



UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO
EMPRESARIAL

ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y
DESARROLLO SOCIAL



BRECHA DE GÉNERO EN EL EMPLEO DE LOS JÓVENES
PERTENECIENTES AL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATO
ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS EN LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE SAN ROMÁN-JULIACA, PERIODO 2019-2022

Patricia Apaza Olivares

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

Asesor: Dr. José Oscar Huanca Frías



JULIACA - PERÚ, 2025



UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO
EMPRESARIAL
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y
DESARROLLO SOCIAL



BRECHA DE GÉNERO EN EL EMPLEO DE LOS JÓVENES
PERTENECIENTES AL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATO
ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS EN LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE SAN ROMÁN-JULIACA, PERIODO 2019-2022

Patricia Apaza Olivares

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

Asesor: Dr. José Oscar Huanca Frías



JULIACA - PERÚ, 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO
EMPRESARIAL
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y
DESARROLLO SOCIAL



BRECHA DE GÉNERO EN EL EMPLEO DE LOS JÓVENES
PERTENECIENTES AL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATO
ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS EN LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE SAN ROMÁN-JULIACA, PERIODO 2019-2022

Patricia Apaza Olivares

Tesis para optar el título de:
Licenciado en Gestión Pública y Desarrollo Social

Asesor: Dr. José Oscar Huanca Frías

Juliaca - Perú, 2025

Apaza-Olivares, P. (2025). *Brecha de género en el empleo de los jóvenes pertenecientes al régimen especial de Contrato Administrativo de Servicios en la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca, periodo 2019-2022*. [Tesis de Licenciatura]. Universidad Nacional de Juliaca.

AUTOR: Apaza Olivares, Patricia

TÍTULO: Brecha de género en el empleo de los jóvenes pertenecientes al régimen especial de Contrato Administrativo de Servicios en la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca, periodo 2019-2022.

PUBLICACIÓN: Juliaca, 2025

DESCRIPCIÓN: Cantidad de páginas (167 pp.)

NOTA: Tesis de la Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social – Universidad Nacional de Juliaca.

CÓDIGO: 05-000149-05/A62

NOTA: Incluye bibliografía.

ASESOR: Dr. José Oscar Huanca Frías

PALABRAS CLAVE:

Brecha de género en el empleo, contrato administrativo de servicios, distribución ocupacional, estudios realizados, jóvenes, municipalidad, salario, sector público.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA

FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO EMPRESARIAL

ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

“BRECHA DE GÉNERO EN EL EMPLEO DE LOS JÓVENES PERTENECIENTES
AL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS
EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN-JULIACA,
PERIODO 2019-2022”

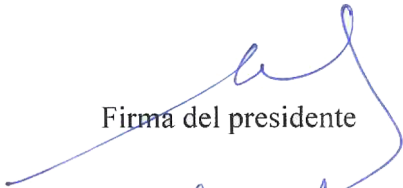
TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y
DESARROLLO SOCIAL

Presentada por:

Patricia Apaza Olivares

Sustentada y aprobada ante el siguiente jurado:

Dr. Illich Xavier Talavera Salas
PRESIDENTE DE JURADO



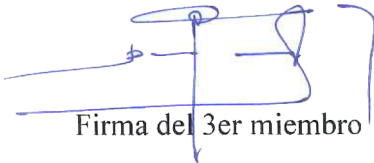
Firma del presidente

Dr. Juan Mauricio Pilco Churata
JURADO



Firma del 2do miembro

Dr. Darío Jesús Portillo Calsina
JURADO



Firma del 3er miembro

Dr. José Oscar Huanca Frías
ASESOR



Firma del asesor

Patricia Apaza Olivares

BRECHA DE GÉNERO EN EL EMPLEO DE LOS JÓVENES PERTENECIENTES AL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATO AD...

 Universidad Nacional de Juliaca

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::3117:533263151

Fecha de entrega

26 nov 2025, 10:49 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

26 nov 2025, 11:00 a.m. GMT-5

Nombre del archivo

BRECHA DE GÉNERO EN EL EMPLEO DE LOS JÓVENES PERTENECIENTES AL RÉGIMEN ESPECIAL DE....docx

Tamaño del archivo

10.9 MB

167 páginas

37.792 palabras

203.750 caracteres




13% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 11%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 10%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



Firmado digitalmente por CALSINA
CALSINA BENITO PEPE FIR
01287364 hard
Motivo: Doy Vº Bº
Fecha: 28.11.2025 12:53:19 -05:00

DEDICATORIA

A Dios, por guiarme y fortalecerme en cada paso de mi vida personal y académica,
brindándome la perseverancia y la sabiduría para alcanzar mis metas.

A mi madre, Janneth Olivares, fuente inagotable de amor y apoyo incondicional.
Su dedicación y sacrificio ha sido la inspiración constante que me ha impulsado
a alcanzar mis metas y objetivos.

A mis futuros colegas, con quienes compartimos proyectos
que permitieron acercarnos a la realidad social de nuestro país.

AGRADECIMIENTO

Al Dr. José Oscar Huanca Frías, quien me brindó varias horas de trabajo para el desarrollo de la presente investigación.

Al Abg. Ruddy Neylor Zuñiga Calla, subgerente de Recursos Humanos por permitirme ingresar a las oficinas de la Municipalidad Provincial de San Román para acceder a la información requerida para la presente investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Dedicatoria	4
Agradecimiento	5
Índice de contenido	6
Índice de tablas	10
Índice de figuras	12
Índice de anexos	13
Resumen	14
Abstract	15
Introducción	16
Capítulo I	
Planteamiento del problema	18
1.1 Problema de investigación	18
1.2 Preguntas de investigación	23
1.2.1 Pregunta general	23
1.2.2 Preguntas específicas	23
1.3 Objetivos de investigación	23
1.3.1 Objetivo general	23
1.3.2 Objetivos específicos	24
1.4 Justificación	24
1.4.1 Justificación teórica	24
1.4.2 Justificación práctica	24
1.4.3 Justificación social	25
1.4.4 Justificación metodológica	25
Capítulo II	
Revisión de la literatura	27
2.1 Antecedentes	27
2.1.1 Antecedentes internacionales	27
2.1.2 Antecedentes nacionales	29
2.1.3 Antecedentes regionales	31
2.2 Marco teórico	33
2.2.1 Trabajo y opresión de la mujer	33
2.2.2 La división del trabajo social y los roles de género	33

2.2.3	El sometimiento de la mujer: la importancia de la igualdad de derechos	34
2.2.4	“No se nace mujer, se llega a serlo”: Simone de Beauvoir	34
2.2.5	Betty Friedan: La mística de la feminidad	34
2.2.6	Ann Oakley: la construcción social del género	35
2.2.7	Gayle Rubin: sistema sexo/género	35
2.2.8	Enfoque de igualdad de género	36
2.2.9	Igualdad de género	37
2.2.10	Segregación de género en el ámbito laboral	37
2.2.11	Diferencia entre trabajo y empleo	38
2.2.12	Discriminación múltiple	39
2.2.13	Brechas de género	39
2.2.14	Brecha de género en el empleo	40
2.2.15	Distribución ocupacional	41
2.2.16	Educación y estudios realizados: nivel y grado de instrucción alcanzado	47
2.2.17	Salario percibido	48
2.3	Marco legal	49
2.3.1	Marco legal internacional relacionada a la brecha de género en el empleo	49
2.3.2	Marco legal nacional relacionada a la brecha de género en el empleo	50
2.3.3	Régimen CAS, normativa y evolución	51
2.4	Marco conceptual	52
2.4.1	Cargo ocupacional	52
2.4.2	Brecha de género en el empleo	52
2.4.3	Discriminación múltiple	53
2.4.4	Distribución ocupacional	53
2.4.5	Empleo	53
2.4.6	Estudios realizados	53
2.4.7	Género	53
2.4.8	Grado de instrucción	54
2.4.9	Gran Grupo	54
2.4.10	Igualdad de género	54
2.4.11	Nivel de estudios	54
2.4.12	Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)	54
2.4.13	Organización Internacional del Trabajo (OIT)	55
2.4.14	Población en Edad de Trabajar (PET)	55

2.4.15	Población Económicamente Activa (PEA)	55
2.4.16	Población juvenil	55
2.4.17	Régimen Especial CAS	55
2.4.18	Remuneración mínima vital (RMV)	56
2.4.19	Salario	56
2.4.20	Sector público	56
2.4.21	Sexo	56
2.4.22	Unidad orgánica	57
2.5	Hipótesis de investigación	57
2.5.1	Hipótesis general	57
2.5.2	Hipótesis específicas	57
2.6	Variable de investigación	58
Capítulo III		
Materiales y métodos		59
3.1	Diseño de investigación	59
3.1.1	Enfoque de investigación	59
3.1.2	Alcance de investigación	59
3.1.3	Diseño específico	59
3.2	Ámbito de estudio	60
3.2.1	Misión	60
3.2.2	Visión	60
3.2.3	Datos generales	60
3.2.4	Organigrama estructural	61
3.2.5	Función de la entidad	63
3.3	Población y muestra	63
3.4	Recolección de datos	64
3.4.1	Técnica	64
3.4.2	Instrumento	64
3.5	Análisis de datos	64
3.5.1	Uso de la Prueba Chi Cuadrado para datos categóricos	66
3.5.2	Uso de la Diferencia de Medias (Prueba t) para variables cuantitativas	66
Capítulo IV		
Resultados y discusión		68
4.1	Resultados	68

4.1.1	Resultados del objetivo general	73
4.1.2	Resultados del objetivo específico 1	75
4.1.2.1	Resultados de la brecha de género en el empleo según la unidad orgánica	75
4.1.2.2	Resultados de la brecha de género en el empleo según el cargo ocupado	81
4.1.2.3	Resultados de la brecha de género en el empleo según Gran Grupo	91
4.1.3	Resultados del objetivo específico 2	101
4.1.3.1	Resultados de la brecha de género en el empleo según el nivel de estudios	101
4.1.3.2	Resultados de la brecha de género en el empleo según el grado de instrucción	110
4.1.4	Resultados del objetivo específico 3	116
4.2	Discusión	123
	Conclusiones	131
	Recomendaciones	133
	Referencias	134
	Anexos	143

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Clasificador Nacional de Ocupaciones	43
Tabla 2	Variable brecha de género en el empleo	58
Tabla 3	Población estudiada	63
Tabla 4	Edad y género de los trabajadores jóvenes del Régimen Especial CAS del periodo 2019	68
Tabla 5	Edad y género de los trabajadores jóvenes del Régimen Especial CAS del periodo 2020	69
Tabla 6	Edad y género de los trabajadores jóvenes del Régimen Especial CAS del periodo 2021	70
Tabla 7	Edad y género de los trabajadores jóvenes del Régimen Especial CAS del periodo 2022	71
Tabla 8	Edad y género de los trabajadores jóvenes del Régimen Especial CAS (2019-2022)	72
Tabla 9	Brecha de género en el empleo por periodo	73
Tabla 10	Unidad orgánica por género de los periodos 2019-2022 y determinación de brecha	75
Tabla 11	Prueba de Chi cuadrado entre género y unidad orgánica	79
Tabla 12	Cargo ocupado por género de los periodos 2019-2022 y determinación de brecha	81
Tabla 13	Prueba de Chi cuadrado entre género y cargo ocupado	90
Tabla 14	Gran Grupo por género del periodo 2019 y determinación de brecha	91
Tabla 15	Gran Grupo por género del periodo 2020 y determinación de brecha	93
Tabla 16	Gran Grupo por género del periodo 2021 y determinación de brecha	95
Tabla 17	Gran Grupo por género del periodo 2022 y determinación de brecha	97
Tabla 18	Gran Grupo por género general de los periodos 2019-2022	98
Tabla 19	Prueba de Chi cuadrado entre género y Gran Grupo	100
Tabla 20	Nivel de estudios por género del periodo 2019 y determinación de brecha	101
Tabla 21	Nivel de estudios por género del periodo 2020 y determinación de brecha	103

Tabla 22	Nivel de estudios por género del periodo 2021 y determinación de brecha	104
Tabla 23	Nivel de estudios por género del periodo 2022 y determinación de brecha	106
Tabla 24	Nivel de estudios por género de los periodos 2019-2022 y determinación de brecha	107
Tabla 25	Prueba de Chi cuadrado entre género y nivel de estudios	109
Tabla 26	Grado de instrucción por género del periodo 2019 y determinación de brecha	110
Tabla 27	Grado de instrucción por género del periodo 2020 y determinación de brecha	111
Tabla 28	Grado de instrucción por género del periodo 2021 y determinación de brecha	112
Tabla 29	Grado de instrucción por género del periodo 2022 y determinación de brecha	112
Tabla 30	Grado de instrucción por género de los periodos 2019-2022 y determinación de brecha	113
Tabla 31	Prueba de Chi cuadrado entre género y grado de instrucción	114
Tabla 32	Salario por género de los periodos 2019-2022 y determinación de brecha	116
Tabla 33	Prueba T de muestras independientes entre género y salario durante el periodo 2019	118
Tabla 34	Prueba T de muestras independientes entre género y salario durante el periodo 2020	119
Tabla 35	Prueba T de muestras independientes entre género y salario durante el periodo 2021	120
Tabla 36	Prueba T de muestras independientes entre género y salario durante el periodo 2022	121
Tabla 37	Prueba T de muestras independientes entre género y salario de los periodos 2019-2022	122

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Croquis de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca	61
Figura 2	Organigrama de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca	62
Figura 3	Brecha de género en el empleo por año	74
Figura 4	Salario por género según año	117

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1	Matriz de consistencia	136
Anexo 2	Instrumento de investigación	137
Anexo 3	Solicitud de carta de presentación	138
Anexo 4	Carta de respaldo de Escuela Profesional	139
Anexo 5	Cargo de solicitud de información a entidad	140
Anexo 6	Documento 1 de acceso a la información	141
Anexo 7	Documento 2 de acceso a la información	142
Anexo 8	Documento 3 de acceso a la información	143
Anexo 9	Hoja impresa de la base de datos	144
Anexo 10	Fotografía de la investigadora visitando las instalaciones de la MPSR-Juliaca	145
Anexo 11	Base de datos en Excel	145
Anexo 12	Base de datos en SPSS	145
Anexo 13	Unidad orgánica según género 2019	146
Anexo 14	Unidad orgánica según género 2020	148
Anexo 15	Unidad orgánica según género 2021	149
Anexo 16	Unidad orgánica según género 2022	150
Anexo 17	Cargo ocupado según género 2019	151
Anexo 18	Cargo ocupado según género 2020	155
Anexo 19	Cargo ocupado según género 2021	157
Anexo 20	Cargo ocupado según género 2022	159

RESUMEN

La brecha de género en el empleo es una brecha mundial que guarda mayor relevancia cuando se presenta en los jóvenes, estando éstos en una etapa de incursión en el ámbito laboral. Son diversas las investigaciones que se realizaron a nivel del genérico, sin ahondar desde una perspectiva de la gestión pública a una entidad del Estado en específico; es allí donde se encuentra el vacío de conocimiento. Por lo cual, este estudio tuvo por objetivo determinar la brecha de género en el empleo de los jóvenes pertenecientes al régimen especial de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca, en el periodo 2019-2022. En cuestión metodológica, es de enfoque cuantitativo, alcance descriptivo con revisión documental, de diseño no experimental longitudinal. Se realizó un censo poblacional conformado por 673 jóvenes empleados (de ambos géneros) pertenecientes al régimen especial CAS de la entidad que laboraron en los periodos 2019 al 2022. Se obtuvo como resultados que en cuanto a distribución ocupacional existe una brecha del 18.28%, mostrando una diferencia estadísticamente significativa ($p= 0.001$); por otra parte, en cuanto a los estudios realizados, se identificó una brecha del 18.28%, que no fue estadísticamente significativa ($p= 0.264$); asimismo, en cuanto al salario percibido, se vio una brecha del 3.83% (con un salario promedio femenino de S/1,332.18 y uno masculino de S/1,385.18, sin embargo, según la prueba t para muestras independientes mostró un valor $p = 0.051$, lo que indica que no existen diferencias estadísticamente significativas en el salario entre ambos géneros. Se concluyó que existe una brecha de género en el empleo del 18.28% en favor de los jóvenes del género masculino del régimen de Contrato Administrativo de Servicios de la Municipalidad Provincial de San Román en los periodos 2019-2022, con una tendencia fluctuante.

Palabras clave: brecha de género en el empleo, contrato administrativo de servicios, distribución ocupacional, estudios realizados, jóvenes, municipalidad, salario, sector público.

ABSTRACT

The gender employment gap is a global gap that is most relevant when it affects young people, who are just entering the workforce. Several studies have been conducted at the generic level, without delving into a specific state entity from a public management perspective; this is where the knowledge gap lies. Therefore, this study aimed to determine the gender employment gap among young people belonging to the special Administrative Services Contract (CAS) regime of the Provincial Municipality of San Román-Juliaca, during the 2019-2022 period. The methodology is quantitative, descriptive in scope with documentary review, and longitudinal, non-experimental in design. A population census was conducted on 673 young employees (of both genders) belonging to the entity's special CAS regime who worked from 2019 to 2022. The results showed an 18.28% gap in occupational distribution, which was statistically significant ($p=0.001$); Furthermore, the studies conducted identified a gap of 18.28%, which was not statistically significant ($p=0.264$). Likewise, in terms of salary received, a gap of 3.83% was seen (with an average female salary of S/1,332.18 and a male one of S/1,385.18, however, according to the t-test for independent samples it showed a p-value = 0.051, which indicates that there are no statistically significant differences in salary between both genders. It was concluded that there is a gender gap in employment of 18.28% in favor of young men of the administrative services contract regime of the Provincial Municipality of San Román in the periods 2019-2022, with a fluctuating trend.

Keywords: gender employment gap, administrative service contract, occupational distribution, studies completed, youth, municipality, salary, public sector.

INTRODUCCIÓN

La brecha de género constituye un desafío persistente que limita el acceso de las mujeres a oportunidades laborales equitativas, especialmente en la etapa juvenil, cuando ingresan a la Población en Edad de Trabajar (PET) y conforman la Población Económicamente Activa (PEA). Este fenómeno, de alcance mundial, también se manifiesta en el sector público peruano, donde persisten desigualdades en la distribución de cargos, en los ingresos percibidos y en el acceso a mejores condiciones laborales.

En este marco, la presente investigación se centra en la Municipalidad Provincial de San Román–Juliaca, con el propósito de analizar la brecha de género en el empleo de los jóvenes contratados bajo el régimen especial de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) durante el periodo 2019–2022. La información utilizada fue obtenida de la Oficina de Escalafón y de la Oficina de Remuneraciones, ambas pertenecientes a la Subgerencia de Recursos Humanos de la entidad, lo que garantiza la fiabilidad y validez de los registros empleados para el análisis.

En cuanto a su estructura, la tesis se organiza en cuatro capítulos. El primero desarrolla el planteamiento del problema, donde se expone el contexto y la realidad problemática en torno a la brecha de género en el empleo de los jóvenes bajo el régimen CAS; además, se formulan la pregunta de investigación, los objetivos generales y específicos, y se justifica la relevancia teórica, práctica, social y metodológica del estudio.

El segundo capítulo presenta la revisión de la literatura, que incluye los antecedentes de investigaciones internacionales, nacionales, regionales y locales vinculadas al tema, el marco teórico con conceptos clave sobre brecha de género en el empleo, el empleo juvenil y políticas laborales, el marco legal que sustenta el régimen CAS en el Perú, así como normativas internacionales y nacionales, de la misma manera, en el marco conceptual se muestran las definiciones de terminología empleada en la investigación. Asimismo, se muestran las hipótesis de investigación (general y específicas) y la descripción de la variable de investigación.

