



ESCUELA DE POSTGRADO Y ESTUDIOS
CONTINUOS

“ANÁLISIS DE LOS FACTORES QUE AFECTAN LA
BRECHA SALARIAL ENTRE MUJERES Y
HOMBRES EN LA REGIÓN LA LIBERTAD EN EL
AÑO 2017”

Trabajo de investigación para optar el grado académico de:
Maestro en Administración de Empresas

Autores:

Bach. Ericka Hurtado Gálvez

Bach. Leonardo Villavicencio
Esquivel

Asesor:

Mg. Karina Cárdenas Rodríguez

Trujillo - Perú

2019

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA PRESENTACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

El asesor Ms. C. Karina Cárdenas Rodríguez, Docente de la Escuela de Postgrado y Estudios Continuos de la Universidad Privada del Norte, ha realizado el seguimiento del proceso de formulación y desarrollo de la investigación del estudiante:

- Ericka Hurtado Gálvez
- Leonardo Villavicencio Esquivel

Por cuanto, **CONSIDERA** que el trabajo de investigación titulado: Análisis de los factores que afectan la brecha salarial entre mujeres y hombres en la región La Libertad en el año 2017 para aspirar al grado académico de Magister en MAESTRÍA EJECUTIVA EN ADMINISTRACIÓN por la Universidad Privada del Norte, reúne las condiciones adecuadas, por lo cual AUTORIZA al interesado para su presentación.

Ms. C. Karina Cárdenas Rodríguez Asesor

ACTA DE EVALUACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

El comité del trabajos de investigación, conformado por: *Haga clic o pulse aquí para escribir texto.*; designados mediante *Haga clic o pulse aquí para escribir texto.*, ha procedido a realizar la evaluación del trabajo de investigación de los estudiantes: Hurtado Gálvez, Ericka y Villavicencio Esquivel, Leonardo para aspirar al grado académico de Magister en MAESTRÍA EJECUTIVA EN ADMINISTRACIÓN con el trabajo de investigación: Análisis de los factores que afectan la brecha salarial entre mujeres y hombres en la región La Libertad en el año 2017.

Luego de la revisión del trabajo en forma y contenido los miembros del jurado acuerdan:

Aprobación por unanimidad

Aprobación por mayoría

Calificativo:

Excelente [18 -20]

Sobresaliente [15 - 17]

Buena [13 - 14]

Calificativo:

Excelente [18 -20]

Sobresaliente [15 - 17]

Buena [13 - 14]

Desaprobación

Firman en señal de conformidad

Dr. / Mag. Luis Alegría Ferreyros
Miembro del Comité

Dr. / Mag. Paola Ibañez Díaz
Miembro del Comité

Dr. / Mag. Wilmer Infante Pollack
Miembro del Comité

DEDICATORIA

Dedicamos este trabajo a dos adolescentes que crecen día a día y nos enseñan que es posible erradicar prejuicios, salir del status quo, lograr cambios y ver el mundo con mente positiva.

AGRADECIMIENTO

A Ana Paola e Ivonne por incentivarnos a investigar con sus tantas y variadas preguntas, sobretodo sus por qué, porque si descubrimos la causa sabremos cómo solucionar el problema.

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA PRESENTACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.....	2
ACTA DE EVALUACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	3
DEDICATORIA.....	4
AGRADECIMIENTO	5
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	11
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	22
CAPÍTULO III. RESULTADOS	25
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	69
REFERENCIAS.....	80
ANEXOS	82

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Participación de género en trabajadores dependientes.....	25
Figura 2. Participación de trabajadores por etnia	26
Figura 3. Porcentaje de género por etnia.....	27
Figura 4. Brecha salarial por etnia.....	28
Figura 5. Participación de trabajadores por rango de edad.....	29
Figura 6. Porcentaje de género por rango de edad	29
Figura 7. Brecha salarial por rango de edad	30
Figura 8. Participación de trabajadores por estado civil.....	31
Figura 9. Porcentaje de género por estado civil.....	32
Figura 10. Brecha salarial por estado civil	32
Figura 11. Participación de trabajadores por nivel de estudios	33
Figura 12. Porcentaje de género por nivel de estudios.....	34
Figura 13. Brecha salarial por nivel de estudios.....	35
Figura 14. Participación de trabajadores en empleo formal e informal	36
Figura 15. Porcentaje de género en empleo formal e informal.....	36
Figura 16. Brecha salarial en empleo formal e informal.....	37
Figura 17. Participación de trabajadores por tipo de empleador	38
Figura 18. Porcentaje de género por tipo de empleador	38
Figura 19. Brecha salarial por tipo de empleador	39
Figura 20. Participación de trabajadores por tamaño de empresa	40
Figura 21. Porcentaje de género por tamaño de empresa	40
Figura 22. Brecha salarial por tamaño de empresa	41
Figura 23. Participación de trabajadores por ocupación principal	42
Figura 24. Porcentaje de género por ocupación principal	42
Figura 25. Brecha salarial por ocupación principal	43

Figura 26. Participación de trabajadores por horas trabajadas a la semana.....	44
Figura 27. Porcentaje de género por horas trabajadas a la semana.....	44
Figura 28. Brecha salarial por horas trabajadas a la semana.....	45
Figura 29. Participación de trabajadores por sistema de pensiones.....	46
Figura 30. Porcentaje de género por sistema de pensiones	46
Figura 31. Brecha salarial por sistema de pensiones	47
Figura 32. Participación de trabajadores por sistema de salud	48
Figura 33. Porcentaje de género por sistema de salud.....	48
Figura 34. Brecha salarial por tipo de sistema de salud	49
Figura 35. Participación de género en independientes.....	50
Figura 36. Participación de los independientes por etnia.....	51
Figura 37. Porcentaje de género de los independientes por etnia	51
Figura 38. Brecha salarial de los independientes por etnia	52
Figura 39. Participación de los independientes por rango de edad	53
Figura 40. Porcentaje de género de los independientes por rango de edad	53
Figura 41. Brecha salarial de los independientes por rango de edad	54
Figura 42. Participación de los independientes por estado civil	55
Figura 43. Porcentaje de género de los independientes por estado civil	56
Figura 44. Brecha salarial de los independientes por estado civil	56
Figura 45. Participación de los independientes por nivel de estudios.....	57
Figura 46. Porcentaje de género de los independientes por nivel de estudios.....	58
Figura 47. Brecha salarial de los independientes por nivel de estudios.....	59
Figura 48. Participación de los independientes en empleo formal e informal.....	60
Figura 49. Porcentaje de género de los independientes en empleo formal e informal.....	60
Figura 50. Brecha salarial de los independientes en empleo formal e informal.....	61
Figura 51. Participación de los independientes por rango de horas trabajadas a la semana	62

Figura 52. Porcentaje de género de los independientes por rango de horas trabajada a la semana	62
Figura 53. Brecha salarial de los independiente por rango de horas trabajadas a la semana.	63
Figura 54. Participación de los independientes por sistema de pensiones.....	64
Figura 55. Porcentaje de género de los independientes por sistema de pensiones.....	65
Figura 56. Brecha salarial de los independientes por sistema de pensiones.....	65
Figura 57. Participación de los independientes por sistema de salud	66
Figura 58. Porcentaje de género de los independientes por sistema de salud	67
Figura 59. Brecha salarial de los independientes por sistema de salud	67

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo determinar los factores que afectan la brecha salarial entre mujeres y hombres en La Libertad en el año 2017; y que ubican a la región como la cuarta con mayor brecha salarial a nivel nacional.

Se han trabajado los datos de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO 2017) para la región; en primer lugar, se analizaron los ingresos principales de hombres y mujeres entre 14 y 78 años de la costa y sierra norte de La Libertad que trabajan para un tercero, es decir que tienen un empleador, se descartaron todas aquellas personas en edad de trabajar que no generan ingresos principales (desempleados, trabajador familiar no remunerados y empleador), personas con ingresos secundarios y otros ingresos.

En segundo lugar, se analizaron los ingresos de los trabajadores independientes que generan ingresos principales para realizar los mismos comparativos por el tipo de actividad que desarrollan.

El análisis consta de una serie de comparativos de cada ítem seleccionado de la encuesta para determinar los factores que influyen en la brecha salarial.

Se encuentra que la formalidad del trabajo (beneficios sociales, gratificaciones, vacaciones, etc.) y el grado de instrucción alcanzado tienen un impacto muy importante en la brecha salarial.

Palabras clave: *Brecha salarial; nivel de estudios; maternidad; formalidad.*

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La brecha salarial consiste en la diferenciación del salario entre hombres y mujeres que desempeñan la misma labor y que afecta negativamente a las segundas a nivel mundial y a su vez forma parte de la brecha de género. (Actis di Pasquale & Atucha, 2003)

Las mujeres buscan desarrollar sus capacidades, forman parte de la población económicamente activa, PEA, o buscan trabajo activamente, sin embargo, se enfrentan a una realidad en la cual la oferta de trabajo presenta salarios bajos, no cuenta con apoyo para conciliar su vida profesional y familiar, sufren algún tipo de violencia dentro o fuera del trabajo, son discriminadas en los procesos de selección, etc. (Organización Internacional del Trabajo - OIT, 2018)

El BID considera que en los últimos 50 años se ha producido un aumento significativo del número de mujeres que trabaja o busca trabajo activamente, de 20% a 70%; sin embargo, reconoce que existe una marcada brecha de género a nivel mundial y propone incentivar las Iniciativas de Paridad de Género (IPG) (Banco Interamericano de Desarrollo - BID, 2018).

Las IPG buscan identificar y reducir las barreras que impiden que las mujeres puedan acceder a las oportunidades laborales en igualdad de condiciones. Las iniciativas desarrollan y ponen en marcha planes de acción, de una duración promedio de tres años, con medidas concretas para: Incrementar la participación de las mujeres en la fuerza laboral; Reducir la brecha salarial de género; Promover la participación de mujeres en puestos de liderazgo (Iniciativa de Paridad de Género, 2018)

Las mujeres peruanas están cada vez más presentes en el mundo laboral (formal o informal), sin embargo, gozan de menor tiempo para dedicarse a otras actividades tales como el descanso, recreación, crecimiento profesional, estudios, etc. Ya que tienen que adicionar el trabajo doméstico no remunerado al número total de horas semanales de trabajo, revisamos la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo - ENUT y en ella encontramos que el tiempo total de trabajo semanal de las mujeres es 75 horas con 54 minutos (36 horas con 27 minutos al trabajo remunerado y 39 horas con 28 minutos al trabajo doméstico no remunerado) y de los hombres es 66 horas con 39 minutos (50 horas con 46 minutos al trabajo remunerado y 15 horas con 54 minutos al trabajo doméstico no remunerado). Es decir que las mujeres tienen menos horas de trabajo remunerado y mayor número total de horas trabajadas a la semana, lo que impacta en la brecha salarial. (Freyre Valladolid & López Mendoza , 2011)

La OIT estima que, si se reduce el desequilibrio de género en el mercado laboral al 2025, el PIB podría aumentar y los ingresos fiscales de los países de América Latina y el Caribe podría incrementarse en 4%. (Organización Internacional del Trabajo - OIT, 2017)

Sin embargo, otra realidad a la que se enfrentan las mujeres es la feminización del trabajo, que consiste en mayor empleabilidad de la mujer y suele generarse en etapas de recesión económica. Los hombres tienen mayor tasa de desempleo, pero el promedio de ingresos de las mujeres es menor al mercado, incluso podría considerarse como menor costo de producción para los empleadores. (Vásconez Rodríguez, 2017)

En la entrevista del 05 de febrero de este año que le hizo Rosa María Palacios a la Congresista de la República Marisa Glave por el caso de acoso sexual que denunció y que muestra como una mujer en política es *sexualizada* con la finalidad de destruir su imagen y amedrentarla, se tocaron varios temas entre ellos la participación política de la mujer, cuota de género en toma de decisión y administración de justicia debido a la corrupción del poder judicial haciendo referencia a los audios del caso los cuellos blancos del puerto donde no sólo se traficaban sentencias, sino también nombramientos, favores e incluso se realizaban chantajes sexuales a trabajadoras de la corte superior del Callao, que es algo tan común en la vida laboral de las mujeres y que se considera como una de las barreras que tienen que superar las mujeres para tener un crecimiento laboral y profesional, conocidas como Techo de cristal (Glave, 2019). En la entrevista también se mencionó que la brecha salarial en el sector público aumenta debido a que las mujeres que se desempeñan en puestos de dirección trabajan bajo la modalidad CAS por lo cual desempeñan funciones mayores con un menor sueldo frente a un hombre nombrado y que tiene un puesto de menor jerarquía (Glave, 2019). Se hizo mención a la caricatura del artista Carlín en la cual se refleja los obstáculos que tienen las mujeres respecto a sus pares varones (Carlín, 2019) para lograr la tan anhelada meritocracia.

Es importante señalar que el grado de estudios alcanzados permite que la brecha salarial se reduzca en porcentaje, es decir que las mujeres con estudios superiores tienen mejores ingresos que las mujeres con primaria o secundaria. Sin embargo, existe una tendencia social a considerar que la mujer soltera puede alcanzar su potencial laboral y mejorar sus ingresos

porque no tiene carga familiar, sucede lo inverso para los hombres. Pero cuando el estado civil cambia, las mujeres no son consideradas para oportunidades de crecimiento debido a que ellas asumen la carga familiar y doméstica casi en su totalidad; por lo que se considera que el hombre casado tiene mayor disponibilidad de tiempo ya que tiene quien se ocupe de la familia y del hogar. (Balza Tassara Cánepa, 2019)

Existe también una creencia de parte de los empleadores de considerar mucho más costosa la contratación de mujeres porque la maternidad de estas durante la relación laboral implica pagar sobrecostos como son el descanso pre y post natal, el pago de personal de reemplazo, permisos, tardanzas y la lactancia por un año. Pero el estudio *Costos laborales de hombres y mujeres en países de América Latina: mitos y realidad*, realizado en 5 países, los cuales presentan similares políticas laborales, concluye que el sobrecosto por maternidad y cuidado infantil no es mayor al 2% de su costo laboral (Abramo, 2005) frente al costo por accidentes de trabajo y/o enfermedades ocupacionales que tienen mayor incidencia en los hombres.

La principal razón para que los costos sean bajos reside en el ámbito de las políticas públicas y de la legislación del trabajo: los beneficios médicos y monetarios asociados a la maternidad no son financiados directamente por el empleador, sino por fondos públicos en el caso de Chile y por los sistemas de seguridad social en Argentina, Brasil, México y Uruguay. (Abramo, 2005).

... La OIT estima, que en países en vías de desarrollo, el costo anual de los accidentes y enfermedades ocupacionales está entre el 2% al 11% del Producto Bruto Interno (PBI), en el Perú es de aproximadamente \$ 50,000

millones de dólares americanos, es decir entre \$1,000 y \$5,500 millones de dólares americano anuales... (Dirección General de Salud Ambiental - DIGESA, 2005)

“Históricamente, la mujer ha estado en una situación de desventaja en la arena política en todos los niveles de gobierno” (Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI, 2018, pág. 17)

La paridad es una necesidad que no ha sido entendida por los parlamentarios peruanos que han rechazado la aplicación de la misma para la Junta Nacional de Justicia (JNJ) por citar un ejemplo; ellos consideran que la Paridad se opone a la meritocracia, y esto no es así, ya que en el mercado laboral tenemos similar número de hombres y mujeres profesionales que calzan en el perfil que exige la JNJ, por lo tanto, también se habla de meritocracia. Gran indignación causó la conformación del nuevo consejo de ministros en la población y los políticos tradicionales porque es un consejo paritario, las ministras recibieron una serie de ataques referidos a su capacidad y profesionalismo, el caso más escandaloso fue el pronunciamiento de 5 consejos departamentales del Colegio de Ingenieros del Perú (entre ellos La Libertad) que se opuso a que una abogada sea ministra de agricultura, cosa curiosa porque en anteriores gestiones 5 ministros de este sector también tenían profesiones distintas a la ingeniería y no recibieron ningún pronunciamiento.

... La discusión de paridad, es una discusión de justicia. Se habla de Paridad de Género, es decir, de que cuando hablamos de posiciones de autoridad, estas posiciones estén repartidas de manera equitativa entre hombres y mujeres. Básicamente, en el Perú como en el mundo somos

mitad hombres y mitad mujeres, sin embargo, los puestos de poder van significativamente a favor de los hombres ... Ya que sabemos que las mujeres están igual de preparadas que los hombres, lo corregimos con una política de cuotas... (Del Solar, 2019)

El 13 de noviembre del 2018 se llevó a cabo, en la ciudad de Trujillo, el Reporte de Adjuntía N°002-2018-DP/ADM de la Defensoría del Pueblo: “Por un Perú con mujeres libres de violencia. Perspectivas de las víctimas, obstáculos e índices cuantitativos”; en el cual se mostraron las cifras de violencia contra la mujer por regiones en lo que iba del 2018; La Libertad ocupa el puesto 7 a nivel nacional en casos de violencia contra la mujer y el puesto 4 en feminicidios (14 casos), con un incremento del 11.95% de casos de violencia familiar con respecto al año 2017 según la información proporcionada por los Centros de Emergencia Mujer (CEM), pero esta información difería en número de los casos que registraba a la misma fecha el ministerio público y el poder judicial, porque se evidenció que en la actualidad no se cuenta con un sistema que interconecte la data de las diferentes instituciones del Estado.

Las cifras que se mostraron nos hizo preguntarnos qué sucede en La Libertad, cuál es la realidad de hombres y mujeres en nuestra región, qué factores influyen en los altos índices de violencia.

Como señala la CEPAL, la violencia contra las mujeres no puede analizarse y enfrentarse de manera aislada sino vinculada a los factores de desigualdad económica, social y cultural que operan en las relaciones de poder entre hombres y mujeres, los que tienen su correlato en la desigualdad de recursos en el ámbito privado y en la esfera pública, y están

en directa relación con la desigual distribución del trabajo, especialmente el trabajo doméstico no remunerado. (Comisión Económica para América Latina y el Caribe - CEPAL, 2014)

Acudimos a la Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO del año 2017 y encontramos, entre otros datos que existe una marcada brecha salarial: en La Libertad las mujeres ganan el 58.87% que los hombres, es decir 11.86% menos que el promedio nacional de 70.73%, ubicándola como la 4ta. región con mayor brecha salarial detrás de Moquegua, Pasco y Arequipa. Si comparamos el mismo punto con respecto a la encuesta 2016, en La Libertad las mujeres percibían el 61.3% que los hombres, es decir 9.85% menos que el promedio nacional de 70.8% y se ubicaba como la 8va. región con mayor brecha salarial; esto quiero decir que la región experimentó un incremento en la brecha salarial de 2.43% en el año 2017 con respecto al año 2016.

Este incremento nos hizo preguntarnos qué sucede en la región para que sus resultados sean tan desfavorables para las mujeres, acudimos a la literatura acerca de violencia de género en Latinoamérica, brecha salarial, empoderamiento económico de la mujer, etc. y encontramos que varias concluyen que a menor brecha salarial mayor será el crecimiento económico, pero no necesariamente se reducen los índices de violencia, por lo que enfocaremos el presente estudio en la brecha salarial.

La autonomía económica se refiere a la capacidad de las mujeres de generar ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado en igualdad de condiciones que los hombres. Se considera la distribución y uso del tiempo y la contribución de las mujeres a la economía

mediante el trabajo no remunerado (Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI, 2017, pág. 34)

El Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI publica cada año el estudio “Perú: Brechas de Género ... Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres”, donde recopila y analiza información de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO del año), de la Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (ENDES del año), de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT, 2010), entre otras, para mostrar resultados de diversos factores e indicadores que afectan la igualdad de género en el país; y a su vez permiten visibilizar la realidad que afrontan las mujeres cada año. Visibilizar el problema es el primer paso, revisar si mejora o empeora la situación cada año es indispensable para crear iniciativas que combatan la desigualdad, pero corresponde a la clase política y gobernante la creación y aplicación de políticas adecuadas.

Por mencionar algunas Leyes, el 08 de marzo del 2018 se aprobó el reglamento de la Ley N° 30709 (Decreto Supremo N° 002-2018-TR), Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres; el 19 de agosto del 2018 se aprobó el reglamento de la Ley N° 30792 (Decreto Supremo N° 007-2018-TR), Ley de utilidades justas para las madres. La primera va dirigida a erradicar toda práctica de discriminación remunerativa en los centros laborales y la segunda considera los días de descanso pre y post natal para el cálculo de utilidades de las trabajadoras en el sector privado. Una iniciativa de reforma constitucional del ejecutivo fue la bicameralidad que incluía la paridad como requisito, pero este no tuvo acogida en el Congreso y sus modificatorias causaron el rechazo también en la población; actualmente la bancada de Nuevo Perú tiene un proyecto de ley que busca que los días de

descanso por paternidad también sean contabilizados para el cálculo de utilidades, lo que complementarían a la Ley 30792 (Redacción EC, 2019).

