





GENDER PAY GAP AND ITS IMPACT ON THE HUMAN DEVELOPMENT INDEX IN PERU FROM 2010 TO 2020

Anyie Nikole Miñano Cabrera¹, Bachiller, Aleska Nayeli Balcazar Rondo², Bachiller,
Patricia Ismary Barinotto Roncal³, Doctora,
Alvaro Larry Luis Felipe Mendoza Castillo⁴, Magister.

¹Universidad Privada del Norte, Perú, N00166973@upn.pe, ²Universidad Privada del Norte, Perú, N00051061@upn.pe,

³Universidad Privada del Norte, Perú, patricia.barinotto@upn.edu.pe ⁴Universidad Privada del Norte, Perú,
alvaro.mendoza@upn.pe





Abstract - The present research has the mission to show to what extent the Wage Gap impacts the Human Development Index in Peru during the years 2010 to 2020, since it is essential to know the level of development that a country has and how the wage gap affects it. The type of this research is applied, non-experimental design, analytical deductive method, inductive, synthetic; also, with a quantitative approach, the data of the gender wage gap and HDI data in Peru is considered as the population to be studied, as a sample the data of the wage gap and HDI data for the years 2010 to 2020 is used. In addition, a documentary analysis was made as a data collection technique, where it was found that the impact of the Wage Gap on the HDI is 43.59 with a significance of 0.027. As a conclusion, it is noted that the Wage Gap has a direct impact on the HDI since the greater the gap, the greater the impact it has on the HDI; likewise, when the wage gap increases, human development is negatively affected since it cannot increase.

Keywords: Wage gap, Human development index, wage difference.

Digital Object Identifier: (only for full papers, inserted by LACCEI).
ISSN, ISBN: (to be inserted by LACCEI).
DO NOT REMOVE

BRECHA SALARIAL POR GÉNERO Y SU IMPACTO EN EL ÍNDICE DE DESARROLLO HUMANO EN EL PERÚ DEL 2010 AL 2020

GENDER PAY GAP AND ITS IMPACT ON THE HUMAN DEVELOPMENT INDEX IN PERU FROM 2010 TO 2020

Anyie Nikole Miñano Cabrera¹, Bachiller, Aleska Nayeli Balcazar Rondo², Bachiller,
Patricia Ismary Barinotto Roncal³, Doctora,
Alvaro Larry Luis Felipe Mendoza Castillo⁴, Magister.

¹Universidad Privada del Norte, Perú, N00166973@upn.pe, ²Universidad Privada del Norte, Perú, N00051061@upn.pe,

³Universidad Privada del Norte, Perú, patricia.barinotto@upn.edu.pe ⁴Universidad Privada del Norte, Perú, alvaro.mendoza@upn.pe

RESUMEN:

La presente investigación tiene la misión de mostrar en qué medida la Brecha Salarial impacta en el Índice de Desarrollo Humano en el Perú durante los años 2010 al 2020, ya que es fundamental conocer el nivel de desarrollo que tiene un país y cómo afecta la brecha salarial. El tipo de esta investigación es aplicada, diseño no experimental, método analítico deductivo, inductivo, sintético; asimismo, con un enfoque cuantitativo, se considera como población a estudiar los datos de la brecha salarial de género y los datos del IDH en el Perú, como muestra se utiliza los datos de la brecha salarial y los datos del IDH para los años 2010 al 2020. Además, se realizó un análisis documental como técnica de recolección de datos, donde se encontró que el impacto de la Brecha Salarial en el IDH es de 43,59 con una significancia de 0,027. Como conclusión, se observa que la Brecha Salarial tiene un impacto directo en el IDH ya que, a mayor brecha, mayor es el impacto que tiene en el IDH; asimismo, cuando la brecha salarial aumenta, el desarrollo humano se ve afectado negativamente ya que no puede aumentar.

Palabras clave: Brecha salarial, Índice de desarrollo humano, diferencia salarial.

The present research has the mission to show to what extent the Wage Gap impacts the Human Development Index in Peru during the years 2010 to 2020, since it is essential to know the level of development that a country has and how the wage gap affects it. The type of this research is applied, non-experimental design, analytical deductive method, inductive, synthetic; also, with a quantitative approach, the data of the gender wage gap and HDI data in Peru is considered as the population to be studied, as a sample the data of the wage gap and HDI data for the years 2010 to 2020 is used. In addition, a documentary analysis was made as a data collection technique, where it was found that the impact of the Wage Gap on the HDI is 43.59 with a significance of 0.027. As a conclusion, it is noted that the Wage Gap has a direct impact on the HDI since the greater the gap, the greater the impact it has on the HDI; likewise, when the wage gap increases, human development is negatively affected since it cannot increase.

Keywords: Wage gap, Human development index, wage difference.

INTRODUCCIÓN

La brecha salarial o el pago mediante sueldos que no sean brindados de forma equitativa, es decir, que no se retribuya por igual a los colaboradores que realicen una misma función o labor, además de ello que no se le ofrezca situaciones dignas para los colaboradores y para sus familiares, puede ser considerado como un atropello a los derechos del trabajador. [1]

La diferencia salarial entre el sexo masculino y femenino puede observarse desde las desigualdades en la implicación en el mundo laboral, así como la exclusión en el área laboral. Las desigualdades de acuerdo con la participación en el mercado laboral están vinculadas a las características particulares de los sexos masculino y femenino, así como del tipo de trabajo en el que se desempeñen. Sin embargo, estas peculiaridades no detallan en su totalidad la brecha, sino que se halla una parte no explicada, que se asigna a la distinción que existe contra las féminas [2] Existen varios indicadores de crecimiento Económico-Social, uno de ellos es el IDH o Índice de Desarrollo Humano, empleados por organizaciones mundiales como el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el Banco Mundial entre otros, los cuales se utilizan para la medición y el correcto monitoreo de las limitaciones donde subsisten los habitantes de orígenes variados; también se usan para decidir en qué medida crece de un país ya sea subdesarrollado, desarrollado, o en proceso de desarrollo. Esta herramienta pese a las críticas es un modelo que se tiene que valorar, ya que su finalidad es hacer una estructuración entre los índices económicos y sociales, y así poder ofrecer una oportunidad de mejora en la explicación de las diferentes posiciones de las naciones o pueblos, [3]. Esta clase de instrumentos permiten brindar opiniones y juzgamientos que tengan como finalidad proporcionar más evidencias acerca de la relevancia de los nexos entre el procesamiento social interconectado (ingresos, educación, propiedades etc.) [4]

En el mundo, son múltiples las investigaciones que demuestran que se siguen manteniendo las diferencias de género en el trabajo, o brechas salariales. Es por ello que, la diferencia salarial a nivel universal en promedio es de 16%

pero, las diferencias entre países y regiones se modifican considerablemente. Apreciándose casos como Pakistán, donde llega a 34%, mientras en Finlandia es de -10.3%, esto quiere decir, que el sexo femenino gana generalmente (en promedio), más que el masculino en este último caso, además de ello, según el Ranking de Índice de Desarrollo Humano, las naciones ubicadas en los 6 primeros puestos para el año 2019 son España, Alemania, Reino Unido, Francia, Italia y Portugal. [2]

Perú, cuenta con una diferencia de haberes por género es del 29%, evidenciando que el país se encuentra en 15% sobre el promedio de diferencia salarial en las naciones de la OCDE. Además, según la OIT, debido a la escasez de data más actualizada, al 2016, la brecha salarial era del 17.5 por ciento. Sin embargo, en el año 2019, el Perú logró mejorar el Índice de Desarrollo Humano, subiendo de 0.771 en el año 2018 a 0.777 en el año 2019. Gracias a este avance, Perú escaló un rango en la clasificación de IDH a nivel universal y ocupó el lugar número 79 en un total de 189 países. Este posicionamiento ubica a Perú en el nivel de país con alto desarrollo humano. [5]

Dada la problemática del contexto se estableció como la interrogante principal de esta investigación: ¿En qué medida impacta la brecha salarial por género en el Índice de Desarrollo Humano en Perú entre los años 2010- 2020?