El tercer capítulo está orientado a los materiales y métodos. En él se describe el tipo y diseño de investigación, el nivel de alcance, la población analizada, los instrumentos de recolección de datos, y los métodos estadísticos utilizados, entre ellos la prueba de Chi Cuadrado y la prueba t que permitieron contrastar la significancia de los resultados.

Finalmente, el cuarto capítulo expone los resultados y la discusión, organizados en torno al objetivo general y los objetivos específicos. En esta parte se muestran los hallazgos obtenidos respecto a la distribución ocupacional, los estudios realizados y el salario de los jóvenes trabajadores del régimen CAS, así como las brechas detectadas en cada dimensión, discutiendo los resultados en contraste con los antecedentes y el marco teórico, lo que permite evidenciar coincidencias, diferencias y aportes al conocimiento sobre la desigualdad de género.

La investigación concluye con la presentación de conclusiones y recomendaciones, orientadas tanto a la gestión institucional como a la generación de políticas públicas más equitativas. Asimismo, se incluyen las referencias bibliográficas elaboradas bajo normas académicas y los anexos que contienen cuadros, tablas y documentos de soporte que complementan el análisis.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La brecha de género en el empleo, entendida como la diferencia sistemática en la participación laboral entre hombres y mujeres, continúa siendo una problemática vigente (García, 2020). En el sector público peruano, según la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR, 2023), se manifiesta en aspectos como la distribución ocupacional, la educación o estudios realizados por el trabajador y las diferencias salariales, lo que evidencia una situación de desventaja para las mujeres. Asimismo, se ha señalado que la igualdad de oportunidades requiere no solo reducir las brechas salariales, sino también fomentar la presencia femenina en cargos directivos (Sú & Beltrán, 2016). De manera concordante, organismos internacionales, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018a), advierten que los hombres suelen acceder con mayor facilidad a empleos de relevancia, mientras que las mujeres permanecen en puestos de menor jerarquía, reproduciendo así desigualdades estructurales.

1.1 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

De acuerdo al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP, 2014), la brecha de género se define como las diferencias existentes entre ambos géneros en relación a las oportunidades, el acceso, control y utilización de aquellos recursos que viabilizará su bienestar y alcanzar el desarrollo deseado, refiriéndose así a las prácticas que son discriminatorias que obstaculizan el acceso a los derechos ciudadanos. Orientándonos específicamente al ámbito laboral, podemos decir que la brecha de género en el empleo se refiere a la diferencia entre las tasas de participación en la fuerza laboral entre ambos géneros, la cual se ve reflejada en la distribución ocupacional, en los estudios realizados (que no siempre se traducen en igualdad de oportunidades), y en las diferencias salariales a favor del género masculino (OIT, 2018a). Asimismo, podemos manifestar que es más difícil para una mujer conseguir empleo en comparación a los hombres, considerando que, en la mayoría de casos, se les asignan puestos de menor relevancia laboral (OIT, 2018a). De manera más específica, un punto crítico de esta problemática se encuentra en la población juvenil, la cual que constituye el punto de partida de la brecha de género en el empleo. Este grupo, conformado por personas entre los 14 y 29 años de edad, se incorpora a la Población en Edad de Trabajar (PET) y, al insertarse en el mercado laboral, pasa a formar parte de la Población

Económicamente Activa (PEA). Cabe mencionar que en el Perú la mayoría de edad se alcanza a los 18 años, por lo que el rango de edad antes mencionado podría considerarse entre 18 a 29 años de edad.

De acuerdo a la OIT (2018) la brecha de género en el empleo es considerada una brecha de alcance mundial; ya que, según los datos más recientes, dentro de la población económicamente activa global, las mujeres registran una participación laboral del 47%, mientras que los hombres llegan al 72%, lo que pone en evidencia una brecha que alcanza los 25 puntos porcentuales. Resulta necesario tomar en cuenta el contexto mundial en el que se desarrollaron dichas cifras, pues en los últimos años todos los países se vieron afectados por la pandemia de la COVID-19, el conflicto en Ucrania y las tensiones geopolíticas, factores que ocasionaron una estanflación con impacto negativo en los niveles de empleo (OIT, 2022). Cabe señalar que la disminución del empleo a nivel internacional en el 2020 impactó principalmente a tres grupos vulnerables, de los cuales resultan de interés y requieren de mayor énfasis en la presente investigación las mujeres y los jóvenes; en el caso de las mujeres, el impacto de la crisis fue mayor, pues aunque en 2019 representaban el 38.9% de la población con empleo, en 2020 concentraron el 47.6% de las pérdidas laborales; en cuanto a la población joven, la afectación resultó aún más marcada, ya que, si bien en 2019 solo representaban el 13% del empleo total, en 2020 acumularon el 34.2% de los casos de pérdida de empleo; en el 2021, tras analizar 39 países, se vio una mejora leve en el segundo trimestre, pero se observó que de manera particular las mujeres jóvenes no mostraban mejoría en la brecha en comparación al 2019 (OIT, 2021).

En América Latina, un estudio elaborado por Marchionni et al. (2018) con el respaldo del Banco de Desarrollo de América Latina (CAF), que abarca los periodos a partir de 1992 al 2015, muestra un descenso en la tasa de participación laboral de las jóvenes mujeres entre 15 a 24 años de edad; ya que, en 1992 cerca del 30% trabajaba, mientras que en 2015 esa proporción fue menor al 25%. Dichas cifras se explican en que, al momento de dejar la escolaridad y al tomar la decisión de insertarse al mercado laboral, las jóvenes mujeres se enfrentan a menores oportunidades laborales en comparación al género opuesto, las tradiciones relacionadas al rol de la mujer en la familia, tareas intra-hogar, entre otros causales. Por otro lado, en cuanto a los jóvenes que formaron un hogar, se muestra que el 94% de los hombres jóvenes trabajan, y apenas el 37.3% de las mujeres jóvenes en tal condición laboran (Marchionni et al., 2018).

Al analizar la situación de diversos países, se observa una brecha de género en el empleo del 25.9% en Argentina y Ecuador, 24.7% en Bolivia, 23.8% en Colombia y Chile, y 21.5% en Brasil (OIT, 2018a). En Paraguay, Velasco y Reinecke (2022) señalan que la participación y el empleo de los jóvenes (entre 18 a 29 años de edad) se vieron particularmente afectados por la crisis sanitaria; viéndose una disminución del 8.8% en el segundo trimestre del año 2020 en comparación al primer trimestre del 2019; sin embargo, también se vio un mejor desempeño en el 2021, donde se observó un aumento del 2.7% en comparación año anterior, aunque se observa también una caída de 1.2% en el cuarto trimestre del 2021; asimismo, es importante dar énfasis que los jóvenes entre los 25 a 29 años de edad fueron los más afectados, sobre todo a las mujeres en comparación a los hombres.

En el Perú, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2022a) se distingue una brecha de participación laboral entre géneros en el 2019 del 16.6%, en el 2020 del 21% y en el 2021 se tiene una brecha del 17.9%; todos ellos mostrando una desventaja en las mujeres en comparación a los hombres. En cuanto al ingreso promedio real mensual entre hombres y mujeres para el 2019 las mujeres ganan 27% menos que los hombres; en el 2020, 21%; y, en el 2021, 27.4% (INEI, 2022a). Enfocándonos de manera específica en los jóvenes, los cuales conforman la población del presente estudio, según Cruzado (2021) en el *Informe anual del empleo juvenil 2020* indica que para ese año la tasa de ocupación juvenil femenina en el Perú representó el 42.1% y el 57.3% estuvo conformado por el género masculino; teniéndose una brecha de un poco más de 15 puntos porcentuales. Por otra parte, en el sector público, en cuanto a los regímenes laborales, el segundo régimen con mayor participación de la mujer corresponde al régimen de contratación CAS con un 26% (SERVIR, 2023). Cabe mencionar que el Perú cuenta con la Política Nacional de Igualdad de Género, la cual considera como problema central del país a la discriminación estructural hacia las mujeres, que se muestra constante a lo largo de la historia (Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, 2019). En cuanto a la participación de la mujer en el servicio civil, a nivel nacional 4 de cada 10 trabajadores son servidoras públicas; en los Gobiernos Regionales, 6 de cada 10 servidores públicos son mujeres; sin embargo, la cifra más preocupante se muestra en los Gobiernos Locales, donde se muestra una participación de la mujer que es menor al 35% (SERVIR, 2023).

En la región Puno, según datos obtenidos por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2022a) podemos ver que en el 2021 se muestra una tasa de actividad correspondiente al 86.3% en hombres y 81.7% en mujeres; sin embargo, la brecha se amplía en cuanto nos enfocamos a las cifras de ambos géneros ocupados y asalariados, viéndose una diferencia del 26.1% en desventaja hacia las mujeres. En cuanto al ingreso promedio real mensual entre hombres y mujeres en la región en el 2021 se vio que las mujeres ganan 30% menos que sus pares hombres (INEI, 2022a). Por otro lado, en el 2020 los jóvenes entre 18 a 29 años de edad son quienes menor tasa de ocupación presentan; de los cuales, las mujeres poseen una tasa de ocupación del 57.1% y los hombres, una tasa del 63.9%; mostrando en sí una brecha del 6.8%; de la misma forma, en cuanto al ingreso laboral promedio mensual, las mujeres jóvenes del rango de edad mencionado anteriormente ganan 25.43% menos que los hombres jóvenes (Red de observatorios socio económicos laborales, 2021).

En la provincia de San Román, para el 2017, el 40.89% de la Población en Edad de Trabajar estuvo conformado por jóvenes de 18 a 29 años de edad; de los cuales, el 51.82% pertenecen al género femenino y el 48.18% al género masculino; viéndose así que se tiene una prevalencia de mujeres en dicha provincia, convirtiéndose en un dato interesante de análisis en el tema de brecha de género en el empleo (INEI, 2018).

Son múltiples las investigaciones que han abordado la brecha de género y/o en el empleo desde diferentes perspectivas. Algunas se han enfocado en el análisis de la desigualdad salarial (Espinoza & Cruz, 2023; Huamán, 2021; Maquera, 2024; Méndez et al., 2020; Miranda & Alfredo, 2021; Sánchez & Uriguen, 2021; Talavera et al., 2024), mientras que otras han examinado la educación recibida por mujeres en contraste con los hombres (Arhuis et al., 2021; Coaquira, 2022; Espinoza & Cruz, 2023; Huamán, 2021; Maquera, 2024; Miranda & Alfredo, 2021; Murga, 2020; Sánchez & Uriguen, 2021; Tipán, 2020). También se han encontrado investigaciones que mencionan la distribución ocupacional en función de los cargos asumidos (Huamán, 2021; Maquera, 2024; Méndez et al., 2020; Murga, 2020; Tipán, 2020), así como estudios centrados específicamente en la identificación de la brecha en las y los jóvenes (Arhuis et al., 2021; Coaquira, 2022; Espinoza & Cruz, 2023; Huamán, 2021; Miranda & Alfredo, 2021; Murga, 2020; Tipán, 2020). En cuanto a la metodología, varias investigaciones recurrieron a la revisión de bases de datos provenientes de fuentes oficiales (Arhuis et al., 2021; Herrera, 2020; Huamán, 2021; Méndez et al., 2020; Miranda

& Alfredo, 2021; Sánchez & Uriguen, 2021; Talavera et al., 2024; Tipán, 2020), mientras que otras aplicaron encuestas para profundizar en el estudio de la brecha (Coaquira, 2022; Espinoza & Cruz, 2023). Asimismo, algunos trabajos han analizado las políticas públicas vinculadas al empleo y la igualdad de género (Tipán, 2020) o se han orientado al estudio de la brecha en grandes poblaciones (Herrera, 2020; Méndez et al., 2020; Miranda & Alfredo, 2021; Sánchez & Uriguen, 2021; Talavera et al., 2024). De manera particular, también se han desarrollado investigaciones que evaluaron los efectos de la pandemia en la brecha de género en el empleo (Miranda & Alfredo, 2021) y otras dirigidas al sector público en el ámbito nacional (Huamán, 2021). Respecto al enfoque metodológico, la mayoría de los estudios aplicaron el enfoque cuantitativo (Arhuis et al., 2021; Coaquira, 2022; Espinoza & Cruz, 2023; Herrera, 2020; Huamán, 2021; Méndez et al., 2020; Miranda & Alfredo, 2021; Sánchez & Uriguen, 2021; Talavera et al., 2024), mientras que algunos adoptaron el enfoque cualitativo (Maquera, 2024) o el enfoque mixto (Murga, 2020; Tipán, 2020).

Es así que se identifica un vacío de conocimiento en cuanto a la brecha de género en el empleo dentro de una población específica, en este caso, en una entidad pública. La presente investigación se diferencia de anteriores estudios porque se centra en un grupo poco abordado: los jóvenes que laboran bajo el régimen especial de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) en el ámbito municipal. Este enfoque, desarrollado en un contexto territorial localizado (San Román, Puno), permite visibilizar una realidad concreta que las estadísticas nacionales suelen diluir. El régimen CAS, caracterizado por su naturaleza precaria y transitoria, plantea condiciones particulares que influyen en la persistencia de brechas de género. En este sentido, la investigación constituye un aporte social y político, ya que genera insumos relevantes para la formulación de políticas públicas en empleo juvenil femenino y aporta una base de datos para que la municipalidad revise sus prácticas de contratación CAS, con el fin de promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el sector público local.

Es por ello que la presente investigación tuvo por finalidad determinar la brecha de género en los jóvenes empleados pertenecientes al régimen especial de Contrato Administrativo de Servicios de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca, en el periodo 2019-2022, mediante la revisión de la base de datos del área de Escalafón y Remuneraciones; lo cual permitirá la obtención de datos fidedignos para el logro de los objetivos propuestos.

Ciertamente, dicha información dará pie a futuras investigaciones y acciones enfocadas en mejorar esta problemática en pro de la reducción de la brecha de género en las mujeres jóvenes en el ámbito laboral dentro del sector público.

1.2 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

1.2.1 Pregunta general

¿Cuál es la brecha de género en el empleo de los jóvenes pertenecientes al régimen especial de Contrato Administrativo de Servicios en la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca, en el periodo 2019-2022?

1.2.2 Preguntas específicas

- ¿Cuál es la brecha de género en el empleo según la distribución ocupacional de los jóvenes pertenecientes al régimen especial de Contrato Administrativo de Servicios en la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca, en el periodo 2019-2022?
- ¿Cuál es la brecha de género en el empleo según los estudios realizados de los jóvenes pertenecientes al régimen especial de Contrato Administrativo de Servicios en la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca, en el periodo 2019-2022?
- ¿Cuál es la brecha de género en el empleo según el salario percibido de los jóvenes pertenecientes al régimen especial de Contrato Administrativo de Servicios en la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca, en el periodo 2019-2022?

1.3 OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

1.3.1 Objetivo general

Determinar la brecha de género en el empleo de los jóvenes pertenecientes al régimen especial de Contrato Administrativo de Servicios en la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca, en el periodo 2019-2022.

1.3.2 Objetivos específicos

- Analizar la brecha de género en el empleo según la distribución ocupacional de los jóvenes pertenecientes al régimen especial de Contrato Administrativo de Servicios en la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca, en el periodo 2019-2022.
- Analizar la brecha de género en el empleo según los estudios realizados de los jóvenes pertenecientes al régimen especial de Contrato Administrativo de Servicios en la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca, en el periodo 2019-2022.
- Analizar la brecha de género en el empleo según el salario percibido de los jóvenes pertenecientes al régimen especial de Contrato Administrativo de Servicios en la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca, en el periodo 2019-2022.

1.4 JUSTIFICACIÓN

1.4.1 Justificación teórica

La investigación posee una justificación teórica, en la medida en que busca aportar al conocimiento científico sobre la brecha de género en el empleo juvenil dentro del sector público. Existe un vacío de conocimiento y de estudios que analicen específicamente esta problemática en el contexto de una municipalidad provincial, lo que muestra la necesidad de generar evidencia científica en este ámbito. Asimismo, el estudio se sustenta en los aportes teóricos sobre la brecha de género en el empleo desarrollados por SERVIR (2023), García (2020), además por Sú & Beltrán (2016); contribuyendo a su consolidación y ampliación. De esta manera, la investigación no solo contrasta y valida el marco conceptual existente, sino que también ofrece información inédita que no ha sido registrada en trabajos previos.

1.4.2 Justificación práctica

El presente trabajo investigativo se justifica en la práctica porque permite sentar las bases para futuras intervenciones en beneficio de los jóvenes en edad de trabajar (de 18 a 29 años de edad), mediante el diseño de estrategias, así como la formulación de leyes, normativas y políticas públicas. En el ámbito institucional, la investigación ofrece a la Municipalidad

Provincial de San Román un diagnóstico objetivo sobre las condiciones laborales de sus trabajadores jóvenes bajo el régimen CAS, lo que puede traducirse en mejoras en la gestión de recursos humanos, desde la definición de políticas de contratación hasta la asignación de remuneraciones y oportunidades de ascenso.

De igual manera, los resultados servirán como evidencia para implementar programas de capacitación con enfoque de equidad de género, dirigidos a fortalecer las competencias profesionales de las y los jóvenes trabajadores. Con ello, se contribuye no solo a la igualdad de oportunidades dentro de la institución, sino también al fortalecimiento de la confianza en la administración pública como espacio de empleo inclusivo.

1.4.3 Justificación social

La investigación se justifica socialmente porque la brecha de género en el empleo juvenil constituye un tema de gran relevancia para la sociedad peruana y, en particular, para la provincia de San Román. El estudio permite comprender cómo una nueva generación de jóvenes se inserta en el mercado laboral y, en especial, en el sector público, que cumple un papel fundamental como empleador en la provincia de San Román.

El análisis de las diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a salarios, cargos y nivel educativo revela desigualdades que impactan directamente en la movilidad social y en el desarrollo de capital humano en la región. De esta manera, el trabajo investigativo no solo visibiliza un problema estructural, sino que también aporta insumos que pueden ser utilizados por autoridades locales, regionales y nacionales, así como por la sociedad civil, para diseñar programas orientados a la reducción de desigualdades y la promoción de un entorno laboral más justo y equitativo para la juventud.

1.4.4 Justificación metodológica

La tesis se justifica metodológicamente porque, desde la perspectiva de la gestión pública, se propone una forma objetiva de analizar la variable a través de la recolección de datos directos de una fuente confiable: la base de datos (provenientes del área de Escalafón y de Remuneraciones) de la Municipalidad Provincial de San Román. Para ello, se empleó un enfoque cuantitativo, con alcance descriptivo con revisión documental, de diseño no

experimental y tipo longitudinal. Esta metodología resulta pertinente considerando que, en el ámbito de la gestión pública, el análisis de la variable suele realizarse mediante encuestas aplicadas a la población, lo cual en muchos casos genera datos poco precisos y conduce a inconsistencias.

