

Gender equality and wage gap. Case study Trujillo Peru

Lesama Ayala, Anett Alexandra, Bachelor in Administration and Marketing¹, Rodriguez Castillo, Esteban Fernando, Bachelor in Administration and Marketing², and Barinotto Roncal, Patricia Ismary, Doctor in Administration³

^{1,3}Northern Private University, Peru, N00099708@upn.pe, patricia.barinotto@upn.edu.pe

²Northern Private University, Peru, N00200840@upn.pe

Abstract– This objective determines the relationship between gender equity and wage gap in the population aged 18 to 39 in the city of Trujillo during the year 2023; The purpose is to determine whether both variables are related or not in this segment, because currently there are problems of inequity and inequality in work environments with consequent salary gaps where we can observe that women are at a disadvantage.

This research has a quantitative, applied, cross-sectional, correlational scope focus and non-experimental design. There is a finite population of 120,666 people in the age range of 18 to 39 from the city of Trujillo, according to the population registry by simple ages of the INEI and a sample of 196 citizens from 18 to 39 years old who have work experience. The survey was used as a data collection technique and the questionnaire as an instrument. With the results obtained, we determine that there is a relationship between gender equity and wage gap in the population between 18 and 39 years old in the city of Trujillo during the year 2023; with a highly significant relationship (Sig.<0.01), and a Spearman's Rho coefficient of -0.186. We conclude that there is an inverse relationship between these two variables, indicating that the greater the gender equality, the wage gap decreases and vice versa.

Keywords-- Gender equity, pay gap, gender equality, pay gap, job satisfaction.

Equidad de género y brecha salarial. Caso de estudio Trujillo Perú

Lesama Ayala, Anett Alexandra, Bachelor in Administration and Marketing¹, Rodriguez Castillo, Esteban Fernando, Bachelor in Administration and Marketing², and Barinotto Roncal, Patricia Ismary, Doctor in Administration³

^{1,3}Northern Private University, Peru, N00099708@upn.pe, patricia.barinotto@upn.edu.pe

²Northern Private University, Peru, N00200840@upn.pe

Resumen- Este objetivo determina la relación entre equidad de género y brecha salarial en la población de 18 a 39 años de la ciudad de Trujillo durante el año 2023; El propósito es determinar si ambas variables están relacionadas o no en este segmento, debido a que actualmente existen problemas de inequidad y desigualdad en los ambientes laborales con consecuentes brechas salariales donde podemos observar que las mujeres se encuentran en desventaja.

Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo, aplicado, transversal, de alcance correlacional y diseño no experimental. Existe una población finita de 120,666 personas en el rango de edad de 18 a 39 años de la ciudad de Trujillo, según el registro poblacional por edades simples del INEI y una muestra de 196 ciudadanos de 18 a 39 años que cuentan con experiencia laboral. Se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos y el cuestionario como instrumento. Con los resultados obtenidos determinamos que existe relación entre equidad de género y brecha salarial en la población de 18 a 39 años en la ciudad de Trujillo durante el año 2023; con una relación altamente significativa ($\text{Sig.} < 0,01$), y un coeficiente Rho de Spearman de $-0,186$. Concluimos que existe una relación inversa entre estas dos variables, indicando que a mayor igualdad de género, la brecha salarial disminuye y viceversa.

Palabras clave-- Equidad de género, brecha salarial, igualdad de género, brecha salarial, satisfacción laboral

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la inserción de la mujer en el ámbito laboral no es algo nuevo, sin embargo, persiste una clara diferencia entre los géneros, mayormente no se encontrará a una mujer en un cargo de alto mando. En los últimos años se ha popularizado una expresión conocida como “techo de cristal” la cual hace referencia a los obstáculos invisibles pero presentes en la sociedad, que impiden el acceso de las mujeres a posiciones de confianza [1]. Uno de los factores más notorios es la brecha salarial y la discriminación de género en empresas, es que no tienen bien definidos los perfiles de cargo y las remuneraciones de cada puesto, lo que causa una sensación de injusticia y de inconformidad en sus colaboradoras, pues se percibe que no se les está reconociendo de una forma equitativa con respecto a sus pares [2].

Las diferencias de sueldo según género suceden en muchos países de Latinoamérica, según estudios, pese a que las mujeres poseen más años de educación que los hombres, en Colombia perciben salarios menores [3], así mismo en Ecuador, ser mujer está relacionado a recibir un menor sueldo que los varones, además de que, para que una mujer pueda reducir la brecha salarial, debe estudiar hasta un nivel superior, la brecha salarial en Ecuador equivale a 35.6 puntos [4]. En el Perú, la brecha salarial entre hombres y mujeres que trabajan en el sector público se debe a que muchas mujeres trabajan bajo la modalidad de contrato, mientras que los hombres son nombrados, teniendo mayor sueldo y menores responsabilidades [5]. También, un estudio reveló que las mujeres

peruanas ganan el equivalente al 72.6% del salario de los varones [6].

En La Libertad, las trabajadoras independientes ganan un 38,36% menos que los varones independientes, sin embargo, la diferencia salarial entre una mujer dependiente e independiente es de 93%, mientras que, en el caso de los varones, un hombre independiente supera al dependiente por 178% [7]. Si la situación no mejora, las mujeres se ubicarían en una situación de desventaja en comparación con los hombres, pues deben llevar más años de educación, aplazar o en el peor de los casos evitar formar una familia, e incluso trabajar más que los varones, pero recibiendo un menor sueldo.

En la ciudad de Trujillo, una investigación demostró que los factores que determinan la discriminación salarial por género son el nivel de educación desde secundaria hasta estudios de posgrado el cual tiene un porcentaje de 9% en hombres y 4% en mujeres. Otro factor determinante es la experiencia laboral de los dos géneros, en el cual solo existe un 76% de mujeres en comparación con un 82% de hombres. Por último, el tiempo de experiencia menor a un año a mayor de tres años y el ser padres de familia también es un determinante [8]. También se demostró que las mujeres aceptan realizar labores iguales a las de los hombres, pero con una remuneración menor a la ellos y que los hombres no suelen acceder a realizar trabajos en los que se les pague poco. El 56% de mujeres usualmente acepta percibir un bajo sueldo comparado a un 43% de hombres que también lo hace [8].

El problema principal en la investigación es la desigualdad salarial basada en el género, lo cual tiene implicaciones negativas para el empoderamiento y el progreso de las mujeres en la sociedad. Es importante reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres, pues el hecho de que las mujeres reciban menos ingresos que los varones, las pone en una posición desfavorable, no permite que el género femenino se desarrolle y progrese a la misma velocidad que el varón, más aún cuando se trata de una mujer con hijos. Por ello, es necesario realizar una investigación que permita conocer la relación de la equidad de género con la brecha salarial en Trujillo, pues de esta manera se podrá conocer en qué puntos se desfavorece a la mujer, y plantear recomendaciones que conlleven a solucionar este problema.

