

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA**

**Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas**

**Escuela Académico Profesional de Economía**



**VII PROGRAMA DE ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL PARA EL  
EXAMEN DE HABILITACIÓN PROFESIONAL EN ECONOMÍA 2019 - II**

**“DIFERENCIAS DE LAS REMUNERACIONES DE LA FUERZA  
LABORAL POR GÉNERO EN EL DEPARTAMENTO DE CAJAMARCA,  
EN EL PERIODO: 2009 - 2017”**

**TESINA PARA HABILITACIÓN PROFESIONAL**

**Autor:** Bach. Sadith del Pilar Huamanchumo Ortiz

**Asesor:** Econ. M.CS. VERÓNICA YANET GIL JÁUREGUI

Cajamarca – Perú

2019

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo lo dedico con mucho amor a Dios porque siempre me protege y me guía, a mis padres, por todos los sacrificios y esfuerzos que han hecho por mí, a mis hijos porque son el motor de mi vida para seguir adelante y lograr mis sueños.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios, a mis padres, a mis profesores por su apoyo incondicional, por sus enseñanzas y por haber creído siempre en mí, porque gracias a ellos aprendí que para triunfar lo más importante en la vida es seguir adelante a pesar de los obstáculos que se puedan presentar en el camino.

SADITH DEL PILAR

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	7
CAPÍTULO I: MARCO CONCEPTUAL .....	8
1.1 Situación problemática.....	8
1.2 Planteamiento del problema.....	9
1.2.1. Detección del problema.....	9
1.2.2. Formulación o enunciado del problema.....	11
1.2.2.1. Problema general.....	11
1.2.2.2. Problemas auxiliares .....	11
1.3 Justificación.....	12
1.3.1 Justificación teórico-científica .....	12
1.3.2 Justificación práctica.....	13
1.3.3 Justificación metodológica.....	13
1.4 Objetivos de la investigación .....	14
1.4.1 Objetivo general .....	14
1.4.2. Objetivos específicos .....	14
1.5. Idea a defender .....	14
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO .....	15
2.1 Antecedentes .....	15
2.2 Bases teóricas .....	19
2.2.1 Fuerza Laboral por género .....	19
2.2.1.1 El trabajo.....	19
2.2.1.2 Estereotipos de género en el mundo laboral.....	19
2.2.1.3 Segregación de género en el mercado laboral .....	20
2.2.1.4 Teorías de las Diferencias Salariales en el Mercado Laboral.....	21

2.2.2 Remuneración .....	22
2.2.2.1 La perspectiva de género en el ámbito económico.....	22
2.2.2.2 Brecha salarial por género .....	23
2.3 Definición de términos básicos .....	24
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA .....	27
3.1 Tipo y nivel de investigación .....	27
3.2 Objeto de estudio.....	28
3.3 Unidad de análisis y unidad de observación .....	28
3.4 Diseño de la investigación .....	28
3.5. Población y Muestra.....	29
3.6. Métodos de la investigación.....	29
3.6.1. Métodos generales de la investigación.....	29
3.6.2. Métodos específicos de la investigación .....	31
3.7. Técnicas e instrumentos de investigación .....	31
3.7.1 Técnicas e instrumentos de recopilación de datos .....	31
3.7.2 Técnicas de procesamiento, análisis y discusión de resultados .....	33
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y EXPERIENCIAS .....	35
4.1. Resultados de la evolución de la fuerza laboral en el departamento de Cajamarca, en el periodo 2009 -2017.....	35
4.2. Resultados de la evolución de las remuneraciones por género en el departamento de Cajamarca, en el periodo 2009 -2017.....	39
4.3. Resultados de los principales factores que caracterizan a las remuneraciones en el departamento de Cajamarca, en el periodo 2009 – 2017. ....	42
4.4 Resultados del comportamiento de la brecha en las remuneraciones de la fuerza laboral por género en el departamento de Cajamarca, en el periodo 2009-2017...46	
CONCLUSIONES .....	48
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	50

ANEXOS/APÉNDICES ..... 52

## INTRODUCCIÓN

Cada vez más, las mujeres hoy en día, se están empoderando en nuestra sociedad, haciendo valer sus derechos, y esto se refleja con un mayor logro educativo y una mayor inserción en el mercado laboral, sin embargo, pese a ello, se siguen observando que existen diferencias en las remuneraciones de la fuerza laboral por género.

En el departamento de Cajamarca la diferencia de las remuneraciones de la fuerza laboral por género, puede ser causada por distintos factores, tales como el nivel educativo, las ramas de actividad económica, la experiencia laboral, la edad, entre otros. Si bien cada uno de ellos es un factor importante que debería estudiarse, en el presente trabajo se enfocó el nivel educativo y las ramas de actividad económica para analizar esta diferencia.

La investigación sigue la siguiente secuencia: en el primer capítulo, tenemos el Marco Conceptual, en el segundo, el Marco Teórico, en el tercero, se explica la metodología y los datos utilizados, en el cuarto, se muestra los resultados y experiencias obtenidas y, por último, se muestra las conclusiones.

## CAPÍTULO I: MARCO CONCEPTUAL

### 1.1 Situación problemática:

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018) dio a conocer en su último informe sobre los salarios o remuneraciones en el mundo, y volvió a corroborar que las diferencias de salarios entre los sexos persisten en un nivel "inaceptable". Las mujeres siguen cobrando aproximadamente 20% menos que los hombres según la información en base a datos que abarcan unos 70 países y cerca del 80 % de los asalariados del mundo. Las mujeres de América Latina y el Caribe ganan 17 % menos salario que los hombres por hora trabajada, encontrándose todavía lejos de la igualdad laboral, con esto se demuestra que, en algunos países, aun cuando la brecha salarial entre mujeres y hombres se está cerrando, la diferencia de remuneraciones de la fuerza laboral por género persiste.

Gómez et al. (2017) Dada la importancia de la mujer en el mercado laboral peruano, cuya participación se ha incrementado en 8.6%, al pasar de 54.7% en el año 1997 a 63.3% en el 2014. Sin embargo, la diferencia salarial por género aún persiste influenciada por diferentes factores, donde a partir de ciertas posiciones gerenciales el ascenso se torna más complicado para las mujeres, lo cual representa un problema en pro de la equidad salarial por género y la inclusión de la mujer en puestos directivos en las empresas peruanas.

A pesar que el capital humano de las mujeres no es menor que el de los hombres. No es excusa aducir una menor preparación profesional. De hecho, según SUNEDU (2018) señala que el Registro Nacional de Grados y Títulos contabilizó que, del total de personas graduadas y tituladas en 2017, 55% eran mujeres, de las cuales



10.251 tenían una maestría; sin embargo, a nivel remunerativo tomado como referencia las estadísticas oficiales del INEI, según ENAHO (2017) existe una brecha de remuneraciones entre mujeres y hombres del 14% en el sector público y para el caso del sector privado la brecha es mayor llegando a ser del 30%.

La situación económica de las mujeres cajamarquinas a nivel departamental ha experimentado cambios importantes en las décadas recientes, entre éstos destaca su mayor incorporación en la actividad laboral. De acuerdo a los datos de los dos últimos censos de población y vivienda para el departamento de Cajamarca (INEI, 2017), la tasa específica de participación económica femenina se incrementó en 10.3 puntos porcentuales al pasar de 19.6% en 1990, que representó a 36 mil mujeres, a 29.9% en el 2017 con 93 mil. También se viene registrando una tendencia a que las mujeres acorten sus períodos de ausencia laboral para dar a luz y para cuidar a sus hijos.

En los últimos 30 años las mujeres han tenido trascendentes progresos educativos. Por un lado, su escolaridad promedio se incrementó de 3.2 en 1970 a 7.3 % en el 2017; por el otro, el analfabetismo se redujo de manera significativa en las últimas décadas, ya que en el año 2017 alrededor del 11.5% de la población femenina de 15 años o más era analfabeta, mientras que en 1990 el dato fue de 15% (INEI, 2017).

## **1.2. Planteamiento del Problema**

### **1.2.1. Detección del problema**

La diferencia en las remuneraciones entre hombres y mujeres es un fenómeno mundial, persistente y de difícil reversión, en tanto se encuentra considerablemente asociado a pautas culturales de género. En los últimos años las estadísticas acerca de brechas salariales, así como estudios empíricos desarrollados en distintos países,

mostraron que las diferencias persisten, a pesar de haberse producido un incremento en el mercado laboral para las mujeres, lo que constituye un avance indiscutible. Mujeres y hombres no ganan lo mismo por la realización del mismo trabajo o por trabajos de igual valor, y las mujeres son las principales perjudicadas, independientemente del sector en el que laboren, la categoría profesional que ocupen, la modalidad de contrato que tengan, el tipo de jornada que cumplan o el espacio territorial en que residen. (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico, 2015).

Actualmente, en el Perú persisten las brechas de género en el ámbito laboral, las mujeres no tienen las mismas oportunidades para desarrollarse que los varones, lo cual valida que continúe la discriminación por género; situación que afecta a la sociedad en su conjunto. Si las mujeres tuviesen mayores posibilidades laborales, invertirían más en sus familias, en la educación y en la salud, contribuyendo con la reducción de la pobreza y con el desarrollo económico del país.

En el departamento de Cajamarca el ingreso promedio mensual tanto para hombres como para mujeres, encontramos que las cifras han aumentado en los últimos nueve años, pasando de S/ 791.7 a S/ 987.9 para los hombres y de S/ 396.2 a S/ 598.5 para las mujeres a soles corrientes. Si estas cifras han aumentado, se esperaría que, en puestos de trabajo, donde hombres y mujeres que tuviesen el mismo nivel educativo y que se dediquen a la misma actividad económica deberían percibir la misma remuneración, sin embargo se pudo observar que existe diferencia entre ellos, a través de los años. (INEI, 2017)

También se encontró datos que muestran en porcentajes que, si bien ha disminuido la diferencia de remuneraciones de las mujeres respecto al de los hombres,

pasando de 50.0 % a 60.6% en los últimos nueve años, se sigue manteniendo una diferencia alta al compararnos con otros departamentos de nuestro país.

