano

Tabla 3.5

Tiene hijos o menores de edad a su cargo de los colaboradores del sector privado en la ciudad de Trujillo

Hijos menores a cargo	Hombres	%	Mujeres	%
Si	38	39%	48	49%
No	60	61%	50	51%
Total	98	100%	98	100%

Nota: Como se puede apreciar los hombres tienen mayor porcentaje en no tener un hijo o menores de edad a su cargo.

Interpretación.

Del total del número de la muestra de los colaboradores encuestados el 61% de los hombres no tienen hijos o menores de edad a su cargo en comparación con un 51% de las mujeres, el 39% de los hombres indican que si con una buena diferencia de las mujeres que esta con un 49%.de Por lo que se puede observar en la tabla 3.5 es que más del 50% de hombres no tiene hijos, es decir que tienen un punto a favor por más libertad para poder trabajar.

3.3. Los factores que determinan la discriminación salarial por género en su dimensión característica de los lugares de trabajo de los colaboradores del sector privado en la ciudad de Trujillo, año 2018

3.3.1. Gustos por la discriminación.

Tabla 3.6

Las mujeres acceden a trabajos con menor salario cumpliendo las mismas funciones que los hombres de los colaboradores del sector privado en la ciudad de Trujillo

Acceso a trabajo	Hombres	%	Mujeres	%
Siempre	1	1%	6	6%
Casi siempre	42	43%	55	56%
Casi nunca	41	42%	31	32%
Nunca	14	14%	6	6%
Total	98	100%	98	100%

Nota: Como se puede apreciar el mayor porcentaje está en las mujeres que indican que casi siempre ellas acceden a trabajos con menor salario cumpliendo las mismas funciones.

Interpretación.

En el cuadro 3.6 de acuerdo a que si las mujeres acceden a trabajos con menos salario cumpliendo las mismas funciones que los hombres del total del número de la muestra de los colaboradores encuestados el 6% de mujeres indica que siempre sucede a diferencia del 1% de los hombres, el 56% de las mujeres indica casi siempre a diferencia del 43% de hombres, el 32% de mujeres indicó casi nunca a comparación de un 42% de los hombres y el 6% de mujeres indicó que nunca, así como un 14% de hombres indica lo mismo.

3.3.2. Discriminación estadística.

Tabla 3.7

Las mujeres se encuentran en desventaja por estereotipos sobre productividad de los colaboradores del sector privado en la ciudad de Trujillo

Desventaja sobre productividad	Hombres	%	Mujeres	%
Si	40	41%	60	61%
No	58	59%	38	39%
Total	98	100%	98	100%

Nota: Como se puede apreciar el mayor porcentaje tienen las mujeres al indicar que si se encuentran en desventaja por estereotipos de productividad.

Interpretación.

De acuerdo a que, si las mujeres se encuentran en desventaja por estereotipos de productividad del total del número de la muestra de los colaboradores encuestados, el 61% de mujeres indica que si a diferencia de un 41% de los hombres respectivamente y el 39% de mujeres indico que no con un 59% de los hombres. Por lo que se puede observar en la tabla es que las mujeres si se encuentran en desventaja con los hombres por estereotipos de productividad.

3.3.3. Modelo monopolístico de la discriminación.

Tabla 3.8

Hay pactos de discriminación sexual generando barreras de competencia dando prioridad a los hombres considerados como más productivos de los colaboradores del sector privado en la ciudad de Trujillo

Discriminación por competencia	Hombres	%	Mujeres	%
Siempre	4	4%	5	5%
Casi siempre	38	39%	56	57%
Casi nunca	43	44%	30	31%
Nunca	13	13%	7	7%
Total	98	100%	98	100%

Nota: Como se puede apreciar tanto hombres como mujeres tienen el mayor porcentaje indicando que casi siempre hay pactos de discriminación sexual generando barreras de competencia.

Interpretación.

Del total del número de la muestra de los colaboradores encuestados, correspondiente a la pregunta considera que existen pactos de discriminación sexual generando barreras de competencia entre hombres y mujeres, dando prioridad a los hombres considerados como más productivos, el 5% de mujeres respondió de siempre a diferencia del 4% de los hombres, el 57% de mujeres indica casi siempre a diferencia de 39% de los hombres, el 31% de las mujeres indico casi nunca a diferencia de 44% de hombres y el 7% de mujeres nunca al igual que los hombres están en un 13%.

3.3.4. Modelos institucionales:

Tabla 3.9

Hay arreglos instituciones para dar ventaja a los hombres sobre las mujeres para poder acceder a empleos dignos de los colaboradores del sector privado en la ciudad de Trujillo

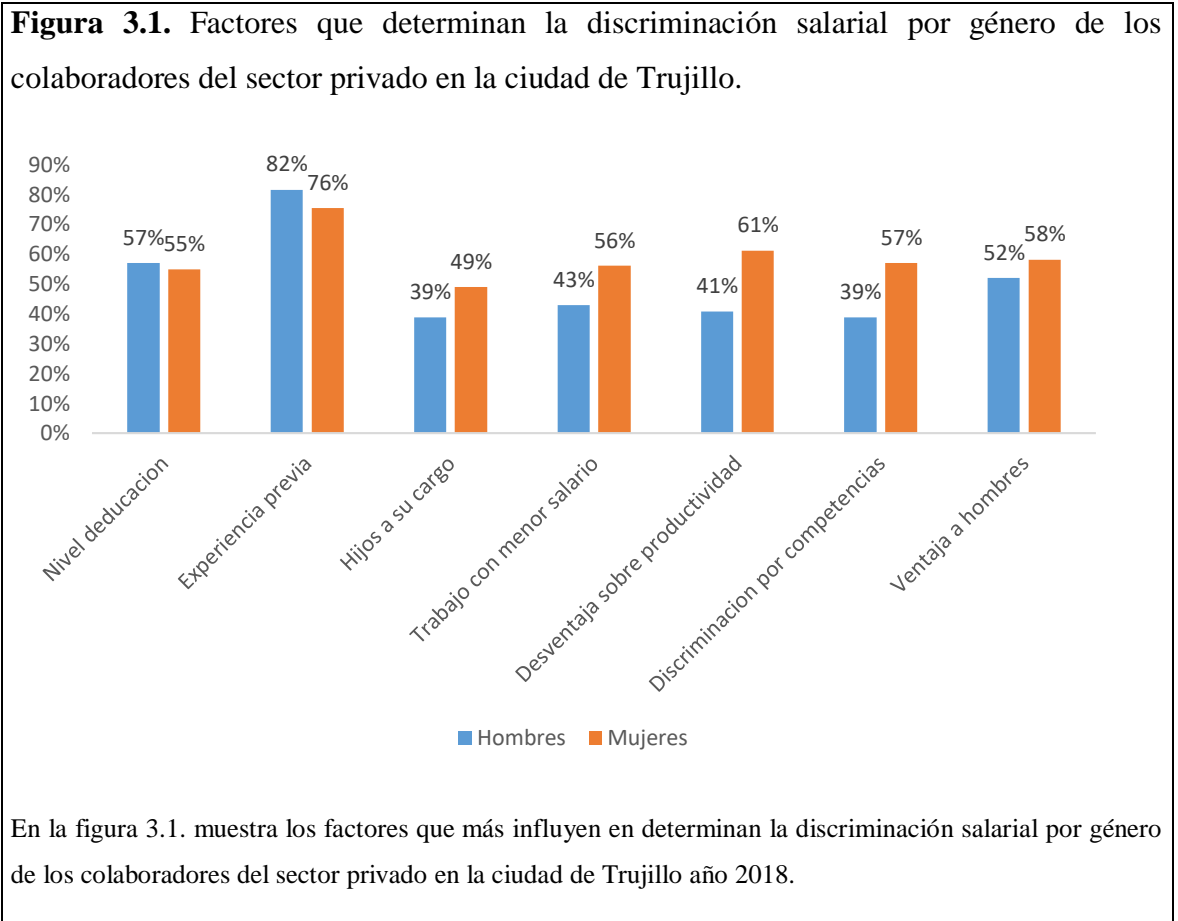
Ventaja a hombres	Hombres	%	Mujeres	%
Frecuentemente	8	8%	12	12%
A veces	51	52%	57	58%
En muy pocas ocasiones	33	34%	21	21%
Nunca	6	6%	8	8%
Total	98	100%	98	100%

Nota: Como se puede ver tanto hombres como mujeres tienen el mayor porcentaje indicando que a veces hay arreglos institucionales para dar ventaja a los hombres para acceder a trabajos.

Interpretación.

Del total del número de la muestra de los colaboradores encuestados, correspondiente a la pregunta considera que hay arreglos institucionales para dar ventaja a los hombres sobre las mujeres para poder acceder a empleos dignos, el 12% de mujeres respondió frecuentemente a diferencia de 8% de los hombres, el 58% de mujeres indico a veces a diferencia de 52% de los hombres, el 21% de mujeres en muy pocas ocasiones a comparación de un 34% de los hombres y el 8% de mujeres indico que nunca así como es el 6% de hombres. Por lo que se puede observar en la tabla es que las mujeres indican que en su mayoría de trabajos hay arreglos institucionales en contra de ellas.

3.4. Identificar los factores que determinan la discriminación salarial por género de los colaboradores del sector privado en la ciudad de Trujillo, año 2018



Interpretación

En términos porcentuales en la figura 3.1 muestra los factores que más influyen en la discriminación salarial por género de los colaboradores del sector privado en la ciudad de Trujillo, donde el 57% de los hombres tienen un mayor nivel de educación en comparación con las mujeres del 55%, además un 82% de los hombres cuentan con experiencia previa a sus trabajos a diferencia de las mujeres del 76%, así mismo un 49% de las mujeres cuentan con hijos o menores de edad a su cargo a diferencia del 39% de los hombres no tienen ninguno. También otro factor es que el 56% de las mujeres ingresan a un puesto con menor salario a comparación de los hombres, así mismo el 61% de mujeres indican que se encuentran en desventaja con los hombres por estereotipos de productividad, otro factor que no se queda atrás es que el 57% de mujeres indican que hay pactos de discriminación sexual

generando barreras de competencia dando prioridad a los hombres los cuales son considerados como más productivos y por último el 58% hace referencia que existen arreglos institucionales para dar ventaja a los hombres para acceder a empleos dignos.