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1 ANTECEDENTES

2.1.1 Antecedentes internacionales

Méndez et al. (2020) en su estudio titulado “Brechas de género en el mercado laboral Honduras 2010-2019” tuvieron por objetivo principal describir las brechas de género en el mercado laboral en Honduras durante el periodo mencionado. En cuanto a la metodología, la investigación se refiere a un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de alcance descriptivo; por lo cual se hizo uso de datos de la Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples, del Instituto Nacional de Estadística, del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, del Observatorio Nacional de Género y del Foro Económico Mundial. Entre los principales resultados se obtuvo que la participación de la mujer en el mercado laboral se muestra inferior en comparación a la del hombre, considerando que la participación femenina se muestra mayor en las ramas de servicios y comercio y las del otro género se concentra en la agricultura, también se consideró una brecha del 39% dentro de los empleados del sector público; asimismo, en cuanto al nivel educativo, se muestra que entre el periodo 2013-2019 se evidencia una desigualdad educativa a favor en los hombres, y las mujeres, en el 2019 la mayoría no tenía educación, seguida de las que solo tenían nivel primario; en cuanto al ingreso promedio los hombres muestran mayores niveles de ingreso en comparación a las mujeres en la mayoría de los casos, registrando un incremento entre el 2013 al 2016, con una reducción en el 2017 (brecha del 26% a favor de los varones). Se concluye una brecha con constantes subidas y bajadas, considerando una brecha de género en el 2017 de 32.2%, en el 2018 del 30.3% y en el 2019 una brecha del 33.7%; que, si bien se muestra una disminución de la brecha de género en todos los ámbitos, aún se evidencia sesgos.

Según Sánchez y Uriguen (2021) en su artículo científico “Discriminación y desigualdad salarial. Exploración de brechas por género en Ecuador”, tuvieron por objetivo general el análisis de la desigualdad que existe entre el salario de los trabajadores ecuatorianos (entre hombres y mujeres). En cuanto a la metodología, es aplicada, descriptiva y posee una revisión documental; ya que, el estudio se realizó en base a los datos del Instituto Nacional

de Estadística y Censo. Entre los resultados se vio que la brecha salarial más amplia entre hombres y mujeres se ve en aquellos que tienen educación superior y son mayores de 45 años, además de ser de estado civil casados; asimismo que la brecha salarial por género en el 2016 fue del 21.89%, en el 2017 del 20.01%, en el 2018 del 17.87% y en el 2019 fue del 15.28%. En conclusión, se vio que la brecha salarial por género se mostró reducida durante los años, pero que aún se percibe inequidad en el ámbito laboral.

Miranda y Alfredo (2021) en su investigación titulada “El impacto de la pandemia COVID-19 en la inserción laboral de las juventudes en Argentina: Intersecciones entre clases y géneros” tuvo por objetivo analizar la evolución del empleo juvenil en el país argentino y describir sus características en relación al género y origen social; todo ello considerando el impacto de la pandemia del coronavirus. Por lo cual, se realizó una revisión bibliográfica y el procesamiento de datos estadísticos secundarios (datos obtenidos de la Encuesta Permanente de Hogares) entre los años 2006-2020, considerando a la población joven en edad de trabajar (15 a 29 años). Como resultados se obtuvo que las mujeres entre los 19 y 24 años de edad fueron quienes evidenciaron condiciones más desfavorables, a pesar de contar con las mismas competencias educativas. Finalmente, se concluyó que la pandemia ha logrado ampliar la brecha en el ámbito educativo, el empleo, los ingresos; entre los sectores de género y sociales.

Tipán (2020) en su tesis “Análisis de las Políticas Públicas del empleo juvenil en el sector público en Ecuador” tuvo por objetivo analizar las políticas públicas relacionadas al empleo juvenil en el sector público de Ecuador y el efecto que tiene en el desempleo juvenil. El enfoque fue mixto, descriptivo. De manera que se realizó una revisión documental de las políticas públicas relacionadas y también se hizo un análisis de los datos del INEC. Entre los resultados se vio que las mujeres tienen más altos niveles de desempleo (4.6%), en comparación a los hombres (3.3%) y que no se le asigna actividades relacionadas a su función profesional dudando de su capacidad; asimismo, la tasa de desempleo es más pronunciada en el grupo de 16 a 25 años de edad (10.58%). Se concluye en que el desempleo juvenil es indicador del subdesarrollo y estancamiento socioeconómico; así también, que los programas y proyectos no mostraron buenos resultados.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Herrera (2020) en su investigación denominada “Brecha de género y desarrollo humano en las regiones del Perú: 2005-2017” tuvo como objetivo general la estimación de la brecha de género en las regiones del Perú y contrastar su relación con el desarrollo humano en el periodo mencionado, considerado un periodo de regionalización. En cuanto a la metodología, se tuvo un enfoque cuantitativo, el diseño fue no experimental; el nivel fue descriptivo, correlacional y explicativo; asimismo, fue de tipo aplicada. La tesis utilizó información secundaria del Instituto Nacional de Estadística e Informática, la Oficina Nacional de Procesos Electorales, la Encuesta Nacional de Hogares y la Encuesta Demográfica y de Salud Familiar. Se trabajó con una la totalidad de la población analizando a ciudadanos de las 25 regiones del Perú, considerando 24 departamentos y el Callao. Entre resultados destacan una mediana igualdad de género en el mercado laboral (0.72), sin embargo, esos resultados pueden estar siendo afectadas por la actividad económica principal, la informalidad y el estereotipo de género. Se concluyó que las regiones del Perú, en el periodo 2005 al 2017 mostraron un índice de brecha de género que va entre un 0.4 y un 0.6, lo cual denota que las mujeres han gozado la mitad de capacidades en comparación a los varones.

Según Huamán (2021) en su estudio titulado “Diferencias entre la participación de mujeres y hombres en el servicio civil, en las entidades públicas del Perú, 2004 – 2017” buscó identificar las diferencias existentes entre la participación de las mujeres y los hombres en el servicio civil de las entidades del sector público del Perú en los periodos mencionados. En cuanto a la metodología, la tesis es de tipo básico, diseño observacional, retrospectivo, longitudinal. La muestra está conformada por los documentos del Informe de la Mujer en el Servicio Civil Peruano de los años 2004 al 2017. Entre los principales resultados se vio que a través de la prueba t de Student (nivel de significancia de 0.00), se determinó la existencia de diferencias significativas entre el salario entre ambos géneros, mostrándose el salario del varón por encima de la mujer en un valor promedio de S/190.00; en cuanto a las características demográficas, mediante el estadístico U de Mann-Whitney (nivel de significancia 0.00) denotó una diferencia significativa en cuanto a la edad de los trabajadores de ambos sexos, asimismo, no se mostró una diferencia significativa en el nivel educativo (donde hay más varones con nivel secundaria y estudios superiores); por otra parte, en los aspectos laborales, se encontró una diferencia significativa entre hombres y mujeres

(significancias menores a 0,05); finalmente, en cuanto a la distribución ocupacional, se vio un incremento en la participación de mujeres en cargos directivos. En conclusión, se encontraron tres diferencias significativas, siendo los salarios, la edad y el grupo ocupacional; considerando que solamente en el 20% del total de los servidores en las regiones no mostraron brechas.

Arhuis et al. (2021) en su investigación titulada “Brechas socioeconómicas, generacionales y de género en la educación peruana: una aproximación con datos masivos de una ciudad norteña”, tuvieron como objetivo la determinación de la brecha educativa entre géneros, niveles socioeconómicos y grupos generacionales en una muestra representativa de la población adulta ciudadana. El enfoque fue cuantitativo, con diseño observacional y transversal, de nivel descriptivo-comparativo de revisión documental. Se emplearon tablas de contingencia y la prueba Chi-cuadrado de homogeneidad para determinar diferencias estadísticamente significativas. La investigación se basó en los datos del Estudio Poblacional 2016-2017 de Chimbote, con una muestra de 20 005 personas mayores de 22 años de edad previamente encuestados en la data mencionada. Los principales resultados mostraron que en el SES (nivel socioeconómico) alto, hombres y mujeres presentan distribuciones similares de nivel educativo [$X^2(4)=13,3$; $p=0,01$]. En cambio, en el SES bajo se mostró brechas educativas a favor de los hombres, especialmente en secundaria y superior [$X^2(4)=71,3$; $p<0,001$]. Además, las mujeres de SES alto alcanzan mayor desarrollo educativo que las de SES bajo (secundaria + superior: 89,3% vs 53,8%). Los autores concluyeron que existen brechas educativas que desfavorecen a las mujeres, los jóvenes tienen un mayor nivel educativo, pero solo a aquellos que tienen mejor nivel socioeconómico.

De acuerdo a Murga (2020) en su estudio titulado “Empleo juvenil decente y desarrollo humano en el Perú: 2007-2017. Análisis de sus determinantes a nivel nacional y en base a casos de jóvenes participantes en iniciativas de generación de empleo juvenil” se tuvo como objetivo general la identificación de qué aspectos son los que influyen en el acceso al trabajo decente de los jóvenes peruanos. La metodología utilizada fue secuencial mixto (cualitativo y cuantitativo), de diseño explicativo secuencial. En el estudio cuantitativo se identificó las variables asociadas y, para el cualitativo, se realizaron entrevistas a 26 trabajadores jóvenes. Como principales resultados se obtuvo que un 67% de jóvenes tenían estudios superiores, el 54% de los hombres accedieron a un trabajado decente, mientras que solo el 38% de mujeres entrevistadas lo consiguieron. En conclusión, se vio que los aspectos que influyen son: la

educación del joven, el tipo de educación, la educación del jefe del hogar, la falta de servicios básicos, el capital social, el empleo del jefe de hogar, la formalidad del empleo, la rama de actividad, los factores espaciales y las características demográficas (lengua, edad, sexo).

2.1.3 Antecedentes regionales

Talavera et al. (2024) en su investigación “Implicancias de la brecha de género en el mercado laboral de la región Puno, 2005-2021”, tuvieron como objetivo general el análisis de las brechas de género en el empleo en la región Puno durante los periodos mencionados, examinando las tendencias en desocupación, ingresos, inactividad económica, entre otros aspectos. El estudio fue de naturaleza cuantitativa, descriptiva y longitudinal, y se basó en el análisis de datos secundarios obtenidos de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH), con una población de personas de ambos géneros, entre 15 a 65 años, incluidas en la base de datos. Entre los principales resultados, se observó que en 2019 la proporción del salario femenino respecto al masculino era del 70%, en 2020 de 74% y en 2021 de 69.2%, evidenciando una clara brecha de género en los ingresos. Los autores concluyeron que las brechas de género en la región de Puno persisten y afectan tanto a las mujeres como al desarrollo regional. Aunque se han logrado algunos avances, siguen siendo significativas, por lo que es urgente que el gobierno y la sociedad civil implementen políticas sostenibles que promuevan la equidad de género. Abordar estas desigualdades es clave para garantizar un desarrollo inclusivo y un futuro más justo para toda la población.

En la tesis de Maquera (2024) titulada “Factores determinantes de la brecha salarial por género en la ciudad de Puno-2023” se tuvo como objetivo principal la determinación de los factores que determinan la brecha salarial por género en el contexto mencionado. La investigación fue de carácter básico, con enfoque cualitativo, de tipo descriptivo y basada en teoría fundamentada. Se aplicó una guía de entrevistas a tres profesionales de derecho de instituciones públicas y privadas. Entre los principales resultados, se observó que en el mercado laboral aquellos con mayores niveles académicos presentan ventajas, lo que genera desigualdades salariales entre hombres y mujeres. En cuanto a la situación laboral, algunas entidades prefieren contratar mujeres según el perfil requerido, mientras que los hombres enfrentan desempleo por competencias limitadas o falta de recomendaciones. Por su parte, las mujeres presentan desempleo por el acceso restringido al mercado laboral, ya que algunas entidades priorizan la contratación masculina por la fuerza de trabajo o porque no se han

creado puestos específicos para mujeres. En conclusión, las brechas salariales en Puno en 2023 persisten debido a diferencias en educación, experiencia, funciones laborales y demandas de género en instituciones públicas y privadas. Abordarlas requiere políticas que promuevan la equidad y valoren las capacidades de hombres y mujeres por igual.

Las autoras Espinoza y Cruz (2023) en su tesis “Factores socioeconómicos que influyen en la inserción laboral de beneficiarios del programa Jóvenes Productivos Puno 2019” mostraron como objetivo principal la determinación de los factores socioeconómicos que influyen la inserción laboral de los beneficiarios del programa Jóvenes Productivos. En cuanto a la metodología es de tipo cuantitativa y transversal, de diseño de tipo no experimental. Por lo cual, se aplicó una encuesta a 187 jóvenes beneficiarios de la zona. Entre los principales resultados se vio que, dentro de los factores sociales, el género masculino se encuentra trabajando mayormente en organizaciones formales, en comparación a las mujeres jóvenes; por otra parte, mayoritariamente los jóvenes de 22 a 25 años (representado con un 22.5%) trabajan en una organización formal; asimismo, en su mayoría con un 21.9% los jóvenes con el nivel educativo superior incompleto trabajan en una organización de manera formal. Por otra parte, en los factores económicos, se vio que un 23.5% de los jóvenes tienen un empleo formal y reciben un ingreso económico mensual de 500 a 1000 soles. Como conclusión se determinó que los factores socioeconómicos influyen significativamente en la inserción laboral ($p < 0.05$).

Según Coaquira (2022) en su investigación titulada “Factores demográficos y socioeconómicos asociados al desempleo juvenil en el distrito de Juliaca”, tuvo como objetivo la determinación de los factores demográficos y socioeconómicos que están asociados al desempleo juvenil en el distrito de Juliaca. En cuanto a la metodología, se refiere a un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental con corte transversal y de alcance correlacional. Por lo cual se aplicó un cuestionario estructurado a 380 jóvenes mujeres y hombres (edad de 15 a 29 años). Entre los principales resultados se vio que los factores demográficos y socioeconómicos están asociados al desempleo juvenil en el distrito de Juliaca (con una asociación menor al 0.05); asimismo, dentro del análisis multivariado, el valor de verosimilitud fue de 59.280 (con un valor de significancia menor a 0.05), lo que determinó que existe una mejora en el ajuste del modelo Logit con la incorporación de todas las variables asociadas. En conclusión, se vio que la edad, el sexo, el estado civil o conyugal,

la jefatura del hogar, el nivel de educación alcanzado, la asistencia a un centro de estudios o capacitación, e ingreso del hogar; son factores que se asocian al desempleo juvenil en el distrito de Juliaca.

2.2 MARCO TEÓRICO

2.2.1 Trabajo y opresión de la mujer

Desde la perspectiva marxista, la desigualdad entre hombres y mujeres se origina en la organización económica de la sociedad. Engels (2006) en su obra *El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado*, publicado originalmente en 1884, explicó que, con la aparición de la propiedad privada y la familia monogámica, las mujeres perdieron su autonomía y quedaron subordinadas a los hombres, lo cual consolidó la división entre el trabajo productivo (masculino) y el doméstico (femenino).

Es así como las mujeres fueron relegadas al hogar porque los hombres controlaban los recursos y las decisiones. Esta dependencia económica explica por qué la desigualdad de género no es natural, sino histórica.

2.2.2 La división del trabajo social y los roles de género

Durkheim (2001), en su tesis doctoral *La división del trabajo social*, publicado originalmente en 1893, planteó que la sociedad se organiza a partir de funciones diferenciadas que generan cohesión; en su época, interpretó los roles de género como complementarios: los hombres en la esfera pública y las mujeres en la privada. Si bien su análisis dio bases a la sociología moderna, hoy se entiende que sus ideas reforzaron visiones tradicionales sobre la inferioridad femenina. De manera que, el autor veía la desigualdad entre hombres y mujeres como una forma “natural” de organización. Así justificó que ellas se dedicaran al hogar y ellos al trabajo, normalizando lo que ahora se reconoce como desigualdad estructural.

2.2.3 El sometimiento de la mujer: la importancia de la igualdad de derechos

El británico John Stuart Mill (2020) en su obra *El sometimiento de la mujer*, publicado originalmente en 1869, denunció que la exclusión de las mujeres de la educación y del trabajo respondía a prejuicios sociales, no a diferencias biológicas. Desde el liberalismo, defendió la igualdad de oportunidades como un principio de justicia y libertad, planteando que las sociedades progresarían si se aprovechaba plenamente el potencial femenino.

Se interpreta que desde su postura sostenía que negar a las mujeres el acceso al trabajo y la política era tan injusto como negar la libertad a cualquier persona. Su planteamiento conecta directamente con el principio de igualdad laboral.

2.2.4 “No se nace mujer, se llega a serlo”: Simone de Beauvoir

Simone de Beauvoir (2017), en su ensayo *El segundo sexo* (obra original publicada en 1949), planteó que la condición femenina no está determinada por la biología, sino por construcciones históricas y culturales, en la que la sociedad interpreta el cuerpo y le asigna roles. Al afirmar que las mujeres “llegan a serlo”, denuncia que la feminidad se construye a través de normas, educación y prácticas culturales que condicionan a las mujeres a roles de cuidado y dependencia. Esta visión es fundamental para entender que la desigualdad laboral no responde a una “naturaleza femenina”, sino a un aprendizaje social que perpetúa barreras en el acceso al empleo y a posiciones de liderazgo. Beauvoir explica que a las mujeres se les enseña a cuidar y obedecer, mientras a los hombres se les educa para decidir y producir. Esa diferencia aprendida explica muchas de las barreras laborales actuales.

2.2.5 Betty Friedan: La mística de la feminidad

Friedan (2016), en su libro *La mística de la feminidad*, analizó el contexto de Estados Unidos en la década de 1950 y mostró que muchas mujeres de clase media, aun teniendo estabilidad económica, se sentían insatisfechas. La cultura de la época idealizaba la figura de la ama de casa, limitando a las mujeres al matrimonio y la maternidad. Es así como la autora identificó este fenómeno como “el problema que no tiene nombre” y lo vinculó con la falta de oportunidades educativas y laborales. Su obra impulsó la segunda ola feminista, que luchó por la igualdad en el trabajo y la educación. Friedan decía que muchas mujeres tenían casa,

esposo e hijos, pero no eran felices porque no podían desarrollarse profesionalmente. Mostró que la igualdad laboral era una condición básica para su realización personal.

2.2.6 Ann Oakley: la construcción social del género

Ann Oakley (2015), autora del libro *Sex, Gender and Society*, obra publicada originalmente en 1972, fue pionera en diferenciar de manera sistemática los conceptos de sexo y género, lo que dio origen a lo que posteriormente se denomina teoría de la construcción social del género. Según la autora, el sexo se refiere a las diferencias biológicas entre hombres y mujeres (anatómicas, fisiológicas y reproductivas), mientras que el género corresponde a los roles, expectativas y comportamientos que la sociedad asigna a las personas en función de su sexo.

Esta teoría sostiene que el género no es una condición natural o biológica, sino una categoría social que varía entre culturas y épocas. Por ello, las desigualdades que enfrentan las mujeres en el empleo, la familia o la política no pueden justificarse en la biología, sino que responden a construcciones sociales que perpetúan la división sexual del trabajo y los estereotipos de género.

El aporte de Oakley permitió visibilizar que las desigualdades de género en el ámbito laboral, como la segregación ocupacional, las brechas salariales y el limitado acceso de las mujeres a posiciones de liderazgo, son consecuencia de estructuras sociales y no de diferencias naturales. Esta distinción conceptual sentó las bases para los estudios feministas posteriores y para el desarrollo del enfoque de género en políticas públicas.

2.2.7 Gayle Rubin: sistema sexo/género

La antropóloga Gayle Rubin (1975), en su ensayo *The Traffic in Women: Notes on the "Political Economy" of Sex*, desarrolló el concepto de "sistema sexo/género" para explicar cómo las sociedades regulan la sexualidad y la reproducción de forma que sitúan a las mujeres en roles subordinados. Este sistema establece quién trabaja, quién cuida, cómo se distribuyen los recursos y quién accede al poder.