En el caso del nivel educativo en el departamento de Cajamarca, el promedio porcentual del ingreso de las mujeres respecto al de los hombres, según el nivel educativo ha aumentado de 48.1 a 59.6 y según las ramas de actividad económica ha aumentado de 50.7 a 54.5 en los años 2009 al 2017, sin embargo, está claro que aún persiste una clara diferencia en el nivel educativo y las ramas de actividad económica por género. (INEI, 2017)

#### **1.2.4. Formulación del problema**

##### ***1.2.4.1 Problema general***

La realidad local nos muestra que existen diferencias en las remuneraciones de la fuerza laboral por género en el departamento de Cajamarca. En tal sentido se formula la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuáles son los principales factores que inciden en la diferencia de las remuneraciones de la fuerza laboral por género en el departamento de Cajamarca, en el periodo: 2009 - 2017?

##### ***1.2.4.2. Problemas auxiliares***

- a. ¿Cómo ha evolucionado la fuerza laboral en el departamento de Cajamarca, en el periodo: 2009 - 2017?
- b. ¿Cómo ha evolucionado las remuneraciones por género en el departamento de Cajamarca, en el periodo: 2009 - 2017?

- c. ¿Cuáles son los principales factores que caracterizan a las remuneraciones en el departamento de Cajamarca, en el periodo: 2009 - 2017?
- d. ¿Cuál ha sido el comportamiento de la brecha en las remuneraciones de la fuerza laboral por género en el departamento de Cajamarca, en el periodo: 2009 - 2017?

### **1.3 Justificación**

#### ***1.3.1 Justificación teórico-científica***

##### *Investigación Teórica*

Se realizó una extensa búsqueda bibliográfica, extraída de fuentes como: libros, revistas e internet, encontrando estudios teóricos previos. Dentro de los cuales se revisó la teoría del capital humano de Becker (1975) y su relación con el salario, y por otro lado la teoría de Mincer (1958) sobre la brecha salarial. Según estos estudios teóricos previos, como los de Mincer (1958) y Becker (1975), se pudo identificar qué factores influyen en la diferencia de remuneraciones de la fuerza laboral por género

##### *Investigacion Cientifica*

El proyecto de investigación utilizo el método científico, el cual se basó en teorías científicas previas, así como, en conocimientos sobre información estadística y datos actuales acerca de las diferencias de remuneraciones y el estudio de la fuerza laboral por género como generadora de ingresos para la población del departamento de Cajamarca.

### ***1.3.2 Justificación práctica***

La investigación fue de importancia práctica debido a que, es necesario determinar cuáles son los principales factores que inciden en la diferencia de las remuneraciones de la fuerza laboral por género en el departamento de Cajamarca, con la finalidad de conocer dicha realidad. Según la ley N° 28983, en el artículo 1 y 2, se entiende por discriminación o diferencias a cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, sobre la base de la igualdad entre la mujer y el hombre, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra, en concordancia con lo establecido en la Constitución Política del Perú y en los instrumentos internacionales ratificados por el Estado Peruano. Se trata de un principio total en el que se destaca como papel primordial los avances relativos a la protección internacional de los derechos humanos (Comité de Derechos Humanos, 1979).

### ***1.3.3 Justificación metodológica***

En la investigación se procesó la información determinando los indicadores estadísticos sobre los principales factores que inciden en las diferencias de las remuneraciones de la fuerza laboral por género, para lo cual se aplicó los métodos generales: deductivo – inductivo, analítico – sintético e histórico; asimismo se utilizó los métodos particulares: descriptivo, estadístico, tomando como base los datos del Instituto Nacional de Estadística e Informática.

## **1.4. Objetivos de la investigación**

### ***1.4.1 Objetivo general***

Estudiar los principales factores que inciden en la diferencia de las remuneraciones de la fuerza laboral por género en el departamento de Cajamarca, en el periodo: 2009 - 2017.

### ***1.4.2. Objetivos específicos***

- a. Analizar la evolución de la fuerza laboral en el departamento de Cajamarca, en el periodo 2009 -2017.
- b. Analizar la evolución de las remuneraciones por género en el departamento de Cajamarca, en el periodo 2009 -2017.
- c. Identificar los principales factores que caracterizan a las remuneraciones en el departamento de Cajamarca, en el periodo 2009 - 2017.
- d. Determinar el comportamiento de la brecha en las remuneraciones de la fuerza laboral por género en el departamento de Cajamarca, en el periodo 2009 - 2017.

## **1.5. Idea a defender**

Las diferencias de las remuneraciones entre mujeres y hombres en el departamento de Cajamarca.

## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1 Antecedentes

#### A. A nivel internacional

Jáuregui (2016): *Efectos de la discriminación salarial por género en pobreza y desigualdad*. Tesis para optar el grado de magister en políticas públicas en la Universidad de Chile, Chile.

Objetivo principal: Analizar las diferencias salariales entre mujeres y hombres en Chile.

Método: El método utilizado es el de Oaxaca – Blinder.

Se llegó a las siguientes conclusiones:

Las brechas salariales aumentan a mayor nivel de escolaridad alcanzado; es decir, relativamente, hay mayor discriminación salarial hacia aquellas mujeres con más escolaridad que aquellas con menos.

La existencia de brechas salariales no afecta solamente a nivel individual a las mujeres, sino que afectan al hogar completo.

Gómez (2013): *Determinantes del diferencial salarial por género en Colombia durante el periodo 2004 – 2012: Una aplicación de regresión por cuantiles*. Tesis para obtener el grado de magister en economía, en la Universidad Nacional de La Plata, Argentina.

Objetivo principal: Analizar la evolución en los últimos años de la brecha salarial en los ingresos promedios y en toda la distribución de salarios de Colombia.

Método: El método utilizado es el de Oaxaca – Blinder.

Las conclusiones más importantes se mencionan a continuación:

Los resultados obtenidos muestran que existe un diferencial salarial promedio en favor de los hombres y creciente en el tiempo, el cual se explica en 20% y 40% por factores diferentes a la productividad de los individuos.

Al analizar el diferencial salarial por género en los distintos cuantiles de la distribución del ingreso, se encuentra que el componente efecto remuneración explica principalmente la brecha bruta.

El componente efecto remuneración determina un incremento en el diferencial salarial a medida que avanzamos por la distribución de salarios, este resultado evidencia la existencia de un “Techo de Cristal” para las mujeres.

### ***B. A nivel nacional***

Callo (2014): *La equidad laboral con enfoque diferencial de género para los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Canas, Cusco, 2014*. Tesis para obtener título universitario en economía en la Universidad Nacional de San Antonio, Perú.

Objetivo principal: Determinar la equidad laboral con enfoque diferencial de género para los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Canas, Cusco, 2014.

Método: El método utilizado en esta investigación es descriptiva observacional.

A continuación se muestran las conclusiones a las que se llegó:

En la Municipalidad Provincial de Canas a las mujeres y a los hombres no se les aplican las mismas prácticas laborales, las distintas formas de



remuneración para los empleados por rendimiento, así como la estructura real de los sistemas salariales, pueden dar lugar a condiciones de remuneración diferentes para los trabajadores de hombres y mujeres.

Esta discriminación surge a raíz de diversos factores culturales e históricos que influyen en la forma en que se fijan los salarios.

La diferencia de ingresos percibidos por los trabajadores de la municipalidad se va dando en función del género, nivel de instrucción, accesibilidad al mercado laboral y otros factores que reflejan la discriminación y desigualdad en el ámbito laboral.

Esparta (2013): *Discriminación Salarial por género según trabajadores Asalariados e Independientes en el Perú, 2006 – 2010*. Tesis para obtener título universitario en economía en la Universidad Nacional del Callao, Perú.

Objetivo principal: Estimar la magnitud de la discriminación salarial por géneros para los trabajadores asalariados y los trabajadores independientes en el Perú, 2006 – 2010.

Método: El método utilizado es el de Oaxaca – Blinder.

Se determinó las siguientes conclusiones.

Las trabajadoras asalariadas e independientes reciben un salario menor al de los hombres en alrededor de 20.53% y 42.38% por cada hora que trabajan en el año 2010.

El componente discriminatorio logra explicar el 139.76% y el 41.58% de las brechas salariales, respectivamente.

Entre 2006-2010, la discriminación salarial presenta una tendencia decreciente, principalmente en el caso de los trabajadores asalariados.

### *C. A nivel local*

Ruiz & Roncal Vasquez (2005), con su tesis titulada “*Estudio sobre la dispersión salarial en la zona urbana del departamento de Cajamarca: Capital Humano o Segmentación Laboral*”. Tesis para obtener título universitario en economía en la Universidad Nacional de Cajamarca, Perú.

Objetivo principal: Explicar la dispersión salarial entre los trabajadores de la zona urbana del departamento de Cajamarca.

Método: El método utilizado en esta investigación es descriptivo – correlacional de naturaleza *ex post facto* observacional.

A continuación se nombra algunos de los resultados más importantes:

El 42% de nuestra fuerza laboral (población en edad de trabajar – PET) en la zona urbana, está constituido por personas con bajo nivel educativo: secundaria incompleta 22% y secundaria completa 20%. En la zona rural el 33% de la PET tienen primaria incompleta.

El 75 % de los trabajadores de la zona urbana del departamento de Cajamarca perciben ingresos inferiores al mínimo vital (s/460.00), el 19% entre 460 y 800soles, el 4% entre 801 y 1500; y solo el 1,5% percibe ingresos superiores a los 1500 soles.

## 2.2 Bases teóricas

### 2.2.1 *Fuerza Laboral por género*

#### 2.2.1.1 *El trabajo*

Aunque habitualmente se habla de trabajo para referirse a aquellas actividades que producen bienes o servicios, Reskin y Padavic (1994), definen “trabajo en un sentido que incluye las actividades que producen bienes y servicios para uso propio o para su intercambio por una remuneración o ayuda” (p.1). Siguiendo esta definición las autoras distinguen tres tipos de trabajo:

- a. Trabajo remunerado o trabajo de mercado que genera ingresos.
- b. Trabajo forzado, realizado en contra de la propia voluntad y con poca o ninguna remuneración.
- c. Trabajo no remunerado o trabajo no de mercado, que se realiza voluntariamente para uno mismo o para otros. Dentro de esta clasificación quedaría incluido el trabajo doméstico.