II. ANTECEDENTES

A nivel internacional, [10] en su investigación titulada “Brechas salariales de género en España” la cual tuvo como objetivo analizar la evolución de las brechas salariales por género utilizando datos de la Encuesta de Estructura Salarial de España y de Europa. Se compararon las brechas salariales por género por hora sin ajuste en España y se realizó una estimación para los años 2002, 2006, 2010 y 2014 de las brechas salariales ajustadas. También se

calcularon las brechas salariales ajustadas y no ajustadas compuestas en la distribución salarial. Para estimar las brechas salariales ajustadas se aplicaron relaciones cuantílicas. Los resultados obtenidos demostraron que la brecha salarial aumenta con la edad ya que los hombres del rango de edad de 30 a 39 años perciben salarios un 11% mayores a los percibidos por las mujeres del mismo rango y los del rango de 50 a 59 años perciben salarios un 15% mayores. La brecha salarial con ajuste disminuye en base al nivel educativo; los hombres con secundaria perciben salarios un 14% mayores y los que poseen educación universitaria perciben salarios un 12% mayores que los de las mujeres. En cuanto a la antigüedad de la organización, un hombre con más de 7 años de antigüedad en la empresa percibe un 16.4% más que una mujer con la misma antigüedad. En cuanto a los contratos indefinidos, se encontró que un hombre con contrato indefinido percibe un 14% más que una mujer con el mismo tipo de contrato y un hombre con contrato temporal percibe un 8% más. En cuanto al tamaño de la organización, se encontró que un hombre percibe un 14.3% más que una mujer en organizaciones de más de 200 empleados y un 9.4% más en organizaciones con menos de 10 empleados.

Por otro lado, [11] en su estudio titulado “El efecto del origen étnico en el mercado laboral mexicano: un análisis de la discriminación salarial en la población indígena” el cual tuvo como objetivo realizar una estimación de la brecha salarial de la población indígena en México para determinar si es causada por discriminación racial o diferencias en el recurso humano. Se aplicó el método de Oaxaca-Blinder para hacer la estimación de la brecha salarial en base a características étnicas. Se creó una base muestral de empleados dependientes indígenas y no indígenas de entre 15 y 65 años de edad que perciben ingresos. Se observó a 78,347 personas, de las cuales 22,846 fueron indígenas y 55,501 fueron no indígenas. Como instrumento se utilizaron los datos obtenidos de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares de 2018. Con los resultados obtenidos se determinó que la brecha salarial en la población indígena es del 36%. De esta brecha, el 61% es explicada por atributos observables en los individuos y el 39% es atribuida a factores diferentes no observados como la discriminación. Los factores sociodemográficos incluidos en el procesamiento estadístico de la población indígena y no indígena, y el aspecto no expresado de la brecha indican discriminación en el mercado laboral de México.

También, [4] en su artículo “Descomposición de la brecha salarial de género en el Ecuador” realizado con el objetivo de estimar los factores que determinan la brecha salarial por género en el mercado laboral. Se siguió una metodología de descomposición de Oaxaca Blinder. La muestra se limitó a personas de 18 a 65 que sean empleados de empresas públicas o privadas. Los datos fueron extraídos de la Encuesta Nacional de Empleo y Subempleo realizada en 2020. Los resultados indican que la brecha salarial de género en Ecuador es de 35.6 puntos. Se observa que los estudios y la experiencia laboral en mujeres reducen la brecha salarial. Se descubrió también, con un coeficiente (error estándar) del $-.0094355^{**}$ (.001303) que, en los hombres, mientras más edad tengan se reducen sus posibilidades de ser empleados en empresas públicas o privadas. Sin embargo, en mujeres, su coeficiente (error estándar) del $.0002472$ (.0013758), no es significativo a nivel estadístico. En base al nivel educativo, las mayores brechas salariales se presentan en mujeres con una escuela incompleta con 0.21 puntos porcentuales y en las que poseen estudios superiores con 0.18 puntos porcentuales.

Otros autores como [13], en su investigación “(Des)igualdade de género no local de trabalho e práticas de recursos humanos”

realizada con la finalidad de examinar si las prácticas de recursos humanos enfocadas en servir, atraer y retener a mujeres en organizaciones tienen asociación con la equidad de género. Se aplicó una metodología cuantitativa en cuanto a su enfoque y descriptiva en cuanto a los objetivos. La muestra fue de 365 organizaciones y 250,000 empleados aproximadamente siendo la mayoría hombres (58.30%). Se recolectaron datos sobre el tiempo de actividad de las organizaciones en Brasil, fuente de capital, industria, empleados totales y prácticas de recursos humanos para mujeres. Los resultados mostraron que existen menos mujeres en cargos directivos, así mismo la mayoría de organizaciones (62.47%) no cuentan con prácticas de RRHH que promuevan el desarrollo de línea de carrera en las mujeres. Se demostró que no existe asociación entre las prácticas de recursos humanos y la equidad de género en las empresas encuestadas.

A la vez, [14] en su artículo titulado “La brecha salarial de género en las instituciones científicas. Estudio de caso” el cual tuvo pretendió identificar factores internos y externos que conforman la brecha salarial por género en una organización científica, específicamente en la Universidad de Valencia. Se aplicó la metodología de la Encuesta de Estructura Salarial del INE, la que determina que para un correcto cálculo de las ganancias no se considera lo ganado en otros trabajos sino lo que el asalariado ha ganado en la organización donde fue reclutado. Tuvo como unidad de análisis a los docentes de tiempo completo de la universidad, con una muestra de 2076 individuos. Los resultados demostraron que la brecha salarial por género está presente en todos los regímenes de los docentes de la universidad, indicando que es una forma de desigualdad estructural en la organización. La mayor brecha salarial se presenta en la categoría de docentes “Titular Universitario”, con un porcentaje de 3.99%, lo que significa que las mujeres en este régimen perciben 1.05 euros menos que los hombres por cada hora pagada. En el rango de edad de 46 a 55 años la brecha salarial alcanza un 10.07% entre mujeres y hombres que tienen hijos, mientras que si no tienen hijos no existe brecha salarial. Sin embargo, en las personas de 56 años a más que tengan o no tengan hijos, la brecha salarial no es muy considerable.

A nivel nacional, [15] en su investigación de título “Brecha salarial por género y su impacto en el índice de desarrollo humano en el Perú del 2010 al 2020” la cual tuvo como finalidad demostrar la medida en que la brecha salarial tiene impacto sobre el índice de desarrollo humano en el Perú en los años 2010 a 2020. La investigación fue de tipo aplicada, de diseño no experimental, con un método analítico deductivo, inductivo y sintético, y de enfoque cuantitativo. La muestra empleada fueron datos de la brecha salarial y datos del índice de desarrollo humano de los años 2010 a 2020, como técnica de recojo de datos se hizo un análisis documental en donde los resultados obtenidos mostraron que el impacto de la brecha salarial por género sobre el índice de desarrollo humano es del 43.58%, con una relación directa con un nivel de significancia del 0.027, lo que demuestra que la brecha salarial por género impacta directamente en el índice de desarrollo humano, a mayor brecha el índice de desarrollo humano tiene un efecto negativo y no puede crecer.

