

**UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO VALDIZÁN”**

**FACULTAD DE ECONOMÍA  
ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA  
CARRERA PROFESIONAL DE ECONOMÍA**



---

**“LA BRECHA DE GÉNERO EDUCACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA  
BRECHA DE GÉNERO SALARIAL EN EL DEPARTAMENTO DE HUÁNUCO:  
PERIODO 2001 – 2020”**

---

**LINEA DE INVESTIGACIÓN: CRECIMIENTO ECONOMICO LOCAL Y  
REGIONAL**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ECONOMISTA**

**TESISTAS:**

**DIAZ TELLO, Bruno Fabrizio**

**HUARAUYA CAMPOS, Yudith Laura**

**PICON PRINCIPE, Stiven Luis**

**ASESOR:**

**Mg. CASTRO CESPEDES, Julio Cesar**

**HUÁNUCO – PERÚ**

**2022**

**DEDICATORIA**

A nuestros padres por habernos forjado  
como las personas que somos en la  
actualidad, nuestros logros se los  
debemos a ustedes, incluyéndose este.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos a nuestros padres quienes nos han apoyado decididamente en cada paso que hemos dado y en el apoyo para la realización de este estudio.

Damos las gracias a los docentes de la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, quienes con sus enseñanzas aportaron en nuestra formación académica, además de transmitir sus saberes y su respaldo en nuestro paso por las aulas.

No podemos olvidarnos de nuestro asesor de tesis Mg. Julio Castro Céspedes por su apoyo y tiempo en el desarrollo de nuestra tesis.

## RESUMEN

La tesis tiene como título la brecha de género educacional y su relación con la brecha de género salarial en el departamento de Huánuco: periodo 2001 – 2020, el objetivo de la investigación fue determinar la relación entre la brecha de género educacional y la brecha de género salarial.

El diseño de la investigación fue no experimental de corte longitudinal y se cataloga como un diseño descriptivo – explicativo, siendo el método del estudio hipotético deductivo que permitió comprobar la hipótesis de que existe relación entre la brecha de género educacional y la brecha de género salarial en el departamento de Huánuco, contrastados con los datos secundarios tomados de fuentes gubernamentales.

En función a la hipótesis general planteada, el modelo econométrico explica de manera aceptable el  $R^2$  estimado, es 0.817432 (o 81%), lo cual muestra que existe una correlación fuerte y positiva que la variable brecha de género educacional explica el comportamiento de la brecha de género salarial.

**PALABRAS CLAVE:** Brecha de Genero Educacional, Brecha de Genero Salarial.

## SUMMARY

The thesis is titled the educational gender gap and its relationship with the salary gender gap in the department of Huánuco: period 2001 - 2020, the objective of the research was to determine the relationship between the educational gender gap and the gender gap wage.

The research design was non-experimental longitudinal and is classified as a descriptive-explanatory design, being the hypothetical-deductive study method that allowed testing the hypothesis that there is a relationship between the educational gender gap and the salary gender gap in the department of Huánuco, contrasted with secondary data taken from government sources.

Based on the general hypothesis raised, the econometric model explains the estimated  $R^2$  in an acceptable way, it is 0.817432 (or 81%), which shows that there is a strong and positive correlation that the educational gender gap variable explains the behavior of the salary gender gap.

**KEYWORDS:** Educational Gender Gap, Salary Gender Gap.

## Índice

---

DEDICATORIA .....	2
AGRADECIMIENTO .....	3
RESUMEN .....	4
SUMMARY .....	5
INTRODUCCIÓN .....	10
1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	12
<b>1.1 Fundamentación del Problema de Investigación</b> .....	12
<b>1.2 Formulación del Problema de Investigación General y Específicos</b> .....	33
<b>1.2.1 Problema Central</b> .....	33
<b>1.2.2 Problema Específicos</b> .....	33
<b>1.3 Formulación de Objetivo General y Específicos</b> .....	33
<b>1.3.1 Objetivo General</b> .....	33
<b>1.3.2 Objetivos Específicos</b> .....	34
<b>1.4 Justificación</b> .....	34
<b>1.5 Limitaciones</b> .....	35
<b>1.6 Formulación de Hipótesis General y Específicas</b> .....	36
<b>1.6.1 Hipótesis General</b> .....	36
<b>Hipótesis estadísticas</b> .....	36
<b>1.6.2 Hipótesis Específicas</b> .....	36
<b>1.7 Variables</b> .....	37
<b>1.8 Definición Teórica y Operacionalización de Variables</b> .....	37
2. MARCO TEÓRICO .....	39
<b>2.1 Antecedentes de la Investigación</b> .....	39
<b>2.2 Bases Teóricas</b> .....	47
<b>2.2.1 Brechas de género educacional</b> .....	47
<b>2.2.2 Brechas de género salarial</b> .....	48
<b>2.3 Bases Conceptuales</b> .....	50
<b>2.4 Bases Epistemológicas</b> .....	51
3. METODOLOGÍA .....	53
<b>3.1 Ámbito</b> .....	53
<b>3.2 Población</b> .....	53
<b>3.3 Muestra</b> .....	53

3.4	<b>Nivel y Tipo de Estudio</b> .....	53
3.5	<b>Diseño de Investigación</b> .....	54
3.6	<b>Métodos, Técnicas e Instrumentos</b> .....	55
3.7	<b>Validación y Confiabilidad del Instrumento</b> .....	56
3.8	<b>Procedimiento</b> .....	58
3.9	<b>Tabulación y Análisis de Datos</b> .....	58
3.10	<b>Consideraciones Éticas</b> .....	59
4.	<b>RESULTADOS</b> .....	60
4.1	<b>Resultados</b> .....	60
4.2	<b>Resultados Encontrados</b> .....	60
4.2.1	<b>Resultados de la Estimación del Modelo Econométrico</b> .....	60
4.2.2	<b>Contraste y Validación de Hipótesis</b> .....	81
5.	<b>DISCUSIÓN</b> .....	85
5.1	<b>Discusión de Resultados</b> .....	85
	<b>CONCLUSIONES</b> .....	88
	<b>SUGERENCIAS</b> .....	90
	<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	91
	<b>ANEXOS</b> .....	97

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1: Tasa de analfabetismo nacional: periodo 2001 - 2020</b> .....	17
<b>Tabla 2: Tasa de analfabetismo en el departamento de Huánuco: periodo 2001 - 2020</b> .....	18
<b>Tabla 3: Logro educativo a nivel nacional: periodo 2001 - 2020</b> .....	19
<b>Tabla 4: Logro educativo en el departamento de Huánuco: periodo 2001 - 2020</b> .....	20
<b>Tabla 5: Nivel educativo a nivel nacional: periodo 2001 - 2020</b> .....	21
<b>Tabla 6: Nivel educativo en el departamento de Huánuco: periodo 2001 - 2020</b> .....	22
<b>Tabla 7: Mujeres y varones ocupados según nivel educativo alcanzado departamento de Huánuco: periodo 2001 - 2020</b> .....	26
<b>Tabla 8: Tasa de desempleo nacional y departamental: periodo 2001 - 2020</b> .....	27
<b>Tabla 9: Población en edad de trabajar nacional y departamental: periodo 2001 - 2020</b> .....	29
<b>Tabla 10: Población económicamente activa nacional y departamental: periodo 2001 - 2020</b> .....	30
<b>Tabla 11: Ingreso promedio y brecha salarial nacional y departamental: periodo 2001 - 2020</b> .....	32
<b>Tabla 12: Operacionalización de variables</b> .....	38
<b>Tabla 13: Indicadores de brecha de género educacional y brecha de género salarial: periodo 2001 - 2020</b> .....	61
<b>Tabla 14: Estimación de la ecuación econométrica brecha de género salarial</b> .....	64
<b>Tabla 15: Análisis del signo del parámetro</b> .....	67
<b>Tabla 16: Estadísticos de bondad de ajuste</b> .....	67
<b>Tabla 17: Nivel educativo alcanzado e ingreso promedio de las mujeres: periodo 2001 - 2020</b> .....	69
<b>Tabla 18: Estimación de la ecuación econométrica del ingreso promedio de las mujeres</b> .....	72
<b>Tabla 19: Análisis del signo del parámetro</b> .....	74
<b>Tabla 20: Estadísticos de bondad de ajuste</b> .....	75
<b>Tabla 21: Tasa de analfabetismo e ingreso de las mujeres: periodo 2001 - 2020</b> .....	77
<b>Tabla 22: Estimación de la ecuación econométrica del ingreso promedio de las mujeres</b> .....	79
<b>Tabla 23; Análisis del signo del parámetro</b> .....	80
<b>Tabla 24: Estadísticos de bondad de ajuste</b> .....	81
<b>Tabla 25: Análisis individual de significancia de la hipótesis general</b> .....	82
<b>Tabla 26: Análisis individual de significancia de la hipótesis especifica 1</b> .....	83
<b>Tabla 27: Análisis individual de significancia para la hipótesis especifica 2</b> .....	84

## Índice de figuras

<b>Figura 1: La brecha de ingresos y tiempo entre varones y mujeres .....</b>	<b>25</b>
<b>Figura 2: Variación porcentual de la brecha de género educacional y brecha de género salarial: periodo 2001 – 2020 .....</b>	<b>62</b>
<b>Figura 3: Estadísticos descriptivos de las variables brecha de género salarial y brecha de género educacional .....</b>	<b>63</b>
<b>Figura 4: Variación porcentual del nivel educativo alcanzado e ingreso promedio de las mujeres: periodo 2001 – 2020 .....</b>	<b>70</b>
<b>Figura 5: Estadísticos descriptivos de las variables nivel educativo alcanzado e ingreso promedio de las mujeres: periodo 2001 – 2020 .....</b>	<b>71</b>
<b>Figura 6: Variación porcentual de la tasa de analfabetismo e ingreso promedio de las mujeres: periodo 2001 – 2020 .....</b>	<b>77</b>
<b>Figura 7: Estadísticos descriptivos de las variables tasa de analfabetismo e ingreso promedio de las mujeres: periodo 2001 – 2020 .....</b>	<b>78</b>

## INTRODUCCIÓN

El desequilibrio existente entre mujeres y varones en su participación en la política y la economía (la llamada brecha de género) es un problema de equidad, pero también económico; la consecuencia es que millones de mujeres están fuera del mercado laboral y dejan a las economías del mundo sin uno de sus mejores recursos para crecer y crear riqueza.

Durante los últimos decenios, se ha acrecentado en forma consistente la conciencia acerca de las desventajas de las mujeres en las sociedades contemporáneas de todo el mundo, incluso en países muy igualitarios. Ello ha favorecido los importantes avances observados en la igualdad de género. La situación de los géneros se ha revertido porque el adelanto de las mujeres ha significado la ampliación de las posibilidades de su participación en diversas esferas de la actividad, sin perjuicio de las que por tradición han sido suyas. Sin embargo, todavía persiste “la desigualdad basada en el género todavía es un gran obstáculo que enfrenta el desarrollo humano” (PNUD, Informe sobre Desarrollo Humano, 2010, p. 100).

La importancia de realizar el presente estudio radicó en que éste permitió determinar la relación entre la brecha de género educacional y la brecha de género salarial en el departamento de Huánuco: periodo 2001 – 2020; las brechas de género educacionales y brechas de género salariales entre mujeres y varones su estudio y conocimiento es importante porque proporcionó información para poder reducir estas brechas.

Por otro lado, las brechas de género reflejan la brecha existente entre mujeres y varones respecto a las oportunidades de acceso y control de recursos económicos, sociales, culturales, políticos, etc., para el año 2020 en nuestro departamento en todos los niveles educativos excepto primaria y superior no universitaria los varones tienen más nivel educativo que las mujeres, esto es una realidad preocupante, que para el caso de las mujeres no tener un nivel educativo suficiente no les permite el desarrollo de capacidades, el acceso al empleo y la independencia económica.

Así mismo respecto al ingreso promedio proveniente de la actividad principal existe una brecha de género salarial entre mujeres y varones que en el año 2020 asciende a 21.4%, es decir los varones ganan un 21.4% más que las mujeres, a pesar que realizan las mismas labores.

La investigación se justificó desde el punto de vista práctico porque su estudio permitió determinar la relación entre la brecha de género educacional y la brecha de género salarial en el departamento de Huánuco: periodo 2001 – 2020; con el estudio se establecerá un marco referencial sobre el cual los responsables de las decisiones políticas puedan adoptar estrategias y políticas públicas que sean sostenibles y puedan contribuir a la disminución de las brechas de género en nuestro departamento.

## CAPITULO I

### 1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

#### 1.1 Fundamentación del Problema de Investigación

El desequilibrio existente entre mujeres y varones en su participación en la política y la economía (la llamada brecha de género) es un problema de equidad, pero también económico; la consecuencia es que millones de mujeres están fuera del mercado laboral y dejan a las economías del mundo sin uno de sus mejores recursos para crecer y crear riqueza.

Durante los últimos decenios, se ha acrecentado en forma consistente la conciencia acerca de las desventajas de las mujeres en las sociedades contemporáneas de todo el mundo, incluso en países muy igualitarios. Ello ha favorecido los importantes avances observados en la igualdad de género. La situación de los géneros se ha revertido porque el adelanto de las mujeres ha significado la ampliación de las posibilidades de su participación en diversas esferas de la actividad, sin perjuicio de las que por tradición han sido suyas. Sin embargo, todavía persiste “la desigualdad basada en el género todavía es un gran obstáculo que enfrenta el desarrollo humano” (PNUD, Informe sobre Desarrollo Humano, 2010, p. 100).

Para el Ministerio de Cooperación Económica y Desarrollo de Alemania (2014), el concepto “género” ha adquirido un protagonismo destacable en distintas áreas sociales al ser considerado como un principio elemental y estratégico de la política de desarrollo, resaltando la necesidad de asegurar la igualdad de

oportunidades en los procesos de desarrollo humano, entendiéndolo como un elemento fundamental para alcanzar un desarrollo y crecimiento equitativo y sostenible para todos.

Para Smith (como se citó en Oscanoa, 2018, p. 6), “se reconoce la necesidad y la relevancia del empleo de las mujeres, pero no les señalaba ningún papel en la actividad organizativa y productiva. De igual forma, la educación va a desempeñar un papel esencial al ser ésta la variable que elimina el efecto negativo (ignorancia) y Adam Smith considera que las familias son las que se encargan de proporcionar la educación desde sus inicios y en el caso de que hubiera problemas le correspondería al Gobierno (Smith, 1776). Además, la educación que proporcionan las madres es adecuada para el inicio de la formación y capacitación de sus hijos de cara a su futuro y al de la sociedad que lo requiera (Smith, 1776). Por otro lado, Wollstonecraft (1792) señalaba que la educación de las mujeres es necesaria no sólo para su progreso personal y familiar, sino también porque contribuirá al desarrollo de la sociedad”.

Wakefield (como se citó en Oscanoa, 2018, p. 6), “en lo relativo a las aportaciones y oportunidades económicas de las mujeres, Wakefield (1798) indica que Adam Smith no especifica que ambos sexos son beneficiosos para la sociedad y que las mujeres tienen las mismas capacidades que los hombres, aunque posiblemente en distintos grados, y reclama la labor que pueden desempeñar en la sociedad en función de su utilidad. De igual manera, afirma que es necesario “que las mujeres sean educadas para realizar trabajos remunerados y que es irracional que la sociedad no lo permita” (Wakefield, 1798, p. 29). En este sentido, debería

educarse a las mujeres casadas para así poder educar a sus propios hijos y a las solteras para que puedan ser independientes económicamente de forma digna y honorable” (Wakefield, 1798).

La equidad de género en la educación representa un alcance primordial para acceder a la equidad, calidad en la educación y asegurar la igualdad de oportunidades de mujeres y varones en nuestro país y departamento. Para hablar de equidad de género en el acceso igualitario al servicio educativo es garantizar tanto mujeres como varones tengan acceso y permanezcan en las aulas de forma proporcional. La educación para el Estado peruano es un derecho principal e inherente a las mujeres y varones, es decisivo para el progreso del país y de las personas, contribuyendo a un futuro positivo y productivo. La educación tanto de mujeres y varones favorece a mejorar la calidad de vida y erradicar la pobreza. Mediante la educación básica regular, superior no universitario y superior universitario se accede a conocimientos y aptitudes para la vida y permite tomar decisiones de tipo económico, social y política que posibilita el desarrollo del país y del departamento.

Mincer (1974), menciona que, al incrementarse la educación de los individuos, habrá más capital humano, los individuos serán más productivos y en consecuencia las empresas desembolsarían un mayor salario a los más capacitados (pp. 83-96). En los últimos años las mujeres en nuestro país y del departamento de Huánuco están consiguiendo mayor educación y experiencia laboral, lo cual debería verse reflejado en el salario que reciben; una constante brecha salarial entre varones y mujeres se sigue percibiendo, a pesar del crecimiento económico

que ha estado teniendo nuestro país, se debería esperar que suceda lo contrario lamentablemente persiste la desigualdad de género; la búsqueda de la equidad de género todavía es una tarea pendiente a nivel nacional y departamental. La desigualdad de género es un grave problema que afecta principalmente a las mujeres e influye de manera negativa en su desarrollo, limitando el ejercicio de sus derechos políticos, económicos, sociales y culturales.

En similar sentido, la Oficina para la Cooperación y el Desarrollo Económicos – OCDE (2017) afirma que, “la desigualdad de género domina todos los aspectos de la vida social y económica y afecta a los países sin importar su grado de desarrollo” (p. 3). Según datos del Foro Económico Mundial, si bien se han registrado avances en la lucha contra la brecha de género, aún nos encontramos a 95 años para poder cerrar la brecha en su totalidad a nivel mundial (Salyer, 2019).

Alcázar (2019) señala que la mujer peruana todavía se encuentra dentro de los grupos tradicionalmente excluidos. Es en tal sentido la mujer se encuentra en una situación de vulnerabilidad y sumergida en un contexto de relaciones desiguales en comparación con sus pares varones en los distintos aspectos de la vida económica y social.

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), mediante la Política Nacional de Igualdad de Género (2019), señala la existencia de tres desigualdades: la primera, denominada desigualdad educativa; la segunda, desigualdad económica (laboral y productiva de las mujeres); y una tercera,

desigualdad en el acceso, control y uso de las tecnologías de la información y comunicación (MIMP, 2019).

En nuestro país y departamento la brecha de género educacional está vinculado a la tasa de analfabetismo, logro educativo y el nivel de educación alcanzado. Martines & Fernández (2010) señalan que el analfabetismo, además de limitar el pleno desarrollo de las personas y su participación en la sociedad, tiene repercusiones durante todo su ciclo vital, afectando el entorno familiar, restringiendo el acceso a los beneficios del desarrollo y obstaculizando el goce de otros derechos humanos” (p. 5). En ese sentido, el analfabetismo afecta más a las mujeres que a los varones, persisten las desigualdades en el acceso y continuidad en la escolaridad que excluyen a las mujeres de la educación; la condición económica y social de la familia opta por enviar al varón a la escuela y a la mujer a las labores del hogar.

La tasa de analfabetismo a nivel nacional de personas de 15 años a más, las mujeres han pasado de 16.1% en el 2001 a 8.0% en el 2020 una disminución de 50.3%, los varones han pasado de 5.3% en el 2001 a 3.0% en el 2020 una reducción de 43.4%, esta disminución en la tasa de analfabetismo difiere con el departamento de Huánuco.

*Tabla 1: Tasa de analfabetismo nacional: periodo 2001 - 2020*

Años	Tasa de Analfabetismo de 15 y más años de edad (%)	Tasa de Analfabetismo de 15 y más años de edad (%)	Brecha de Analfabetismo entre Mujeres y Varones (%)
	Mujeres	Varones	Brecha
2001	16.1	5.3	10.8
2002	15.9	5.3	10.6
2003	16.0	5.8	10.2
2004	15.3	5.0	10.3
2005	14.4	4.9	9.5
2006	13.8	4.6	9.2
2007	12.8	4.2	8.6
2008	12.4	4.1	8.3
2009	11.7	3.7	8.0
2010	11.3	3.6	7.7
2011	10.5	3.8	6.7
2012	9.3	3.1	6.2
2013	9.3	3.1	6.2
2014	9.6	3.1	6.5
2015	9.0	3.0	6.0
2016	9.0	2.9	6.1
2017	8.7	3.0	5.7
2018	8.3	2.9	5.4
2019	8.1	3.0	5.1
2020	8.0	3.0	5.0

*Fuente:* Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2020). Perú: Brechas de género, 2020: Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres.

*Elaboración:* Propia

La tasa de analfabetismo de 15 a más años de edad en el departamento de Huánuco tanto de mujeres como de varones, en el periodo de análisis la tasa de analfabetismo en mujeres en promedio es el 25.3% mientras que en los varones es de 9.1%, podemos ver la brecha en la tasa de analfabetismo que en el caso de los varones es 16.2% más en promedio respecto a las mujeres, esto nos demuestra con esa magnitud relativa de población femenina analfabeta no permite que las mujeres ejerzan su derecho universal a la educación, no posibilita su desarrollo, la igualdad de oportunidades, el bienestar económico, familiar y social. A pesar de los esfuerzos y avances del sistema educativo peruano aún existe desigualdad

entre mujeres y varones. Por otro lado, la tasa de analfabetismo promedio nacional es menor a la registrada en el departamento de Huánuco.

*Tabla 2: Tasa de analfabetismo en el departamento de Huánuco:  
periodo 2001 - 2020*

Años	Tasa de Analfabetismo de 15 y más años de edad (%)	Tasa de Analfabetismo de 15 y más años de edad (%)	Brecha de Analfabetismo entre Mujeres y Varones (%)
	Mujeres	Varones	Brecha
2001	30.3	10.0	20.3
2002	32.1	11.7	20.4
2003	35.1	16.4	18.7
2004	29.7	11.7	18.0
2005	29.7	9.0	20.7
2006	30.1	1.2	28.9
2007	26.0	9.9	16.1
2008	25.5	9.3	16.2
2009	26.7	11.0	15.7
2010	26.5	11.0	15.5
2011	24.8	11.4	13.4
2012	23.3	10.3	13.0
2013	22.9	9.5	13.4
2014	20.3	6.6	13.7
2015	19.4	6.3	13.1
2016	20.4	6.6	13.8
2017	19.4	6.9	12.5
2018	18.8	7.3	11.5
2019	20.1	7.2	12.9
2020	20.2	7.5	12.7

*Fuente:* Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2020). Perú: Brechas de género, 2020: Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres.