El propósito estuvo en definir en qué medida impacta la brecha salarial por género en el índice de desarrollo humano en el Perú entre 2010-2020.

Respecto a los objetivos secundarios: determinar el impacto de los componentes de la diferencia salarial en el IDH., evaluar el desarrollo de la diferencia salarial existente y el desarrollo del Índice de Desarrollo Humano en el Perú

La hipótesis con la que se trabajó fue que el impacto de la brecha salarial por género en el Índice de desarrollo humano en el Perú entre los años 2010 a 2020 es directo.

Según [6] el impacto que tiene la brecha salarial sobre las mujeres es que repercute directamente en ellas ya que obtienen una cantidad de ingresos bajos durante su vida, lo que implica un mayor índice de pobreza. En el año 2012, el 21,7 % de la población femenina a partir de 65 años se hallaban en estado de riesgo de pobreza, comparado al 16,3 % de hombres con los mismos años, afectando esto negativamente al desarrollo de un país.

Como antecedentes se obtuvo:

Según [7] indica que América Latina y el Caribe, con un incremento periódico medio entre 1997 y 2017 de 0,71 en su IDH, se le supone con uno de los ritmos de aumento más bajo en este indicador, comparando con el resto de las regiones que establece el PNUD, los cuales son: 1,12 en África Subsahariana ;1,30 en Asia Oriental y el Pacífico; 1,39 en Asia Meridional; 0,84 en los Estados árabes y 0,62 en Europa y Asia Central.

La educación dentro de la brecha de género y el IDH es un factor importante a estudiar por lo que [8] y tiene como objetivo estudiar la consecuencia que tiene el desarrollo económico en el desempleo, tanto a nivel global como también por colecciones de países aplicando el modelo econométrico de

Okun brindando como resultados que expusieron que persiste una correspondencia a gran escala entre el capital humano , desarrollo de la economía y el desempleo solamente a nivel agregado y que el componente notorio más significativo es el acaparamiento de práctica laboral, algo que se puede explicar como que la mujer tiene más barreras que afectan su vida o estatus profesional pues disponen más momentos de su vida o tiempo a labores netamente del hogar en comparación a los varones y no solo por discriminación.

[9] analiza la correlación de género y su ocurrencia en el desarrollo humano de las mujeres tanto de las de ciudad y de manera rural en Brasil que tiene como objetivo entender el complejo sistema de factores ,causas y efectos que van desde intereses políticos hasta mitos y creencias sobre la discriminación de la mujer y como esto afecta a su desarrollo humano, usando la metodología de marco de análisis de género de Harvard y el marco de Moser para relacionar las variables donde los resultados obtuvieron que el 70% de las niñas y mujeres en Brasil .de las áreas rurales no conocen sobre los estatutos que regulan sus derechos.

Asimismo [10] define que las mujeres tienen menos oportunidades respecto a los hombres y les afecta más su desarrollo humano y se basa en datos estadísticos que dieron como resultados que la pérdida de empleo amplía la brecha laboral de género y posiblemente la brecha salarial de género a través de la reducción del potencial de ingresos a largo plazo durante el curso de la vida, lo que disminuye su índice de desarrollo humano solo por el hecho de ser mujeres.

En su artículo científico [11] este busca analizar y discutir porque las mujeres a pesar de tener el mismo nivel educacional o mayor preparación no reciben el mismo salario que los hombres, por lo que el autor uso datos específicos de la encuesta de Empleo y Calidad de Vida utilizando el método Blinder Oxaca (BO) obteniendo como resultados que en primaria existe una diferencia salarial de 58.000 pesos colombianos, y en secundaria de 37.000 y en educación superior un aproximado de 70.000 pesos colombianos de diferencia liderando el sexo masculino respectivamente, lo cual especifica que a pesar del nivel de educación logrado por el sexo femenino, esto no implica que dejen de percibir un salario menor en comparación al de los varones.

[12], indica que dentro de los recientes últimos 30 años el mundo ha percibido varias dificultades y controversias, comprendida por la crisis financiera mundial de 2007-2009, todo ello afecto en el desarrollo humano, pero, en general, en cada año se obtuvo prosperar, por otro lado, la Pandemia del COVID-19, con su máximo impacto en tres dimensiones principales del IDH educación, salud e ingresos, logra afectar dicha tendencia.

[13] menciona que la curva del avance general se ha quebrado. “Por principal vez en más de tres períodos, se percibió acortar el Índice de Desarrollo Humano (IDH) durante dos años próximos. La edición de 2022 reveló que el declive es, además, extendido: más de un 90% de los países del planeta, ricos y pobres, se han acostumbrado una regresión en sus

indicadores de expectativa de vida, formación y afiliaciones individuales. La humanidad vuelve así casi al punto de inicio de la ruta evidente por los Objetivos de Desarrollo Sostenible, aptos en 2015, para un mundo más equitativo, tranquilo y apto en 2030”.

[14] menciona que el mercado profesional asume a las damas únicamente como esposas y como madres dentro de su rol familiar, mientras que los varones continúan poseyendo el rol de “homo economicus” es decir, el compromiso de ser los proveedores principales de entradas en el hogar.

[15] menciona que el nivel formativo de las mujeres es bastante bajo en los países musulmanes, que en su generalidad son países en progreso. El aumento del nivel de educación depende de la supresión de la diferencia de género en la enseñanza. Una gran cantidad de literatura sugiere que la igualdad de género llega a tener resultados positivos en cuanto al desarrollo económico del país.

[16] Menciona que son varios los problemas que se muestran en el progreso profesional de las mujeres, debido a que se basan en estereotipos y creencias que provienen del entorno familiar y formativo. Además, la nominación para ocupar convenios directivos no se consigue por virtudes propias, sino todo lo contrario por elección y tienen cuantiosa influencia de las redes sociales que los individuos desenvuelven centralmente de las organizaciones. Por último, aún prevalece el estereotipo que concierne al varón como dirigente y se supone que el sexo femenino no alcanza a serlo debido a que carece sobre la posibilidad de mando.

[17] indica que el crecimiento económico es un valor numérico para poder medir la tasa creciente del PIB (Producto Interno Bruto) mientras que el desarrollo económico y humano es un criterio social que mide los niveles sociales como la instrucción, salud y el nivel de vida humano.

[18] es una táctica atrayente para averiguar la naturaleza de estas contradicciones, usando primero la medición dentro del empleo TIC, luego la comparación de la brecha en este entorno con el resto del empleo, acreditando si el empleo TIC construye importantes controversias, dando como resultado sobre esta investigación que las mujeres logran un sueldo significativo y mayores cargos en el entorno TIC. Sin embargo, a pesar de ello persiste la brecha salarial, siendo un tema esotérico.