3.5. Contrastación de hipótesis

En la presente investigación se propuso como hipótesis que los factores que determinan la discriminación salarial por género de colaboradores del sector privado en la ciudad de Trujillo son: características del trabajador y características de los lugares de trabajo y de los actores dentro del mismo.

De acuerdo a los resultados obtenidos a través de las encuestas se logró determinar que los factores determinan la discriminación salarial son: el nivel de educación con un 57% para los hombres en nivel universitario a diferencia de las mujeres con un 55%, la experiencia previa del 87% en hombres contra un 76% de las mujeres, tener hijos a su cargo y la prioridad a los hombres por el estereotipo de ser más productivos con un 61%, por lo tanto se acepta la hipótesis.

Discusión

IV. Discusión

En la presente investigación se encontró que los factores que determinan la discriminación salarial por género fueron la educación, la experiencia previa, el tiempo de experiencia, hijos menores y los estereotipos; mientras que en el estudio de Gómez, Huapaya, Rojas y Salinas (2017), en su tesis “Diferencia Salarial por Género en Ejecutivos Peruanos en Lima Metropolitana, Perú”, encontraron que estos factores fueron los estereotipos, prejuicios, la cultura organizacional, educación y la decisión propia de la mujer; por lo que se puede afirmar que sus resultados fueron muy parecidos al presente estudio.

Con respecto a la dimensión de características del trabajo, Esparta (2013) en su tesis “Discriminación salarial por género según trabajadores asalariados e independientes en el Perú, 2006-2010”, encontró que los hombres tenían un salario mayor que las mujeres, y que el 41.65% de las mujeres eran casadas o convivientes comparando con el 53.3% de los hombres, y que los jefes del hogar son los hombres con el 47.81% comparado a las mujeres con un 17.28%, respecto a la antigüedad concluyo que los hombres poseen mayor experiencia laboral y una mayor antigüedad en su puesto de trabajo comparado al de las mujeres. Respecto al nivel educativo observo que las mujeres presentan mayor nivel en educación que lo hombres a nivel universitario y post grado. Mientras que en el presente estudio se encontró diferencia a nivel educativo, ya que la mayoría de hombres cuentan con un nivel universitario y de post grado comparado al de las mujeres, sin embargo las mujeres en su mayoría tienen títulos técnicos, también se encontró diferencia con respecto a la experiencia previa ya que el 82% de hombres cuenta con ella, mientras que el 74% de mujeres indica tener experiencia previa, sin embargo respecto al tiempo de permanencia en sus puestos de trabajo se encontró que los hombres tienen mayor tiempo que las mujeres que abarcan de 1 a 3 años como mínimo en su puestos.

Y finalmente respecto a carga familiar se encuentra que el 61% de hombres no tienen carga familiar mientras que el 51% de mujeres tampoco lo tiene, por lo que comparando los estudios se encontraron diferencias en algunos de los factores de estudio.

En el artículo de Chávez y Ríos (2014) “Discriminación salarial por género “efecto techo de cristal”. Caso: siete áreas metropolitanas de Colombia, indica que los salarios promedios de

los trabajadores en Colombia referente al género hace notar que los hombres en 1994 ganaban un 11.2% más que las mujeres y en el año 2010 bajo a 9.2% por lo que en todos los años que fueron medidos los salarios, el hombre siempre tenía mayor remuneración que las mujeres, sin embargo las mujeres a pesar de tener un aumento en su sueldo aún siguen ganando menos que los hombres, respecto al tema de la educación indica que es un aspecto fundamental al momento de comparar ingresos, por lo que manifiesta a mayor educación mayor salario, también encontró que muy pocas mujeres lograr alcanzar un puesto en la dirección de las empresas el cual lo demuestra con “Efecto techo de Cristal.

Otro estudio similar es el de Gómez, Huapaya, Rojas y Salinas (2017), en su tesis “Diferencia Salarial por Género en Ejecutivos Peruanos en Lima Metropolitana, Perú”, en la dimensión de características de los lugares de trabajo encontramos que parte de que la mujer viene siendo el sexo débil, y los prejuicios son considerablemente los que afectan más a la diferencia de salarios por género, y manifiesta que la ausencia por maternidad es el principal factor que afecta a las mujeres en el trabajo, por lo que al momento de presentarse a una entrevista de trabajo puede traerle un cierto tipo de discriminación; otro punto importante que muestra es el la cultura organizacional en el cual se hace notar que el sueldo de las mujeres incluso siendo gerentes ganan menos que el hombre; finalmente indica que las decisiones propias de las mujeres no están dirigidas a crecer o ascender por miedo a enfrentar nuevas decisiones o responsabilidades por que les quita mayor tiempo y no quieren que su familia se vea comprometida, por lo que esto les hace querer quedarse en su mismo puesto de trabajo y como consecuencia no pueden crecer profesionalmente.

Al hacer el análisis se encontró resultados similares al de Gómez debido a que las mujeres están dispuestas a realizar los mismos trabajos que los hombres pero a un precio relativamente menor, y en su mayoría las mujeres aceptan ese sueldo bajo y los hombres casi nunca acceden a ese tipo de salario, respecto a los estereotipos se ve que hay concordancia con el estudio mencionado debido a que el 61% de las mujeres cree que son remuneradas de esa manera simplemente por el hecho de ser mujer, mientras que el 59% de los hombres no lo cree, aunque la mayoría de los hombres está de acuerdo con que muchas veces existe arreglos para posicionar a los hombres en puesto importantes. Por lo que se concluye que los resultados presentados tienen cierto grado de parecido con la presente investigación.

Conclusiones

V. Conclusiones

- Los factores que determinan la discriminación salarial están dados por el nivel de educación desde secundaria hasta posgrado teniendo este último un porcentaje de un 9% para hombres contra un 4% de las mujeres, otro punto que determina esto, es la experiencia previa de ambos géneros contando solo con un 76% de las mujeres contra un 82% de hombres y el tiempo que va desde menos de un año a más de 3 años, el tener hijos menores a su cargo también es un factor determinante; pero un factor preocupante es que el 56% de mujeres aceptan trabajos con menor salario realizando las mismas funciones que los hombres, sin quedarse atrás el tema de los estereotipos en el cual se cree que los hombres son más productivos.
- En los factores que determinan la discriminación salarial de acuerdo a las características del trabajador del sector privado se encontró que la mayoría de los investigados tanto hombres como mujeres tienen un título universitario que están representados por el 57% (56) y 55% (54) respectivamente, mientras que las mujeres tienen más títulos técnicos que los hombres, pero en el nivel secundario solo el 4% (4) se quedó en secundaria completa. Respecto a la experiencia previa solo el 18% (18) y el 24% (24) de hombres y mujeres respectivamente, no cuentan con alguna experiencia, pero se notó que los hombres tienen mayor tiempo en sus puestos el tiempo en la experiencia previa que abarcar de 1 a 3 años. El 61% (60) de los hombres no tienen hijos o a menores a cargo, mientras que el 51% (50) de las mujeres no los tiene.
- Referente a los factores que abarca los lugares de trabajo se encontró que las mujeres acceden a realizar los mismos trabajos que los hombres pero a un pago inferior , mientras que el 56% (55) de mujeres acepta casi siempre un sueldo bajo, el 43% (42) de los hombres también lo hace, también notamos que el 43% (42) de hombres casi nunca accede a un trabajo de baja remuneración mientras que el 32% (31) tampoco lo aceptan, y comparando se notó que son los hombres los que no se arriesgan a un trabajo en el cual no creen que se les pague lo suficiente, otro punto importante son los estereotipos en el que el 61% (60) de las mujeres si cree que los estereotipos

tienen que ver con la discriminación salarial, mientras que un 59% (58) de hombres no está de acuerdo con esto. Todo esto nos llevó a concluir que el 39% (38) de hombres casi siempre creen que existen pactos de discriminación sexual para considerar a los hombres más productivos, y de igual manera la otra gran mayoría de hombres 44% (43) casi nunca cree que existan este tipo de pactos, siendo el caso de las mujeres 57% (56) y 31% (30) respectivamente. Y por último el 58% (57) de mujeres cree que a veces hay arreglos para dar ventaja al hombre para que puedan conseguir un trabajo con mayor remuneración y el 52% (51) de hombres también cree lo mismo.

Recomendaciones

VI.Recomendaciones

- Para una mejor comprensión sobre el tema de La discriminación salarial, se recomienda replicar este estudio a nivel nacional debido a que en la mayoría de los casos empieza en la entrevista, haciendo referencia a frases o atributos que pueden atraer más a un género que otro. Se recomienda las ofertas de trabajo estén bien redactadas y publicadas para evitar confusiones. Todo eso está referido por el momento a la información que se maneja y que limita el conocimiento de más factores que determinan la diferencia salarial.
- Para el factor de salarios igualitarios, sin importar la edad sexo y religión, los reclutadores se deben de enfocar en las habilidades que tenga la persona para desarrollar el trabajo que tiene y no dejarse influenciar por la cultura machista que esta dominando todo el Perú. Esta cultura está avalada por estereotipos ligados al género, como si el hombre fuera el único competente a tener un sueldo digno, por este motivo se recomienda tener como base el enfoque de género y se empiece trabajando desde el hogar siendo seguido por la educación en todos sus niveles
- La empresa no debe de tolerar las discriminaciones de sus empleados, así sean por motivos sexuales, raciales y procedimientos religiones, al contrario, debería de implementarse una política más estricta con procedimientos claros para que sea fácil de entender entre los trabajadores, implementar un método fácil en el cual las mismas personas cada vez que se sientan discriminadas, puedan asistir y recibir ayuda sobre los posibles ofensores.
- Se recomienda capacitar a los tutores para que cuando se presente este problema sepan cómo hacerle frente dentro del trabajo, siendo así una forma más efectiva para resolver cualquier forma de discriminación, el fin de esto es hacer que los trabajadores comiencen a sentirse a gusto cada día y que al tener en cuenta sus opiniones puedan demostrar su personalidad sin sentirse intimidados.

- Por último, se debería ampliar el estudio a los diferentes sectores de trabajo y aumentar el tamaño de la muestra para poder registrar con mayor precisión, asimismo considerar las entidades de trabajo tanto nacionales como particulares, para así poder expandir el conocimiento sobre el tema de discriminación salarial en los diferentes ámbitos que serán medidos y también a través de los nuevos factores que serán encontrados al realizar la investigación.