También, [16], en su investigación titulada “Equidad de género y brecha salarial en una Municipalidad Distrital - Apurímac, 2022” se propuso el objetivo de determinar la relación existe entre la equidad de género y brecha salarial en una municipalidad distrital de Apurímac. La metodología fue cuantitativa correlacional. Se consideró una muestra de 96 trabajadores. Como instrumento se empleó un cuestionario. La investigación demostró que no existe relación entre la equidad de género y la brecha salarial en

trabajadores de la municipalidad distrital de Apurímac, el Rho de Spearman fue igual a 0,094 y una significancia de 0,365, siendo mayor a 0,05.

El aporte de [17] en su estudio titulado “Desigualdad del ingreso laboral y nivel educativo entre grupos étnicos en el Perú”, el cual tuvo como objetivo analizar y explicar si la desigualdad de ingresos en los grupos étnicos es debido a las diferencias en sus niveles educativos alcanzados o si se debe a casos de discriminación. Se aplicó el método de descomposición de Blinder-Oaxaca. Se consideró como muestra a los individuos y sus hogares, así como sus datos demográficos obtenidos de la Encuesta Nacional de Hogares del Instituto Nacional de Estadística e Informática. Para identificar las causas de la desigualdad de ingresos en grupos étnicos se utilizó la ecuación minceriana y se realizó la estimación a través de la metodología de Heckman. En los resultados obtenidos se evidenció que los peruanos indígenas son una minoría en el Perú, de cada 100 peruanos, 25 son indígenas y estos últimos perciben la mitad de los ingresos mensuales y por hora en relación a los peruanos no indígenas. La diferencia en los ingresos de peruanos indígenas y no indígenas fue de 77% (0.521) la cual se explica principalmente por diferencias en el nivel educativo y un 23% (0.157) corresponde a factores no observables, lo que sugiere posible discriminación, con un nivel de significancia del 1%.

A nivel local, [18] en su investigación denominada “Equidad de Género y Satisfacción Laboral en el restaurante El Rancho de Jara Beef, Trujillo 2022” la cual se desarrolló con el objetivo de determinar la relación de equidad de género con satisfacción laboral en los trabajadores del restaurante El Rancho de Jara Beef, en la ciudad de Trujillo. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de temporalidad transversal, alcance correlacional y diseño no experimental. Su muestra fue de 12 empleados a quienes se les aplicó un cuestionario de 22 preguntas en escala de Likert. El resultado demostró que existe una relación altamente positiva y significativa a nivel estadístico entre equidad de género y satisfacción laboral en los trabajadores del restaurante El Rancho de Jara Beef, habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.853 y un nivel de significancia bilateral de 0,000.

III. MARCO CONCEPTUAL

A. Equidad de género

La equidad de género implica asegurar un trato justo hacia hombres y mujeres, teniendo en cuenta las necesidades particulares de cada uno. Esto implica implementar estrategias para corregir desigualdades, no necesariamente idénticas [19].

B. Dimensiones de equidad de género

Según [20] son:

1) *Distribución laboral*: Implica la búsqueda de equidad en las oportunidades de los diferentes niveles de jerarquía dentro de los entornos laborales.

2) *Respeto laboral*: Los valores de respeto hacia la imagen y la integridad de las mujeres, se consideran como un aspecto esencial de la interacción justa entre los trabajadores en un centro laboral.

3) *Toma de decisiones*: Se considera como la valoración de la capacidad y el potencial de las mujeres para tomar decisiones de manera activa y colaborativa dentro del ámbito laboral.

También, [21] propuso las siguientes dimensiones de equidad de género:

1) *Oportunidad Laboral*: Las oportunidades laborales se refieren a mejorar la situación en el trabajo, como ascender, ser contratado/a o emprender, dentro de un marco legal y sin discriminación.

2) *Acceso al trabajo*: Cuando hablamos del acceso laboral, nos referimos a la capacidad de las personas para ingresar al mercado de trabajo y encontrar oportunidades de empleo. Sin embargo, existen dos aspectos clave que influyen en este acceso: la segregación y la discriminación laboral.

C. Brecha salarial

En cuanto a la variable brecha salarial, esta es definida como la comparación del salario promedio entre hombres y mujeres con la finalidad de revelar la diferencia entre el ingreso promedio de cada género [22].

D. Dimensiones de brecha salarial

Las dimensiones propuestas por [23] son:

1) *Grupo étnico*: En relación con la procedencia racial del individuo, debido a que aún existen tratos injustificados de superioridad en ciertos segmentos de la sociedad.

2) *Grupo etario*: Considera la experiencia adquirida a través de los años laborales, debido a que la edad es un factor determinante para acceder a puestos más grandes.

3) *Nivel educativo*: Tomando en cuenta el nivel de educación de cada persona, debido a que se puede acceder a mejores puestos y mejores remuneraciones dentro del mercado laboral en base al nivel educativo.

4) *Régimen laboral*: Se refiere a la garantía y estabilidad laboral asociada a un puesto de trabajo, en ocasiones, hay trabajos que no brindan una seguridad de que se continuará laborando a mediano plazo o largo plazo.

Así mismo, [22] propone las siguientes dimensiones:

1) *Discriminación*: Referido a cuando un empleador decide pagarle menos a una trabajadora mujer, que realiza las mismas funciones que un trabajador hombre.

2) *Políticas salariales*: Referido a cuando una empresa no cuenta con políticas de sueldos, generando que el monto a pagar varíe según el candidato que se presente a trabajar.

3) *Categorización de puestos*: Sucede cuando se designa un salario en base a la intuición y percepción del empleador, esto teniendo en cuenta que muchas veces los puestos ocupados por el género femenino son percibidos como sencillos y de menor relevancia.

4) *Segregación*: Se refiere a la ausencia de mujeres en puestos gerenciales, así como también a la creación de puestos específicos para mujeres y hombres, por ejemplo, secretaría, estilista, docencia infantil.

5) *Maternidad*: Referido a la discriminación de los empleadores hacia las mujeres en gestación o con hijos, esto debido a que se percibe que la mujer con hijos o embarazada no podrá cumplir funciones de la misma manera que los hombres, por lo que son visualizadas como un gasto adicional.

IV. METODOLOGÍA

A. Enfoque

El estudio es de enfoque cuantitativo.

B. Fin que persigue

Según su tipo, la investigación es aplicada.

C. Temporalidad

Este estudio es de corte transversal.

D. Alcance

El alcance del estudio es de tipo correlacional.

E. Diseño

El diseño de la investigación es no experimental.

F. Población y muestra

1) *Unidad de análisis:* Ciudadanos de 18 a 39 años de la ciudad de Trujillo que cuenten con experiencia laboral.

2) *Población:* Según el registro de población por edades simples del INEI, La población del rango de edad de 18 a 39 años de la ciudad de Trujillo es de 120,666 personas.

3) *Muestra:* La muestra del estudio es probabilística, calculada con la fórmula para poblaciones finitas, la cual se muestra a continuación.