Rubin (1975) muestra que las desigualdades de género están institucionalizadas y que solo pueden cambiarse transformando estas reglas sociales. La autora explica que las mujeres no ganan menos porque lo diga la biología, sino porque existen normas sociales que asignan el cuidado y limitan su acceso al poder. Cambiar esas normas cambia la desigualdad.

En el ámbito laboral, esta teoría ayuda a entender por qué la brecha de género persiste incluso cuando las mujeres acceden masivamente al trabajo remunerado: las normas sociales las empujan hacia sectores menos valorados (como educación, salud o cuidados), se les asigna la “doble jornada” (trabajo en casa y fuera de ella) y se limita su acceso a puestos de poder.

2.2.8 Enfoque de igualdad de género

Según el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables el enfoque de género es una manera de ver la realidad, es una herramienta de análisis metodológica que muestra evidencias cualitativas y cuantitativas en un determinado contexto que tiene en sí una perspectiva política en pro de la equidad, el reconocimiento de la discriminación y desigualdad entre hombres y mujeres; asimismo, influye en el desarrollo de políticas públicas (MIMP, 2014).

Por otra parte, según la United Nations Evaluation Group (UNEG, 2014), también puede comprenderse como una perspectiva que permite analizar y transformar las desigualdades entre hombres y mujeres en roles, oportunidades y posición social. Su propósito es promover la justicia y la equidad, orientando la planificación, ejecución y evaluación de políticas y programas.

Este enfoque de igualdad de género busca evitar la discriminación por género y fortalecer el empoderamiento de las mujeres, asegurando que tanto hombres como mujeres tengan los mismos derechos, responsabilidades y oportunidades, respetando la diversidad de cada grupo; además, permite identificar la exclusión y las barreras que impiden la igualdad, contribuyendo a mejorar la efectividad de las intervenciones y políticas públicas (Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica [MIDEPLAN] & Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres [ONU Mujeres], 2017).

2.2.9 Igualdad de género

Se deduce como un trato igualitario tanto en derechos como deberes entre las mujeres y hombres; por otra parte, reconoce la desigualdad a lo largo de la historia entre ambos géneros y las necesidades biológicas entre ellos con la finalidad de eliminar la discriminación (MIMP, 2014). En el Perú se cuenta con la Ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la cual busca la igualdad de oportunidades en ambos géneros, la seguridad, la defensa de la vida humana, la prevalencia de derechos humanos, entre otros; que permitan una sociedad más justa para todos (Ley N° 28983, 2007).

2.2.10 Segregación de género en el ámbito laboral

La segregación de género se entiende como la distribución desigual de hombres y mujeres en diferentes ocupaciones, niveles jerárquicos y sectores del mercado laboral, lo que genera inequidades salariales, limitaciones en la movilidad profesional y refuerza estereotipos de género. Diversos autores clásicos han abordado este fenómeno desde diferentes perspectivas:

Para Anker (1997) la segregación ocupacional es la distribución desigual de hombres y mujeres entre distintas profesiones y niveles jerárquicos, distinguiendo entre segregación horizontal (diferentes sectores o tipos de trabajo) y vertical (diferencias en rango o remuneración dentro del mismo sector). De su aporte destaca que esta desigualdad no es natural, sino resultado de normas culturales, educación y roles sociales que condicionan las elecciones y oportunidades laborales de hombres y mujeres.

Por otra parte, Blau y Kahn (2017) mencionan que la segregación de género explica por qué hombres y mujeres no acceden ni se distribuyen de manera equitativa en distintos sectores del mercado laboral ni tienen las mismas oportunidades de ascenso. Sus investigaciones muestran que la segregación ocupacional es un factor clave en la persistencia de la brecha salarial estructural, demostrando que las barreras culturales y estructurales limitan el desarrollo profesional femenino incluso con igualdad de formación o experiencia.

Para Bárbara Bergmann (1974) este tipo de segregación ocurre cuando los empleadores asignan trabajadores a ocupaciones específicas basándose en su sexo, independientemente de sus competencias o calificaciones. Es así que se introduce la idea de la “discriminación estadística”, que explica cómo, aun con igualdad de habilidades, las mujeres tienden a concentrarse en trabajos menos valorados o peor remunerados.

En síntesis, la segregación de género significa que hombres y mujeres no tienen las mismas oportunidades de acceder a todos los trabajos ni de progresar dentro de ellos, debido a normas sociales, expectativas culturales y políticas organizacionales. Esta desigualdad explica por qué la brecha salarial y la concentración de mujeres en ciertos sectores persisten incluso en contextos de igualdad formal de educación y capacidades.

2.2.11 Diferencia entre trabajo y empleo

Iniciaremos con la definición otorgada de acuerdo a la OIT (2019b), donde se define al trabajo como toda aquella actividad que es realizada por las personas con la finalidad de lograr su subsistencia y que resulta en la producción de bienes o servicios que benefician a determinados usuarios ya sea remunerada o no, e incluye tanto labores productivas como reproductivas, como el cuidado de hijos o tareas domésticas.

Por otro lado, podemos decir que el empleo es un tipo específico de trabajo que es formal, remunerado y regulado por normas legales y contractuales, desarrollándose dentro del mercado laboral (OIT, 2016).

En el contexto peruano, en el capítulo 2, Artículo 22 de la Constitución Política del Perú de 1993, se define al trabajo como un deber y un derecho a la vez, el cual constituye una forma de realización personal y la base del bienestar social (Congreso de la República, 1993).

También es importante considerar que el objetivo número ocho de los Objetivos de Desarrollo Sostenible tiene por finalidad democratizar el empleo pleno y decente para todos los grupos sociales, incluyendo a las mujeres jóvenes (Naciones Unidas, 2018).

2.2.12 Discriminación múltiple

La discriminación múltiple se refiere a aquel tipo de discriminación que se da por dos o más factores, considerándose por ejemplo el género, la edad, la orientación sexual, alguna discapacidad y/o demás factores que pueden ser causales trato inferior y/o daño alguno en la persona (Huenchuan, 2016).

El concepto está estrechamente ligado a Kimberlé Crenshaw, una abogada y académica estadounidense. En 1989, Crenshaw introdujo el concepto de “interseccionalidad” (*intersectionality*), que es la base teórica de la discriminación múltiple. La autora mostró que, por ejemplo, las mujeres afroamericanas enfrentaban discriminación que no podía explicarse solo por el racismo ni solo por el sexismo, sino por la interacción de ambos factores (Crenshaw, 1989). Desde entonces, el término se ha ampliado para incluir otras combinaciones de desigualdades, dando origen al concepto de discriminación múltiple en estudios de género, derechos humanos y políticas públicas.

Si bien es cierto, según Resurrección (2015) el concepto de la “discriminación múltiple” aún es reciente en el contexto peruano es de vital importancia que sea tomado en cuenta dentro del marco legal del país para garantizar una protección efectiva de los derechos humanos a través de una interpretación amplia y flexible que permita abordar las diversas formas de discriminación que afectan a los individuos en su vida cotidiana.

2.2.13 Brechas de género

Las brechas de género, de acuerdo al World Economic Forum (WEF, 2023), se refieren a las diferencias o desigualdades existentes entre mujeres y hombres en distintos ámbitos sociales, económicos, políticos y educativos, incluyendo acceso a oportunidades, ingresos y participación en la toma de decisiones. El MIMP (2014) también concuerda con el concepto antes mencionado, poniendo énfasis en que dichas brechas que manifiestan en prácticas discriminatorias que obstaculizan el acceso a los derechos ciudadanos. Es así que, en el Perú, estas desigualdades se evidencian en la diferencia salarial entre hombres y mujeres, en la menor participación femenina en cargos de liderazgo y en desigualdades en el acceso a la educación y al empleo formal, entre otras.

Las brechas de género pueden clasificarse en brecha salarial, brecha de participación laboral, brecha educativa, brecha política, etc.; cada una con causas específicas que incluyen estereotipos de género, discriminación directa e indirecta, y la falta de políticas públicas efectivas para promover la igualdad (WEF, 2023).

2.2.14 Brecha de género en el empleo

García (2020) resalta la existencia de la brecha de género en el empleo, también denominada como brecha de género en el ámbito laboral, entendida como la diferencia sistemática entre la proporción de hombres y mujeres en cuanto a su participación dentro del ámbito o mercado laboral.

Dentro de esta brecha se identifican diversas dimensiones que permiten describir con mayor detalle la situación de hombres y mujeres en el ámbito laboral. En esa línea, SERVIR (2023), en su informe *La mujer en el Servicio Civil Peruano – 2023*, caracteriza la participación femenina en el sector público considerando: las funciones desempeñadas (distribución ocupacional), el nivel de estudios y competencias, así como las diferencias salariales en comparación con el género masculino.

De manera concordante, Sú y Beltrán (2016) mencionan que para que se promueva la igualdad de oportunidades dentro de las entidades públicas es necesario dar énfasis a la presencia de mujeres en cargos directivos (distribución ocupacional) y la desigualdad en la remuneración (salario). El ámbito laboral constituye un espacio central para la evaluación de la equidad de género en una sociedad, dado que el trabajo es una actividad fundamental que define el nivel de vida y las posibilidades de realización personal.

Por su parte, es importante tener en cuenta que es más fácil encontrar un trabajo para el hombre que para la mujer; considerando que cuando esta trabaja, asume puestos laborales no relevantes o de baja jerarquía, lo que reproduce las desigualdades estructurales (OIT, 2018a).

En esa misma línea, el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) N.º 5 busca lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y niñas; no obstante, a pesar de los

avances normativos e institucionales, las brechas persisten y continúan generando consecuencias en diversos ámbitos, tales como el empleo (Naciones Unidas, 2020).

Para el cálculo de la brecha de género en el empleo se hace uso el método de cálculo propuesto por el Instituto Nacional de Estadística de España (INE, 2023), el cual guarda concordancia con lo establecido por la OIT (2018b). La fórmula se expresa a continuación:

$$BGE_{20-64}^t = TEH_{20-64}^t - TEM_{20-64}^t$$

Donde:

TEH_{20-64}^t es la tasa de empleo de hombres entre 20 y 64 años en el año t, y TEM_{20-64}^t es la tasa de empleo de mujeres entre 20 y 64 años en el año t.

Asimismo, para la determinación de la brecha de género en el empleo en la dimensión de salario percibido se aplica la siguiente fórmula para su cálculo (ONU Mujeres, 2020; Sánchez & Uriguen, 2021):

$$BS = \frac{ISPH - ISPM}{ISPH} \times 100$$

Donde:

BS: Brecha Salarial por género.

ISPH: Ingreso salarial promedio percibido por hombres.

ISPM: Ingreso salarial promedio percibido por mujeres.

De acuerdo a la teoría, se estará más cerca de la igualdad cuando la brecha de género esté más cerca al 0% y más lejos cuánto más se acerque al 100% (Programa de las Naciones Unidas [PNUD] & Departamento para la Prosperidad Social [DPS], 2014).

2.2.15 Distribución ocupacional

La distribución ocupacional se refiere a la forma en que los trabajadores se organizan dentro de una institución, empresa o sector económico según sus cargos, funciones o niveles

jerárquicos (OIT, 2008). Esta distribución no solo refleja la estructura laboral de una organización, sino que también evidencia inequidades de género, cuando ciertos puestos son predominantemente ocupados por hombres o mujeres.

Tomando en cuenta que el régimen CAS “no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera administrativa, al régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales” (Decreto Legislativo N ° 1057, 2008), se utilizará el *Clasificador Nacional de Ocupaciones* (INEI, 2016) para lograr así la clasificación por niveles de competencia del personal joven del régimen CAS:

- En el nivel de competencias 1, se comprende el desarrollo de actividades físicas o manuales que son rutinarias y simples, como la limpieza, el transporte manual de materiales, bajo el uso de instrumentos manuales como palas, artefactos eléctricos sencillos, etc.
- En el nivel de competencias 2, se exige el desarrollo de tareas como el manejo de alguna maquinaria o equipos electrónicos, la conducción de vehículos, la reparación de equipos, el mantenimiento, etc. Es importante saber leer y redactar informes sencillos, hacer cálculos matemáticos que son sencillos.
- En el nivel de competencias 3, se encuentran las ocupaciones relacionadas a tareas que son prácticas complejas y técnicas. Las personas pueden asegurar el cumplimiento de algunas normativas en salud y seguridad, elaborar estimaciones de cantidad y costos, supervisar a otros colaboradores, etc.
- En el nivel de competencias 4, encontramos algunas ocupaciones más complejas que tendrán que desarrollar actividades como la toma de decisiones, además que deben tener conocimientos prácticos y teóricos sobre un campo de conocimiento en específico.

Los cuales además se distribuyen en Grandes Grupos según el Clasificador Nacional de Ocupaciones (INEI, 2016):

Tabla 1*Clasificador Nacional de Ocupaciones*

Grandes Grupos	Ocupaciones que lo conforman	Nivel de competencias	Subgrupos principales (2 dígitos)	Subgrupos (3 dígitos)	Grupos Primarios (4 dígitos)
Gran Grupo 1	Miembros del Poder Ejecutivo, Legislativo, Judicial y personal directivo de la administración pública y privada	3+4	4	16	59
Gran Grupo 2	Profesionales científicos e intelectuales	4	6	26	84
Gran Grupo 3	Técnicos y profesionales de nivel medio	3	5	20	88
Gran Grupo 4	Empleados administrativos	2	4	8	28
Gran Grupo 5	Trabajadores de los servicios, seguridad	2	4	12	37
Gran Grupo 6	Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros	2	3	9	18

Gran Grupo 7	Trabajadores de la construcción, edificación, productos artesanales, electricidad y las telecomunicaciones	2	5	16	63
Gran Grupo 8	Operadores de maquinaria industrial, ensambladores y conductores de transporte	2	3	14	41
Gran Grupo 9	Ocupaciones elementales	1	6	13	46
Gran Grupo 0	Ocupaciones militares y policiales	1+2+4	2	6	6

Nota. Elaborado en base al Clasificador Nacional de Ocupaciones (INEI, 2016).

Cada Gran Grupo (1 dígito) cuenta con: subgrupos principales (2 dígitos), subgrupos (3 dígitos) y grupos primarios (4 dígitos), siendo este último el más específico (INEI, 2016). De manera que, a continuación, se detallarán los cargos que corresponden a cada gran grupo teniendo en cuenta el nivel de competencias para cada uno de ellos:

- **Gran Grupo 1 (Miembros del Poder Ejecutivo, Legislativo, Judicial y personal directivo de la administración pública y privada):** Incluye a aquellos que ocupan cargos de alta dirección y toma de decisiones estratégicas en instituciones públicas y privadas (INEI, 2016). Algunos cargos en el régimen CAS contemplados en municipalidades provinciales son: alcaldes, gerentes, subgerentes, etc.

- **Gran Grupo 2 (Profesionales científicos e intelectuales):** Agrupa a profesionales con formación universitaria que aplican conocimientos especializados en diversas áreas, como administración, comunicación, derecho, salud y otras disciplinas (INEI, 2016). Algunos cargos en el régimen CAS contemplados en municipalidades provinciales son: administradores, comunicadores sociales, abogados, enfermeras, especialistas (en control previo, en defensa judicial, etc.), jefes de áreas que cuentan con estudios profesionales, etc.
- **Gran Grupo 3 (Profesionales técnicos y profesionales de nivel medio):** Comprende a individuos con formación técnica o de nivel medio que realizan tareas especializadas en áreas como tecnología, administración y otras (INEI, 2016). Algunos cargos en el régimen CAS contemplados en municipalidades provinciales son: profesionales técnicos, controladores de personal, supervisores, etc.
- **Gran Grupo 4 (Empleados administrativos):** Incluye a personas que realizan tareas de apoyo administrativo, como manejo de información, atención al público y asistencia en procesos internos de las organizaciones (INEI, 2016). Algunos cargos en el régimen CAS contemplados en municipalidades provinciales son: asistentes administrativos, secretarías, auxiliares técnicos, notificadores, almaceneros, orientadores.
- **Gran Grupo 5 (Trabajadores de los servicios, seguridad):** Agrupa a personas que brindan servicios directos a la comunidad, incluyendo seguridad, transporte y otros servicios públicos esenciales (INEI, 2016). Algunos cargos en el régimen CAS contemplados en municipalidades provinciales son: seguridad de terminal, inspectores municipales de transportes, inspector de tránsito, policía municipal, agentes de serenazgo, etc.
- **Gran Grupo 6 (Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros):** Comprende a personas que realizan actividades agrícolas, ganaderas, forestales o pesqueras, requiriendo conocimientos prácticos y experiencia específica en el manejo de cultivos, animales o recursos naturales (INEI, 2016).

Algunos cargos en el régimen CAS contemplados en municipalidades provinciales son: jardinero, trabajador de áreas verdes, etc.

- **Gran Grupo 7 (Trabajadores de la construcción, edificación, productos artesanales, electricidad y las telecomunicaciones):** Comprende a personas que realizan trabajos manuales y técnicos en la construcción, reparación y mantenimiento de infraestructuras, así como en la producción de bienes artesanales y en sectores como electricidad y telecomunicaciones (INEI, 2016). Algunos cargos en el régimen CAS contemplados en municipalidades provinciales son: electricista, etc.
- **Gran Grupo 8 (Operadores de maquinaria industrial, ensambladores y conductores de transporte):** Incluye a personas que operan maquinaria industrial, ensamblan productos y conducen vehículos para el transporte de bienes y personas (INEI, 2016). Algunos cargos en el régimen CAS contemplados en municipalidades provinciales son: agentes conductores, choferes, etc.
- **Gran Grupo 9 (Ocupaciones elementales):** Agrupa a ocupaciones que requieren conocimientos y experiencia básicos, generalmente adquiridos en el puesto de trabajo, y que implican tareas sencillas y rutinarias (INEI, 2016). Algunos cargos en el régimen CAS contemplados en municipalidades provinciales son: control de puertas, personal de mantenimiento, perifoneo, personal de limpieza, control de seguridad y acceso.
- **Gran Grupo 0 (Ocupaciones militares y policiales):** Comprende a las personas que desempeñan funciones de defensa y seguridad nacional, tanto en el ámbito militar como policial. Estas ocupaciones requieren formación especializada en instituciones castrenses o policiales (INEI, 2016). En este caso, los puestos militares y policiales no se cubren bajo contratación CAS.

2.2.16 Educación y estudios realizados: nivel y grado de instrucción alcanzado

La educación es uno de los factores determinantes en el acceso y la calidad del empleo, pues establece las competencias y habilidades que permiten a las personas insertarse en el mercado laboral. El nivel de estudios y grado de instrucción alcanzado constituyen dimensiones claves para comprender las diferencias entre hombres y mujeres en el ámbito del trabajo, ya que condicionan las oportunidades de inserción, los ingresos percibidos y las posibilidades de ascenso.