*Elaboración:* Propia

Paralelamente el logro educativo de personas de 15 años a más a nivel nacional, es decir los años alcanzado para el caso de los varones en promedio para el periodo de análisis han estudiado 10.0 años mientras las mujeres en promedio 9.7 años una diferencia de 0.3 años.

*Tabla 3: Logro educativo a nivel nacional: periodo 2001 - 2020*

Años	Años de Estudio Alcanzado de 15 y Más años de Edad (años)	Años de Estudio Alcanzado de 15 y Más años de Edad (años)	Brecha de Años de Estudio de 15 Años a Más (años) Brecha
	Mujeres	Varones	
2001	9.0	9.4	0.4
2002	9.1	9.5	0.4
2003	9.1	9.5	0.4
2004	9.3	9.6	0.3
2005	9.3	9.7	0.4
2006	9.4	9.8	0.4
2007	9.5	9.9	0.4
2008	9.6	10.0	0.4
2009	9.7	10.0	0.3
2010	9.7	10.1	0.4
2011	9.8	10.1	0.3
2012	9.9	10.2	0.3
2013	9.9	10.3	0.4
2014	9.9	10.2	0.3
2015	9.9	10.2	0.3
2016	10.0	10.3	0.3
2017	10.0	10.3	0.3
2018	10.1	10.4	0.3
2019	10.2	10.5	0.3
2020	10.1	10.5	0.4

*Fuente:* Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2020). Perú: Brechas de género, 2020: Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres.

*Elaboración:* Propia

Para el caso del departamento de Huánuco, los años de estudio alcanzado para el caso de los varones en promedio han estudiado 8.4 años mientras las mujeres han estudios en promedio 8.0 años, en cuanto al logro educativo tanto de mujeres y varones no existe mucha diferencia, pero nos muestra los bajos niveles de capital humano (conocimientos, capacidades, habilidades) que antes de entrar al mercado laboral tiene efectos negativos en el rendimiento laboral (productividad) cuando se encuentre en este.

*Tabla 4: Logro educativo en el departamento de Huánuco: periodo*

*2001 - 2020*

Años	Años de Estudio Alcanzado de 15 y Más años de Edad (años)	Años de Estudio Alcanzado de 15 y Más años de Edad (años)	Brecha de Años de Estudio de 15 Años a Más (años)
	Mujeres	Varones	Brecha
2001	7.1	7.8	0.7
2002	7.4	7.9	0.5
2003	7.1	7.7	0.6
2004	7.1	7.9	0.8
2005	7.6	7.9	0.3
2006	7.5	7.8	0.3
2007	7.6	8.1	0.5
2008	7.8	8.3	0.5
2009	7.9	8.3	0.4
2010	8.0	8.4	0.4
2011	8.3	8.5	0.2
2012	8.6	8.7	0.1
2013	8.6	8.7	0.1
2014	8.2	8.5	0.3
2015	8.3	8.7	0.4
2016	8.2	8.6	0.4
2017	8.5	8.7	0.2
2018	8.7	8.8	0.1
2019	8.6	8.9	0.3
2020	8.6	9.0	0.4

*Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2020). Perú: Brechas de género, 2020: Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres.*

*Elaboración: Propia*

Respecto al nivel educativo alcanzado tanto mujeres como varones a nivel nacional, el 8.1% de las mujeres en promedio no tienen nivel o inicial mientras para el caso de los varones es el 2.1% que no tienen nivel inicial una diferencia de 6.0% a favor de los varones; en primaria el 25.5% de las mujeres cuenta con este nivel mientras en los varones el 22.0% tiene educación primaria una diferencia de 3.5% a favor de las mujeres; para el nivel secundaria el 39.8% de las mujeres cuenta con este nivel y el 47.9% de los varones tiene secundaria una diferencia de 8.1% a favor de los varones; respecto a superior universitaria el 12.9% de mujeres

cuenta con este nivel mientras el 14.3% de varones tiene nivel superior universitaria una diferencia de 1.4% más para los varones y en el superior no universitario el 13.7% de las mujeres tiene este nivel y el 13.7% de los varones tiene estudios de superior no universitaria no se presenta diferencia entre mujeres y varones. Las mujeres de acuerdo al nivel educativo alcanzado superan a los varones solamente en primaria en los demás niveles educativos excepto la educación superior no universitaria los varones superan a las mujeres.

*Tabla 5: Nivel educativo a nivel nacional: periodo 2001 - 2020*

Años	Sin Nivel/Inicial de Educación (%)		Primaria (%)		Secundaria (%)		Superior Universitaria (%)		Superior No Universitaria (%)	
	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones
2001	11.5	3.2	30.6	28.4	38.9	47.0	8.9	11.7	10.1	9.8
2002	11.0	3.0	29.4	27.0	38.8	47.7	10.2	12.3	10.6	10.1
2003	10.8	3.1	30.1	26.8	37.7	47.7	10.2	12.5	11.2	10.0
2004	10.6	2.6	27.9	25.6	39.8	47.5	10.4	13	11.3	11.2
2005	9.8	2.6	28.5	25.2	39.5	48.3	10.5	12.9	11.7	11.0
2006	9.3	2.2	27.5	24.5	39.8	47.6	11.1	13.6	12.3	12.0
2007	8.7	2.1	26.7	23.2	39.4	47.2	12.5	15.5	12.6	12.0
2008	8.7	2.1	25.6	22.5	40.3	47.2	12.5	15.4	13.0	12.8
2009	8.3	2.0	25.6	21.7	38.8	47.3	13.7	15.7	13.5	13.3
2010	8.2	2.1	24.8	21.2	39.9	47.3	13.3	15.9	13.8	13.5
2011	7.7	2.1	24.6	21.1	39.8	46.9	13.7	16.1	14.3	13.7
2012	7.1	1.8	23.5	20.2	39.9	47.3	15.4	17.2	14.1	13.5
2013	6.9	1.8	24.0	20.1	40.0	47.5	15.4	17.3	13.6	13.3
2014	7.0	1.7	23.8	20.0	40.0	48.7	16.0	17.0	13.3	12.6
2015	6.5	1.7	23.4	19.7	41.1	49.7	13.1	12.0	15.9	16.9
2016	6.6	1.8	23.4	19.3	39.8	48.6	14.2	13.0	16.0	17.3
2017	6.4	1.7	22.9	19.2	40.3	48.5	14.0	12.9	16.3	17.7
2018	6.0	1.5	22.8	18.5	40.3	48.0	13.9	13.7	16.9	18.2
2019	5.9	1.6	22.0	18.1	40.0	47.9	14.9	13.9	17.3	18.4
2020	5.4	1.4	21.9	17.6	41.9	49.8	14.5	14.2	16.4	17.1

*Fuente:* Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2020). Perú: Brechas de género, 2020: Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres.

*Elaboración:* Propia

En cuanto al nivel educativo alcanzado tanto mujeres como varones en el departamento de Huánuco en el periodo de análisis, el 17.2% de las mujeres y el 5.0% de los varones en promedio no tienen nivel educativo e inicial donde existe una diferencia de 12.2% en torno a los varones; respecto al nivel primaria el 36.6% de las mujeres y el 37.7% una diferencia de 1.1% a favor de los varones; en el

nivel secundaria el 29.6% de las mujeres y el 40.0% de los varones han terminado en promedio la secundaria existiendo una diferencia en promedio de 10.4% es decir más varones han concluido sus estudios de secundaria; las mujeres que tienen educación superior universitaria representan en promedio el 8.3% y los varones el 8.9% no habiendo diferencias significativas; en el nivel superior no universitario las mujeres que cuentan con este nivel representan en promedio el 8.3% y los varones el 8.4% en donde las mujeres llevan una ventaja de 0.1% respecto a los varones. En todos los niveles educativos los varones tienen más nivel educativo que las mujeres. Para el caso de las mujeres el no tener un nivel educativo adecuado no permite el desarrollo total de las capacidades, el acceso al empleo y la independencia económica.

*Tabla 6: Nivel educativo en el departamento de Huánuco: periodo 2001 - 2020*

Años	Sin Nivel/Inicial de Educación (%)		Primaria (%)		Secundaria (%)		Superior Universitaria (%)		Superior No Universitaria (%)	
	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones
2001	22.3	7.9	43.7	43.7	25.6	38.1	4.2	5.8	4.2	4.5
2002	24.6	8.3	39	43.0	26.0	35.6	4.2	6.6	6.1	6.4
2003	25.0	10.3	40.1	43.1	23.5	34.7	5.8	7.0	5.6	5.0
2004	18.2	5.9	43.0	41.4	27.8	40.8	5.7	7.0	5.2	4.9
2005	20.6	3.5	40.8	42.9	23.7	39.2	6.5	9.0	8.4	5.4
2006	19.9	4.3	39.9	43.4	27.9	38.9	5.3	6.5	7.0	6.8
2007	16.8	4.7	40.1	39.0	30.5	40.3	7.6	10.1	5.1	6.0
2008	16.2	4.1	37.9	38.9	30.8	39.7	10.0	11.7	5.1	5.7
2009	16.9	4.9	37.8	37.0	28.8	40.4	9.5	11.2	7.0	6.5
2010	16.7	4.2	36.9	37.8	27.8	38.2	10.9	13.3	7.8	6.5
2011	16.3	5.3	33.9	35.2	30.8	40.1	11.8	13.4	7.2	5.9
2012	16.0	5.4	32.7	33.8	29.9	40.4	14.5	13.6	7.0	6.8
2013	17.3	5.5	31.0	33.8	31.0	41.3	13.1	13.0	7.5	6.5
2014	14.8	3.3	34.8	36.2	33.0	42.0	10.9	12.1	6.4	6.4
2015	14.0	4.0	34.7	34.8	32.3	42.1	5.9	5.1	13.1	14.0
2016	13.4	3.9	35.7	35.6	31.9	41.0	5.9	5.2	13.1	14.3
2017	14.3	3.3	33.1	34.9	32.9	40.8	9.1	5.9	10.5	15.1
2018	14.0	3.6	32.4	34.5	31.0	42.0	8.8	6.3	13.9	13.6
2019	14.0	3.8	31.9	32.1	33.2	42.8	7.9	7.7	12.9	13.6
2020	12.7	2.8	33.3	33.1	32.6	41.0	8.2	8.4	13.2	14.8

*Fuente:* Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2020). Perú: Brechas de género, 2020: Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres.

*Elaboración:* Propia

De acuerdo al Instituto Nacional de Estadística e Informática (2020), “en el Perú, En el Perú, se ha avanzado de modo sustantivo hacia la paridad entre mujeres

y hombres en lo que concierne al acceso a la educación, así lo demuestran las estadísticas educacionales. La mayoría de los promedios nacionales, muestra que la situación educativa de las mujeres ha igualado o superado a la masculina. Sin embargo, se constatan importantes diferencias cuando la información se abre, según distintas características de la población. Persisten en el país obstáculos que impiden la realización plena del derecho humano a la educación para las mujeres, que va mucho más allá del acceso. Entre los mismos, se cuentan el trabajo infantil (en especial el trabajo en el hogar), matrimonios tempranos, embarazos precoces, la situación de pobreza, entre otras causas” (p. 73).

Diversos estudios a nivel internacional ponen de manifiesto que en distintos países existen brechas de género en el mercado laboral materializándose en brechas salariales. De acuerdo a la International Labour Organization (2018), la brecha salarial promedio a nivel global es 16%. Sin embargo, las brechas entre regiones y entre países varían considerablemente. Así, en Pakistán, alcanza un 34%, Perú 9.2%, mientras que en Finlandia es de -10.3%, es decir, las mujeres ganan, en promedio, más que los varones (p. 15).

Respecto a la brecha salarial en nuestro país, existe investigaciones consistentes relativo a la disparidad en la propiedad de activos agropecuarios, productividad laboral e ingresos. Del Pozo (2017) investiga sobre las brechas salariales entre mujeres y varones en el largo plazo, desde la etapa de crecimiento económico registrado en el Perú en el periodo 2004 – 2014, a partir de una postura de la distribución de ingresos. Descubre que las brechas salariales que marchan en perjuicio de las mujeres no disminuyeron en la fase de crecimiento en todos los

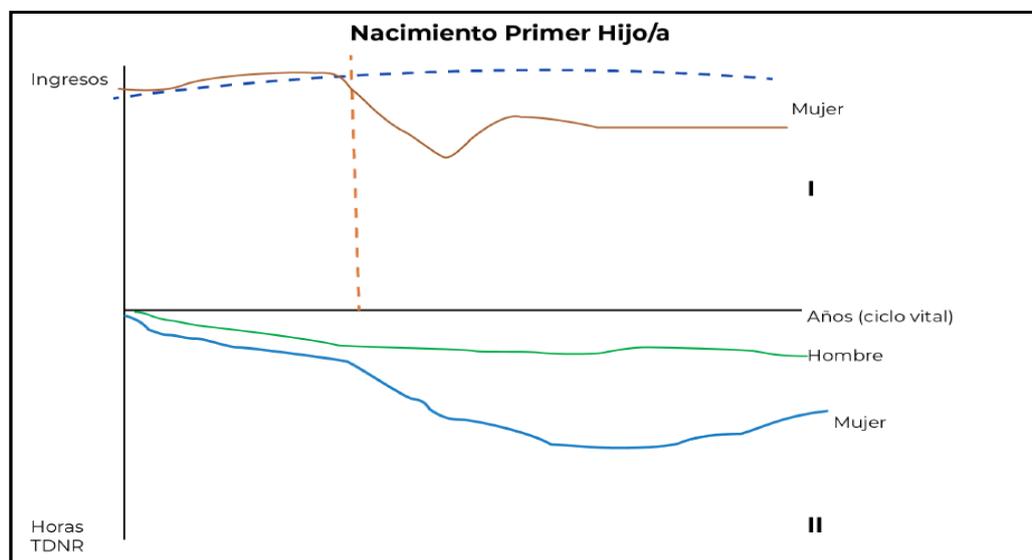
aspectos de la distribución de ingresos. En definitiva, la brecha salarial es permanente y sistémica para todas las cohortes de distribución de ingresos en el Perú (p. 6).

La brecha salarial de género reconoce claramente al modo donde mujeres y varones se preparan en el transcurso de sus vidas, esto es cómo ambos asignan su tiempo y recursos a lo largo sus vidas. De ese modo, la brecha salarial se justifica porque las mujeres, en proporción, reparten su tiempo y recursos de modo distinto a la manera en lo efectúan los varones. Ello además está dictado por las normas sociales imperantes que determinan la división sexual del trabajo actualmente (Rubin et al., 2009; Monzón y Fuertes, 2014).

Generalmente en nuestro país y departamento son las mujeres se ocupan de las labores domésticas no remunerado, esto es la maternidad, cuidado de los niños y ocupaciones del hogar. Para Bertrand (2017), esto lleva a las mujeres necesiten de más flexibilidad en la entrada a y salida de los mercados de trabajo, lo mismo que mientras estén trabajando en este. La mayor flexibilidad (horarios, la carga de tareas) que reclaman las mujeres en el mercado laboral para poder atender sus deberes domésticos es uno de los factores que precisan que, en promedio, accedan a menores salarios que los varones. De este modo son obligadas a tener empleos con horarios específicos o de tiempo parcial perjudicando sus posibilidades de ascenso y perfeccionamiento y mejora con relación a los varones; o laboran en condiciones de autoempleo siendo estos lo menores remunerados en el mercado. En la figura 1 se muestra un descenso de los ingresos después del nacimiento del primer hijo. Datos mencionados por la Organización Mundial del Trabajo (2018), señalan

que la penalización de la maternidad en nuestro país es de 12.9%, en tanto que, a la inversa con respecto a la paternidad, los ingresos de los varones aumentan en 5.9%.

**Figura 1: La brecha de ingresos y tiempo entre varones y mujeres**



**Fuente:** Tomado en base a resultados de Kleven, Landais y Sagaard (2018)

**Elaboración:** Propia

En nuestro país y en el departamento de Huánuco está presente tanto el empleo formal como el informal, esto se debe a que el sector formal no puede absorber toda la fuerza laboral existente, para el caso de Huánuco la falta de empresas o instituciones que puedan emplear formalmente a la mano de obra calificada como no calificada hace que se presente el empleo informal debido generalmente a los costos que se generan por el pago de impuestos y las prestaciones sociales que exige la formalidad.

Respecto a las mujeres y varones ocupados según su nivel educativo alcanzado en promedio para el departamento de Huánuco en el periodo de estudio, el 53.6% de las mujeres y el 43.9% de los varones con nivel primaria se encuentran ocupados, una ventaja de las mujeres respecto a los varones de 9.7% más de

mujeres ocupadas que tienen instrucción primaria. En secundaria las mujeres representan el 29.1% y los varones 37.9% una diferencia respecto a las mujeres de 8.8%. En el caso de superior no universitaria 7.1% de las mujeres y el 7.2% de los varones se encuentran ocupados no habiendo diferencias significativas y por último en superior universitario el 10.2% corresponde a las mujeres y el 11.0% a los varones una diferencia a favor de los varones de 0.8%. Hay más mujeres ocupadas solamente en primaria en los demás casos los varones tienen ventaja.

*Tabla 7: Mujeres y varones ocupados según nivel educativo alcanzado  
departamento de Huánuco: periodo 2001 - 2020*

Nivel de Educación	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Primaria (%)</b>																				
Mujeres	54.1	54.8	55.2	54.7	54.7	53.6	50.6	48.7	59.9	59.7	55.4	53.0	52.8	53.9	51.9	53.1	51.5	51.2	49.4	53.8
Varones	45.9	45.1	44.8	45.3	44.7	43.5	43.6	44.4	47.4	47.2	45.9	44.2	43.3	42.7	42.8	43.0	40.6	42.1	38.7	43.4
<b>Secundaria (%)</b>																				
Mujeres	33.7	30.6	30.4	34.1	31.5	32.4	35.3	36.1	23.7	23.4	24.9	25.1	26.8	29.2	28.6	27.0	28.6	25.9	28.2	26.5
Varones	37.1	37.6	38.2	38.0	38.3	38.4	38.0	38.1	35.3	33.0	36.0	36.8	36.6	39.6	39.6	38.1	39.9	39.3	41.5	37.8
<b>Superior No Universitaria (%)</b>																				
Mujeres	6.0	6.0	5.3	5.0	6.2	6.2	7.1	7.8	7.9	6.9	7.9	6.8	7.6	7.1	6.8	6.0	9.6	9.6	9.1	7.7
Varones	8.4	8.5	8.6	7.8	7.9	8.5	8.6	7.4	6.5	7.5	6.2	7.3	7.1	6.7	5.3	5.3	5.8	6.4	7.6	6.5
<b>Superior Universitaria (%)</b>																				
Mujeres	6.2	8.6	9.1	6.2	7.6	7.8	7.0	7.4	8.5	10.0	11.7	15.0	12.8	9.9	12.8	13.9	10.4	13.3	13.3	12.0
Varones	8.6	8.8	8.4	8.9	9.1	9.6	9.8	10.1	10.8	12.4	11.9	11.7	13.0	10.9	12.2	13.7	13.7	12.2	12.2	12.2

*Fuente:* Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2020). Perú: Brechas de género, 2020: Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres.

*Elaboración:* Propia

Respecto a la tasa de desempleo para el periodo 2001 – 2020, para el caso de los varones a nivel nacional la tasa desempleo promedio fue de 5.5% mientras para las mujeres equivalió a 6.5%; en el departamento de Huánuco la tasa de desempleo de los varones fue de 7.9% y de las mujeres el 9.2%, para ambos casos tanto nacional como departamental mayor fue el desempleo en las mujeres.

*Tabla 8: Tasa de desempleo nacional y departamental: periodo 2001 - 2020*

Años	Tasa de Desempleo Nacional (%)	Tasa de Desempleo Nacional (%)	Tasa de Desempleo Huánuco (%)	Tasa de Desempleo Huánuco (%)
	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones
2001	7.4	6.7	11.2	9.5
2002	8.2	7.6	10.5	9.4
2003	7.0	7.2	9.8	9.3
2004	8.3	6.6	9.7	9.1
2005	8.0	7.0	10.1	9.0
2006	7.5	5.6	9.6	8.5
2007	7.0	5.7	9.0	7.6
2008	6.9	5.3	8.8	8.3
2009	6.1	5.6	10.3	8.2
2010	6.0	4.6	9.1	7.3
2011	5.5	4.8	8,7	7.1
2012	5.5	4.0	8.1	6.9
2013	5.6	4.1	8.6	7.3
2014	5.0	4.2	7.4	6.3
2015	4.5	4.2	7.3	5.7
2016	5.6	4.9	7.2	6.1
2017	5.4	4.8	8.7	7.4
2018	5.4	4.3	8.9	7.6
2019	5.4	4.3	9.0	7.6
2020	9.7	9.1	10.8	9.4

*Fuente:* Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2020). Evolución de los indicadores de empleo e ingreso por departamento, 2007 – 2020. Repositorio institucional.

*Elaboración:* Propia

Para la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (2011) la brecha salarial de género es la diferencia entre las retribuciones salariales de los varones y de las mujeres expresada como un porcentaje del salario masculino. La incorporación de las mujeres al trabajo, pone de manifiesto que tanto las mujeres como los varones son productivos, siendo sustitutos perfectos en la producción, lo cual no deben existir brechas salariales. Para Floro & Willoughby (2016), la inserción laboral de las mujeres se desarrolló desde sus orígenes de manera desigual por varias razones, tales como la deficiencia en la preparación profesional o técnica, el quehacer doméstico no remunerado que realiza además de su empleo formal, y que disminuye a su vez el tiempo de trabajo en relación con los varones,

o los estereotipos sociales que han establecido destacadas diferencias entre el trabajo que puede realizar un varón y aquel que puede realizar una mujer.

Por otro lado, las desigualdades salariales que existen entre mujeres y varones pueden ser justificada por las diferencias en la productividad y los procesos de discriminación. Las desigualdades salariales son porque existe diferencias en la acumulación de capital humano (experiencia, años de educación y competencias vinculadas al mercado de trabajo) desde este enfoque y de acuerdo a la teoría del capital humano, de producirse divergencia en el nivel educativo, capacitación particular o experiencia laboral entre trabajadores se prevé variación en la productividad observable y por consiguiente se provoca diferencias salariales (Becker, 2009). Por el lado de los procesos de discriminación, las diferencias salariales entre mujeres y varones se suscitan porque se presentan efectos vinculados a la discriminación laboral denominados “sticky floor effect” que para Guy (1994, pp. 77-90) es donde las mujeres hacen labores de menor nivel y tienen pocas posibilidades de promoción laboral y “glass ceiling effect”, donde las mujeres son discriminadas por su condición social (raza, migrantes, etc.) donde el empleo se realiza en condiciones precarias, escasa movilidad laboral y obstáculos para el ascenso (Ge, et al., 2011, pp. 151-164).