#### 2.2.1.2 *Estereotipos de género en el mundo laboral*

Los estereotipos de género son estructuras cognitivas que integran un conocimiento compartido sobre los rasgos característicos de hombres y mujeres (Ashmore y Del Boca, 1981). Según esta definición, los estereotipos de género no sólo forman parte del conocimiento de cada individuo, sino que aluden a un conocimiento consensuado, socialmente aprendido y culturalmente compartido sobre los atributos, las características físicas, los comportamientos, las preferencias, o los intereses que se asocian comúnmente a los hombres y a las mujeres.

Prather (1971) refiere que la concepción tan estereotipada de las mujeres obstaculizaba su acceso a posiciones de liderazgo y permitía justificar que su carrera profesional se desarrollara en los llamados “trabajos de mujeres” (por ej., maestra, secretaria, recepcionista). Unos puestos de trabajo que, por lo general, se caracterizaban por tener menor salario, menos promociones y menos incentivos económicos que los de los hombres.

Prather (1971) advirtió de la grave situación en la que se encontraban en este ámbito: Las mujeres se encuentran en una encrucijada, porque si quieren emular las características que son esenciales para tener éxito en el trabajo se las va a considerar poco femeninas, demasiado agresivas u otros adjetivos que las van a derogar como mujeres. Y si no lo hacen, pueden considerarse inadecuadas para el puesto. (p. 172)

### *2.2.1.3 Segregación de género en el mercado laboral*

Gutek (1985) expresó los “efectos colaterales de los estereotipos de género”, que alude a la práctica de reproducir en el mundo laboral los estereotipos populares de género, desarrollando y reforzando la segregación de género en algunas ocupaciones. Durante décadas se ha evidenciado que los efectos colaterales de los estereotipos de género perjudican a la mujer profesional, porque los juicios que se emiten sobre su habilidad y capacidad en procesos de selección de personal y de promoción en el empleo o de valoración de su desempeño se basan en características y comportamientos que son irrelevantes en cuestiones laborales.

#### *2.2.1.4 Teorías de las Diferencias Salariales en el Mercado Laboral*

##### *Teoría por el lado de la Oferta Laboral*

Por el lado de la Oferta se analiza las características y decisiones de los trabajadores en forma individual, donde la diferencia salarial entre géneros se explicó por aquellos factores que afectan directamente su productividad.

##### *Teoría del Capital Humano*

Becker (1975) desarrolló una de las teorías que mayor relevancia ha tenido en el estudio de la formación de los recursos humanos desde el punto de vista económico. Se trata de la Teoría del Capital Humano, el cual analiza la decisión de los agentes (ya sea individuos u organizaciones) en invertir en capital humano, la cual se define como un proceso de inversión (sea de tiempo o dinero) en educación, aprendizaje en el trabajo (capacitación), experiencia laboral, la condición de salud (como la atención médica y la nutrición), hábitos (como el tabaquismo y el uso de drogas) y otros adicionales al conocimiento y la salud con la finalidad de obtener mayores recursos económicos y/o satisfacción personal en el futuro. Todos estos factores influyen sobre la productividad de los trabajadores, y, por tanto, sobre sus salarios reales.

##### *Teoría de Mincer*

Mincer (1958) fue pionero en el estudio del efecto de la experiencia laboral o capacitación en el trabajo sobre la determinación y distribución de los ingresos. Su modelo se basa en el comportamiento económico racional de los individuos en el mercado laboral y proporciona un análisis de tal manera que la capacitación en el

trabajo influye sobre la diferencia de los ingresos entre los individuos, y, por tanto, como esta determina la asimetría de los ingresos.

### **2.2.2 Remuneración**

#### *2.2.2.1 La perspectiva de género en el ámbito económico.*

En los ámbitos económico, profesional y laboral tradicionalmente se han venido otorgando funciones y papeles distintos a los hombres y a las mujeres. Las teorías, los enfoques y los argumentos utilizados en la valoración del desarrollo económico se centran básicamente en indicadores que analizan la producción de bienes y servicios para el consumo, pero ignoran el trabajo de carácter reproductivo no remunerado (Mincer, 1958), que ejercen las mujeres en sus familias y comunidades. Este hecho se refleja incluso en los conceptos más amplios de desarrollo que incluyen “el logro de la autoestima, de la dignidad, de la integralidad de todos los sectores y no sólo el crecimiento del PBN” (De la Cruz, 1992: 253-254). La consecuencia es que las funciones de crianza y cuidado de los hijos y la atención de personas mayores, enfermas o disminuidas no son valoradas y registradas adecuadamente, y no son tomadas en consideración a la hora de adoptar políticas para lograr un desarrollo más justo.

Según Elson (2000) el hecho de no tener en cuenta el trabajo no remunerado que realizan las mujeres origina que “las nociones convencionales acerca del modo en que funcionan las economías ofrecen directrices limitadas para políticas que promuevan la potenciación de las mujeres y los modos de combinar la justicia de género con la justicia económica” (p. 34). Contemplando la economía desde una perspectiva de género se llegó a un análisis distinto de la reestructuración económica: los indicadores económicos convencionales pueden indicar que se está progresando, si más y más

mujeres se incorporan al trabajo remunerado, y si las reformas económicas (incluyendo la liberalización y la privatización) producen aumentos en la eficacia económica.

Pero pueden oscurecer una transferencia de los costos reales (en el tiempo y en el esfuerzo de las personas) desde el sector público, donde dichos costos se monetizan y aparecen en las cuentas del gobierno, hasta las familias (es el sector doméstico) donde tales costos no se monetizan y por lo tanto no son visibles. “El análisis económico con conciencia de género sugiere la necesidad de una definición más completa de la “eficacia”, que dirija la atención más allá de los costos financieros” (Elson, 2000: 8-9). “En los últimos cincuenta años han surgido diferentes estrategias de desarrollo que han intentado incorporar a la mujer’ desde diferentes enfoques” (De la Cruz, 1992: 251-252): En primer lugar, se tomó conciencia del papel de la mujer en las tendencias de la fertilidad y se ejecutan programas dirigidos a ellas. Por último, se observó que son las mujeres quienes aportan los elementos esenciales de la vida, se les considera como agentes económicos, pero en el ámbito de la familia. Frente a estos enfoques, a partir de los años 70 surgió una nueva visión que trataba de integrar a la Mujer en el Desarrollo (MED), que contribuyó a establecer las desigualdades entre hombres y mujeres, pero que percibió a las mujeres como un grupo objetivo en lugar de tratar de abordar las dificultades a las que se enfrentan. De este modo se llegó a una redefinición del concepto denominado Género en el Desarrollo (GED).

#### *2.2.2.2 Brecha salarial por género*

El informe entregado por la OECD el año 2012 define la brecha salarial de género como la diferencia existente entre los salarios de los hombres y mujeres como un porcentaje del salario masculino, aunque también se conoce como la diferencia simple entre el salario de hombres y mujeres.

Esta brecha puede estar explicada por distintas razones: por la discriminación sufrida hacia la mujer, por la diferencia de productividad que puede existir entre ambos géneros o por distintas preferencias de industria y trabajo que tengan hombres y mujeres (Altonji y Blank, 1999). Sin embargo, ha habido un crecimiento en la última década de nuevas teorías que buscan explicar las causas de la diferencia salarial. Especialmente, este trabajo busca avalar la hipótesis del poder de negociación sobre la generación de la brecha salarial de género.

Los costos asociados a la contratación femenina también es una hipótesis que explica la diferencia salarial de género. Abramo y Todaro (2002) estudian los obstáculos que enfrentan las mujeres al acceso al trabajo remunerado por protección legal a la maternidad, que incluyen los permisos pre y post-natales, horario especial para lactancia, permisos para el cuidado de los hijos y fuero maternal. Estos beneficios pueden causar una menor contratación de mujeres y a la vez un castigo en el salario recibido.

Burdett y Mortensen (1998) mencionan que la mayoría de los estudios se han enfocado en los empleados y sus habilidades observables, dejando de lado las características del empleador, dado el difícil acceso a estos datos. Esto constituye un problema, ya que economistas teóricos han destacado que la heterogeneidad de armas genera diferencias salariales entre trabajadores con idénticas habilidades dentro de un mismo sector económico.

### **2.3 Definición de términos básicos**

**Equidad de Género:** Se refiere a la igualdad entre mujeres y hombres como principio jurídico universal, de los derechos y responsabilidades que como seres



humanos tienen todas las personas, lo que implica brindar las mismas condiciones, trato y oportunidades sin distinción de clase, sexo, edad, creencias, etnia o cultura (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2012).

**Rama de Actividad:** Una rama de actividad consta de establecimientos involucrados en los mismos tipos de actividad o en tipos similares. La nomenclatura de las actividades productivas utilizada en el Sistema de Cuentas Nacionales es la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU). (INEI, 2013)

**Fuerza Laboral:** conformada por la Población Económicamente Activa (PEA) que comprende a las personas de 14 años a más, que durante el período de referencia estaban trabajando (ocupados) o buscando activamente un trabajo (desempleados). (INEI, 2013)

**Género:** se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y mujeres. Las diferentes funciones y comportamientos pueden generar desigualdades de géneros, es decir, diferencias entre los hombres y las mujeres (Organización Mundial de la Salud, 2015).

**Nivel Educativo:** Es el nivel de educación más alto que una persona ha logrado en un tiempo determinado. Las personas con más educación normalmente ganan más que las personas con menos educación.

**Remuneración:** En este trabajo definimos a la remuneración de manera restringida, en este sentido se entiende como tal, a los ingresos o salarios del personal empleado en las empresas. Así mismo no distinguiremos entre sueldos y salarios, sino que tomaremos la denominación salarios para ambos.

Referido al pago o salario (también llamado sueldo, soldada o estipendio) es la suma de dinero que recibe de forma periódica un trabajador de su empleador por un tiempo de trabajo determinado o por la realización de una tarea específica o fabricación de un producto determinado. El pago puede ser mensual, semanal o diario, y en este último caso recibe el nombre de jornal, del término jornada.

## CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

### 3.1 Tipo y nivel de investigación

#### *3.1.1 Tipo de investigación*

Lozano (2018) El tipo de la investigación es científico aplicada porque se caracteriza por ser de bajo costo, su elaboración es de corto plazo y sus resultados pueden ser aplicados de manera inmediata para solucionar algún problema concreto.