[19] tiene como objetivo calcular la discrepancia de ingresos de personas en el mercado, partiendo de algunos condicionantes a lo extendido de la curva de distribución de ingresos entre ambos sexos: el fundamental humano, composición en el compromiso, cultural y el estado civil, obteniendo como resultados se mostraron que, las mujeres ganaron en promedio 54% del sueldo de los varones.

[20] se centra en utilizar elementos como el empleo, la formalidad de empleo y el subempleo en Ecuador, donde se emplearon encuestas, brindando como resultado que se discrimina laboralmente a las féminas, y se evidenció que las mujeres reciben salarios bajos, además, se encuentran más diferencias en cuanto a informalidad, subempleo o cargos de responsabilidad. Lo cual invita a la discusión de crear

regímenes de igualdad sobre remuneración para disminuir dicha brecha.

[21] Otro estudio de caso de Ecuador menciona que el producto interior bruto resulta ser el indicador que se maneja para calcular el avance monetario a nivel mundial, pero se muestra que no necesariamente el crecimiento del PIB incrementa la estabilidad de un país, puesto que se presentan situaciones de escasez, desempleo y discordancia.

[22] tiene como fin principal concertar el nivel de ingresos entre varones y mujeres que laboran en el sector privado formal, examinando diversos componentes que permitan exponer de manera separada las diferencias salariales donde se usó la metodología Oaxaca-Blinder obteniendo como resultados que en los últimos años los hombres adquirieron entradas laborales por hora 57,0% mayor al de las mujeres, a discriminación se atribuye un 46.2% y a rasgos diferenciales un 10.8%.

Según [5] menciona que El PNUD resume estas variables en el indicador denominado Índice de Desarrollo Humano – IDH, calculando y midiendo el progreso medio de un país en tres distancias básicas de avance: una vida larga y saludable, el acceso al saber y logro de vida estimable.

[23] tiene como fin generar mayor incidencia y apropiación del enfoque de desarrollo humano y uso de los índices empelando una metodología de recolección de datos obteniendo como resultados de manera distrital que el promedio mayor del índice para el año 2019 es de 0.4096 y el mínimo de 0.0912. (pag.30)

[24] tiene como objetivo principal concientizar e informar la gobernanza de las siete pesqueras entre Perú y Ecuador específicamente sobre la pérdida del trabajo en este sector promovido por el covid 19 mediante el método de recolección de datos, encuestas y análisis de ellos ,obteniendo como resultados que el 50.5% de las mujeres han regresado a ser amas de casas y que más de 600 mujeres de la localidad se enfrentan a carencias y desigualdades de carácter estructural que les generan pobreza.

[5] Menciona que en el Perú mejoro en IDH en 2019, escalando de 0.771 en el 2018 a 0.777 en el 2019. Este progreso hizo que el país volara un lugar en el ranking de IDH a nivel total y alcanzara al puesto 79 de 189 países. Este enfoque logra ubicar con condición de desarrollo humano alto al Perú

Brecha salarial: La teoría usada dentro de este marco se centra en lo estudiado por el Instituto Nacional de Estadística e Informática que hace referencia a la brecha salarial como la diferencia salarial entre damas y caballeros en cuanto a la desigualdad que existe entre lo que recaudan, de media, hombres y mujeres. Para su conjetura, las entidades autorizadas realizan el cálculo de la desigualdad entre el sueldo medio bruto de los varones y el sueldo medio bruto de las mujeres y esta cantidad la dividen entre el sueldo medio bruto de los hombres. El producto se multiplica por 100, de modo que la ecuación da término a un porcentaje, que es lo que se da a ver como brecha salarial de género.[25]

Además de ello, se relaciona con lo estudiado teóricamente por Caicedo que describe que existe una

discrepancia en las comunidades, la cual tiene que ver con la colocación dispar de las propiedades entre los sujetos, los grupos, o las regiones y las categorías, las cuales disfrutaron los humanos.[26] Ello, no solo logra observarse como exclusión; se debe brindar la importancia en la repartición de las particularidades sociodemográficas de los subordinados de los dos grupos y la forma en que aquellas agrupaciones se asignan en las distintas zonas. [27]

Índice de Desigualdad de Género

Calculado por el Instituto Nacional de Estadística e Informática y consiste en realizar el cálculo que mide la disminución de logros en partes importantes por la desigualdad de géneros, fluctuando entre 0 (no existe diferencia en las partes incorporadas) a 1 (existe diferencia total). [25] Otro concepto, señala que la desigualdad de géneros es un fenómeno que irrumpe extensos ámbitos de las sociedades latinoamericanas y no solamente su extensión económica, la diferencia es un tatuaje que marca hace mucho tiempo en América Latina [28]

Dimensiones de la brecha salarial:

Tasa de educación: Se mide esta dimensión utilizando el porcentaje de colaboración de las mujeres en el área educativa y como ese tipo de educación influye en su desempeño en altos cargos, asimismo aquí se reconoce el grado de instrucción y las posibilidades de aumentó de empoderamiento gracias a ello. [25]

Tasa de desempleo: El cálculo de esta tasa se calcula con la división del montón de individuos desempleados entre 16 y 74 años entre la población empleada activa de 16 y más años, en este caso el de las mujeres es mayor según el INEI.[25]

Tasa de actividad- Aquella proporción de la PEA (población económicamente activa) respecto de la PET (población en edad de trabajar), cálculo que mide a la población activa en edad de laborar del Perú.[29]

Evolución de la brecha de género

Desde el 2013 se creó exactamente por el PNUD el Índice de Brecha de Género, llamado antes “Índice de brecha relativo al género” estudiando las dimensiones de cada uno y proporcionando desde nivel de vida bajo hasta nivel de vida alto ,asimismo el Foro Económico Mundial también brinda anualmente su “Informe mundial sobre brecha de género “el cual da sus índices relacionados en mayor proporción a la economía de cada país, asimismo IDG calcula la disminución de resultados en dimensiones importantes causado por la diferencia de género. Oscila entre 0 (no existe diferencias en las dimensiones incorporadas) a 1 (existe diferencia total). [25]

Índice de Desarrollo Humano: Es un indicador social de estadística, el cual está comprendido por tres dimensiones: nivel de vida digno, vida larga y saludable y educación. Esta es considerada como una medida de contraste del nivel de vida, la esperanza de vida al nacer, la educación y la alfabetización, correspondiente a las diferentes naciones. Asimismo, para una correcta medición del impacto de las diferentes reglas de la economía sobre la condición de vida. [30] Asimismo, el IDH se basa en una puntuación calculada en la que 1 denota el Desarrollo Humano más alto y 0 el más bajo [31] El IDH, desde

2010, se usa la media geométrica de los indicadores que representan cada dimensión, usando estos indicadores: el ingreso nacional bruto (INB) per cápita y la esperanza de vida al nacer, respectivamente. Para la última de las dimensiones estudiadas (acceso a la educación) se usa el promedio geométrico de un par de indicadores: los años de educación promedio y los años esperados de instrucción. El IDH agrupa a las naciones de acuerdo con su Desarrollo Humano, dependiendo si este es muy alto, alto, medio o bajo. [32]

Origen: Desde 1990, el PNUD difunde cada año el Informe sobre Desarrollo Humano, informes que estudian un tema determinado en relación con el Desarrollo Humano. Asimismo, de los informes mundiales, desde 1994 se han editado informes nacionales para más de 120 naciones. [33]

Dimensiones del Índice de Desarrollo Humano:

Esperanza de vida al nacer: esta se calcula en el IDH usando un mínimo valor de 20 años y un valor mayor de 83.57. De manera que, el factor de longevidad para un país donde su esperanza de vida al nacer es de 55 años sería de 0, 551.[34]

Escolaridad: Se calcula a través de los años de instrucción en personas adultas y la cantidad de años de instrucción premeditadas para y menores en su edad escolar.