Propuesta

VII.Propuesta

En la actualidad existen personas que constantemente son víctimas de diferentes tipos de discriminación laboral y social (son marcados como distintos, son excluidos y restringidos de derechos), ya sea por cómo se ven o su modo de vida; el origen étnico; el sexo; la edad; problemas de discapacidad; el estatus social o económica; condiciones de salud como los embarazos; el idioma; creencia religiosa; las opiniones; las preferencias sexuales; el estado civil, entre otras.

La discriminación salarial es una práctica que se refiere a dar un trato no favorable o de menosprecio inmerecido a ciertas personas o grupos, en algunos casos no se percibe a simple vista, pero muchas veces se recibe por parte de los mismos compañeros o empleadores (Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación).

El manual “La prevención del estrés en el trabajo” de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para establecer una cultura que favorezca el trabajo decente como un requisito principal para que las empresas cuenten con una serie de ideas claras para prohibir la discriminación.

Debido a que la lucha contra la discriminación es esencial para poder garantizar la igualdad de oportunidades para todos y promover la participación plena en la vida económica y social, se analizara la manera de cómo se puede erradicar o mejorar esto. Por lo que, el ingreso a un centro de trabajo es fundamental pero, no se logrará mucho, si la discriminación continua dentro de la empresa en forma de discriminación laboral. En este sentido, los representantes o dueños de las empresas deben tomar conciencia de este hecho y definir cuáles son las medidas adecuadas para prevenir conductas discriminatorias o corregir las que se hayan producido.

La discriminación en el lugar de trabajo tiene efectos negativos como lo son destruir por completo la moral del trabajador, lo que a su vez conlleva a conflictos internos. Viendo desde un punto legal, a la empresa no le favorece tener estos problemas, ya que se pueden avalar presentando demandas o haciendo quejas formales diciendo que su empleador no respeto las leyes laborales lo que les genera una pesadilla legal. Estas leyes amparan al trabajador en

cualquier aspecto del trabajo, lo que incluye contratos, despidos, las asignaciones de tareas en el trabajo, ascensos, medidas disciplinarias, salarios y beneficios.

La discriminación laboral implica todo tipo de distinción, exclusión o trato desfavorable hacia alguna o varias de las personas que trabajan en la empresa. Legalmente se reconocen, y son denunciables, entre las razones de discriminación en el trabajo observamos que son: por causa de origen (racial o étnico), de género, de orientación sexual, por discapacidad o por edad. También, por estado civil, condición social, ideología religiosa o política, sindicalización o vínculos de parentesco.

La discriminación laboral tiene tres referencias:

- Discriminación sobre la mujer: representada, sobre todo, en forma de salarios y oportunidades de trabajo o ascensos. Son muchos los casos de remuneraciones más bajas realizando un mismo trabajo y con similar responsabilidad, de limitaciones para acceder a determinados puestos (especialmente de dirección) o los despidos en caso de embarazo ya que implica que estará ausente varios días cuando esta dé a luz. Puede aparecer acoso laboral en forma de lenguaje sexista y, en casos más serios, acoso sexual.
- Discriminación generacional: afecta, sobre todo, a los mayores de 45 años, pero también a las nuevas generaciones que al verse desplazados en su entorno de trabajo, se sienten incompatibles con sus habilidades y necesidades
- Discriminación contra la diversidad (por origen o discapacidad). se produce de forma directa o en forma de acoso laboral y que viene dada en su mayoría por los mismos compañeros de trabajo, creando así un entorno de ambiente hostil, degradante, humillante u ofensivo de la persona aludida.

Claves para combatir la discriminación salarial

Es primordial que estas empresas reconozcan la discriminación salarial y pongan en función prácticas para prevenir y erradicar esto. Se deben de implementar las medidas para que exista igualdad y no discriminación y esta sea real y efectiva.

Primero debemos de reconocer que las mujeres están más predispuestas a los obstáculos profesionales que los hombres en su desarrollo profesional.

Se propone lo siguiente para erradicar la discriminación salarial:

- Fórmulas de contratación que garanticen que el trato que recibirán los postulantes sea de la misma manera, en todos los casos, en todos los procesos de selección. Romper los estereotipos y prejuicios referentes a la imagen o género, para que se pueda contratar bajo criterios objetivos de habilidades y competencias.
- Recompensa laboral, formada y desarrollada de manera profesional en las mismas condiciones, brindándole así los medios para que puedan tener las mismas oportunidades de llegar a un puesto mejor.
- Prometer que las condiciones de contrato, pagos o jornada laboral no manifiesten una idea discriminatoria. Capacita a todos, en la empresa, para que conozcan la ley contra la discriminación y están relacionadas en cumplirla.
- Estar pendientes de las relaciones laborales para prevenir momentos que puedan suponer discriminación. Se debe sensibilizar y promover valores multiculturales y a su vez promocionar el trato entre compañeros de trabajo, siendo así la más importante: la tolerancia. Se deberá emplear siempre un lenguaje en el que no se ofenda a nadie de ninguna manera.

Además de todo esto, hay que resaltar que esto implica mejores condiciones para la empresa.

- Es vital que para formar una cultura innovadora. Debido a los aportes desde diferentes áreas de ideas, experiencias y perspectivas de las cosas. Se ampliarán ideas que generen un pensamiento más creativo.
- Fomenta la integración. En los entornos de alta diversidad e inclusión aumenta el sentido de pertenencia y se define un clima laboral más sano y colaborativo en el cual se puede obtener mejores al momento de realizar sus actividades normales.

La dependencia directa entre los diferentes caracteres y los ambientes de trabajo generan resultados muy notables respecto a producción y rendimiento.

En conclusión, la empresa debe aceptar la responsabilidad de sus decisiones tomadas, como hacer planes para prevenir comportamientos que generen discriminación salarial. Esto tiene resultados de un impacto directo a su actividad, ya que la valoración social que tienen las empresas es su principal pilar. Además, esto tiene un efecto negativo en la empresa ya que esta no aprovecha por completo todo el capital humano que se tiene disponible, con los saberes, experiencias y habilidades de todos los trabajadores tanto hombres como mujeres.

Las empresas deberían llevar a cabo las capacitaciones antidiscriminación en todos los niveles que conforman la empresa, tanto para los empleados nuevos como para los antiguos. Se debe educar a los trabajadores sobre las leyes que no permiten actuar con intenciones maliciosas en el centro de trabajo y explica que tipo de penalidades existen para la compañía en caso de que esta esté discriminando a sus trabajadores. Y en caso de que y exista estos tipos de comportamientos en la empresa se debe utilizar la capacitación para abordarlos con mayor profundidad a través de juegos de rol para demostrar que es lo que se siente ser discriminado, valiéndose de sesiones donde realicen sesiones de preguntas y respuestas, y conversando con todos los empleados para que puedan aclarar las dudas que tengan.

Referencias

VIII.Referencias

- Anónimo (06 de diciembre de 2017). Brecha salarial entre mujeres y hombres disminuyó 15% en tres años en Perú. Gestión. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/brecha-salarial-mujeres-hombres-disminuyo-15-tres-anos-peru-222162>
- Barba, Montserrat (2018). Definición de sexo, genero. Recuperado de <https://www.aboutspanol.com/definicion-de-sexo-genero-y-sexismo-1271572>
- Chávez y Ríos (2014) “Discriminación salarial por género “efecto techo de cristal”. Caso: siete áreas metropolitanas de Colombia. Revista Dimensión Empresarial. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/diem/v12n2/v12n2a03.pdf>
- Enciclopedia Culturalia (22 de septiembre de 2013). Brecha - su significado, definición y concepto. Recuperado de <https://edukavital.blogspot.com/2013/09/definicion-de-brecha.html>
- Esparta (2013), Discriminación salarial por genero según trabajadores asalariados e independientes en el Perú, 2006-2010, Perú. http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/UNAC/250/DavidJoel_Tesis_tituloprofesional_2013.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Fuentes, Palma y Montero (2005) “Discriminación salarial por género en Chile: una mirada global”. Chile. http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/127768/Jeanette_Fuentes.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gómez, Huapaya, Rojas y Salinas (2017), Diferencia Salarial por Género en Ejecutivos Peruanos en Lima Metropolitana, Perú. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/8100>
- <https://www.cepymenews.es/como-prevenir-la-discriminacion-laboral/> (2016, 18 de abril). ¿Cómo prevenir la discriminación laboral? Cepymenews. Recuperado de <https://cepymenews.es/como-prevenir-la-discriminacion-laboral/>

<https://www> (2017, 11 de febrero). Seis propuestas para combatir la discriminación contra las mujeres desde las salas de redacción. Nuevo periodismo iberoamericano. Recuperado de <http://periodismoydesigualdad.fnpi.org/>

Instituto nacional de Estadística e Informática (2016). Perú. Brechas de género 2016: Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres. Recuperado de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1388/Libro.pdf

Instituto nacional de Estadística e Informática (2017). Perú. Evolución de los indicadores de empleo e ingresos por departamento, 2007-2016. Recuperado de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1441/libro.pdf

Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Perú. Recuperado de https://www.mimp.gob.pe/files/programas_nacionales/pncvfs/legislacion/nacional/ley_28983_lto.pdf

Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (2007). España. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>

Lago Ignacio (2002). La discriminación salarial por razones de género: un análisis empírico del sector privado de España. España. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99717918009>

Munera, Isabela. (2017). Habrá que esperar aún 70 años para que hombres y mujeres reciban un salario igual por el mismo trabajo. Madrid: Recuperado de <http://www.elmundo.es/economia/2017/11/02/59fb1485268e3ea45c8b45b0.html>

Organización Internacional de Trabajo (2013). La prevención del estrés en el trabajo, lista de puntos de comprobación. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/document/publication/wcms_251057.pdf

Organización Internacional de Trabajo (1960). Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). Recuperado de

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. México. La lucha por la igualdad de género, una batalla cuesta arriba. Recuperado de