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q} \quad (1)$$

Donde:

n = tamaño de muestra

Z = Nivel de confianza (1.96)

p = probabilidad de éxito (p = 0.5)

q = probabilidad de fracaso (q = 0.5)

e = Margen de error de muestreo del ±7% (e = 0.07)

Reemplazando datos:

$$n = \frac{120,666 \times 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.07^2 (120,666 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5} = 195.683 \quad (2)$$

$$n = 196$$

La muestra del estudio es de 196 ciudadanos de la ciudad de Trujillo, de 18 a 39 años que cuenten con experiencia laboral.

G. Técnica

La técnica para la recolección de datos fue la encuesta.

H. Instrumento

Se tiene como instrumento un cuestionario de 48 preguntas, adaptado de la tesis de posgrado de la autora Flores Salcedo, Brith desarrollada en el año 2022 con el título “Equidad de género y brecha salarial en una municipalidad distrital – Apurímac 2022”. Se lo denomina adaptado porque se le hicieron ciertas modificaciones para aplicarlo en el presente estudio. Las modificaciones realizadas fueron la conformación de los dos cuestionarios que miden cada variable en un solo formato, la eliminación del título de TEST DE EQUIDAD DE GÉNERO, TEST DE BRECHA SALARIAL y el subtítulo Instrucciones, los cuales fueron reemplazados por un párrafo al inicio del cuestionario en donde se explica su finalidad, se pone en conocimiento que el cuestionario es anónimo y que los datos serán usados exclusivamente para el trabajo de investigación y al final del párrafo se agregó la pregunta ¿Desea participar? Seguido del párrafo se añadieron casillas de control en donde el encuestado indica su sexo, edad y si cuenta con experiencia laboral o no. Bajo las casillas de control se añadió la leyenda de las opciones de respuesta, las cuales son: N=Nunca, CN=Casi Nunca, AV=Algunas Veces, CS=Casi Siempre y S=Siempre. También se cambió la numeración de las preguntas (del 1 al 48) y se procedió a organizarlas según variable y dimensiones. El instrumento de Flores consta de 20 preguntas que miden la variable equidad de género distribuidas por dimensiones, de las cuales, de la pregunta 1 a la 6 pertenecen a la dimensión de Distribución laboral, de la pregunta 7 a la 14 pertenecen a la dimensión Respeto Laboral y de la pregunta 15 a la 20 pertenecen a la dimensión Toma de Decisiones, y 28 preguntas que miden la variable brecha salarial, de las cuales de la pregunta 21 a la 25 pertenecen a la dimensión Grupo Étnico, de la pregunta 26 a la 31 pertenecen a la dimensión Grupo Etario, de la pregunta 32 a la 39 pertenecen a la dimensión Nivel educativo y de

la pregunta 40 a la 48 pertenecen a la dimensión Régimen laboral. El cuestionario es medido en una escala ordinal, el instrumento fue validado por expertos y se demostró su confiabilidad mediante una prueba piloto.

I. Procedimiento de recolección de datos

Para recolectar los datos de la investigación, se aplicó el cuestionario a 196 ciudadanos de la ciudad de Trujillo de entre 18 a 39 años que cuenten con experiencia laboral. Los cuestionarios se aplicaron de manera presencial y virtual, en formato físico mediante hojas de papel impresas y en formato digital mediante Google Forms.

V. RESULTADOS

A. Determinar la relación entre equidad de género y brecha salarial en la población de 18 a 39 años de la ciudad de Trujillo durante el año 2023.

TABLA 1
RELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES EQUIDAD DE GÉNERO Y BRECHA SALARIAL EN LA POBLACIÓN DE 18 A 39 AÑOS DE LA CIUDAD DE TRUJILLO DURANTE EL AÑO 2023.

Correlaciones				
			Equidad de género	Brecha salarial
Rho de Spearman	Equidad de género	Coefficiente de correlación	1,000	-0,186**
		Sig. (bilateral)		0,009
		N	196	196
	Brecha salarial	Coefficiente de correlación	-0,186**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,009	
		N	196	196

LA CORRELACIÓN ES SIGNIFICATIVA EN EL NIVEL 0,01 (BILATERAL)

Los resultados de la tabla 1 evidencian que existe relación altamente significativa (Sig.<0.01), inversa o negativa, entre las variables equidad de género y brecha salarial en la población de 18 a 39 años de la ciudad de Trujillo durante el año 2023, con un coeficiente Rho de Spearman de -0.186. Indicando que, a mayor equidad, disminuye la brecha salarial.

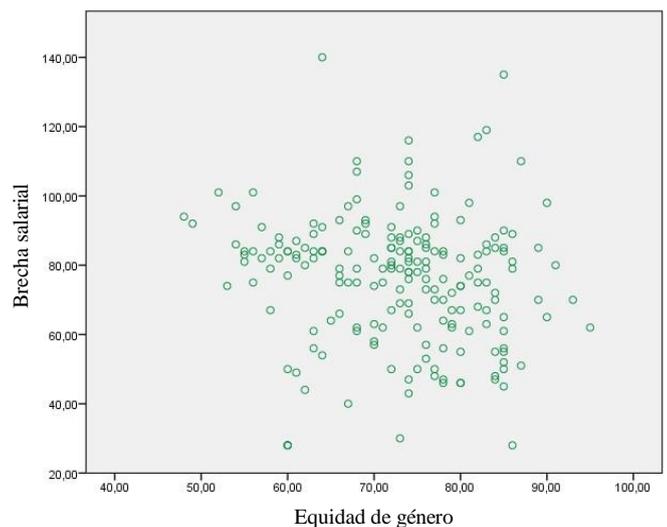


Fig. 1 Dispersión de las variables equidad de género y brecha salarial en la población de 18 a 39 años de la ciudad de Trujillo durante el año 2023. De la figura 1, se aprecia que los datos se encuentran muy dispersos y se observa una tendencia inversa, a mayor equidad de género disminuye la brecha salarial.

B. Determinar la relación entre equidad de género y la dimensión grupo étnico en la población de 18 a 39 años de la ciudad de Trujillo durante el año 2023.

TABLA 2
RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE EQUIDAD DE GÉNERO Y LA DIMENSIÓN GRUPO ÉTNICO EN LA POBLACIÓN DE 18 A 39 AÑOS DE LA CIUDAD DE TRUJILLO DURANTE EL AÑO 2023.

Correlaciones				
			Equidad de género	Grupo étnico
Rho de Spearman	Equidad de género	Coefficiente de correlación	1,000	-0,391**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	196	196
	Grupo étnico	Coefficiente de correlación	-0,391**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	196	196

LA CORRELACIÓN ES SIGNIFICATIVA EN EL NIVEL 0,01 (BILATERAL)

Los resultados de la tabla 2 evidencian que existe relación significativa (Sig.<0.05), inversa entre la variable equidad de género y la dimensión grupo étnico en la población de 18 a 39 años de la ciudad de Trujillo durante el año 2023, con un coeficiente correlacional de -0.391.