En nuestro país ha habido avances respecto a las reformas laborales, pero todavía se mantienen trabas de acceso a las mujeres al mercado laboral, que no permiten la inserción laboral, tal es así que la tasa de desempleo de las mujeres es mayor que de los varones, por otro lado, la población en edad de trabajar ha aumentado en el periodo 2001 – 2020, a nivel nacional para el caso de las mujeres

ha aumentado 25.6% y para los varones 30.7%; a nivel departamental para el mismo periodo ha aumentado para las mujeres 19.7% y para los varones 19.8%.

*Tabla 9: Población en edad de trabajar nacional y departamental:  
periodo 2001 - 2020*

Años	Mujeres y Varones en Edad de Trabajar Nacional (PEA)		Total	Mujeres y Varones en Edad de Trabajar Huánuco (PEA)		Total
	Mujeres	Varones		Mujeres	Varones	
2001	9,298,230	8,577,324	17,875,554	251,912	259,322	511,234
2002	9,349,732	8,947,173	18,296,905	253,356	262,456	515,812
2003	9,401,726	9,102,237	18,503,963	255,345	263,478	518,823
2004	9,598,700	9,545,500	19,144,200	257,800	264,500	522,300
2005	9,779,200	9,722,300	19,501,500	261,900	268,900	530,800
2006	9,957,500	9,893,500	19,851,000	265,400	272,600	538,000
2007	10,128,300	10,063,600	20,191,900	268,300	275,700	544,000
2008	10,300,500	10,232,600	20,533,100	271,000	278,500	549,500
2009	10,473,400	10,401,600	20,875,000	273,700	281,300	555,000
2010	10,649,600	10,573,800	21,223,400	276,700	284,500	561,200
2011	10,826,700	10,749,700	21,576,400	280,100	288,100	568,200
2012	11,012,200	10,927,700	21,939,900	283,600	291,900	575,500
2013	11,196,200	11,107,100	22,303,300	287,300	295,700	583,000
2014	11,381,200	11,287,400	22,668,600	291,000	299,600	590,600
2015	11,566,300	11,468,000	23,034,300	294,800	303,600	598,400
2016	11,752,200	11,649,400	23,401,600	298,500	307,500	606,000
2017	11,939,400	11,832,300	23,771,700	302,300	311,500	613,800
2018	12,127,000	12,015,400	24,142,400	306,100	315,500	621,600
2019	12,313,800	12,197,700	24,511,500	309,900	319,500	629,400
2020	12,501,200	12,380,400	24,881,600	313,700	323,500	637,200

*Fuente:* Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2020). Evolución de los indicadores de empleo e ingreso por departamento, 2007 – 2020. Repositorio institucional.

*Elaboración:* Propia

La población económicamente activa (PEA) a nivel nacional en el periodo de análisis para las mujeres aumento en 14.9% y para los varones 18.5%; a nivel departamental la población económicamente activa para las mujeres solo se incrementó en 9.2% y para los varones 16.0%, esto nos indica que el mercado laboral departamental absorbe más varones que mujeres. Por otro lado, la brecha de la población económicamente respecto a los varones a nivel nacional se ha incrementado en 12.2% y a nivel departamental también se ha incrementado a

22.5%. A nivel nacional y departamental más varones han entrado a trabajar que las mujeres incrementándose la brecha respecto a los varones.

*Tabla 10: Población económicamente activa nacional y departamental:  
periodo 2001 - 2020*

Años	Mujeres y Varones Económicamente Activos Nacional (PEA)		Brecha Respecto a los Varones Nacional (PEA)		Mujeres y Varones Económicamente Activos Huánuco (PEA)		Brecha Respecto a los Varones Huánuco (PEA)	
	Mujeres	Varones	Personas	%	Mujeres	Varones	Personas	%
2001	5,798,500	7,563,700	1,765,200	23.3%	176,600	221,700	45,100	20.3%
2002	5,868,700	7,624,500	1,755,800	23.0%	178,200	223,500	45,300	20.3%
2003	5,923,560	7,813,600	1,890,040	24.2%	180,300	224,600	44,300	19.7%
2004	5,997,900	7,793,200	1,795,300	23.0%	181,400	225,900	44,500	19.7%
2005	5,986,700	7,880,100	1,893,400	24.0%	179,400	232,000	52,600	22.7%
2006	6,250,800	8,105,200	1,854,400	22.9%	178,500	237,500	59,000	24.8%
2007	6,555,800	8,351,400	1,795,600	21.5%	183,500	231,800	48,300	20.8%
2008	6,662,400	8,494,400	1,832,000	21.6%	185,800	238,000	52,200	21.9%
2009	6,811,700	8,639,700	1,828,000	21.2%	196,000	237,200	41,200	17.4%
2010	6,995,000	8,743,000	1,748,000	20.0%	195,100	242,800	47,700	19.6%
2011	7,062,700	8,886,100	1,823,400	20.5%	195,600	245,600	50,000	20.4%
2012	7,137,500	9,005,600	1,868,100	20.7%	195,200	249,700	54,500	21.8%
2013	7,224,900	9,101,500	1,876,600	20.6%	198,400	254,100	55,700	21.9%
2014	7,204,700	9,191,700	1,987,000	21.6%	200,500	259,100	58,600	22.6%
2015	7,210,100	9,288,300	2,078,200	22.4%	207,400	261,300	53,900	20.6%
2016	7,439,600	9,464,100	2,024,500	21.4%	200,100	263,000	62,900	23.9%
2017	7,636,700	9,579,100	1,942,400	20.3%	203,400	262,400	59,000	22.5%
2018	7,766,900	9,695,800	1,928,900	19.9%	207,600	262,800	55,200	21.0%
2019	7,938,900	9,891,500	1,952,600	19.7%	203,800	269,700	65,900	24.4%
2020	6,814,000	9,281,000	2,467,000	26.6%	194,600	263,900	69,300	26.3%

*Fuente:* Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2020). Evolución de los indicadores de empleo e ingreso por departamento, 2007 – 2020. Repositorio institucional.

*Elaboración:* Propia

Para Riobóo (2010), señala “a pesar de que en los últimos años se observa una tendencia general creciente hacia la equidad de género en la participación en el mercado de trabajo, todavía nos encontramos alejados de esa situación objetivo” (p.329). En el nuestro país y especialmente en Huánuco la equidad de género tanto en el ámbito educativo, laboral y de ingresos la transición es lenta.

Nicolson (como se citó en Ávila, 2018, p. 3) “argumento que existen tres,

tipos de barreras que obstaculizan la inserción en el mercado laboral en igualdad de condiciones que el varón, las barreras estructurales visibles e invisibles y el impacto psicológico inconsciente de la organización sobre la mujer”.

Muchos investigadores consideran que las brechas salariales de género es consecuencia de la educación y la experiencia laboral (capital humano). Para Galassi & Andrada (2011), afirman “que la educación incrementa la productividad marginal de las personas, es decir mayor nivel de educativo, mayor es la remuneración al trabajo, del mismo modo la educación es un medio que facilita a la empresa encontrar a los trabajadores más productivos; la productividad a su vez, es una función de las capacidades innatas individuales” (p.69).

Ávila (2018) menciona que “la importancia de la educación y las evidencias empíricas han permitido demostrado que existe discriminación salarial por género, la brecha salarial depende de los factores observables como años de escolaridad y experiencia laboral potencial de los trabajadores dependientes e independientes en el mercado laboral en Perú” (p. 54).

En el Perú y en el departamento de Huánuco el ingreso promedio proveniente de la actividad principal entre varones y mujeres existe una brecha salarial, para el periodo de análisis la brecha salarial de las mujeres respecto a los varones es de 28.9%, es decir los varones ganan más que las mujeres, para el caso de Huánuco es de 21.4% que se encuentra por debajo del promedio nacional pero los varones a nivel departamental ganan más que las mujeres.

*Tabla 11: Ingreso promedio y brecha salarial nacional y departamental: periodo*

*2001 - 2020*

Años	Ingreso Promedio Proveniente de la Actividad Principal - Nacional						Ingreso Promedio Proveniente de la Actividad Principal - Huánuco					
	Mujeres (Soles)	Variación Porcentual Anual	Varones (Soles)	Variación Porcentual Anual	Brecha Salarial Nacional (Soles)	Brecha Porcentual Anual Nacional Respecto a los Varones	Mujeres (Soles)	Variación Porcentual Anual	Varones (Soles)	Variación Porcentual Anual	Brecha Salarial Huánuco (Soles)	Brecha Porcentual Anual Departamental Respecto a los Varones
2001	509.4	2.2%	707.8	2.1%	198.4	28.0%	358.2	10.6%	365.8	4.7%	7.6	2.1%
2002	574.1	11.3%	771.6	8.3%	197.5	25.6%	249.9	-43.3%	320.1	-14.3%	70.2	21.9%
2003	549.8	-4.4%	818.5	5.7%	268.7	32.8%	261.1	4.3%	315.6	-1.4%	54.5	17.3%
2004	528.2	-4.1%	771.0	-6.2%	242.8	31.5%	286.7	8.9%	342.5	7.9%	55.8	16.3%
2005	562.5	6.1%	772.4	0.2%	209.9	27.2%	288.4	0.6%	356.6	4.0%	68.2	19.1%
2006	585.5	3.9%	824.3	6.3%	238.8	29.0%	319.3	9.7%	417.3	14.5%	98	23.5%
2007	618.0	5.3%	848.4	2.8%	230.4	27.2%	365.7	12.7%	456.8	8.6%	91.1	19.9%
2008	632.2	2.2%	962.6	11.9%	330.4	34.3%	365.6	0.0%	533.3	14.3%	167.7	31.4%
2009	693.6	8.9%	1,027.2	6.3%	333.6	32.5%	385.0	5.0%	581.0	8.2%	196	33.7%
2010	689.7	-0.6%	1,067.1	3.7%	377.4	35.4%	445.7	13.6%	616.3	5.7%	170.6	27.7%
2011	770.0	10.4%	1,147.2	7.0%	377.2	32.9%	527.9	15.6%	672.6	8.4%	144.7	21.5%
2012	849.4	9.3%	1,238.7	7.4%	389.3	31.4%	638.2	17.3%	842.6	20.2%	204.4	24.3%
2013	885.9	4.1%	1,272.0	2.6%	386.1	30.4%	691.5	7.7%	886.7	5.0%	195.2	22.0%
2014	933.9	5.1%	1,327.9	4.2%	394.0	29.7%	662.4	-4.4%	862.6	-2.8%	200.2	23.2%
2015	1,006.5	7.2%	1,385.7	4.2%	379.2	27.4%	728.5	9.1%	898.9	4.0%	170.4	19.0%
2016	1,044.6	3.6%	1,458.0	5.0%	413.4	28.4%	698.4	-4.3%	890.3	-1.0%	191.9	21.6%
2017	1,054.2	0.9%	1,465.2	0.5%	411.0	28.1%	673.8	-3.7%	932.6	4.5%	258.8	27.8%
2018	1,082.3	2.6%	1,492.7	1.8%	410.4	27.5%	717.3	6.1%	978.7	4.7%	261.4	26.7%
2019	1,144.6	5.4%	1,519.2	1.7%	374.6	24.7%	789.3	9.1%	957.9	-2.2%	168.6	17.6%
2020	1,059.8	-8.0%	1,302.8	-16.6%	243.0	18.7%	793.0	0.5%	804.9	-19.0%	11.9	1.5%

*Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2020). Evolución de los indicadores de empleo e ingreso por departamento, 2007 – 2020. Repositorio institucional.*

*Elaboración: Propia*

Por otro lado, la Ley N° 30709 Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres aprobada en el año 2017 en el artículo primero que el objetivo del mismo es “prohibir la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, mediante la determinación de categorías, funciones y remuneraciones que permitan la ejecución del principio de igual remuneración por igual trabajo”.

Es importante que el Estado en sus tres niveles de gobierno (nacional, regional y local) conozcan y reconozcan que existe distinción salarial de género y deben plantear políticas laborales equitativas, tanto el varón y la mujer deben

tener el mismo derecho a un salario igualitario ya que en la práctica hacen las mismas labores.

Por las razones expuestas la presente investigación pretende resolver la siguiente interrogante ¿Cuál es la relación entre la brecha de género educacional y la brecha de género salarial en el departamento de Huánuco: periodo 2001 – 2020?.

## **1.2 Formulación del Problema de Investigación General y Específicos**

### **1.2.1 Problema Central**

¿Cuál es la relación entre la brecha de género educacional y la brecha de género salarial en el departamento de Huánuco: periodo 2001 – 2020?

### **1.2.2 Problema Específicos**

- a) ¿Cuál es la relación entre el nivel educativo alcanzado y el ingreso promedio de las mujeres en el departamento de Huánuco: periodo 2001 – 2020?
  
- b) ¿Cuál es la relación entre la tasa de analfabetismo y el ingreso promedio de las mujeres en el departamento de Huánuco: periodo 2001 – 2020?

## **1.3 Formulación de Objetivo General y Específicos**

### **1.3.1 Objetivo General**

Determinar la relación entre la brecha de género educacional y la brecha

de género salarial en el departamento de Huánuco: periodo 2001 – 2020.

### **1.3.2 Objetivos Específicos**

- a) Determinar la relación entre el nivel educativo alcanzado y el ingreso promedio de las mujeres en el departamento de Huánuco: periodo 2001 – 2020.
  
- b) Determinar la relación entre la tasa de analfabetismo y el ingreso promedio de las mujeres en el departamento de Huánuco: periodo 2001 – 2020.

### **1.4 Justificación**

La importancia de realizar el presente estudio radicó en que éste permitió determinar la relación entre la brecha de género educacional y la brecha de género salarial en el departamento de Huánuco: periodo 2001 – 2020; las brechas de género educacionales y brechas de género salariales entre mujeres y varones su estudio y conocimiento es importante porque proporcionó información para poder reducir estas brechas.

Por otro lado, las brechas de género reflejan la brecha existente entre mujeres y varones respecto a las oportunidades de acceso y control de recursos económicos, sociales, culturales, políticos, etc., para el año 2020 en nuestro departamento en todos los niveles educativos excepto primaria y superior no universitaria los varones tienen más nivel educativo que las mujeres, esto es una realidad preocupante, que para el caso de las mujeres no tener un nivel educativo suficiente no les permite el desarrollo de capacidades, el acceso al empleo y la

independencia económica.

Así mismo respecto al ingreso promedio proveniente de la actividad principal existe una brecha de género salarial entre mujeres y varones que en el año 2020 asciende a 21.4%, es decir los varones ganan un 21.4% más que las mujeres, a pesar que realizan las mismas labores.

La investigación se justificó desde el punto de vista práctico porque su estudio permitió determinar la relación entre la brecha de género educacional y la brecha de género salarial en el departamento de Huánuco: periodo 2001 – 2020; con el estudio se establecerá un marco referencial sobre el cual los responsables de las decisiones políticas puedan adoptar estrategias y políticas públicas que sean sostenibles y puedan contribuir a la disminución de las brechas de género en nuestro departamento.

### **1.5 Limitaciones**

Para el desarrollo de la presente tesis se presentaron las siguientes limitaciones:

- Estimadores puntuales de la brecha de género educacional y la brecha de género salarial del departamento de Huánuco.
- De tipo temporal, los datos de las variables de estudio, anterior a 2001 presentan inconsistencias, no pudiendo ampliar el periodo de análisis
- Confiabilidad en la aplicación de técnicas e instrumentos de recolección de datos, su validez y confiabilidad.

## 1.6 Formulación de Hipótesis General y Específicas

### 1.6.1 Hipótesis General

Existe relación entre la brecha de género educacional y la brecha de género salarial en el departamento de Huánuco: periodo 2001 – 2020.

#### Hipótesis estadísticas

**H<sub>0</sub>**: No existe relación entre la brecha de género educacional y la brecha de género salarial en el departamento de Huánuco: periodo 2001 – 2020.

**H<sub>1</sub>**: Si existe relación entre la brecha de género educacional y la brecha de género salarial en el departamento de Huánuco: periodo 2001 – 2020.

### 1.6.2 Hipótesis Específicas

Existe relación entre el nivel educativo alcanzado y el ingreso promedio de las mujeres en el departamento de Huánuco: periodo 2001 – 2020.

#### Hipótesis estadísticas

**H<sub>0</sub>**: No existe relación entre el nivel educativo alcanzado y el ingreso promedio de las mujeres en el departamento de Huánuco: periodo 2001 – 2020.

**H<sub>1</sub>**: Si existe relación entre el nivel educativo alcanzado y el ingreso promedio de las mujeres en el departamento de Huánuco: periodo 2001 – 2020.

Existe relación entre la tasa de analfabetismo y el ingreso promedio de las mujeres en el departamento de Huánuco.

### **Hipótesis estadísticas**

**H<sub>0</sub>**: No existe relación entre la tasa de analfabetismo y el ingreso promedio de las mujeres en el departamento de Huánuco.

**H<sub>1</sub>**: Si existe relación entre la tasa de analfabetismo y el ingreso promedio de las mujeres en el departamento de Huánuco.

## **1.7 Variables**

Las variables de la presente investigación son:

### **Variable Independiente**

Brecha de Género Educativo.

#### **Indicadores**

- Tasa de analfabetismo.
- Logro educativo.
- Nivel de educación alcanzado.

### **Variable Dependiente**

Brecha de Género Salarial.

#### **Indicadores**

- Ingreso promedio.

## **1.8 Definición Teórica y Operacionalización de Variables**

**Brecha de Género Educativo:** Toma en cuenta la diferencia entre la tasa de analfabetismo logro educativo y nivel educativo alcanzado de las mujeres y varones, dividida entre la tasa de analfabetismo logro educativo y nivel educativo alcanzado de los varones (ONU, Mujeres, 2021).

**Brecha de Género Salarial:** Para ONU Mujeres (2019) “la brecha salarial de género es el porcentaje resultante de dividir dos cantidades: la diferencia entre el salario de los hombres y las mujeres, dividida entre el salario de los hombres”

En la siguiente tabla se presenta la operacionalización de las variables de la presente investigación:

*Tabla 12: Operacionalización de variables*

VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<b>Variable Independiente</b> Brecha de Género Educativo.	<b>Denominación:</b> Brecha de Género Educativo. <b>Tipo:</b> Independiente. <b>Naturaleza:</b> Cuantitativa. <b>Medición:</b> De razón. <b>Indicador:</b> Tasa de analfabetismo. Logro educativo. Nivel de educación alcanzado. <b>Unidad de Medida:</b> Porcentaje. Años. <b>Instrumento:</b> Ficha de registros de datos. <b>Dimensión:</b> Brecha Educativa. <b>Definición Operacional:</b> Toma en cuenta la diferencia entre la tasa de analfabetismo logro educativo y nivel educativo alcanzado de las mujeres y varones, dividida entre la tasa de analfabetismo logro educativo y nivel educativo alcanzado de los varones (ONU, Mujeres, 2021).	Brecha Educativa.	Tasa de analfabetismo. Logro educativo. Nivel de educación alcanzado.
<b>Variable Dependiente</b> Brecha de Género Salarial.	<b>Denominación:</b> Brecha de Género Salarial. <b>Tipo:</b> Dependiente. <b>Naturaleza:</b> Cuantitativa. <b>Medición:</b> De razón. <b>Indicador:</b> Ingresos promedios. <b>Unidad de Medida:</b> Soles. <b>Instrumento:</b> Ficha de registros de datos. <b>Dimensión:</b> Brecha Salarial. <b>Definición Operacional:</b> Para ONU Mujeres (2019) “la brecha salarial de género es el porcentaje resultante de dividir dos cantidades: la diferencia entre el salario de los hombres y las mujeres, dividida entre el salario de los hombres”.	Brecha Salarial.	Ingreso promedio.

*Elaboración: Propia*

## CAPÍTULO II

### 2. MARCO TEÓRICO

#### 2.1 Antecedentes de la Investigación

##### A nivel internacional

Larrañaga (1997) *Educación y superación de la pobreza en América Latina. Un estudio del proyecto Mitigación de la pobreza y desarrollo social del PNUD*; afirma que la educación “es un determinante esencial del crecimiento y, su principal vínculo con la pobreza es el impacto que el nivel y la calidad de la educación tienen sobre la productividad laboral y los ingresos futuros de los individuos” (p. 11). Por ese motivo, mediante la mejora educativa de la población, se logran avances en torno al capital humano disponible, en diversos ámbitos, consiguiendo repercusiones positivas en los niveles de ingresos.

En la investigación de Richard (2007) *Wage determination and gender discrimination in Uganda*; estudia la desigualdad salarial de género en Uganda usando la Encuesta Nacional de Hogares de Uganda en 2002 – 2003, encuentra que a las mujeres se les paga un 39% menos que a los varones en Uganda. Concluye que el factor principal de la diferencia salarial de género es la discriminación contra las mujeres. Un hallazgo interesante en este estudio es el resultado para la educación, es decir, la educación beneficia más a las mujeres, lo cual es consistente con el hallazgo de Psacharopoulos (1985) que analizó el retorno de la educación para 56 países y encuentra que la educación beneficia más a las mujeres que a los varones en gran parte de los países en desarrollo.

En la tesis de Figueroa & Miranda (2009), denominada *Las rentas laborales a partir de la educación y la experiencia laboral en el Ecuador en el periodo 2003 – 2008*; utilizando el modelo de Mincer y las Encuestas de Empleo y Desempleo Urbano del INEC (ENEMDU), el objetivo del estudio fue establecer la influencia e importancia del nivel de formación de la población y la experiencia laboral, para obtener un determinado ingreso económico; mediante el método de la función de los salarios del modelo de Mincer. La conclusión del estudio es que a través de la Teoría del Capital Humano existe una relación positiva entre la inversión en educación y los salarios, es decir a mayor salario mayor educación (p.85).

En el trabajo de Kabeer & Nataly (2013) denominado *Gender equality and economic growth: is there a win-win?*; la investigación pretende responder a las preguntas ¿En qué medida contribuye la igualdad de género al crecimiento económico? Y hasta qué punto ¿Es cierta la relación inversa? a través de análisis econométrico llegan a la conclusión, “que el aumento de la educación y el empleo de las mujeres amplía la reserva de talentos disponible para una economía, pero su impacto en el crecimiento a través de la ruta del mercado dependerá de en qué medida su educación se traduce en oportunidades de empleo y en el tipo de oportunidades de empleo disponibles para ellas. Si los mercados son débiles o faltan, si la única forma del trabajo que las mujeres pueden encontrar es improductivo y mal remunerado, o incluso no remunerado en absoluto, puede no cuentan mucho en el producto bruto interno” (p. 35).