<https://www.oecd.org/mexico/Gender2017-MEX-es.pdf>

Anexos

Anexo 01: Matriz de consistencia

APELLIDOS Y NOMBRES: Germán Pérez, Katerine Anali

ESCUELA: Contabilidad

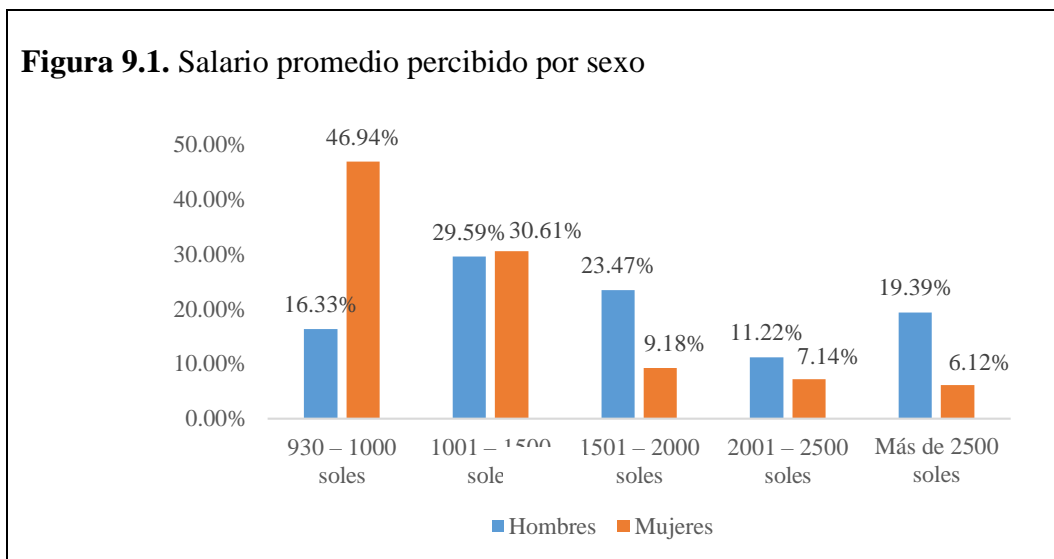
GRUPO: 16 A

TITULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACION: Factores que determinan la discriminación salarial por género de colaboradores del sector privado en la ciudad de Trujillo año 2018.

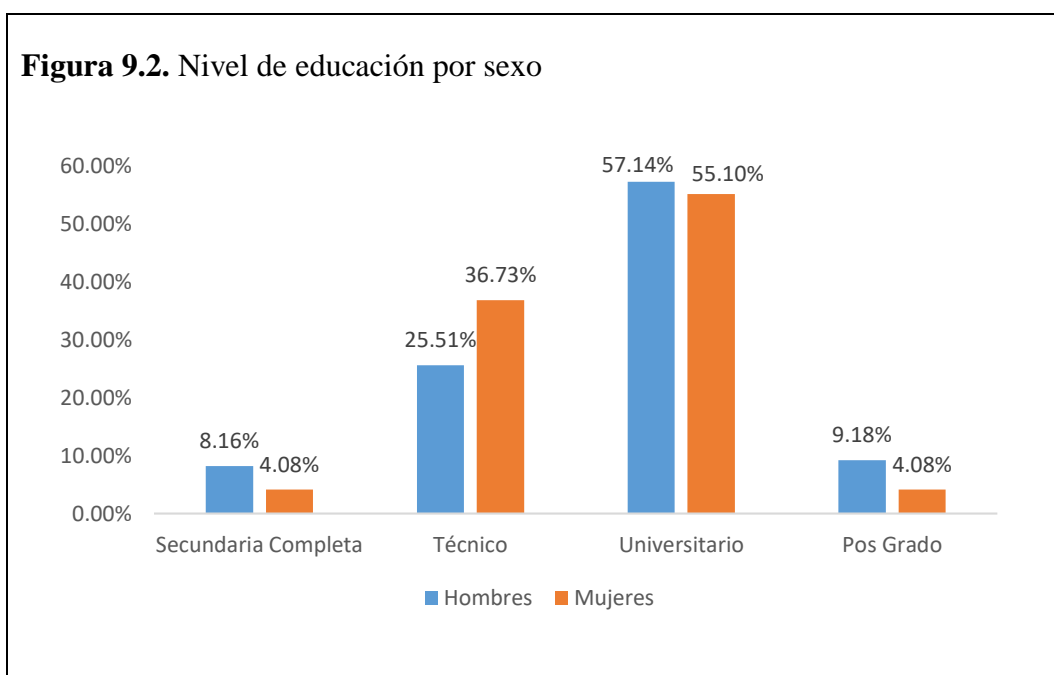
PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES/DIMENSIONES E INDICADORES	POBLACION	METODO	TECNICAS E INSTRUMENTOS	ANTECEDENTES
¿Cuáles son los factores que determinan la discriminación salarial por género de los colaboradores del sector privado en la ciudad de Trujillo año 2018?	General Identificar los factores que determinan la discriminación salarial por género de los colaboradores del sector privado en la ciudad de Trujillo, año 2018.	Variable: Factores que determinan la discriminación salarial por género Dimensiones Características del trabajador. Características de los lugares de trabajo y de los actores dentro del mismo.	Población Económicamente Activa N=918,700 (INEI, 2017).	Nivel de investigación: Descriptivo Diseño de investigación: Es no experimental	Técnica a utilizar será: Encuesta Instrumento aplicado será: El cuestionario	A nivel internacional: Chávez y Ríos (2014) “Discriminación salarial por género “efecto techo de cristal”. Caso: siete áreas metropolitanas de Colombia. Fuentes, Palma y Montero (2005) “Discriminación salarial por género en Chile: una mirada global” A nivel nacional: Gómez, Huapaya, Rojas y Salinas (2017) “Diferencia Salarial por Género en Ejecutivos Peruanos en Lima Metropolitana” Esparta (2013) “Discriminación salarial por género según trabajadores asalariados e independientes en el Perú, 2006-2010”
HIPOTESIS	Específicos	Indicadores:	MUESTRA			
Los factores que determinan la discriminación salarial por género de colaboradores del sector privado en la ciudad de Trujillo son: características del trabajador y características de los lugares de trabajo y de los actores dentro del mismo.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Describir los factores que determinan la discriminación salarial por género en su dimensión característica del trabajador de los colaboradores del sector privado en la ciudad de Trujillo, año 2018. ✓ Describir los factores que determinan la discriminación salarial por género en su dimensión característica de los lugares de trabajo y de los actores dentro del mismo de los colaboradores del sector privado en la ciudad de Trujillo, año 2018. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Educación ✓ Aprendizaje en el Trabajo ✓ El modelo del capital humano: - Horas destinadas a labores domésticas ✓ Gustos por la Discriminación ✓ Discriminación Estadística ✓ Modelo monopolístico de discriminación: - Prioridad a la productividad individual ✓ Modelos Institucionales: - Arreglos instituciones - Barreras de competición introducidos por poderes monopolísticos 	196 colaboradores de las empresas privadas de Trujillo	De acuerdo a la temporalidad: de corte transversal		

Anexo 02

Figuras: Presentación de cada gráfico de acuerdo a la encuesta realizada a los colaboradores del sector privado en la ciudad de Trujillo.

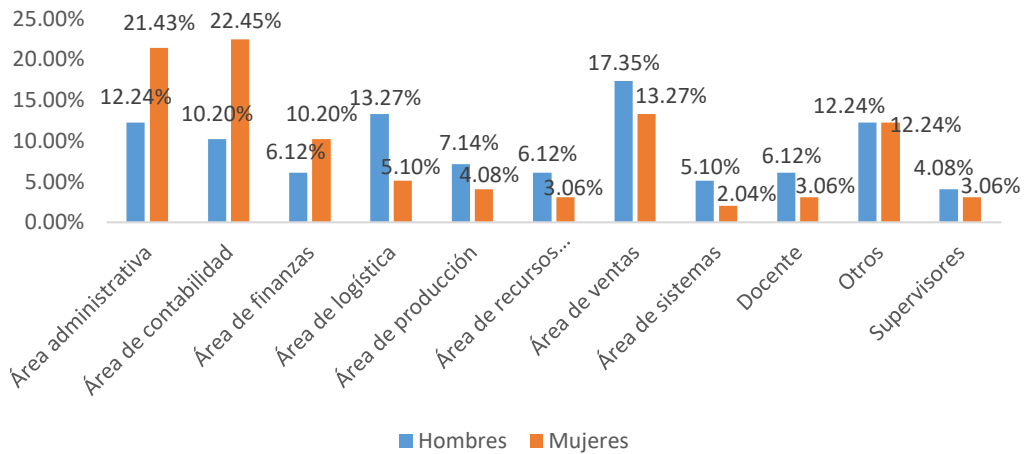


Nota. En este gráfico se muestra los niveles de ingresos promedio percibidos tanto de hombres como de mujeres según encuesta realizada 2018.



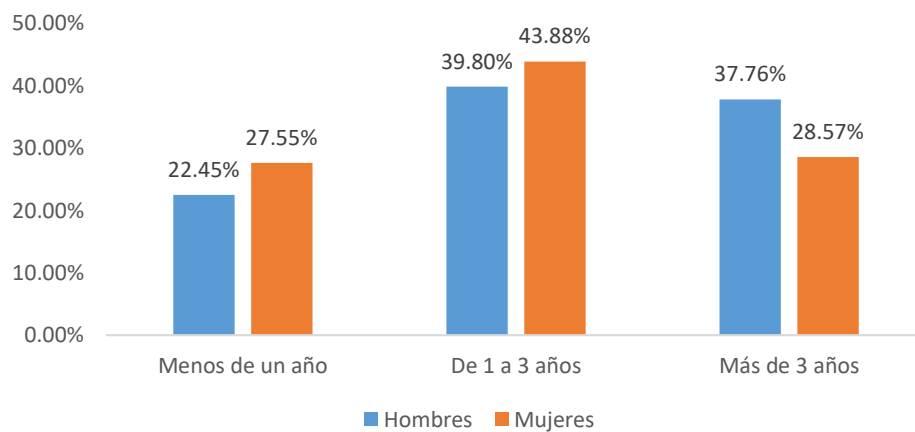
Nota. En este gráfico se muestra el nivel de educación tanto de hombres como de mujeres según encuesta realizada 2018.