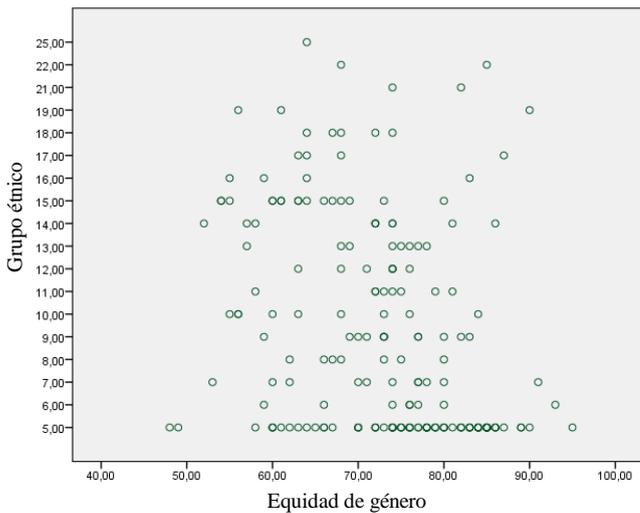


Fig. 2 Dispersión de la variable equidad de género y la dimensión grupo étnico en la población de 18 a 39 años de la ciudad de Trujillo durante el año 2023. De la figura 2, se aprecia que los datos se encuentran muy dispersos y se observa una tendencia inversa. A mayor equidad de género disminuye la brecha salarial en la dimensión grupo étnico.

C. Determinar la relación entre equidad de género y la dimensión grupo etario en la población de 18 a 39 años de la ciudad de Trujillo durante el año 2023.

TABLA 3
RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE EQUIDAD DE GÉNERO Y LA

DIMENSIÓN GRUPO ETARIO EN LA POBLACIÓN DE 18 A 39 AÑOS DE LA CIUDAD DE TRUJILLO DURANTE EL AÑO 2023.

Correlaciones				
			Equidad de género	Grupo etario
Rho de Spearman	Equidad de género	Coefficiente de correlación	1,000	-0,084
		Sig. (bilateral)		0,242
		N	196	196
	Grupo etario	Coefficiente de correlación	-0,084	1,000
		Sig. (bilateral)	0,242	
		N	196	196

Los resultados de la tabla 3 evidencian que no existe relación significativa (Sig.>0.05), entre la variable equidad de género y la dimensión grupo etario en la población de 18 a 39 años de la ciudad de Trujillo durante el año 2023, con un coeficiente correlacional de -0.084.

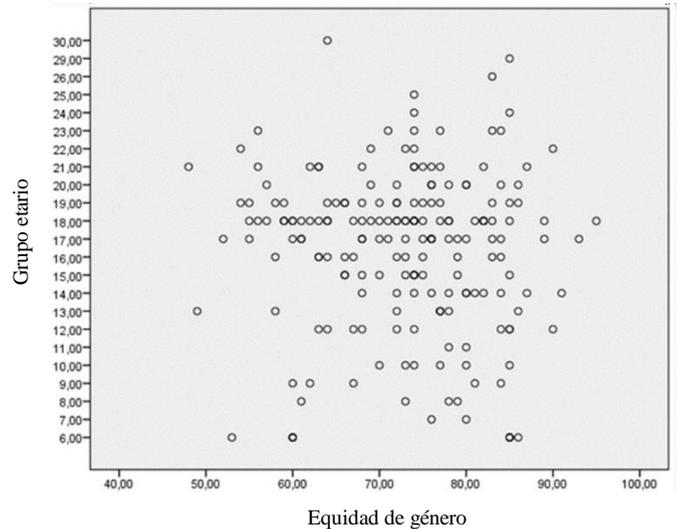


Fig. 3 Dispersión de la variable equidad de género y la dimensión grupo etario en la población de 18 a 39 años de la ciudad de Trujillo durante el año 2023. De la figura 3, se aprecia que los datos se encuentran muy dispersos, por lo que no se evidencia relación positiva o negativa. No existe relación significativa entre la variable equidad de género y la dimensión grupo etario.

D. Determinar la relación entre equidad de género y la dimensión nivel educativo en la población de 18 a 39 años de la ciudad de Trujillo durante el año 2023.

TABLA 4
RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE EQUIDAD DE GÉNERO Y LA DIMENSIÓN NIVEL EDUCATIVO EN LA POBLACIÓN DE 18 A 39 AÑOS DE LA CIUDAD DE TRUJILLO DURANTE EL AÑO 2023.

Correlaciones				
			Equidad de género	Nivel educativo
Rho de Spearman	Equidad de género	Coefficiente de correlación	1,000	0,039
		Sig. (bilateral)		0,591
		N	196	196

Nivel educativo	Coefficiente de correlación	0,039	1,000
	Sig. (bilateral)	0,591	
	N	196	196

Los resultados de la tabla 4 evidencian que no existe relación significativa (Sig.>0.05), entre la variable equidad de género y la dimensión nivel educativo en la población de 18 a 39 años de la ciudad de Trujillo durante el año 2023, con un coeficiente correlacional de 0.039.

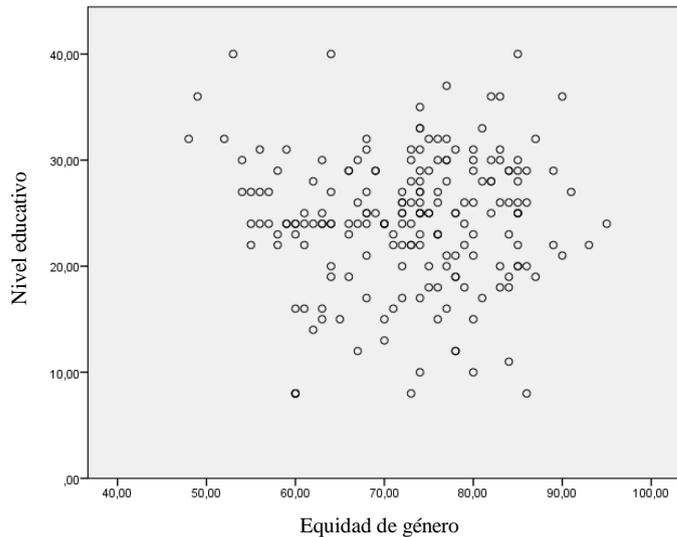


Fig. 4 Dispersión la variable equidad de género y la dimensión nivel educativo en la población de 18 a 39 años de la ciudad de Trujillo durante el año 2023. De la figura 4, se aprecia de los datos se encuentran muy dispersos, por lo que no se evidencia relación positiva o negativa. No existe relación significativa entre la variable equidad de género y la dimensión nivel educativo.

E. Determinar la relación entre equidad de género y la dimensión régimen laboral en la población de 18 a 39 años de la ciudad de Trujillo durante el año 2023.

TABLA 5
RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE EQUIDAD DE GÉNERO Y LA DIMENSIÓN RÉGIMEN LABORAL EN LA POBLACIÓN DE 18 A 39 AÑOS DE LA CIUDAD DE TRUJILLO DURANTE EL AÑO 2023.

Correlaciones				
			Equidad de género	Régimen laboral
Rho de Spearman	Equidad de género	Coefficiente de correlación	1,000	-0,102
		Sig. (bilateral)		0,155
		N	196	196
	Régimen laboral	Coefficiente de correlación	-0,102	1,000
		Sig. (bilateral)	0,155	
		N	196	196

Los resultados de la tabla 5 evidencian que no existe relación significativa (Sig.>0.05), entre la variable equidad de género y la dimensión régimen laboral en la población de 18 a 39 años de la ciudad de Trujillo durante el año 2023, con un coeficiente correlacional de -0.102.