En términos conceptuales, el INEI (2014) y el Instituto Vasco de Estadística (Eustat, 2022), definen el nivel de estudios alcanzado como la última etapa o ciclo del sistema educativo a la que la persona ha asistido, independientemente de si la completó o no; clasificándose de la siguiente manera:

- Sin nivel
- Inicial
- Primaria (completa e incompleta)
- Secundaria (completa e incompleta)
- Superior tecnológico (completo e incompleto)
- Superior pedagógico (completo e incompleto)
- Superior universitario (completo e incompleto)
- Maestría / doctorado (completo e incompleto)

Por otro lado, el grado de instrucción alcanzado se refiere al máximo ciclo aprobado (INEI, 1994). Se clasifica de la siguiente manera:

- Inicial
- Primaria
- Secundaria
- Superior

Los estudios han evidenciado que, aunque las mujeres han incrementado de manera significativa sus niveles de escolaridad en comparación con décadas anteriores, estas

mejoras no se reflejan de manera proporcional en su inserción laboral. Por su parte, el Grupo Banco Mundial (2024) identifica la llamada “paradoja educativa de género”, que consiste en que las mujeres alcanzan mayores credenciales educativas, pero persisten las desigualdades en el mercado laboral.

En América Latina, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2021) reporta que las mujeres superan a los hombres en matrícula y culminación de la educación secundaria y universitaria; sin embargo, al insertarse en el mercado laboral, tienden a concentrarse en sectores de baja productividad y con menor remuneración.

2.2.17 Salario percibido

El salario percibido o remuneración percibida es una dimensión de la brecha de género en el empleo, ya que refleja las diferencias económicas entre hombres y mujeres que desempeñan trabajos similares o equivalentes. Se entiende como la remuneración total que recibe un trabajador por su actividad laboral, incluyendo sueldo básico, bonificaciones, incentivos y otros beneficios monetarios (Pasco, 1986).

Los reportes a nivel global han evidenciado que, aun cuando mujeres y hombres presentan niveles educativos y experiencia laboral similares, las mujeres perciben salarios menores, fenómeno conocido como brecha salarial de género. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019c), a nivel mundial las mujeres ganan en promedio entre 20% y 30% menos que los hombres por trabajos de igual valor. Este patrón se mantiene incluso en sectores altamente calificados y en economías desarrolladas.

En cuanto al Perú, es importante destacar que dentro del régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS), el salario no será menor a la Remuneración Mínima Vital de acuerdo al artículo 6, inciso a) del Decreto Legislativo N.º 1057 (2008).

Por otra parte, enfocándonos a los y las trabajadores jóvenes, de acuerdo a Weller (2003) existe una brecha salarial entre los jóvenes y los adultos, existiendo una mayor brecha en desventaja de las mujeres jóvenes, provocando así una desigualdad en el nivel de ingresos, ocasionando dependencia y carga financiera a sus familias.

2.3 MARCO LEGAL

2.3.1 Marco legal internacional relacionada a la brecha de género en el empleo

La igualdad de género y la no discriminación en el ámbito laboral cuentan con respaldo en diversos instrumentos internacionales ratificados por el Estado peruano.

La Declaración Universal de Derechos Humanos (Naciones Unidas, 1948) en su artículo 23 reconoce el derecho de toda persona al trabajo, a condiciones justas y a la igualdad de remuneración, mientras que en su artículo 2 establece la igualdad en el goce de derechos sin discriminación. Asimismo, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Naciones Unidas, 1966), ratificado por el Perú en 1978, establece en su artículo 7 la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor entre hombres y mujeres.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (Naciones Unidas, 1979), ratificada por el Perú en 1982, constituye uno de los principales instrumentos en materia de igualdad de género. Su artículo 11 obliga a los Estados a garantizar la no discriminación en el empleo, el acceso equitativo a oportunidades de trabajo, la igualdad de beneficios y la protección de la maternidad.

Asimismo, los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) o su denominación en inglés International Labour Organization (ILO), refuerzan estos principios. El Convenio N.º 100 sobre igualdad de remuneración (OIT, 1951) y el Convenio N.º 111 sobre discriminación en el empleo (OIT, 1958) establecen las bases para la igualdad de trato y de oportunidades. Posteriormente, el Convenio N.º 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (OIT, 1981) amplía la protección a trabajadores con responsabilidades familiares con la finalidad de que no sean sujetos de discriminación, mientras que el Convenio N.º 190 sobre la violencia y el acoso (OIT, 2019a), ratificado por el Perú en 2022, reconoce el derecho a un entorno laboral libre de violencia de género.

Finalmente, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en el marco de la Agenda 2030, destacan el ODS 5 sobre igualdad de género y el ODS 8 sobre trabajo decente y crecimiento económico inclusivo (Naciones Unidas, 2018).

2.3.2 Marco legal nacional relacionada a la brecha de género en el empleo

En el Perú, la igualdad de género y la no discriminación en el ámbito laboral están garantizadas en la Constitución y desarrolladas en normas específicas:

La Constitución Política del Perú (Congreso de la República, 1993) reconoce en su título 1, capítulo 1, artículo 2 el derecho a la igualdad ante la ley; y, en el mismo título en el capítulo 2, en su artículo 26 el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación en las relaciones laborales y el carácter irrenunciable de este derecho.

La Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (Ley N° 28983, 2007), establece medidas para garantizar la igualdad en el ejercicio de derechos y eliminar toda forma de discriminación. Asimismo, la Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres (Ley N° 30709, 2017) obliga a los empleadores a implementar categorías y funciones sin sesgos de género.

En cuanto al régimen laboral, el Régimen Especial CAS, regulado bajo el Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (Decreto Legislativo N° 1057, 2008), modificado por la Ley que establece la eliminación progresiva del régimen especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales (Ley N° 29849, 2012), regula la contratación de personal en el sector público bajo principios de igualdad y acceso al empleo. Posteriormente, la Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público (Ley N° 31131, 2021) incorporó disposiciones para reducir la precariedad laboral y reconocer progresivamente derechos equiparables a otros regímenes.

En el plano de políticas públicas, la Política Nacional de Igualdad de Género (Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, 2019) establece lineamientos para cerrar brechas en el acceso al empleo y la participación equitativa, complementado con el Plan Nacional de Igualdad de Género (PLANIG), vigente en diferentes periodos, como principal instrumento de gestión pública en materia de igualdad de género.

2.3.3 Régimen CAS, normativa y evolución

El Contrato Administrativo de Servicios (CAS) es un régimen especial de contratación laboral en el sector público peruano, creado en el año 2008 mediante el Decreto Legislativo N ° 1057 (2008). De acuerdo a su artículo 3, el presente régimen se regulará en base a su propia normativa, no encontrándose sujeto al Decreto Legislativo N.º 276 (Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público) ni al Régimen Laboral de la actividad privada.

Esto significa que el CAS constituye un régimen autónomo, transitorio y excepcional. Su aplicación permite la contratación de personal bajo modalidad temporal, con derechos básicos como remuneración no menor al Salario Mínimo Vital vigente, afiliación a ESSALUD y descanso vacacional, pero con limitaciones respecto a otros regímenes laborales en cuanto a beneficios y estabilidad (Decreto Legislativo N ° 1057, 2008).

El mismo decreto establece en su artículo 5 que el contrato debe ser celebrado para un plazo que es determinado y de carácter renovable (Decreto Legislativo N ° 1057, 2008), lo cual evidencia la ausencia de estabilidad laboral propia de este régimen. Asimismo, el artículo 6 reconoce derechos mínimos como el certificado de trabajo al término del contrato, sin incluir beneficios como CTS, gratificaciones o asignación familiar.

El Reglamento del CAS precisa en su artículo 8 que el descanso físico consiste en 15 días por cada año completo de servicios (Decreto Supremo N ° 075-2008-PCM, 2008). Esta disposición confirma la diferencia con regímenes como el 728 y el 276, que otorgan vacaciones de 30 días. Sin embargo, posteriormente, la Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales (Ley N ° 29849, 2012), manifestó la eliminación progresiva del régimen CAS y su sustitución por regímenes más estables, al reconocer que este contrato otorgaba menos beneficios. La norma dispuso la incorporación de derechos adicionales, como gratificaciones y vacaciones de 30 días (Ley N ° 29849, 2012). Sin embargo, en la práctica, el CAS continúa vigente, especialmente en gobiernos locales y regionales, donde se mantiene como modalidad predominante de contratación.

A pesar de los intentos de mejora de condiciones laborales del personal perteneciente a este régimen, el Tribunal Constitucional ha señalado que el CAS limita beneficios y debía ser transitorio. En la sentencia del Expediente N.º 00014-2012-AI/TC, demanda interpuesta por el Ilustre Colegio de Abogados de Puno, se advirtió que la permanencia del régimen revela la ausencia de una reforma integral del servicio civil (Tribunal Constitucional, 2013)

En este contexto normativo, se observa que, aunque el CAS establece principios de igualdad formal en el acceso a través de concursos públicos y fija un piso mínimo de derechos, en la práctica se mantienen desigualdades sustantivas. Ello se refleja en brechas de género: diferencias salariales pese a iguales niveles educativos, segregación en los cargos ocupados (donde los hombres suelen concentrarse en puestos de mayor jerarquía y mejor remuneración) y limitaciones en la movilidad laboral de las mujeres jóvenes. De esta manera, la normativa, si bien busca garantizar condiciones básicas, no elimina las inequidades que afectan particularmente a las trabajadoras en el régimen CAS.

2.4 MARCO CONCEPTUAL

2.4.1 Cargo ocupacional

El cargo ocupacional se entiende como la posición o puesto de trabajo específico que una persona desempeña dentro de una organización, definido por un conjunto de funciones, responsabilidades y tareas asignadas, enmarcadas en una estructura jerárquica y organizativa determinada (Chiavenato, 2000).

2.4.2 Brecha de género en el empleo

Se entiende como la diferencia sistemática porcentual en la participación laboral entre hombres y mujeres, reflejada en la distribución ocupacional, el acceso desigual a oportunidades pese a los estudios realizados y en las diferencias salariales que favorecen a los hombres (García, 2020; SERVIR, 2023; Sú & Beltrán, 2016).

2.4.3 Discriminación múltiple

La discriminación múltiple es un tipo de discriminación que se da por dos o más factores, considerándose por ejemplo el género, la edad, la orientación sexual, alguna discapacidad y/o demás factores que pueden ser causales trato inferior y/o daño alguno en la persona (Huenchuan, 2016).

2.4.4 Distribución ocupacional

La distribución ocupacional es la organización de los trabajadores en una institución o sector según cargos o funciones, la cual además de reflejar la estructura laboral, puede evidenciar inequidades de género cuando ciertos puestos se concentran en hombres o en mujeres (OIT, 2008).

2.4.5 Empleo

El empleo es una forma específica de trabajo caracterizada por ser formal, remunerado y regulado mediante normas legales y contractuales, en el marco del mercado laboral (OIT, 2016).

2.4.6 Estudios realizados

Entiéndase como sinónimo de educación o formación recibida en una institución educativa pública o privada, considerando que es uno de los factores determinantes en el acceso y la calidad del empleo, pues establece las competencias y habilidades que permiten a las personas insertarse en el mercado laboral (Eustat, 2022; INEI, 1994, 2014).

2.4.7 Género

El género se refiere a los roles, expectativas y comportamientos socialmente asignados a las personas en función de su sexo, diferenciándose en género femenino y masculino; no debiéndose confundir con el término identidad de género (Oakley, 2015).

2.4.8 Grado de instrucción

Definida dentro del ámbito educativo. Se refiere al máximo ciclo aprobado en cuanto a la educación recibida (INEI, 1994).

2.4.9 Gran Grupo

Un Gran Grupo es la categoría de nivel más alto de agregación en la estructura del Clasificador Nacional de Ocupaciones, que agrupa ocupaciones con características semejantes según el tipo de tareas principales, grado de especialización o competencias requeridas (INEI, 2016).

2.4.10 Igualdad de género

La igualdad de género implica el trato igualitario en derechos y deberes entre mujeres y hombres, reconociendo las desigualdades históricas y las diferencias biológicas con el fin de eliminar la discriminación (MIMP, 2014).

2.4.11 Nivel de estudios

Definida dentro del ámbito educativo. El nivel de estudios alcanzado se define como la última etapa o ciclo del sistema educativo al que una persona ha asistido, independientemente de si lo concluyó o no (Eustat, 2022; INEI, 2014).

2.4.12 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) son una herramienta de política global que orienta a los Estados en la formulación e implementación de acciones para reducir desigualdades, promover la igualdad de género y garantizar trabajo decente. Al constituir un marco de referencia con metas e indicadores, permiten medir avances y diseñar estrategias nacionales y locales en concordancia con la Agenda 2030 (Naciones Unidas, 2018).

2.4.13 Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en inglés International Labour Organization (ILO), es un organismo especializado de las Naciones Unidas, fundado en 1919, encargado de promover la justicia social y los derechos laborales internacionalmente, mediante la adopción de convenios y recomendaciones que garantizan condiciones de trabajo dignas y la igualdad de oportunidades (OIT, 2025).

2.4.14 Población en Edad de Trabajar (PET)

La Población en Edad de Trabajar (PET) está integrada por todas las personas de 14 años a más que se consideran aptas para realizar actividades productivas, sea que participen o no en el mercado laboral (INEI, 2022b); sin embargo, en el Perú una persona alcanza la mayoría de edad a los 18 años de edad, por lo que el rango de edades de la PET juvenil se vería ajustada a partir de los 18 años de edad.

2.4.15 Población Económicamente Activa (PEA)

La Población Económicamente Activa (PEA), también llamada fuerza laboral, comprende a las personas de la PET que están ocupadas o buscan empleo activamente durante el periodo de referencia (INEI, 2022b).

2.4.16 Población juvenil

Se refiere al grupo demográfico formado por personas de 14 a 29 años (según los informes del INEI), que tienen características, retos y patrones específicos en cuanto a empleo, educación e ingresos (INEI, 2022b).

2.4.17 Régimen Especial CAS

Se refiere al Régimen Especial de Contrato Administrativo de servicios el cual es un régimen autónomo, transitorio y excepcional. Su aplicación permite la contratación de personal bajo modalidad temporal, con derechos básicos como remuneración no menor al Salario Mínimo

Vital vigente, afiliación a ESSALUD y descanso vacacional, pero con limitaciones respecto a otros regímenes laborales en cuanto a beneficios y estabilidad (Decreto Legislativo N ° 1057, 2008).

2.4.18 Remuneración mínima vital (RMV)

La RMV es el monto mínimo que la ley peruana exige pagar a un trabajador que cumple una jornada completa de trabajo (8 horas diarias), como contraprestación legal, de tal forma que le permita cubrir necesidades básicas (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE], 2024).

2.4.19 Salario

El salario es un elemento importante y esencial en la relación laboral, pudiéndose comprender como la remuneración periódica que recibe un trabajador por la prestación de sus servicios bajo relación laboral, regulada por normas legales (Pasco, 1986). En el derecho peruano, comprende no solo el sueldo básico sino todos los conceptos remunerativos habituales.

2.4.20 Sector público

El sector público es el conjunto de entidades, organismos y organizaciones del Estado, incluyendo sus organismos descentralizados, gobiernos regionales y locales, que administran bienes y servicios públicos y gestionan recursos públicos, bajo normas legales y administrativas (Tirado, 2011).

2.4.21 Sexo

El sexo hace referencia a las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, siendo anatómicas, fisiológicas y reproductivas (Oakley, 2015).

2.4.22 Unidad orgánica

La unidad orgánica en una municipalidad se entiende como cada uno de los órganos, gerencias, subgerencias, oficinas o áreas que forman parte de la estructura organizacional establecida en el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), y que cumplen funciones específicas para el logro de los objetivos institucionales (Municipalidad Provincial de San Román, 2025b).

2.5 HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

2.5.1 Hipótesis general

Existe una brecha de género significativa en el empleo de los jóvenes pertenecientes al régimen especial de Contrato Administrativo de Servicios en la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca, en el periodo 2019-2022.

2.5.2 Hipótesis específicas

- Existen diferencias de brecha de género en el empleo según la distribución ocupacional de los jóvenes pertenecientes al régimen especial de Contrato Administrativo de Servicios en la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca, en el periodo 2019-2022.
- Existen diferencias de brecha de género en el empleo según los estudios realizados de los jóvenes pertenecientes al régimen especial de Contrato Administrativo de Servicios en la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca, en el periodo 2019-2022.
- Existen diferencias de brecha de género en el empleo según el salario percibido de los jóvenes pertenecientes al régimen especial de Contrato Administrativo de Servicios en la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca, en el periodo 2019-2022.

2.6 VARIABLE DE INVESTIGACIÓN

Tabla 2

Variable brecha de género en el empleo

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores
Brecha de género en el empleo	Se entiende como la diferencia sistemática porcentual en la participación laboral entre hombres y mujeres, reflejada en la distribución ocupacional, el acceso desigual a oportunidades pese a los estudios realizados y en las diferencias salariales que favorecen a los hombres (García, 2020; SERVIR, 2023; Sú & Beltrán, 2016).	Distribución ocupacional	Cargos ocupados por mujeres
			Cargos ocupados por varones
		Estudios realizados	Grado de instrucción de las mujeres
			Grado de instrucción de los varones
		Salario	Salario promedio de las mujeres
			Salario promedio de los varones

Nota. Elaborado en base al Clasificador Nacional de Ocupaciones (INEI, 2016).

La variable brecha de género en el empleo cuenta con las dimensiones: distribución ocupacional, estudios realizados y salario (García, 2020; SERVIR, 2023; Sú & Beltrán, 2016).

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1 Enfoque de investigación

La investigación se fundamentó en un enfoque cuantitativo, ya que se basó en la recolección y análisis de datos numéricos obtenidos directamente de la base de datos (de las áreas de Escalafón y Remuneraciones) de la Municipalidad Provincial de San Román para obtener conclusiones a través de métodos estadísticos. Para Hernández et al. (2014) el enfoque cuantitativo tiene como principales características la secuencialidad y el hecho de que es probatorio; asimismo, se apoya de métodos estadísticos para así llegar a obtener las conclusiones.

3.1.2 Alcance de investigación

El alcance fue descriptivo con revisión documental ya que se realizó una descripción de situaciones y sucesos tal y cual se manifiestan en su estado natural, explicando características de los periodos mencionados (Hernández et al., 2014). Asimismo, se describió la situación laboral de los jóvenes empleados pertenecientes al régimen CAS de la entidad, a través de datos obtenidos de la base de datos de la Sub Gerencia de Recursos Humanos. La justificación metodológica resalta que este enfoque permite un análisis objetivo de la variable, a diferencia de las encuestas que pueden generar datos menos precisos.

3.1.3 Diseño específico

El diseño de la investigación fue no experimental y longitudinal. No experimental, porque no se manipuló ninguna variable; los datos se tomaron tal cual se encontraban en la base de datos de la entidad. Longitudinal, porque el análisis abarcó un período de tiempo específico, desde 2019 hasta 2022, para observar la evolución de la brecha de género.

3.2 ÁMBITO DE ESTUDIO

La investigación tiene como ámbito de estudio a la Municipalidad Provincial de San Román, por lo cual se realizó a continuación una descripción detallada de dicha entidad:

3.2.1 Misión

“Brindar servicios con eficiencia, eficacia, transparencia y tecnología beneficiando al ciudadano, de esta manera lograr un desarrollo integral y sostenible de la ciudad de Juliaca, a través de una gestión participativa y renovadora” (Municipalidad Provincial de San Román, 2025a).

3.2.2 Visión

“Ser una municipalidad modelo que impulsa el desarrollo integral de la comunidad, con una gestión eficiente, transparente y con una activa participación ciudadana, posicionando a Juliaca como una ciudad saludable, segura, ordenada e inclusiva donde se fomente la cultura” (Municipalidad Provincial de San Román, 2025a).