Velázquez y Rey (1999) definen la ciencia aplicada como aquella que “se dedica a analizar la posible unidad del conocimiento para el beneficio del hombre” (p. 41)

El presente trabajo de investigación es de tipo aplicada, porque es de corto plazo, de bajo costo y sus resultados pueden ser aplicados de inmediato sobre el tema a desarrollarse, a fin de aplicarlas en la investigación sobre la fuerza laboral por género y remuneración en el departamento de Cajamarca, en el periodo: 2009 al 2017.

#### *2.4.1.2 Nivel de investigación*

Cervo y Bervian, (2012) consideran que la función principal de la investigación descriptiva es la capacidad para seleccionar las características fundamentales del objeto de estudio y su descripción detallada de las partes, categorías o clases de ese objeto.

La investigación es de nivel descriptivo porque en su desarrollo tiene como propósito mostrar la relación entre las variables: fuerza laboral por género (x) y remuneraciones (y).

### **3.2. Objeto de estudio**

Remuneraciones de la fuerza laboral por género en el departamento de Cajamarca.

### **3.3 Unidad de análisis y unidad de observación**

#### ***3.3.1 Unidad de análisis***

La población económicamente activa del departamento de Cajamarca.

#### ***3.3.2. Unidades de observación***

A. Fuerza Laboral por género:

- a. Fuerza Laboral Femenina.
- b. Fuerza Laboral Masculina.

B. Remuneraciones

- a. Salarios.

### **3.4. Diseño de la investigación**

Alma del Cid, Méndez y Sandoval (2012) Las investigaciones no experimentales son conocidas porque llegan a conclusiones a través de una serie de acciones o reacciones que se reproducen en un ambiente controlado, a través de experimentos; esto no significa que deje de ser una investigación seria porque a pesar de no tener el componente experimental se puede hacer una investigación documentada y rigurosa en sus métodos. En otras palabras, esta investigación de diseño no experimental no se manipula deliberadamente las variables de estudio, si no que básicamente se trata de observar el fenómeno en su estado natural para luego describirlos y analizarlos. Además, la investigación también tiene la característica de ser

longitudinal porque se observó al objeto de estudio en un intervalo de tiempo para poder ver su comportamiento.

El diseño de esta investigación es no experimental, longitudinal. Por lo tanto, se explicara la evolución que ha tenido la fuerza laboral por género y las diferencias de las remuneraciones en el departamento de Cajamarca, en el periodo: 2009 – 2017.

### **3.5. Población y Muestra**

La naturaleza del objeto de estudio no exige establecer o indicar una población específica y su correspondiente muestra.

### **3.6. Métodos de investigación**

#### ***3.6.1. Métodos generales de la investigación***

##### *Método Deductivo – Inductivo*

Lozano (2018) Este método nos permite partir de concepciones teóricas generales relacionadas con la fuerza laboral por género y remuneración, para luego formular una idea a defender en calidad de hipótesis, en concordancia con el problema de investigación y los objetivos del estudio.

Cervo y Bervian (2012) El método deductivo permite ir de lo general a lo particular, facilita ampliar los conocimientos que se tienen sobre un tipo de fenómeno específico. El método inductivo permite ir de lo particular a lo general, en otras palabras, permite ir de los hechos a las causas y al descubrimiento de leyes. La unión de estos dos métodos constituye una unidad racional y permite que el investigador pueda ir de lo general a lo singular.

Por tanto, se puede decir que en la formulación teórica se usó el método deductivo, en este método se partió desde teorías, enfoques y principios de las diferencias de las remuneraciones de la fuerza laboral por género en el departamento de Cajamarca, en el periodo: 2009 - 2017.

#### *Método Analítico – Sintético*

Lozano (2018) Menciona que este método nos permite desagregar cada una de las variables de estudio en sus componentes (dimensiones e indicadores) correspondientes; además de la desagregación de otros elementos contenidos en el marco teórico. La síntesis está presente en el análisis y discusión de resultados y concretamente en las conclusiones de la investigación.

Este método nos permite desagregar cada una de las variables de estudio en sus dimensiones e indicadores, tanto de la fuerza laboral por género y la remuneración en el departamento de Cajamarca, en el periodo: 2009-2017.

#### *Método Histórico*

Alma del Cid, Méndez y Sandoval (2012) El método histórico nos permite una mirada hacia el pasado y tener una mejor visión retrospectiva del fenómeno. El método histórico permite realizar un recuento desde un momento determinado hasta otro punto en el tiempo. Además, este método nos permite una enumeración de acontecimientos conforme transcurre el tiempo, es básicamente interpretación de hechos y acontecimientos en un orden cronológico.

Entonces nos permite obtener información sobre la fuerza laboral por género y la remuneración durante los años: 2009 – 2017, en el departamento de Cajamarca.

### 3.6.2. *Métodos específicos de la investigación*

#### *Método descriptivo*

Velázquez y Rey (1999) El método descriptivo implica caracterizar al fenómeno u objeto de estudio, para describir y detallar un hecho frecuentemente se recurre a medir todas las características posibles, a través de la descripción se puede llegar a especificar características importantes.

En el presente estudio se recopiló los datos encontrados, para luego describir el comportamiento de las variables de estudio de manera sistemática.

#### *Método Estadístico*

Hernández, Fernández y Baptista (2014) Este método consiste en una serie de procedimientos para poder manejar los datos cuantitativos relacionados al objeto de estudio, además, este método también influye en el proceso de obtención, representación, análisis, interpretación y proyección de las variables de estudio, de gran importancia en las ciencias económicas para la toma de decisiones.

Es así que en este estudio se analizó los datos determinados con mediciones estadísticas que permiten hacer figuras y tablas de resumen referidas a las variables de estudio.

### 3.7. Técnicas e instrumentos de investigación

#### *3.7.1 Técnicas e instrumentos de recopilación de datos*

<b>Técnica</b>	<b>Instrumento</b>
Análisis documental	Ficha de registro de datos
Fichaje	Fichas

En esta investigación se recogió información de fuente secundaria mediante los resultados, registradas en el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI).

#### *Técnica del Análisis documental*

El análisis documental sirvió para transformar los documentos originales en secundarios, y gracias a los cuales se hará posible la recuperación de éstos como su difusión. Se buscó describir y representar los documentos de forma unificada sistemática para facilitar su recuperación, se ha revisado estadísticas del Instituto Nacional de Estadística e Informática, para lo cual se utilizó el siguiente instrumento:

Ficha de registro de datos, se registró los datos más significativos de las fuentes consultadas y que estuvieron relacionados con el tema de estudio. Por medio de este instrumento se pudo utilizar e interpretar los datos recolectados del Instituto Nacional de Estadística e Informática.

#### *Técnica del Fichaje*

Las fichas servirán de ayuda para tomar anotaciones o apuntes de investigaciones, libros o artículos científicos, dichos apuntes serán transcritos en orden y coherencia en el desarrollo del informe final de la investigación, para lo cual se utilizara los siguientes instrumentos:

Fichas bibliográficas, se realizó la información necesaria y se identificó los datos de un libro o de algún documento escrito que se utilizó en el proceso de investigación.

Fichas de transcripción textual, se realizó la transcripción de un párrafo que contenga una idea importante para el trabajo de investigación que se está realizando.



Fichas de comentario personal, para anotaciones interpretativas y de análisis personal.

### ***3.7.2 Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de resultados***

#### *Técnicas de procesamiento de datos*

En el presente trabajo, se describe las distintas etapas de investigación:

- a. Consistencia de los datos: Consiste en hacer una depuración de los datos recolectados, en la presente investigación de las variables fuerza laboral por género y remuneración, ya que podría existir datos falsos o equivocados.
- b. Clasificación de la información: Consiste en agrupar los datos mediante el uso de la estadística descriptiva de los indicadores que caracterizan a las dimensiones de las variables X (Fuerza laboral por género) e Y (Remuneración).
- c. Tabulación de los datos: Consiste en agrupar los datos de las variables seleccionadas por grupos de indicadores de cada dimensión. La Fuerza laboral por género, cuyas dimensiones son la fuerza laboral femenina y fuerza laboral masculina; mientras que el de remuneración son los salarios.
- d. Presentación de resultados: Consiste en elaborar tablas y figuras tomando como fuente la tabulación de los datos.

#### *Técnicas de análisis e interpretación de resultados*

Para el análisis de los resultados se siguió la siguiente secuencia:

- a. Una vez obtenida la información, se procede a procesarla mediante el uso de programas estadísticos (Ms Excel).

- b. Se analizó la información obtenida del objeto de estudio.
- c. Se elaboró tablas y gráficos para el análisis.
- d. Finalmente se defendió nuestra idea, lo cual nos permite obtener los resultados concluyentes.

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y EXPERIENCIAS

### 4.1. Evolución de la fuerza laboral en el departamento de Cajamarca, en el periodo 2009 -2017

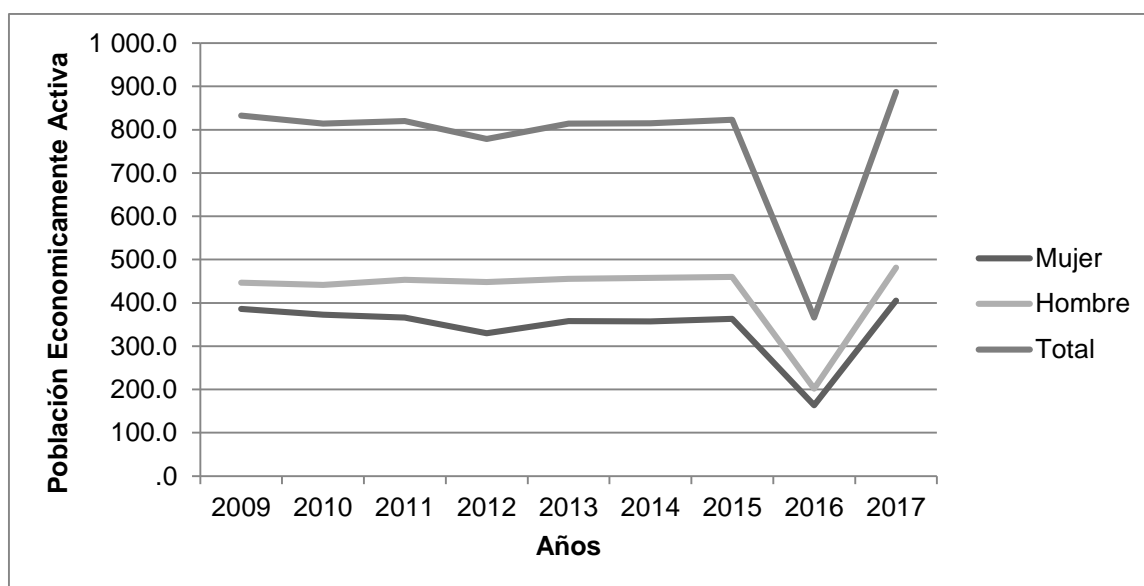
A continuación, se presenta los resultados recogidos de los datos del Instituto Nacional de Estadística e Informática en relación a la dimensión Fuerza Laboral Masculina y Fuerza Laboral Femenina.