Los factores sociodemográficos afectan la igualdad de mujeres y hombres en el Perú, tal como lo indica el INEI, de manera general el acceso a la educación en favor de las niñas y mujeres podría estar muy avanzado, pero se encuentran diferencias de acuerdo a las características de la población cuando se desagregan los datos de los estudios realizados, el INEI considera algunas de estas características en el estudio de las brechas de género: condiciones socioeconómicas, etnia, zona de residencia, edad, etc.

Persisten en el país obstáculos que impiden la realización plena del derecho humano a la educación para las mujeres, que va mucho más allá del acceso. Entre los mismos, se cuentan el trabajo infantil (en especial el trabajo en el hogar), matrimonios tempranos, embarazos precoces, la situación de pobreza, entre otras causas. (Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI, 2018, pág. 71)

El estudio “Perú: Brechas de Género 2018 Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres”, también considera que la participación de las mujeres en el mundo laboral del Perú ha ido en aumento, pero son los hombres los que dominan el mercado laboral, tanto en cantidad de puestos de trabajo, como en la percepción de mejores y mayores sueldos. Por lo tanto, se deben revisar datos como formalidad del empleo, tipo de empleador, tamaño de la empresa, ocupación principal y número de horas trabajadas; para ahondar en las diferencias que determinan las brechas salariales.

De igual manera también pueden analizarse los beneficios sociales, como son el acceso de mujeres y hombres al sistema de pensiones, que está muy

relacionado al monto de remuneración de los trabajadores; si mayor es el sueldo, mayor es la aportación mensual y mayor será la pensión que reciban, ocurre algo similar en el acceso a un sistema de salud, porque si el empleador es formal, cumplirá adecuadamente con los beneficios sociales de sus empleados.

Todo lo antes descrito resume los problemas a los que se enfrentan las mujeres durante su vida para poder estudiar, trabajar y recibir igual pago por igual trabajo realizado que sus pares varones.

12. Formulación del problema

¿Cuáles son los factores que afectan la brecha salarial entre mujeres y hombres en la región La Libertad en el año 2017?

13. Objetivos

1.3.1. Objetivo general.

Determinar los factores que afectan brecha salarial entre mujeres y hombres en la región La Libertad en el año 2017.

1.3.2. Objetivos específicos.

Identificar los factores que afectan la brecha salarial entre las mujeres y hombres dependientes en la región La Libertad en el año 2017.

Identificar los factores que afectan la brecha salarial entre las mujeres y hombres independientes en la región La Libertad en el año 2017.

14. Hipótesis

Los factores que afectan la brecha salarial entre mujeres y hombres en la Región La Libertad en el año 2017 son: Factor sociodemográfico, Factor Trabajo y Factor Beneficios Sociales.

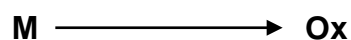
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

1.1 Tipo de investigación

La investigación es descriptiva, porque se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren. (Hernández, Fernández, & Baptista, pág. 92)

El diseño de la investigación es no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. (Hernández, Fernández, & Baptista, pág. 152)

El esquema de este diseño es el siguiente:



Donde:

M: muestra

Ox: observaciones de las variables

1.2 Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

1.2.1 Población. La población está constituida por todas las personas del área urbana y rural de La Libertad, que participaron en la Encuesta Nacional de Hogares; en total 6107 personas para el año 2017. (Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI, 2018)

Criterios de inclusión: Todas las personas en edad de trabajar (a partir de 14 años) que generan ingresos principales ya sea como trabajadores dependientes (empleados, obreros y trabajadores del hogar) e independientes.

Criterios de exclusión: Se excluyeron a todas las personas menores de 14 años, a todos los que se encuentran en edad de trabajar que no generan ingresos principales (desempleados, trabajador familiar no remunerado y empleador), personas con ingresos secundarios y otros ingresos.

1.2.2. Muestra. Para la presente investigación se aplicaron los criterios de inclusión y exclusión en base a los objetivos planteados, por lo tanto, la muestra es de 2151 personas.

1.3 Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

La técnica de recolección empleada fue el Análisis Documental, haciendo uso de la información encontrada en los reportes de la Encuesta Nacional de Hogares ENAHO 2017, del INEI.

El instrumento de recolección empleado fue una ficha resumen que se elaboró por cada documento analizado y que se detalla en el anexo 9.

1.4 Procedimiento

Se inició con la revisión de los resultados de la Encuesta Nacional de Hogares ENAHO 2017, que se encuentran distribuidos en 29 grupos y 85 módulos numerados de los cuales se trabajó con 5:

Módulo 2: Características de los miembros del hogar

Módulo 3: Educación

Módulo 4: Salud

Módulo 5: Empleo e ingresos

Módulo 77: Ingreso del trabajador independiente

La encuesta no especifica la metodología para el cálculo de los ingresos de mujeres y hombres con el cual se obtiene la brecha salarial. Esto se superó segregando la data; se trabajó de manera separada con las personas que reportaron ingresos principales (empleados, obreros y trabajadores del hogar) y los trabajadores independientes que reportan ingresos principales; esto quiere decir que se excluyó a las personas en edad de trabajar que no reportan ingresos principales, a las personas con ingresos secundarios y personas con otros ingresos.

Se seleccionaron los ítems (o preguntas) de la encuesta que permiten realizar el trabajo de investigación, alrededor de 60 preguntas.

Se realizaron los comparativos por ítem para obtener los resultados.

CAPÍTULO III. Resultados

Identificar los factores que afectan la brecha salarial entre las mujeres y hombres dependientes en la región La Libertad en el año 2017.

3.1. Trabajadores dependientes

Se consideran en este ítem a los trabajadores, mujeres y hombres que son contratados por un tercero y que consignan los ingresos generados como principales.

Participación de género en trabajadores dependientes

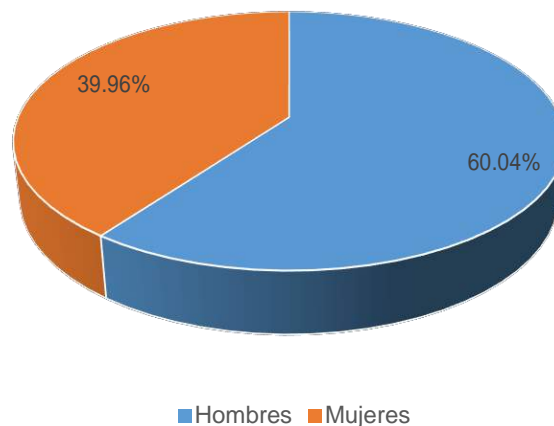


Figura 1. Participación de género en trabajadores dependientes. Fuente: Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO 2017. Elaboración: Propia

Nota: Según su género en La Libertad, año 2017, 39.96% de trabajadores son mujeres; 60.04% de trabajadores son hombres.

Se encontraron los siguientes factores:

3.1.1. Factor sociodemográfico

3.1.1.1. Etnia

En este ítem se consideran a los trabajadores de acuerdo a la etnia con la que se identifican, blanco, mestizo, negro/zambo/mulato/afro, Quechua o Aymara, otros.

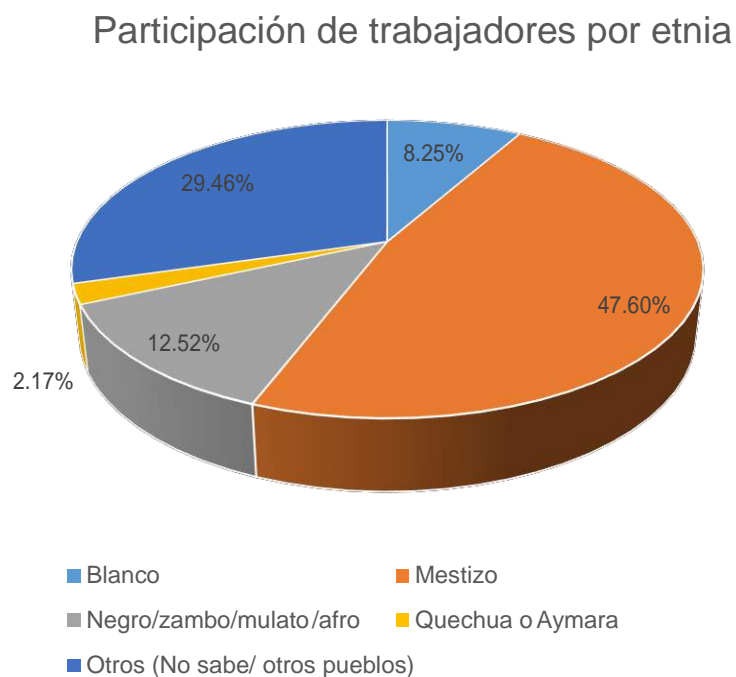


Figura 2. Participación de trabajadores por etnia. Fuente: Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO 2017.

Elaboración: Propia

Nota. Según la etnia, 8.25% son blancos; 47.60% son mestizos; 12.52% son negros/zambos/mulatos/afro; 2.71% son Quechua o Aymara y 29.46% otros (no sabe/ otros pueblos).

Porcentaje de género por etnia

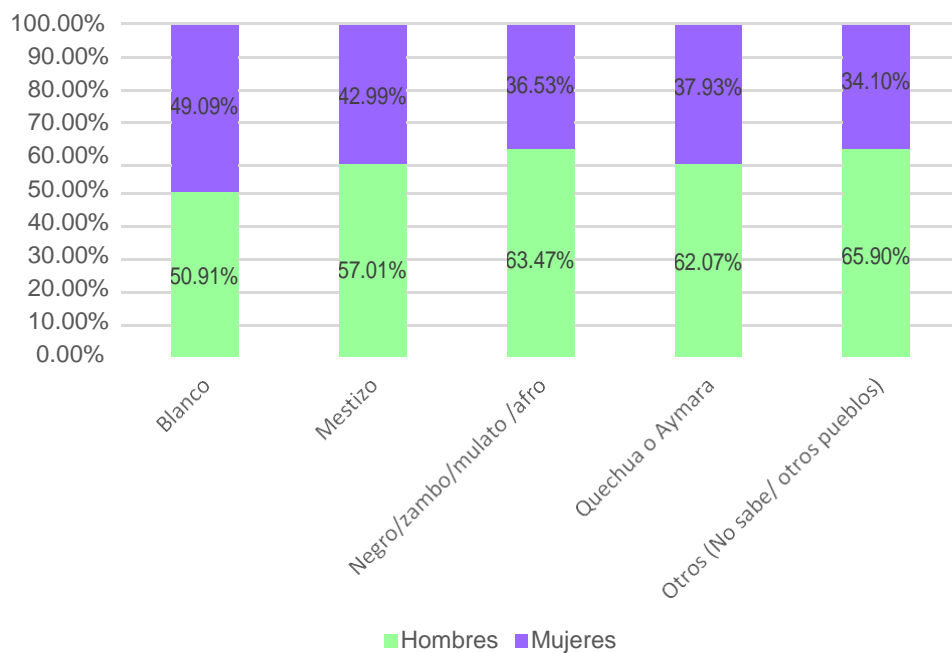


Figura 3. Porcentaje de género por etnia. Fuente: Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO 2017.

Elaboración: Propia

Nota. Según su género en La Libertad, 49.09% de mujeres y 50.91% de hombres son blancos; 42.99% de mujeres y 57.01% son mestizos; 36.53% de mujeres y 63.47% de hombres son negros/zambos/mulatos/afro; 37.93% de mujeres y 62.07% de hombres son Quechua o Aymara; 34.10% de mujeres y 65.90% de hombres se identifica como otros (no sabe/otros pueblos).

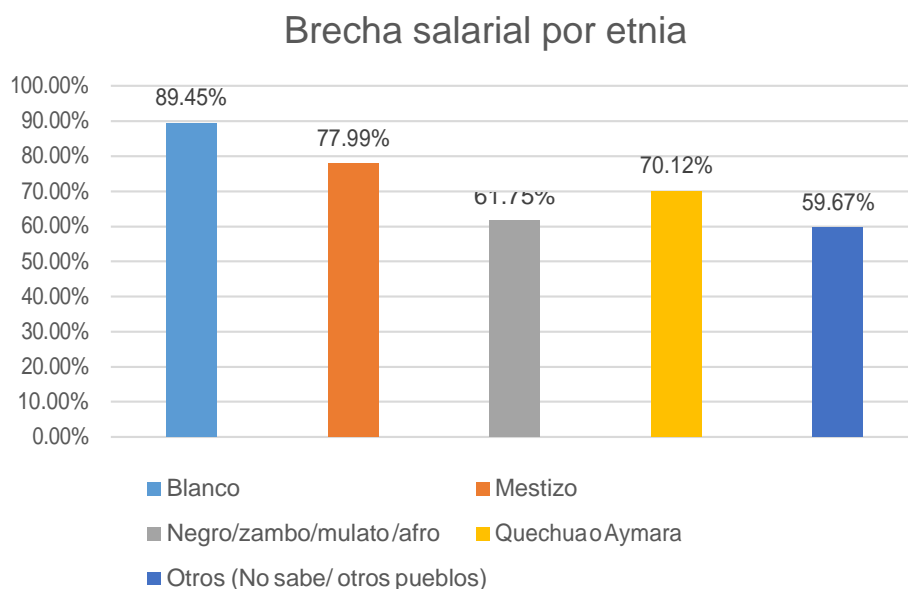


Figura 4. Brecha salarial por etnia. Fuente: Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO 2017. Elaboración:

Propia

Nota. La brecha salarial entre mujeres y hombre varía según su etnia, la brecha salarial es 89.45% para trabajadores blancos; 77.99% para trabajadores mestizos; 61.75% para trabajadores negros/zambos/mulatos/afro; 70.12% para trabajadores Quechua o Aymara; 59.67% para trabajadores que se identifican como otros (no sabe, otros pueblos).

3.1.1.2. Rango de edad

En este ítem se agruparon a los trabajadores, mujeres y hombres, por rangos de edad, de 14 a 29 años; de 30 a 39 años; de 40 a 49 años; de 50 a 59 años; más de 59 años.

Participación de trabajadores por rango de edad

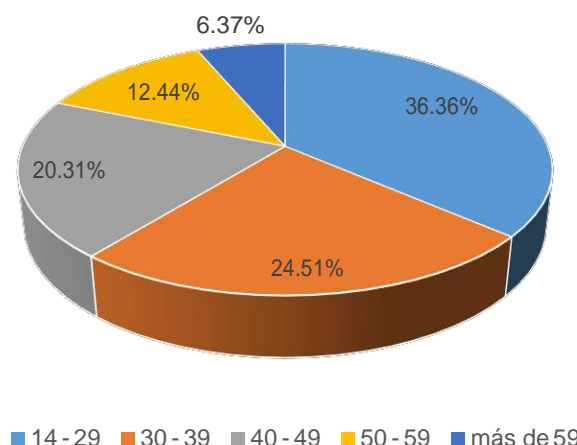


Figura 5. Participación de trabajadores por rango de edad. Fuente: Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO 2017. Elaboración: Propia

Nota. Según el rango de edad; 36.36% tienen entre 14 y 29 años; 24.51% tienen entre 30 y 39 años; 20.31% tienen entre 40 y 49 años; 12.44% tienen entre 50 y 59 años; 6.37% tienen más de 59 años.

Porcentaje de género por rango de edad

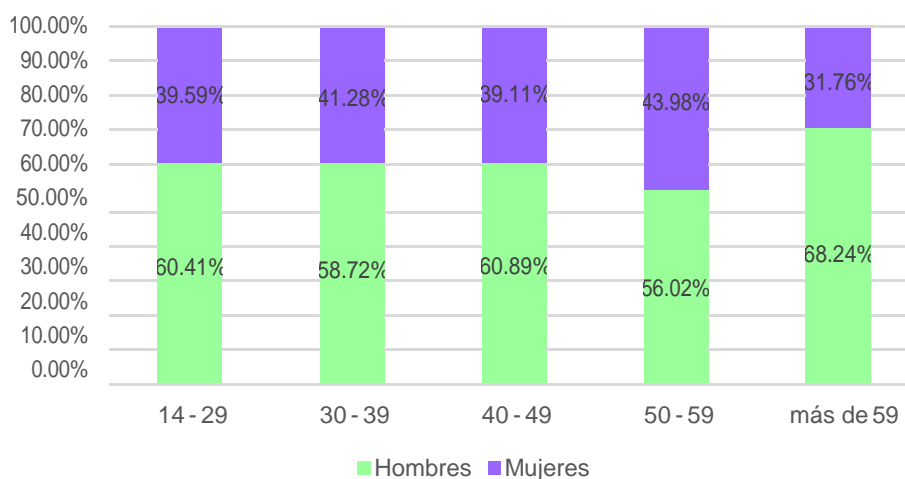


Figura 6. Porcentaje de género por rango de edad. Fuente: Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO 2017.

Elaboración: Propia

Nota. Según su género en La Libertad; 39.59% de mujeres y 60.41% de hombres tienen entre 14 y 29 años; 41.28% de mujeres y 58.72% de hombres tienen entre 30 y 39 años; 39.11% de mujeres y 60.89% de hombres tienen entre 40 y 49 años; 43.98% de mujeres y 56.02% de hombres tienen entre 50 y 59 años; 31.76% de mujeres y 68.24% de hombres tienen más de 59 años.

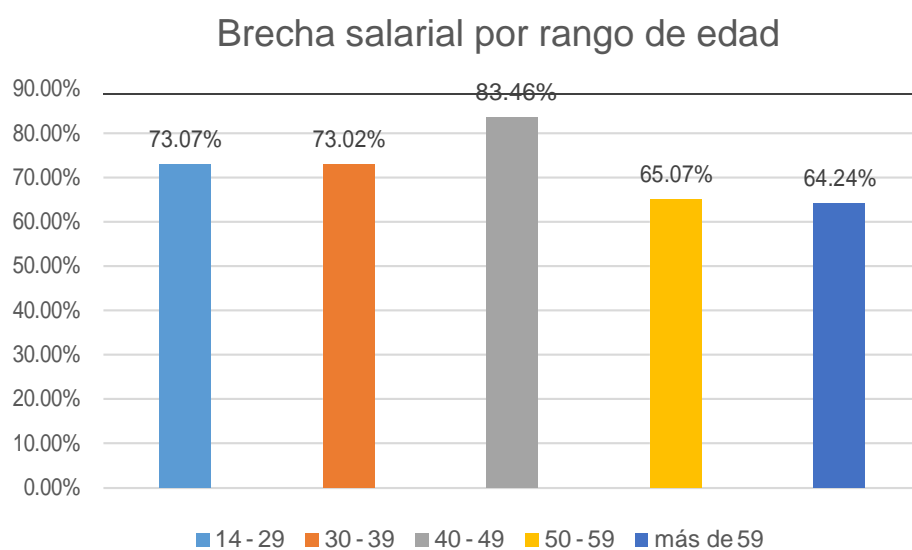


Figura 7. Brecha salarial por rango de edad. Fuente: Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO 2017.

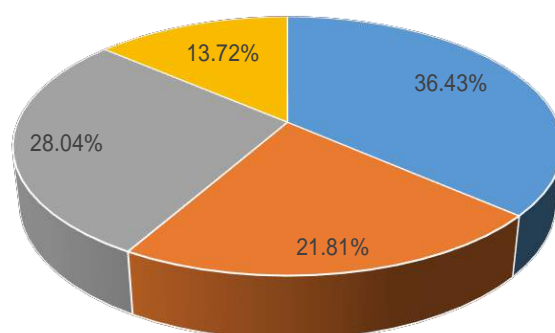
Elaboración: Propia

Nota. La brecha salarial entre mujeres y hombres varía según su rango de edad; la brecha salarial es 73.07% para trabajadores que tienen entre 14 y 29 años; 73.02% para trabajadores que tienen entre 30 y 39 años; 83.46% para trabajadores que tienen entre 40 y 49 años; 65.07% para trabajadores que tienen entre 50 y 59 años; 64.24% para trabajadores que tienen más de 59 años.

3.1.1.3. Estado Civil

En este ítem se consideran a trabajadores, mujeres y hombres, solteros, casados, convivientes y divorciados/separados/viudos que trabajan para un tercero y reportan ingresos principales.