Nivel de vida digno: Relacionado con los ingresos salariales, se calcula mediante el PIB per cápita PPA en dólares, es decir el ingreso individual de un peruano.

Niveles del IDH:

Desarrollo muy alto (si su nivel resulta superior al 0,80)

Desarrollo alto (si su nivel resulta entre 0,70 y 0,80)

Desarrollo medio (si su nivel resulta entre 0,50 y 0,70)

Desarrollo bajo (si su nivel resulta un valor menor a 0,55)

Justificación del estudio: Se justifica teóricamente en analizar y discutir artículo e información obtenida de la Defensoría del Pueblo y el artículo científico del INEI que brindan teoría estadística que ayuda a esbozar este estudio tomando en cuenta dichos aportes. [35]

De manera práctica se justifica que esta investigación, permite al gobierno plantear estrategias que permitan disminuir la exclusión en cuanto al género con el fin de ver aumentar el índice de desarrollo humano de manera que se mejore la situación y el bienestar de la población favoreciendo a las mujeres que han sufrido esta discriminación salarial y laboral implícita en esta brecha.

De forma metodológica esta investigación encuentra su justificación al analizar con un modelo regresivo el impacto de la brecha por género en el IDH, midiéndolas a través de tres indicadores documentados en base a la metodología aplicada por el INEI (tasa de actividad nacional, tasa de desempleo del Perú urbano y tasa de nivel de educación secundaria alcanzado) mediante la medida estadística denominada coeficiente de determinación R^2

Esta investigación se justifica socialmente porque la cabal comprensión de estas diferencias logra tener como beneficiarios directos al Gobierno del Perú y el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, ya que se espera que el resultado sobre la diferencia de género permita proyectar correctamente

diferentes estrategias con el fin de reducir las diferencias de género. Además de ello, también se beneficiarían de forma directa los investigadores sociales y económicos, las distintas comunidades. Y, como beneficiarios indirectos se tiene a la población en general al poder fomentar el interés y concientizar que la disminución de las diferencias de género.

METODOLOGÍA

La investigación es aplicada ya que hace uso de teorías acerca de la brecha salarial y el índice de desarrollo humano, asimismo hace uso de un enfoque y análisis cuantitativo, ya que se obtiene la investigación susceptible de medición a través de análisis documental. Además, es no experimental ya que no se busca cambiar ninguna variable. Según [36] el estudio es no experimental, porque solo se analizan los fenómenos en su contexto original para luego examinarlos. Por último, el nivel de investigación es correlacional-causal. Debido a que se estudió la correlación entre la brecha salarial por género y el impacto en el índice de desarrollo humano.

Como población dentro del estudio se considera los datos de brecha salarial por género y datos del índice de desarrollo humano en el Perú

Como muestra se tiene los datos de brecha salarial por género y datos del IDH (Índice de Desarrollo Humano) para los años 2010-2020. (MEF)

La técnica utilizada es análisis documental, según [37] esta técnica reside en descubrir, alcanzar y examinar la biografía y otros estudios directos que parten de otras investigaciones y/o indagaciones acopiadas de cualquier realidad y cualidad que puedan ser utilizadas para las intenciones del artículo. Asimismo, el instrumento utilizado son las fichas de análisis documental con información brindada por el INEI (Instituto Nacional de estadística e informática) donde no se hace distinción del sector público ni privado pero que la es información consolidada del organismo estadístico oficial del estado peruano, y del PNUD (Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo), aclarando que también considera su serie de datos los efectos de la pandemia Covid-19 durante el año 2020.

Dado ello, [38] declara que la recolección de datos está comprendida por instrucciones y actividades que permitan al investigador adquirir información importante para brindar una contestación correcta a su pregunta de investigación.

Dentro de las consideraciones éticas del estudio se tiene en primer lugar el respeto a la participación intelectual y derechos de autor, asegurando la confiabilidad y transparencia documental de esta investigación cuyas fuentes de datos pueden ser consultadas en instituciones formales como INEI, PNUD, descartando todo tipo de plagio e inconductas. Se suscribe además el código de ética del Colegio Profesional de Licenciados en Administración en el Perú, velando por el cumplimiento de todas las normativas que establece su código. [39]

RESULTADOS

Se presentan los resultados respecto al Objetivo General de Determinar el impacto de la brecha salarial por género en el IDH

TABLA 1
ESTADÍSTICAS DE LA REGRESIÓN DEL IMPACTO DE LA BRECHA EN EL IDH

Estadísticas de la regresión	
Coefficiente de determinación R ²	0.435876299
R ² ajustado	0.373195888
Error típico	0.015397036
Observaciones	11

Nota: La regresión es significativa con un valor de 0.02704.

Se aprecia en la tabla 1 que cada unidad de Brecha Salarial existente impacta un 43.58 % en el IDH, virtud a su coeficiente de determinación, demostrando una relación directa que cuenta con una significancia de 0.027044968, esto se debe al patriarcado, en donde se incentiva a la vez el machismo, ya que se considera que la mujer afronta principalmente la carga del hogar. Es por ello que el IDH en el Perú no podrá aumentar considerablemente mientras no se destierren este tipo de pensamientos, creencias que favorecen el que se siga viviendo en una sociedad machista.

Respecto a los Objetivos Específicos de Determinar el impacto de los componentes de la Brecha Salarial en el IDH 2010-2020.

TABLA 2
ESTADÍSTICAS DE LA REGRESIÓN DEL IMPACTO DE LA DIMENSIÓN TASA DE ACTIVIDAD EN EL IDH

Estadísticas de la regresión	
Coefficiente de determinación R ²	0.438920027
R ² ajustado	0.368785031
Error típico	0.011629061
Observaciones	10

Nota: La regresión es significativa con un valor de 0.03684.

Se aprecia en la tabla 2 que cada unidad de la dimensión índice de tasa de actividad nacional existente impacta en un 43,8 % en el IDH, demostrando una relación directa que cuenta con una significancia de 0.03684. Esta brecha se hizo evidente el 2021 cuando el ingreso profesional de los varones aumentó en un 10.7% y el de las mujeres se redujo en 1.1, brindando principalmente sus servicios en el sector público y privado [40], impulsados por la pandemia (pérdidas de empleos), minusvaloración hacia la mujer y que en la actualidad las mujeres continúan obteniendo empleos arbitrarios con más horas trabajadas y que a pesar de ello siguen obteniendo menos ingresos que los varones. [41]

TABLA 3
ESTADÍSTICAS DE LA REGRESIÓN DEL IMPACTO DE LA DIMENSIÓN TASA DE DESEMPLEO EN EL IDH

Estadísticas de la regresión	
Coefficiente de determinación R ²	0.573927508
R ² ajustado	0.520668447
Error típico	0.010133839
Observaciones	10

Nota: La regresión es significativa con un valor de 0.01114.