Figura 9.3. Área correspondiente de acuerdo a sus labores por sexo



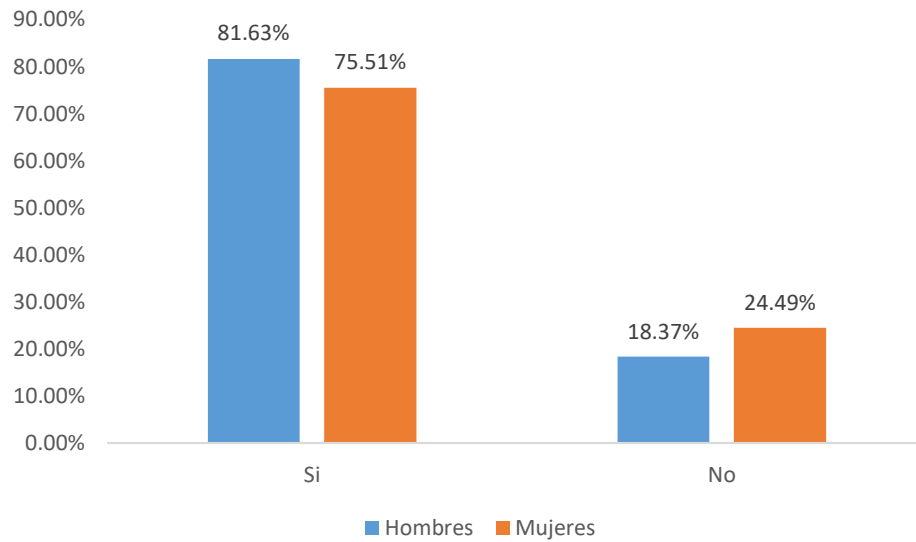
Nota. En este gráfico se muestra el porcentaje entre hombres y mujeres de acuerdo al área que se desempeñan según encuesta realizada 2018.

Figura 9.4. Antigüedad en el puesto de trabajo por sexo



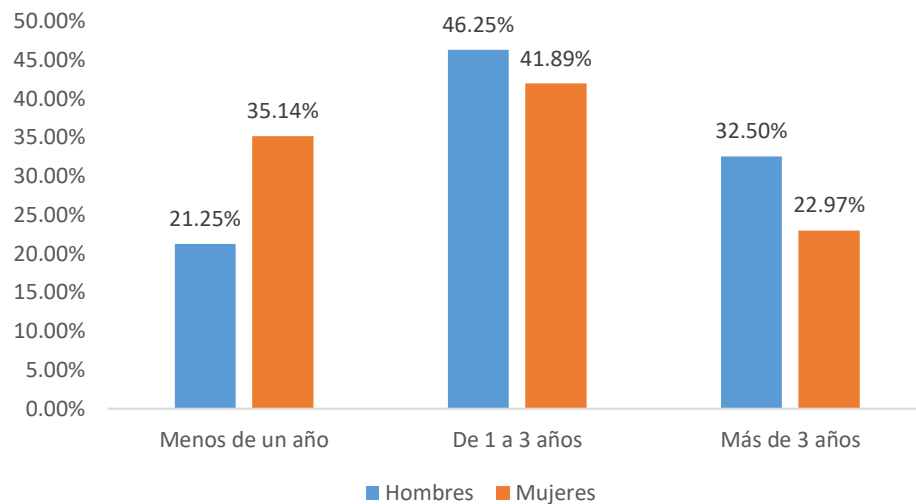
Nota. En este gráfico se muestra el porcentaje entre hombres y mujeres de acuerdo a la antigüedad que se encuentra en su puesto de trabajo según encuesta realizada 2018.

Figura 9.5. Experiencia previa en el trabajo por sexo



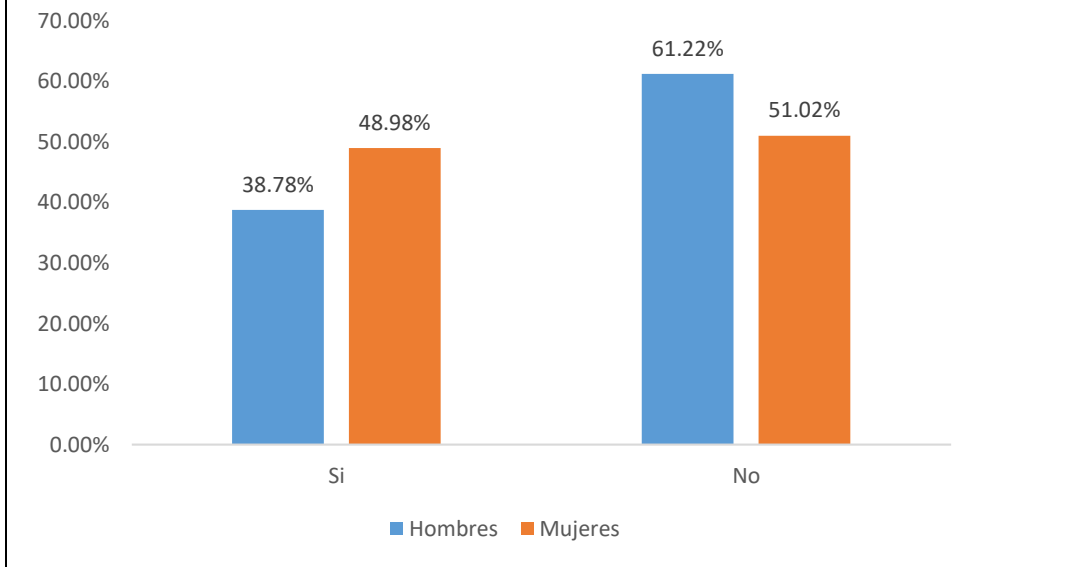
Nota. En este gráfico se muestra el porcentaje entre hombres y mujeres de acuerdo a que si poseen experiencia previa en su puesto de trabajo según encuesta realizada 2018

Figura 9.6. Tiempo de experiencia previa en el trabajo por sexo



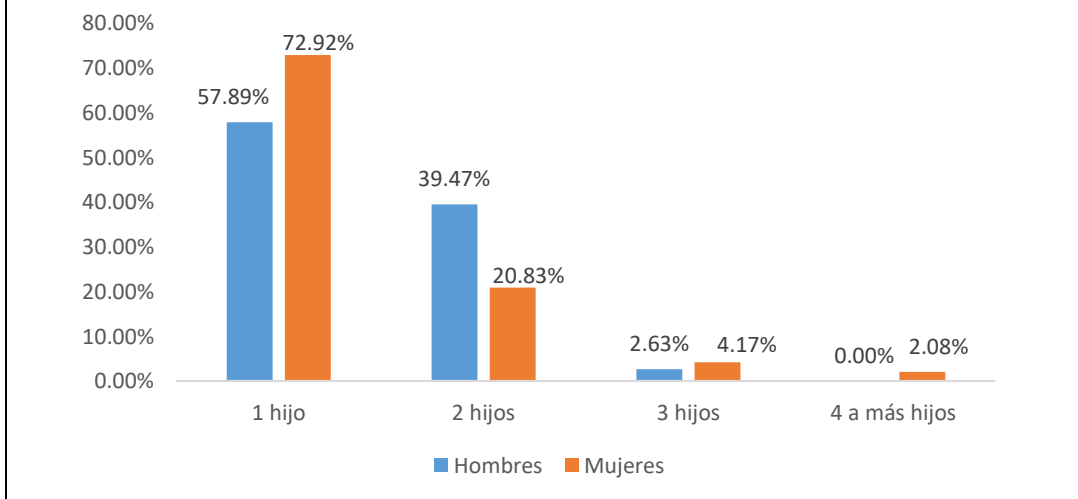
Nota. En este gráfico se muestra el porcentaje entre hombres y mujeres de acuerdo a al tiempo que tienen de experiencia previa en su puesto de trabajo según encuesta realizada 2018.

Figura 9.7. Tiene hijos o menores de edad a su cargo por sexo



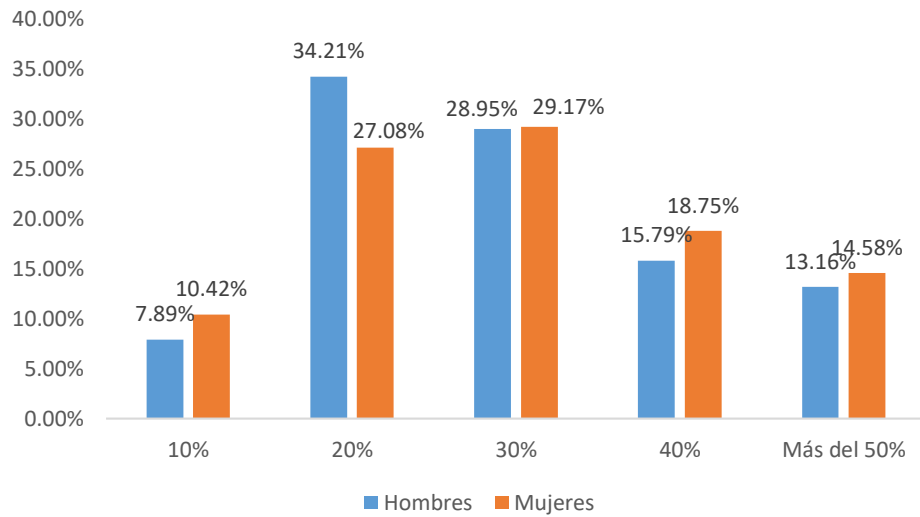
Nota. En este gráfico se muestra el porcentaje entre hombres y mujeres de acuerdo a que si tienen hijos o menores de edad a su cargo según encuesta realizada 2018.

Figura 9.8. Cantidad de hijos o menores de edad tiene a su cargo por sexo



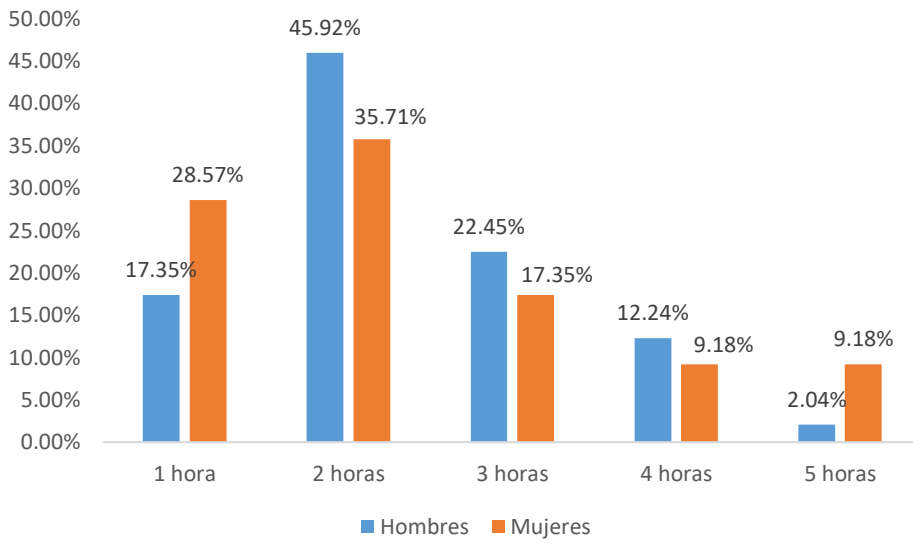
Nota. En este gráfico se muestra el porcentaje entre hombres y mujeres de acuerdo a la cantidad de hijos o menores de edad tienen a su cargo según encuesta realizada 2018.