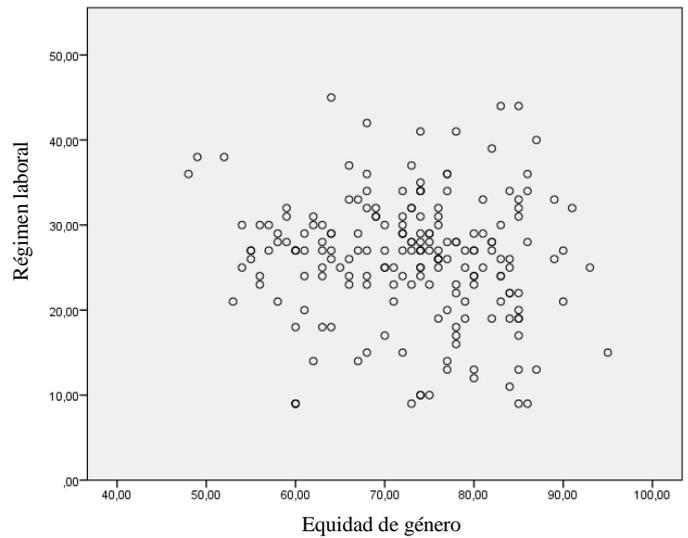


Fig. 5 Dispersión la variable equidad de género y la dimensión régimen laboral en la población de 18 a 39 años de la ciudad de Trujillo durante el año 2023. De la figura 5, se aprecia que los datos se encuentran muy dispersos, por lo que no se evidencia relación positiva o negativa. No existe relación significativa entre la variable equidad de género y la dimensión régimen laboral.

F. Prueba de normalidad

Para determinar si las variables se distribuyen de forma normal, se realizaron las pruebas de normalidad de Kolmogorov-Smirnov y de Shapiro-Wilk para la variable equidad de género y la variable brecha salarial con sus dimensiones, tomando en cuenta que la muestra del estudio es mayor a 50 individuos.

TABLA 6
PRUEBA DE NORMALIDAD DE LAS VARIABLES EQUIDAD DE GÉNERO Y BRECHA SALARIAL

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Equidad de género	,084	196	,002	,982	196	,014
Brecha salarial	,093	196	,000	,973	196	,001
Grupo étnico	,218	196	,000	,839	196	,000
Grupo etario	,145	196	,000	,960	196	,000
Nivel educativo	,106	196	,000	,976	196	,002
Régimen laboral	,104	196	,000	,973	196	,001

CORRECCIÓN DE SIGNIFICACIÓN DE LILLIEFORS

De la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, se puede verificar que las variables equidad de género y brecha salarial no siguen una distribución normal (Sig.<0.05), por lo que las pruebas de relación de variables se determinarán con la prueba estadística Rho de Spearman.

VI. DISCUSIÓN

Para la presente investigación se planteó el objetivo general de determinar la relación entre equidad de género y brecha salarial en la población de 18 a 39 años de la ciudad de Trujillo durante el año 2023. Para el cual se encontró que existe una relación altamente significativa (Sig.<0.01), inversa o negativa, entre las variables equidad de género y brecha salarial, con un coeficiente Rho de Spearman de -0.186. Estos resultados se asemejan con los obtenidos por [15], en su investigación de título Brecha salarial por género y su impacto en el índice de desarrollo humano en el Perú del 2010 al 2020, en donde se evidenció que el impacto de la brecha salarial por género sobre el índice de desarrollo humano es del 43,58%, con una relación directa y un nivel de significancia del 0.027, lo que demuestra que la brecha salarial por género impacta directamente en el índice de desarrollo humano, a mayor brecha el índice de desarrollo humano tiene un efecto negativo y no puede crecer. En cambio, estos resultados difieren con los obtenidos por [16] en su investigación titulada Equidad de género y brecha salarial en una

Municipalidad Distrital - Apurímac, 2022, en donde se demostró que no existe relación entre la equidad de género y la brecha salarial en trabajadores de la municipalidad distrital de Apurímac, en donde el Rho de Spearman fue igual a 0,094 y una significancia de 0,365, siendo mayor a 0,05. De acuerdo a la contextualización teórica, [20] definen que se entiende por equidad de género a que las personas, independientemente de su identidad de género u orientación sexual posean las mismas oportunidades de acceso y control de recursos y bienes, y puedan hacer uso de sus derechos económicos, sociales, cívicos y políticos. [23], considera que la brecha salarial es la manifestación o resultado de desigualdades estructurales como diversos tipos de ocupación para mujeres y hombres, diferentes patrones laborales o itinerarios profesionales, diferencias en los mecanismos organizacionales y sistemas para establecer los salarios. En función a lo anterior, la relación entre equidad de género y brecha salarial no se presenta en todos los casos, ya que hay estudios en los que no se evidencia esta relación o es poco significativa entre las dos variables, lo cual puede deberse a que la brecha salarial no está relacionada necesariamente con la ausencia o escasez de equidad de género sino por el nivel educativo o de instrucción del individuo, ya que, al tener un mayor nivel educativo, el individuo tiene más posibilidades de percibir salarios mayores a los que tienen un menor nivel educativo independientemente de su género.

Respecto al objetivo específico 1 de la presente investigación, el cual fue determinar la relación entre equidad de género y la dimensión grupo étnico en la población de 18 a 39 años de la ciudad de Trujillo durante el año 2023, se encontró que existe relación significativa (Sig.<0.05), inversa entre la variable equidad de género y la dimensión grupo étnico, con un coeficiente correlacional de -0.391. De manera similar, [17] en su estudio titulado Desigualdad del ingreso laboral y nivel educativo entre grupos étnicos en el Perú, en donde se halló que la diferencia en los ingresos de peruanos indígenas y no indígenas fue de 77% (0.521) la cual se explica principalmente por diferencias en el nivel educativo y un 23% (0.157) corresponde a factores no observables, lo que sugiere posible discriminación, con un nivel de significancia del 1%. Así mismo, [11] en su estudio titulado El efecto del origen étnico en el mercado laboral mexicano: un análisis de la discriminación salarial en la población indígena, hallaron que la brecha salarial en la población indígena es del 36%. De esta brecha, el 61% es explicada por atributos observables en los individuos y el 39% es atribuida a factores diferentes no observados como la discriminación. Al respecto, la teoría según [23], conceptualiza al grupo étnico en relación con la procedencia racial del individuo, debido a que aún existen tratos injustificados de superioridad en ciertos segmentos de la sociedad. De acuerdo a lo anterior, la existencia de una mayor equidad de género se relaciona con la disminución de la brecha salarial no solo entre los géneros sino también en los grupos étnicos. Por otro lado, la brecha salarial entre personas que pertenecen a grupos étnicos y las que no, se explica de acuerdo a factores observables, como el nivel educativo en mayor porcentaje según los estudios, y factores no observables, que en este caso podría ser la latente existencia de discriminación étnica en los mercados laborales.