Escandón & Ortiz (2014) en su tesis denominada *Tasa de retorno de la*

*educación para el Ecuador un análisis comparativo a partir de tres modelos de capital humano para el periodo 2003 – 2011*; el objetivo del estudio fue obtener la tasa de retorno de la educación en el Ecuador, usando para el análisis la base de datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (EMEMDU) a través de la aplicación de los tres modelos planteados (Mincer, Johnson y Arrazola et al.) revelan una diferencia entre la tasa de retorno de la educación alcanzada con el modelo de Mincer y las alcanzadas por Johnson y Arriola et al., en el modelo de Mincer la tasa de retorno es de 9.26%, Johnson 11.21% y Arrazola et al. 10.67% (p.80).

Galvis (2015) en *Diferencias salariales por género y región en Colombia Una aproximación con regresión por cuantiles*, investiga la existencia de brechas salariales por género afirma que es una cuestión que, al igual que en otros países, está presente en el mercado laboral colombiano. Esas brechas no son homogéneas en todo el país, lo que motiva su análisis de lo que sucede en cada región del país. Los resultados indican diferencias de salarios en favor de los varones en gran parte de las ciudades principales. No obstante, no toda la problemática puede ser atribuida a la existencia de discriminación, dado que existen factores que aclaran parte de la brecha salarial. Para precisarlos se utiliza la descomposición de Blinder-Oaxaca (BO) en el marco de la regresión por cuantiles. Las conclusiones indican que las brechas salariales no están señaladas por los atributos observables de las personas. Las disparidades son en su mayoría son explicadas por el efecto de las diferencias en la retribución de atributos como la educación y elementos no observados. la investigación evidencia patrones que exponen una mayor brecha salarial en las regiones periféricas en comparación con las ciudades más grandes.

Puesto que el efecto remuneración incorpora, en especial, la posibilidad de existencia de discriminación por género, es fundamental que se le dé la debida consideración a este resultado a efectos de plantear políticas al respecto (pp. 235-277).

En la tesis de Navarro (2015), *Gender wage gap and education: case in Dominican Republic*; el estudio analiza el caso de Republica Dominicana y presenta evidencia de la brecha salarial de género, usando datos del Banco Central de Republica Dominicana y mediante un modelo logit. Los resultados muestran que existe una brecha salarial de género en la República Dominicana con discriminación contra las mujeres y los determinantes clave del salario son la edad, la educación, el tipo de ocupación, el estado civil y el número de hijos. El modelo logit ordenado muestra que las probabilidades logarítmicas de pertenecer a un grupo de salarios altos son menores en 1.12 para las mujeres en este país. La educación superior (universitaria) reduce el grado de brecha salarial de género, el salario por hora para las mujeres con educación universitaria es un 8% menos que el salario por hora para los hombres con educación universitaria, en comparación con un 24% y 32% menos en otros niveles de grupos educativos. Por tanto, las políticas públicas deben centrarse en facilitar el acceso de las mujeres a la educación superior (universitaria) (p. 17).

En el estudio de García-Prieto & Gómez (2017) en *Gender wage gap and education: a stochastic frontier approach*; el propósito del documento es profundizar en la medición de la brecha salarial de género. Se proporciona un método adecuado para identificar qué parte de las diferencias salariales de género

se deben a la discriminación contra la mujer, y se estudia la relación entre las diferencias salariales y la educación. Mediante un enfoque de frontera estocástica, para identificar las desigualdades salariales de género y la relación con el nivel educativo. Se identificó un nivel importante de discriminación en el mercado laboral en España y esta problemática era mayor para los trabajadores de bajo nivel educativo. Además, se encontró que la presencia de una discriminación de género es menor únicamente para las mujeres con un nivel de educación alto. Comprobando de nuevo, la relevancia de la educación para disminuir la brecha salarial de género (p.14).

En la investigación de Acosta, Erazo & Riascos (2017) titulada *La educación y género: un análisis econométrico frente al nivel de ingreso de los hogares de Pasto, 2017*; el estudio tuvo por objetivo analizar la brecha salarial de género en Pasto, la recolección de los datos fue a través del muestreo probabilístico, aleatorio, estratificado y multietápico, y la aplicación de 382 encuestas para modelar la ecuación de Mincer, modelos de probit y obtener la descomposición de Blinder-Oaxaca. La conclusión señala que “la evidencia empírica indica que la educación es fundamental en el proceso de búsqueda y consecución de empleo, puesto que, el nivel de capacitación y educación prioritario para el desarrollo de determinadas actividades laborales. No obstante, en el mercado laboral de Pasto presenta rezagos significativos, debido a la existencia de una alta brecha salarial. De acuerdo al modelo econométrico de elección discreta Probit, se obtuvo que para las mujeres la educación se constituye como un elemento clave a la hora de encontrar un mejor empleo y con mayor remuneración, dado que la incrementa la probabilidad de obtener un mayor

ingreso” (p. 191).

Tarazona & Remolina, en el estudio titulado *Efectos de la tasa de retorno de la educación en Colombia (2009 – 2016)*; el estudio tuvo por objetivo analizar la tasa de rendimiento de la educación en Colombia a partir del modelo Minceriano, los datos usados fueron de la Gran Encuesta Integrada de Hogares que fueron utilizados para realizar la regresión lineal. La conclusión del estudio muestra “la existencia de incentivos para realizar inversión en capital humano en Colombia, una persona por cada año adicional de educación aspira a mejorar sus ingresos en 9%, así mismo se comprueba que la inversión en educación trae rendimientos futuros” (p. 32).

### **A nivel nacional**

Díaz, Arias & Vera Tudela. (2012) en *Does perseverance pay as much as being smart?: The returns to cognitive and non-cognitive skills in urban Perú*; estiman retornos a la educación, habilidades cognitivas y no cognitivas en el Perú usando la Encuesta de Habilidades y Mercado Laboral (ENHAB) que abarca una muestra de personas en edad de trabajar, mediante una estimación de variables instrumentales para tratar los problemas vinculados a la endogeneidad de los años de educación presentes en la ecuación de salarios. Los investigadores identificaron que el mercado laboral de nuestro país aprecia la educación y las habilidades cognitivas y no cognitivas. Encuentran que un aumento de una desviación estándar en los años de educación se encuentra relacionado con un aumento de 15% en los salarios (pp. 1-7).

Chujutalli (2017) en la tesis denominada *Maternidad y diferencias salariales en el sector público y privado del Perú urbano*; el estudio analiza el costo de la maternidad medido a través de los salarios del sector público y privado, utilizando mínimos cuadrados y la corrección de Heckman. La conclusión de la investigación indica “que la penalización de la maternidad es mayor en el sector privado que en el público. Además, se puede considerar que parte del efecto maternidad sobre el tratamiento de la mujer en el mercado laboral se podría estar dando no solo sobre salarios sino también vía cantidades, afectando de esta manera su participación” (p.28).

En la tesis Ávila (2018) denominada *Discriminación y brecha salarial por género en el Perú 2016*; el objetivo del estudio fue establecer la existencia de discriminación salarial e identificar los factores que influyen en la brecha salarial por género en los trabajadores dependientes e independientes en el mercado laboral de Perú en el año 2016, utilizando datos de la Encuesta Nacional de Hogares 2016 y mediante la estimación econométrica usando mínimos cuadrados ordinarios para establecer la explicación causas entre variables. Una de las conclusiones del estudio “se muestra evidencias sobre la existencia de brecha salarial por género en el mercado laboral para trabajadores dependientes la brecha total es de 28.3% de este valor total corresponde el 34.3% por posible discriminación por género, para trabadores independientes la brecha total es de 51.3% de dicho porcentaje el 50% por posible discriminación salarial” (p.54).

Ríos (2019) *Educación y brecha salarial de género en el Perú*; la hipótesis del estudio fue demostrar que un mayor nivel educativo en las mujeres del país,

dará como resultado una disminución en la brecha salarial de género, usando datos de la Encuesta Nacional de Hogares y mediante el modelo Oaxaca-Choe. La conclusión principal del estudio, indica “como resultado un favorable impacto de la educación en la disminución de la brecha salarial. Se encontró que hay una relación positiva entre ambas variables, la de educación y la del salario, obteniéndose un mayor salario debido a un mayor nivel educativo” (p. 40).

Defensoría del Pueblo (2019) *El impacto económico de la brecha salarial por razones de género*; el objetivo del estudio es que permita una aproximación y explorar los costos económicos de las desigualdades de la brecha salarial, utilizando datos de la Encuesta Nacional de Hogares 2017 y mediante un análisis cuantitativo toma en cuenta las determinantes y la composición de las brechas. Respecto a la magnitud de la brecha salarial indican que “analizando la brecha salarial promedio entre hombres y mujeres sin tomar en cuenta otras variables, esta alcanza un valor de 67.5% al 2017. Es decir, el salario percibido por los hombres es, en promedio, 67.5% más alto que el que reciben las mujeres” (p.26). En cuanto a las determinantes de la brecha aplicando dos modelos indican que “los rendimientos de la educación muestran que esta tiene un efecto positivo sobre los salarios. Los retornos marginales de la educación son muy similares para las mujeres y para los hombres. Los resultados muestran que los rendimientos de la educación son más altos para las mujeres solo en el caso de los percentiles 50 y 75 (por ejemplo, 2% para las mujeres y 1% para los varones en ambos grupos), es decir, entre los individuos de mayor ingreso” (p. 29).

## **2.2 Bases Teóricas**

### **2.2.1 Brechas de género educacional**

#### **Educación**

Los niveles educativos de mujeres y varones son casi iguales, existiendo brechas de género que tienen una repercusión relevante en los salarios y empleos en el mercado laboral. Para el caso de nuestro departamento un mayor número de mujeres acaba secundaria y superior no universitaria en cambio los varones acaban más primaria y superior universitaria: Por otro lado, existe evidencia empírica de Blau, Ferber y Winkler (1998) que indican que el nivel secundaria y posterior existe una disparidad significativa en el tipo de carreras y especializaciones; los varones en su mayor parte eligen carreras vinculadas a ciencia y matemáticas.

Las divergencias en la inversión al inicio y permanente en capital humano por motivos de género se manifiestan por el coste de oportunidad mayor de las mujeres. El tiempo menor de labores esperado y la discriminación provocada por la vida social, las apreciaciones parciales o las instituciones educativas (con el fin de mantener la división sexual del trabajo) disminuyen la utilidad deseable de invertir en su educación por parte de las mujeres.

#### **Aprendizaje en el Trabajo**

Las personas pueden aumentar su productividad no solamente mediante la educación formal, y también incrementando sus capacidades en el trabajo. La perspectiva de las mujeres de trabajar menos años y su escaso

apego compromiso al mercado de trabajo, conduce a que su inversión en esta clase de aprendizaje sea menor respecto a los varones por cada año que se pasan laborando. Blau, Ferber y Winkler (1998), corroboran con datos que se cuenta este patrón: En promedio las mujeres tienen menos experiencia laboral que los varones, indicando que la brecha es continuamente menor.

### **2.2.2 Brechas de género salarial**

El modelo del capital humano recopila otros elementos que explican las brechas salariales de mujeres y varones a partir de la oferta: i) Las horas que las mujeres dedican a las labores domésticas limitan el esfuerzo en sus trabajos, con lo que reduce su productividad confrontada con varones de su misma capacitación. ii) Dado que las familias prefieren la vida laboral del esposo respecto a la mujer en la delimitación geográfica de la familia, los ingresos se reducen con más probabilidad para las mujeres. iii) Mientras las mujeres asignen más atención a la familia que los varones, tendrán mayores limitaciones para ajustar modificaciones o requerimientos laborales que no se adecuen al horario establecido. iv) Si las mujeres impulsan una vida profesional breve que los varones, deberían destinar menos tiempo en encontrar un empleo mejor que los varones y, en consecuencia, obtendrían menor ingresos.

Para Marini (1989) los fundamentos por el lado de la demanda respecto a las brechas en los salarios por motivos de género están enfocados principalmente por la discriminación en el mercado de trabajo y los

elementos del ordenamiento laboral que persisten. Las peculiaridades en los sitios de trabajo y de los actores son puntos de atención, de modo que las disimilitudes en ganancias entre varones y mujeres se tribuyen a diferencias de oportunidades disponibles para cada sexo (pp. 343-380).

Por otro lado, para Blau, Ferber y Winkler (1998) mencionan que la discriminación por motivos de género en el mercado de trabajo se da cuando dos personas con igual formación profesional son tratados de una forma distinta simplemente por su sexo (p.186). La discriminación tiene una repercusión directa en menos salario de las mujeres a pesar que su productividad es igual a los varones. Si esta es frecuente y prolongado, la misma actitud de las mujeres será gravemente perjudicado; el incentivo de las mujeres para destinar sus ingresos en capital humano será menor que los varones.

Para Petersen y Morgan (1995) las brechas salariales por motivos de género entre mujeres y varones motivado por la discriminación por sexo se originan mediante múltiples modalidades. Primero, las mujeres pueden estar situadas de manera diferenciada en trabajos y actividades que varían en los salarios que pagan. Reflejándose en los procedimientos relacionados al reclutamiento, ascensos y despidos (denominado discriminación de colocación). Segundo las mujeres reciben un menor salario en puesto de trabajo prestado en la misma empresa (denominado discriminación salarial dentro del trabajo). Tercero las labores que se encuentran bajo control de las mujeres reciben menos salarios que las que ejecutan los varones, aun

cuando las exigencias de calificaciones u otros aspectos importantes en la determinación de los salarios sean similar (denominado discriminación valorativa) (pp. 329-365).

### 2.3 Bases Conceptuales

**Brecha de Género:** Para la CEPAL la brecha de género es una medida que muestra la distancia entre mujeres y varones respecto a un mismo indicador. Refleja la brecha existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de recursos económicos, sociales, culturales y políticos, entre otros.

**Brecha de Género Educativo:** Toma en cuenta la diferencia entre la tasa de analfabetismo logro educativo y nivel educativo alcanzado de las mujeres y varones, dividida entre la tasa de analfabetismo logro educativo y nivel educativo alcanzado de los varones (ONU, Mujeres, 2021).

**Brecha de Género Salarial:** Para ONU Mujeres (2019) “la brecha salarial de género es el porcentaje resultante de dividir dos cantidades: la diferencia entre el salario de los hombres y las mujeres, dividida entre el salario de los hombres”.

**División Sexual del Trabajo:** La división sexual del trabajo se refiere a la manera en que cada sociedad organiza la distribución del trabajo entre los varones y las mujeres, según los roles de género establecidos que se consideran apropiados para cada sexo (Glosario para la igualdad. Consulta en línea).

**Ingreso Promedio Mensual Proveniente del Trabajo:** Es el ingreso promedio mensual de las personas proveniente del trabajo, la cual es la principal fuente de recursos de las familias.

**Logro Educativo:** Son los años promedio de estudio alcanzado de mujeres y varones de 15 años a más.

**Nivel Educativo Alcanzado:** Son los niveles de educación alcanzado de mujeres y varones de 15 años a más.

**Tasa de Analfabetismo:** Cantidad de personas de 15 a más años de edad que declara no saber leer ni escribir expresado como porcentaje de la población del grupo de edades.

## 2.4 Bases Epistemológicas

Desde la postura de la etimología, la epistemología apunta al estudio del conocimiento, en la investigación científica es necesario de pautas epistemológicas que doten a la tesis dejar atrás los rasgos del objeto de estudio y materializar la naturaleza y causas del problema. Se necesita saber las situaciones internas del problema con la intención de resolverlo.

La economía, aun cuando es una disciplina de estudio bastante nueva - una vez que se la proclamo oficialmente una ciencia- muestra una gran cantidad de postulados, autores, teorías, métodos y doctrinas. Para la economía la epistemología es una rama reflexiva de esta, referida a las hipótesis y los modelos explicativos de la economía.

La tesis pretendió analizar la brecha de género educacional y la brecha de género salarial, que permita determinar la relación entre variables examinadas, a fin de poder predecir su actuación en el largo plazo. Sobre la base de ello diseñar propuestas dirigidas a la mejora de la calidad de vida de

los habitantes de la región.

El estudio intentó analizar suposiciones teóricas o modelos existentes en la ciencia económica y estudiar aspectos inadecuadamente identificados, aclarados o exentos de información y responder la temática formulada presentes del departamento de Huánuco.

Los fines de la tesis fue la obtención de información de las variables e indicadores analizados, facilitando la demostración de una teoría o modelo mediante la comprobación de hechos aceptados y situaciones de validez admitida en la teoría económica dando respuesta a la hipótesis formulada.

En el método deductivo en donde un resultado es por la formulación de una hipótesis, la presencia de una suposición teórica es apropiada para generar conocimiento. De la teoría se deducen las hipótesis, siendo conocimientos teóricos. Las hipótesis son el resultado final que se obtiene con la metodología deductiva, por medio de ella se desea contrastar si existe relación entre la brecha de género educacional y la brecha de género salarial en el departamento de Huánuco, utilizando data de series de tiempo de los indicadores de las variables examinadas, usando estadísticos de prueba de hipótesis ( $R^2$ , Durbin Watson y t-student) facilitando la contrastación y validación de las hipótesis propuestas.

Con la aplicación de los principios, criterios filosóficos y epistemológicos incorporados en la investigación, intentamos aportar al entendimiento del problema.

## CAPITULO III

### 3. METODOLOGÍA

#### 3.1 Ámbito

Departamento de Huánuco: periodo 2001 – 2020.

#### 3.2 Población

Debido a que el diseño de investigación fue no experimental se tomó a la población en general, se analizó las series de tiempo de brechas de género educacional y brecha de género salarial y sus correspondientes indicadores desde 2001 – 2020 con un total de 20 años, tomando como fuente principal el Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI.

#### 3.3 Muestra

El estudio no implica de una muestra, por cuanto se trabajó el periodo de estudio, por consiguiente, se hizo uso de una población – muestra.

#### 3.4 Nivel y Tipo de Estudio

Nuestra investigación se encuentra en el nivel correlacional, ya que buscamos determinar el grado de asociación entre las variables, brecha de género educacional y brecha de género salarial. Además, tomamos en consideración que el estudio tiene un nivel explicativo debido a que queremos identificar el modo en que dichas variables están relacionadas.

El estudio fue de tipo aplicada dado que se requiere comparar el enfoque teórico usado con la serie de datos brecha de género educacional y

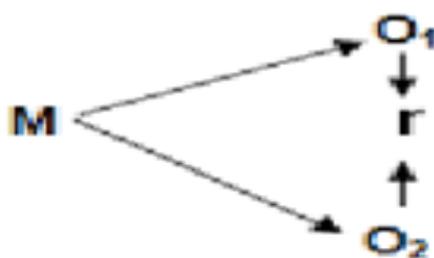
brecha de género salarial.

### 3.5 Diseño de Investigación

El diseño de la investigación fue de tipo no experimental, porque el propósito esencial fue describir las variables planteadas y analizar su influencia e interrelación de en el periodo 2001 – 2020.

La investigación es longitudinal por cuanto la observación se desarrollará en un periodo específico (2001 – 2020), del mismo modo se buscará determinar la relación entre la variable explicativa (brecha de género educacional) y la variable explicada (brecha de género salarial).

El esquema de la investigación fue el siguiente:



*M: Muestra.*

*O<sub>1</sub>: Brecha de Género Educacional.*

*O<sub>2</sub>: Brecha de Género Salarial.*

*r: Correlación de las variables.*

### 3.6 Métodos, Técnicas e Instrumentos

El método del estudio fue hipotético deductivo, de nivel correlacional ya que buscamos determinar el grado de asociación entre las variables, brecha de género educacional y brecha de género salarial. Además, el estudio tiene un nivel explicativo (relación causal entre variables) debido a que quisimos identificar el modo en que las variables están relacionadas.

El estudio fue de tipo aplicada dado que se requirió comparar el enfoque teórico usado con la serie de datos brecha de género educacional y brecha de género salarial.

Para obtener los datos que se usó en la investigación fue información secundaria. Para lo cual se realizó el análisis documental de publicaciones a fin de obtener información estadística de las variables en estudio.

García (2002) señala que “el análisis documental es una forma de investigación técnica, un conjunto de operaciones intelectuales, que buscan describir y representar los documentos de forma unificada sistemática para facilitar su recuperación. Comprende el procesamiento analítico- sintético que, a su vez, incluye la descripción bibliográfica y general de la fuente, la clasificación, indización, anotación, extracción, traducción y la confección de reseñas”.

A través del análisis documental se obtuvo datos de la brecha de género educacional y la brecha de género salarial. El instrumento que se utilizó para

la tesis fue por medio de ficha de registro de datos.

### **3.7 Validación y Confiabilidad del Instrumento**

De acuerdo a Villasís et al (2018) “el concepto de validez en investigación se refiere a lo que es verdadero o lo que se acerca a la verdad. En general se considera que los resultados de una investigación serán válidos cuando el estudio está libre de errores” (p. 415). Los mismos autores indican que “los resultados de un estudio pueden considerarse confiables cuando tienen un alto grado de validez, es decir, cuando no hay sesgo” (p. 416).

En el estudio las variables fueron medidas y recabadas de fuentes secundarias, teniendo un contacto indirecto con el objeto de estudio. La información de los indicadores de las variables está disponible desde antes de iniciar el estudio y se ha conseguido esa información mediante estadísticas del Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI relativo a brecha de género educacional y brecha de género salarial del departamento de Huánuco. La información fue conseguida de documentos, encuestas y base de datos de la entidad mencionada.

Para el procesamiento de datos, primero se hizo la recolección de datos, para luego hacer el procesamiento de datos recabados y codificados (base de datos) que se encuentran registrados, clasificados y almacenados. Por otro lado, la data de esta entidad fue recopilada y registrada usando diversos instrumentos de medición, como consulta de respecto a brechas, memorias anuales y encuestas. Luego estos datos fueron procesados por investigadores para

elaborar los indicadores respecto a las variables del presente estudio. Por tratarse de información oficial (INEI), la validez y confiabilidad está implícita.

Para la confiabilidad y validez de los resultados, fue a través de los resultados de gráficos, R cuadrado ( $R^2$ ),  $R^2$  Ajustado, t- student, coeficientes estadísticos empleados en modelos de regresión para contrastar una hipótesis, es usado en relación a un modelo estadístico.