Figura 9.9. Prioridad de tiempo que dedica a su familia por sexo



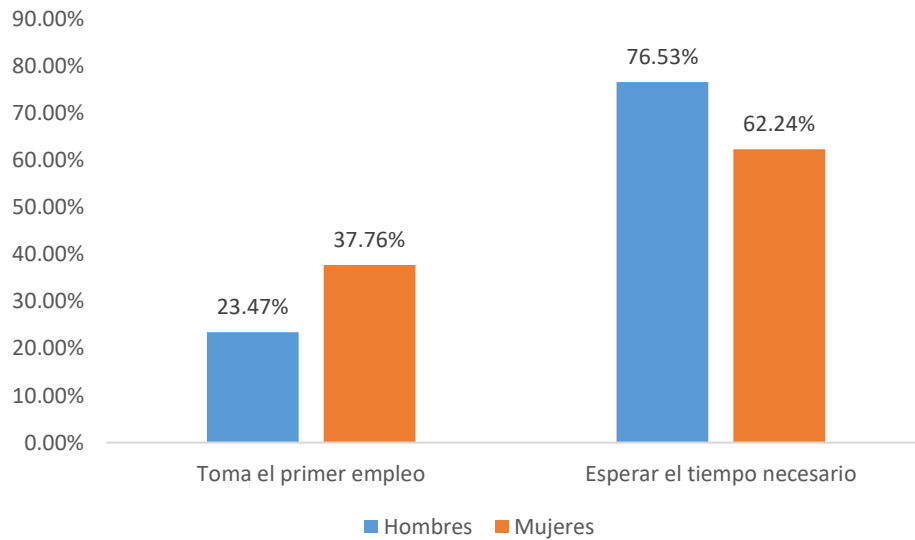
Nota. En este gráfico se muestra el porcentaje entre hombres y mujeres de acuerdo a la prioridad de su tiempo que lo dedica a su familia según encuesta realizada 2018.

Figura 9.10. Tiempo diario que dedica a las tareas domésticas por sexo



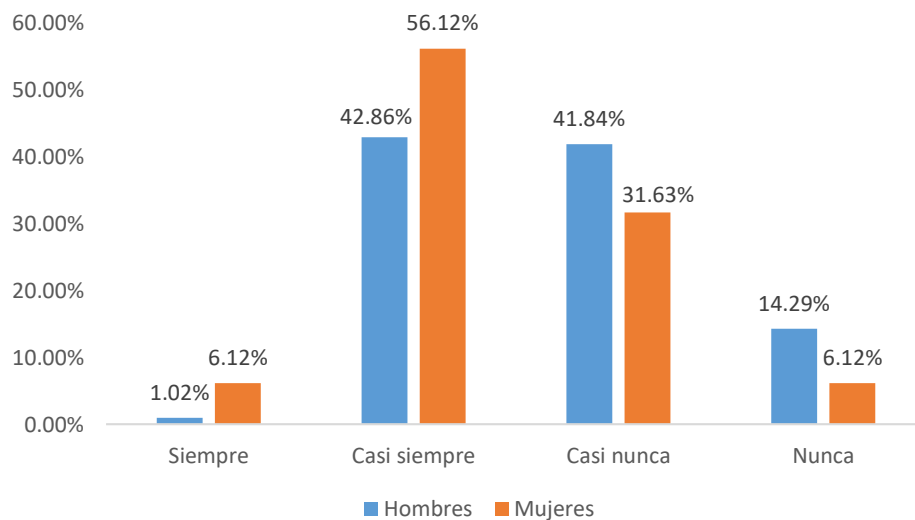
Nota. En este gráfico se muestra el porcentaje entre hombres y mujeres de acuerdo al tiempo diario que dedica a las tareas domésticas según encuesta realizada 2018.

Figura 9.11. Tiempo que demora en conseguir un puesto de trabajo por sexo



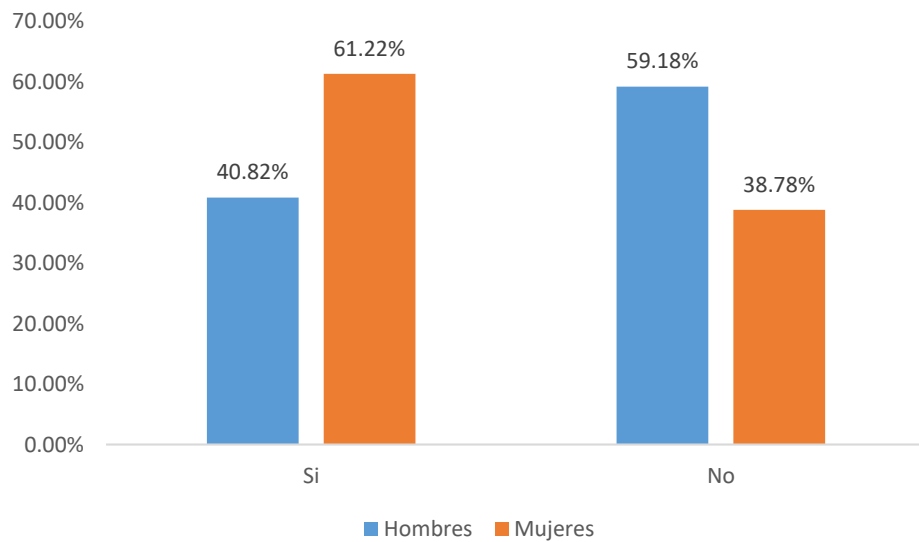
Nota. En este gráfico se muestra el porcentaje entre hombres y mujeres de acuerdo al tiempo que se demora en conseguir un puesto de trabajo según encuesta realizada 2018.

Figura 9.12. Consideración si las mujeres acceden al mismo trabajo con diferente salario por sexo



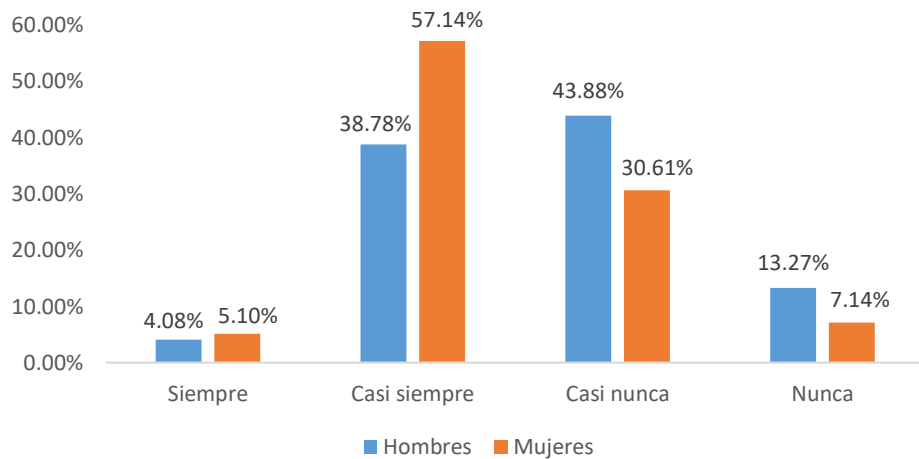
Nota. En este gráfico se muestra el porcentaje entre hombres y mujeres donde indican que si las mujeres acceden a trabajos con menor salario cumpliendo las mismas funciones que los hombres según encuesta realizada 2018.

Figura 9.13. Indicador de desventaja por estereotipos por sexo



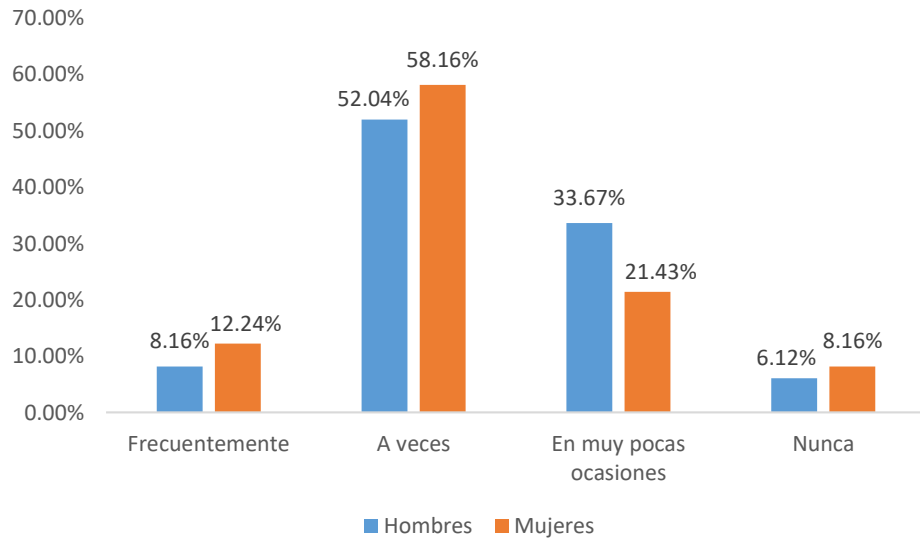
Nota. En este gráfico se muestra el porcentaje entre hombres y mujeres donde indican que si las mujeres se encuentran en desventaja por estereotipos sobre productividad según encuesta realizada 2018.