Participación de trabajadores por estado civil



■ Soltero ■ Casado ■ Conviviente ■ Divorciado/separado/viudo

Figura 8. Participación de trabajadores por estado civil. Fuente: Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO

2017. Elaboración: Propia

Nota. Según su estado civil, 36.43% de trabajadores son solteros; 21.81% son casados; 28.04% son convivientes y 13.72% son divorciados/separados/viudos.

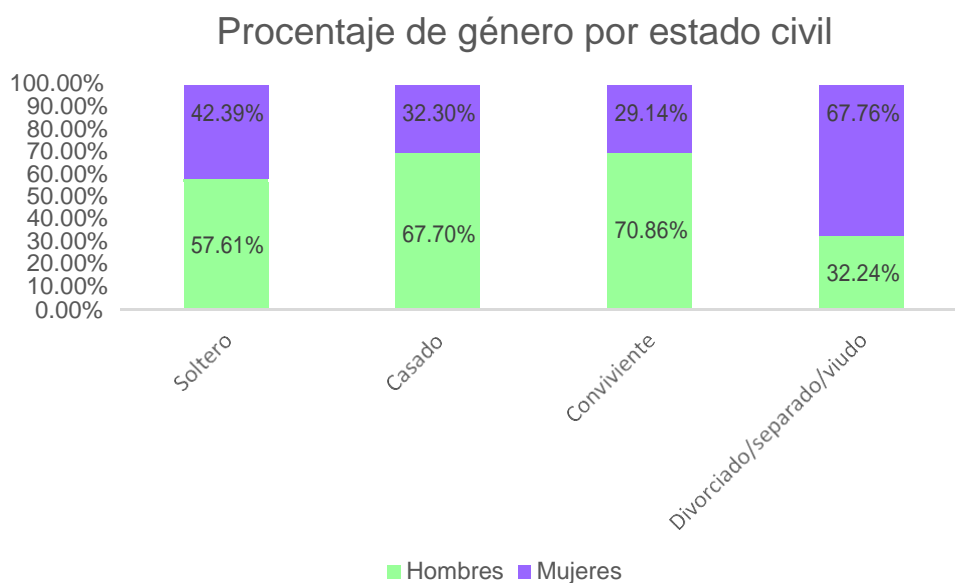


Figura 9. Porcentaje de género por estado civil. Fuente: Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO 2017.

Elaboración: Propia

Nota. Según su género en La Libertad, 42.39% de mujeres y 57.61% de hombres son solteros; 32.30% de mujeres y 67.70% de hombres son casados; 29.14% de mujeres y 70.86% de hombres son convivientes; 67.76% de mujeres y 32.24% de hombres son divorciados/separados/viudos.

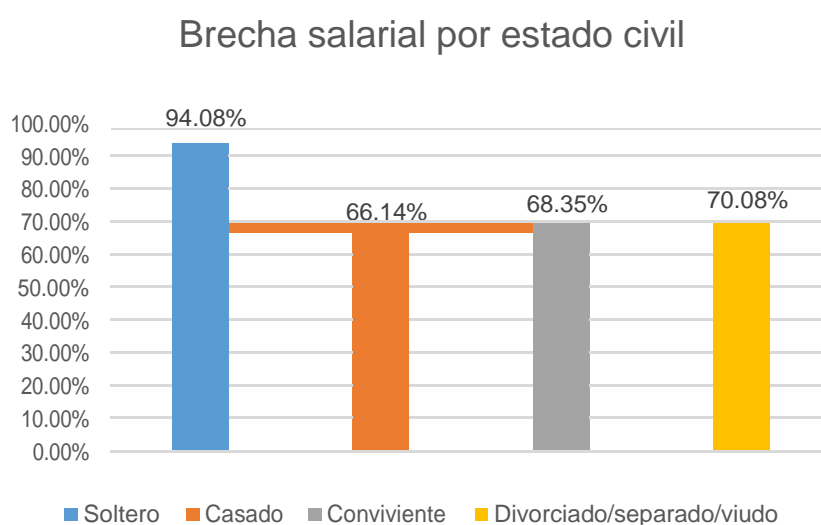


Figura 10. Brecha salarial por estado civil. Fuente: Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO 2017.

Elaboración: Propia

Nota. La brecha salarial entre mujeres y hombres varía según su estado civil, la brecha salarial es 94.08% para trabajadores solteros; 66.14% para trabajadores casados; 68.35% para trabajadores convivientes; 70.08% para trabajadores divorciados/separados/viudos.

3.1.1.4. Nivel de Estudios

Para este ítem se consideran a los trabajadores, mujeres y hombres, que han alcanzado estudios primarios, secundarios, superior no universitaria, superior universitaria y postgrado.

Participación de trabajadores por nivel de estudios

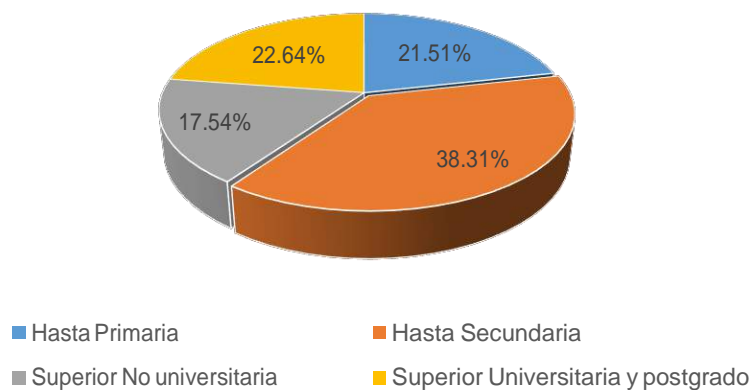


Figura 11. Participación de trabajadores por nivel de estudios. Fuente: Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO 2017. Elaboración: Propia

Nota. De acuerdo con el nivel de estudios, el 21.51% de los trabajadores cuentan con primaria; 38.31% con secundaria, 17.54% con superior no universitaria y el 22.64% con educación superior universitaria y postgrado.

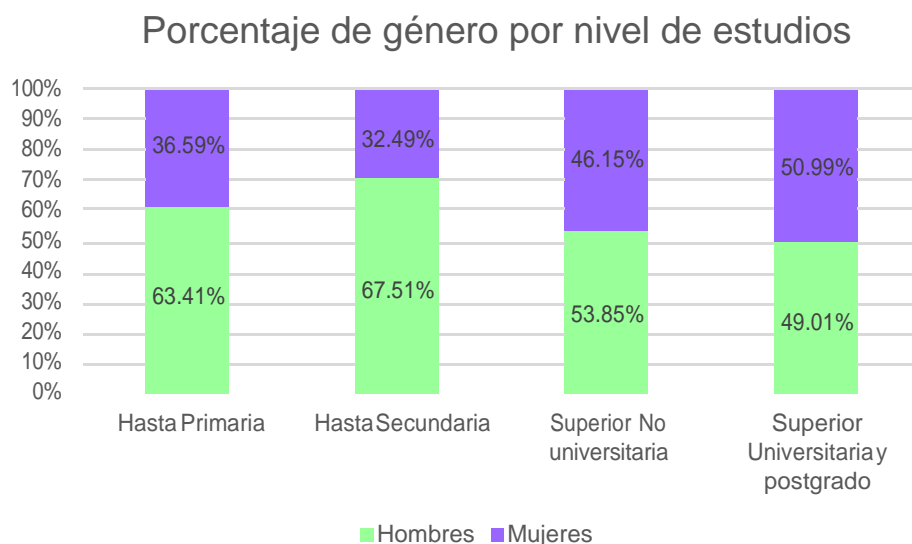


Figura 12 Porcentaje de género por nivel de estudios. Fuente: Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO

2017. Elaboración: Propia

Nota. Según su género en La Libertad, 36.59% de mujeres y 63.41% de hombres tienen primaria; 32.49% de mujeres y 67.51% de hombres tienen secundaria; 46.15% de mujeres y 53.85% de hombres tienen educación superior no universitaria; 50.99% de mujeres y 49.01% de hombres tienen educación superior universitaria y postgrado.

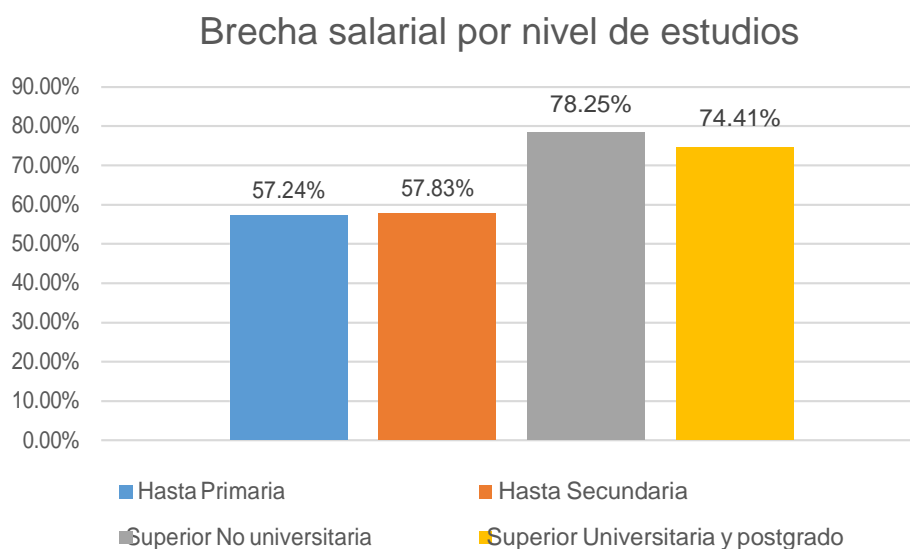


Figura 13. Brecha salarial por nivel de estudios. Fuente: Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO 2017.

Elaboración: Propia

Nota. La brecha salarial entre mujeres y hombres varía de acuerdo al nivel de estudios alcanzado, la brecha salarial es 57.24% para trabajadores con primaria, 57.83% para trabajadores con secundaria; 78.25% para trabajadores con educación superior no universitaria; 74.41% para trabajadores con educación superior universitaria y postgrado.

3.1.2. Factor Trabajo

3.1.2.1. Empleo formal e informal

Se consideran en este ítem a los trabajadores, mujeres y hombres que son contratados por un tercero y que tienen empleo formal o informal.

Participación de trabajadores en empleo formal e informal

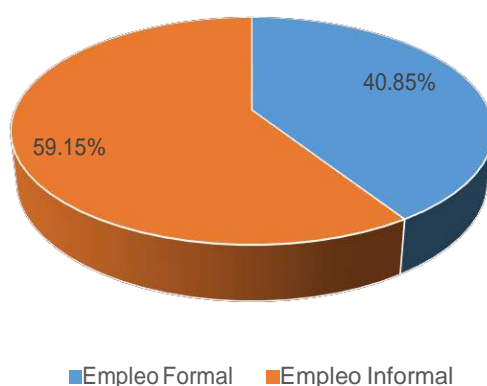


Figura 14. Participación de trabajadores en empleo formal e informal. Fuente: Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO 2017. Elaboración: Propia

Nota: Según el tipo de empleo, 40.85% de trabajadores tiene empleo formal; 59.15% de trabajadores tiene empleo informal.

Porcentaje de género en empleo formal e informal

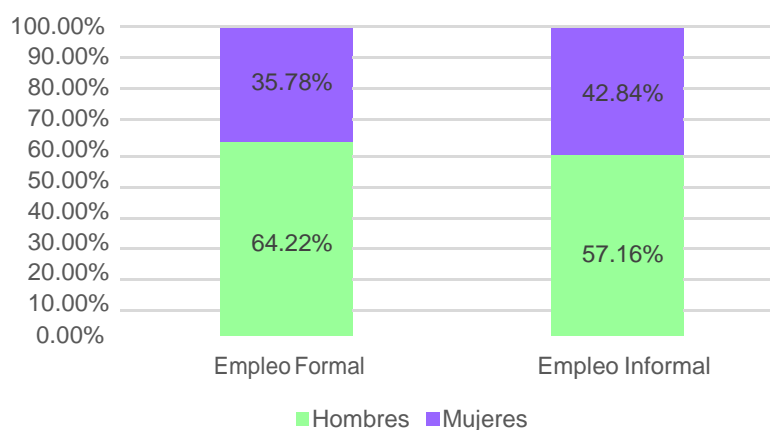


Figura 15. Porcentaje de género en empleo formal e informal. Fuente: Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO 2017. Elaboración: Propia

Nota: Según su género, 35.78% de mujeres y 64.22% de hombres tiene empleo formal; 42.84% de mujeres y 57.16% de hombres tiene empleo informal.

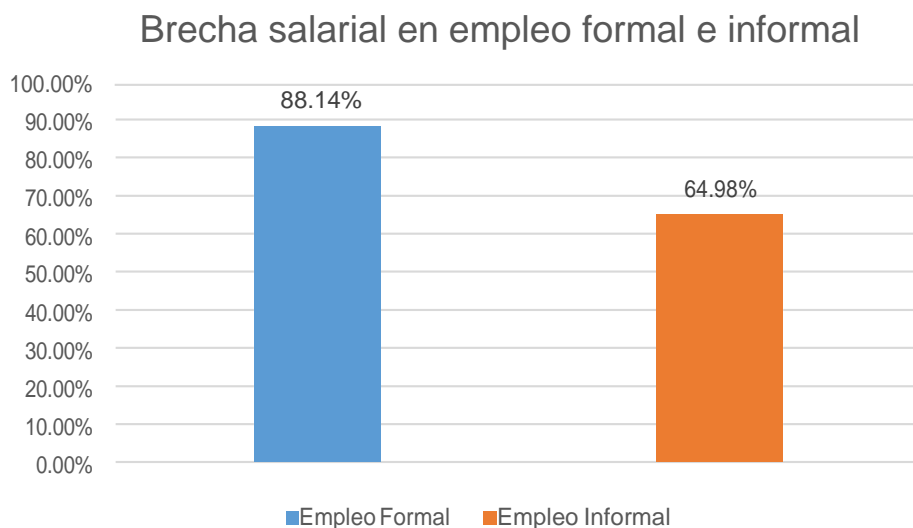


Figura 16. Brecha salarial en empleo formal e informal. Fuente: Encuesta Nacional de Hogares – ENAHO

2017. Elaboración: Propia

Nota. La brecha salarial entre mujeres y hombres varía según el tipo de empleo, la brecha salarial es 88.14% para trabajadores en empleo formal; 64.98% para trabajadores en empleo informal.

3.1.2.2. Tipo de empleador

En este ítem se consideran a los trabajadores, mujeres y hombres, según su tipo de empleador.

Participación de trabajadores por tipo de empleador

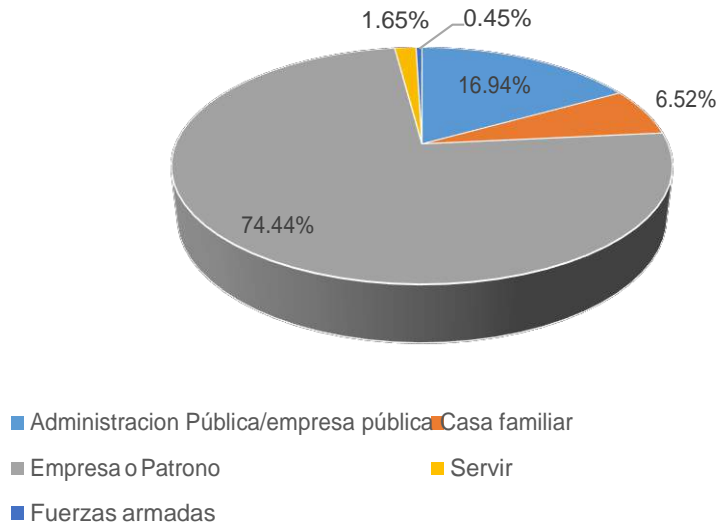


Figura 17. Participación de trabajadores por tipo de empleador. Fuente: Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO 2017. Elaboración: Propia

Nota. Según el tipo de empleador, 16.94% trabajan en administración pública/empresa pública; 6.52% trabajan en casa familiar; 74.44% trabajan en empresa o patrono; 1.65% trabaja en servir; 0.45% trabaja en las fuerzas armadas.

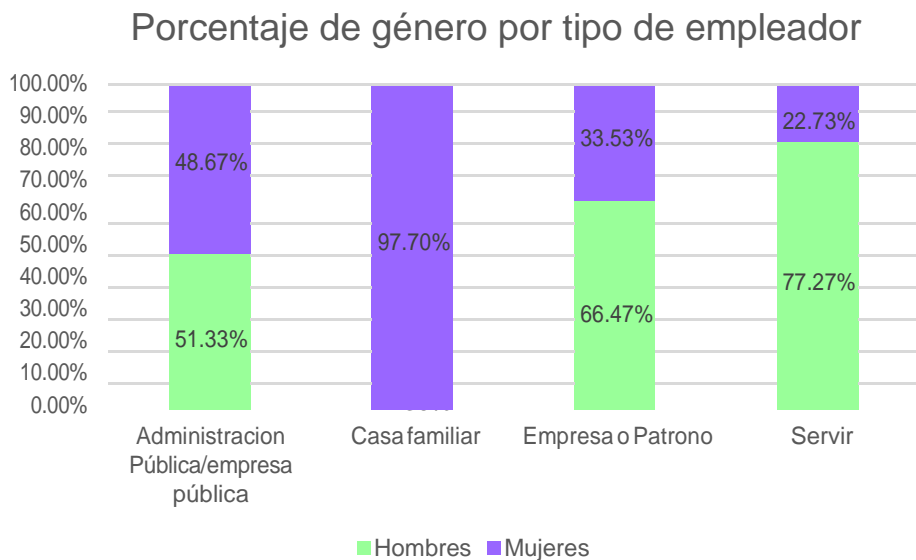


Figura 18. Porcentaje de género por tipo de empleador. Fuente: Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO 2017. Elaboración: Propia

Nota. Según su género en La Libertad, 48.67% de mujeres y 51.33% trabaja en la administración pública/empresa pública; 97.70% de mujeres y 2.30% de hombres trabaja en casa familiar; 33.53% de mujeres y 66.47% de hombres trabaja en empresa o patrono; 22.73% de mujeres y 77.27% de hombres trabaja en servir.

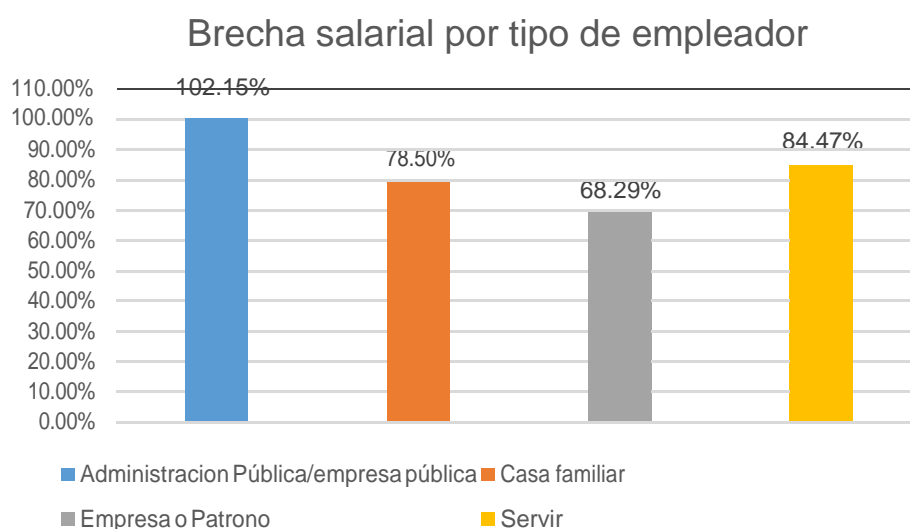


Figura 19. Brecha salarial por tipo de empleador. Fuente: Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO 2017.

Elaboración: Propia

Nota. La brecha salarial entre mujeres y hombres varía de acuerdo al tipo de empleador, la brecha salarial es 102.15% para trabajadores de la administración pública/empresa pública; 78.05% para trabajadores de casa familiar; 68.29% para trabajadores de empresa o patrono; 84.47% para trabajadores de servir.

3.1.2.3. Tamaño de la empresa

En este ítem se consideran a los trabajadores, mujeres y hombres, que pertenecen a empresas de hasta 20 personas; de 21 a 50 personas; de 51 a 100 personas; de 101 a 500 personas; más de 500 personas.