3.2.3 Datos generales

Dirección : Jr. Jáuregui N.º 293

Distrito : Juliaca

Provincia : San Román

Departamento : Puno

País : Perú

Coordenadas : -15.4937052055315, -70.13557016844712

RUC : 20165195290

Alcalde (2019-2022) : Mg. David Sucacahua Yucra

Alcalde (2023-2026) : Lic. Óscar Wyllams Cáceres Rodríguez

Figura 1

Croquis de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca



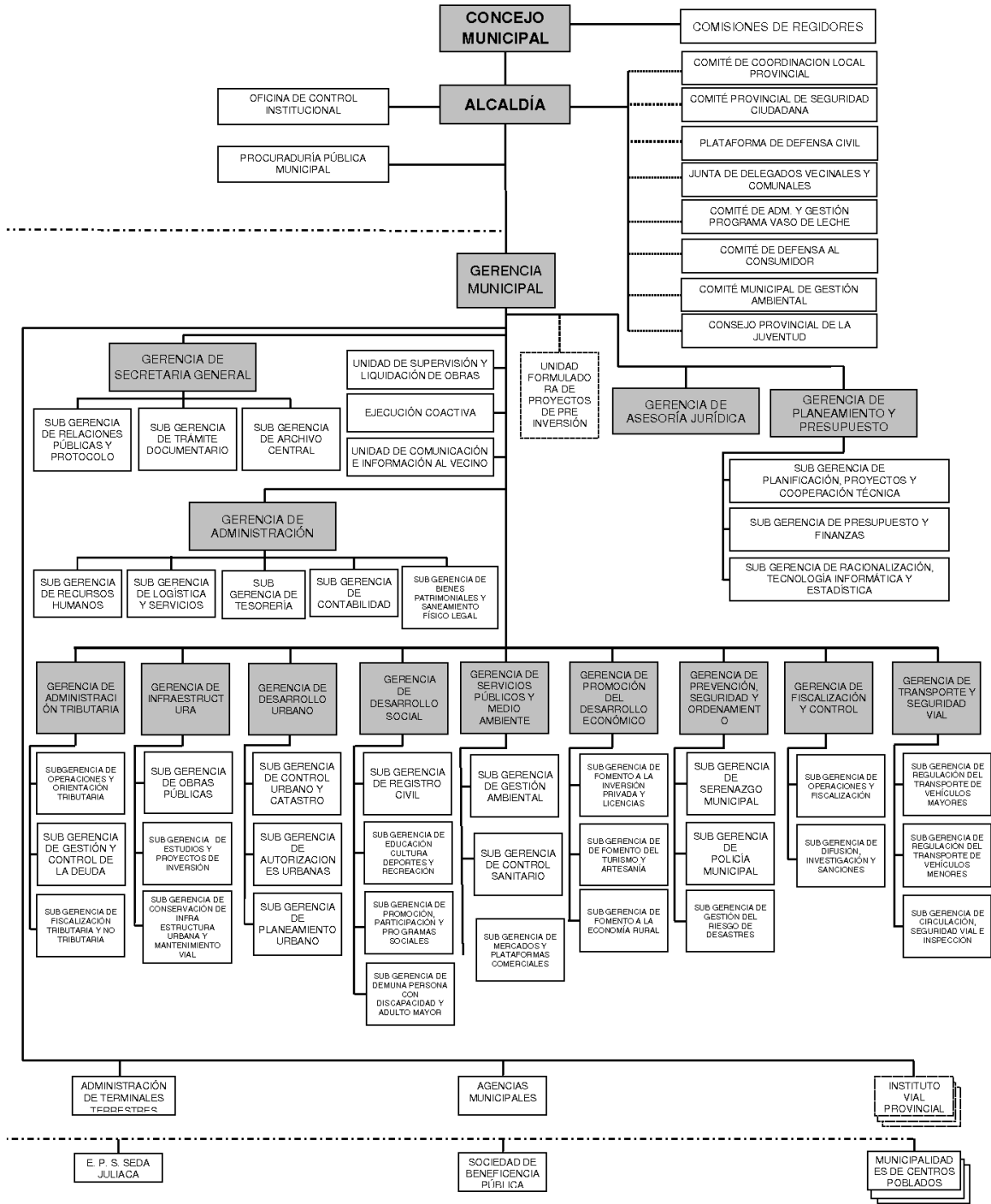
Nota. Ubicación en Google Maps de la Municipalidad Provincial de San Román.

3.2.4 Organigrama estructural

Seguidamente veremos el organigrama de la Municipalidad Provincial de San Román, el cual muestra las gerencias, sub gerencias y demás.

Figura 2

Organigrama de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca



Nota. Organigrama de la Municipalidad Provincial de San Román. Fuente: (Municipalidad Provincial de San Román, 2025a).

3.2.5 Función de la entidad

De acuerdo al Reglamento de Organización y funciones la Municipalidad Provincial de San Román es un Órgano de Gobierno Local de personería de naturaleza Jurídica de derecho público, con autonomía política, económica y administrativa en los asuntos municipales de su competencia, y aplica las leyes y las disposiciones que están consagradas dentro de la Constitución Política del Perú y la Ley Orgánica de Municipalidades (Municipalidad Provincial de San Román, 2025b).

“Realizamos una gestión moderna, transparente y eficaz, dedicada a brindar servicios de calidad, promover el fortalecimiento de la institucionalidad democrática y facilitar la inversión privada” (Municipalidad Provincial de San Román, 2025b).

3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

Se trabajó con la totalidad de la población, por lo que se aplicó un censo. La población estuvo conformada por 673 trabajadores jóvenes (hombres y mujeres) de entre 18 y 29 años, contratados bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) entre los años 2019 y 2022.

La distribución de la población por año fue la siguiente:

Tabla 3

Población estudiada

Año	Cantidad de trabajadores jóvenes CAS (18 a 29 años)
2019	229
2020	119
2021	159
2022	166
Total	673

Nota. Elaborado por la investigadora conforme a la base de datos obtenida del área de Escalafón y Remuneraciones de la Municipalidad Provincial de San Román.

3.4 RECOLECCIÓN DE DATOS

Los datos fueron obtenidos de las bases de datos de trabajadores del Régimen Especial de Contrato Administrativo de Servicios; los cuales han sido brindados por la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de San Román de la ciudad de Juliaca, a través de las áreas de Escalafón y Remuneraciones.

3.4.1 Técnica

Se utilizó el análisis documental. Los datos se recopilaron de la base de datos de trabajadores pertenecientes Régimen Especial de Contrato Administrativo de Servicios; los cuales han sido brindados por la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de San Román de la ciudad de Juliaca, a través de las áreas de Escalafón y Remuneraciones.

La determinación del periodo en el que se encontraba cada trabajador se realizó de manera estricta, conforme a la información proporcionada por la base de datos institucional. Se consideró como trabajador activo a quien registró labores en la planilla correspondiente al periodo analizado.

3.4.2 Instrumento

Se empleó una ficha de recolección de datos diseñada para obtener la información necesaria de la base de datos de la municipalidad.

3.5 ANÁLISIS DE DATOS

El análisis de los datos se llevó a cabo utilizando estadística descriptiva. Para la determinación de la brecha de género en el empleo, la distribución ocupacional y los estudios realizados se hizo uso de la adaptación de las fórmulas propuestas por el Instituto Nacional de Estadística de España (INE, 2023) y la OIT (2018b):

$$BGE_{18-29}^p = TEGM_{18-29}^p - TEGF_{18-29}^p$$

Donde:

$TEGM_{18-29}^p$ es la tasa de empleo del género masculino (hombres) entre jóvenes de 18 y 29 años en el año o periodo (p), y $TEGF_{18-29}^p$ es la tasa de empleo del género femenino (mujeres) entre jóvenes de 18 y 29 años en el año o periodo (p).

Asimismo, para la determinación de la brecha de género en el empleo en la dimensión de salario percibido se aplicó la fórmula adaptada propuesta por la ONU Mujeres (2020) y Sánchez & Uriguen (2021):

$$BGES_{18-29}^p = \frac{ISPGM_{18-29}^p - ISPGF_{18-29}^p}{ISPGM_{18-29}^p} \times 100$$

Donde:

$ISPGM_{18-29}^p$ es el ingreso salarial promedio percibido por el género masculino (hombres) entre jóvenes de 18 y 29 años en el año o periodo (p), y $ISPGF_{18-29}^p$ es el ingreso salarial promedio percibido por el género femenino (mujeres) entre jóvenes 18 y 29 años en el año o periodo (p).

De acuerdo a la teoría, se estará más cerca de la igualdad cuando la brecha de género esté más cerca al 0% y más lejos cuánto más se acerque al 100% (Programa de las Naciones Unidas [PNUD] & Departamento para la Prosperidad Social [DPS], 2014).

Además, cabe mencionar que, considerando que el periodo de gestión de un alcalde provincial en el Perú comprende cuatro años, los resultados permiten determinar una brecha global correspondiente a todo el periodo analizado, lo que a su vez posibilita evaluar la situación general de la gestión de la autoridad municipal. No obstante, también se efectúa un análisis anual, el cual permitió identificar la tendencia de la brecha de género en el empleo a lo largo del tiempo.

Para la contrastación de las hipótesis se hizo uso de las pruebas estadísticas Chi cuadrado y la Prueba t. A pesar de que el alcance de la investigación es descriptivo, se hizo uso de las pruebas estadísticas en mención con la finalidad de realizar comparaciones entre grupos no relacionados y describir posibles diferencias. Estas pruebas no implican establecer relaciones

causales ni alterar la naturaleza descriptiva del estudio, sino que permiten resumir y contrastar la información de manera objetiva.

- Para la distribución ocupacional y estudios realizados (datos categóricos), se utilizó la prueba Chi cuadrado.
- Para el salario (datos cuantitativos), se empleó una diferencia de medias utilizándose la Prueba t.

A continuación, se detalla la justificación de cada prueba:

3.5.1 Uso de la Prueba Chi Cuadrado para datos categóricos

Esta prueba es adecuada para el presente estudio y se utilizó para analizar la asociación entre el género (una variable categórica con dos grupos: femenino y masculino) y otras dimensiones también categóricas, como la distribución ocupacional (esto incluye la unidad orgánica, el cargo ocupado y el gran grupo) además de los estudios realizados (esto abarca el grado de instrucción y el nivel de estudios).

La prueba Chi cuadrado es una herramienta estadística que permite determinar si existe una asociación o dependencia estadísticamente significativa entre dos variables categóricas. El estudio, consintió responder si la distribución de los jóvenes en diferentes cargos, unidades orgánicas o grado de instrucción dependía de su género o si, por el contrario, era independiente de este. Los resultados de esta prueba, como el valor $p=0.001$ para la asociación entre género y gran grupo, permitieron concluir que existían diferencias significativas.

3.5.2 Uso de la Diferencia de Medias (Prueba t) para variables cuantitativas

Para el análisis del salario, que es una dimensión cuantitativa (numérica), se empleó una diferencia de medias, específicamente la Prueba t para muestras independientes. Este método es el estándar para comparar los promedios (las medias) de una variable cuantitativa entre dos grupos independientes, por lo que resulta adecuado para la presente investigación.

En este caso, se comparó el salario promedio de las mujeres jóvenes con el salario promedio de los hombres jóvenes para determinar si la diferencia observada era estadísticamente significativa.

Las tablas de resultados de la investigación muestran consistentemente el uso de la "Prueba t de muestras independientes entre género y salario" para cada año y para el período total. El resultado final, con un valor $p = 0.051$, permitió concluir que, a pesar de existir una brecha del 3.83%, esta no era estadísticamente significativa.

Para este proceso se utilizaron los siguientes programas informáticos: IBM SPSS Statistics 29, Excel Office 365 y Minitab Statistical Software Versión 21.1.0

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 RESULTADOS

Tabla 4

Edad y género de los trabajadores jóvenes del Régimen Especial CAS del periodo 2019

Edad	Género				Total	
	Femenino		Masculino		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
19	1	0.44%	4	1.75%	5	2.18%
20	3	1.31%	3	1.31%	6	2.62%
21	2	0.87%	4	1.75%	6	2.62%
22	3	1.31%	14	6.11%	17	7.42%
23	8	3.49%	7	3.06%	15	6.55%
24	7	3.06%	18	7.86%	25	10.92%
25	12	5.24%	8	3.49%	20	8.73%
26	8	3.49%	14	6.11%	22	9.61%
27	7	3.06%	22	9.61%	29	12.66%
28	19	8.30%	28	12.23%	47	20.52%
29	21	9.17%	16	6.99%	37	16.16%
Total	91	39.74%	138	60.26%	229	100%

Nota. Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

De acuerdo a la Tabla 4, del 100% de los trabajadores jóvenes del Régimen Especial de CAS de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca en el periodo 2019, se observa que el 2.18% tienen 19 años de edad (0.44% del género femenino y 1.75% del género masculino); el 2.62% tienen 20 años (1.31% del género femenino y 1.31% del género masculino); el 2.62% tienen 21 años (0.87% del género femenino y 1.75% del género masculino); el 7.42% tienen 22 años (1.31% del género femenino y 6.11% del género masculino); el 6.55% tienen 23 años (3.49% del género femenino y 3.06% del género masculino); el 10.92% tienen 24 años (3.06% del género femenino y 7.86% del género masculino); el 8.73% tienen 25 años (5.24% del género femenino y 3.49% del género masculino); el 9.61% tienen 26 años (3.49% del género femenino y 6.11% del género masculino); el 12.66% tienen 27 años (3.06% del

género femenino y 9.61% del género masculino); el 20.52% tienen 28 años (8.30% del género femenino y 12.23% del género masculino); y finalmente, el 16.16% tienen 29 años (9.17% del género femenino y 6.99% del género masculino). En conjunto, el género femenino representa el 39.74%, mientras que el género masculino representa el 60.26% del total de la población de estudio durante el periodo mencionado.

Tabla 5

Edad y género de los trabajadores jóvenes del Régimen Especial CAS del periodo 2020

Edad	Género				Total	
	Femenino		Masculino		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
20	2	1.68%	2	1.68%	4	3.36%
21	0	0.00%	5	4.20%	5	4.20%
22	9	7.56%	2	1.68%	11	9.24%
23	0	0.00%	9	7.56%	9	7.56%
24	5	4.20%	9	7.56%	14	11.76%
25	2	1.68%	9	7.56%	11	9.24%
26	3	2.52%	9	7.56%	12	10.08%
27	16	13.45%	15	12.61%	31	26.05%
28	11	9.24%	7	5.88%	18	15.13%
29	3	2.52%	1	0.84%	4	3.36%
Total	51	42.86%	68	57.14%	119	100%

Nota. Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

De acuerdo a la Tabla 5, del 100% de los trabajadores jóvenes del Régimen Especial de Contrato Administrativo de Servicios de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca en el periodo 2020, se observa que el 3.36% tienen 20 años de edad (1.68% del género femenino y 1.68% del género masculino); el 4.20% tienen 21 años (0.00% del género femenino y 4.20% del género masculino); el 9.24% tienen 22 años (7.56% del género femenino y 1.68% del género masculino); el 7.56% tienen 23 años (0.00% del género femenino y 7.56% del género masculino); el 11.76% tienen 24 años (4.20% del género femenino y 7.56% del género masculino); el 9.24% tienen 25 años (1.68% del género femenino y 7.56% del género masculino); el 10.08% tienen 26 años (2.52% del género femenino y 7.56% del género masculino); el 26.05% tienen 27 años (13.45% del género

femenino y 12.61% del género masculino); el 15.13% tienen 28 años (9.24% del género femenino y 5.88% del género masculino); y finalmente, el 3.36% tienen 29 años (2.52% del género femenino y 0.84% del género masculino). En conjunto, el género femenino representa el 42.86%, mientras que el género masculino representa el 57.14% del total de la población de estudio durante el periodo mencionado.

Tabla 6

Edad y género de los trabajadores jóvenes del Régimen Especial CAS del periodo 2021

Edad	Género				Total	
	Femenino		Masculino		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
20	8	5.03%	0	0%	8	5.03%
21	6	3.77%	0	0%	6	3.77%
22	0	0.00%	8	5%	8	5.03%
23	8	5.03%	16	10%	24	15.09%
24	2	1.26%	6	4%	8	5.03%
25	4	2.52%	0	0%	4	2.52%
26	8	5.03%	8	5%	16	10.06%
27	6	3.77%	18	11%	24	15.09%
28	17	10.69%	16	10%	33	20.75%
29	6	3.77%	22	14%	28	17.61%
Total	65	40.88%	94	59.12%	159	100%

Nota. Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

De acuerdo a la Tabla 6, del 100% de los trabajadores jóvenes del Régimen Especial de Contrato Administrativo de Servicios de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca en el periodo 2021, se observa que el 5.03% tienen 20 años de edad (5.03% del género femenino y 0.00% del género masculino); el 3.77% tienen 21 años (3.77% del género femenino y 0.00% del género masculino); el 5.03% tienen 22 años (0.00% del género femenino y 5.00% del género masculino); el 15.09% tienen 23 años (5.03% del género femenino y 10.00% del género masculino); el 5.03% tienen 24 años (1.26% del género femenino y 4.00% del género masculino); el 2.52% tienen 25 años (2.52% del género femenino y 0.00% del género masculino); el 10.06% tienen 26 años (5.03% del género femenino y 5.00% del género masculino); el 15.09% tienen 27 años (3.77% del género

femenino y 11.00% del género masculino); el 20.75% tienen 28 años (10.69% del género femenino y 10.00% del género masculino); y finalmente, el 17.61% tienen 29 años (3.77% del género femenino y 14.00% del género masculino). En conjunto, el género femenino representa el 40.88%, mientras que el género masculino representa el 59.12% del total de la población de estudio durante el periodo mencionado.