**Tabla 1**

*Cajamarca: Mujeres y hombres económicamente activos (Miles de personas)*

Año / sexo	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Total</b>	832.7	814.6	819.9	778.4	814.2	815.1	823.3	365.9	887.4
<b>Mujeres</b>	385.8	372.7	366.2	330.1	358.3	357	363.2	163.6	405.5
<b>Hombres</b>	446.9	441.8	453.7	448.3	455.9	458.1	460	202.3	481.8

Nota. Fuente: INEI.



**Figura 1.** Cajamarca: Mujeres y hombres económicamente activos (Miles de personas). Fuente: Elaborado en base a datos del INEI.

**Comentario:** Se puede observar en la figura 1, que la población económicamente activa en los años 2009 al 2012 ha disminuido la PEA en 55.7 pasando de 385.8 a 330.1 con

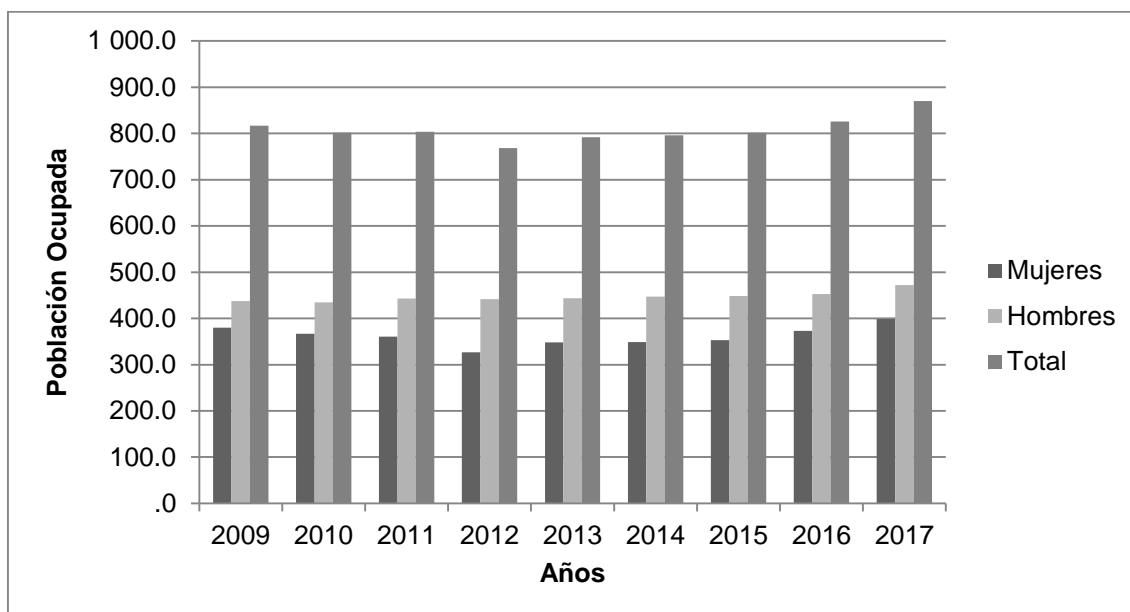
respecto a las mujeres, mientras que en caso de los hombres hubo un incremento de 1.4 pasando de 446.9 a 448.3 miles de personas, esto debido a los constantes conflictos sociales que surge principalmente en torno a la actividad minera, ya que la producción de este sector caería en el 2012 por tercer año consecutivo, causando un déficit comercial, causando que varias personas perdieran su trabajo, en su mayoría mujeres, otro caso es que las mujeres se dedicaron más a los quehaceres del hogar para cuidar a sus hijos. En los años 2015- 2016, la PEA de las mujeres disminuyó en 199.6 y la PEA de los hombres disminuyó en 257.7 miles de personas. En los años 2016 – 2017, en el caso de las mujeres se incrementó en 241.9, mientras que para el caso de los hombres se incrementó en 279.5 en miles de personas, como se puede observar en la figura 1, la PEA de la mujer está por debajo de la PEA del hombre, esto debido a que en el departamento de Cajamarca no hubo apoyo para las inversiones de proyectos mineros por lo que afectó al sector empresarial generando desempleos, pero para el año 2017 se incrementó porque en otros sectores económicos el PBI aumentó, lo cual favoreció más a los hombres. Por lo tanto en el mercado laboral hay más hombres que mujeres trabajando o en busca de trabajo, a pesar de que en los últimos años creció el número de mujeres en el mercado laboral, sigue existiendo diferencias entre ambos sexos.

**Tabla 2**

*Cajamarca: Mujeres y hombres ocupados (Miles de personas)*

<b>Año / sexo</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
<b>Total</b>	817.1	801.8	803.7	768.1	791.9	795.9	801.4	825.6	870.3
<b>Mujeres</b>	379.8	367.1	360.8	326.7	348.3	348.9	352.7	372.7	398.5
<b>Hombres</b>	437.3	434.7	442.9	441.4	443.6	447	448.7	452.9	471.8

**Nota.** Fuente: INEI



**Figura 2.** Cajamarca: Mujeres y hombres ocupados (Miles de personas). Fuente: Elaborado en base a datos del INEI.

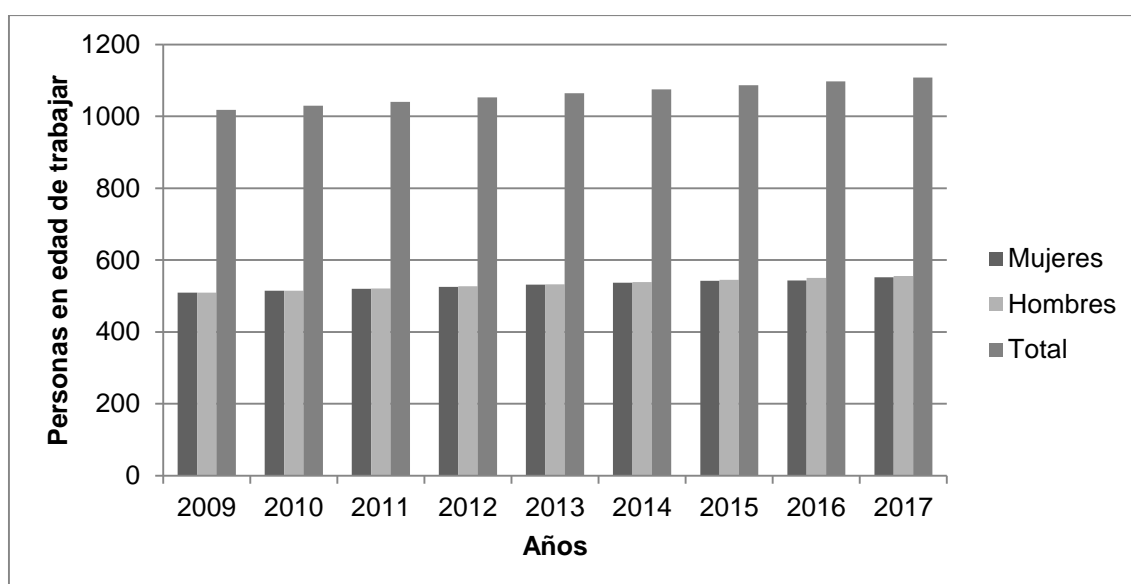
**Comentario:** La población ocupada femenina del 2009 al 2012 se redujo en 53.1 al pasar de 379.8 a 326.7, mientras que para el caso de los hombres aumento en 4.1 de 437.3 a 441.4 miles de personas ocupadas, lo cual demuestra que las mujeres ocupadas dentro del mercado laboral son menos que los hombres porque muchas veces se dedican al cuidado de sus hijos, porque son discriminadas o por prejuicios. Para los años 2013 al 2017 se ha incrementado la población ocupada tanto para hombres como para mujeres pasando de 348.3 a 398.5 en el caso de las mujeres y de 443.6 a 871.8 para el caso de los hombres, pero como se puede observar dentro del mercado laboral, está más ocupado por hombres que por mujeres, a pesar de que la mujer a través de los años ha ido insertándose en puestos de trabajo.

**Tabla 3**

*Cajamarca: Mujeres y hombres en edad de trabajar (Miles de personas)*

<b>Año / sexo</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
<b>Total</b>	1 018.3	1 029.3	1 040.8	1 052.5	1 064.1	1 075.6	1 086.7	1 097.5	1 108.2
<b>Mujeres</b>	509.1	514.4	519.9	525.6	531.2	536.8	542.1	547.3	552.5
<b>Hombres</b>	509.2	514.9	520.8	526.9	532.9	538.8	544.6	550.2	555.8

Nota. Fuente: INEI



**Figura 3.** Cajamarca: Mujeres y hombres en edad de trabajar (Miles de personas). Fuente: Elaborado en base a datos del INEI.

**Comentario:** Con respecto a las personas en edad de trabajar, se puede observar en la figura 3, que en los últimos nueve años, 2009 al 2017 se ha ido incrementado el trabajo tanto para mujeres como para hombres en 89.9 miles de personas, lo que indica que ha pasado de 1018.3 en el 2009 a 1108.2 en el 2017, esto debido a que existió mejores posibilidades de trabajo en el mercado laboral en los últimos años, a través de mayores capacitaciones en las diferentes actividades que existen en el departamento de Cajamarca, lo que motivo especialmente a los más jóvenes que estuvieron dispuestos a trabajar en cualquier rama económica, lo cual demuestra que la edad es un incentivo en la formación laboral.