Participación de trabajadores por tamaño de empresa

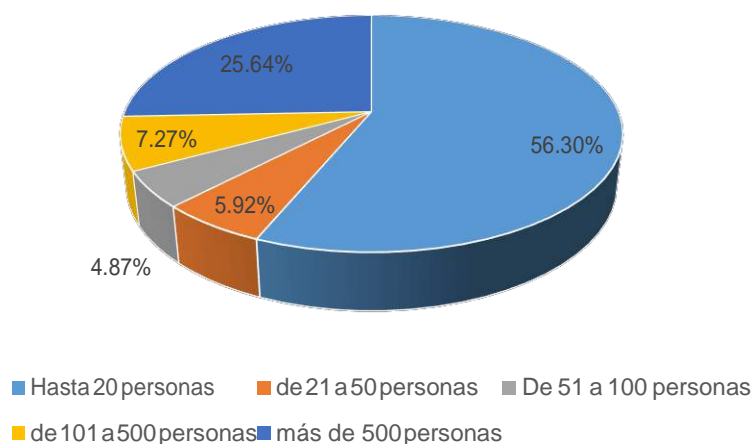


Figura 20. Participación de trabajadores por tamaño de empresa. Fuente: Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO 2017. Elaboración: Propia

Nota. Según el tamaño de la empresa; 56.30% trabajan en empresas de hasta 20 personas; 5.92% trabajan en empresas de 21 a 50 personas; 4.87% trabajan en empresas de 51 a 100 personas; 7.27% trabajan en empresas de 101 a 500 personas; 25.64% trabajan en empresas de más de 500 trabajadores.

Porcentaje de género por tamaño de empresa

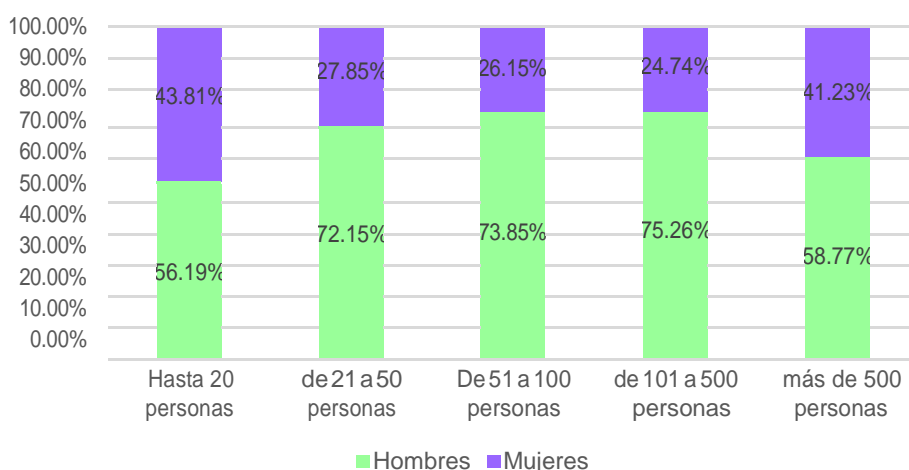


Figura 21. Porcentaje de género por tamaño de empresa. Fuente: Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO 2017. Elaboración: Propia

Nota. Según su género en La Libertad, 43.81% de mujeres y 56.19% de hombres trabaja en empresas de hasta 20 personas; 27.85% de mujeres y 72.15% de hombres trabaja en empresas de 21 a 50 personas; 26.15% de mujeres y 73.85% de hombres trabaja en empresas de 51 a 100 personas; 24.74% de mujeres y 75.26% de hombres trabaja en empresas de 101 a 500 personas; 41.23% de mujeres y 58.77% de hombres trabaja en empresas de más de 500 personas.

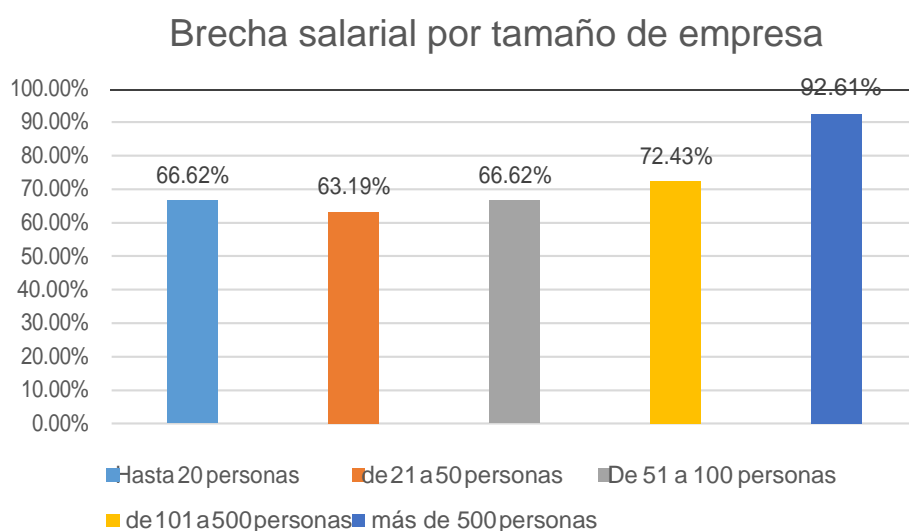


Figura 22. Brecha salarial por tamaño de empresa. Fuente: Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO 2017.

Elaboración: Propia

Nota. La brecha salarial entre mujeres y hombres varía según el tamaño de empresa, la brecha es 66.62% para trabajadores de empresas de hasta 20 personas; 63.19% para trabajadores de empresas de 21 a 50 personas; 66.62% para trabajadores de empresas de 51 a 100 personas; 72.43% para trabajadores de empresas de 101 a 500 personas; 92.61% para los trabajadores de más de 500 personas.

3.1.2.4. Ocupación principal

Se consideran en este ítem a los trabajadores, mujeres y hombres, que se desempeñan como empleados, obreros y trabajadores del hogar como actividad principal.

Participación de trabajadores por ocupación principal

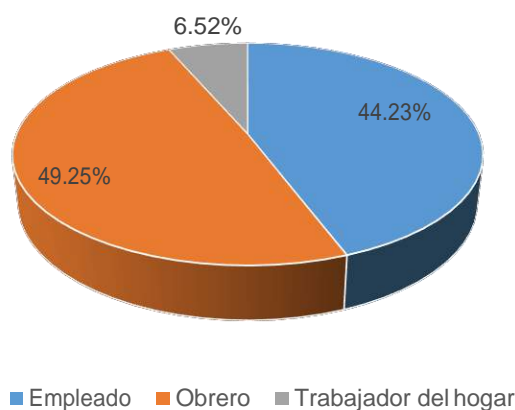


Figura 23. Participación de trabajadores por ocupación principal. Fuente: Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO 2017. Elaboración: Propia

Nota. Según su actividad principal; 44.23% trabaja como empleado; 49.25% trabaja como obrero; 6.52% se desempeña como trabajador del hogar.

Porcentaje de género por ocupación principal

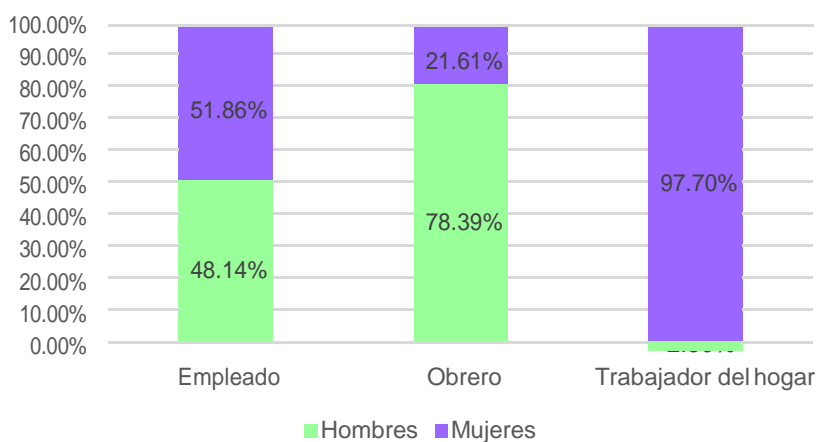


Figura 24. Porcentaje de género por ocupación principal. Fuente: Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO 2017. Elaboración: Propia

Nota. Según su género en La Libertad, 51.86% de mujeres y 48.14% de hombres trabaja como empleado; 21.61% de mujeres y 78.39% de hombres trabaja como obrero; 97.70% de mujeres y 2.30% de hombres se desempeña como trabajador del hogar.

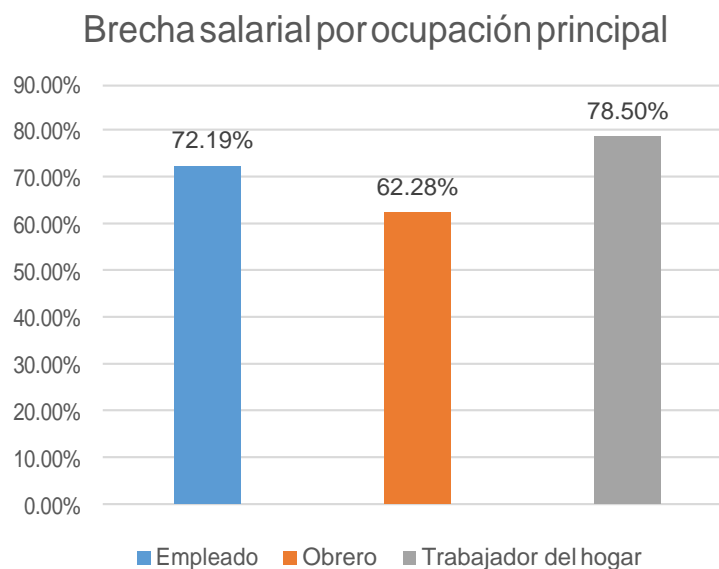


Figura 25. Brecha salarial por ocupación principal. Fuente: Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO 2017.

Elaboración: Propia

Nota. La brecha salarial entre mujeres y hombres varía de acuerdo a la ocupación principal del trabajador, la brecha salarial es 72.19% para empleados; 62.28% para obreros; 78.50% para trabajadores del hogar.

3.1.2.5. Horas trabajadas a la semana

Para este ítem se considera la cantidad de horas trabajadas por mujeres y hombres a la semana, en rangos de hasta 24 horas, de 25 a 36 horas, de 37 a 48 horas, de más de 48 horas.

Participación de trabajadores por horas trabajadas a la semana

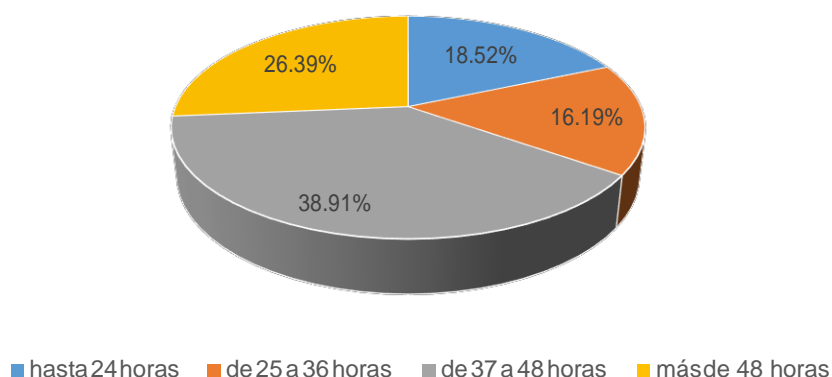


Figura 26. Participación de trabajadores por horas trabajadas a la semana. Fuente: Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO 2017. Elaboración: Propia

Nota. Según el número de horas trabajadas a la semana, 18.52% trabaja hasta 24 horas; 16.19% trabaja de 25 a 36 horas; 38.91% trabaja de 37 a 48 horas; 26.39% trabaja más de 48 horas.

Porcentaje de género por horas trabajadas a la semana

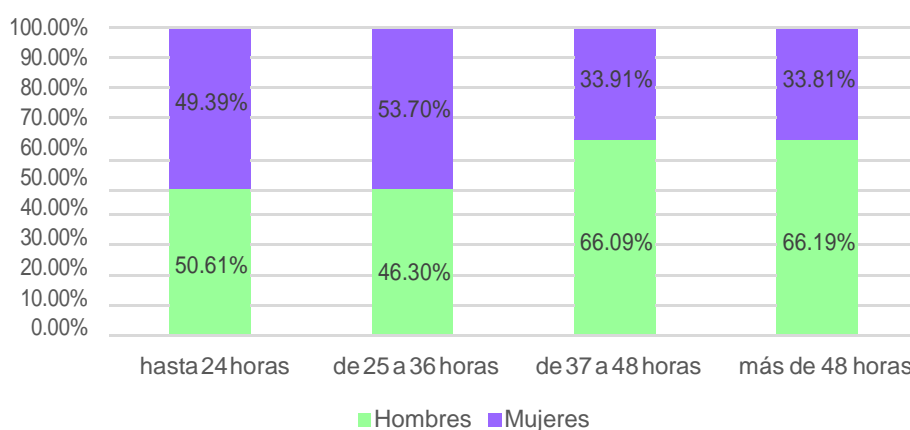


Figura 27. Porcentaje de género por horas trabajadas a la semana. Fuente: Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO 2017. Elaboración: Propia

Nota. Según su género en La Libertad, 49.39% de las mujeres y 50.61% de hombres trabaja hasta 24 horas a la semana; 53.70% de mujeres y 46.30% de hombres trabaja de 25 a 36 horas a la semana; 33.91% de las mujeres y 66.09% de hombres trabaja de 37 a 48 horas; 33.81% de mujeres y 66.19% de hombres trabaja más de 48 horas a la semana.

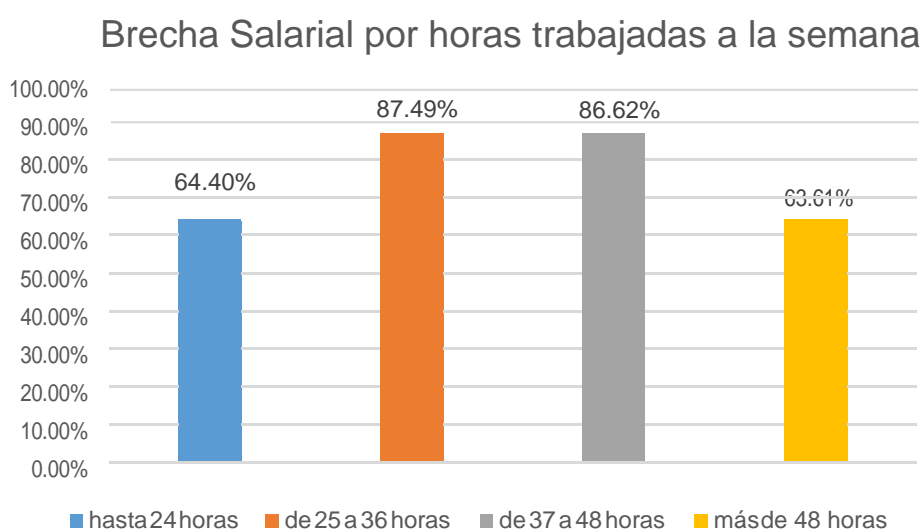


Figura 28. Brecha salarial por horas trabajadas a la semana. Fuente: Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO 2017. Elaboración: Propia

Nota. La brecha salarial entre mujeres y hombres varía de acuerdo al número de horas trabajadas a la semana, la brecha salarial es 64.40% para el rango de hasta 24 horas semanales; 87.49% para el rango de 25 a 36 horas semanales; 86.62% para el rango de 37 a 48 horas semanales; 63.61% para más de 48 horas semanales.

3.1.3. Factor Beneficios Sociales

3.1.3.1. Sistema de pensiones

En este ítem se considera a los trabajadores, mujeres y hombres, que están afiliados a una AFP, ONP o que no se encuentran afiliados a un sistema de pensiones.

Participación de trabajadres por Sistema de Pensiones

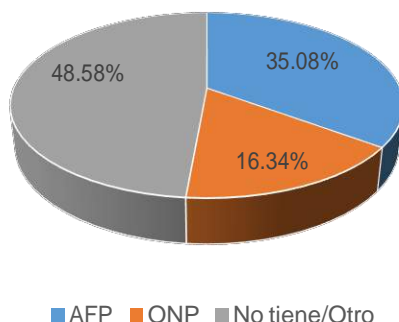


Figura 29. Participación de trabajadores por sistema de pensiones. Fuente: Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO 2017. Elaboración: Propia

Nota. Según el sistema de pensiones, 35.08% de trabajadores están afiliados a una AFP; 16.34% de trabajadores están afiliados; 48.58% de trabajadores no se encuentra afiliado a un sistema de pensiones.

Porcentaje de género por Sistema de Pensiones

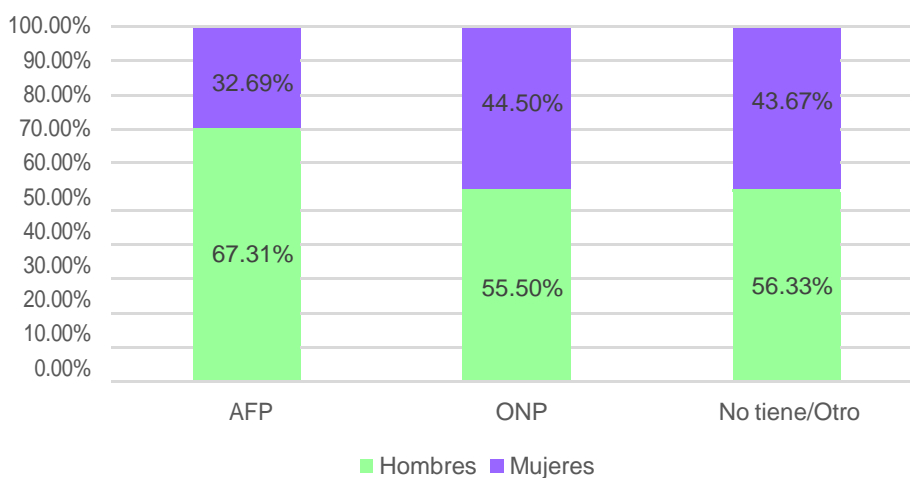


Figura 30. Porcentaje de género por sistema de pensiones. Fuente: Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO 2017. Elaboración: Propia

Nota. Según su género en La Libertad, 32.69% de mujeres y 67.31% de hombres está afiliado a una AFP; 44.50% de mujeres y 55.50% de hombres está afiliado a la ONP; 43.67% de mujeres y 56.33% de hombres no se encuentra afiliado a un sistema de pensiones.

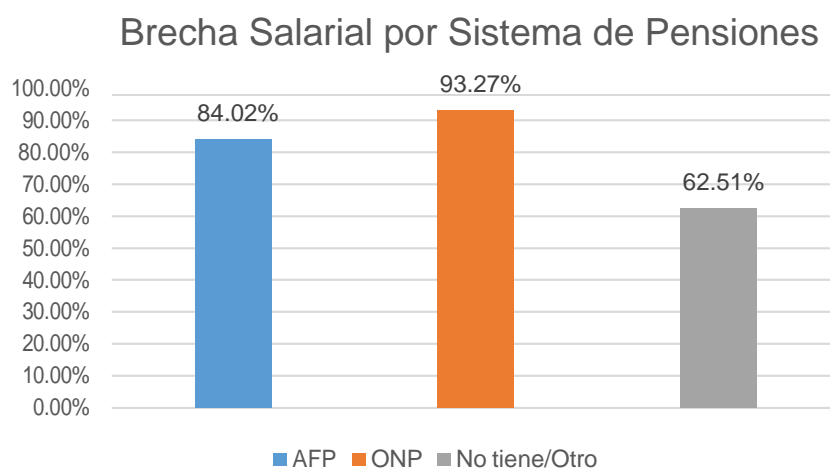


Figura 31. Brecha salarial por sistema de pensiones. Fuente: Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO 2017.

Elaboración: Propia

Nota. La brecha salarial entre mujeres y hombres varía según el sistema de pensiones, la brecha salarial es 84.02% para los trabajadores afiliados a una AFP; 93.27% para los trabajadores afiliados a la ONP; 62.51% para trabajadores que no se encuentran afiliados a un sistema de pensiones.

3.1.3.2. Sistema de salud

En este ítem se consideran a los trabajadores, mujeres y hombres, que se encuentran afiliados a Essalud, al SIS, a otro sistema de salud o no tiene afiliación.