La investigación fue longitudinal por cuanto la observación se desarrolló en un periodo específico (2001 – 2020), del mismo modo se buscó determinar la relación entre la variable explicativa (brecha de género educacional) y las variables explicadas (brecha de género salarial).

La ecuación de regresión lineal fue:

$$BGS = f (BGE)$$

o

$$BGS = \beta_1 + \beta_2 BGE + \mu t$$

Donde:

*BGS: Brecha de Género Salarial.*

*BGE: Brecha de Género Educacional.*

*$\beta_1, \beta_2$ : Parámetros a calcular.*

*$\mu t$ : Término de perturbación u otras variables.*

El tratamiento de la información trazados en el modelo lineal del

estudio fue procesado con el software EViews, el cual es un paquete estadístico, usado sobre todo para ejecutar análisis econométricos de datos, que permitió llevar cabo la estimación y diagnósticos del modelo, y también aplicarlo para la predicción de nuevas observaciones.

### **3.8 Procedimiento**

Recopilada la información requerida se procesó y clasificó con la finalidad de presentarlos en tablas estadísticas sobre la evolución y comportamiento de cada una de las variables en estudio, en este sentido se usó la estadística y la econometría, para favorecer el tratamiento y estudio de las relaciones entre variables y así definir de forma cuantitativa, si existe relación entre la brecha de género educacional y la brecha de género salarial en el departamento de Huánuco: periodo 2001 – 2020, fue necesario contar con herramientas técnicas de aplicación estadística, programas como Excel 2019 y EViews 12.

### **3.9 Tabulación y Análisis de Datos**

La recolección de datos se llevó a cabo mediante la búsqueda de datos estadísticos longitudinales existentes usando técnicas computacionales, para el recojo de datos cuantitativos se utilizó la base de datos abiertos del Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI de las variables de estudio.

La técnica de recolección de datos fue a través de la revisión de las bases de datos de la entidad mencionada (análisis documental), identificando la información sobre los temas específicos planteados en la tesis para luego mediante ficha de registro de datos se ordenó los mismos para luego poder

procesarlos mediante técnicas computacionales en el programa Excel y luego en el programa econométrico EViews.

El análisis de datos consistió en analizar la data previamente recogida con el objetivo de obtener conclusiones sobre la información, para ampliar los conocimientos sobre la tesis presentada. Los datos fueron sometidos a análisis econométrico con la finalidad de obtener las relaciones de las variables de estudio y de esta manera comprobar y comparar las teorías que se basan la presente investigación.

Una vez recogidos los datos cuantitativos, el plan de tabulación consistió en poder determinar los resultados de las variables que se pueden presentar y qué relaciones de las variables se necesitan, para poder dar respuesta a las hipótesis planteadas.

Terminado el análisis descriptivo y comparativo, se llevó adelante el análisis de causalidad, identificando todos los nexos posibles entre todas las variables, para luego presentarlos en tablas.

### **3.10 Consideraciones Éticas**

Se respetó las autorías de las fuentes de información; los estándares de calidad y protocolos que exige la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Facultad de Economía y se respetó también el estilo de redacción APA en toda la redacción del presente estudio.

## CAPITULO IV

### 4. RESULTADOS

#### 4.1 Resultados

Presentamos los resultados logrados con la estimación econométrica (elaboración de la tesis); con rigurosidad en la validación de las hipótesis formuladas (contrastación de hipótesis formuladas), inmediatamente se pasó a discutir y/o comparar los resultados con los alcanzados en otros estudios (discusión).

#### 4.2 Resultados Encontrados

Para la presentación de los resultados se hizo uso de estadísticos, que permitieron analizar y concluir la hipótesis general; de que existe relación entre la brecha de género educacional y la brecha de género salarial en el departamento de Huánuco: periodo 2001 – 2020.

##### 4.2.1 Resultados de la Estimación del Modelo Econométrico

Haciendo uso de la serie histórica de los datos estadísticos de la variable endógena y exógena, en periodo anual durante 20 años se obtuvo 20 observaciones, de los años 2001 – 2020.

##### **Hipótesis General**

**Existe relación entre la brecha de género educacional y la brecha de género salarial en el departamento de Huánuco: periodo 2001 – 2020.**

##### **Hipótesis Estadísticas**

$H_0$  No existe relación entre la brecha de género educacional y la brecha de género salarial en el departamento de Huánuco: periodo 2001 – 2020.

$H_1$  Si existe relación entre la brecha de género educacional y la brecha de género salarial en el departamento de Huánuco: periodo 2001 – 2020.

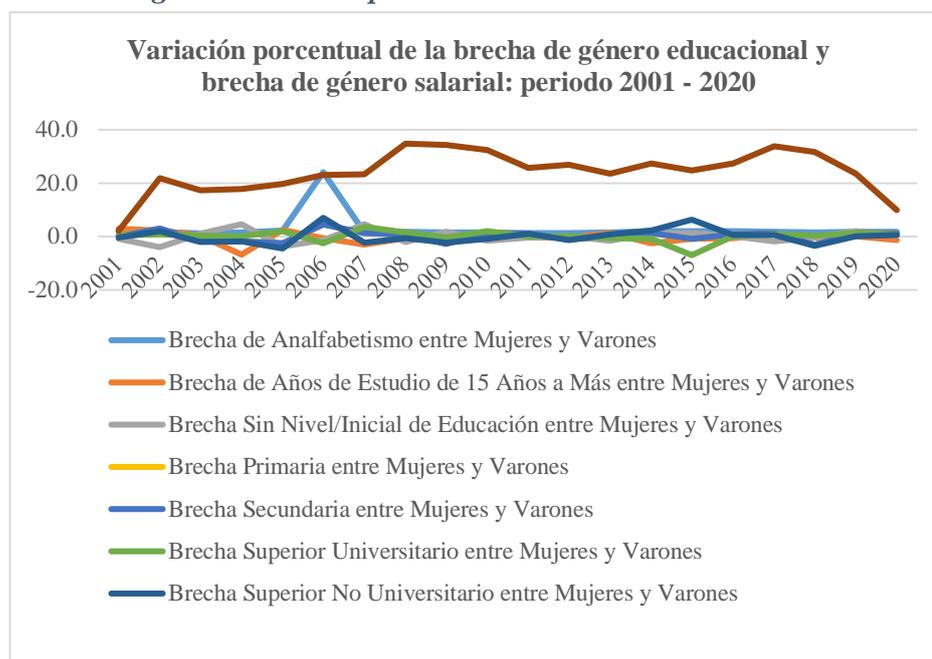
*Tabla 13: Indicadores de brecha de género educacional y brecha de género salarial: periodo 2001 - 2020*

Años	Brecha de Analfabetismo entre Mujeres y Varones (%)	Brecha de Años de Estudio de 15 Años a Más entre Mujeres y Varones (%)	Brecha Sin Nivel/Inicial de Educación entre Mujeres y Varones (%)	Brecha Primaria entre Mujeres y Varones (%)	Brecha Secundaria entre Mujeres y Varones (%)	Brecha Superior Universitario entre Mujeres y Varones (%)	Brecha Superior No Universitario entre Mujeres y Varones (%)	Brecha Ingresos Anual Departamental Respecto a los Varones (%)
	Brecha	Brecha	Brecha	Brecha	Brecha	Brecha	Brecha	Brecha
2001	20.3	0.7	14.4	0.0	-12.5	-1.6	-0.3	7.6
2002	20.4	0.5	16.3	-4.0	-9.6	-2.4	-0.3	70.2
2003	18.7	0.6	14.7	-3.0	-11.2	-1.2	0.6	54.5
2004	18.0	0.8	12.3	1.6	-13.0	-1.3	0.3	55.8
2005	20.7	0.3	17.1	-2.1	-15.5	-2.5	3.0	68.2
2006	28.9	0.3	15.6	-3.5	-11.0	-1.2	0.2	98.0
2007	16.1	0.5	12.1	1.1	-9.8	-2.5	-0.9	91.1
2008	16.2	0.5	12.1	-1.0	-8.9	-1.7	-0.6	167.7
2009	15.7	0.4	12.0	0.8	-11.6	-1.7	0.5	196.0
2010	15.5	0.4	12.5	-0.9	-10.4	-2.4	1.3	170.6
2011	13.4	0.2	11.0	-1.3	-9.3	-1.6	1.3	144.7
2012	13.0	0.1	10.6	-1.1	-10.5	0.9	0.2	204.4
2013	13.4	0.1	11.8	-2.8	-10.3	0.1	1.0	195.2
2014	13.7	0.3	11.5	-1.4	-9.0	-1.2	0.0	200.2
2015	13.1	0.4	10.0	-0.1	-9.8	0.8	-0.9	170.4
2016	13.8	0.4	9.5	0.1	-9.1	0.7	-1.2	191.9
2017	12.5	0.2	11.0	-1.8	-7.9	3.2	-4.6	258.8
2018	11.5	0.1	10.4	-2.1	-11.0	2.5	0.3	261.4
2019	12.9	0.3	10.2	-0.2	-9.6	0.2	-0.7	168.6
2020	12.7	0.4	9.9	0.2	-8.4	-0.2	-1.6	11.9

*Fuente:* Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2020). Perú: Brechas de género, 2020: Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres. Repositorio institucional.

*Elaboración:* Propia

**Figura 2: Variación porcentual de la brecha de género educacional y brecha de género salarial: periodo 2001 - 2020**



**Fuente:** Tabla 13  
**Elaboración:** Propia

La brecha de género educacional, conformada por la brecha de analfabetismo, los varones presentan menor analfabetismo que las mujeres; brecha de años de estudio de 15 años a más entre mujeres y varones, los varones tienen más años de estudio que las mujeres en el periodo de estudio; respecto a la brecha del nivel de estudio alcanzado los varones superan a las mujeres en todos los niveles excepto sin nivel/inicial. En cuanto a la brecha de género salarial (línea roja en la figura), los varones tienen mayor salario que las mujeres. Las variaciones porcentuales anuales se muestran en la Figura 3.

### **Estadísticos Descriptivos de las Variables**

Presentamos los estadísticos descriptivos de las variables:

*Figura 3: Estadísticos descriptivos de las variables brecha de género salarial y brecha de género educacional*

	<b>BGS</b>	<b>BGE</b>
<b>Mean</b>	<b>7.78E+02</b>	<b>1.84E+06</b>
<b>Median</b>	<b>7.58E+04</b>	<b>1.35E+04</b>
<b>Maximum</b>	<b>1.43E+07</b>	<b>6.38E+03</b>
<b>Minimum</b>	<b>2.58E+06</b>	<b>12195901</b>
<b>Std. Dev.</b>	<b>3.27E+07</b>	<b>1.74E+03</b>
<b>Skewness</b>	<b>0.521327</b>	<b>1.116305</b>
<b>Kurtosis</b>	<b>2.343128</b>	<b>3.518821</b>
<b>Jarque-Bera</b>	<b>1.239310</b>	<b>4.695987</b>
<b>Probability</b>	<b>0.529251</b>	<b>0.092146</b>
<b>Sum</b>	<b>1.63E+09</b>	<b>3.87E+07</b>
<b>Sum Sq. Dev.</b>	<b>2.15E+15</b>	<b>6.13E+12</b>
<b>Observations</b>	<b>20</b>	<b>20</b>

*Fuente: Datos de BGE, BGS Procesados con EViews 12*

*Elaboración: Propia*

La figura anterior exhibe los estadísticos descriptivos de la Brecha de Género Salarial es 0.529251 mayor al nivel de significancia 0.05, indica una distribución normal, rechazándose la hipótesis nula de normalidad en la variable Brecha de Género Salarial. De igual modo, la Brecha de Género Educacional tiene una distribución normal, la probabilidad relacionada al Jarque-Bera es 0.092146 mayor al nivel de significancia 0.05.

Estimación de la regresión usando mínimos cuadrados ordinarios.

**Tabla 14: Estimación de la ecuación econométrica brecha de género salarial**

Dependent Variable: BGS

Method: Least Squares

Date:08/30/22 Time: 10:34

Sample: 2001 2020

Included observations: 20

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	2.817442	1.663913	1.432459	0.0000
BGAMV	-0.87E-01	2.51E-02	2.271478	0.0326
BGAEMV	-0.86E-04	2.32E-08	2.345821	0.0128
BGSNIMV	-0.81E-03	2.49E-03	2.134642	0.0342
BGPMV	-0.78E-06	2.33E-06	2.156728	0.0673
BGSMV	-0.89E-02	2.47E-04	2.314611	0.0814
BGSNUMV	-0.73E-06	2.63E-01	2.229714	0.0523
BGSUMV	-0.75E-08	2.38E-02	2.546731	0.0367
R-squared	0.817432	Mean dependent var		4.563960
Adjusted R-squared	0.796241	S.D. dependent var		1.832721
S.E. of regression	3.494716	Akaike info criterion		4.711626
Sum squared resid	6.383711	Schwarz criterion		4.159889
Log likelihood	3.576339	Hannan-Quinn criter.		4.337249
F-statistic	3.346943	Durbin-Watson stat		1.837236
Prob(F-statistic)	0.000721			

**Fuente:** Datos de BGE, BGS Procesados con EViews 12**Elaboración:** Propia

El modelo es:

$$BGS = 2.817442 - 0.87E-01BGAMV - 0.86E-04BGAEMV - 0.81E-03BGSNIMV - 0.78E-06BGPMV - 0.89E-02BGSMV - 0.73E-06BGSNUMV - 0.75E-08BGSUMV$$

$$\beta_1 = 2.817442$$

$$\beta_2 = -0.87E-01$$

$$\beta_3 = -0.86E-04$$

$$\beta_4 = -0.81E-03$$

$$\beta_5 = -0.78E-06$$

$$\beta_6 = -0.89E-02$$

$$\beta_7 = -0.73E-06$$

$$\beta_8 = 0.75E-08$$

El modelo ajustado es:

$$BGS = 2.81 - 0.87E-01 - 0.87E-01BGAMV - 0.86E-04BGAEMV - 0.81E-03BGSNIMV - 0.78E-06BGPMV - 0.89E-02BGSMV - 0.75E-06BGSUMV - 0.73E-08$$

Dónde:

- $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5, \beta_6, \beta_7, \beta_8$ : son los coeficientes calculados de la variable Brecha de Género Educacional (*BGE*) e intercepto respectivamente.
- 2.81 es el intercepto de la ecuación, un valor marginal para el coeficiente  $\beta_1$  de cantidad y tendencia positiva, que significa el valor de la brecha de género educacional (Brecha de Género Analfabetismo entre Mujeres y Varones (BGAMV), Brecha de Género Años de Estudio entre Mujeres y Varones (BGAEMV), Brecha de Género Sin Nivel/Inicial entre Mujeres y Varones (BGSNIMV), Brecha de Género Primaria entre Mujeres y Varones (BGPMV), Brecha de Género Secundaria entre Mujeres y Varones (BGSMV), Brecha de Género Superior No Universitaria entre Mujeres y Varones (BGSNUMV), Brecha de Género Superior

Universitaria entre Mujeres y Varones (BGSUMV), independiente de las intervenciones de la variable brecha de género salarial.

- Si se disminuye en 1% la brecha de género de analfabetismo entre mujeres y varones, se disminuirá en 0.87% la brecha de género salarial entre mujeres y varones.
- Si se disminuye en 1% la brecha de género años de estudio entre mujeres y varones, se disminuirá en 0.86% la brecha de género salarial entre mujeres y varones.
- Si se disminuye en 1% la brecha de género sin nivel/inicial entre mujeres y varones, se disminuirá en 0.81% la brecha de género salarial entre mujeres y varones.
- Si se disminuye en 1% la brecha de género primaria entre mujeres y varones, se disminuirá 0.78% la brecha de género salarial entre mujeres y varones.
- Si se disminuye en 1% la brecha de género secundaria entre mujeres y varones, se disminuirá en 0.89% la brecha de género salarial entre mujeres y varones.
- Si se disminuye en 1% la brecha de género superior no universitaria entre mujeres y varones, se disminuirá en 0.73% la brecha de género salarial entre mujeres y varones.
- Si se disminuye en 1% la brecha de género superior universitaria entre mujeres y varones, se disminuirá en 0.75% la brecha de género salarial entre mujeres y varones.
- El valor de t calculado es menor al 0.05, rechazándose la hipótesis nula.

- El valor F calculado es menor a 0.05 (0.000721), rechazándose la hipótesis nula.

*Tabla 15: Análisis del signo del parámetro*

Parámetro	Signo Teórico	Signo Estimado	Contrastación
BGAMV	-	-	Correcto
BGAEMV	-	-	Correcto
BGSNIMV	-	-	Correcto
BGPMV	-	-	Correcto
BGSMV	-	-	Correcto
BGSNUMV	-	-	Correcto
BGSUMV	-	-	Correcto

*Fuente: Datos de BGE, BGS Procesados con EViews 12*

*Elaboración: Propia*

El análisis del signo de la tabla se concluye sobre la contrastación del mismo.

- De forma empírica y esperada el signo es negativo para las variables brecha de género educacional.

*Tabla 16: Estadísticos de bondad de ajuste*

R-squared	0.817432	Mean dependent var	4.563960
Adjusted R-squared	0.796241	S.D. dependent var	1.832721
S.E. of regression	3.494716	Akaike info criterion	4.711626
Sum squared resid	6.383711	Schwarz criterion	4.159889
Log likelihood	3.576339	Hannan-Quinn criter.	4.337249
F-statistic	3.346943	Durbin-Watson stat	1.837236
Prob(F-statistic)	0.000721		

*Fuente: Datos de BGE, BGS Procesados con EViews 12*

*Elaboración: Propia*

De los estadísticos de bondad de ajuste, los indicadores significativos a destacar son R cuadrado y el R cuadrado ajustado, que muestran la validación o no del modelo econométrico de la tesis.

- R-Squared ( $R^2$ ) para el software estadístico Eviews, el estadístico  $R^2$  debe ser mayor al 0.7 (o 70%), de modo que el modelo econométrico sea explicado de forma aceptable; y como se observa en la tabla anterior el ( $R^2$ ) estimado es 0.817432 (o 81%), lo cual nos indica que la variable brecha de género educacional (Brecha de Género Analfabetismo entre Mujeres y Varones, Brecha de Género Años de Estudio entre Mujeres y Varones, Brecha de Género Sin Nivel/Inicial entre Mujeres y Varones, Brecha de Género Primaria entre Mujeres y Varones, Brecha de Género Secundaria entre Mujeres y Varones, Brecha de Género Superior No Universitaria entre Mujeres y Varones, Brecha de Género Superior Universitaria entre Mujeres y Varones) explican el comportamiento de la brecha de género salarial en el departamento de Huánuco.
- El Durbin Watson stat es de  $1.837236 < 2$  indicando que existe correlación lineal negativa.

### **Hipótesis Específica 1**

**Existe relación entre el nivel educativo alcanzado y el ingreso promedio de las mujeres en el departamento de Huánuco: periodo 2001 – 2020.**

### **Hipótesis estadísticas**

**$H_0$ :** No existe relación entre el nivel educativo alcanzado y el ingreso promedio de las mujeres en el departamento de Huánuco: periodo 2001 – 2020.

**H<sub>1</sub>**: Si existe relación entre el nivel educativo alcanzado y el ingreso promedio de las mujeres en el departamento de Huánuco: periodo 2001 – 2020.

Se recabo datos del nivel educativo alcanzado y el ingreso promedio de las mujeres del periodo de análisis, permitiendo demostrar la hipótesis específica 1:

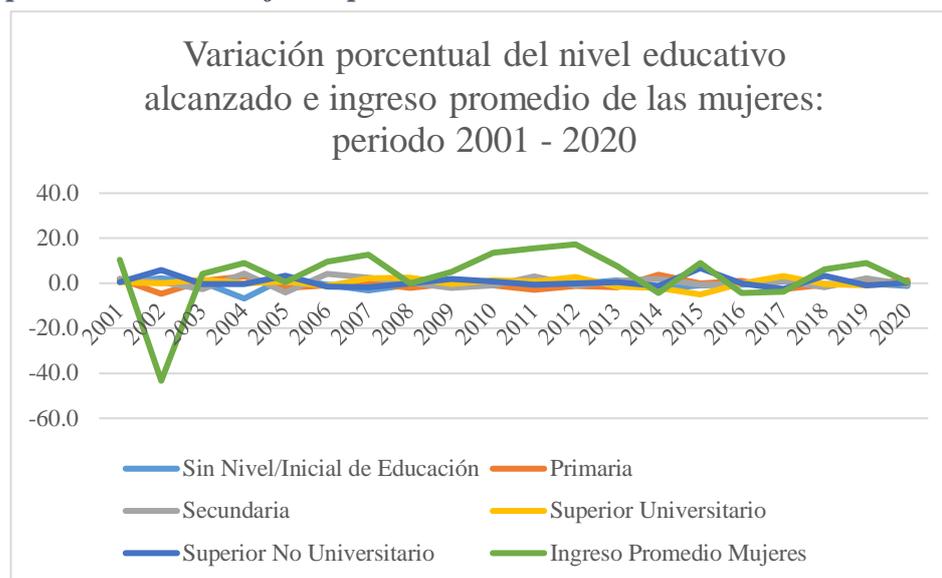
*Tabla 17: Nivel educativo alcanzado e ingreso promedio de las mujeres: periodo 2001 - 2020*

Años	Sin Nivel/Inicial de Educación (%)	Primaria (%)	Secundaria (%)	Superior Universitario (%)	Superior No Universitario (%)	Ingreso Promedio Mujeres (soles)
	Mujeres	Mujeres	Mujeres	Mujeres	Mujeres	Mujeres
2001	11.5	30.6	38.9	8.9	10.1	509.4
2002	11.0	29.4	38.8	10.2	10.6	574.1
2003	10.8	30.1	37.7	10.2	11.2	549.8
2004	10.6	27.9	39.8	10.4	11.3	522.6
2005	9.8	28.5	39.5	10.5	11.7	551.0
2006	9.3	27.5	39.8	11.1	12.3	576.8
2007	8.7	26.7	39.4	12.5	12.6	652.3
2008	8.7	25.6	40.3	12.5	13	673.2
2009	8.3	25.6	38.8	13.7	13.5	740.0
2010	8.2	24.8	39.9	13.3	13.8	737.0
2011	7.7	24.6	39.8	13.7	14.3	818.6
2012	7.1	23.5	39.9	15.4	14.1	903.2
2013	6.9	24.0	40.0	15.4	13.6	935.5
2014	7.0	23.8	40.0	16.0	13.3	984.7
2015	6.5	23.4	41.1	13.1	15.9	1,052.7
2016	6.6	23.4	39.8	14.2	16.0	1,100.6
2017	6.4	22.9	40.3	14.0	16.3	1,107.3
2018	6.0	22.8	40.3	13.9	16.9	1,135.0
2019	5.9	22.0	40.0	14.9	17.3	1,199.4
2020	5.4	21.9	41.9	14.5	16.4	1,103.4

*Fuente:* Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2020). Perú: Brechas de género, 2020: Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres. Repositorio institucional.