Figura 9.14. Indicador si existen pactos de discriminación por sexo



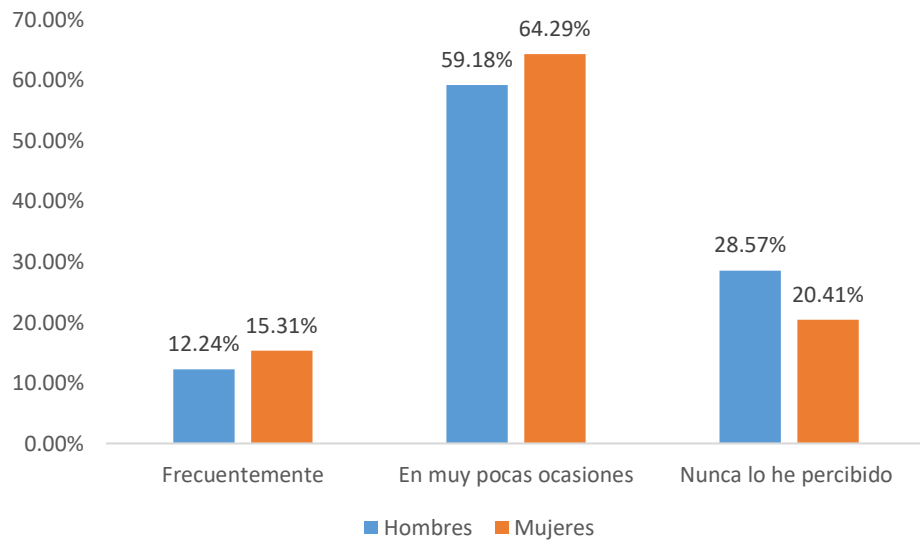
Nota. En este gráfico se muestra el porcentaje entre hombres y mujeres donde indican que si hay pactos de discriminación sexual generando barreras de competencia dando prioridad a los hombres considerados como más productivos según encuesta realizada 2018.

Figura 9.15. Indicador si hay arreglos institucionales por sexo



Nota. En este gráfico se muestra el porcentaje entre hombres y mujeres donde indican que si hay arreglos institucionales para dar ventaja a los hombre sobre las mujeres para poder acceder a empleos dignos según encuesta realizada 2018.

Figura 9.16. Percepción de existencia de discriminación salarial por sexo



Nota En este gráfico se muestra el porcentaje entre hombres y mujeres donde indican si perciben la existencia de discriminación salarial por género en nuestra sociedad según encuesta realizada 2018.

Anexo 03

Cuestionario

Discriminación Salarial por Genero de Colaboradores del Sector Privado en la Ciudad de Trujillo, año 2018

Encuesta dirigida a los colaboradores del sector privado en la ciudad de Trujillo.

Nombre: _____

Género: a) Hombre b) Mujer

Ingresos promedio mensuales:

- a) 930 – 1000 soles mensuales
- b) 1001 – 1500 soles mensuales
- c) 1501 – 2000 soles mensuales
- d) 2001 – 2500 soles mensuales
- e) más de 2500 soles mensuales

I.- Características del Trabajador

1. Nivel de educación alcanzado:

- a) Secundaria Completa
- b) Técnico
- c) Universitario
- d) Pos Grado

2. Puesto actual que labora en su empresa: _____

2.1. Hace cuánto tiempo mantiene ese puesto

- a) Menos de un año b) de 1 a 3 años c) Más de 3 años

2.2. Posee experiencia previa en el área que se desempeña:

- a) SI b) NO

2.3. Si marco sí; indique de cuánto tiempo fue su experiencia previa:

- a) Menos de un año b) de 1 a 3 años c) Más de 3 años

3. Tiene hijos o menores a su cargo: a) SI b) NO

3.1. Si marco sí; indique cuantos hijos o menores de edad a cargo tiene:

- a) 1 hijo b) 2 hijos c) 3 hijos d) 4 a más hijos

3.2. Si marco sí; indique que prioridad de su tiempo dedica a su familia

- a) 10% b) 20% c) 30% d) 40% e) más del 50%

4. Cuantas horas al día dedica a las tareas domésticas:
a) 1 hora b) 2 horas c) 3 horas d) 4 horas e) 5 horas
5. Que tiempo emplea para conseguir un mejor empleo:
a) Tomo el primer empleo que se me presente
b) Espero el tiempo necesario para tomar la mejor alternativa laboral así me tome mucho tiempo

II.- Características de los lugares de trabajo y de los actores dentro del mismo

Preguntas de percepción en los lugares de trabajo.

6. Teniendo en cuenta su experiencia laboral en diferentes empresas ¿Considera que las mujeres acceden a trabajos con menores retribuciones salariales cumpliendo las mismas funciones que los hombres?
a) Siempre b) Casi siempre c) Casi Nunca d) Nunca
7. ¿Considera que, en las evaluaciones de perfil laboral entre hombres y mujeres, las mujeres se encuentran en desventaja por estereotipos sobre productividad?
a) Si b) No
8. A criterio personal ¿Considera que existen pactos de discriminación sexual generando barreras de competencia entre hombres y mujeres, dando prioridad a los hombres considerados como más productivos?
a) Siempre b) Casi siempre c) Casi Nunca d) Nunca
9. ¿Considera que hay arreglos instituciones para dar ventaja a los hombres sobre las mujeres para poder acceder a empleos dignos?
a) Frecuentemente b) A veces c) En muy pocas ocasiones d) Nunca
10. En general. ¿Usted percibe la existencia de discriminación salarial por género en nuestra sociedad?
a) Frecuentemente b) En pocas ocasiones c) Nunca lo he percibido

Anexo 03-1

Ficha técnica

Factores que determinan la discriminación salarial por género de colaboradores del sector privado en la ciudad de Trujillo año 2018.

Anexo 04

Fichas de validación

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
FEUPE Solano Salazar	DOCENTE	Cuestionario para medir	Instrumento elaborado por la autora de la investigación
TÍTULO DEL ESTUDIO: Factores que determinan la discriminación salarial por género de colaboradores del sector privado en la ciudad de Trujillo año 2018.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA				
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Factores que determinan la discriminación salarial por género	Características trabajador	Educación	¿Cuál es su nivel de educación que alcanzado?	- Secundaria completa - Técnico completo - Universitario completo - Pos grado				X											X		
			¿Puesto actual que labora en su empresa?	Abierta				X													X
		Aprendizaje en el trabajo	¿Hace cuánto tiempo posee ese puesto?	- Menos de un año - De 1 a 3 años - Más de 3 años					X												X
			¿Posee experiencia previa en el área que se desempeña?	SI NO					X												X
			¿Cuánto tiempo fue su experiencia previa?	- Menos de un año - De 1 a 3 años - Más de 3 años					X												X
		El modelo del capital humano	¿Tiene hijos o menores a su cargo?	SI NO					X												X
			¿Si marco sí; indique cuantos hijos o menores de edad a cargo tiene?	- 1 hijo - 2 hijos - 3 hijos - 4 a más hijos					X												X

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
MONARRO SANTANDER SÁVIER	DOCENTE	Cuestionario para medir	Instrumento elaborado por la autora de la investigación
TÍTULO DEL ESTUDIO: Factores que determinan la discriminación salarial por género de colaboradores del sector privado en la ciudad de Trujillo año 2018.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

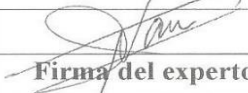
Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA					
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Factores que determinan la discriminación salarial por género	Características trabajador	Educación	¿Cuál es su nivel de educación que alcanzado?	- Secundaria completa - Técnico completo - Universitario completo - Pos grado				X				X				X				X		
		Aprendizaje en el trabajo	¿Puesto actual que labora en su empresa?	Abierta				X					X									
			¿Hace cuánto tiempo posee ese puesto?	- Menos de un año - De 1 a 3 años - Más de 3 años				X					X									X
			¿Posee experiencia previa en el área que se desempeña?	SI NO				X					X					X				X
			¿Cuánto tiempo fue su experiencia previa?	- Menos de un año - De 1 a 3 años - Más de 3 años				X					X					X				X
		El modelo del capital humano	¿Tiene hijos o menores a su cargo?	SI NO				X					X				X					X
			¿Si marco sí, indique cuantos hijos o menores de edad a cargo tiene?	- 1 hijo - 2 hijos - 3 hijos - 4 a más hijos				X					X				X					X

Características de los lugares de trabajo y de los actores de los mismos		¿Qué prioridad de su tiempo lo dedica a su hijo?	- 10% - 20% - 30% - 40% - Más de 50%					X						X							X
		¿Cuántas horas al día dedica a las tareas domésticas?	- 1 hora - 2 horas - 3 horas - 4 horas - 5 horas					X						X							X
		¿Qué tiempo emplea para conseguir un mejor empleo?	-Tomo el primer empleo que se me presente -Espero el tiempo necesario para tomar la mejor alternativa laboral así me tome mucho tiempo					X						X							X
		Gustos por la discriminación	¿Considera que las mujeres acceden a trabajos con menores retribuciones salariales cumpliendo las mismas funciones que los hombres?	- Siempre - Casi siempre - Casi Nunca - Nunca					X					X							X
		Discriminación estadística	¿Considera que en las evaluaciones de perfil laboral entre hombres y mujeres, las mujeres se encuentran en desventaja por estereotipos sobre productividad?	SI NO					X					X							X
		Modelo monopolístico de	A criterio personal ¿Considera que hay pactos de discriminación	- Siempre					X					X							X

	discriminación	sexual generando barreras de competencia dando prioridad a los hombres considerados como más productivos?	- Casi siempre - Casi Nunca - Nunca				X				X				X			X
	Modelos institucionales	¿Considera que hay arreglos instituciones para dar ventaja a los hombres sobre las mujeres para poder acceder a empleos dignos?	- Frecuentemente - A veces - En muy pocas ocasiones - Nunca				X				X				X			X
		En general. ¿Usted percibe la existencia de discriminación salarial por género en nuestra sociedad?	- Frecuentemente - En pocas ocasiones - Nunca lo he percibido				X				X				X			X

OPINION DE APLICABILIDAD: **Procede su aplicación**
 Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan
 No procede su aplicación

Trujillo 28/09/18	17843575		
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma del experto	Teléfono



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Zavaleta Pesantes Harry	DOCENTE	Cuestionario para medir	Instrumento elaborado por la autora de la investigación

TÍTULO DEL ESTUDIO: Factores que determinan la discriminación salarial por género de colaboradores del sector privado en la ciudad de Trujillo año 2018.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA			
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Factores que determinan la discriminación salarial por género	Características trabajador	Educación	¿Cuál es su nivel de educación que alcanzado?	- Secundaria completa - Técnico completo - Universitario completo - Pos grado				/				/				/				/
		Aprendizaje en el trabajo	¿Puesto actual que labora en su empresa?	Abierta				/				/				/				/
			¿Hace cuánto tiempo posee ese puesto?	- Menos de un año - De 1 a 3 años - Más de 3 años				/				/				/				/
			¿Posee experiencia previa en el área que se desempeña?	SI NO				/				/				/				/
			¿Cuánto tiempo fue su experiencia previa?	- Menos de un año - De 1 a 3 años - Más de 3 años				/				/				/				/
		El modelo del capital humano	¿Tiene hijos o menores a su cargo?	SI NO				/				/				/				/
			¿Si marco sí; indique cuantos hijos o menores de edad a cargo tiene?	- 1 hijo - 2 hijos - 3 hijos - 4 a más hijos				/				/				/				/