Participación de trabajadores por Sistema de Salud

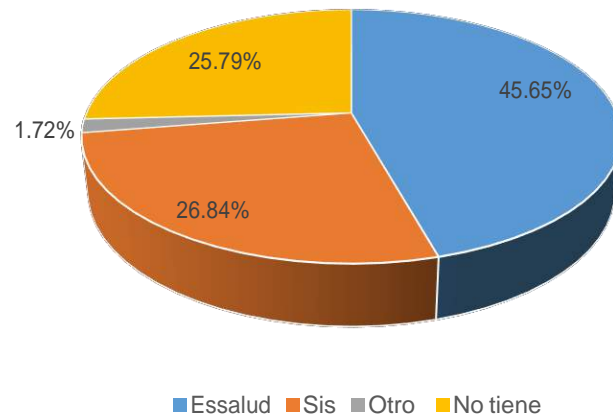


Figura 32. Participación de trabajadores por sistema de salud. Fuente: Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO 2017. Elaboración: Propia

Nota. Según su sistema de salud, 45.65% de los trabajadores se encuentran afiliados a Essalud; 26.84% de los trabajadores se encuentra afiliado al SIS; 1.72% de trabajadores está afiliado a otro sistema de salud; 25.79% de los trabajadores no tiene afiliación a un sistema de salud.

Porcentaje de género por Sistema de Salud

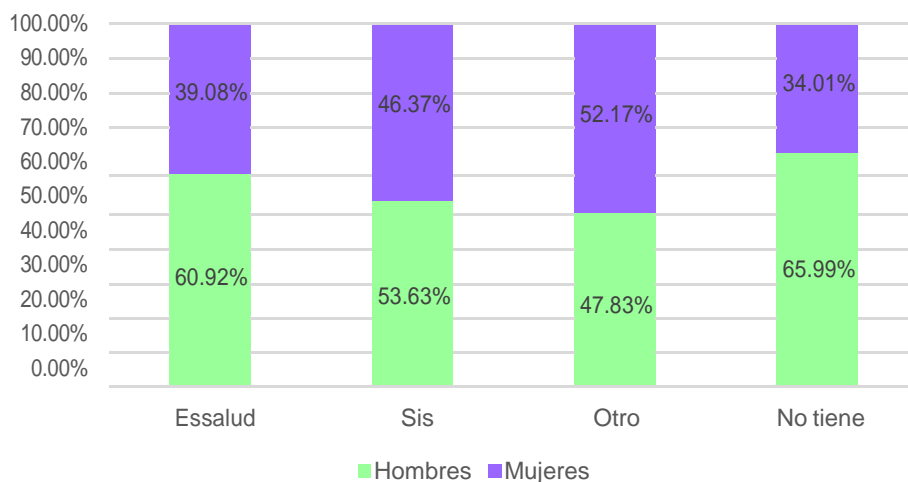


Figura 33. Porcentaje de género por sistema de salud. Fuente: Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO 2017. Elaboración: Propia

Nota. Según su género en La Libertad, 39.08% de mujeres y 60.92% de hombres está afiliado a Essalud; 46.37% de mujeres y 53.63% de hombres está afiliado al SIS; 52.17% de mujeres y 47.83% de hombres está afiliado a otro sistema de salud; 34.01% de mujeres y 65.99% no se encuentra afiliado a un sistema de salud.

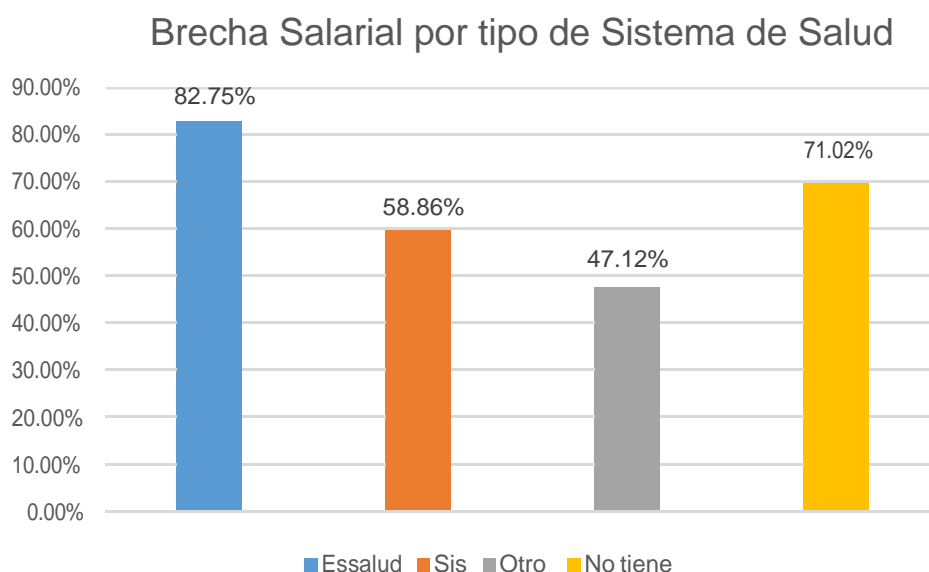


Figura 34. Brecha salarial por tipo de sistema de salud. Fuente: Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO 2017. Elaboración: Propia

Nota. La brecha salarial entre mujeres y hombre varía según el sistema de salud, la brecha salarial es 82.75% para trabajadores afiliados a Essalud; 58.86% para los trabajadores afiliados al SIS; 47.12% para los trabajadores afiliados a otro sistema de salud; 71.02% para los trabajadores que no se encuentran afiliados a un sistema de salud.

Identificar los factores que afectan la brecha salarial entre las mujeres y hombres independientes en la región La Libertad en el año 2017.

3.2. Trabajadores independientes

Se consideran en este ítem a los independientes, mujeres y hombres que trabajan por cuenta propia, personas naturales con o sin negocio que generan ingresos.

Participación de género en Independientes

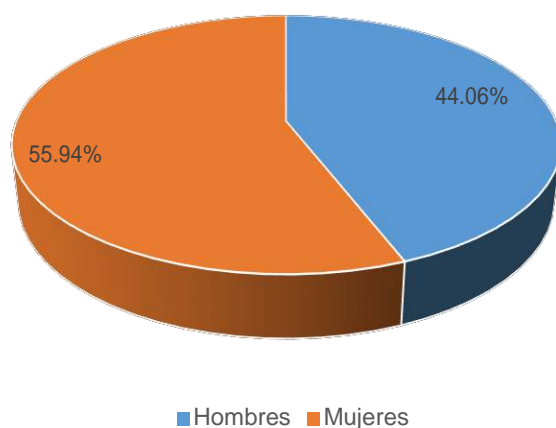


Figura 35. Participación de género en independientes. Fuente: Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO 2017. Elaboración: Propia

Nota. Según su género en La Libertad, año 2017, 55.94% de mujeres y 44.06% de hombres son independientes.

Se encontraron los siguientes factores:

3.2.1. Factor Sociodemográfico

3.2.1.1. Etnia

En este ítem se consideran a los independientes de acuerdo a la etnia con la que se identifican, blanco, mestizo, negro/zambo/mulato/afro, Quechua o Aymara, otros (no sabe/ otros pueblos).

Participación de independientes por etnia

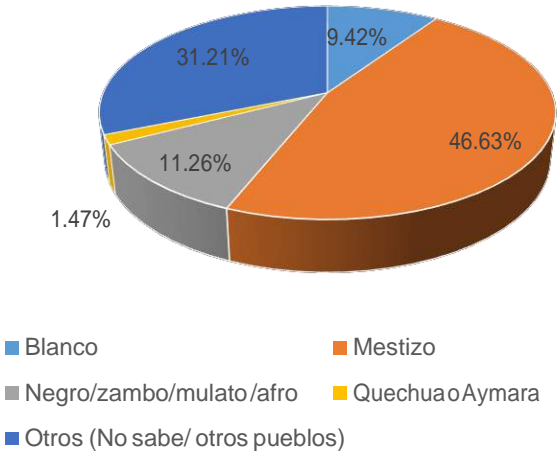


Figura 36. Participación de independientes por etnia. Fuente: Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO

2017. Elaboración: Propia

Nota. Según la etnia, 9,42% de independientes son blancos; 46.63% son mestizos; 11.26% son negros/zambos/mulatos/afro; 1.47% son Quechua o Aymara y 31.21% otros /no sabe/otros pueblos).

Porcentaje de género de independientes por etnia

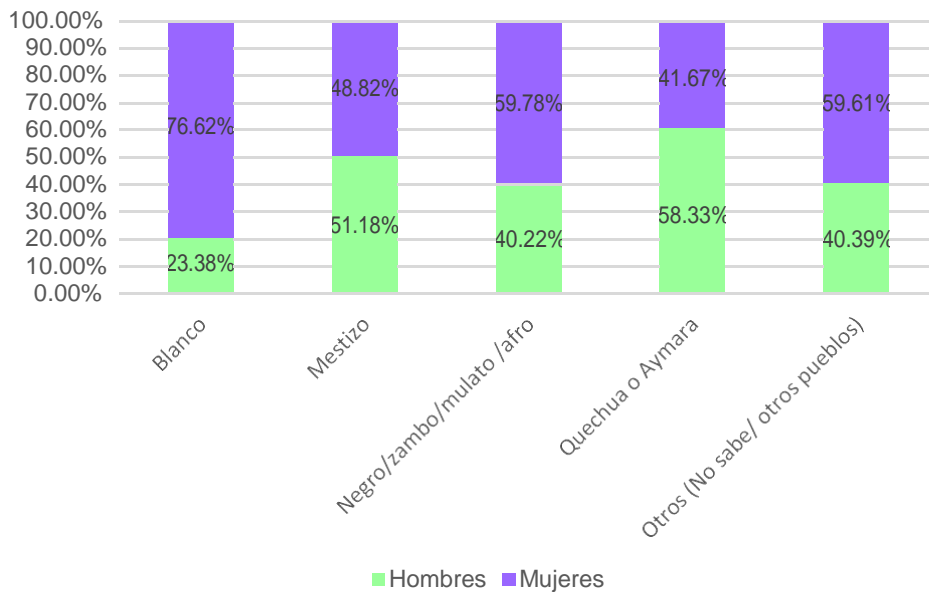


Figura 37. Porcentaje de género de independientes por etnia. Fuente: Encuesta Nacional de Hogares -

ENAHO 2017. Elaboración: Propia

Nota. Según su género en La Libertad, 76.62% de mujeres y 23.38% de hombres son blancos, 48.82% de mujeres y 51.18 % de hombres son mestizos; 59.78% de mujeres y 40.22% de hombres son negros/zambos/mulatos/afro; 41.67% de mujeres y 58.33% de hombres son Quechua o Aymara; 59.61% de mujeres y 40.39% se identifica como otros (no sabe/otros pueblos).

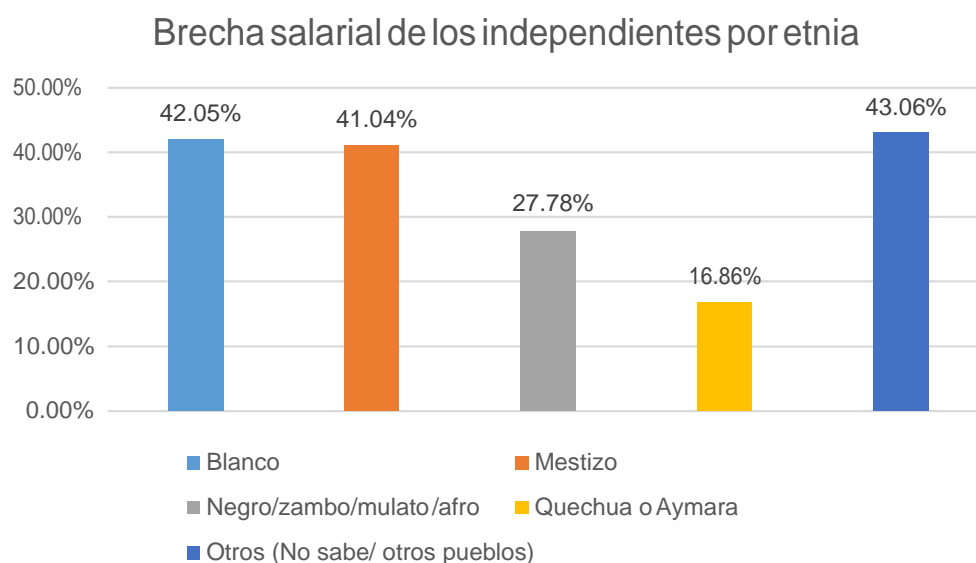


Figura 38. Brecha salarial de los independientes por etnia. Fuente: Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO 2017. Elaboración: Propia

Nota. La brecha salarial entre mujeres y hombres varía según su etnia, la brecha salarial es 42.05% para independientes blancos; 41.04% para los mestizos; 27.78% para los negros/zambos/mulatos/afro; 16.86% para los Quechua o Aymara; 43.06% para otros.

3.2.1.2. Rango de edad

En este ítem se agruparon a los independientes, mujeres y hombres, por rangos de edad, de 14 a 29 años; de 30 a 39 años; de 40 a 49 años; de 50 a 59 años; más de 59 años.

Participación de independientes por rango de edad

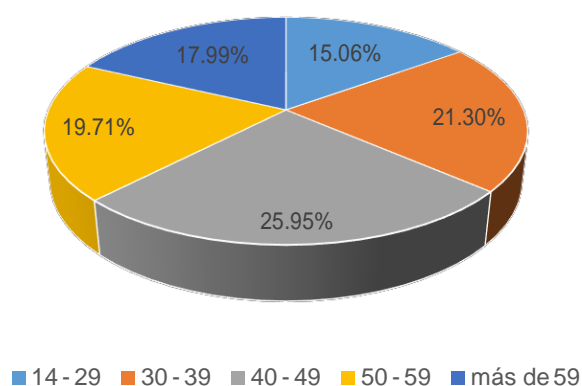


Figura 39. Participación de independientes por rango de edad. Fuente: Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO 2017. Elaboración: Propia

Nota. Según su rango de edad, 14.29% de independientes tienen entre 14 y 29 años; 21.30% tienen entre 30 y 39 años; 25.95% tienen entre 40 y 49 años; 19.71% tienen entre 50 y 59 años; 17.99% tienen más de 59 años.

Porcentaje de género de los independientes por rango de edad

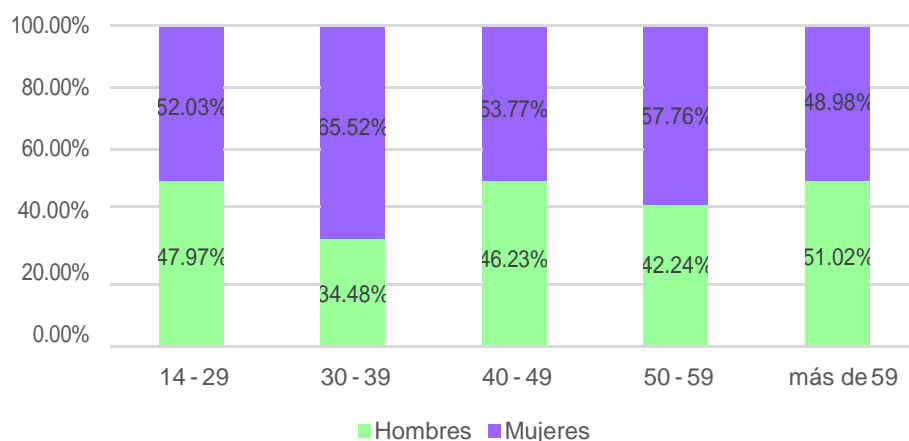


Figura 40. Porcentaje de género de los independientes por rango de edad. Fuente: Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO 2017. Elaboración: Propia

Nota. Según su género en La Libertad, 52.03% de mujeres y 47.97% de hombres tienen entre 14 y 29 años; 65.52% de mujeres y 34.48% de hombres tienen entre 30 y 39 años; 53.77% de mujeres y 46.23% de hombres tienen entre 40 y 49 años; 57.76% de mujeres y 42.24% de hombres tienen entre 50 y 59 años; 48.98% de mujeres y 51.02% de hombres tienen más de 59 años.

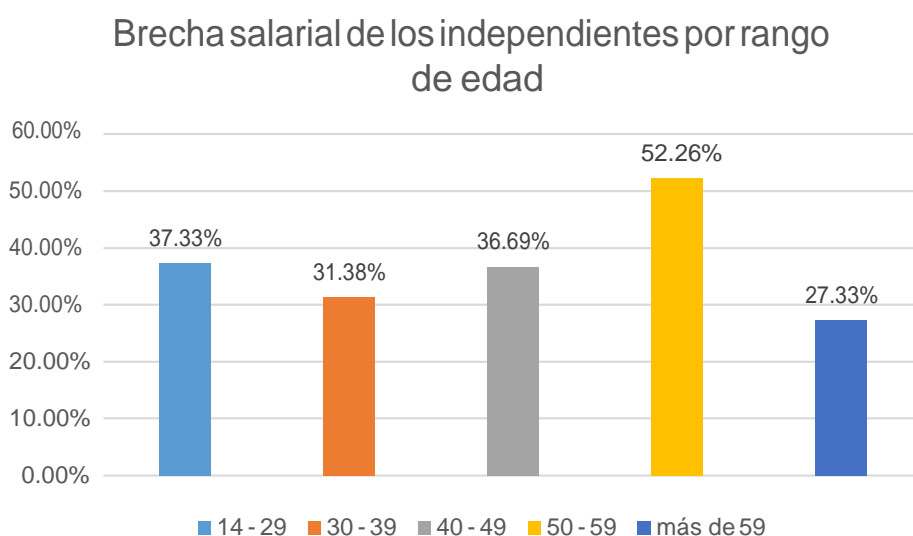


Figura 41. Brecha salarial de los independientes por rango de edad. Fuente: Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO 2017. Elaboración: Propia

Nota. La brecha salarial entre mujeres y hombres según su rango de edad, la brecha salarial es 37.33% para independientes de 14 a 29 años; 31.38% para independientes de 30 a 39 años; 36.69% para independientes de 40 a 49 años; 52.26% para independientes de 50 a 59 años; 27.33% para independientes con más de 59 años.

3.2.1.3. Estado Civil

En este ítem se consideran a los independientes, mujeres y hombres, solteros, casados, convivientes y divorciados/separados/viudos.

Participación de los independientes por estado civil

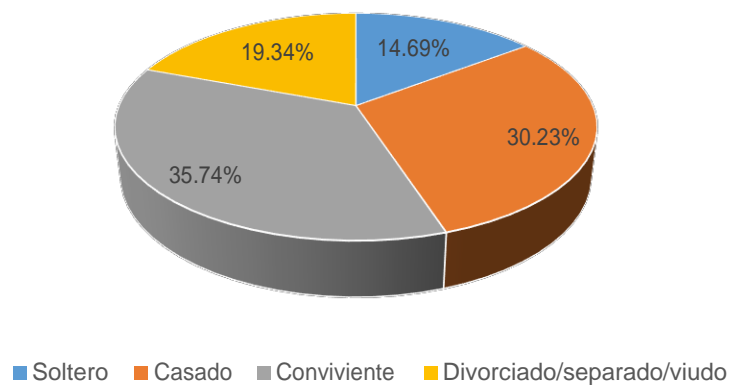


Figura 42. Participación de los independientes por estado civil. Fuente: Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO 2017. Elaboración: Propia

Nota. Según su estado civil; 14.69% de independientes son solteros; 19.34% son casados; 35.74% son convivientes; 19.34% son divorciados/separados/viudos.

Porcentaje de género de los independientes por estado civil

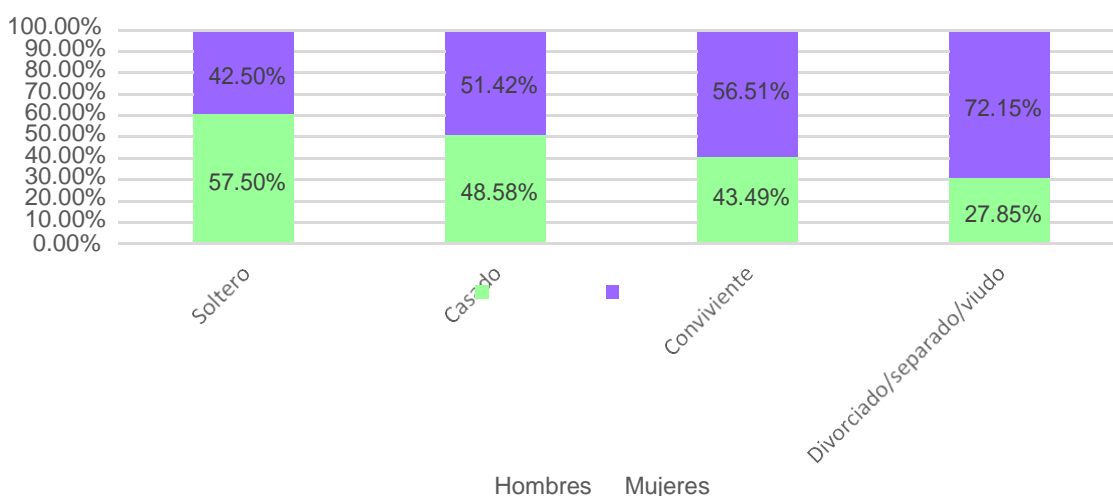


Figura 43. Porcentaje de género de los independientes por estado civil. Fuente: Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO 2017. Elaboración: Propia

Nota. Según su género en La Libertad, 42.50% de mujeres y 57.50% de hombres son solteros; 51.42% de mujeres y 48.58% de hombres son casados; 56.51% de mujeres y 43.49% son convivientes; 72.15% de mujeres y 27.85% de hombres son divorciados/separados/viudos.