#### 4.2. Evolución de las remuneraciones por género en el departamento de Cajamarca, en el periodo 2009 -2017

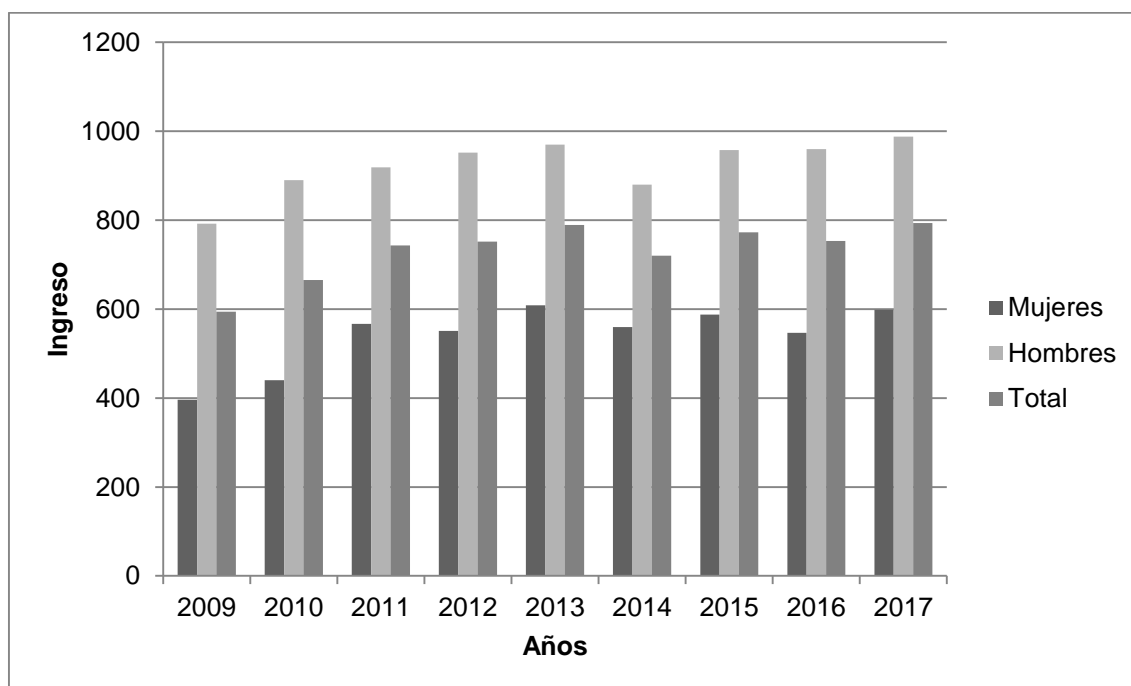
A continuación, se presenta los resultados recogidos de los datos del Instituto Nacional de Estadística e Informática en relación a la dimensión de salario de la mujer y salario del hombre.

**Tabla 4**

*Cajamarca: Ingreso promedio mensual proveniente del trabajo de mujeres y hombres (Soles Corrientes)*

Año/ Sexo	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Total</b>	593.9	665.3	743	751.4	788.9	719.7	772.5	752.9	793.2
<b>Mujeres</b>	396.2	440.4	567.1	550.7	608.2	559.8	587.4	546.4	598.5
<b>Hombres</b>	791.7	890.2	918.9	952	969.6	879.5	957.5	959.4	987.9

Nota. Fuente: INEI



**Figura 4.** Cajamarca: Ingreso promedio mensual proveniente del trabajo de mujeres y hombres (Soles Corrientes). Fuente: Elaborado en base a datos del INEI.

**Comentario:** Se puede observar cómo ha ido cambiando el ingreso promedio mensual proveniente del trabajo, en los años 2009 al 2017, aumentando en 199.3 soles corrientes,

pasando de 593.9 en el 2009 a 793.2 en el 2017 para ambos sexos. En los años 2011 – 2012, se observa que el ingreso promedio de la mujer disminuyó en 16.4 soles corrientes pasando de 567.1 en el 2011 a 550.7 en el 2012, mientras que de los hombres aumento en 33.1 soles corrientes, pasando de 918.9 en el 2011 a 952 en el 2012, esto debido a que en los puestos más altos de dirección que existen en las diferentes ramas de actividad de las empresas, lo ocupan principalmente hombres, y como consecuencia son los mejores remunerados, mientras que las mujeres ocupan en su minoría estos puestos. En los años 2013 – 2014, para el caso de las mujeres disminuyó de 608.2 a 559.8, y para el caso de los hombres disminuyó de 969.6 a 879.5 soles corrientes, a pesar de que el ingreso promedio disminuyó para ambos sexos, las remuneraciones siguen siendo más altas para los hombres. En los años 2015-2016 se vuelve a observar cómo cambian los ingresos promedios de las mujeres que disminuyó en 41 soles corrientes, con respecto al de los hombres que aumentaron en 1.9 soles corrientes, y esto se dio a pesar de que las mujeres se desempeñaron en los mismos puestos de trabajo y se desarrollaron en las mismas ramas de actividad económica que de los hombres, pero pese a esto las diferencias de ingresos promedios persisten.

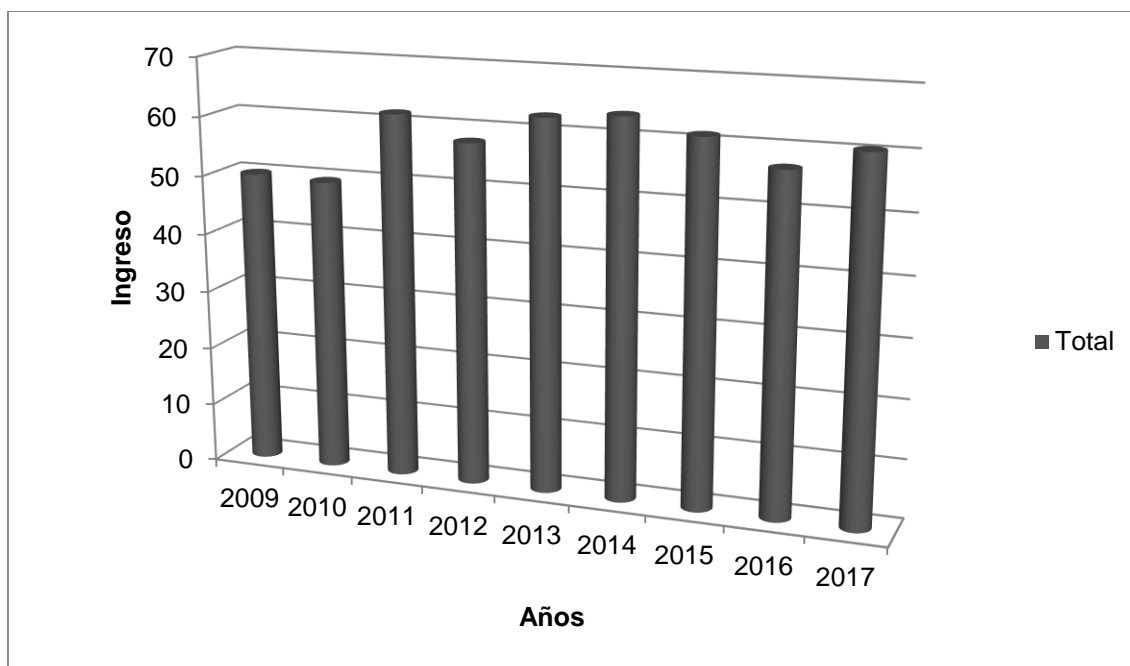
### **Tabla 5**

*Cajamarca: Proporción del ingreso promedio mensual de las mujeres respecto al de los hombres (Porcentaje)*

<b>Año / Sexo</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
<b>Total</b>	50.0	49.5	61.7	57.8	62.7	63.7	61.3	57.0	60.6

**Nota.** Fuente: INEI





**Figura N° 5.** Cajamarca: Proporción del ingreso promedio mensual de las mujeres respecto al de los hombres (Porcentaje). Fuente: Elaborado en base a datos del INEI

**Comentario:** Se puede observar en la figura 5, que en los años 2009 - 2017 ha aumentado en 10.6% los ingresos promedios de las mujeres con respecto al de los hombres, esto demuestra que en el departamento de Cajamarca, las remuneraciones han ido cambiando y ha favorecido al sexo masculino, debido a que en el mercado laboral existen contratos indefinidos, nombramientos o trabajos permanentes, que en mayor porcentaje corresponde al de los hombres, y esto se debe a la discriminación que existe hacia la mujer y por otra parte se debe a que las mujeres deben elegir entre la vida laboral y la vida familiar, que en su mayoría recae sobre las mujeres, quienes son las más perjudicadas en el desarrollo de su actividad laboral.

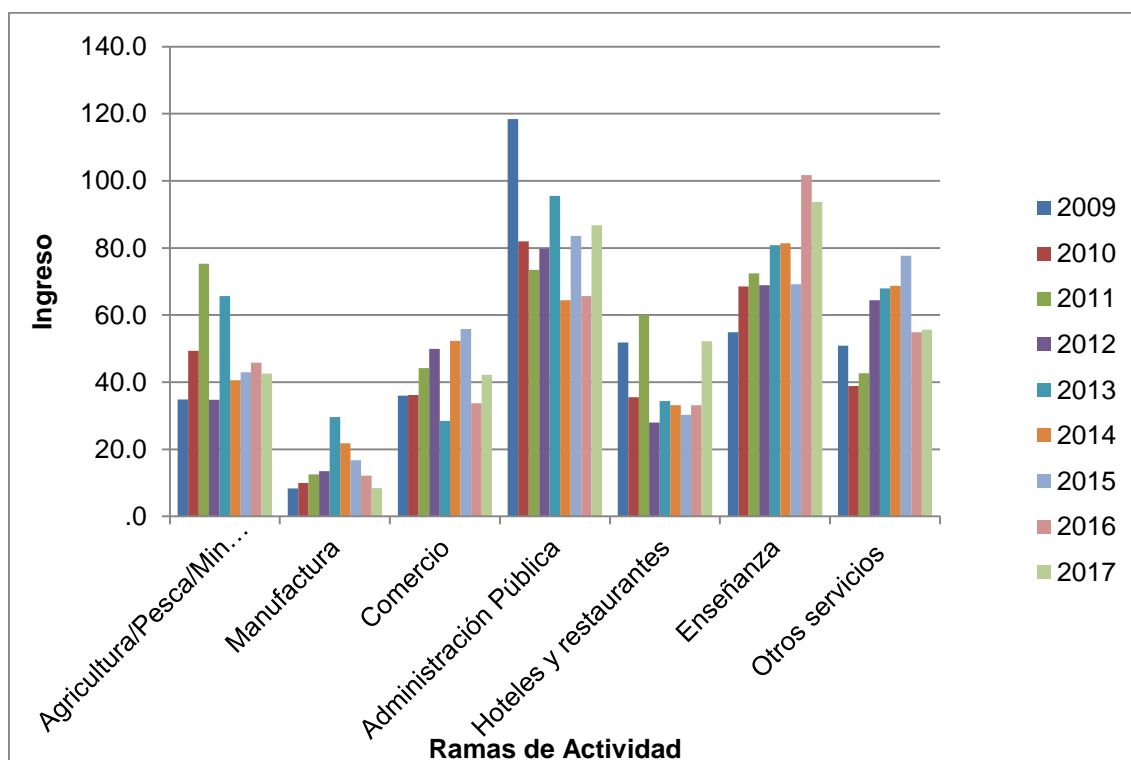
### 4.3. Factores que caracterizan a las remuneraciones en el departamento de Cajamarca, en el periodo 2009 – 2017