Características de los lugares de trabajo y de los actores de los mismos		¿Qué prioridad de su tiempo lo dedica a su hijo?	- 10% - 20% - 30% - 40% - Más de 50%				/			/			/			/			/
		¿Cuántas horas al día dedica a las tareas domésticas?	- 1 hora - 2 horas - 3 horas - 4 horas - 5 horas				/			/			/			/			/
		¿Qué tiempo emplea para conseguir un mejor empleo?	-Tomo el primer empleo que se me presente -Espero el tiempo necesario para tomar la mejor alternativa laboral así me tome mucho tiempo				/			/			/			/			/
	Gustos por la discriminación	¿Considera que las mujeres acceden a trabajos con menores retribuciones salariales cumpliendo las mismas funciones que los hombres?	- Siempre - Casi siempre - Casi Nunca - Nunca				/			/			/			/			/
	Discriminación estadística	¿Considera que en las evaluaciones de perfil laboral entre hombres y mujeres, las mujeres se encuentran en desventaja por estereotipos sobre productividad?	SI NO				/			/			/			/			/
	Modelo monopolístico de	A criterio personal ¿Considera que hay pactos de discriminación	- Siempre				/			/			/			/			/

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
MORENO RODRIGUEZ AGUSTO	DOCENTE	Cuestionario para medir	Instrumento elaborado por la autora de la investigación
TÍTULO DEL ESTUDIO: Factores que determinan la discriminación salarial por género de colaboradores del sector privado en la ciudad de Trujillo año 2018.			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:


Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA			
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Factores que determinan la discriminación salarial por género	Características trabajador	Educación	¿Cuál es su nivel de educación que alcanzado?	- Secundaria completa - Técnico completo - Universitario completo - Pos grado				✓				✓			✓				✓	
		Aprendizaje en el trabajo	¿Puesto actual que labora en su empresa?	Abierta				✓						✓						✓
			¿Hace cuánto tiempo posee ese puesto?	- Menos de un año - De 1 a 3 años - Más de 3 años				✓						✓						✓
			¿Posee experiencia previa en el área que se desempeña?	SI NO				✓						✓						✓
			¿Cuánto tiempo fue su experiencia previa?	- Menos de un año - De 1 a 3 años - Más de 3 años				✓						✓						✓
		El modelo del capital humano	¿Tiene hijos o menores a su cargo?	SI NO				✓						✓						✓
			¿Si marco sí; indique cuantos hijos o menores de edad a cargo tiene?	- 1 hijo - 2 hijos - 3 hijos - 4 a más hijos				✓						✓						✓

Características de los lugares de trabajo y de los actores de los mismos		¿Qué prioridad de su tiempo lo dedica a su hijo?	- 10% - 20% - 30% - 40% - Más de 50%			/					/				/			/
		¿Cuántas horas al día dedica a las tareas domésticas?	- 1 hora - 2 horas - 3 horas - 4 horas - 5 horas			/					/				/			/
		¿Qué tiempo emplea para conseguir un mejor empleo?	-Tomo el primer empleo que se me presente -Espero el tiempo necesario para tomar la mejor alternativa laboral así me tome mucho tiempo			/					/				/			/
		Gustos por la discriminación	¿Considera que las mujeres acceden a trabajos con menores retribuciones salariales cumpliendo las mismas funciones que los hombres?	- Siempre - Casi siempre - Casi Nunca - Nunca			/				/				/			/
		Discriminación estadística	¿Considera que en las evaluaciones de perfil laboral entre hombres y mujeres, las mujeres se encuentran en desventaja por estereotipos sobre productividad?	SI NO			/				/				/			/
		Modelo monopolístico de	A criterio personal ¿Considera que hay pactos de discriminación	- Siempre			/				/				/			/

		discriminación	sexual generando barreras de competencia dando prioridad a los hombres considerados como más productivos?	- Casi siempre - Casi Nunca - Nunca					/				/				/			/
		Modelos institucionales	¿Considera que hay arreglos institucionales para dar ventaja a los hombres sobre las mujeres para poder acceder a empleos dignos?	- Frecuentemente - A veces - En muy pocas ocasiones - Nunca					/				/				/			/
			En general, ¿Usted percibe la existencia de discriminación salarial por género en nuestra sociedad?	- Frecuentemente - En pocas ocasiones - Nunca lo he percibido					/				/				/			/

OPINION DE APLICABILIDAD: **Procede su aplicación**
 Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan
 No procede su aplicación

Trujillo / /	/ 78 / 8700		
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
<i>Arzujo Calderón Wilder</i>	<i>DOCENTE</i>	Cuestionario para medir	Instrumento elaborado por la autora de la investigación

TÍTULO DEL ESTUDIO: Factores que determinan la discriminación salarial por género de colaboradores del sector privado en la ciudad de Trujillo año 2018.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008).

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA				
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Factores que determinan la discriminación salarial por género	Características trabajador	Educación	¿Cuál es su nivel de educación que alcanzado?	- Secundaria completa - Técnico completo - Universitario completo - Pos grado				X											X		
			¿Puesto actual que labora en su empresa?	Abierta				X												X	
		Aprendizaje en el trabajo	¿Hace cuánto tiempo posee ese puesto?	- Menos de un año - De 1 a 3 años - Más de 3 años				X													X
			¿Posee experiencia previa en el área que se desempeña?	SI NO				X													X
			¿Cuánto tiempo fue su experiencia previa?	- Menos de un año - De 1 a 3 años - Más de 3 años				X													X
		El modelo del capital humano	¿Tiene hijos o menores a su cargo?	SI NO				X													X
			¿Si marco sí; indique cuantos hijos o menores de edad a cargo tiene?	- 1 hijo - 2 hijos - 3 hijos - 4 a más hijos				X													X

Características de los lugares de trabajo y de los actores de los mismos		¿Qué prioridad de su tiempo lo dedica a su hijo?	- 10% - 20% - 30% - 40% - Más de 50%				X				X					X		
		¿Cuántas horas al día dedica a las tareas domésticas?	- 1 hora - 2 horas - 3 horas - 4 horas - 5 horas				X				X						X	
		¿Qué tiempo emplea para conseguir un mejor empleo?	-Tomo el primer empleo que se me presente -Espero el tiempo necesario para tomar la mejor alternativa laboral así me tome mucho tiempo				X				X						X	
	Gustos por la discriminación	¿Considera que las mujeres acceden a trabajos con menores retribuciones salariales cumpliendo las mismas funciones que los hombres?	- Siempre - Casi siempre - Casi Nunca - Nunca				X			X						X		
	Discriminación estadística	¿Considera que en las evaluaciones de perfil laboral entre hombres y mujeres, las mujeres se encuentran en desventaja por estereotipos sobre productividad?	SI NO				X			X						X		
	Modelo monopolístico de	A criterio personal ¿Considera que hay pactos de discriminación	- Siempre				X			X						X		

	discriminación	sexual generando barreras de competencia dando prioridad a los hombres considerados como más productivos?	- Casi siempre - Casi Nunca - Nunca				X				X				X				X
	Modelos institucionales	¿Considera que hay arreglos instituciones para dar ventaja a los hombres sobre las mujeres para poder acceder a empleos dignos?	- Frecuentemente - A veces - En muy pocas ocasiones - Nunca				X				X				X				X
		En general. ¿Usted percibe la existencia de discriminación salarial por género en nuestra sociedad?	- Frecuentemente - En pocas ocasiones - Nunca lo he percibido				X				X				X				X

OPINION DE APLICABILIDAD: **Procede su aplicación**
 Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan
 No procede su aplicación

Trujillo / /	18100902		
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma del experto	Teléfono

Anexo 06

Formato de consentimiento informado

Consentimiento informado

Sr. (a) (ta)

.....
Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es: Katerine Anali Germán Pérez Alumna de la escuela académica profesional de Contabilidad de la Universidad Privada César Vallejo – Trujillo. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre Factores que determinan la discriminación salarial por género de colaboradores del sector privado en la ciudad de Trujillo año 2018; y para ello queremos contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de una prueba para medir: la discriminación salarial por género de colaboradores del sector privado en la ciudad de Trujillo año 2018. En caso acepte participar en la investigación, afirmo haber sido informado (a) de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se explicará cada una de ellas. Gracias por su colaboración.

Atte.

ESTUDIANTE DE LA ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE
CONTABILIDAD
UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO

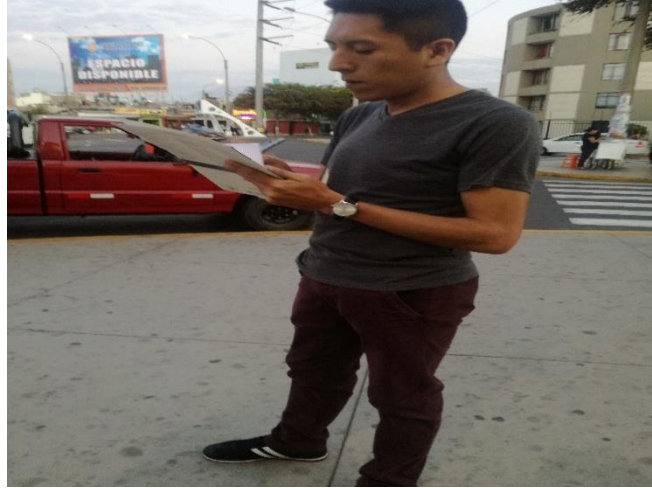
Yo.....

Con número de DNI:acepto participar en la investigación Factores que determinan la discriminación salarial por género de colaboradores del sector privado en la ciudad de Trujillo año 2018. De la señorita: Katerine Anali Germán Pérez.

Día:/...../.....

Anexo 07
Evidencias

Figura 9.17. Uno de los 96 hombres encuestados



Nota. Evidencia de una persona que se encuestó para el desarrollo de esta investigación.

Figura 9.18. Una de las 96 personas encuestadas



Nota. Evidencia de una persona que se encuestó para el desarrollo de esta investigación.