Respecto al objetivo específico 2 de la presente investigación, el cual fue determinar la relación entre equidad de género y la dimensión grupo etario en la población de 18 a 39 años de la ciudad de Trujillo durante el año 2023, se encontró que no existe relación significativa (Sig.>0.05), entre la variable equidad de género y la dimensión grupo etario en la población de 18 a 39 años de la ciudad de Trujillo, con un coeficiente correlacional de -0.084. Caso

contrario, [10] en su investigación titulada Brechas salariales de género en España, encontraron que la brecha salarial aumenta con la edad ya que los hombres del rango de edad de 30 a 39 años perciben salarios un 11% mayores a los percibidos por las mujeres del mismo rango y los del rango de 50 a 59 años perciben salarios un 15% mayores. De manera similar, [4] en su artículo Descomposición de la brecha salarial de género en el Ecuador encontraron también, con un coeficiente (error estándar) del -.0094355** (.001303) que, en los hombres, mientras más edad tengan se reducen sus posibilidades de ser empleados en empresas públicas o privadas. Sin embargo, en mujeres, su coeficiente (error estándar) del .0002472 (.0013758), no es significativo a nivel estadístico. De acuerdo a ello, la teoría según [23], define que el grupo etario considera la experiencia adquirida a través de los años laborales, debido a que la edad es un factor determinante para acceder a puestos más grandes. Al respecto, la brecha salarial en base a la edad se da tanto a nivel interno, en donde se consideran factores como los años de experiencia y de antigüedad dentro de la organización. Sin embargo, algunos estudios evidencian que los hombres perciben salarios mayores a los de las mujeres de su mismo rango de edad, pero esta situación no siempre se da, porque independientemente de la edad o el género, los individuos reciben su salario según el nivel remunerativo de su cargo y sus años dentro de la organización. Y a nivel externo, ya que, mientras mayor edad tenga el individuo, va a tener más dificultad para acceder a un puesto de trabajo, situación que es predominante en hombres según estudios. Por ello, la presencia o ausencia de equidad de género se relaciona con el surgimiento, aumento o disminución de las brechas salariales según la edad.

Respecto al objetivo específico 3 de la presente investigación, el cual fue determinar la relación entre equidad de género y la dimensión nivel educativo en la población de 18 a 39 años de la ciudad de Trujillo durante el año 2023, se encontró que no existe relación significativa (Sig.>0.05), entre la variable equidad de género y la dimensión nivel educativo en la población de 18 a 39 años de la ciudad de Trujillo, con un coeficiente correlacional de 0.039. Caso contrario se dio en la investigación de [4], en su artículo Descomposición de la brecha salarial de género en el Ecuador, en donde se encontró que, en base al nivel educativo, las mayores brechas salariales se presentan en mujeres con una escuela incompleta con 0.21 puntos porcentuales y en las que poseen estudios superiores con 0.18 puntos porcentuales. De manera similar, [10] en su investigación titulada Brechas salariales de género en España, encontró que la brecha salarial con ajuste disminuye en base al nivel educativo; los hombres con secundaria perciben salarios un 14% mayores y los que poseen educación universitaria perciben salarios un 12% mayores que los de las mujeres. De acuerdo a ello, la teoría dada por [23], conceptualiza al nivel educativo como el nivel de educación de cada persona, debido a que se puede acceder a mejores puestos y mejores remuneraciones dentro del mercado laboral en base al nivel educativo. Al respecto, se puede observar que la equidad de género según estudios guarda relación con la brecha salarial en base al nivel educativo, ya que se ha demostrado que en mujeres con bajo nivel educativo la brecha salarial aumenta, lo que se puede relacionar con la ausencia de equidad de género en este grupo, pero esta brecha disminuye a medida que el nivel educativo es mayor como en el caso de mujeres con educación superior. Esto puede deberse a que en individuos con bajo nivel educativo, se considera al hombre más empleable que la mujer en muchos casos, ya que se les suele asignar tareas que requieren poseer aptitudes físicas que la mujer biológicamente no tiene y debido a ello las mujeres con bajo nivel educativo terminan

encontrándose en una situación de poca empleabilidad y teniendo que dedicarse a labores domésticas. Por ello, los gobiernos y autoridades competentes deben desarrollar e impulsar programas de empleabilidad dirigidos a personas con bajo nivel educativo, distribuyendo funciones orientadas a cada individuo según sus capacidades y aptitudes, que permitan que tanto hombres como mujeres de este grupo sean empleables.

Respecto al objetivo específico 4 de la presente investigación, el cual fue determinar la relación entre equidad de género y la dimensión régimen laboral en la población de 18 a 39 años de la ciudad de Trujillo durante el año 2023, se encontró que no existe relación significativa ($\text{Sig.} > 0.05$), entre la variable equidad de género y la dimensión régimen laboral en la población de 18 a 39 años de la ciudad de Trujillo, con un coeficiente correlacional de -0.102 . Caso contrario se dio con [13], en su investigación (Des)igualdade de gênero no local de trabalho e práticas de recursos humanos, en donde se encontró que existen menos mujeres en cargos directivos, así mismo la mayoría de organizaciones (62.47%) no cuentan con prácticas de RRHH que promuevan el desarrollo de línea de carrera en las mujeres. De manera similar, [14] en su artículo titulado La brecha salarial de género en las instituciones científicas. Estudio de caso, encontraron que la mayor brecha salarial se presenta en la categoría de docentes "Titular Universitario", con un porcentaje de 3,99%, lo que significa que las mujeres en este régimen perciben 1.05 euros menos que los hombres por cada hora pagada. De acuerdo a ello, la teoría dada por [23], define que el régimen laboral se refiere a la garantía y estabilidad laboral asociada a un puesto de trabajo, en ocasiones, hay trabajos que no brindan una seguridad de que se continuará laborando a mediano plazo o largo plazo. Al respecto, se puede observar que la escasez de equidad de género se relaciona con el surgimiento de brechas salariales en base al régimen laboral, en donde no hay acceso a los mismos cargos por igual entre hombres y mujeres, dándose al mismo tiempo diferencias en las remuneraciones, situación en donde las mujeres tienen desventaja según estudios y esto se puede comprobar en la vida cotidiana, en donde los cargos de confianza como gerente, subgerente o jefe son ocupados en su mayoría por hombres. De acuerdo a ello, son las empresas y organizaciones quienes deben otorgar un cargo según el desempeño, experiencia e instrucción del individuo, sin tener preferencias en base al género.

VII. CONCLUSIONES

Se determinó que existe relación entre las variables equidad de género y brecha salarial en la población de 18 a 39 años de la ciudad de Trujillo durante el año 2023; ya que se obtuvo como resultado una relación altamente significativa ($\text{Sig.} < 0.01$), inversa o negativa, con un coeficiente Rho de Spearman de -0.186 , indicando que, a mayor equidad, disminuye la brecha salarial. Al respecto, se considera importante que las empresas y organizaciones fortalezcan la inclusión e igualdad entre géneros, apliquen acciones correctivas para hacer frente a la discriminación laboral en base al género y los prejuicios sobre las capacidades o aptitudes de cada individuo, de igual manera establecer regímenes salariales justos y equitativos.