*Elaboración:* Propia

**Figura 4: Variación porcentual del nivel educativo alcanzado e ingreso promedio de las mujeres: periodo 2001 - 2020**



**Fuente:** Tabla 17

**Elaboración:** Propia

El nivel educativo alcanzado por las mujeres como indicador de la brecha de género educacional se ha incrementado en todos los niveles educativos a excepción de sin nivel/inicial y primaria, igualmente el ingreso promedio de las mujeres se ha incrementado en términos absolutos. Las variaciones porcentuales se muestran en la Figura 4.

### **Estadísticos Descriptivos de las Variables**

Se presenta los estadísticos descriptivos de las variables:

*Figura 5: Estadísticos descriptivos de las variables nivel educativo alcanzado e ingreso promedio de las mujeres: periodo 2001 - 2020*

	<b>IPM</b>	<b>NEAM</b>
<b>Mean</b>	<b>7.69E+06</b>	<b>2869.541</b>
<b>Median</b>	<b>7.42E+04</b>	<b>1823.131</b>
<b>Maximum</b>	<b>1.43E+07</b>	<b>5567.849</b>
<b>Minimum</b>	<b>3.54E+08</b>	<b>1124.113</b>
<b>Std. Dev.</b>	<b>3.27E+04</b>	<b>1984.796</b>
<b>Skewness</b>	<b>0.491738</b>	<b>0.356469</b>
<b>Kurtosis</b>	<b>2.323713</b>	<b>1.284543</b>
<b>Jarque-Bera</b>	<b>1.248931</b>	<b>3.667311</b>
<b>Probability</b>	<b>0.512456</b>	<b>0.275683</b>
<b>Sum</b>	<b>1.59E+08</b>	<b>65673.45</b>
<b>Sum Sq. Dev.</b>	<b>2.13E+12</b>	<b>7889478</b>
<b>Observations</b>	<b>20</b>	<b>20</b>

*Fuente: Datos de IPM, NEAM Procesados con EViews 12*  
*Elaboración: Propia*

La figura anterior exhibe los estadísticos descriptivos del Ingreso Promedio de las Mujeres, el Jarque-Bera es 1.248931 mayor al nivel de significancia 0.05, indica una distribución normal, rechazándose la hipótesis nula de normalidad en la variable Ingreso Promedio de las Mujeres. Del mismo modo, el Nivel Educativo Alcanzado por las Mujeres tiene una distribución normal, la probabilidad relacionada al Jarque-Bera es 3.667311 mayor al nivel de significancia 0.05.

*Tabla 18: Estimación de la ecuación econométrica del ingreso  
promedio de las mujeres*

Dependent Variable: IPM

Method: Least Squares

Date:08/30/22 Time: 11:38

Sample: 2001 2020

Included observations: 20

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	2.645336	1.846974	1.379843	0.0000
NEMSNI	0.76E-01	2.51E-03	1.278364	0.0011
NEMP	1.21E-12	3.46E-13	1.256789	0.0023
NEMS	2.34E-02	2.98E-19	1.234578	0.0035
NEMSNU	1.43E-04	2.65E-08	1.245123	0.0026
NEMSU	1.98E-05	2.57E-01	1.245672	0.0017
R-squared	0.788156	Mean dependent var		3.447318
Adjusted R-squared	0.769854	S.D. dependent var		2.472163
S.E. of regression	2.645318	Akaike info criterion		3.547632
Sum squared resid	5.434339	Schwarz criterion		4.383812
Log likelihood	3.493821	Hannan-Quinn criter.		4.537826
F-statistic	3.367139	Durbin-Watson stat		1.873683
Prob(F-statistic)	0.000422			

*Fuente: Datos de IPM, NEAM Procesados con EViews 12*

*Elaboración: Propia*

El modelo es:

$$IPM = 2.645336 + 0.76E-01NEMSNI + 1.21E-12NEMP + 2.34E-02NEMS + 1.43E-04NEMSNU + 1.98E-05NEMSU$$

$$\beta_1 = 2.645336$$

$$\beta_2 = 0.76E-01$$

$$\beta_3 = 1.21E-12$$

$$\beta_4 = 2.34E-02$$

$$\beta_5 = 1.43E-04$$

$$\beta_6 = 1.98E-05$$

El modelo ajustado es:

$$IPM = 2.64 + 0.76E-01NEMSNI + 1.21E-12NEMP + 2.34E-02NEMS + 1.43E-04NEMSNU + 1.98E-05NEMSU$$

Dónde:

- $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5, \beta_6$ : son los coeficientes calculados de la variable Nivel Educativo Alcanzado por las Mujeres (NEAM) e intercepto respectivamente.
- 2.64 es el intercepto de la ecuación, un valor marginal para el coeficiente  $\beta_1$  de cantidad y tendencia positiva, que significa el valor del nivel educativo alcanzado de las mujeres (Nivel Educativo de las Mujeres Sin Nivel/Inicial (NEMSNI), Nivel Educativo de las Mujeres Primaria (NEMP), Nivel Educativo de las Mujeres Secundaria (NEMS), Nivel Educativo de las Mujeres Superior No Universitario (NEMNU), Nivel Educativo de las Mujeres Superior Universitario (NEMSU), independiente de las intervenciones de la variable ingreso promedio de las mujeres.
- Si se incrementa en 1% el nivel educativo alcanzado de las mujeres sin nivel/inicial, se aumentará en 0.76% el ingreso promedio de las mujeres.

- Si se incrementa en 1% el nivel educativo alcanzado de las mujeres en primaria, se incrementará 1.21% el ingreso promedio de las mujeres.
- Si se incrementa en 1% el nivel educativo alcanzado de las mujeres en secundaria, se incrementará en 2.34% el ingreso promedio de las mujeres.
- Si se incrementa en 1% el nivel educativo alcanzado de las mujeres en superior no universitaria, se incrementará en 1.43% el ingreso promedio de las mujeres.
- Si se incrementa en 1% el nivel educativo alcanzado de las mujeres en superior universitario, se incrementará en 1.98% el ingreso promedio de las mujeres.
- El valor de t calculado es menor al 0.05, rechazándose la hipótesis nula.
- El valor F calculado es menor a 0.05 (0.000422), rechazándose la hipótesis nula.

*Tabla 19: Análisis del signo del parámetro*

<b>Parámetro</b>	<b>Signo Teórico</b>	<b>Signo Estimado</b>	<b>Contrastación</b>
NEMSNI	+	+	Correcto
NEMP	+	+	Correcto
NEMS	+	+	Correcto
NEMSNU	+	+	Correcto
NEMSU	+	+	Correcto

*Fuente: Datos de IPM, NEAM Procesados con EViews 12*

*Elaboración: Propia*

Del análisis del signo de la tabla anterior podemos concluir sobre la contrastación del mismo.

- De modo empírico y esperado el signo es positivo para la variable nivel educativo alcanzado por las mujeres.

**Tabla 20: Estadísticos de bondad de ajuste**

R-squared	0.788156	Mean dependent var	3.447318
Adjusted R-squared	0.769854	S.D. dependent var	2.472163
S.E. of regression	2.645318	Akaike info criterion	3.547632
Sum squared resid	5.434339	Schwarz criterion	4.383812
Log likelihood	3.493821	Hannan-Quinn criter.	4.537826
F-statistic	3.367139	Durbin-Watson stat	1.873683
Prob(F-statistic)	0.000422		

**Fuente:** Datos de IPM, NEAM Procesados con EViews 12

**Elaboración:** Propia

De los Estadísticos de Bondad de Ajuste, los indicadores significativos a destacar son R cuadrado y el Adjusted R cuadrado ajustado, indicando la validación o no del modelo econométrico de la tesis.

- R-Squared ( $R^2$ ) para el software estadístico Eviews, el estadístico  $R^2$  debe ser mayor al 0.7 (o 70%), a fin de que el modelo econométrico sea explicado de modo aceptable; y se observa en la tabla anterior el ( $R^2$ ) estimado es 0.788156 (o 78%), lo cual nos indica que la variable nivel educativo alcanzado por las mujeres (Nivel Educativo de las Mujeres Sin Nivel/Inicial, Nivel Educativo de las Mujeres Primaria, Nivel Educativo de las Mujeres Secundaria, Nivel Educativo de las Mujeres Superior No Universitario, Nivel Educativo de las Mujeres Superior Universitario) explica el comportamiento

del ingreso promedio de las mujeres. El R cuadrado ajustado, confirma de forma más ajustada la validación del modelo con un 76%.

- El Durbin Watson stat es de  $1.873683 < 2$  indicando que existe correlación lineal directa.

### **Hipótesis Especifica 2**

**Existe relación entre la tasa de analfabetismo y el ingreso promedio de las mujeres en el departamento de Huánuco: periodo 2001 – 2020.**

#### **Hipótesis estadísticas**

**H<sub>0</sub>**: No existe relación entre la tasa de analfabetismo y el ingreso promedio de las mujeres en el departamento de Huánuco: periodo 2001 – 2020.

**H<sub>1</sub>**: Si existe relación entre la tasa de analfabetismo y el ingreso promedio de las mujeres en el departamento de Huánuco: periodo 2001 – 2020.

Se recabo datos de tasa de analfabetismo y el ingreso promedio de las mujeres en el periodo de análisis, permitiendo demostrar la hipótesis específica 2.

**Tabla 21: Tasa de analfabetismo e ingreso de las mujeres: periodo**

**2001 - 2020**

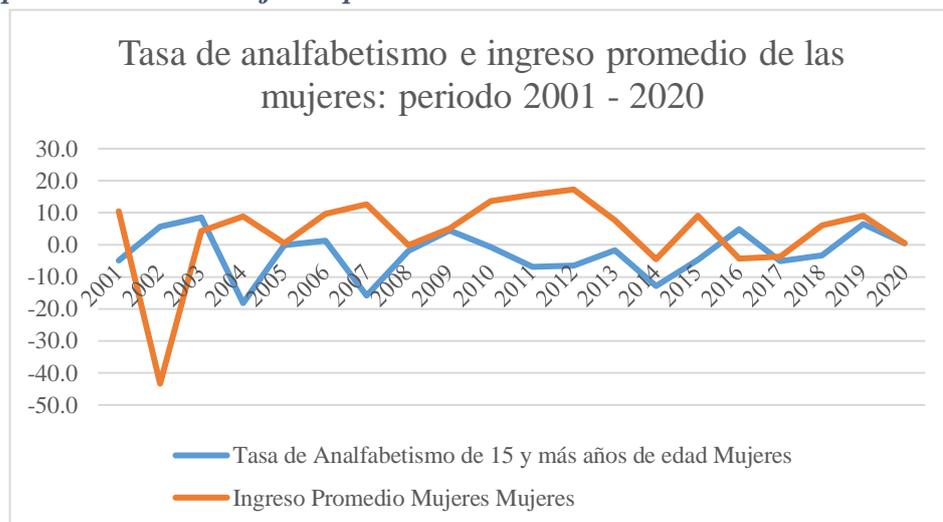
Años	Tasa de Analfabetismo Mujeres (%)	Ingreso Promedio Mujeres (soles)
2001	30.3	509.4
2002	32.1	574.1
2003	35.1	549.8
2004	29.7	522.6
2005	29.7	551.0
2006	30.1	576.8
2007	26.0	652.3
2008	25.5	673.2
2009	26.7	740.0
2010	26.5	737.0
2011	24.8	818.6
2012	23.3	903.2
2013	22.9	935.5
2014	20.3	984.7
2015	19.4	1,052.7
2016	20.4	1,100.6
2017	19.4	1,107.3
2018	18.8	1,135.0
2019	20.1	1,199.4
2020	20.2	1,103.4

*Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2020). Evolución de los indicadores de empleo e ingreso por departamento, 2007 – 2020. Repositorio institucional.*

*Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2020). Perú: Brechas de género, 2020: Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres. Repositorio institucional.*

*Elaboración: Propia*

**Figura 6: Variación porcentual de la tasa de analfabetismo e ingreso promedio de las mujeres: periodo 2001 - 2020**



*Fuente: Tabla 21*

*Elaboración: Propia*

La tasa de analfabetismo de las mujeres como indicador de la brecha de género educacional ha disminuido, del mismo modo el ingreso promedio de las mujeres se ha incrementado en términos absolutos. Las variaciones porcentuales se muestran en la Figura 6.

### Estadísticos Descriptivos de las Variables

Se presenta los estadísticos descriptivos de las variables:

*Figura 7: Estadísticos descriptivos de las variables tasa de analfabetismo e ingreso promedio de las mujeres: periodo 2001 - 2020*

	IPM	TA
<b>Mean</b>	<b>7.51E+06</b>	<b>1.76E+04</b>
<b>Median</b>	<b>7.38E+09</b>	<b>1.23E+02</b>
<b>Maximum</b>	<b>1.32E+09</b>	<b>6.12E+08</b>
<b>Minimum</b>	<b>2.22E+05</b>	<b>11278709</b>
<b>Std. Dev.</b>	<b>3.04E+06</b>	<b>1.65E+07</b>
<b>Skewness</b>	<b>0.482456</b>	<b>1.097804</b>
<b>Kurtosis</b>	<b>2.287245</b>	<b>3.456791</b>
<b>Jarque-Bera</b>	<b>1.197869</b>	<b>4.576134</b>
<b>Probability</b>	<b>0.497832</b>	<b>0.072435</b>
<b>Sum</b>	<b>1.56E+07</b>	<b>3.43E+04</b>
<b>Sum Sq. Dev.</b>	<b>2.17E+03</b>	<b>5.46E+09</b>
<b>Observations</b>	<b>20</b>	<b>20</b>

*Fuente: Datos de IPM, NEAM Procesados con EViews 12*

*Elaboración: Propia*

La figura anterior exhibe los estadísticos descriptivos del Ingreso Promedio de las Mujeres, el Jarque-Bera es 1.197869 mayor al nivel de significancia 0.05, indica una distribución normal, rechazándose la hipótesis nula de normalidad en la variable Ingreso Promedio de las Mujeres. Del mismo modo, la Tasa de Analfabetismo de las Mujeres tiene

una distribución normal, la probabilidad relacionada al Jarque-Bera es 4.56134 mayor al nivel de significancia 0.05.

**Tabla 22: Estimación de la ecuación econométrica del ingreso promedio de las mujeres**

Dependent Variable: IPM  
Method: Least Squares  
Date:08/30/22 Time: 11:54  
Sample: 2001 2020  
Included observations: 20

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	2.612790	1.732281	1.338054	0.0000
TAM	0.76E-01	2.38E-04	1.317383	0.0017
R-squared	0.803378	Mean dependent var		3.392782
Adjusted R-squared	0.784429	S.D. dependent var		2.788656
S.E. of regression	2.872563	Akaike info criterion		3.135138
Sum squared resid	4.123735	Schwarz criterion		4.342180
Log likelihood	-3.213178	Hannan-Quinn criter.		4.361837
F-statistic	3.072282	Durbin-Watson stat		1.837213
Prob(F-statistic)	0.000017			

**Fuente:** Datos de IPM, TAM Procesados con EViews 12  
**Elaboración:** Propia

El modelo es:

$$IPM = 2.612790 + 0.76E-01TAM$$

$$\beta_1 = 2.612790$$

$$\beta_2 = 0.76E-01$$

El modelo ajustado es:

$$IPM = 2.61 + 0.76E-01TAM$$

Dónde:

- $\beta_1, \beta_2$ : son los coeficientes calculados de la variable Tasa de Analfabetismo de las Mujeres (*TAM*) e intercepto respectivamente.
- 2.61 es el intercepto de la ecuación, un valor marginal para el coeficiente  $\beta_1$  de cantidad y tendencia positiva, que significa el valor de la tasa de analfabetismo de las mujeres, independientemente de las intervenciones de la variable ingreso promedio de las mujeres.
- La ecuación del modelo formulado se obtuvo como resultado que el coeficiente del ingreso promedio de las mujeres respecto a la tasa de analfabetismo de las mujeres es 0.76E-01, lo cual significa que, si se disminuye 1% la tasa de analfabetismo de las mujeres, se incrementará en 0.76% el ingreso promedio de las mujeres en el departamento de Huánuco.
- El valor de t calculado es menor al 0.05 (0.0017), rechazándose la hipótesis nula y aceptando la hipótesis nula.
- El valor F calculado es menor a 0.05 (0.000017), rechazándose la hipótesis nula y aceptando la hipótesis nula.

*Tabla 23; Análisis del signo del parámetro*

Parámetro	Signo Teórico	Signo Estimado	Contrastación
TAM	+	+	Correcto

*Fuente: Datos de IPM, TAM Procesados con EViews 12*

*Elaboración: Propia*

De la tabla del análisis del signo se concluye sobre la contrastación de los mismos.

- De modo empírico y esperado el signo es positivo para la variable tasa de analfabetismo de las mujeres.

*Tabla 24: Estadísticos de bondad de ajuste*

R-squared	0.803378	Mean dependent var	3.392782
Adjusted R-squared	0.784429	S.D. dependent var	2.788656
S.E. of regression	2.872563	Akaike info criterion	3.135138
Sum squared resid	4.123735	Schwarz criterion	4.342180
Log likelihood	-3.213178	Hannan-Quinn criter.	4.361837
F-statistic	3.072282	Durbin-Watson stat	1.837213
Prob(F-statistic)	0.000017		

*Fuente: Datos de IPM, TAM Procesados con EViews 12*

*Elaboración: Propia*

De los Estadísticos de Bondad de Ajuste, los indicadores significativos a destacar son R cuadrado y el Adjusted R cuadrado ajustado, indicando la validación o no del modelo econométrico de la tesis.

- R-Squared ( $R^2$ ) - para el software estadístico Eviews, el estadístico  $R^2$  debe ser mayor al 0.7 (o 70%), de modo que el modelo econométrico sea explicado de modo aceptable; y se observa en la tabla anterior el ( $R^2$ ) estimado es de 0.803378 (o 80%), lo cual nos indica que la variable tasa de analfabetismo de las mujeres explica el comportamiento del ingreso promedio de las mujeres. El  $R^2$  - ajustado, nos confirma de modo más ajustado la validación del modelo con un 78%.
- El Durbin Watson stat es de 1.837213 < 2 indicando que existe correlación lineal inversa.

#### 4.2.2 Contraste y Validación de Hipótesis

##### Pruebas de Significancia Individual para los Coeficientes

## Estimados del Modelo.

### Prueba “T- Student”

#### a) Para la Variable Brecha de Género Salarial

Para realizar este test de significancia, utilizamos la Prueba “t-Student”, para lo cual planteamos las hipótesis correspondientes de la variable exógena; Brecha de Género Salarial (BGS) de la investigación y ver si son significativos estadísticamente para poder explicar el comportamiento de la variable endógena, en este caso el Brecha de Género Educacional (BGE).

Con el estadístico “t-Student” y la fórmula es:

$$(\hat{\beta}_1 - \beta_i) / \hat{\sigma}_{\beta_i}$$

Dónde:  $\hat{\sigma}_{\beta_i}$  es la desviación estándar para cada  $\beta_i$ . Para lo cual tomamos los valores de los coeficientes y el error estándar de la siguiente tabla.

*Tabla 25: Análisis individual de significancia de la hipótesis general*

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	2.817442	1.663913	1.432459	0.0000
BGAMV	-0.87E-01	2.51E-02	2.271478	0.0326
BGAEMV	-0.86E-04	2.32E-08	2.345821	0.0128
BGSNIMV	-0.81E-03	2.49E-03	2.134642	0.0342
BGPMV	-0.78E-06	2.33E-06	2.156728	0.0673
BGSMV	-0.89E-02	2.47E-04	2.314611	0.0814
BGSNUMV	-0.73E-06	2.63E-01	2.229714	0.0523

BGSUMV	-0.75E-08	2.38E-02	2.546731	0.0367
--------	-----------	----------	----------	--------

*Fuente: Resultado de la Estimación EViews 12*

*Elaboración: Propia*

### b) Para la Variable Ingreso Promedio de las Mujeres

Para realizar este test de significancia, utilizamos la Prueba “t-Student”, para lo cual planteamos las hipótesis correspondientes de la variable exógena; Ingreso Promedio de las Mujeres (IPM) de la investigación y ver si son significativos estadísticamente para poder explicar el comportamiento de la variable endógena, en este caso el Nivel Educativo Alcanzado por las Mujeres (NEAM).

*Tabla 26: Análisis individual de significancia de la hipótesis específica*

*1*

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	2.645336	1.846974	1.379843	0.0000
NEMSNI	0.76E-01	2.51E-03	1.278364	0.0011
NEMP	1.21E-12	3.46E-13	1.256789	0.0023
NEMS	2.34E-02	2.98E-19	1.234578	0.0035
NEMSNU	1.43E-04	2.65E-08	1.245123	0.0026
NEMSU	1.98E-05	2.57E-01	1.245672	0.0017

*Fuente: Resultado de la Estimación EViews 12*

*Elaboración: Propia*

### c) Para la Variable Ingreso Promedio de las Mujeres

Para realizar este test de significancia, utilizamos la Prueba “t-Student”, para lo cual planteamos las hipótesis correspondientes de la variable exógena; Ingreso Promedio de las Mujeres (IPM)

de la investigación y ver si son significativos estadísticamente para poder explicar el comportamiento de la variable endógena, en este caso la Tasa de Analfabetismo de las Mujeres (TAM).

*Tabla 27: Análisis individual de significancia para la hipótesis específica 2*

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	2.612790	1.732281	1.338054	0.0000
TAM	0.76E-01	2.38E-04	1.317383	0.0017

*Fuente: Resultado de la Estimación EViews 12*

*Elaboración: Propia*

## CAPÍTULO V

### 5. DISCUSIÓN

#### 5.1 Discusión de Resultados

Los resultados de la tesis evidencian que existe relación entre la brecha de género educacional y la brecha de género salarial en el departamento de Huánuco: periodo 2001 – 2020, el resultado del análisis econométrico en Eviews de las variables brecha de género educacional y brecha de género salarial, las variables tienen una correlación lineal negativa, la ecuación nos dice que la probabilidad es 0.00 evidenciando que no existe problema de multicolinealidad, en tanto R cuadrado 0.81 cantidad suficiente para explicar la brecha de género educacional y la brecha de género salarial, el estadístico de Durbin Watson es de  $1.837236 < 2$  por lo tanto existe una correlación lineal negativa.