**Tabla 6**

*Cajamarca: Proporción del ingreso promedio mensual de las mujeres respecto al de los hombres, según ramas de actividad (Porcentaje)*

Año / Ramas de actividad	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Agricultura/Pesca/Minería</b>	34.9	49.3	75.3	34.8	65.7	40.6	42.9	45.8	42.6
<b>Manufactura</b>	8.4	10.0	12.5	13.4	29.6	21.8	16.8	12.2	8.4
<b>Comercio</b>	36.0	36.2	44.2	49.9	28.4	52.3	55.9	33.7	42.2
<b>Administración Pública</b>	118.4	82.0	73.5	79.7	95.5	64.4	83.6	65.7	86.7
<b>Hoteles y restaurantes</b>	51.8	35.5	60.0	28.0	34.4	33.1	30.2	33.1	52.2
<b>Enseñanza</b>	54.9	68.6	72.5	68.9	80.9	81.4	69.2	101.7	93.7
<b>Otros servicios</b>	50.9	38.9	42.7	64.4	67.9	68.8	77.7	54.9	55.6

Nota. Fuente: INEI



**Figura N° 6.** Cajamarca: Proporción del ingreso promedio mensual de las mujeres respecto al de los hombres, según ramas de actividad (Porcentaje). Fuente: Elaborado en base a datos del INEI.

**Comentario:** En la figura 6, se puede observar que en las ramas de actividad de pesca, agricultura y minería que pertenecen al sector primario, los ingresos de las mujeres respecto al de los hombres en los años, 2011 - 2017 ha disminuido en 32.7%, lo que indica que a través de los años existen diferencias en los ingresos y que no han desaparecido, sino por el contrario siguen vigentes y sobre todo en este sector que es donde más se discrimina a la mujer trabajadora. Con respecto a la manufactura y comercio que pertenecen al sector secundario se puede observar que las diferencias de ingresos son más altos, a pesar de que en estas ramas de actividad hay una mayor participación de las mujeres con respecto al de los hombres, observándose con más claridad en el año 2013-2014 para manufactura, que disminuyó en 7.8% y para el caso de comercio en el año 2015 -2016, disminuyó en 22.2%. Para el sector terciario se puede observar que para la rama de administración pública en los años 2009, 2013 y 2017, con 118.4%, 95.5% y 86.7% y en el caso de hoteles y restaurantes en los años 2009, 2011 y 2017, con 51.8%, 60% y 25.2% es donde se observa que hay una mayor diferencia de los ingresos con respecto a los otros años, lo cual muestra cómo van variando las remuneraciones; en la rama de enseñanza se puede observar que las diferencias más altas de los ingresos son en los años 2016-2017, con 101.7% y 93.7 %, lo cual demuestra que a pesar de haber disminuido en el último año en un 8%, las diferencias persisten, y por último en la rama de otros servicios se puede observar que en los años 2012-2015 han aumentado los ingresos de mujeres respecto al de los hombres en 13.3%, en el año 2016 disminuyó en 22.8% y en el año 2017 aumento en 0.7%, lo que indica que existen diferencias en los ingresos debido a que muchas empresas muestran rechazo para contratar a las mujeres, ya que si se contrata, corren el riesgo de incurrir en costos cuando exista una baja maternal, es decir la mujer quede embarazada, ya que además del coste directo se tendría el coste de reemplazo del puesto de trabajo

que desempeña la mujer si la empresa necesita cubrir el puesto durante esas semanas de licencia y horas de lactancia, es por eso que las empresas buscan más trabajadores del sexo masculino, provocando que haya discriminación del sexo femenino en el ámbito laboral.

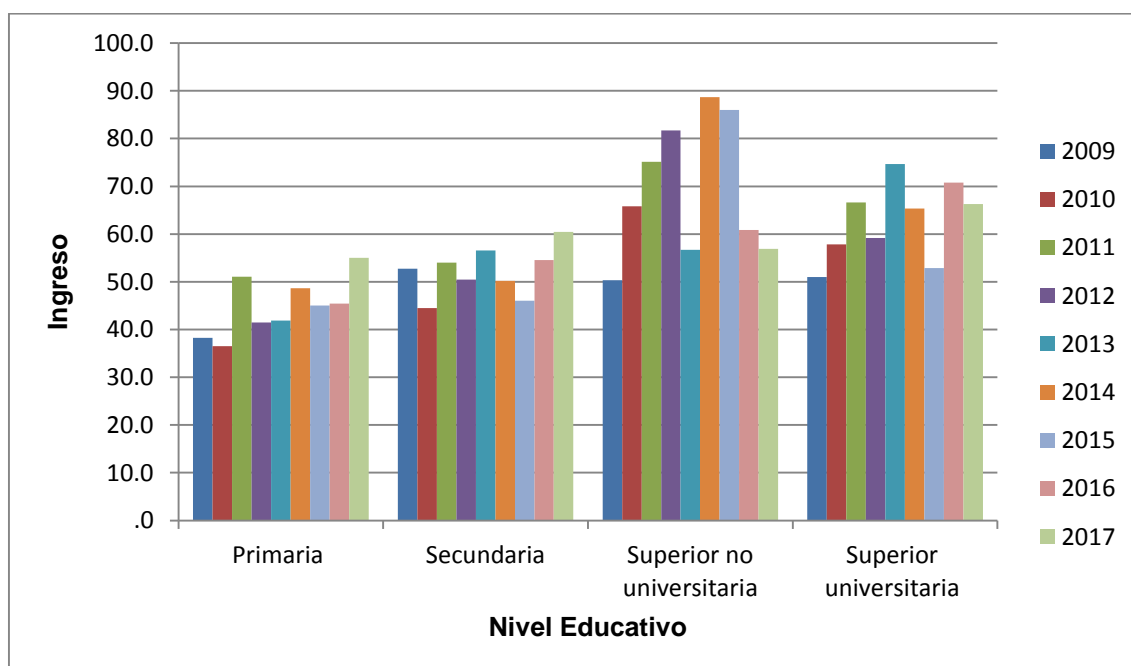
También se observó que en todos los sectores existen diferencias de los ingresos de las mujeres con respecto al de los hombres, pero en donde hay un mayor porcentaje de esta diferencia es en el sector de manufactura, hoteles y restaurantes.

**Tabla 7**

*Cajamarca: Proporción del ingreso promedio mensual de las mujeres respecto al de los hombres, según nivel educativo (Porcentaje)*

<b>Año / Nivel educativo</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
<b>Primaria</b>	38.3	36.5	51.1	41.5	41.8	48.7	45.0	45.4	55.0
<b>Secundaria</b>	52.7	44.5	54.0	50.5	56.5	50.2	46.0	54.5	60.4
<b>Superior no universitaria</b>	50.3	65.8	75.1	81.7	56.7	88.6	86.0	60.8	56.9
<b>Superior universitaria</b>	51.0	57.8	66.6	59.2	74.7	65.4	52.9	70.8	66.3

Nota. Fuente: INEI



**Figura N° 7.** Cajamarca: Proporción del ingreso promedio mensual de las mujeres respecto al de los hombres, según nivel educativo (Porcentaje). Fuente: Elaborado en base a datos del INEI.

**Comentario:** De acuerdo al ingreso de las mujeres respecto al de los hombres, lo que concierne al nivel primario, los ingresos más altos se dan en los años 2011, 2014 y 2017 con 51.1%, 48.7% y 55%, del 2010 al 2011 aumento en 14.6 %, del 2013 al 2014 en 6.9% y del 2016 al 2017 en 9.6%, lo que indica que las mujeres con el transcurrir de los años han logrado este nivel de educación, pero pese a ello, en muchos lugares, sobre todo en zonas rurales, aún sigue existiendo el prejuicio de que las mujeres solo deben dedicarse a los quehaceres del hogar, siendo limitado su acceso a la educación y por ende tienen menos ingresos. En el nivel secundario se puede observar que los ingresos de las mujeres respecto al de los hombres en los últimos tres años 2015 al 2017 ha ido aumentando primero en 8.5 % y luego en 5.9 %, la diferencia es corta pero sigue existiendo una diferencia entre ambos sexos con respecto a sus ingresos. En el nivel superior no universitaria se observa que en los últimos años 2015-2017, los ingresos de las mujeres con respecto al de los hombres ha disminuido en 29.1%, mientras que en el nivel superior universitaria se puede observar que en el año 2013 al 2015 disminuyó en 21.8% y del 2016 al 2017 disminuyó en 4.5% , lo que indica que en estos años hubo una diferencia más notoria sobre los ingresos, a pesar de que las mujeres cada vez más han logrado insertarse al nivel superior y de tener el mismo nivel de educación que los hombres, son discriminadas en el mercado laboral.