Se aprecia en la tabla 3 que cada unidad de la dimensión tasa de desempleo existente impacta en un 57.3% en el IDH, teniendo una relación directa con una significancia de 0.01114, evidenciados en la tasa de desempleo femenino el cual alcanza el 12,5%, mientras que los hombres llegan a la cifra llegó a 6,8% donde el INEI presenta que las peruanas, en promedio, trabaja más de 75 horas con 54 minutos a la semana, es decir, laboran nueve horas más que el sexo masculino. De ellas, el ingreso netamente recibido es de 36 horas, mientras que el restante de trabajo doméstico no se considera, exponiendo la brecha inducida por el machismo y falta de campo laboral, factor que se estudia dentro de los roles del ámbito textil y de servicios generales específicamente para este estudio [42]. De igual manera este factor impacta sobre el progreso cuyo requerimiento mínimo es que los ciudadanos cuenten con un estándar de vida elevado y que se evite que el mercado sea inestable ante cualquier situación y sobre el IDH [43] eso quiere decir que mientras no se resuelva esta problemática, se seguirá viendo el progreso de la sociedad como algo deseable pero lejos de concretarse, pues no existirá un estilo de vida digno, mucho menos elevado al menoscabar el aporte e importancia de las mujeres en el país..

TABLA 4
ESTADÍSTICAS DE LA REGRESIÓN DEL IMPACTO DE LA DIMENSIÓN TASA DE NIVEL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA (12- 16 años) ALCANZADA EN EL IDH

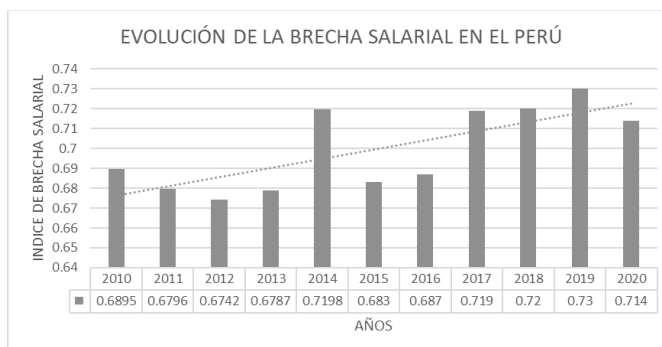
Estadísticas de la regresión	
Coefficiente de determinación R ²	0.799052412
R ² ajustado	0.773933964
Error típico	0.151532103
Observaciones	10

Nota: La regresión es significativa con un valor de 0.00048.

Se aprecia en la tabla 4 que cada unidad de la dimensión tasa de nivel de educación secundaria culminada existente((rango entre 12 a 16 años) impacta en un 79.9% en el IDH, demostrando una relación directa con una significancia de 0.00048. Este resultado este ligado principalmente a que las mujeres tienden a dejar sus estudios por la salud reproductiva (embarazos adolescentes) que se da particularmente entre los 13 a 15 años, lo cual se ha desarrollado como algo común en la actualidad, asimismo esta situación afecta en mayor porcentaje la parte rural del país donde el 40% de niñas abandonan el colegio. [45]

Respecto al Objetivo Específico 2: Determinar la evolución de la brecha salarial

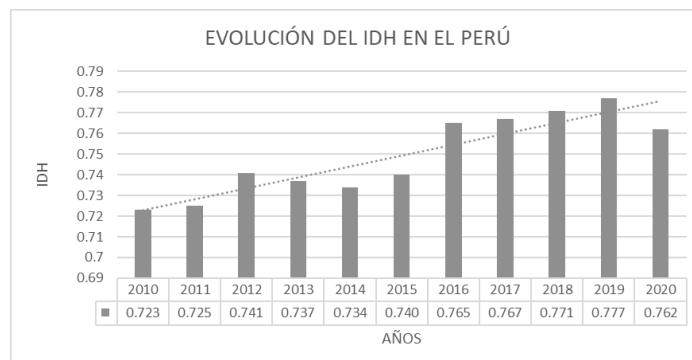
FIG.1
EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL.



La evolución de la brecha según datos del Foro Económico Mundial muestra que en el año 2010 de 0.64 , explicado por la crisis financiera mundial , luego continuo de manera uniforme sin embargo para el 2014 esta se incrementó de 0.6787 a 0.7198 impulsados por cambios políticos que prefirieron dar cara a dichos problemas, luego la brecha bajo significativamente ya que se creó ley 30364 “ley para prevenir, penar y suprimir la violencia contra las mujeres y los componentes del conjunto familiar “,sin embargo desde el 2017 esta aumentó en 0.719 ,luego continuó en aumento hasta el años 2019 con un 0.73. [45]

Respecto al Objetivo específico 3: Determinar la evolución y/o desarrollo del Índice de Desarrollo Humano existente.

FIG. 2
EVOLUCIÓN DEL ÍNDICE DE DESARROLLO HUMANO.



En la evolución del IDH en el Perú se puede observar que en 2010 tuvo un índice de 0.69, uno de los factores que causó ello fue la crisis financiera internacional de aquel tiempo. Asimismo, en el año 2013 el país presentó caída en las exportaciones, es así que se indicaba que al cierre del año el PBI debería alcanzar hasta un 5,2 % de crecimiento, pero con lo sucedido descendió, afectando al Desarrollo del país. Por último, también se puede observar que en año 2019 hubo un IDH de 0.777 y que para el año 2020 presentó una caída a 0.762, esto debido principalmente a la pandemia Covid 19 que afectó a nivel mundial.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Respecto al objetivo principal que es determinar el impacto de la brecha salarial por género en el índice de

desarrollo humano en el Perú entre los años 2010-2020, se obtuvo que por cada unidad de Brecha Salarial existente se aprecia un impacto de 43.58 % en el IDH, demostrando que a mayor brecha salarial mayor es el impacto que tiene en el IDH, teniendo como hallazgo que uno de los principales factores de esto es el patriarcado, en donde se incentiva el machismo, ya que se considera que la mujer debe afrontar principalmente la carga del hogar, su rol de maternidad y las tareas cotidianas domésticas.

Este resultado es similar a [14] donde el mercado profesional asume a las damas únicamente como esposas y como madres dentro de su rol familiar, en la cual los varones continúan practicando únicamente el padrón de homo economicus y quienes poseen, por lo tanto, el compromiso de ser los provisosores vitales de entradas en el hogar. Asimismo, se relaciona con [16], en donde resalta que son varios los problemas que se muestran en el progreso profesional de las mujeres, debido a que se basan en estereotipos y creencias que provienen del entorno familiar y formativo. Por último, es triste apreciar que aún prevalece el estereotipo que erige al varón como líder o dirigente y se supone que el sexo femenino carece de la posibilidad de mando.

Esta situación guarda relación con el hallazgo de [15] que apreció que el nivel formativo de las mujeres es bastante bajo en los países musulmanes y que el aumento del nivel de educación depende fundamentalmente de la supresión de la diferencia de género en la enseñanza, respaldado por una gran cantidad de literatura que sugiere que la igualdad de género llega a tener resultados positivos en cuanto al desarrollo económico del país. En tal sentido, se asume la posición de señalar a los responsables de las políticas en el Perú el aumentar sus esfuerzos para encaminar políticas educativas que permitan dejar de guiarse por los estereotipos como sociedad, asimismo dejar de lado la creencia de que el hombre es el principal sostén de un hogar y que la esposa es quién se debe encargar del hogar y si llega laborar en una empresa o de forma independiente, ya sea teniendo un emprendimiento o de alguna manera diferente se le considere como algo complementario al sueldo del varón, es decir, es el momento de dejar de menospreciar el aporte de la mujer. Finalmente se puede mencionar que debido a estos factores el IDH en el Perú (ni en ningún país del orbe) no podrá aumentar considerablemente mientras sigan existiendo este tipo de pensamientos, creencias y se siga viviendo en una sociedad machista.