Los resultados están acordes con los estudios presentados en el marco teórico de la tesis, a nivel internacional Acosta, Erazo & Riascos indican “la evidencia empírica indica que la educación es fundamental en el proceso de búsqueda y consecución de empleo, puesto que, el nivel de capacitación y educación prioritario para el desarrollo de determinadas actividades laborales. No obstante, en el mercado laboral de Pasto presenta rezagos significativos, debido a la existencia de una alta brecha salarial. De acuerdo al modelo econométrico de elección discreta Probit, se obtuvo que para las mujeres la educación se constituye como un elemento clave a la hora de encontrar un mejor empleo y con mayor remuneración, dado que la incrementa la probabilidad de obtener un mayor ingreso” (p.191). Además, Richard (2007)

en su estudio para Uganda encuentra que a las mujeres se les paga un 39% menos que a los varones en Uganda. Concluye que el factor principal de la diferencia salarial de género es la discriminación contra las mujeres.

Así mismo, en los estudios efectuados a nivel nacional concuerda con la investigación de Ríos (2019) indica “como resultado un favorable impacto de la educación en la disminución de la brecha salarial. Se encontró que hay una relación positiva entre ambas variables, la de educación y la del salario, obteniéndose un mayor salario debido a un mayor nivel educativo” (p. 40). Por otro lado, el estudio de la Defensoría del Pueblo (2019) señalan respecto a la magnitud de la brecha salarial por género “analizando la brecha salarial promedio entre hombres y mujeres sin tomar en cuenta otras variables, esta alcanza un valor de 67.5% al 2017. Es decir, el salario percibido por los hombres es, en promedio, 67.5% más alto que el que reciben las mujeres” (p.26). En cuanto a las determinantes de la brecha aplicando dos modelos indican que “los rendimientos de la educación muestran que esta tiene un efecto positivo sobre los salarios. Los retornos marginales de la educación son muy similares para las mujeres y para los hombres. Los resultados muestran que los rendimientos de la educación son más altos para las mujeres solo en el caso de los percentiles 50 y 75 (por ejemplo, 2% para las mujeres y 1% para los varones en ambos grupos), es decir, entre los individuos de mayor ingreso” (p. 29).

El resultado de la investigación de que existe relación entre el nivel educativo alcanzado y el ingreso promedio de las mujeres en el departamento de Huánuco, concuerda con la tesis de Figueroa & Miranda (2009) muestran

que a través de la Teoría del Capital Humano existe una relación positiva entre la inversión en educación y los salarios, es decir a mayor salario mayor educación (p.85).

La hipótesis específica 2 referida a que existe relación entre la tasa de analfabetismo y el ingreso promedio de las mujeres en el departamento de Huánuco, el resultado encontrado muestra el R cuadrado estimado es 0.803378 (o 80%), indicando que la variable tasa de analfabetismo de las mujeres explica el comportamiento del ingreso promedio de las mujeres, así mismo, Larrañaga (1997) señala que la educación “es un determinante esencial del crecimiento y, su principal vínculo con la pobreza es el impacto que el nivel y la calidad de la educación tienen sobre la productividad laboral y los ingresos futuros de los individuos” (p. 11). La evidencia empírica indica que la educación beneficia más a las mujeres que a los varones

Es indispensable que las mujeres del departamento de Huánuco incrementen su nivel educativo para poder evitar la brecha de género educacional con los varones, como consecuencia de la educación las mujeres tendrán más oportunidades de conseguir empleo mejor remunerados y de esta manera harán frente a la brecha de género salarial.

Es necesario que en el futuro se realicen estudios relacionados a cómo las brechas de género impactan en el crecimiento económico del país y la región.

## CONCLUSIONES

Las conclusiones de la tesis son las siguientes:

- De acuerdo a la hipótesis general formulada, existe relación entre la brecha de género educacional y la brecha de género salarial en el departamento de Huánuco: periodo 2001 – 2020, la ecuación del modelo formulado se obtuvo como resultado que el coeficiente de la brecha de género salarial respecto a la de género educacional; tenemos, si disminuye en 1% la brecha de género de analfabetismo entre mujeres y varones, se disminuirá en 0.87% la brecha de género salarial entre mujeres y varones. Si se disminuye en 1% la brecha de género años de estudio entre mujeres y varones, se disminuirá en 0.86% la brecha de género salarial entre mujeres y varones. Si se disminuye en 1% la brecha de género sin nivel/inicial entre mujeres y varones, se disminuirá en 0.81% la brecha de género salarial entre mujeres y varones. Si se disminuye en 1% la brecha de género primaria entre mujeres y varones, se disminuirá 0.78% la brecha de género salarial entre mujeres y varones. Si se disminuye en 1% la brecha de género secundaria entre mujeres y varones, se disminuirá en 0.89% la brecha de género salarial entre mujeres y varones. Si se disminuye en 1% la brecha de género superior no universitaria entre mujeres y varones, se disminuirá en 0.73% la brecha de género salarial entre mujeres y varones. Si se disminuye en 1% la brecha de género superior universitaria entre mujeres y varones, se disminuirá en 0.75% la brecha de género salarial entre mujeres y varones.
- En relación a la hipótesis específica 1, de que existe relación entre el nivel educativo alcanzado y el ingreso promedio de las mujeres en el departamento

de Huánuco, tuvo como resultado que el coeficiente del ingreso promedio de las mujeres respecto al nivel educativo alcanzado por las mujeres, tenemos, si se incrementa en 1% el nivel educativo alcanzado de las mujeres sin nivel/inicial, se aumentará en 0.76% el ingreso promedio de las mujeres. Si se incrementa en 1% el nivel educativo alcanzado de las mujeres en primaria, se incrementará 1.21% el ingreso promedio de las mujeres. Si se incrementa en 1% el nivel educativo alcanzado de las mujeres en secundaria, se incrementará en 2.34% el ingreso promedio de las mujeres. Si se incrementa en 1% el nivel educativo alcanzado de las mujeres en superior no universitaria, se incrementará en 1.43% el ingreso promedio de las mujeres. Si se incrementa en 1 año el nivel educativo alcanzado de las mujeres en superior universitario, se incrementará en 1.98% el ingreso promedio de las mujeres.

- La hipótesis específica 2, de que existe relación entre la tasa de analfabetismo y el ingreso promedio de las mujeres en el departamento de Huánuco, tuvo como resultado que el coeficiente del ingreso promedio de las mujeres respecto a la tasa de analfabetismo de las mujeres es  $0.76E-01$ , lo cual significa que, si se disminuye 1% la tasa de analfabetismo de las mujeres, se incrementará en 0.76% el ingreso promedio de las mujeres en el departamento de Huánuco.
- Es indispensable que las mujeres del departamento de Huánuco incrementen su nivel educativo para poder evitar la brecha de género educacional con los varones, como consecuencia de la educación las mujeres tendrán más oportunidades de conseguir empleo mejor remunerados y de esta manera harán frente a la brecha de género salarial.

## SUGERENCIAS

- Sugerimos que el Estado y la sociedad luchen en contra de las brechas de género, que permitan reducir las disparidades entre varones y mujeres, para lograr un país y región con mayor igualdad.
- Es necesario que en el futuro se realicen estudios relacionados a cómo las brechas de género impactan en el crecimiento económico del país y la región.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, L., Erazo, I., & Riascos, J. (2017). *Educación y género: un análisis econométrico frente al nivel de ingreso de los hogares de Pasto, 2017*. Económicas CUC, vol. 41 no.2, pp. 169-196, julio-diciembre.
- Alcázar, L. (2019). *Brechas que perduran: una radiografía de la exclusión social en Perú*. Lima: GRADE. Repositorio institucional.
- Ávila, M. (2018). *Discriminación y brecha salarial por género en el Perú 2016* [Tesis para optar el grado académico de Doctor en Ciencias Sociales Gestión Pública y Desarrollo Territorial]. Universidad del Altiplano. Escuela de Postgrado. Repositorio institucional.
- Becker, G. S. 2009. *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Chicago: University of Chicago Press.
- Blau, F., Ferber, M., & Winkler, A. (1998). *The economics of women, men, and work*. Upper Sadle River: Prentice Hall, 3<sup>a</sup> ed.
- Chujutalli, D. (2017). *Maternidad y diferencias salariales en el sector público y privado del Perú urbano* [Tesis para optar el título profesional de economista]. Universidad de Ciencias Aplicadas. Facultad de Economía – Carrera Economía y Negocios Internacionales. Repositorio institucional.
- <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/622461>
- Del Pozo, J. (2017). *Has the gender wage gap been reduced during the Peruvian growth miracle? A distributional approach*. WorkingPaper Departamento de Economía - Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. Repositorio institucional.

- Díaz, J. Arias, O. & Vera Tudela, D. (2012). *Does perseverance pay as much as being smart?: The returns to cognitive and non-cognitive skills in urban Perú*. Mimeo.
- Escandón, F. & Ortiz, M. (2014). *Tasa de retorno de la educación para el Ecuador un análisis comparativo a partir de tres modelos de capital humano para el periodo 2003 – 2011* [Tesis para optar el título de Economista]. Universidad de Cuenca – Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Repositorio institucional.
- Figueroa, M. & Miranda, G. (2008). *Las rentas laborales a partir de la educación y la experiencia laboral en el Ecuador en el periodo 2003 – 2008, utilizando el modelo de Mincer y las Encuestas de Empleo y Desempleo Urbano del INEC (ENEMDU)* [Tesis para la obtención de Ingeniero en Ciencias Económicas y Financieras]. Escuela Politécnica Nacional – Facultad de Ciencias Ecuador. Repositorio institucional.
- Floro, M. & Willoughby, J. (2016). *Feminist economics and the analysis of the global economy: The challenge that awaits us*. Sociology. The Fletcher Forum of World Affairs.
- Galassi, M. & Andrada, J. (2011). *Relación entre educación e ingresos en las regiones geográficas de Argentina*. Papeles de Población, 17. p. 69.
- Galvis, L. A. (2015). *Diferencias salariales por género y región en Colombia Una aproximación con regresión por cuantiles*. Revista de Economía del Rosario 13(2). pp. 235-277.

García-Prieto, C. & Gómez-Costilla, P. (2017). *Gender wage gap and education: a stochastic frontier approach*. International Journal of Manpower. Emerald Publishing Limited.

[https://scholar.google.com/citations?view\\_op=view\\_citation&hl=es&user=tUh9V8IAAAAJ&citation\\_for\\_view=tUh9V8IAAAAJ:UeHWp8X0CEIC](https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=es&user=tUh9V8IAAAAJ&citation_for_view=tUh9V8IAAAAJ:UeHWp8X0CEIC)

Ge, Y., Hongbin, L., & Zhang, J. (2011). *Gender earnings gaps in Hong Kong: Empirical evidence from across the earnings distribution in 2006*. China Economic Review, 22, pp. 151-164.

Guy, M. E. (1994). *Organizational Architecture, Gender and Women's Careers*. Review of Public Personnel Administration, Vol. 14, Issue 2, pp. 77-90.

<http://www.grade.org.pe/publicaciones/brechas-que-perduran-una-radiografia-de-la-exclusion-social-en-peru/>.

<https://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/1767>

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2020). *Evolución de los indicadores de empleo e ingreso por departamento, 2007 – 2020*. Repositorio institucional.

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2020). *Perú: Brechas de género, 2020: Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres*. Repositorio institucional.

[www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1801/libro.pdf?clic=5546066&chunk=true](http://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1801/libro.pdf?clic=5546066&chunk=true)

International Labour Organization (2018). *Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps*. Repositorio institucional. <https://bit.ly/2RhtdWO>

- Kabeer, N. & Natali, L. (2013). *Gender equality and economic growth: is there a win-win?* IDS Working Paper No. 417, Institute of Development Studies: Brighton, UK. Disponible online: <https://www.ids.ac.uk/files/dmfile/Wp417.pdf>
- Kleven, H., Landais, C. & Søgaaard, J. (2018). *Children and gender inequality: Evidence from Denmark*. NBER Working Paper No. 24219.
- Larrañaga, O. (1997). *Educación y superación de la pobreza en América Latina. Un estudio del proyecto "Mitigación de la pobreza y desarrollo social del PNUD"*. ONU. Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo.
- Marini, M. (1989). *Sex differences in earnings in the United States*. Annual Review Of Sociology, 15. pp. 343-380.
- Mincer, J. A. (1974). *The human capital earnings function. in schooling, experience, and earnings* (pp. 83-96). NBER.
- Ministerio de Cooperación Económica y de Desarrollo de Alemania (2014). *Gender Equality in German Development Policy*. BMZ Strategy Paper No. 2, Ministry of Economic Cooperation and Development of Germany: Bonn, Germany. Repositorio institucional. [https://www.bmz.de/en/publications/type\\_of\\_publication/strategies/Strategiepapier340\\_02\\_2014.pdf](https://www.bmz.de/en/publications/type_of_publication/strategies/Strategiepapier340_02_2014.pdf)
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2019). *Política nacional de igualdad de género (Decreto Supremo N° 008-201-MIMP)*. Repositorio institucional. <https://bit.ly/31F3q2g>.
- Monzón, F. & Fuertes, P. (2014). *Guía para la incorporación del enfoque de género e inclusión en la gobernabilidad regional*. PROGOBERNABILIDAD, Serie: Herramientas para la gobernabilidad regional. Octubre

- Navarro, A. G. (2015). *Gender wage gap and education: case in Dominican Republic*.
- Nicolson, P. (1997). *Poder, Género y Organizaciones. ¿Se Valora a la Mujer en la Empresa?* Madrid: Narcea Ediciones. pp. 139-149
- OCDE. Retrieved. Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico.
- Oficina para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2017). *La búsqueda de la igualdad de género. Una batalla cuesta arriba*. París: OCDE Publishing.
- Oscanoa, M. (2018). *Género y crecimiento económico* [Tesis de doctorado]. Universidad de Salamanca. Programa Interuniversitario de Doctorado en Economía de la Empresa. Repositorio institucional.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=187764>
- Petersen, T., y Morgan, I. (1995). *Separate and unequal occupation-establishment sex segregation and the gender wage gap*. American Journal of Sociology., 101. pp. 329-365.
- PNUD. (2010). *Informe sobre Desarrollo Humano, 2010. La verdadera riqueza de las naciones: Caminos al desarrollo humano*. Repositorio institucional.  
<http://hdr.undp.org/>.
- Richard, S. (2007). *Wage determination and gender discrimination in Uganda*. Economic Policy Research Centre (EPRC).
- Riobóo, I. (2010). *Medición de las desigualdades de Género en el mercado laboral de Castilla*. La marcha: Economía (17). pp. 315- 334.
- Rubin, D., Manfre, C. y Nichols, K. (2009). *Promoting gender equitable opportunities in agricultural value chains: A Handbook*. USAID.

Salyer, K. (2019). *Más de una vida por delante: 100 años para alcanzar la paridad de género en el mundo*. World Economic Forum. <https://bit.ly/2G3F7CJ>.

[www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1820/Libro.pdf?cliclen=73336906&chunk=true](http://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1820/Libro.pdf?cliclen=73336906&chunk=true)

Tarazona, N., & Remolina, D. (2017). *Efectos de la tasa de retorno de la educación en Colombia (2009-2016)* [Proyecto de grado]. Universidad Santo Tomás, Bogotá, D.C., Colombia. Repositorio institucional.

# ANEXOS

## Anexo 1

### Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES,	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p><b>General</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la brecha de género educacional y la brecha de género salarial en el departamento de Huánuco: periodo 2001 – 2020?</p>	<p><b>General</b></p> <p>Determinar la relación entre la brecha de género educacional y la brecha de género salarial en el departamento de Huánuco: periodo 2001 – 2020.</p>	<p>Existe relación entre la brecha de género educacional y la brecha de género salarial en el departamento de Huánuco: periodo 2001 – 2020.</p>	<p><b>Independiente</b></p> <p>Brecha de Género Educacional.</p>	<p><b>Dimensión</b></p> <p>Brecha educacional.</p> <p><b>Indicador</b></p> <p>Tasa de analfabetismo. Logro educativo. Nivel de educación alcanzado.</p>	<p><b>Tipo de Investigación</b></p> <p>Descriptivo y explicativo.</p> <p><b>Nivel de Investigación</b></p> <p>Correlacional.</p> <p><b>Diseño</b></p> <p>El diseño de la investigación es de tipo no experimental, porque el propósito esencial es analizar las variables formuladas y su correlación en el periodo 2001 – 2020. El estudio es de corte longitudinal dado que la observación se desarrolla en un periodo de tiempo específico (2001 – 2020), así mismo se busca determinar la relación entre la variable explicativa (brecha de género educacional) y la variable explicada (brecha de género salarial).</p> <p><b>El Modelo</b></p> <p><math>BGS = f(BGE)</math></p> <p><math>BGS = \beta_1 + \beta_2 BGE + \mu t</math></p> <p>Donde:</p> <p>BGS: Brecha de Género Salarial. BGE: Brecha de Género Educacional. <math>\beta_1, \beta_2</math>: Parámetros a estimar. <math>\mu t</math>: Término de perturbación u otras variables.</p> <p><b>Población y Muestra</b></p>
<p><b>Específicos</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el nivel educativo alcanzado y el ingreso promedio de las mujeres en el departamento de Huánuco: periodo 2001 – 2020?</p>	<p><b>Específicos</b></p> <p>Determinar la relación entre el nivel educativo alcanzado y el ingreso promedio de las mujeres en el departamento de Huánuco: periodo 2001 – 2020.</p>	<p><b>Específicos</b></p> <p>Existe relación entre el nivel educativo alcanzado y el ingreso promedio de las mujeres en el departamento de Huánuco.</p>	<p><b>Dependiente</b></p> <p>Brecha de Género Salarial.</p>	<p><b>Dimensión</b></p> <p>Brecha salarial.</p> <p><b>Indicador</b></p> <p>Ingreso promedio.</p>	<p>Existe relación entre la tasa de analfabetismo y el ingreso promedio de las mujeres en el departamento de Huánuco.</p>

Debido a que el diseño de investigación es no experimental se tomará a la población en general, se analizará las series de tiempo de brecha de género educacional y brecha de género salarial y sus respectivos indicadores desde 2001 – 2020 con un total de 20 años, tomando como fuente principal el Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI.

El estudio no implica de una muestra, por cuanto se trabajó el periodo de estudio, por consiguiente, se hizo uso de una población – muestra.

#### **Métodos, Técnicas e Instrumentos de Investigación**

El método de la investigación es hipotético deductivo. La técnica será el análisis documental y el instrumento la ficha de registro de datos.

#### **Procesamiento y Presentación de la Información**

Recopilación de la información.

Clasificación de la información.

Cálculo de la relación de las variables a través de los estadígrafos econométricos.

En tablas.

Análisis e interpretación de resultados.

## Anexo 2

### Operacionalización de Variables

Variables	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
<b>Variable Independiente</b> Brecha de Género Educativa.	<b>Denominación:</b> Brecha de Género Educativa. <b>Tipo:</b> Independiente. <b>Naturaleza:</b> Cuantitativa. <b>Medición:</b> De razón. <b>Indicador:</b> Tasa de analfabetismo. Logro educativo. Nivel de educación alcanzado. <b>Unidad de Medida:</b> Porcentaje. Años. <b>Instrumento:</b> Ficha de registros de datos. <b>Dimensión:</b> Brecha Educativa. <b>Definición Operacional:</b> Toma en cuenta la diferencia entre la tasa de analfabetismo logro educativo y nivel educativo alcanzado de las mujeres y varones, dividida entre la tasa de analfabetismo logro educativo y nivel educativo alcanzado de los varones (ONU, Mujeres, 2021).	Brecha Educativa.	Tasa de analfabetismo. Logro educativo. Nivel de educación alcanzado.
<b>Variable Dependiente</b> Brecha de Género Salarial.	<b>Denominación:</b> Brecha de Género Salarial. <b>Tipo:</b> Dependiente. <b>Naturaleza:</b> Cuantitativa. <b>Medición:</b> De razón. <b>Indicador:</b> Ingresos promedios. <b>Unidad de Medida:</b> Soles. <b>Instrumento:</b> Ficha de registros de datos. <b>Dimensión:</b> Brecha Salarial. <b>Definición Operacional:</b> Para ONU Mujeres (2019) “la brecha salarial de género es el porcentaje resultante de dividir dos cantidades: la diferencia entre el salario de los hombres y las mujeres, dividida entre el salario de los hombres”.	Brecha Salarial.	Ingreso promedio.