Brecha salarial de los independientes por estado civil

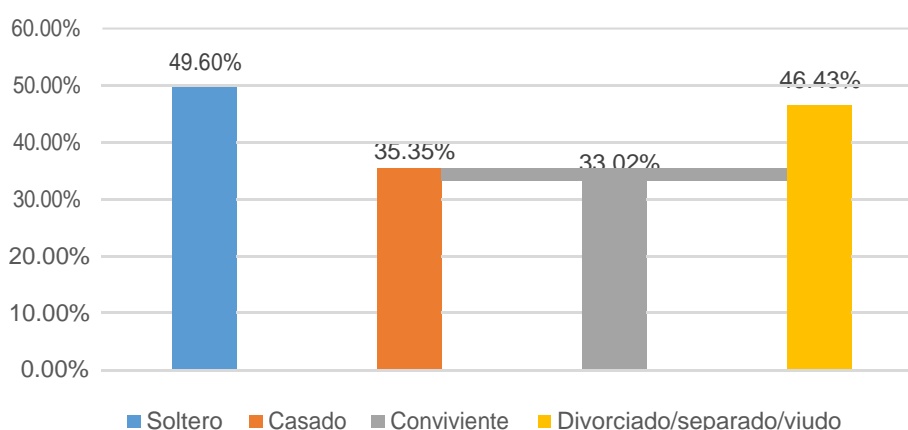


Figura 44. Brecha salarial de los independientes por estado civil. Fuente: Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO 2017. Elaboración: Propia

Nota. La brecha salarial entre mujeres y hombres varía según su estado civil; 49.60% para los independientes solteros; 35.35% para los casados; 33.02% para los convivientes; 46.43% para los divorciados/separados/viudos.

3.2.1.4. Nivel de Estudios

Se considera en este ítem a los independientes, mujeres y hombres, que han alcanzado estudios primarios, secundarios, superior no universitario, superior universitario y postgrado.

Participación de los independientes por nivel de estudios

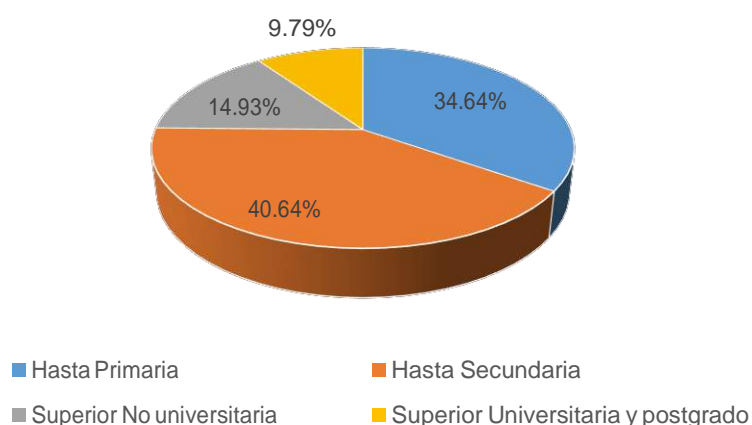


Figura 45. Participación de los independientes por nivel de estudios. Fuente: Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO 2017. Elaboración: Propia

Nota. Según su nivel de estudios; 34.64% de independientes tiene primaria; 40.64% tiene secundaria; 14.93% tiene educación superior no universitaria; 9.79% tiene educación superior universitaria y postgrado.

Porcentaje de género de los independientes por nivel de estudios

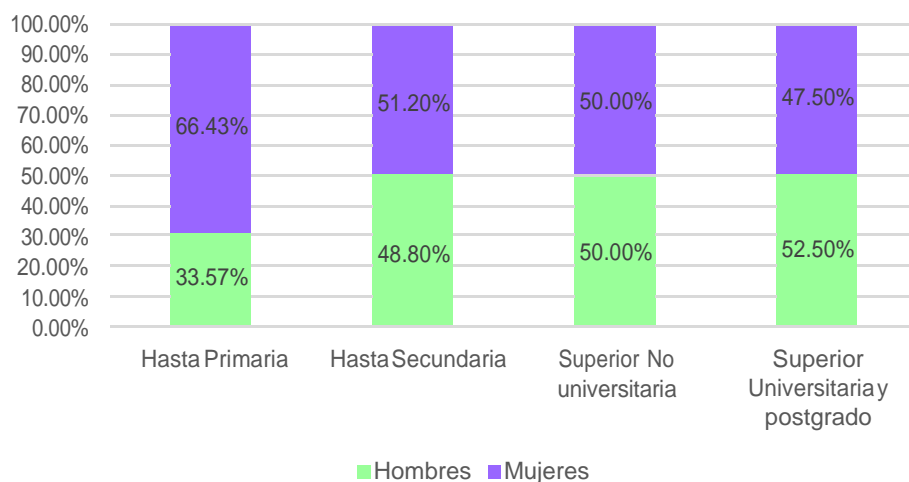


Figura 46. Porcentaje de género de los independientes por nivel de estudios. Fuente: Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO 2017. Elaboración: Propia

Nota. Según su género en La Libertad, 66.43% de mujeres y 33.57% de hombres tienen primaria; 51.20% de mujeres y 48.80% de hombres tienen secundaria; 50.00% de mujeres y 50.00% de hombres tienen educación superior técnica; 47.50% de mujeres y 52.50% de hombres tienen educación superior universitaria y postgrado.

Brecha salarial de los independientes por nivel de estudios

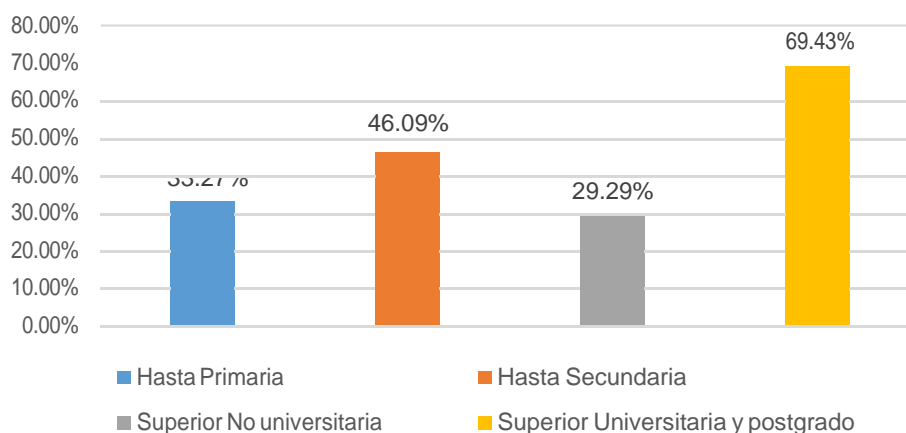


Figura 47. Brecha salarial de los independientes por nivel de estudios. Fuente: Encuesta Nacional de Hogares

- ENAHO 2017. Elaboración: Propia.

Nota. La brecha salarial entre mujeres y hombres varía según su nivel de estudios, la brecha salarial es 33.27% para independientes con primaria; 46.09% para independientes con secundaria; 29.29% para independientes con estudio superiores no universitarios; 69.43% para independientes con estudios superiores universitarios y postgrado.

3.2.2. Factor Trabajo

3.2.2.1. Empleo formal e informal

Se consideran en este ítem a los independientes, mujeres y hombres que trabajan por cuenta propia, es decir personas naturales con o sin negocio que tiene empleo formal o informal.

Participación de independientes en empleo formal e informal

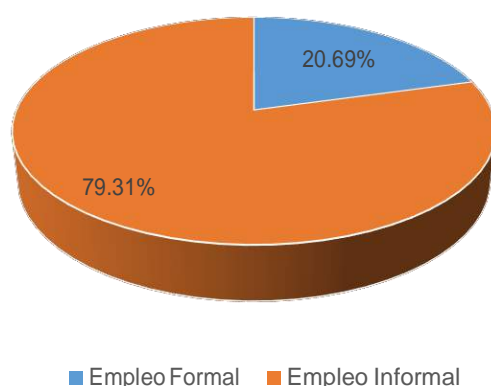


Figura 48. Participación de independientes en empleo formal e informal. Fuente: Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO 2017. Elaboración: Propia

Nota. Según tipo de empleo, 20.69% de independientes tiene empleo formal y 79.31% tiene empleo informal.

Porcentaje de género de los independientes en empleo formal e informal

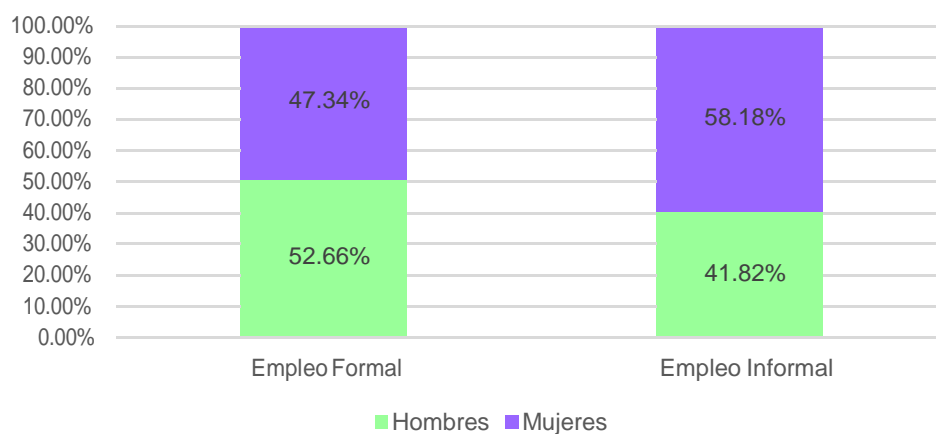


Figura 49. Porcentaje género de los independientes en empleo formal e informal. Fuente: Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO 2017. Elaboración: Propia

Nota. Según su género en La Libertad, 47.34% de mujeres y 52.66% de hombres tiene empleo formal; 58.18% de mujeres y 41.82% de hombres tiene empleo informal.

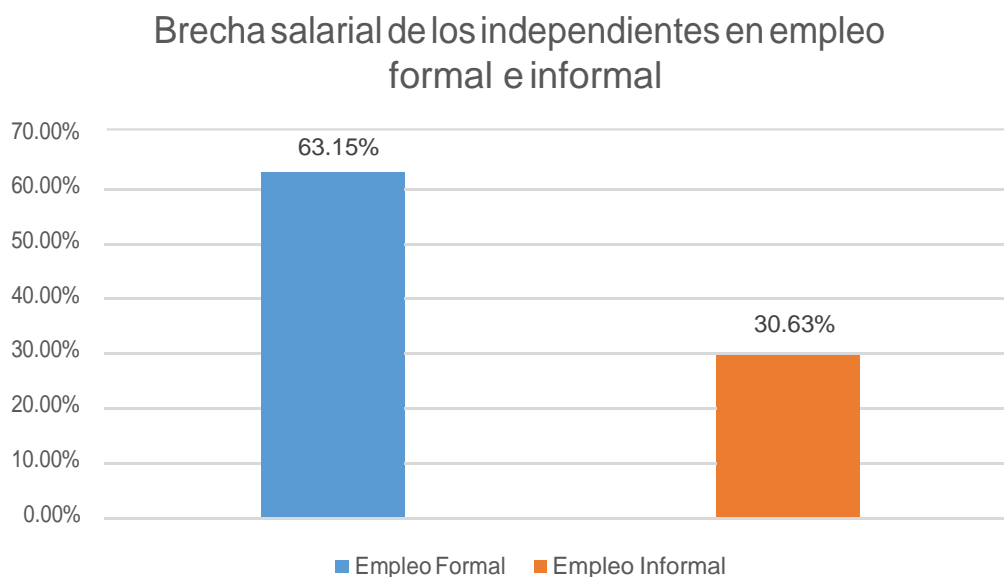


Figura 50. Brecha salarial de los independientes en empleo formal e informal. Fuente: Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO 2017. Elaboración: Propia

Nota. La brecha salarial entre mujeres y hombres varía según el tipo de empleo que realiza, la brecha salarial es 63.15% para independientes en empleo formal; 30.63% para independientes en empleo informal.

3.2.2.2. Rango de horas trabajadas a la semana

Para este ítem se considera la cantidad de horas trabajadas a la semana por mujeres y hombres independientes, en rangos de hasta 24 horas, de 25 a 36 horas, de 37 a 48 horas, de más de 48 horas.

Participación de los independientes por rango de horas trabajadas a la semana

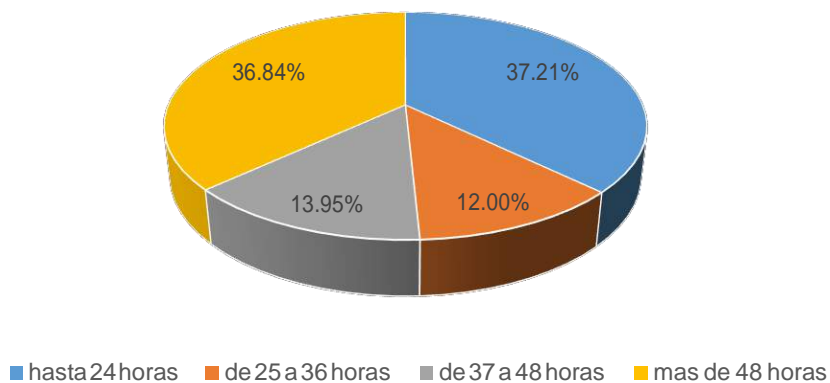


Figura 51. Participación de los independientes por rango de horas trabajadas a la semana. Fuente: Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO 2017. Elaboración: Propia

Nota. Según el rango de horas trabajadas, 37.21% de independientes trabaja hasta 24 horas; 12.00% trabaja de 25 a 36 horas; 13.95% trabaja de 37 a 48 horas; 36.84% trabaja más de 48 horas.

Porcentaje de género de los independientes por rango de horas trabajadas a la semana

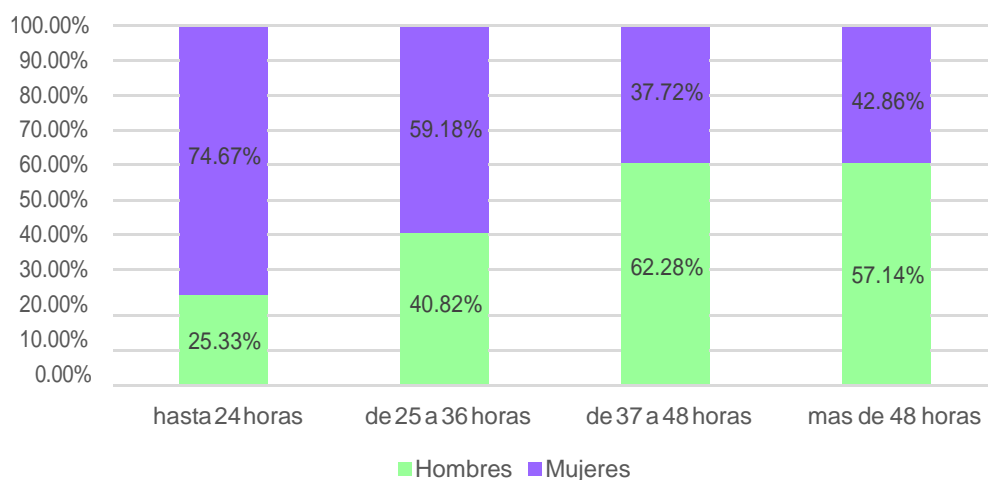


Figura 52. Porcentaje de género de los independientes por rango de horas trabajada a la semana. Fuente: Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO 2017. Elaboración: Propia

Nota. Según su género en La Libertad, 74.67% de mujeres y 25.33% de independientes trabaja hasta 24 horas; 59.18% de mujeres y 40.82% de hombres trabaja de 25 a 36 horas; 37.72% de mujeres y 62.28% de hombres trabaja de 37 a 48 horas; 42.86% de mujeres y 57.14% de hombres trabaja más de 48 horas.

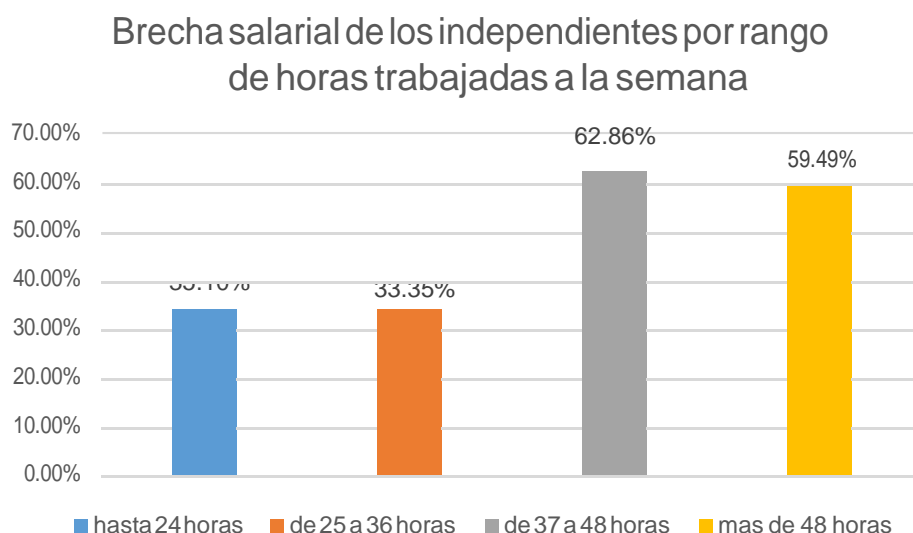


Figura 53. Brecha salarial de los independiente por rango de horas trabajadas a la semana. Fuente: Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO 2017. Elaboración: Propia

Nota. La brecha salarial entre mujeres y hombres varía según el rango de horas trabajadas a la semana, la brecha salarial es 35.10% para independientes que trabajan hasta 24 horas; 33.35% para los que trabajan de 25 a 36 horas; 62.86% para los que trabajan de 37 a 48 horas; 59.49% para los que trabajan más de 48 horas.

3.2.3. Factor Beneficios Sociales

3.2.3.1. Sistema de pensiones

En este ítem se considera a los independientes, mujeres y hombres, que están afiliados a una AFP, a la ONP o no se encuentran afiliados a un sistema de pensiones.

Participación de los independientes por Sistema de Pensiones

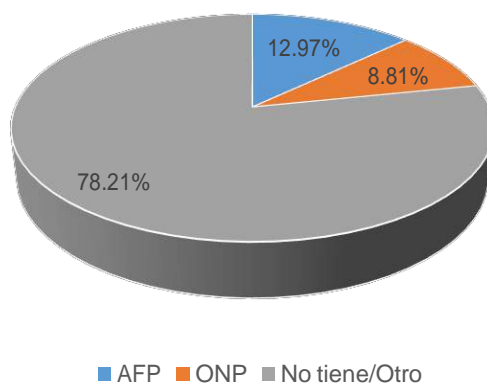


Figura 54. Participación de los independientes por sistema de pensiones. Fuente: Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO 2017. Elaboración: Propia

Nota. Según el sistema de pensiones, 12.97% de independientes está afiliado a un AFP, 8.81% está afiliado a la ONP y el 78.21% no está afiliado a un sistema de pensiones.