Tabla 7

Edad y género de los trabajadores jóvenes del Régimen Especial CAS del periodo 2022

Edad	Género				Total	
	Femenino		Masculino		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
19	0	0%	8	4.82%	8	4.82%
20	2	1.20%	0	0.00%	2	1.20%
21	2	1.20%	6	3.61%	8	4.82%
22	2	1.20%	10	6.02%	12	7.23%
23	4	2.41%	10	6.02%	14	8.43%
24	4	2.41%	8	4.82%	12	7.23%
25	13	7.83%	8	4.82%	21	12.65%
26	8	4.82%	4	2.41%	12	7.23%
27	8	4.82%	8	4.82%	16	9.64%
28	14	8.43%	22	13.25%	36	21.69%
29	11	6.63%	14	8.43%	25	15.06%
Total	68	40.96%	98	59.04%	166	100%

Nota. Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

De acuerdo a la Tabla 7, del 100% de los trabajadores jóvenes del Régimen Especial de Contrato Administrativo de Servicios de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca en el periodo 2022, se observa que el 4.82% tienen 19 años de edad (0.00% del género femenino y 4.82% del género masculino); el 1.20% tienen 20 años (1.20% del género femenino y 0.00% del género masculino); el 4.82% tienen 21 años (1.20% del género femenino y 3.61% del género masculino); el 7.23% tienen 22 años (1.20% del género femenino y 6.02% del género masculino); el 8.43% tienen 23 años (2.41% del género femenino y 6.02% del género masculino); el 7.23% tienen 24 años (2.41% del género femenino y 4.82% del género masculino); el 12.65% tienen 25 años (7.83% del género

femenino y 4.82% del género masculino); el 7.23% tienen 26 años (4.82% del género femenino y 2.41% del género masculino); el 9.64% tienen 27 años (4.82% del género femenino y 4.82% del género masculino); el 21.69% tienen 28 años (8.43% del género femenino y 13.25% del género masculino); y finalmente, el 15.06% tienen 29 años (6.63% del género femenino y 8.43% del género masculino). En conjunto, el género femenino representa el 40.96%, mientras que el género masculino representa el 59.04% del total de la población de estudio durante el periodo mencionado

Tabla 8

Edad y género de los trabajadores jóvenes del Régimen Especial CAS (2019-2022)

Edad	Género				Total	
	Femenino		Masculino		Frecuencia	%
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
19	1	0.15%	12	1.78%	13	1.93%
20	15	2.23%	5	0.74%	20	2.97%
21	10	1.49%	15	2.23%	25	3.71%
22	14	2.08%	34	5.05%	48	7.13%
23	20	2.97%	42	6.24%	62	9.21%
24	18	2.67%	41	6.09%	59	8.77%
25	31	4.61%	25	3.71%	56	8.32%
26	27	4.01%	35	5.20%	62	9.21%
27	37	5.50%	63	9.36%	100	14.86%
28	61	9.06%	73	10.85%	134	19.91%
29	41	6.09%	53	7.88%	94	13.97%
Total	275	40.86%	398	59.14%	673	100%

Nota. Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

De acuerdo a la Tabla 8, se observa que, del 100% de los trabajadores jóvenes del Régimen Especial de Contrato Administrativo de Servicios de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca en el periodo 2019-2022, el 1.93% tienen 19 años de edad (0.15% del género femenino y 1.78% del género masculino); el 2.97% tienen 20 años (2.23% del género femenino y 0.74% del género masculino); el 3.71% tienen 21 años (1.49% del género femenino y 2.23% del género masculino); el 7.13% tienen 22 años (2.08% del género

femenino y 5.05% del género masculino); el 9.21% tienen 23 años (2.97% del género femenino y 6.24% del género masculino); el 8.77% tienen 24 años (2.67% del género femenino y 6.09% del género masculino); el 8.32% tienen 25 años (4.61% del género femenino y 3.71% del género masculino); el 9.21% tienen 26 años (4.01% del género femenino y 5.20% del género masculino); el 14.86% tienen 27 años (5.50% del género femenino y 9.36% del género masculino); el 19.91% tienen 28 años (9.06% del género femenino y 10.85% del género masculino); y finalmente, el 13.97% tienen 29 años (6.09% del género femenino y 7.88% del género masculino). En conjunto, el género femenino representa el 40.86%, mientras que el género masculino representa el 59.14 % del total de la población de estudio durante el periodo 2019-2022.

4.1.1 Resultados del objetivo general

Tabla 9

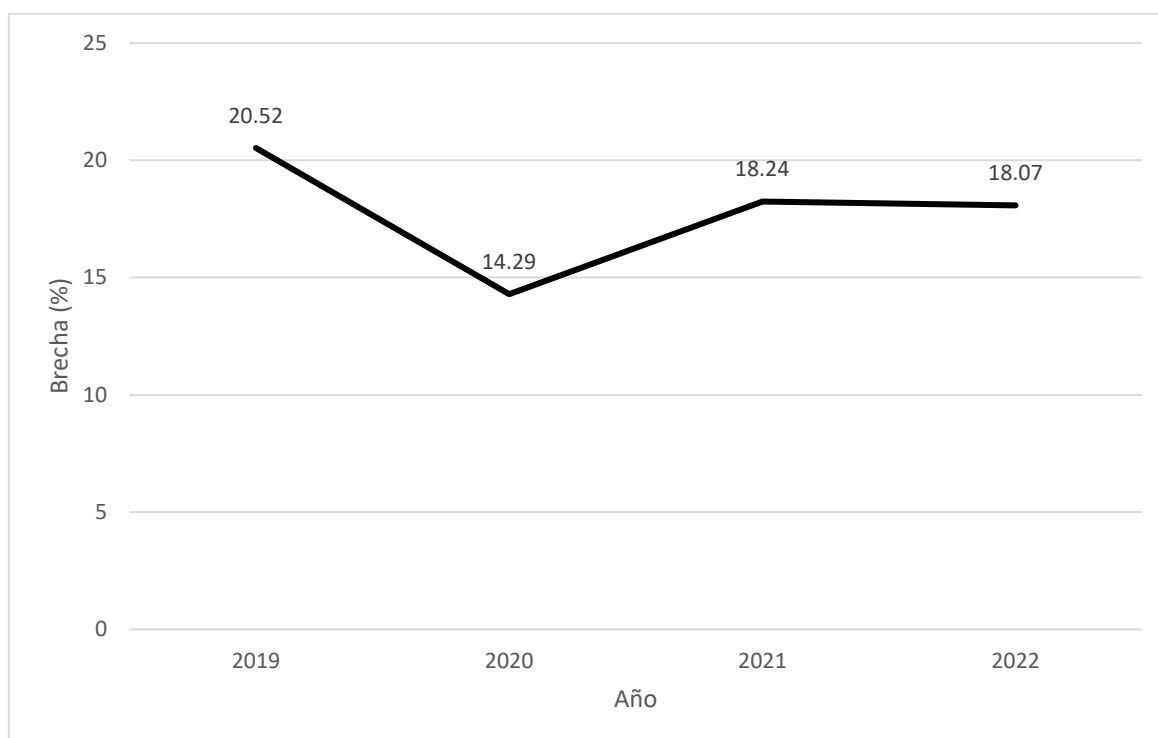
Brecha de género en el empleo por periodo

Periodo CAS	Género				Total	Brecha de género en el empleo
	Femenino		Masculino			
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
2019	91	39.74%	138	60.26%	229	20.52%
2020	51	42.86%	68	57.14%	119	14.29%
2021	65	40.88%	94	59.12%	159	18.24%
2022	68	40.96%	98	59.04%	166	18.07%
Total	275	40.86%	398	59.14%	673	18.28%

Nota. Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

Figura 3

Brecha de género en el empleo por año



Nota. Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

De acuerdo a la Tabla 9 y Figura 3, se observa que en el año 2019 el 39.74% de los trabajadores jóvenes del Régimen Especial de Contrato Administrativo de Servicios de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca correspondió al género femenino y el 60.26% al género masculino, lo que refleja una brecha de género en el empleo del 20.52%. En el año 2020, la participación del género femenino fue de 42.86% y la del género masculino de 57.14%, evidenciándose una brecha de 14.29%. En el 2021, el 40.88% de los trabajadores correspondió al género femenino y el 59.12% al género masculino, con una brecha de 18.24%. Para el año 2022, el género femenino representó el 40.96% y el masculino el 59.04%, mostrando una brecha de 18.07%. Finalmente, en el consolidado del periodo 2019-2022, el 40.86% de los trabajadores jóvenes CAS fue del género femenino y el 59.14% del género masculino, estableciéndose una brecha de género en el empleo del 18.28%.

4.1.2 Resultados del objetivo específico 1

4.1.2.1 Resultados de la brecha de género en el empleo según la unidad orgánica

Tabla 10

Unidad orgánica por género de los periodos 2019-2022 y determinación de brecha

Unidad orgánica	Género				Total	Brecha de género en el empleo según la unidad orgánica
	Femenino		Masculino			
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Administración de Terminales Terrestres	29	59.18%	20	40.82%	49	-18.37%
Alcaldía	2	66.67%	1	33.33%	3	-33.33%
Comité de Administración y Gestión del Programa Vaso de Leche	2	66.67%	1	33.33%	3	-33.33%
Gerencia de Administración	10	50.00%	10	50.00%	20	0.00%
Gerencia de Administración Tributaria	45	56.25%	35	43.75%	80	-12.50%
Gerencia de Asesoría Jurídica	1	50.00%	1	50.00%	2	0.00%
Gerencia de Desarrollo Social	7	63.64%	4	36.36%	11	-27.27%
Gerencia de Desarrollo Urbano	5	33.33%	10	66.67%	15	33.33%
Gerencia de Fiscalización y Control	0	0.00%	13	100.00%	13	100.00%

Gerencia de Infraestructura	0	0.00%	1	100.00%	1	100.00%
Gerencia de Medio Ambiente y Servicios	18	69.23%	8	30.77%	26	-38.46%
Gerencia de Planificación y Presupuesto	3	21.43%	11	78.57%	14	57.14%
Gerencia de Promoción del Desarrollo Económico	5	71.43%	2	28.57%	7	-42.86%
Gerencia de Secretaría General	6	35.29%	11	64.71%	17	29.41%
Gerencia de Transporte y Seguridad Vial	12	41.38%	17	58.62%	29	17.24%
Gerencia Municipal	4	33.33%	8	66.67%	12	33.33%
Oficina de Supervisión y Liquidación de Inversiones	0	0.00%	1	100.00%	1	100.00%
Procuraduría Pública Municipal	0	0.00%	5	100.00%	5	100.00%
Subgerencia de Circulación, Seguridad Vial e Inspección	20	43.48%	26	56.52%	46	13.04%
Subgerencia de Conservación de Infraestructura Urbana y Mantenimiento Vial	0	0.00%	1	100.00%	1	100.00%

Subgerencia de Demuna, Personas con Discapacidad y Adulto Mayor	3	60.00%	2	40.00%	5	-20.00%
Subgerencia de Promoción, Participación y Programas Sociales	5	62.50%	3	37.50%	8	-25.00%
Subgerencia de Contabilidad	0	0.00%	1	100.00%	1	100.00%
Subgerencia de Control Sanitario	1	33.33%	2	66.67%	3	33.33%
Subgerencia de Control Urbano y Catastro	2	66.67%	1	33.33%	3	-33.33%
Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Recreación	3	33.33%	6	66.67%	9	33.33%
Subgerencia de Estudios y Proyectos de Inversión	0	0.00%	2	100.00%	2	100.00%
Subgerencia de Gestión Ambiental	0	0.00%	2	100.00%	2	100.00%
Subgerencia de Gestión del Riesgo de Desastres	0	0.00%	4	100.00%	4	100.00%
Subgerencia de Logística	1	7.14%	13	92.86%	14	85.71%

Subgerencia de Mercados y Plataformas Comerciales	3	33.33%	6	66.67%	9	33.33%
Subgerencia de Obras Públicas	0	0.00%	1	100.00%	1	100.00%
Subgerencia de Recursos Humanos	9	60.00%	6	40.00%	15	-20.00%
Subgerencia de Registro Civil	1	33.33%	2	66.67%	3	33.33%
Subgerencia de Relaciones Públicas y Protocolo	1	25.00%	3	75.00%	4	50.00%
Subgerencia de Serenazgo Municipal	64	30.62%	145	69.38%	209	38.76%
Subgerencia de Tesorería	7	63.64%	4	36.36%	11	-27.27%
Subgerencia de Trámite Documentario	0	0.00%	2	100.00%	2	100.00%
Unidad de Comunicación e Información al Vecino	3	50.00%	3	50.00%	6	0.00%
Unidad de Imagen Institucional y Protocolo	3	42.86%	4	57.14%	7	14.29%
Total	275	40.86%	398	59.14%	673	18.28%

Nota. Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

De acuerdo a la Tabla 10, se observa que, del 100% de los trabajadores jóvenes del Régimen Especial de Contrato Administrativo de Servicios de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca, durante el periodo 2019-2022, según la unidad orgánica a la que pertenecen, la mayor brecha de género en el empleo se presenta en la Gerencia de Fiscalización y Control, la Gerencia de Infraestructura, la Oficina de Supervisión y Liquidación de Inversiones, la Procuraduría Pública Municipal, la Subgerencia de Conservación de Infraestructura Urbana y Mantenimiento Vial, la Subgerencia de Contabilidad, la Subgerencia de Estudios y Proyectos de Inversión, la Subgerencia de Gestión Ambiental, Subgerencia de Gestión del Riesgo de Desastres, la Subgerencia de Obras Públicas y la Subgerencia de Trámite Documentario, todas con una brecha de 100%, ya que registran una participación del 0% de mujeres y del 100% de varones. Le sigue la Subgerencia de Logística con una brecha de 85.71%. En contraste, existen unidades con distribución equitativa, como la Gerencia de Administración, la Gerencia de Asesoría Jurídica y la Unidad de Comunicación e Información al Vecino, cada una con una brecha de 0% al registrar 50% de participación tanto femenina como masculina. Por otro lado, se identifican áreas con predominio femenino, donde la brecha es negativa, destacando la Subgerencia de Promoción del Desarrollo Económico presenta una brecha de -42.86%, con una participación del 71.43% del género femenino y un 28.57% del género masculino. En conjunto, del total de trabajadores jóvenes pertenecientes al Régimen de Contrato Administrativo de Servicios de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca, el género femenino representa el 40.86% y el género masculino el 59.14%, configurándose una brecha de género en el empleo según la unidad orgánica global del 18.28% durante el periodo 2019-2022.

Tabla 11

Prueba de Chi cuadrado entre género y unidad orgánica

Periodo CAS		Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
2019	Chi-cuadrado de Pearson	44,454 ^b	35	.131
	Razón de verosimilitud	53.376	35	.024
	Asociación lineal por lineal	6.364	1	.012
	N de casos válidos	229		

2020	Chi-cuadrado de Pearson	20,180 ^c	19	.384
	Razón de verosimilitud	26.788	19	.110
	Asociación lineal por lineal	.064	1	.801
	N de casos válidos	119		
2021	Chi-cuadrado de Pearson	42,822 ^d	20	.002
	Razón de verosimilitud	58.380	20	.000
	Asociación lineal por lineal	1.067	1	.302
	N de casos válidos	159		
2022	Chi-cuadrado de Pearson	70,819 ^e	20	.000
	Razón de verosimilitud	86.236	20	.000
	Asociación lineal por lineal	27.853	1	.000
	N de casos válidos	166		
Total	Chi-cuadrado de Pearson	81,384 ^a	39	.000
	Razón de verosimilitud	94.722	39	.000
	Asociación lineal por lineal	20.390	1	.000
	N de casos válidos	673		

Nota. Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

Según la Tabla 11, el valor de $p=0.000 \leq 0.05$ indica que la diferencia observada es estadísticamente significativa entre el género y la unidad orgánica. Por lo tanto, se acepta la H_a y se rechaza la H_0 . En consecuencia, se concluye que existe una brecha de género en el empleo significativa en la distribución del personal joven por unidades orgánicas. Este resultado evidencia que el género constituye un factor determinante en la asignación de los jóvenes trabajadores del régimen CAS en la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, durante el periodo 2019–2022, a las diferentes unidades orgánicas de la entidad.

4.1.2.2 Resultados de la brecha de género en el empleo según el cargo ocupado

Tabla 12

Cargo ocupado por género de los periodos 2019-2022 y determinación de brecha

Cargo ocupado	Género				Total	Brecha de género en el empleo según el cargo ocupado
	Femenino		Masculino			
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Abogado especialista	1	50%	1	50%	2	0%
Abogado	1	16.67%	5	83.33%	6	66.67%
Administrador de contratos y archivos	0	0%	3	100%	3	100%
Administrador de la piscina municipal	0	0%	1	100%	1	100%
Administrador de terminales	0	0%	1	100%	1	100%
Administrador del depósito vehicular municipal	0	0%	1	100%	1	100%
Agente conductor	2	66.67%	1	33.33%	3	-33.33%
Agente de serenazgo	56	30.94%	125	69.06%	181	38.12%
Almacenero	1	100%	0	0%	1	-100%
Analista de sistema PAD	0	0%	3	100%	3	100%
Analista de sistemas de información	0	0%	1	100%	1	100%
Analista tributario	1	100%	0	0%	1	-100%

Arquitecto	0	0%	2	100%	2	100%
Arquitecto planificador	1	100%	0	0%	1	-100%
Asesor legal	2	50%	2	50%	4	0%
Asistente administrativo	27	36.99%	46	63.01%	73	26.03%
Asistente de egresos	0	0%	1	100%	1	100%
Asistente de protocolo	0	0%	1	100%	1	100%
Asistente en arquitectura	2	100%	0	0%	2	-100%
Asistente en OMAPED	2	100%	0	0%	2	-100%
Asistente en PCA	1	100%	0	0%	1	-100%
Asistente en planificación	2	100%	0	0%	2	-100%
Asistente legal	3	33.33%	6	66.67%	9	33.33%
Asistente legal tributario	3	100%	0	0%	3	-100%
Asistente técnico	2	22.22%	7	77.78%	9	55.56%
Atención al usuario en plataforma	6	100%	0	0%	6	-100%
Auxiliar administrativo	5	45.45%	6	54.55%	11	9.09%
Auxiliar coactivo	0	0%	2	100%	2	100%
Auxiliar de pecosas	0	0%	2	100%	2	100%
Auxiliar de videocámaras	0	0%	1	100%	1	100%

Auxiliar en NEAS	0	0%	2	100%	2	100%
Auxiliar técnico	0	0%	3	100%	3	100%
Cajero	5	71.43%	2	28.57%	7	-42.86%
Comunicador social	3	100%	0	0%	3	-100%
Conductor	0	0%	4	100%	4	100%
Control de puertas	20	55.56%	16	44.44%	36	-11.11%
Control de tráfico	0	0%	1	100%	1	100%
Controlador de personal	0	0%	1	100%	1	100%
Coordinador de fiscalización al transporte	0	0%	1	100%	1	100%
Coordinador de seguridad y controles de acceso	0	0%	1	100%	1	100%
Coordinador en licencias de vehículos menores	0	0%	2	100%	2	100%
Coordinador ICSI	0	0%	2	100%	2	100%
Cotizador	1	33.33%	2	66.67%	3	33.33%
Ejecutor coactivo	1	100%	0	0%	1	-100%
Emisor de resoluciones	1	100%	0	0%	1	-100%
Emisor y control de requerimiento	2	100%	0	0%	2	-100%
Empadronador	2	100%	0	0%	2	-100%
Encargado de videocámaras	0	0%	2	100%	2	100%

Encargado del portal institucional	0	0%	1	100%	1	100%
Enfermera	3	100%	0	0%	3	-100%
Especialista del programa de complementación alimentaria	2	40%	3	60%	5	20%
Especialista en acercamiento empresarial del centro de empleo	0	0%	1	100%	1	100%
Especialista en adquisiciones	0	0%	4	100%	4	100%
Especialista en área técnica municipal	1	100%	0	0%	1	-100%
Especialista en bolsa de trabajo	2	66.67%	1	33.33%	3	-33.33%
Especialista en control previo	0	0%	1	100%	1	100%
Especialista en defensa judicial II	0	0%	1	100%	1	100%
Especialista en departamento de ornato	0	0%	1	100%	1	100%
Especialista en industrias alimentarias	0	0%	1	100%	1	100%
Especialista en infracción y sanciones	0	0%	1	100%	1	100%

Especialista en inventario de bienes muebles	0	0%	1	100%	1	100%
Especialista en licencias	2	66.67%	1	33.33%	3	-33.33%
Especialista en OMAPED	0	0%	2	100%	2	100%
Especialista en programa multianual de inversiones	1	100%	0	0%	1	-100%
Especialista en remuneraciones	0	0%	1	100%	1	100%
Especialista en saneamiento físico legal	0	0%	1	100%	1	100%
Especialista en ULE SISFOH	0	0%	1	100%	1	100%
Especialista racionalizador	1	100%	0	0%	1	-100%
Fiscalizador tributario	12	63.16%	7	36.84%	19	-26.32%
Gestor de plataforma	10	43.48%	13	56.52%	23	13.04%
Gestor en ejecución de inversiones	0	0%	1	100%	1	100%
Inspector de tránsito	0	0%	4	100%	4	100%
Inspector municipal de transportes	13	41.94%	18	58.06%	31	16.13%
Inspector sanitario	0	0%	2	100%	2	100%