*Elaboración: Propia*

### Anexo 3

#### Ficha Sistemática Documental usada en la Tesis

##### Parámetros Documentales

Nombre del autor (es)  
 Destinatarios  
 Número de expediente  
 Registro general  
 Institución encargada

Temas

Brecha de género  
 educacional  
 Brecha de género salarial

Observaciones

##### Parámetros Hemerográficos

Título de la publicación  
 Año de publicación  
 Número de publicación  
 Lugar de publicación  
 Fecha

Temas

Brecha de género  
 educacional  
 Brecha de género salarial

Observaciones

---

*Elaboración: Propia*

## Anexo 4

## Datos que se Usaron para la Demostración de la Hipótesis General

Años	Brecha de Analfabetismo entre Mujeres y Varones	Brecha de Años de Estudio de 15 Años a Más	Brecha Sin Nivel/Inicial de Educación	Brecha Primaria	Brecha Secundaria	Brecha Superior Universitario	Brecha Superior No Universitario	Brecha Ingresos Anual Departamental Respecto a los Varones
	Brecha	Brecha	Brecha	Brecha	Brecha	Brecha	Brecha	Brecha
2001	20.3	0.7	14.4	0.0	-12.5	-1.6	-0.3	7.6
2002	20.4	0.5	16.3	-4.0	-9.6	-2.4	-0.3	70.2
2003	18.7	0.6	14.7	-3.0	-11.2	-1.2	0.6	54.5
2004	18.0	0.8	12.3	1.6	-13.0	-1.3	0.3	55.8
2005	20.7	0.3	17.1	-2.1	-15.5	-2.5	3.0	68.2
2006	28.9	0.3	15.6	-3.5	-11.0	-1.2	0.2	98.0
2007	16.1	0.5	12.1	1.1	-9.8	-2.5	-0.9	91.1
2008	16.2	0.5	12.1	-1.0	-8.9	-1.7	-0.6	167.7
2009	15.7	0.4	12.0	0.8	-11.6	-1.7	0.5	196.0
2010	15.5	0.4	12.5	-0.9	-10.4	-2.4	1.3	170.6
2011	13.4	0.2	11.0	-1.3	-9.3	-1.6	1.3	144.7
2012	13.0	0.1	10.6	-1.1	-10.5	0.9	0.2	204.4
2013	13.4	0.1	11.8	-2.8	-10.3	0.1	1.0	195.2
2014	13.7	0.3	11.5	-1.4	-9.0	-1.2	0.0	200.2
2015	13.1	0.4	10.0	-0.1	-9.8	0.8	-0.9	170.4
2016	13.8	0.4	9.5	0.1	-9.1	0.7	-1.2	191.9
2017	12.5	0.2	11.0	-1.8	-7.9	3.2	-4.6	258.8
2018	11.5	0.1	10.4	-2.1	-11.0	2.5	0.3	261.4
2019	12.9	0.3	10.2	-0.2	-9.6	0.2	-0.7	168.6
2020	12.7	0.4	9.9	0.2	-8.4	-0.2	-1.6	11.9

*Elaboración: Propia*

## Anexo 5

## Datos que se Usaron para la Demostración de la Hipótesis Especifica 1

Años	Sin Nivel/Inicial de Educación Mujeres	Primaria Mujeres	Secundaria Mujeres	Superior Universitario Mujeres	Superior No Universitario Mujeres	Ingreso Promedio Mujeres
2001	11.5	30.6	38.9	8.9	10.1	509.4
2002	11.0	29.4	38.8	10.2	10.6	574.1
2003	10.8	30.1	37.7	10.2	11.2	549.8
2004	10.6	27.9	39.8	10.4	11.3	522.6
2005	9.8	28.5	39.5	10.5	11.7	551.0
2006	9.3	27.5	39.8	11.1	12.3	576.8
2007	8.7	26.7	39.4	12.5	12.6	652.3
2008	8.7	25.6	40.3	12.5	13	673.2
2009	8.3	25.6	38.8	13.7	13.5	740.0
2010	8.2	24.8	39.9	13.3	13.8	737.0
2011	7.7	24.6	39.8	13.7	14.3	818.6
2012	7.1	23.5	39.9	15.4	14.1	903.2
2013	6.9	24.0	40.0	15.4	13.6	935.5
2014	7.0	23.8	40.0	16.0	13.3	984.7
2015	6.5	23.4	41.1	13.1	15.9	1,052.7
2016	6.6	23.4	39.8	14.2	16.0	1,100.6
2017	6.4	22.9	40.3	14.0	16.3	1,107.3
2018	6.0	22.8	40.3	13.9	16.9	1,135.0
2019	5.9	22.0	40.0	14.9	17.3	1,199.4
2020	5.4	21.9	41.9	14.5	16.4	1,103.4

*Elaboración: Propia*

## Anexo 6

## Datos que se Usaron para la Demostración de la Hipótesis Especifica 2

Años	Tasa de Analfabetismo Mujeres	Ingreso Promedio Mujeres
	Mujeres	Mujeres
2001	30.3	509.4
2002	32.1	574.1
2003	35.1	549.8
2004	29.7	522.6
2005	29.7	551.0
2006	30.1	576.8
2007	26.0	652.3
2008	25.5	673.2
2009	26.7	740.0
2010	26.5	737.0
2011	24.8	818.6
2012	23.3	903.2
2013	22.9	935.5
2014	20.3	984.7
2015	19.4	1,052.7
2016	20.4	1,100.6
2017	19.4	1,107.3
2018	18.8	1,135.0
2019	20.1	1,199.4
2020	20.2	1,103.4

*Elaboración: Propia*

## Anexo 7

### Validación del Instrumento por Jueces

Para el procesamiento de los datos de corte secundario, el cual nos permitió la comprobación de la hipótesis de la presente investigación “**LA BRECHA DE GÉNERO EDUCACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA BRECHA DE GÉNERO SALARIAL EN EL DEPARTAMENTO DE HUÁNUCO: PERIODO 2001 – 2020**” se utilizó el  $r$  el cual es el coeficiente de correlación el cual midió la variabilidad de las variables propuestas para esta investigación, a continuación, se explica la definición y los rangos que presenta este coeficiente.

### RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados agrupados según las partes que componen la guía de valoración La estimación del coeficiente de determinación ( $R^2$ ) nos muestra el porcentaje de la variabilidad de los datos que se explica por la asociación entre las dos variables, (Brecha de Género Educacional y Brecha de Género Salarial), siendo este:  $R^2 = 0.817432$ .



**VISTO:**

Los documentos que se acompañan en tres (03) folios;

**CONSIDERANDO:**

Que, con Resolución N° 077-2020-UNHEVAL-CEU, de fecha 11.DIC.2020, se resuelve proclamar y acreditar a partir del 14.DIC.2020 hasta el 13.DIC.2024, a los Decanos de las 13 facultades de la UNHEVAL, siendo el Dr. Isidro Teodolfo ENCISO GUTIERREZ, Decano de la Facultad de Economía;

Que, en el Reglamento General de Grados y Títulos Modificado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, en el **TÍTULO III TESIS, Art. 36°** señala: “*El interesado que va a obtener el título profesional o el profesional que va a obtener el título de segunda especialidad profesional, por la modalidad de tesis, debe solicitar al Decano de la Facultad, mediante solicitud, en el último año de estudios, la designación de un Asesor de Tesis adjuntando un (1) ejemplar de Proyecto de tesis, con el visto bueno del docente. Previamente deberá contar con la Constancia de Exclusividad de tema que será expedida y remitido por la Unidad de investigación de la Facultad*”;

Que, mediante **solicitud, de fecha 23.NOV.2021**, presentado por los Egresados: **Bruno Fabrizio DIAZ TELLO, Yudith Laura HUARAUYA CAMPOS y Stiven Luis PICON PRINCIPE** de la Escuela Profesional de Economía, solicitan Constancia de Exclusividad de tema para el proyecto de tesis: “**LA BRECHA DE GÉNERO EDUCACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA BRECHA DE GENERO SALARIAL EN EL DEPARTAMENTO DE HUÁNUCO: PERIODO 2001 – 2020**”;

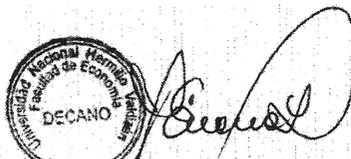
Que, mediante **Constancia N° 026-2021-UNHEVAL-FE/UI de fecha 23.NOV.2021**, la Dra. Janeth L. TELLO CORNEJO, Directora de la Unidad de Investigación de la facultad de Economía, emite la Constancia de Exclusividad de Tema;

Estando a las atribuciones otorgadas al Decano por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto Reformado de la UNHEVAL;

**SE RESUELVE:**

- 1° **APROBAR** la Exclusividad del título del proyecto de tesis titulado: “**LA BRECHA DE GÉNERO EDUCACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA BRECHA DE GENERO SALARIAL EN EL DEPARTAMENTO DE HUÁNUCO: PERIODO 2001 – 2020**”, presentado por los Egresados: **Bruno Fabrizio DIAZ TELLO, Yudith Laura HUARAUYA CAMPOS y Stiven Luis PICON PRINCIPE**, quedando registrado en la Unidad de Investigación de la facultad de Economía; por lo expuesto en los considerandos de la presente Resolución.
- 2° **NOMBRAR** al docente **Mg. Julio César CASTRO CÉSPEDES**, como Asesor de los Egresados: **Bruno Fabrizio DIAZ TELLO, Yudith Laura HUARAUYA CAMPOS y Stiven PICON PRINCIPE**.
- 3° **DAR A CONOCER** la presente Resolución al asesor y a la interesada.

Regístrese, comuníquese y archívese.

  
Dr. Isidro Teodolfo ENCISO GUTIERREZ  
DECANO

**Distribución:**  
Asesor /Interesados (03) /Archivo  
dov/Sec.



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN - HUÁNUCO**

**UNIDAD DE INVESTIGACIÓN**

**FACULTAD DE ECONOMÍA**

LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO N° 099-2019-SUNEDU/CD



**CONSTANCIA N° 026-2021-UNHEVAL-FE/UI**

**CONSTANCIA DE EXCLUSIVIDAD PARA TÍTULO DE TESIS**

**LA DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN:**

Hace constar que el título de la tesis: "**LA BRECHA DE GÉNERO EDUCACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA BRECHA DE GENERO SALARIAL EN EL DEPARTAMENTO DE HUÁNUCO: PERIODO 2001 - 2020**", presentado por los Egresados: **Bruno Fabrizio DIAZ TELLO, Yudith Laura HUARAUYA CAMPOS y Stiven Luis PICON PRINCIPE**, en cumplimiento al Art. 36° del Reglamento General de Grados y Títulos modificado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, aprobado con Resolución Consejo Universitario N° 1893-2021-UNHEVAL.

**Asesor de tesis:** Mg. Julio César CASTRO CÉSPEDES

Tiene la **EXCLUSIVIDAD DEL TÍTULO**, por lo que, se emite la constancia para los fines correspondientes.

Cayhuayna, 23 de noviembre de 2021

**DRA. JANETH L. TELLO CORNEJO**  
**DIRECTORA DE LA UNIDAD**  
**DE INVESTIGACIÓN**  
**FACULTAD ECONOMÍA**



“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL ”  
**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN - HUÁNUCO**  
**UNIDAD DE INVESTIGACIÓN**  
**FACULTAD DE ECONOMÍA**



LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO N° 099-2019-SUNEDU/CD

**CONSTANCIA N° 024-2022-UNHEVAL-FE/UI**

**CONSTANCIA DE ANTIPLAGIO**

**LA DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN:**

Hace constar:

Que, se ha aplicado el software antiplagio TURNITIN, a la tesis titulada: **“LA BRECHA DE GÉNERO EDUCACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA BRECHA DE GÉNERO SALARIAL EN EL DEPARTAMENTO DE HUÁNUCO: PERIODO 2001-2020”**, presentado por los Bachilleres Bruno Fabrizio DIAZ TELLO, Yudith Laura HUARAUYA CAMPOS y Stiven Luis PICON PRINCIPE, emite una similitud del 32 %, el cual se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio, por lo que, la tesis adjunta cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias, además de presentar un índice de similitud menor al 35% establecido en Reglamento General de Grados y Títulos modificado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, aprobado con Resolución Consejo Universitario N° 3412-2022-UNHEVAL.

Cayhuayna, 27 de octubre de 2022

**DRA. JANETH L. TELLO CORNEJO**  
**DIRECTORA DE LA UNIDAD**  
**DE INVESTIGACIÓN**  
**FACULTAD ECONOMÍA**

NOMBRE DEL TRABAJO

**BORRADOR TESIS DIAZ BRUNO; HUARA  
UYA LAURA; PICON STIVEN (2).docx**

RECUENTO DE PALABRAS

**21368 Words**

RECUENTO DE PÁGINAS

**111 Pages**

FECHA DE ENTREGA

**Oct 27, 2022 12:12 AM GMT-5**

RECUENTO DE CARACTERES

**114027 Characters**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**606.8KB**

FECHA DEL INFORME

**Oct 27, 2022 12:23 AM GMT-5****● 32% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base c

- 32% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 8% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

**● Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 12 palabras)
- Material citado

● **32% de similitud general**

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 32% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 8% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	<b>repositorio.unheval.edu.pe</b> Internet	15%
2	<b>hdl.handle.net</b> Internet	2%
3	<b>defensoria.gob.pe</b> Internet	2%
4	<b>revistascientificas.cuc.edu.co</b> Internet	1%
5	<b>tesis.pucp.edu.pe</b> Internet	1%
6	<b>repositorio.unap.edu.pe</b> Internet	1%
7	<b>juventud.gob.pe</b> Internet	<1%
8	<b>inei.gob.pe</b> Internet	<1%

9	<b>leagueal.blogspot.com</b> Internet	<1%
10	<b>oocities.org</b> Internet	<1%
11	<b>econbiz.de</b> Internet	<1%
12	<b>repositorioacademico.upc.edu.pe</b> Internet	<1%
13	<b>dspace.ucuenca.edu.ec</b> Internet	<1%
14	<b>cepchile.cl</b> Internet	<1%
15	<b>gaceta.diputados.gob.mx</b> Internet	<1%
16	<b>repositorio.unsaac.edu.pe</b> Internet	<1%
17	<b>repository.icesi.edu.co</b> Internet	<1%
18	<b>repository.usta.edu.co</b> Internet	<1%
19	<b>mexico.quadratin.com.mx</b> Internet	<1%
20	<b>repositorio.ups.edu.pe</b> Internet	<1%

21	Pontificia Universidad Catolica del Peru on 2020-07-20	Submitted works	<1%
22	repositorio.ucv.edu.pe	Internet	<1%
23	docobook.com	Internet	<1%
24	uca on 2022-06-25	Submitted works	<1%
25	coursehero.com	Internet	<1%
26	repositorio.cepal.org	Internet	<1%
27	la-razon.com	Internet	<1%
28	clmeconomia.jccm.es	Internet	<1%
29	lpderecho.pe	Internet	<1%
30	escale.minedu.gob.pe	Internet	<1%
31	Pontificia Universidad Catolica del Peru on 2017-03-06	Submitted works	<1%
32	vsip.info	Internet	<1%

33	<b>Universidad de Costa Rica on 2021-12-01</b> Submitted works	<1%
34	<b>Infile on 2015-02-09</b> Submitted works	<1%
35	<b>University of Durham on 2007-10-26</b> Submitted works	<1%
36	<b>issuu.com</b> Internet	<1%
37	<b>revistas.unl.edu.ec</b> Internet	<1%
38	<b>Midlands State University on 2022-04-01</b> Submitted works	<1%
39	<b>The Robert Gordon University on 2022-09-18</b> Submitted works	<1%
40	<b>repositorio.utdt.edu</b> Internet	<1%
41	<b>studymode.com</b> Internet	<1%
42	<b>Universidad Abierta para Adultos on 2022-09-28</b> Submitted works	<1%
43	<b>Universidad Cesar Vallejo on 2016-12-09</b> Submitted works	<1%
44	<b>mafiadoc.com</b> Internet	<1%

45	<b>text.123docz.net</b> Internet	<1%
46	<b>unbosque on 2022-05-06</b> Submitted works	<1%
47	<b>Universidad de Lima on 2018-11-07</b> Submitted works	<1%
48	<b>Pontificia Universidad Catolica del Peru on 2016-06-25</b> Submitted works	<1%
49	<b>repositorio.ciem.ucr.ac.cr</b> Internet	<1%
50	<b>Universidad Continental on 2021-11-26</b> Submitted works	<1%
51	<b>Pontificia Universidad Catolica del Peru on 2022-05-10</b> Submitted works	<1%
52	<b>Universidad Cesar Vallejo on 2016-05-03</b> Submitted works	<1%
53	<b>repositorio.udh.edu.pe</b> Internet	<1%
54	<b>repositorio.unh.edu.pe</b> Internet	<1%
55	<b>iknowpolitics.org</b> Internet	<1%
56	<b>copri.gob.pe</b> Internet	<1%

57 Instituto Tecnológico de Costa Rica on 2022-09-30 <1%  
Submitted works

58 repositorio.uchile.cl <1%  
Internet

59 cescanarias.org <1%  
Internet



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN - HUÁNUCO**

**FACULTAD DE ECONOMÍA**

LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO N° 099-2019-SUNEDU/CD

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OTORGAMIENTO DEL  
TÍTULO PROFESIONAL DE ECONOMISTA**



En la Ciudad Universitaria de Cayhuayna a los.....*F*..... días del mes de *diciembre* del 2022, siendo las *10 a.m.* horas, se reunieron en el auditorio de la Facultad de Economía, Pabellón Nueve de la UNHEVAL, los Miembros Integrantes del Jurado Examinador de la Tesis Titulada: "LA BRECHA DE GÉNERO EDUCACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA BRECHA DE GÉNERO SALARIAL EN EL DEPARTAMENTO DE HUÁNUCO: PERIODO 2001-2020", presentado por los bachilleres en Economía Bruno Fabrizio DIAZ TELLO, Yudith Laura HUARAUYA CAMPOS y Stiven Luis PICON PRINCIPE, aprobada con RESOLUCIÓN N° 343-2022-UNHEVAL-FE-D, de fecha 14.SET.2022, procediendo a dar inicio el acto de sustentación para obtener el Título Profesional de Economista, siendo los Miembros del Jurado los siguientes docentes:

Dr. Javier Gonzalo LOPEZ Y MORALES	PRESIDENTE
Dr. Roque VALDIVIA JARA	SECRETARIO
Mg. Emigidio RAMOS CORNELIO	VOCAL
Dra. María Teresa CORCINO BARRUETA	ACCESITARIO

**Asesor de Tesis: Mg. Julio Cesar CASTRO CESPEDES** (Resolución N° 519-2021-UNHEVAL-FE-D de fecha 21.NOV.2021)

Finalizada la sustentación de la Tesis, el Jurado procedió a deliberar y verificar, habiendo obtenido el siguiente calificativo:

Apellidos y Nombres del Tesista	1er. Miembro	2do. Miembro	3er. Miembro	Promedio Final
DIAZ TELLO Bruno Fabrizio	<i>16</i>	<i>16</i>	<i>16</i>	<i>16</i>
HUARAUYA CAMPOS Yudith Laura	<i>16</i>	<i>16</i>	<i>16</i>	<i>16</i>
PICON PRINCIPE Stiven Luis	<i>16</i>	<i>16</i>	<i>16</i>	<i>16</i>

Que de acuerdo al Art. 78° del Reglamento General de Grados y Títulos vigente, tiene el equivalente a *Bueno*

**OBSERVACIONES:**

.....  
.....  
.....

Se dio por concluido el acto de sustentación a horas *11:30 am* en fe de lo cual firmamos.

Dr. Javier Gonzalo LOPEZ Y MORALES  
PRESIDENTE

Dr. Roque VALDIVIA JARA  
SECRETARIO

Mg. Emigidio RAMOS CORNELIO  
VOCAL

## AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

### 1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

<b>Pregrado</b>	X	<b>Segunda Especialidad</b>		<b>Posgrado:</b>	Maestría		Doctorado	
-----------------	---	-----------------------------	--	------------------	----------	--	-----------	--

Pregrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

<b>Facultad</b>	ECONOMÍA
<b>Escuela Profesional</b>	ECONOMÍA
<b>Carrera Profesional</b>	ECONOMÍA
<b>Grado que otorga</b>	-----
<b>Título que otorga</b>	ECONOMISTA

Segunda especialidad (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

<b>Facultad</b>	-----
<b>Nombre del programa</b>	-----
<b>Título que Otorga</b>	-----

Posgrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

<b>Nombre del Programa de estudio</b>	-----
<b>Grado que otorga</b>	-----

### 2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

<b>Apellidos y Nombres:</b>	DIAZ TELLO, BRUNO FABRIZIO							
<b>Tipo de Documento:</b>	DNI	X	Pasaporte		C.E.		<b>Nro. de Celular:</b>	956175274
<b>Nro. de Documento:</b>	72174688					<b>Correo Electrónico:</b>	bruno.diaz@unheval.pe	

<b>Apellidos y Nombres:</b>	HUARAUYA CAMPOS, YUDITH LAURA							
<b>Tipo de Documento:</b>	DNI	X	Pasaporte		C.E.		<b>Nro. de Celular:</b>	984199662
<b>Nro. de Documento:</b>	73603919					<b>Correo Electrónico:</b>	hcamposlaura@gmail.com	

<b>Apellidos y Nombres:</b>	PICON PRINCIPE, STIVEN LUIS							
<b>Tipo de Documento:</b>	DNI	X	Pasaporte		C.E.		<b>Nro. de Celular:</b>	962688778
<b>Nro. de Documento:</b>	72453284					<b>Correo Electrónico:</b>	stivenpiconprincipe@gmail.com	

### 3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos según DNI**, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

<b>¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?:</b> (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)	SI	X	NO					
<b>Apellidos y Nombres:</b>	CASTRO CEPEDES, JULIO CESAR				<b>ORCID ID:</b>	0000-0001-5996-8380		
<b>Tipo de Documento:</b>	DNI	X	Pasaporte		C.E.		<b>Nro. de documento:</b>	22512685

### 4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los **Apellidos y Nombres completos según DNI**, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

<b>Presidente:</b>	LOPEZ Y MORALES, JAVIER GONZALO
<b>Secretario:</b>	VALDIVIA JARA, ROQUE
<b>Vocal:</b>	RAMOS CORNELIO, EMIGIDIO
<b>Vocal:</b>	
<b>Vocal:</b>	
<b>Accesitario</b>	CORCINO BARRUETA, MARIA TERESA

**5. Declaración Jurada:** (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: (Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)
LA BRECHA DE GÉNERO EDUCACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA BRECHA DE GÉNERO SALARIAL EN EL DEPARTAMENTO DE HUÁNUCO: PERIODO 2001 – 2020
b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de: (tal y como está registrado en SUNEDU)
TITULO PROFESIONAL DE ECONOMISTA
c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizan (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan.

**6. Datos del Documento Digital a Publicar:** (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)			2022				
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	Tesis	X	Tesis Formato Artículo		Tesis Formato Patente de Invención		
	Trabajo de Investigación		Trabajo de Suficiencia Profesional		Tesis Formato Libro, revisado por Pares Externos		
	Trabajo Académico		Otros (especifique modalidad)				
Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras)	BRECHA	EDUCACIONAL	GÉNERO				
Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda)	Acceso Abierto	X	Condición Cerrada (*)				
	Con Periodo de Embargo (*)		Fecha de Fin de Embargo:				
¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):					SI	NO	X
Información de la Agencia Patrocinadora:							

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.

### 7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

 <b>Firma:</b>		
<b>Apellidos y Nombres:</b>	DIAZ TELLO, BRUNO FABRIZIO	<b>Huella Digital</b>
<b>DNI:</b>	72174688	
 <b>Firma:</b>		
<b>Apellidos y Nombres:</b>	HUARAUYA CAMPOS, YUDITH LAURA	<b>Huella Digital</b>
<b>DNI:</b>	73603919	
 <b>Firma:</b>		
<b>Apellidos y Nombres:</b>	PICON PRINCIPE, STIVEN LUIS	<b>Huella Digital</b>
<b>DNI:</b>	72453284	
<b>Fecha: 12/12/2022</b>		

### Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una **X** en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.