Porcentaje de género de los independientes por Sistemas de Pensiones

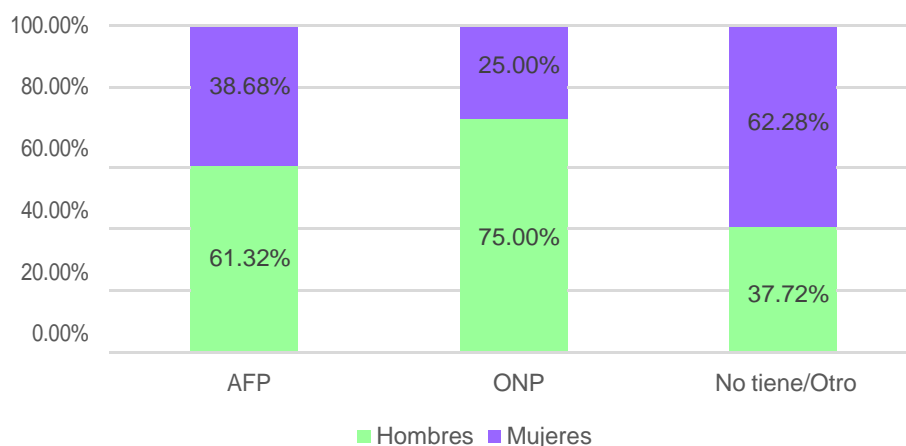


Figura 55. Porcentaje de género de los independientes por sistema de pensiones. Fuente: Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO 2017. Elaboración: Propia

Nota. Según su género en La Libertad, 38.68% de mujeres y 61.32% de hombres están afiliados a una AFP; 25.00% de mujeres y 75.00% de hombres están afiliados a la ONP; 62.28% de mujeres y 37.72% de hombres no está afiliado a un sistema de pensiones.

Brecha salarial de los independientes por Sistema de Pensiones

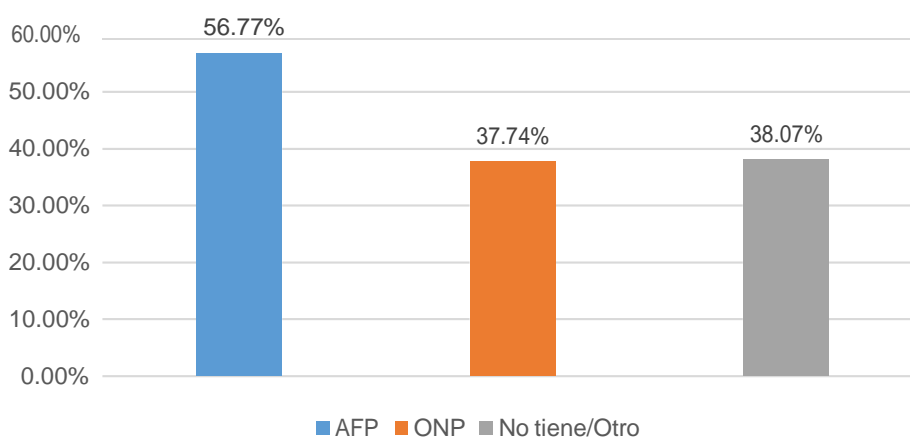


Figura 56. Brecha salarial de los independientes por sistema de pensiones. Fuente: Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO 2017. Elaboración: Propia

Nota. La brecha salarial entre mujeres y hombres varía según el sistema de pensiones, la brecha salarial es 56.77% para independientes afiliados a una AFP; 37.74% para independientes afiliados a la ONP; 38.07% para independientes que no se encuentran afiliados a un sistema de pensiones.

3.2.3.2. Sistema de salud

En este ítem se consideran a los independientes, mujeres y hombres, que se encuentran afiliados a Essalud, al SIS, a otro sistema de salud o no tiene afiliación.

Participación de los independientes por Sistema de Salud

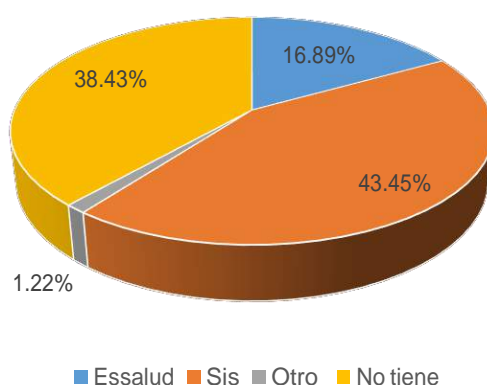


Figura 57. Participación de los independientes por sistema de salud. Fuente: Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO 2017. Elaboración: Propia

Nota. Según su sistema de salud, 16.89% de independientes está afiliado a Essalud; 43.45% está afiliado al SIS; 1.22% está afiliado a otro sistema de salud; 38.43% no se encuentra afiliado a un sistema de salud.

Porcentaje de género de los independientes por Sistema de Salud

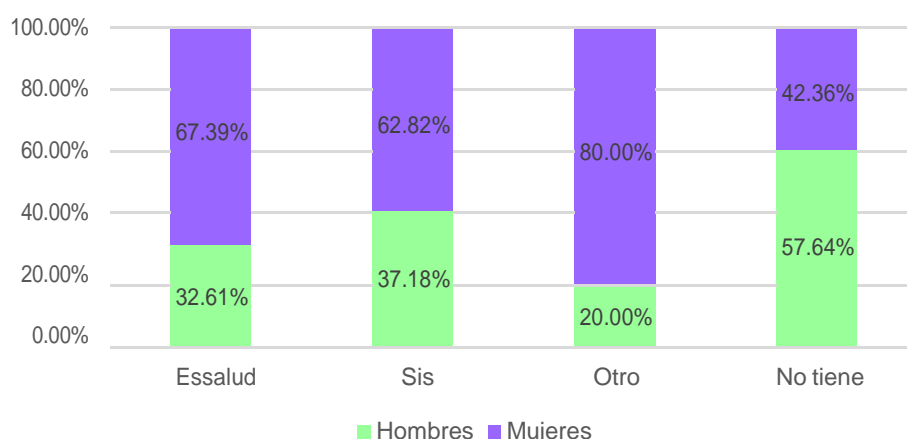


Figura 58. Porcentaje de género de los independientes por sistema de salud. Fuente: Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO 2017. Elaboración: Propia

Nota. Según su género en La Libertad, 67.39% de mujeres y 32.61% de hombres está afiliado a Essalud; 62.82% de mujeres y 37.18% de hombres está afiliado al SIS; 80.00% de mujeres y 20.00% de hombres está afiliado a otro sistema de salud; 42.36% de mujeres y 57.64% de hombres no se encuentra afiliado a un sistema de salud.

Brecha salarial de los independientes por Sistema de Salud

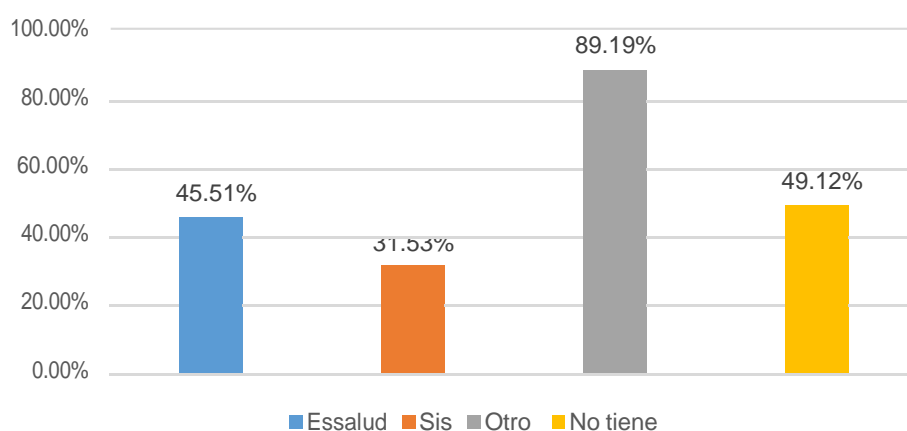


Figura 59. Brecha salarial de los independientes por sistema de salud. Fuente: Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO 2017. Elaboración: Propia

Nota. La brecha salarial entre mujeres y hombres varía según su sistema de salud, la brecha salarial es 45.51% para independientes afiliados a Essalud; 31.53% para los afiliados al SIS; 89.19% para los afiliados a otro sistema de salud; 49.12% para los que no se encuentran afiliados a un sistema de salud.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Discusión

Se analizaron los ítems descritos en los resultados y se encuentra que los factores que tienen mayor incidencia en la brecha salarial de la región La Libertad en el año 2017 son el factor sociodemográfico y el factor trabajo.

Pese a que las trabajadoras independientes en La Libertad tienen una presencia del 55.94% frente al 39.96% de las trabajadoras dependientes; la brecha salarial de las primeras es mayor (38.36%) con respecto a las segundas (73.53%); pero el promedio de sueldos entre ambas no difiere mucho (93%), son los hombres quienes definen la brecha ya que los independientes ganan el 178% de los dependientes.

La brecha salarial es menor para las mujeres dependientes en empleo formal, esto significa un reto muy grande para las empresas privadas, ya que es necesario que se comprometan con una cultura de no discriminación hacia las mujeres, desterrar el mito de los sobrecostos por maternidad y cuidado infantil, eliminar por completo las prácticas discriminatorias desde la selección de personal, como son las entrevistas de trabajo donde en lugar de preguntar a las candidatas por su experiencia profesional, les preguntan su edad, estado civil, si tienen hijos, si tienen quién cuide de sus hijos porque se asume de inmediato que es la mujer quien cumple la función de maternidad y cuidado; que no ocurre con los varones y que por el contrario les da puntos extras por la misma razón.

Las mujeres dependientes con mayor nivel de estudios enfrentan una menor brecha salarial, sin embargo, esta realidad genera que deban trabajar mayor cantidad de horas para obtener los mismos salarios que sus contrapartes varones.

El 08 de marzo del 2018 se aprobó el reglamento de la Ley N° 30709 (Decreto Supremo N° 002-2018-TR), Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, por lo tanto, todos los empleadores deben eliminar todas las acciones que discriminen a las mujeres y generen brechas salariales.

Las mujeres independientes con estudios superiores no universitarios presentan una mayor brecha salarial, esto quiere decir que existen carreras técnicas mejor remuneradas a las que deberían acceder las mujeres y que durante mucho tiempo han sido consideradas como exclusivamente masculinas. Por lo tanto, es responsabilidad del Estado y las instituciones educativas promover y fomentar el acceso de mujeres a estas carreras técnicas; así como reducir la deserción escolar de las niñas y adolescentes ya que la brecha salarial para aquellas con solo primaria o secundaria es mayor.

Las mujeres dependientes solteras presentan una de las menores brechas salariales y tal como lo indica la literatura, las solteras tienen un rápido crecimiento profesional, pero inmediatamente cambia su estado civil la brecha se dispara estrepitosamente, la brecha varía positivamente al pasar a ser divorciadas/separadas/viudas, pero no alcanza a la brecha de las solteras. Se requieren políticas de Estado que fomenten la maternidad – paternidad compartidas para que tanto mujeres y hombres puedan asumir de manera equitativa sus responsabilidades como progenitores y no estancuen sus carreras y oportunidades profesionales.

De acuerdo a la etnia con la cual se identifican, existe menor brecha salarial (89.45%) para los trabajadores dependientes que se identifican como blancos y la mayor brecha (59.67%) es para los trabajadores dependientes que se identifican como otros. Para los independientes la menor brecha se da entre aquellos que se

identifica como otros (43.06%) y la mayor brecha se da en los Quechua o Aymara (16.86%). Siendo un país pluricultural tenemos que luchar para eliminar la discriminación en todos sus tipos, porque perjudica principalmente a las mujeres, minorías y a sus ingresos.

La edad de los trabajadores también afecta la brecha salarial; los dependientes entre 40 y 49 años presentan la menor brecha salarial (83.46%) frente a los trabajadores mayores de 59 años que presentan la mayor brecha salarial (64.24%); para los independientes la menor brecha salarial, que no es muy alentadora, la presentan las mujeres y hombres entre 50 y 59 años (52.26%) frente a las mujeres y hombres mayores de 59 años que presentan la mayor brecha salarial (27.33%). Esto puede deberse a que hombres y mujeres mayores de 59 años tienen ingresos diferenciados según el nivel de estudios, en estas generaciones más del 50% cuenta sólo con primaria y/o secundaria, y la poca presencia de mujeres en puestos de dirección o puestos mejor remunerados para las universitarias o no universitarias (técnicas) acentúan la brecha salarial.

Respecto al rango de horas trabajadas a la semana, para los dependientes que trabajan entre 25 y 36 horas la brecha es menor (87.49%) frente a aquellos que trabajan más de 48 horas (63.61%); los independientes que trabajan 37 a 48 horas presentan una menor brecha salarial (62.86%), que tampoco es alentadora frente a las mujeres y hombres independientes que trabajan entre 25 y 36 horas y que tienen una brecha de 33.35%. El rango de edad (30 a 39 años) coincide con la edad de maternidad y cuidado familiar, motivo por el cual las mujeres trabajan entre 25 y 36 horas para cumplir con su trabajo y responsabilidades de cuidado, que no sucede en el caso de los hombres.

El factor beneficios sociales presenta menor incidencia en la brecha salarial en la Región La Libertad para el año 2017, sin embargo, es importante acotar que los trabajadores dependientes afiliados a la ONP presentan la menor brecha salarial (93.27%) frente a los trabajadores dependientes que se encuentran afiliados a otro sistema de pensiones o no están afiliados a uno (62.51%). Por su parte los trabajadores independientes afiliados a una AFP presentan la menor brecha salarial (56.77%) frente a los independientes afiliados a la ONP (37.74%); se aclara que la menor brecha no puede considerarse buena porque demuestra que las mujeres ganan un poco más de la mitad de lo que ganan los hombres, esto quiere decir que el fondo de pensiones que acumulen y por lo tanto la pensión que reciban será mucho menor en comparación a la pensión de los hombres.

Con respecto al sistema de salud, los trabajadores dependientes que se encuentran afiliados a Essalud tienen menor brecha salarial (82.75%) frente a aquellos dependientes que se encuentran afiliados a otro sistema de salud (47.12%); los trabajadores independientes afiliados a otro sistema de salud presentan la menor brecha salarial (89.19%) si se compara con los independientes afiliados al SIS que tienen la mayor brecha salarial (31.53%).

4.2 Conclusiones

Trabajadores dependientes

Factor sociodemográfico.

El estado civil influye negativamente en la brecha salarial de las trabajadoras dependientes casadas, sin embargo, las trabajadoras dependientes solteras

presentan una brecha mínima (94.08%) con respecto a los hombres, quiere decir que mujeres y hombres solteros perciben sueldos muy similares.

El nivel de estudios impacta de manera positiva en la brecha salarial para trabajadoras dependientes con estudios superiores no universitarios, pero de manera negativa para las trabajadoras dependientes con sólo primaria.

Factor trabajo.

Se identificó que la brecha salarial de los trabajadores dependientes en la Libertad para el año 2017 es determinada por el tipo de empleo formal e informal. La formalidad del empleo influye positivamente en la brecha salarial, cuando el empleo es formal menor es la brecha salarial.

Para el caso de los trabajadores dependientes, el tamaño de la empresa influye en la brecha salarial, siendo menor en grandes empresas con más de 500 empleados y mayor para las empresas de hasta 100 empleados.

Factor sociodemográfico y factor trabajo.

La brecha salarial es mayor para las trabajadoras dependientes mayores de 59 años y también para las que trabajan más de 48 horas, por ejemplo, si ocupan puestos operativos las empresas suelen contratar personal más joven o menor remunerado para estos puestos. La brecha mejora significativamente para las trabajadoras dependientes entre 40 y 49 años y para la que trabajan en rangos de 37 a 48 horas, ya que no varía mucho respecto a rangos de 25 a 37 horas semanales. Sin embargo, hay mucho que trabajar porque siguen siendo brechas muy grandes.

Factor beneficios sociales.

La brecha salarial es menor para trabajadores dependientes afiliados a la ONP y también para aquellos que se encuentran afiliados a Essalud, esto se

relaciona a la formalidad del empleo y la empresa; sin embargo, es desfavorable para los trabajadores dependientes que están afiliados a otro sistema de pensiones o no está afiliado y también para aquellos que tienen otro sistema de salud que por lo general las empresas otorgan a sus puestos de mando superior o dirección, lo que supone menor presencia de mujeres en estos puestos.

Trabajadores independientes

Factor sociodemográfico.

El estado civil influye negativamente en la brecha salarial de las trabajadoras independientes convivientes y mejora unos puntos para las trabajadoras independientes solteras; en este ítem las brechas son muy marcadas y es necesario un cambio en la cultura empresarial, porque se evidencia que desfavorece a las mujeres.

El nivel de estudios impacta de manera positiva en la brecha salarial para trabajadoras independientes con estudios superiores universitarios y postgrado, pero de manera negativa para las trabajadoras independientes con educación superior no universitaria, esto se relaciona a los roles tradicionales en los cuales las mujeres acceden a carrera técnicas con menor remuneración en el mercado laboral: administración, enfermería técnica, contabilidad, secretariado frente a carreras como informática, mecánica automotriz, electricidad por citar algunos ejemplos.

Factor trabajo.

La formalidad del empleo influye positivamente en la brecha salarial de los trabajadores independientes, cuando el empleo es formal menor es la brecha salarial, pero está lejos de ser alentadora.

Factor sociodemográfico y factor trabajo.

La brecha salarial es mayor para las trabajadoras independientes con rango de edad de 30 a 39 años y para las que trabajan entre 25 y 36 horas a la semana, podemos deducir que al encontrarse en la etapa de maternidad y cuidado infantil las mujeres deben trabajar menos horas a la semana y por lo tanto acceder a empleos que no son bien remunerados. La brecha mejora para el rango de edad entre 50 y 59 años y para las que trabajan entre 37 y 48 horas, pero las brechas siguen siendo muy marcadas y no son muy alentadoras para las mujeres.

Factor beneficios sociales.

La brecha salarial es menor para trabajadores independientes afiliados a la AFP y también para aquellos que se encuentran afiliados a otro tipo de sistema de salud, esto se relaciona a la formalidad del empleo y la empresa; sin embargo, es desfavorable para los trabajadores independientes que están afiliados a otro sistema de pensiones o no está afiliado y también para aquellos afiliados al SIS.

4.3 Recomendaciones.

- 4.3.1. Se recomienda que las políticas locales, regionales y/o de Estado en materia educativa tengan como objetivo que las peruanas y peruanos alcancen como mínimo estudios superiores universitarios o no

universitarios, de tal manera que se encuentren en igualdad de condiciones y preparación para acceder a puestos de liderazgo o dirección. En La Libertad solo el 40.18% de los dependientes y el 24.72% de los independientes tiene estudios superiores.

En los últimos 10 años, del 2007 al 2017, la tasa de embarazo adolescente pasó de 11.0% a 16.8% en La Libertad (Perú: "Brechas de Género, 2017: Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres", pág. 141); los motivos de deserción escolar en las adolescentes son el embarazo, falta de recursos, matrimonio y otras. (Maternidad en las adolescentes de 15 a 19 años de edad, pág. 12). Esta realidad acentúa las brechas salariales, porque al truncar sus estudios las adolescentes no tienen acceso a puestos de trabajo bien remunerados o incluso formales, por lo tanto sus ingresos son muy reducidos y eso deriva en una mala calidad de vida (Grupo de Análisis para el Desarrollo - GRADE, 2016), poco o deficiente acceso a salud para ellas y sus hijos, se convierten en potenciales víctimas de violencia física, psicológica, económica (Córdova López, 2018), sexual y sus consecuencias (Impacto y consecuencias de la violencia contra las mujeres, 2017).

Es necesario y urgente que se evite responsabilizar a las mujeres por los embarazos; ellas tienen el 50% de responsabilidad. Por ejemplo, en la Encuesta Nacional de Hogares sólo se les pregunta a las mujeres entre 14 y 59 años sobre el uso de métodos anticonceptivos y planificación familiar, y se excluye a los hombres quienes tienen el 50% de responsabilidad en un embarazo. Por lo tanto, es necesaria la educación

sexual integral (ESI) en los colegios, no solo para conocer sobre métodos anticonceptivos sino también para prevenir el abuso sexual.

4.3.2. Fomentar que los centros educativos con especialidades técnicas e institutos superiores eliminen los roles de género tradicionales (mujeres en administración, enfermería o secretariado y hombres en mecánica, informática o electricidad) de tal manera que similar número de alumnas y alumnos accedan y se gradúen de las carreras técnicas mejores remuneradas en el mercado. En La Libertad los dependientes con estudios superiores no universitarios presentan la menor brecha salarial sin embargo los independientes con los mismos estudios presentan la mayor brecha salarial. SENATI informó que las mujeres tienen sólo el 15% de presencia de todo su alumnado a nivel nacional (Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial - SENATI, 2016), las carreras que ofrece SENATI son de las mejores remuneradas en el mercado laboral nacional, por lo tanto, es indispensable que se eliminen los roles de género tradicionales desde los colegios para que niñas y niños tengan iguales oportunidades de desarrollo.