Dentro del primer objetivo específico, de determinar el impacto de los componentes de la brecha salarial en el IDH obtiene como resultado para el primer componente “participación económica” que por cada unidad de dicho factor existente impacta en un 43.8 % en el IDH, teniendo una relación directa ya que a mayor desigualdad de participación económica exista mayor es el impacto que tiene en el IDH con una significancia de

0.036847593 .Dado los resultados, se aprecia que la brecha de ocupación laboral entre ambos géneros es muy notoria ya que para el 2021 el ingreso laboral de los hombres aumento en un 10.7% y el de las mujeres se redujo en 1.1%,[45]) asimismo, se halló que muchos de estos factores estaban impulsados por la pandemia Covid-19 (pérdidas de empleos) , y la minusvaloración hacia la mujer ya que a pesar de tener mismos trabajos siguen ganando menos en comparación a los varones. Este resultado contrasta con [8] donde explica que el componente observable más importante es la experiencia laboral dentro de la brecha, lo cual se explica porque las mujeres interrumpen más su vida laboral por responsabilidades netamente del hogar (inclusive es común escuchar comentarios de las mujeres que no trabajan porque tienen sus hijos “muy chiquitos”) y no solo por discriminación.

Asimismo, dichos datos se relacionan con la investigación [20], que resalta la discriminación en el mundo laboral donde las mujeres reciben salarios bajos y se encuentran más diferencias en cuanto a informalidad, subempleo o cargos de baja responsabilidad.

Lo cual se considera dentro de esta investigación que la igualdad salarial debería ser un tema importante para tratar dentro del gobierno y su Ministerio de la Mujer donde se expresen iguales números de oportunidades para ambos sexos reforzando el empoderamiento de la mujer dentro de su hogar, así como fuera de este.

El segundo factor dentro del primer objetivo se centra en determinar el impacto de la dimensión tasa de desempleo en el IDH que obtuvo que por cada unidad de brecha salarial en el índice de la brecha (tasa de desempleo) existente impacta en un 57.3% en el IDH, teniendo una relación directa ya que a mayor tasa de desempleo exista mayor es el impacto que tiene en el IDH con una significancia de 0.011142723. Estos hallazgos se ven representados actualmente en el Perú, puesto que la tasa de desempleo femenino logra un 12,5%, mientras que la de desempleo masculino llegan a la cifra de 6,8% donde el INEI presenta que las mujeres peruanas, en promedio, trabajan más de 75 horas a la semana, nueve horas más que los varones dentro del ámbito textil y agropecuario. Lo grave es que, de ellas, solo se remuneran 36 horas, el resto es considerado como labores del hogar, mostrando la diferencia de brecha que existe entre ambos sexos aun impulsados por el machismo y falta de campo laboral formal digno para una mujer. Ello se relaciona con [27] que tiene como fin principal concertar el nivel de ingresos entre varones y mujeres que laboran en el sector privado formal, examinando diversos componentes de las diferencias salariales mediante el Modelo econométrico Oaxaca-Blinder obteniendo como hallazgos que en los últimos años los hombres adquirieron entradas laborales (ingresos) por hora 57,0% mayor al de las mujeres, a

discriminación se atribuye un 46.2% y a rasgos diferenciales un 10.8%.

El tercer factor dentro del primer objetivo es determinar el impacto de la educación en el IDH, lo cual muestra que por cada unidad de brecha salarial en su índice de educación existente refleja que impacta en un 79.9% en el IDH, teniendo una relación directa ya que a menor nivel de educación exista menor es el resultado que tiene el IDH con una significancia de .000486953. Estos resultados condicionados por situaciones reales de urgente atención como los embarazos en las adolescentes, principalmente en las zonas rurales del país donde el 40% de niñas abandonan el colegio. Refutando el informe que alude que la diferencia de brecha en educación solo se da en un factor político y que los gobiernos de cada país deben de incurrir en mayor gasto público destinado a erradicar las brechas educativas (basadas en infraestructura) y lograr alcanzar la igualdad de educación para ambos sexos. [11]

Por otro lado, este informe establece que el pilar más importante para el desarrollo de un país está en su gente y sin duda, todo ello inicia con bases educativas que refuercen su desarrollo equitativo, asimismo que se logre dar oportunidades laborales y profesionales a las mujeres de modo tal que le permitan desarrollar completamente su potencial, para que creen vidas productivas de acuerdo con sus necesidades e intereses, lo cual impulsaría un incremento del IDH

Dentro del segundo objetivo específico que consiste en evaluar la evolución de la brecha salarial existente, se obtuvo como resultados que la brecha de género ha ido evolucionando a lo largo del tiempo donde en el año 2010 de 0.64, lo cual fue en su mayoría dado por la crisis financiera mundial que se presentó en este periodo de tiempo, luego la brecha continuo de manera uniforme sin embargo para el 2014 esta se incrementó de 0.6787 a 0.7198 impulsados por cambios políticos que en vez de preocuparse por este índice prefirieron dar cara a dichos problemas. Luego la brecha bajo significativamente ya que se creó ley 30364 “ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar”, sin embargo desde el 2017 esta aumento en 0.719, luego continuo en aumento hasta el años 2019 con un 0.73. Lo cual guarda relación con [22], que obtuvo que la brecha ondea entre los valores 0.4 y 0.6, dando como resultados que las mujeres aun perciben ingresos menores en comparación los varones disminuyendo el progreso de su sociedad. Dado ello se puede establecer que la brecha de género es indicador necesario para un país en crecimiento como en Perú el cual tiene que manejar estrategias que busquen controlar este índice en mejora de la población femenina y lograr obtener un IDH y estilo de vida óptimo para todos.

Para el objetivo específico n°3, el cual es determinar la evolución del índice de desarrollo humano existente,

donde se tiene como resultado que el IDH en el Perú en el año 2010 fue de 0,69 y en el año 2020 de 0,762, además el crecimiento considerable del IDH desde el año 2010 hasta el 2020. Asimismo, en el desarrollo del IDH en el Perú se observa que en el año 2010 tuvo un índice de 0.69, uno de los factores que causó ello fue la crisis financiera internacional de aquel tiempo. Por otro lado, en el año 2013 el país presentó caída en las exportaciones, es así que se indicaba que al cierre del año el PBI debería alcanzar hasta un 5,2 % de crecimiento, pero con lo sucedido descendió, afectando al Desarrollo del país. Por último, en el año 2019 hubo un IDH de 0.777 y que para el año 2020 presentó una caída a 0.762, esto debido principalmente a la Covid 19 que afectó a nivel mundial.

Esto se relaciona con lo que menciona [5], donde dice que El PNUD resume estas variables en el IDH, calculando el promedio de un país en tres dimensiones básicas de desarrollo: una vida larga y saludable, el acceso al conocimiento y un nivel de vida digno. También se relaciona con [17], donde se dice que el crecimiento económico es un valor numérico para poder medir la tasa creciente del PIB (Producto Interno Bruto) mientras que el desarrollo económico y humano es un criterio social que mide los niveles sociales. del ser humano tales como la salud, la educación y el nivel de vida humano.

Además, no guarda relación con [21], En efecto, se puede mencionar que el Índice de Desarrollo humano implica considerarlo más que un factor, entender que este índice evalúa el nivel de educación, estándar de vida e ingresos, entre otros aspectos y se puede ver afectado muchas veces por inestabilidad política y económica, sin olvidar la pandemia que afectó a nivel global.