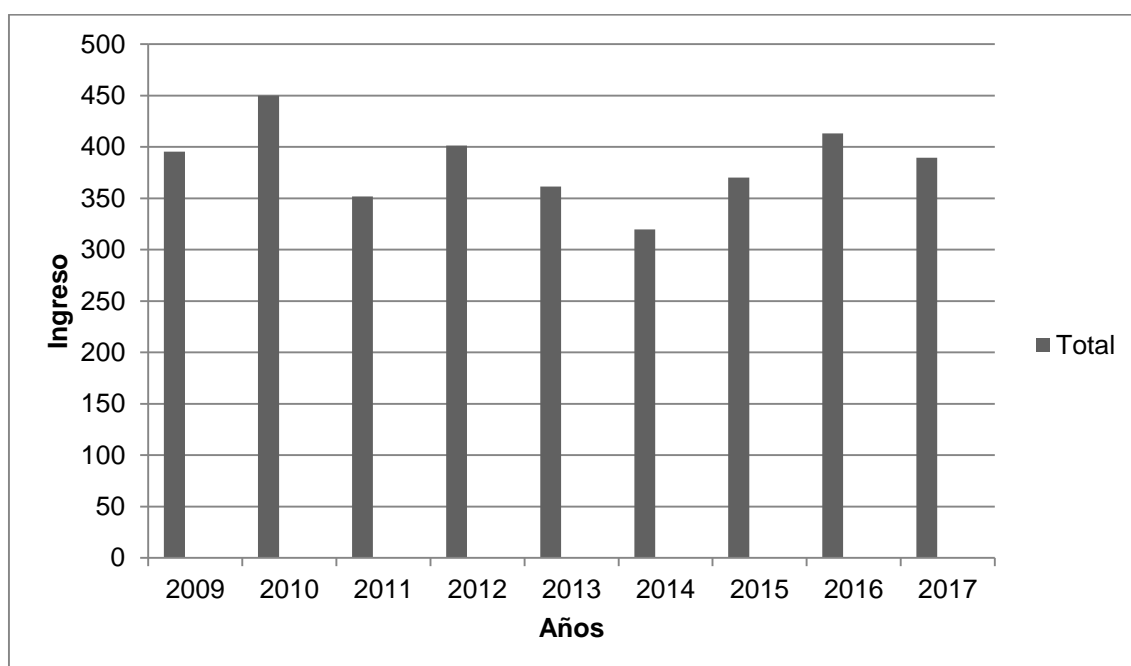
#### 4.4. Comportamiento de la brecha en las remuneraciones de la fuerza laboral por género en el departamento de Cajamarca, en el periodo 2009 - 2017

**Tabla 8**

*Cajamarca: Brecha del Ingreso promedio mensual proveniente del trabajo de mujeres y hombres (Soles Corrientes)*

Año / Sexo	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Total</b>	395.5	449.8	351.8	401.3	361.4	319.7	370.1	413	389.4

Nota. Fuente: INEI



**Figura N° 8.** Cajamarca: Brecha del ingreso promedio mensual proveniente del trabajo de mujeres y hombres (Soles Corrientes). Fuente: Elaborado en base a datos del INEI.

**Comentario:** Con respecto a la brecha del ingreso promedio mensual proveniente del trabajo de mujeres y hombres, se puede observar que en los años en donde se identifica que hubo más diferencia entre ambos, son los años 2010, 2012 y 2016, con 449.8, 401.3 y 413 soles corrientes respectivamente, lo que demuestra que las mujeres tienen límites para tener oportunidades en el mercado laboral y de ocupar puestos altos en las diferentes instituciones, según datos estadísticos muestran que en el departamento de Cajamarca, los hombres son los más preferidos para ocupar puestos de gerencia y son

los que más controlan y manejan a las empresas, y por ende ganan más que las mujeres. En los últimos años 2016 - 2017 se puede observar que la brecha de ingreso promedio mensual por genero disminuyo en 23.6 soles corrientes, pero pese a ello se sigue observando que sigue existiendo una diferencia del ingreso promedio entre ambos, a pesar de que en los últimos años son más mujeres, las que cuentan con títulos y maestrías, pero son una minoría en sectores altamente remunerados, por ende son las que ganan menos dentro del mercado laboral.

## CONCLUSIONES

1. En el periodo de estudio, la fuerza laboral en el departamento de Cajamarca ha evolucionado positivamente, debido a un aumento en la PET de 1 018.3 a 1 108.2, la PEA también experimentó un crecimiento de 832.7 a 887.4 miles de personas; aumentando más en los hombres en comparación a las mujeres, además la PEA ocupada es mayor en los hombres que en las mujeres.
2. Las remuneraciones mensuales promedio tanto de hombres y mujeres aumento en 10.6 % en los años 2009-2017. Sin embargo, las remuneraciones para los hombres ha aumentado y para las mujeres ha disminuido, esto debido a que en el mercado laboral existen contratos indefinidos, nombramientos o trabajos permanentes, que en mayor porcentaje corresponde al de los hombres; es por ello que las mayores remuneraciones son para el sexo masculino y como consecuencia son los mejores remunerados.
3. Los principales factores (nivel educativo y ramas de actividad), influyen en las diferencias de las remuneraciones de las mujeres respecto al de los hombres, lo cual indica que muchas empresas muestran rechazo para contratar a las mujeres, y que buscan más trabajadores del sexo masculino, provocando que haya discriminación del sexo femenino en el ámbito laboral.
4. Los resultados del Instituto Nacional de Estadística e Informática demuestran que el nivel educativo es uno de los principales factores que caracterizan a las remuneraciones en el departamento de Cajamarca, lo cual confirma que los ingresos de las mujeres en todos los niveles de educación son menores a los ingresos de los hombres, debido a que en las empresas prefieren sus trabajadores



hombres antes que mujeres, a pesar de que ambos tengan el mismo nivel educativo. No obstante, un nivel superior de educación no garantiza que los ingresos promedios de hombres y mujeres sean iguales ni que tienda a reducirse la brecha entre los mismos.

5. La brecha en las remuneraciones provenientes del trabajo de mujeres y hombres ha ido disminuyendo, a través de los años 2009 – 2017, en 6.1 soles corrientes; y a pesar de que esta brecha se ha hecho más corta, no obstante, persiste, lo cual confirma que las mujeres tienen límites para tener oportunidades en el mercado laboral y de ocupar puestos altos en las diferentes instituciones.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abramo, L. y Todaro R. (2002). *Cuestionando un mito: Costos Laborales de hombres y mujeres en América Latina*. Lima: OIT/Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- Altonji, J. G.; Blank R. (1999). *Raza y género en el mercado laboral. Manual de economía laboral*. Vol. 3, pp. 3143 – 3259
- Ashmore, R. D., & Del Boca, F. K. (1981). *Aproximaciones conceptuales a los estereotipos y estereotipos*. (p. 1-36). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Becker, Gary (1975). *Capital humano: un análisis teórico y empírico, con especial referencia a la educación*. Chicago, University of Chicago Press. Second Edition.
- Burdett, K. y Mortensen. W. (1998). *Tamaño del empleador, y el desempleo*. *Revista económica internacional*. Vol. 39, No. 2, pp. 257 - 273.
- Callo, D. N. (2014). *La equidad laboral con enfoque diferencial de género para los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Canas*. Cusco.
- Cervo A. y Bervian P. (2012). *Metodología científica*. Ed. Mc Graw Hill, México
- De la cruz, C. (1992). *Mujer, género y desarrollo. Una estrategia pendiente*. *Revista Iberoamericana de Autogestión y Acción comunal*, N°25/26/27, pp. 251-258.
- Del Cid, A., Méndez, R. & Sandoval, F. (2012). *Investigación Fundamentos y Metodología*. (2a. ed.). México.
- Elson, Diane (2000). *El progreso de las mujeres en el mundo 2000*. Informe Bienal de UNIFEM (Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer. Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM),
- Esparta, D. J. (2013). *Discriminación salarial por género según trabajadores asalariados e independientes en el Perú 2006-2010*. Callao.

- Gómez, R. E., Ames, H., del Carmen, M., Rojas Zegarra, J. A., Valencia, S., & Velper, E. (2017). *Diferencia salarial por género en ejecutivos peruanos en Lima Metropolitana*. PUCP. Lima.
- Gómez, C. F. (2013). *Determinantes del diferencial salarial por género en Colombia durante el periodo 2004 – 2012: Una aplicación de regresión por cuantiles*. Argentina
- Gutek, B. A. (1985). *Sexo y trabajo*. New York, NY: Jossey-Bass.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6a. ed.). México D.F.: McGraw-Hill.
- INEI (2017). *PER. Instituto Nacional de estadística e Informática INEI*. Obtenido de <https://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/brechas-de-genero-7913/>
- Jáuregui, A. J. (2016). *Efectos de la discriminación salarial por género en pobreza y desigualdad*. Chile.
- Lozano, A. (2018) *Cómo elaborar un proyecto de tesis en pregrado, maestría y doctorado. Una manera práctica de “saber hacer”*. Lima, Perú: San Marcos.
- Mincer, J. (1958). *Inversión en capital humano y distribución del ingreso personal*. *Diario de política económica*. 66 (4), pp. 281 – 302.
- OIT (2018). Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de <https://www.lanacion.com.ar/economia/empleos/para-oit-hombres-ganan-20-mas-mujeres-nid2196544>
- Prather, J. (1971). *¿Por qué las mujeres no pueden ser más como hombres: un resumen de los factores socio psicológicos que dificultan el avance de las mujeres en las profesiones?* *American Behavioral Scientist*, 15, 172-182. doi:10.1177/000276427101500202.
- Reskin, B. F., & Padavic, I. (1994). *Mujeres y hombres en el trabajo*. Pine Forge Thousand Oaks. California: Pine Forge Thousand Oaks.

Ruiz, A. F., y Roncal N. A. (2005). *Estudio sobre la dispersión salarial en la zona urbana del departamento de Cajamarca: Capital Humano o Segmentación Laboral. Cajamarca.*

Velázquez, Á. & Rey, N. (1999). *Metodología de la investigación científica.* Lima: San Marcos.

## ANEXOS

Tabla 9

*Matriz de operacionalización de variables*

<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicador</b>	<b>Índice</b>	<b>Técnicas</b>	<b>Fuentes</b>
<b>X: Fuerza laboral por genero</b>	DX1: Fuerza laboral femenina.	Nivel educativo	Años de estudio	Análisis documental	INEI
		Ramas de actividad	Actividad económico	Fichaje	
	DX2: Fuerza laboral masculina	Nivel educativo	Años de estudio	Análisis documental	INEI
		Ramas de actividad	Actividad económica	Fichaje	
<b>Y: Remuneraciones</b>	DY1: Salario de la mujer	Ingreso	Soles	Análisis documental	INEI
				Fichaje	
	DY2: Salario del hombre	Ingreso	Soles	Análisis documental	INEI
				Fichaje	

Fuente: Elaboración propia.