4.3.3. Incentivar la formalización del empleo y las empresas a través de beneficios tributarios u otros beneficios con la finalidad que las empresas contraten regularmente a sus trabajadores y estos obtengan todos los beneficios que el empleo formal brinda (de acuerdo a su régimen laboral) que a su vez genera acceso a un sistema de salud. En La Libertad el 59.15% de trabajadores dependientes son formales y la brecha de estos

es 88.14% frente al empleo informal cuya brecha es 64.98%. En el caso de los trabajadores independientes, sólo el 20.69% de estos trabajadores tiene un empleo formal pero su brecha salarial es 63.15% frente a una brecha de 30.63% para independientes con empleo informal; es necesario que se ejecuten mayor número de fiscalizaciones por parte de SUNAFIL para cambiar la realidad de muchos trabajadores informales y subempleados ya que las condiciones laborales y su remuneración impacta en su calidad de vida y siempre es desfavorable para las mujeres, ya que se las considera una mano de obra barata más aún si tiene carga familiar o es madre soltera.

- 4.3.4. Se plantea la maternidad-paternidad compartida, que consiste en que ambos progenitores tengan la misma cantidad de días de descanso remunerado o subsidiado después del nacimiento y que este descanso se alterne; para participar de manera equitativa del desarrollo de sus hijos, sin afectar el crecimiento profesional de las mujeres e involucrar a los hombres en el cuidado infantil. En el Perú el descanso pre y post natal es de 98 días calendario para la madre y 10 días útiles para el padre. Suecia trabajó durante 3 décadas para reducir la brecha salarial, actualmente ocupan el puesto número 4 a nivel mundial de los países con menor brecha salarial, una de las acciones que tomaron fue brindar días por paternidad mayores a lo usual y que se sumaban a los de la madres con la ventaja de que entre ambos escojan el número de días que pasarían con sus hijos, al principio no se logró el objetivo por lo que se adecuó el beneficio y se logró el involucramiento de los padres y

ahora gozan de 480 días entre ambos que se reparten entre la madre y el padre en porcentajes alentadores y que han permitido reducir la brecha salarial, porque las madres ya no pierden oportunidades laborales por dedicarse al cuidado infantil. (Rangecroft, 2016)

REFERENCIAS

- Abramo, L. (2005). *Questionando um mito: Custos do trabalho de homens e mulheres* (1era. ed.). Brasília, Brasil: Organização Internacional do Trabalho - Brasília. Obtenido de https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_233470/lang--pt/index.htm
- Actis di Pasquale, E., & Atucha, A. (2003). Brechas salariales: discriminación o diferencias de productividad. *Momento Económico*(126), 23-33. Obtenido de <http://nulan.mdp.edu.ar/385/1/00315.pdf>
- Balza Tassara Cánepa, F. (20 de Enero de 2019). ¿Qué factores están detrás de la brecha salarial entre mujeres y hombres? *El Comercio*. Obtenido de <https://elcomercio.pe/economia/peru/factores-detras-brecha-salarial-mujeres-hombres-noticia-599373>
- Banco Interamericano de Desarrollo - BID. (08 de Marzo de 2018). Empleo Femenino más allá de las Estadísticas. *Empleo Femenino más allá de las Estadísticas*. Obtenido de BID Mejorando Vidas: <https://www.iadb.org/es/mejorandovidas/empleo-femenino-mas-alla-de-las-estadisticas>
- Banco Interamericano de Desarrollo - BID. (2018). Iniciativa de Paridad de Género. Obtenido de <https://www.iadb.org/es/gender-and-diversity/iniciativa-de-paridad-de-genero>
- Carlín. (2019). Meritocracia. *Carlincaturas*. La República, Lima. Obtenido de <https://larepublica.pe/carlincatura/1405504-carlincatura-sabado-02-febrero-2019>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe - CEPAL. (2014). *El enfrentamiento de la violencia contra las mujeres en América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: CEPAL - Naciones Unidas.
- Córdova López, O. (25 de Marzo de 2018). La violencia económica y/o patrimonial contra las mujeres en el ámbito familiar. *Persona y Familia: Revista del Instituto de la Familia* , 58. Recuperado el 02 de Marzo de 2019, de <http://revistas.unife.edu.pe/index.php/personayfamilia/issue/view/53>
- Del Solar, S. (14 de Marzo de 2019). Sobre La Paridad de Género. (HacerPeru, Entrevistador) Obtenido de <http://hacerperu.pe/sobre-la-paridad-de-genero-salvador-del-solar/>
- Dirección General de Salud Ambiental - DIGESA. (2005). *Manual de Salud Ocupacional*. Lima: PERUGRAF IMPRESORES. Obtenido de http://www.digesa.minsa.gob.pe/publicaciones/descargas/manual_deso.PDF
- Freyre Valladolid, M., & López Mendoza , E. (2011). *Brechas de Género en la Distribución del Tiempo*. Lima: Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social - MIMDES. Obtenido de <https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgignd/publicaciones/Brechas-de-genero-en-el-Usodel-Tiempo.pdf>
- Glave, M. (05 de Febrero de 2019). *A pensar más con Rosa María Palacios*. (R. M. Palacios, Entrevistador) Lima, Perú: Sociedad Dominicana de Medios de Comunicación SODOMCO. Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=s3VeuytLiaQ>
- Grupo de Análisis para el Desarrollo - GRADE. (2016). *Comprendiendo el embarazo, la convivencia y el matrimonio en la adolescencia: el caso del Perú*. Lima: Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE). Obtenido de <https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/boletin34.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta edición ed.). México D. F.: MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI. (Setiembre de 2017). *Perú: "Brechas de Género, 2017: Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres"*. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informática. Obtenido de INEI Web Site: <https://www.inei.gob.pe/biblioteca-virtual/publicaciones-digitales/>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI. (2018). *Maternidad en las adolescentes de 15 a 19 años de edad*. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI. Recuperado el 10 de Marzo de 2019, de <https://www.inei.gob.pe/biblioteca-virtual/publicaciones-digitales/>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI. (2018). *Perú: "Brechas de Género, 2018: Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres"*. Lima: Instituto Nacional de Estadística e

- Informática - INEI. Obtenido de <https://www.inei.gov.pe/biblioteca-virtual/publicaciones-digitales/>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI. (2018). *Resultados Definitivos de los Censos Nacionales 2017 La Libertad*. Lima: INEI. Obtenido de https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1575/
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – MIMP. (2017). *Impacto y consecuencias de la violencia contra las mujeres*. Lima: Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – MIMP. Obtenido de <http://redin.pncvfs.gob.pe/images/publicacion2/impacto-y-consecuencias-violencia.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo - OIT. (2017). *World Employment and Social Outlook: Trends for women 2017*. Ginebra: International Labour Office. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_557080.pdf
- Organización Internacional del Trabajo - OIT. (Enero de 2018). *www.ilo.org*. Obtenido de Infostories: <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women#intro>
- Rangecroft, A. (07 de Enero de 2016). El plan de Suecia para que los hombres tomen más licencia cuando tienen hijos. *BBC*. Obtenido de El plan de Suecia para que los hombres tomen más licencia cuando tienen hijos
- Redacción EC. (20 de abril de 2019). Proponen que licencia por paternidad se calcule dentro de las utilidades. *El Comercio*. Obtenido de https://elcomercio.pe/economia/peru/congreso-proponen-licencia-paternidad-calculen-utilidades-noticia-628225#!#utm_source=facebook&utm_medium=organicfb&utm_campaign=congreso-proponen-licencia-paternidad-calculen-utilidades
- Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial - SENATI. (2016). 55 años de exitosa trayectoria. (S. N. SENATI, Ed.) *Suplemento Contratado*, 8. Obtenido de http://www.senati.edu.pe/sites/default/files/archivos/2017/publicaciones/09/aniversario_senati_55.pdf
- Vásconez Rodríguez, A. (Agosto de 2017). Crecimiento económico y desigualdad de género: análisis de panel para cinco países de América Latina. *Revista CEPAL*(122), 85-113. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/42033/RVE122_Vasconez.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXO n.º 1. Brecha Salarial Dependientes/Independientes por formalidad del empleo.

Formalidad de Empleo	Dependientes	Independientes
Empleo Formal	88.14%	63.15%
Empleo Informal	64.98%	30.63%

ANEXO n.º 2. Brecha Salarial Dependientes/Independientes por nivel de estudios.

Nivel de Estudios	Dependientes	Independientes
Hasta Primaria	57.24%	33.27%
Hasta Secundaria	57.83%	46.09%
Superior No universitaria	78.25%	29.29%
Superior Universitaria y postgrado	74.41%	69.43%

ANEXO n.º 3. Brecha Salarial Dependientes/Independientes por estado civil.

Estado Civil	Dependientes	Independientes
Soltero	94.08%	49.60%
Casado	66.14%	35.35%
Conviviente	68.35%	33.02%
Divorciado/separado/viudo	70.08%	46.43%

ANEXO n.º 4. Brecha Salarial Dependientes/Independientes por etnia.

Etnia	Dependientes	Independientes
Blanco	89.45%	42.05%
Mestizo	77.99%	41.04%
Negro/zambo/mulato /afro	61.75%	27.78%
Quechua o Aymara	70.12%	16.86%
Otros (No sabe/ otros pueblos)	59.67%	43.06%

ANEXO n.º 5. Brecha Salarial Dependientes/Independientes por edad.

Edad	Dependientes	Independientes
14 - 29	73.07%	37.33%
30 - 39	73.02%	31.38%
40 - 49	83.46%	36.69%
50 - 59	65.07%	52.26%
más de 59	64.24%	27.33%

ANEXO n.º 6. Brecha Salarial Dependientes/Independientes por horas trabajadas a la semana.

Horas trabajadas a la semana	Dependientes	Independientes
hasta 24 horas	64.40%	35.10%
de 25 a 36 horas	87.49%	33.35%
de 37 a 48 horas	86.62%	62.86%
más de 48 horas	63.61%	59.49%

ANEXO n.º 7. Brecha Salarial Dependientes/Independientes por sistema de pensiones.

Sistema de Pensiones	Dependientes	Independientes
AFP	84.02%	56.77%
ONP	93.27%	37.74%
No tiene/Otro	62.51%	38.07%

ANEXO n.º 8. Brecha Salarial Dependientes/Independientes por sistema de salud.

Sistema de Salud	Dependientes	Independientes
Essalud	82.75%	45.51%
Sis	58.86%	31.53%
Otro	47.12%	89.19%
No tiene	71.02%	49.12%

ANEXO n.º 9. Instrumento de recolección de datos, preguntas seleccionadas de la encuesta de ENAHO 2017.

MÓDULO 02: CED-01-200 2017

Pregunta 203: ¿Cuál es la relación de parentesco con el jefe(a) del hogar?

Pregunta 204: ¿Es miembro del hogar?

Pregunta 207: ¿Sexo?

Pregunta 208: ¿Qué edad tiene en años cumplidos?

Pregunta 209: ¿Cuál es su estado civil o conyugal?

MÓDULO 03: CED-01A-300 2017

Pregunta 301: ¿Cuál es el último año o grado de estudios y nivel que aprobó?

Pregunta 304: ¿Cuál es el grado o año de estudios al que Asistió el año pasado?

En esta pregunta también se especifica el tipo de centro de estudios al que asistió:

Estatad o No estadad

MÓDULO 04: CED-01A-400 2017

Pregunta 419: El sistema de prestación de seguro de salud al cual Ud. está afiliado actualmente es: Essalud, Seguro integral de Salud, Otro, No tiene

MÓDULO 05: CED-01A-500 2017

Pregunta 501: La semana pasada, ¿tuvo usted algún trabajo? (sin contar quehaceres del hogar)

Pregunta 502: Aunque no trabajó la semana pasada, ¿tiene algún empleo fijo al que próximamente volverá?

Pregunta 504: La semana pasada, ¿realizó alguna actividad al menos una hora para obtener ingresos en dinero o en especie?

Pregunta 505 a): ¿Cuál es la ocupación principal que desempeñó?

Pregunta 505 b): ¿Qué tareas realizó en su ocupación principal?

Pregunta 506: ¿A qué se dedica el negocio, organismo o empresa en la que trabajó en su ocupación principal?

Pregunta 507: Ud. Se desempeñó en su ocupación principal o negocio como: Empleador o patrono, trabajador independiente, Empleado, Obrero, Trabajador familiar no remunerado, trabajador del hogar, otro

Pregunta 509: ¿Tenía Ud. Trabajadores remunerados a su cargo?

Pregunta 510: En su ocupación principal, ¿Ud. Trabajó para: Fuerzas armadas, Policía nacional del Perú, Administración pública, Empresa pública, Empresa especial de servicios, Empresa o patrono privado, otro.

Pregunta 510A1: El negocio o empresa donde trabaja, ¿se encuentra registrado en la sunat, como: Persona Jurídica, Persona Natural, No está registrado.

Pregunta 510B: El negocio o empresa donde trabaja, ¿lleva las cuentas por medio de libros (ingresos y gastos exigidos por la sunat) o sistema de contabilidad?

Pregunta 511: ¿El tipo de pago o ingreso que Ud. Recibe en su ocupación principal es?: Sueldo, Salario, Comisión, destajo, honorarios profesionales, otro

Pregunta 511A: ¿Bajo qué tipo de contrato?

Pregunta 512: En su trabajo, negocio o empresa, incluyéndose Ud. ¿laboraron?: Hasta 20 personas, de 21 a 50 personas, de 51 a 100 personas, de 101 a 500 personas, más de 500 personas

Pregunta 513: ¿Cuántas horas trabajó la semana pasada, en su ocupación principal?

Pregunta 513A: ¿Cuánto tiempo trabaja Ud. en esta ocupación principal?

Pregunta 523: en su ocupación principal, ¿a Ud. Le pagan: Diario, Semanal, Quincenal, Mensual.

Pregunta 524: ¿Cuánto fue su ingreso total en el (la) ... Anterior, incluyendo horas extras, bonificaciones, pago por concepto de refrigerio, movilidad, comisiones, etc.?

Pregunta 558A: ¿El sistema de pensiones al cual ud. Está afiliado es: Sistema privada de pensiones, Sistemas nacional de pensiones, no tiene, otro.

Pregunta 558C: Por sus costumbres y sus antepasados, ¿Ud. Se siente o se considera: Blanco, Mestizo, Negro/Zambo/Mulato/Afro, Quechua o Aymara, Otros (No sabe, otros pueblos).

MÓDULO 77: CUESTIONARIO.04.2017

Pregunta 1A: ¿El negocio o establecimiento que Ud. dirige se encuentra registrado cómo?: Personal natural, Persona jurídica, no está registrado.

Pregunta 25: Hoja de control: Anote los montos según corresponda para verificar que el resultado de: Total A (+) Total B (-) Total C (-) Gasto en M.O. (-) Gasto en Cap.50 = POSITIVO; Producción, Comercio, Servicio, Total ganancia neta.

ANEXO n.º 10. Brecha Salarial Dependiente/ Independientes según el nivel de estudios y el estado civil.

Nivel de Estudios	Estado Civil	Dependiente				Independiente			
		% Mujeres	% Hombres	% del Total	Brecha Salarial	% Mujeres	% Hombres	% del Total	Brecha Salarial
Primaria	Soltero	9.06%	14.63%		59.38%	3.18%	3.18%		30.87%
	Casado	4.53%	14.63%	21.51%	34.11%	16.61%	13.43%	34.64%	38.39%
	Conviviente	11.15%	27.87%		72.26%	26.50%	12.37%		20.64%
	Separado/Viudo/Divorciado	11.85%	6.27%		48.62%	20.14%	4.59%		72.31%
Secundaria	Soltero	12.33%	26.42%		74.00%	6.02%	8.13%		51.62%
	Casado	4.50%	12.92%	38.31%	39.83%	14.76%	15.36%	40.64%	31.13%
	Conviviente	7.44%	23.87%		54.75%	17.77%	19.28%		55.78%
	Separado/Viudo/Divorciado	8.22%	4.31%		62.56%	12.65%	6.02%		39.85%
Superior no universitaria	Soltero	16.24%	19.23%		82.65%	6.56%	10.66%		13.26%
	Casado	3.40%	13.30%	17.54%	11.33%	17.21%	18.03%	14.93%	28.08%
	Conviviente	8.97%	14.53%		62.57%	18.03%	17.21%		23.15%
	Separado/Viudo/Divorciado	11.54%	4.70%		97.86%	8.20%	4.10%		76.59%
Superior universitaria / Postgrado	Soltero	26.16%	19.21%		102.44%	17.50%	25.00%		98.60%
	Casado	11.32%	11.33%	22.64%	33.43%	12.50%	11.25%	9.79%	62.20%
	Conviviente	5.96%	9.60%		76.42%	11.25%	8.75%		33.53%
	Separado/Viudo/Divorciado	6.95%	2.65%		67.17%	6.25%	7.50%		98.85%

ANEXO n.º 11. Brecha Salarial Dependiente/ Independientes según el nivel de estudios y la formalidad del empleo.

Nivel de Estudios	Formalidad de empleo	Dependiente				Independiente			
		% Mujeres	% Hombres	% del Total	Brecha Salarial	% Mujeres	% Hombres	% del Total	Brecha Salarial
Primaria	Formal	3.48%	13.59%	21.51%	78.07%	4.59%	5.30%	34.64%	45.03%
	Informal	33.10%	49.83%		57.68%	61.84%	28.27%		36.83%
Secundaria	Formal	5.28%	22.50%	38.33%	70.48%	9.34%	9.94%	40.64%	71.46%
	Informal	27.20%	45.01%		59.44%	41.87%	38.86%		36.77%
Superior no universitaria	Formal	23.50%	40.17%	17.54%	94.26%	13.11%	18.03%	14.93%	43.62%
	Informal	22.65%	13.68%		67.64%	36.89%	31.97%		22.00%
Superior universitaria / Postgrado	Formal	34.11%	33.77%	22.64%	74.74%	25.00%	23.75%	9.79%	100.28%
	Informal	16.89%	15.23%		77.54%	22.50%	28.75%		17.59%

ANEXO n.º 12. Brecha Salarial Dependiente/ Independientes según el rango de edad y el nivel de estudios.

Edad (años)	Nivel de Estudios	Dependiente				Independiente			
		% Mujeres	% Hombres	% del Total	Brecha Salarial	% Mujeres	% Hombres	% del Total	Brecha Salarial
De 14 a 29	Primaria	5.36%	8.25%		63.53%	9.76%	4.88%		11.82%
	Secundaria	14.43%	31.55%	36.36%	64.53%	23.58%	28.46%	15.06%	48.51%
	Superior no universitaria	8.25%	8.87%		70.22%	4.88%	7.32%		3.75%
	Superior universitaria / Postgrado	11.55%	11.75%		77.01%	13.82%	7.32%		230.08%
De 30 a 39	Primaria	8.56%	15.60%		59.72%	19.54%	6.32%		37.83%
	Secundaria	11.93%	24.46%	24.51%	50.30%	31.61%	12.64%	21.30%	48.63%
	Superior no universitaria	7.65%	10.40%		84.95%	10.34%	9.77%		15.47%
	Superior universitaria / Postgrado	13.15%	8.26%		66.11%	4.02%	5.75%		60.19%
De 40 a 49	Primaria	10.33%	16.97%		60.54%	23.11%	11.32%		24.68%
	Secundaria	9.96%	23.25%	20.31%	61.91%	17.92%	20.28%	25.95%	38.99%
	Superior no universitaria	8.49%	9.23%		79.95%	8.49%	10.38%		31.47%
	Superior universitaria / Postgrado	10.33%	11.44%		91.88%	4.25%	4.25%		104.09%
De 50 a 59	Primaria	10.24%	13.25%		53.08%	26.71%	13.04%		47.96%
	Secundaria	13.25%	19.88%	12.44%	55.86%	19.25%	19.88%	19.71%	65.16%
	Superior no universitaria	10.24%	10.84%		80.82%	9.94%	4.97%		80.17%
	Superior universitaria / Postgrado	10.24%	12.05%		64.30%	1.86%	4.35%		39.81%
Más de 59	Primaria	7.06%	27.06%		13.97%	34.01%	22.45%		28.01%
	Secundaria	9.41%	18.82%	6.37%	39.21%	11.56%	20.41%	17.99%	20.71%
	Superior no universitaria	3.53%	7.06%		103.61%	2.04%	3.40%		57.97%
	Superior universitaria / Postgrado	11.76%	15.29%		62.33%	1.36%	4.76%		100.11%