Implicancias: Este estudio ayudará a tomar conciencia sobre la situación de las mujeres, ya que ninguna sociedad o nación no podrá desarrollarse como debería mientras exista en ella la brecha salarial por género. En los estudios y análisis recogidos se encuentra resaltada la importancia de no menoscabar el aporte de la mujer en la sociedad, no por tratarse de un tema de moda, cual si fuera una “nueva corriente” una tendencia y se deja de lado que al quitarle relevancia esto afecta al desarrollo de un país, el seguir con la creencia que la mujer no puede generar mayor ingresos que su esposo o que siempre el varón debe ser el sostén de un hogar y la mujer siempre se dependiente, sin duda alguna retrasa el crecimiento de un país en muchos niveles, empezando por ser generador de una menor fuente de ingresos familiares, pero una de los más importantes limitaciones está en el ámbito social y educativo puesto que si a los niños desde pequeños se les inculca que las mujeres tienen los mismos derechos y pueden gozar de los mismos beneficios que los hombres otra sería la realidad.

Limitaciones: Se encontraron varias fuentes de información sobre los indicadores del IDH, en donde la data no coincidía, por ende, se procedió a hacer uso de la

información brindada por el ente oficial, el INEI trabajando y el PNUD, por que se trató de generar un aporte y llamado de atención acerca del poco interés sobre este tema, que resalta en fechas como el día de la mujer, pero en la práctica carece de un análisis profundo, a nivel de estudios y cifras que permitan ahondar en las características de esta brecha.

CONCLUSIONES

El impacto de la diferencia salarial por género en el índice de desarrollo humano en Perú es de 43.58% entre los años 2010-2020, considerado que tiene una significancia de 0.027044968, sin embargo, se considera importante adoptar las medidas necesarias para reducir el impacto que la brecha causa en el IDH ya que a mayor brecha mayor será el impacto que tiene en el desarrollo del país. Ahora bien, esto demuestra que en el Perú existe significativamente una diferencia de tasa de empleo entre hombres y mujeres, cuyas brechas salariales siguen vigentes durante el período de estudio, y hasta la actualidad, reforzando los resultados obtenidos dentro de la investigación, lo cual se entiende que es un tema que se debe tratar y reforzar desde las políticas que dictan las autoridades hasta producir un cambio en la misma sociedad machista patriarcal. Por lo que es recomendable aumentar este tipo de investigaciones que brinden resultados y reflexiones que apoyen a reducir la brecha existente actual.

El impacto de las dimensiones de la brecha salarial en el IDH concluye que para la tasa de actividad consta de un 43.8% con una significancia de 0.036847593 ; tasa de desempleo un 57.3% con una significancia de 0.011142723 y educación un 79.9% con una significancia de 0.000486953 , ,estableciendo la gran diferencia que existe respecto a oportunidades de trabajo, equidad salarial de género y deficiencia en la educación entre ambos sexos disminuyendo la calidad de vida en el Perú, por lo que es fundamental comenzar a trabajar en un país con mayores oportunidades laborales para ambos sexos, y sobre todo aplicar medidas que contrarresten ello contribuyendo así a crear sociedades equitativas y sostenibles a lo largo del tiempo.

La evolución de la brecha ha aumentado en los últimos tiempos, en el 2010 con un 0.6959 al 2020 con un 0.714, estableciendo que dentro de los últimos años a pesar de las nuevas generaciones aún se mantiene la diferencia de género en el Perú, dado ello es importante establecer nuevos lineamientos como sociedad que apoyen al desarrollo del país.

El desarrollo del Índice de Desarrollo Humano es considerable, en Perú en los años 2010 al 2020, ya que el pasando de 0,715 el 2010 a 0,762, en el 2020; impulsado por la actividad económica estable, pero descuidando el tema de atender las desigualdades o brechas salariales por género, por ende, es de suma importancia tener en cuenta los factores que afectan directamente al IDH y trabajar en

ello para lograr que este aumente anualmente y se logre la línea de los países de mejor desarrollo a nivel global.

Dado ello, se presenta esta investigación proponiendo implementar e incentivar a las buenas prácticas de la igualdad de género (mismas condiciones de trabajo para ambos sexos respetando la identidad e integridad de cada uno) dentro del ámbito laboral tanto como para el sector privado y público a nivel nacional en el Perú, resaltando que está comprobado que mientras más se cumpla este factor mayor será su contribución al IDH (desarrollo con equidad de género sirve para construir un desarrollo sostenible que incremente la calidad de vida de un país) Amén.

REFERENCIAS

- [1] García, J. (2017). La injusta distribución salarial o retributiva y los Derechos Humanos. Obtenido de Formación Acción Pro de Derechos Humanos: <https://www.derechoshumanos.net/desigualdad/desigualdadecologica.htm>
- [2] Defensoría del Pueblo. (2019). El impacto económico de la brecha salarial por razones de género. Recuperado el 11 de junio de 2022, de Defensoría del Pueblo: <https://www.defensoria.gob.pe/deunavezportodas/wp-content/uploads/2019/11/Brecha-salarial-por-razones-de-genero-2019-DP.pdf>
- [3] Ministerio de Economía y Finanzas. (2022). ¿Qué es el Índice de Desarrollo Humano - IDH y qué mide? Obtenido de Ministerio de Economía y Finanzas: https://www.mef.gob.pe/es/?option=com_content&language=es-ES&Itemid=100694&view=article&catid=750&id=4858&lang=es-ES
- [4] Castañeda, D., Tobón, D., & Rodríguez, A. (2013). Asociación entre incidencia de tuberculosis e índice de desarrollo humano en 165 países del mundo. Obtenido de SCIELO: <https://www.scielo.org/pdf/rpmesp/2013.v30n4/560-568/es>
- [5] Instituto Peruano de Economía. (26 de noviembre de 2021). ÍNDICE DE DESARROLLO HUMANO – IDH. Recuperado el 05 de junio de 2022, de Instituto Peruano de Economía: <https://www.ipe.org.pe/portal/indice-de-desarrollo-humano-idh/>
- [6] Unión Europea. (2014). Unión Europea. Obtenido de Cómo combatir la brecha salarial entre hombre y mujeres: <https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1460.pdf>
- [7] Mariela, M. (2019). Desigualdades en América Latina y el Caribe. Obtenido de <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/oasis/article/view/6086>
- [8] Guarnizo, S. (2020). Efecto del capital humano y crecimiento económico en el desempleo a nivel global y por grupos de países. Obtenido de <https://revistas.unl.edu.ec/index.php/economica/article/view/790>
- [9] Corredor García, Y. (2016). Género y desarrollo humano: Estudio de las relaciones de género y su incidencia en el desarrollo humano de las mujeres en contextos urbanos y rurales. Recuperado el 10 de junio de 2022, de Repositorio de la Universidad Politécnica de Madrid: https://oa.upm.es/40487/1/TFM_YANIRA_CORREDOR_GARCIA.pdf
- [10] Meekes, J., & Hanssink, W. (mayo de 2022). Diferencias de género en la flexibilidad laboral: desplazamientos y horas de trabajo tras la pérdida del empleo. Recuperado el 10 de junio de 2022, de Revista de Economía Urbana: <https://sciencedirect.bibliotecaupn.elogim.com/science/article/pii/S009411902200002X>
- [11] Jimenez, D., & Pino, A. (2018). ¿Por qué, si tenemos el mismo nivel educativo, no ganamos lo mismo? Diferenciación Salarial en Santiago de Cali. Recuperado el 11 de junio de 2022, de SCIELO: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-63572018000200032&lang=pt
- [12] Steiner, A. (2020). COVID-19: el desarrollo humano va camino de retroceder este año por primera vez desde 1990 Obtenido de