Se determinó que existe relación entre la variable equidad de género y la dimensión grupo étnico en la población de 18 a 39 años de la ciudad de Trujillo durante el año 2023, ya que se obtuvo como resultado una relación significativa ($\text{Sig.} < 0.05$) inversa, con un coeficiente correlacional de -0.391 . Se recomienda que las empresas y organizaciones fomenten la cultura de respeto y trato equitativo a nivel organizacional con el fin de disminuir las posibilidades de surgimiento de casos de discriminación étnica tanto en las jornadas

laborales como en la fijación de salarios, y de ser el caso en que el problema se encuentre presente, es su deber implementar estrategias para corregirlo y erradicarlo, y con ello eliminar brechas injustificadas en base al origen étnico de los individuos.

Se determinó que no existe relación entre la variable equidad de género y la dimensión grupo etario en la población de 18 a 39 años de la ciudad de Trujillo durante el año 2023, habiéndose obtenido una relación no significativa ($\text{Sig.} > 0.05$), con un coeficiente correlacional de -0.084 . No obstante, se recomienda que las empresas y organizaciones consideren que los individuos de todos los rangos de edad son útiles y eficaces, los de mayor edad lo son por la experiencia con la que cuentan y los de menor edad por su facilidad para aprender cosas nuevas y adaptación al cambio, por ello es importante brindar las mismas oportunidades de acceso y ascenso laboral, de igual manera retribuir el trabajo con remuneraciones justas, sin tener en cuenta la edad sino las normativas laborales vigentes que regulan los tiempos de jornada y las remuneraciones equivalentes.

Se determinó que no existe relación entre la variable equidad de género y la dimensión nivel educativo en la población de 18 a 39 años de la ciudad de Trujillo durante el año 2023, en donde se obtuvo una relación no significativa ($\text{Sig.} > 0.05$), con un coeficiente correlacional de 0.039 . Se considera importante que las empresas y organizaciones tengan en cuenta que independientemente del género, los individuos tienen las mismas capacidades según el nivel educativo alcanzado, por lo que ambos pueden desempeñar eficazmente las funciones, cargos, profesiones u oficios para los que hayan recibido formación o estén capacitados.

Se determinó que no existe relación entre la variable equidad de género y la dimensión régimen laboral en la población de 18 a 39 años de la ciudad de Trujillo durante el año 2023, en donde se obtuvo una relación no significativa ($\text{Sig.} > 0.05$), con un coeficiente correlacional de -0.102 . Se recomienda a las empresas y organizaciones a considerar que todos sus colaboradores independientemente de su género reciban las remuneraciones correspondientes al régimen o categoría laboral bajo la que trabajan, ya que la normativa laboral es igual para todos, con algunas excepciones, como en el caso de las licencias por maternidad y paternidad por mencionar un ejemplo. Por ello, es de gran responsabilidad corregir cualquier diferencia o brecha salarial entre géneros según el régimen laboral con el fin de practicar la equidad y mejorar el bienestar de los colaboradores.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a nuestra alma mater, Universidad Privada del Norte, por fomentarnos el desarrollo de capacidades de investigación e inculcarnos valores tan importantes como la resiliencia. También agradecemos a nuestra asesora Patricia Barinotto, quien nos ha guiado y hecho seguimiento a lo largo del desarrollo de este caso de estudio.

REFERENCES

- [1] M. Gelambí, «Women in positions of high responsibility in Latin American companies. Gender equality according to its protagonists,» n° 7, 2015.
- [2] L. Varón and F. Aranzazu, The perception of gender equality and the wage gap in the companies in which CESA graduates work, Bogotá, 2019.
- [3] D. Jiménez and A. Pino, "Why, if we have the same level of education, do we not earn the same? Wage Differentiation in Santiago de Cali," n° 35, 2018.
- [4] D. Linthon and L. Méndez, "Decomposition of the gender wage gap in Ecuador," vol. 17, no. 1, 2021.
- [5] M. Glave, Interviewee, [Interview]. 5 February 2019.
- [6] National Institute of Statistics and Informatics (INEI), Peru: "Gender Gaps, 2022: Progress towards equality between women and men", Lima, 2022.
- [7] E. Hurtado and L. Villavicencio, Analysis of the factors that affect the wage gap between women and men in the La Libertad region in 2017, Trujillo,

- 2019.
- [8] K. Germán, Factors that determine wage discrimination by gender of private sector collaborators in the city of Trujillo year 2018., Trujillo, 2018.
- [9] B. Anghel, J. I. Conde-Ruiz and I. Marra de Artífano, "Gender wage gaps in Spain," n° 229, 2019.
- [10] C. De La Luz-Tovar and J. Samario-Zarate, "The Effect of Ethnicity on the Mexican Labor Market: An Analysis of Wage Discrimination in the Indigenous Population," Accounting and Administration, Vol. 68, No. 2, 2023.
- [11] N. Silva, D. Mori y L. Dos Santos, «GENDER (IN)EQUALITY IN THE WORKPLACE AND HUMAN RESOURCES PRACTICES,» Alcance Magazine, vol. 27, no. 3, 2020.
- [12] M. Jabbaz, T. Samper-Gras and C. Díaz, «The gender pay gap in scientific institutions. Case study,» Convergencia Revista de Ciencias Sociales, n° 80, pp. 1-27, 2019.
- [13] A. Miñano, A. Balcazar, and P. Barinotto, "GENDER WAGE GAP AND ITS IMPACT ON THE HUMAN DEVELOPMENT INDEX IN PERU FROM 2010 TO 2020," 21st LACCEI International Multi-Conference for Engineering, Education, and Technology, Buenos Aires, 2023.
- [14] B. Flores, Gender Equity and Wage Gap in a District Municipality - Apurímac, 2022, Lima, 2022.
- [15] R. Arpi Mayta and L. Arqui Quilca, «Inequality of labor income and educational level among ethnic groups in Peru,» Comuni@cción, vol. 9, n° 1, pp. 56-67, 2018.
- [16] M. Mendoza, P. Barinotto and N. Lopez, "Gender Equity and Job Satisfaction in the restaurant El Rancho de Jara Beef, Trujillo 2022," Buenos Aires, 2023.
- [17] L. Rodríguez, Affection to the Right to Gender Equity in relation to the entry of men and women to the Provincial Municipality of San Martín in the period 2016, Lima, 2018.
- [18] I. Castañeda and Z. Díaz, "Social Inequality and Gender," vol. 46, no. 4, 2020.
- [19] A. Alba, «In search of the first job: the price of experience,» n° 70, 1996.
- [20] G. Salas, "Gender Wage Gap in Peru and its Treatment: Reflections on the Equal Pay Law and its Regulations," No. 59, 2019.
- [21] EMAKUNDE - Basque Women's Institute, Wage Gap: Causes and Indicators, Vitoria-Gasteiz: EMAKUNDE - Basque Women's Institute, 2012.