- <https://www.undp.org/es/press-releases/covid-19-el-desarrollo-humano-va-camino-de-retroceder-este-ano-por-primera-vez-desde-1990>
- [13] Steiner, A. (2022). El desarrollo Humano retrocede a niveles de 2016. Obtenido de <https://elpais.com/planeta-futuro/2022-09-08/el-desarrollo-humano-retrocede-a-los-niveles-de-2016.html>
- [14] Carrasco, C. (2006). informe La economía feminista: una apuesta por otra economía. Obtenido de <http://www.derechoshumanos.unlp.edu.ar/assets/files/documentos/la-economia-feminista-una-apuesta-por-otra-economia.pdf>
- [15] Ibrahim Guran Yumusak, M. B. (2013). Los impactos de la desigualdad de género en la educación sobre el crecimiento económico en Turquía. Obtenido de <https://sciedirect.bibliotecaupn.elogim.com/science/article/pii/S1877042813038822>
- [16] Mujeres, C. N. (2019). ¿Qué es el techo de cristal y qué pueden hacer las empresas para impulsar la igualdad de género? . Obtenido de <https://www.gob.mx/conavim/articulos/que-es-el-techo-de-cristal-y-que-pueden-hacer-las-empresas-para-impulsar-la-igualdad-de-genero?idiom=es#:~:text=El%20techo%20de%20cristal%20se,a%20las%20mujeres%20semejante%20limitaci%C3%B3n.>
- [17] Refika, A. (2015). La Educación y el Capital Humano para Salir de la Trampa de la Renta Media y Proveer el Desarrollo Económico. Obtenido de <https://sciedirect.bibliotecaupn.elogim.com/science/article/pii/S1877042815007727>
- [18] Fernández, D. D., Fernández, C. I., & Heras, R. L. (2015). Abordando la desigualdad de género. Empleo en tecnologías de la información y la comunicación y diferencias salariales por género en España. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0120448315000433>
- [19] Araujo, A. (2015). La desigualdad salarial de género medida por regresión cuantílica: el impacto del capital humano, cultural y social. Obtenido de Science direct: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0185191815721392>
- [20] Posso, A. (2016). ¿Hay discriminación en contra de las mujeres en el mercado laboral ecuatoriano? Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0210026615000655>
- [21] Mishell Sánchez, W. S. (2020). La relevancia del Índice de Bienestar Económico Sostenible. Estudio de caso de Ecuador. Obtenido de <https://sciedirect.bibliotecaupn.elogim.com/science/article/pii/S2665972720300192>
- [22] Ministerio de trabajo y promoción del empleo. (2017). Brecha salarial por género en el sector privado en Perú 2004-2016. Obtenido de https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/publicacion/Brecha_salarial_2004-2016.pdf
- [23] Programa de las Naciones Unidas. (27 de noviembre de 2019). El reto de la igualdad, una lectura de las territoriales en el Perú. Obtenido de <https://www.undp.org/es/peru/publications/el-reto-de-la-igualdad>
- [24] Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (04 de mayo de 2022). Diagnóstico de Auto percepción de las mujeres en cadenas productivas de la pesca, multicultura y acuicultura en la Bahía de Secura. Obtenido de <https://www.undp.org/es/peru/publications/diagn%C3%B3stico-de-auto-percepci%C3%B3n-de-las-mujeres-en-cadenas-productivas-de-la-pesca-maricultura-y-acuicultura-en-la-bah%C3%ADa-de-secura>
- [25] Instituto Nacional de Estadística e Informática. (mayo de 2021). Perú: Brechas de género 2020 avances hacia la igualdad de mujeres y hombres. Obtenido de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1801/libro.pdf
- [26] Caicedo, M. (2015). La desigualdad salarial entre inmigrantes latinoamericanos y nativos en Estados Unidos (1980-2010). Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1870355016300143>
- [27] Ramoni, J., & Orlandoni, G. (2017). Análisis de la estructura del mercado laboral en Colombia: un estudio por género mediante correspondencias múltiples. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0210026616000224>
- [28] Gordillo, G. (2013). La desigualdad: un tatuaje que nos acompaña. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1665952X1372190X>
- [29] INEI. (2017). Perú: Participación de la Población en la Actividad Económica. Obtenido de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1676/libro.pdf
- [30] Mesa de Concertación para la Lucha contra la Pobreza. (2021). El índice de desarrollo humano. Recuperado el 11 de junio de 2022, de Mesa de Concertación para la Lucha contra la Pobreza: <https://www.mesadeconcertacion.org.pe/el-indice-de-desarrollo-humano>
- [31] Asumadu Sarkodie Samuel, A. S. (2020). Acceso a la electricidad, índice de desarrollo humano, gobernanza y desigualdad de ingresos en África subsahariana. Obtenido de <https://sciedirect.bibliotecaupn.elogim.com/science/article/pii/S2352484719310443>
- [32] Veres, E. (2014). Medición del desarrollo humano: un índice alternativo al IDH-2010. Especial referencia a los países latinoamericanos. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0185166714709208>
- [33] Palacios, A. (2013). El Informe de Desarrollo Humano 2013: análisis internacional de los indicadores del progreso humano. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0185084913713343>
- [34] Trias, S., Usama, B., Franco, M., Blanes, A., & Riffe, T. (2022). Caidas en la esperanza de vida en 2020 y seroprevalencia del SARS-CoV-2. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0213911121001394>
- [35] Carhuavilca, D. (2021). “Brechas de Género, 2020: Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres”. Obtenido de INEI: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1801/libro.pdf
- [36] Fernández, C., Bautista, P., & Hernández, R. (diciembre de 2020). Obtenido de <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- [37] Roberto, H., Carlos, F., & María, B. (2014). Metodología de la investigación. Obtenido de <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- [38] Hernandez, S. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. Obtenido de Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA: file:///C:/Users/Marina/Downloads/6019-Manuscrito-35678-1-10-20201120.pdf
- [39] CORLAD. (2022). Código de ética profesional. Obtenido de CORLAD: <https://corladlalibertad.org.pe/normas/>
- [40] MTPE. (08 de marzo de 2022). Brecha de ocupación laboral entre hombres y mujeres disminuyó, pero aumentó la diferencia de ingresos. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/588709-brecha-de-ocupacion-laboral-entre-hombres-y-mujeres-disminuyo-pero-aumento-la-diferencia-de-ingresos>
- [41] ONU. (2022). Causas de la brecha salarial. Obtenido de <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/causas-de-la-brecha>
- [42] INEI. (2021). Obtenido de <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/03-informe-tecnico-enfoque-de-genero-abr-may-jun-2021.pdf>
- [43] Ana, R. R. (10 de diciembre de 2012). El desempleo y sus implicaciones en el índice de desarrollo humano en Bolivia, en el Período 1999 - 2007. Obtenido de <https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/2122>
- [44] Instituto Internacional de Planeamiento y Educación. (2019). Educación y género. Obtenido de https://sitereal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_informe_pdfs/siteal_educacion_y_genero_20190525.pdf
- [45] MIMP. (2022). Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar. Obtenido de <https://www.mimp.gob.pe/webs/mimp/ley30364/sobre-ley-30364.php#:~:text=La%20Ley%20N%C2%B0%2030364,e1%20%20C3%A1mbito%20p%C3%BAblico%20%20privado.>