Jefe de departamento de licencias de vehículos menores	0	0%	1	100%	1	100%
Jefe de la unidad de comunicación e información al vecino	0	0%	2	100%	2	100%
Jefe de la unidad de gestión de residuos sólidos	1	100%	0	0%	1	-100%
Jefe de la unidad de supervisión y liquidación de obras	0	0%	2	100%	2	100%
Jefe de operaciones	0	0%	1	100%	1	100%
Jefe del departamento de programaciones	0	0%	2	100%	2	100%
Notificador	13	56.52%	10	43.48%	23	-13.04%
Orientador	0	0%	1	100%	1	100%
Perifoneo	1	100%	0	0%	1	-100%
Periodista	1	100%	0	0%	1	-100%
Personal de apoyo	3	75%	1	25%	4	-50%
Personal de limpieza	6	100%	0	0%	6	-100%
Personal de mantenimiento	0	0%	2	100%	2	100%
Policía municipal	6	66.67%	3	33.33%	9	-33.33%
Programador de sistemas	0	0%	2	100%	2	100%
Promotor	4	57.14%	3	42.86%	7	-14.29%

Promotor de programa vaso de leche	3	60%	2	40%	5	-20%
Psicólogo	1	100%	0	0%	1	-100%
Reportero	0	0%	1	100%	1	100%
Responsable de caja chica	0	0%	1	100%	1	100%
Responsable de complejos deportivos	0	0%	2	100%	2	100%
Responsable de egresos	1	100%	0	0%	1	-100%
Responsable de ingresos	1	100%	0	0%	1	-100%
Responsable de la unidad formuladora de proyectos de preinversión	1	100%	0	0%	1	-100%
Responsable de órdenes de compra y servicio	1	100%	0	0%	1	-100%
Secretario (a)	20	74.07%	7	25.93%	27	-48.15%
Secretario técnico PAD	0	0%	1	100%	1	100%
Seguridad de terminal	5	41.67%	7	58.33%	12	16.67%
Seguridad interna	0	0%	1	100%	1	100%
Subgerente de contabilidad	0	0%	1	100%	1	100%

Subgerente de control urbano y catastro	0	0%	2	100%	2	100%
Subgerente de operaciones y fiscalización	0	0%	1	100%	1	100%
Subgerente de presupuesto y finanzas	0	0%	1	100%	1	100%
Subgerente de regulación del transporte de vehículos menores	1	100%	0	0%	1	-100%
Supervisor	2	100%	0	0%	2	-100%
Supervisor de tratamiento de residuos	0	0%	1	100%	1	100%
Técnico administrativo	3	60%	2	40%	5	-20%
Técnico en arquitectura	1	33.33%	2	66.67%	3	33.33%
Técnico en capacitación e informática	0	0%	1	100%	1	100%
Técnico en equipos de cómputo	0	0%	1	100%	1	100%
Técnico en fiscalización	0	0%	4	100%	4	100%
Técnico en formulación de	0	0%	1	100%	1	100%

planes de seguridad ciudadana						
Técnico en operaciones de serenazgo municipal	0	0%	1	100%	1	100%
Técnico en remuneraciones	0	0%	1	100%	1	100%
Técnico en semaforización	0	0%	1	100%	1	100%
Técnico en verificación	0	0%	1	100%	1	100%
Verificador	0	0%	1	100%	1	100%
Total	275	40.86%	398	59.14%	673	18.28%

Nota. Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

De acuerdo a la Tabla 12, se observa que, del 100% de los trabajadores jóvenes del Régimen Especial de Contrato Administrativo de Servicios de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca, durante el periodo 2019-2022, según el cargo ocupado, la mayor brecha de género en el empleo se presenta en los cargos: administrador de contratos y archivos, administrador de la piscina municipal, administrador de terminales, administrador del depósito vehicular municipal, arquitecto, asistente de egresos, asistente de protocolo, auxiliar coactivo, auxiliar de pecosas, auxiliar de videocámaras, auxiliar en NEAS, auxiliar técnico, conductor, control de tráfico, controlador de personal, coordinador de fiscalización al transporte, coordinador de seguridad y controles de acceso, coordinador en licencias de vehículos menores, técnico en operaciones de serenazgo municipal, técnico en semaforización, técnico en verificación, verificador, entre otros; todos ellos con una brecha de género en el empleo según el cargo ocupado correspondiente al 100% (con una tasa de participación masculina del 100% y una femenina del 0%). Asimismo, se destaca una brecha de género en el empleo del 66.67% en el cargo de abogado, donde el 83.33% de los puestos está ocupado el género masculino, mientras que solo el 16.67% corresponde al género femenino. En contraste, se identifican cargos con predominio femenino, donde la brecha se muestra negativa, destacando el cargo de personal de apoyo, con una brecha del -50% al

contar con una participación femenina del 75% y masculina del 25%. Para finalizar, se mostró una brecha del -100% al contar con una participación femenina del 100% y masculina del 0% en los cargos de enfermera, personal de limpieza, entre otros. En conjunto, del total de trabajadores jóvenes pertenecientes al Régimen de Contrato Administrativo de Servicios de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca, el género femenino representa el 40.86% y el género masculino el 59.14%, mostrándose una brecha de género en el empleo según el cargo ocupado global del 18.28% durante el periodo 2019-2022.

Tabla 13

Prueba de Chi cuadrado entre género y cargo ocupado

	Periodo CAS	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
2019	Chi-cuadrado de Pearson	109,864 ^b	90	.076
	Razón de verosimilitud	144.198	90	.000
	Asociación lineal por lineal	3.594	1	.058
	N de casos válidos	229		
2020	Chi-cuadrado de Pearson	49,797 ^c	34	.039
	Razón de verosimilitud	66.845	34	.001
	Asociación lineal por lineal	.167	1	.683
	N de casos válidos	119		
2021	Chi-cuadrado de Pearson	49,927 ^d	30	.013
	Razón de verosimilitud	65.936	30	.000
	Asociación lineal por lineal	3.107	1	.078
	N de casos válidos	159		
2022	Chi-cuadrado de Pearson	73,989 ^e	24	.000
	Razón de verosimilitud	91.613	24	.000
	Asociación lineal por lineal	7.319	1	.007
	N de casos válidos	166		

Total	Chi-cuadrado de Pearson	188,554 ^a	124	.000
	Razón de verosimilitud	243.249	124	.000
	Asociación lineal por lineal	9.178	1	.002
	N de casos válidos	673		

Nota. Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

Según la Tabla 13, el valor de $p=0.000 \leq 0.05$ indica que la diferencia observada es estadísticamente significativa entre el género y cargo ocupado. Por lo tanto, se acepta la H_a y se rechaza la H_0 . En consecuencia, se concluye que existe una brecha de género en el empleo significativa en la distribución del personal joven según el cargo ocupado. Este resultado evidencia que el género constituye un factor determinante en la asignación de los jóvenes trabajadores del régimen CAS en la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, durante el periodo 2019–2022, a los diferentes cargos ocupados de la entidad.

4.1.2.3 Resultados de la brecha de género en el empleo según Gran Grupo

Tabla 14

Gran Grupo por género del periodo 2019 y determinación de brecha

Gran grupo	Género				Total	Brecha de género en el empleo según Gran Grupo
	Femenino		Masculino			
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Gran Grupo 1 (personal directivo de la administración pública)	0	0%	4	100%	4	100%
Gran Grupo 2 (profesionales)	12	25%	36	75%	48	50%

científicos e intelectuales)						
Gran Grupo 3 (técnicos y profesionales de nivel medio)	7	33.33%	14	66.67%	21	33.33%
Gran Grupo 4 (empleados administrativos)	46	50%	46	50%	92	0%
Gran Grupo 5 (trabajadores de los servicios, seguridad)	10	32.26%	21	67.74%	31	35.48%
Gran Grupo 8 (operadores de maquinaria industrial, ensambladores y conductores de transporte)	0	0%	3	100%	3	100%
Gran Grupo 9 (ocupaciones elementales)	16	53.33%	14	46.67%	30	-6.67%
Total	91	39.74%	138	60.26%	229	20.52%

Nota. Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

De acuerdo a la Tabla 14, se observa que, del 100% de los trabajadores jóvenes del Régimen Especial de Contrato Administrativo de Servicios de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca, durante el periodo 2019, el Gran Grupo 1 (personal directivo de la administración pública) y Gran Grupo 8 (operadores de maquinaria industrial, ensambladores y conductores de transporte) muestran una brecha del 100%; a continuación,

el Gran Grupo 2 (profesionales científicos e intelectuales) manifiesta una brecha equivalente al 50%, el Gran Grupo 5 (trabajadores de los servicios, seguridad) muestra una brecha del 35.48%, el Gran Grupo 3 (técnicos y profesionales de nivel medio) presenta una brecha equivalente al 33.33%, el Gran Grupo 4 (empleados administrativos) mostró un 0% de brecha, con una participación del 50% en ambos géneros, considerando que este Gran Grupo aglomera la mayor cantidad de trabajadores jóvenes. Finalmente, el Gran Grupo 9 (ocupaciones elementales) mostró una brecha negativa del -6.67%, lo que se traduce en una mayor participación femenina. En conjunto, se muestra una brecha de género en el empleo del 20.52%, según Grandes Grupos, correspondiente a los trabajadores jóvenes del Régimen Especial de CAS de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca, durante el periodo 2019, contando con una participación masculina del 60.26% frente a una femenina del 39.74%.

Tabla 15

Gran Grupo por género del periodo 2020 y determinación de brecha

Gran Grupo	Género				Total	Brecha de género en el empleo según Gran Grupo
	Femenino		Masculino			
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Gran grupo 1 (personal directivo de la administración pública)	0	0%	1	100%	1	100%
Gran grupo 2 (profesionales científicos e intelectuales)	7	46.67%	8	53.33%	15	6.67%
Gran grupo 3 (técnicos y	3	30%	7	70%	10	40%

profesionales de nivel medio)						
Gran grupo 4 (empleados administrativos)	10	40%	15	60%	25	20%
Gran grupo 5 (trabajadores de los servicios, seguridad)	24	41.38%	34	58.62%	58	17.24%
Gran grupo 8 (operadores de maquinaria industrial, ensambladores y conductores de transporte)	0	0%	2	100%	2	100%
Gran grupo 9 (ocupaciones elementales)	7	87.50%	1	12.50%	8	-75%
Total	51	42.86%	68	57.14%	119	14.29%

Nota. Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

De acuerdo a la Tabla 15, se observa que, del 100% de los trabajadores jóvenes del Régimen Especial de Contrato Administrativo de Servicios de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca, durante el periodo 2020, el Gran Grupo 1 (personal directivo de la administración pública) y Gran Grupo 8 (operadores de maquinaria industrial, ensambladores y conductores de transporte) muestran una brecha del 100%; a continuación, el Gran Grupo 3 (técnicos y profesionales de nivel medio) tiene una brecha equivalente al 40%, el Gran Grupo 4 (empleados administrativos) presenta una brecha del 20%, el Gran Grupo 5 (trabajadores de los servicios, seguridad) manifiesta una brecha equivalente al 17.24%, el Gran Grupo 2 (profesionales científicos e intelectuales) muestra una brecha del 6.67%; finalmente, el Gran Grupo 9

(ocupaciones elementales) expresó una brecha negativa del -75%, lo que se traduce en una mayor participación femenina. En conjunto, se muestra una brecha de género en el empleo del 14.29%, según Grandes Grupos, correspondiente a los trabajadores jóvenes del Régimen Especial de CAS de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca, durante el periodo 2020, contando con una participación masculina del 57.14% frente a una femenina del 42.86%.

Tabla 16

Gran Grupo por género del periodo 2021 y determinación de brecha

Gran Grupo	Género				Total	Brecha de género en el empleo según Gran Grupo
	Femenino		Masculino			
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Gran grupo 1 (personal directivo de la administración pública)	1	100%	0	0%	1	-100%
Gran grupo 2 (profesionales científicos e intelectuales)	8	23.53%	26	76.47%	34	52.94%
Gran grupo 3 (técnicos y profesionales de nivel medio)	6	100%	0	0%	6	-100%
Gran grupo 4 (empleados administrativos)	20	45.45%	24	54.55%	44	9.09%

Gran grupo 5 (trabajadores de los servicios, seguridad)	28	38.89%	44	61.11%	72	22.22%
Gran grupo 8 (operadores de maquinaria industrial, ensambladores y conductores de transporte)	2	100%	0	0%	2	-100%
Total	65	40.88%	94	59.12%	159	18.24%

Nota. Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

De acuerdo a la Tabla 16, se observa que, del 100% de los trabajadores jóvenes del Régimen Especial de Contrato Administrativo de Servicios de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca, durante el periodo 2021, el Gran Grupo 2 (profesionales científicos e intelectuales) muestra una brecha del 52.94%, el Gran Grupo 5 (trabajadores de los servicios, seguridad) tiene una brecha equivalente al 22.22%, el Gran Grupo 4 (empleados administrativos) presenta una brecha del 9.09%; finalmente, el Gran Grupo 1 (ocupaciones elementales), Gran Grupo 3 (técnicos y profesionales de nivel medio) y el Gran grupo 8 (operadores de maquinaria industrial, ensambladores y conductores de transporte); mostraron una brecha negativa del -100%, lo que se traduce en una mayor participación femenina. En conjunto, se muestra una brecha de género en el empleo del 18.24%, según Grandes Grupos, correspondiente a los trabajadores jóvenes del Régimen Especial de CAS de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca, durante el periodo 2021, contando con una participación masculina del 59.12% frente a una femenina del 40.88%.

Tabla 17*Gran Grupo por género del periodo 2022 y determinación de brecha*

Gran Grupo	Género				Total	Brecha de género en el empleo según Gran Grupo
	Femenino		Masculino			
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Gran Grupo 2 (profesionales científicos e intelectuales)	12	75%	4	25%	16	-50%
Gran Grupo 3 (técnicos y profesionales de nivel medio)	1	20%	4	80%	5	60%
Gran Grupo 4 (empleados administrativos)	33	55.93%	26	44.07%	59	-11.86%
Gran Grupo 5 (trabajadores de los servicios, seguridad)	18	23.08%	60	76.92%	78	53.85%
Gran Grupo 9 (ocupaciones elementales)	4	50%	4	50%	8	0%
Total	68	40.96%	98	59.04%	166	18.07%

Nota. Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

De acuerdo a la Tabla 17, se observa que, del 100% de los trabajadores jóvenes del Régimen Especial de Contrato Administrativo de Servicios de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca, durante el periodo 2022, el Gran Grupo 3 (técnicos y profesionales de nivel medio) mostró una brecha del 60%, el Gran Grupo 5 (trabajadores de los servicios,

seguridad) presentó una brecha equivalente al 53.85%, el Gran Grupo 9 (ocupaciones elementales) tuvo un 0% de brecha; finalmente, el Gran Grupo 4 (empleados administrativos) mostró una brecha del -11.86%, el Gran Grupo 2 (profesionales científicos e intelectuales) tuvo una brecha del -50%. En conjunto, se muestra una brecha de género en el empleo del 18.07%, según Grandes Grupos, correspondiente a los trabajadores jóvenes del Régimen Especial de CAS de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca, durante el periodo 2022, contando con una participación masculina del 59.04% frente a una femenina del 40.96%.

Tabla 18

Gran Grupo por género general de los periodos 2019-2022

Gran Grupo	Género				Total	Brecha de género en el empleo según Gran Grupo
	Femenino		Masculino			
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Gran Grupo 1 (personal directivo de la administración pública)	1	16.67%	5	83.33%	6	66.67%
Gran Grupo 2 (profesionales científicos e intelectuales)	39	34.51%	74	65.49%	113	30.97%
Gran Grupo 3 (técnicos y profesionales de nivel medio)	17	40.48%	25	59.52%	42	19.05%
Gran Grupo 4 (empleados administrativos)	109	49.55%	111	50.45%	220	0.91%

Gran Grupo 5 (trabajadores de los servicios, seguridad)	80	33.47%	159	66.53%	239	33.05%
Gran Grupo 8 (operadores de maquinaria industrial, ensambladores y conductores de transporte)	2	28.57%	5	71.43%	7	42.86%
Gran Grupo 9 (ocupaciones elementales)	27	58.70%	19	41.30%	46	-17.39%
Total	275	40.86%	398	59.14%	673	18.28%

Nota. Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

De acuerdo a la Tabla 18, se observa que, del 100% de los trabajadores jóvenes del Régimen Especial de Contrato Administrativo de Servicios de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca, durante el periodo 2019-2022, el Gran Grupo 1 (personal directivo de la administración pública) mostró una brecha del 66.67%, el Gran Grupo 8 (operadores de maquinaria industrial, ensambladores y conductores de transporte) manifestó una brecha equivalente al 42.86%, el Gran Grupo 5 (trabajadores de los servicios, seguridad) evidenció una brecha del 33.05%, el Gran Grupo 2 (profesionales científicos e intelectuales) contó con una brecha equivalente al 30.97%, el Gran Grupo 3 (técnicos y profesionales de nivel medio) tuvo una brecha equivalente al 19.05%, el Gran Grupo 4 (empleados administrativos), expresó una brecha de género en el empleo correspondiente al 0.91%. Por otra parte, el Gran Grupo 9 (ocupaciones elementales) reveló una brecha negativa equivalente al -17.39%, lo que se traduce en una mayor participación femenina. En conjunto, se muestra una brecha de género en el empleo del 18.28%, según Grandes Grupos, correspondiente a los trabajadores jóvenes del Régimen Especial de CAS de la Municipalidad Provincial de San Román-

Juliaca, durante el periodo 2019-2022, contando con una participación masculina del 59.14% frente a una femenina del 40.86%.

Tabla 19

Prueba de Chi cuadrado entre género y Gran Grupo

	Periodo CAS	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
2019	Chi-cuadrado de Pearson	16,415 ^b	6	.012
	Razón de verosimilitud	19.048	6	.004
	Asociación lineal por lineal	4.419	1	.036
	N de casos válidos	229		
2020	Chi-cuadrado de Pearson	9,659 ^c	6	.140
	Razón de verosimilitud	11.236	6	.081
	Asociación lineal por lineal	2.714	1	.099
	N de casos válidos	119		
2021	Chi-cuadrado de Pearson	17,750 ^d	5	.003
	Razón de verosimilitud	21.141	5	.001
	Asociación lineal por lineal	1.541	1	.215
	N de casos válidos	159		
2022	Chi-cuadrado de Pearson	24,629 ^e	4	.000
	Razón de verosimilitud	25.353	4	.000
	Asociación lineal por lineal	5.444	1	.020
	N de casos válidos	166		
Total	Chi-cuadrado de Pearson	22,098 ^a	6	.001
	Razón de verosimilitud	22.214	6	.001
	Asociación lineal por lineal	3.134	1	.077
	N de casos válidos	673		

Nota. Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

Según la Tabla 19, el valor de $p=0.001 \leq 0.05$ indica que la diferencia observada es estadísticamente significativa entre el género y el gran grupo. Por lo tanto, se acepta la H_a y se rechaza la H_0 . En consecuencia, se concluye que existe una brecha de género en el empleo significativa en la distribución del personal joven según el gran grupo. Este resultado evidencia que el género constituye un factor determinante en la presencia de los jóvenes trabajadores del régimen CAS en la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, durante el periodo 2019–2022 en los diferentes grandes grupos.

4.1.3 Resultados del objetivo específico 2

4.1.3.1 Resultados de la brecha de género en el empleo según el nivel de estudios

Tabla 20

Nivel de estudios por género del periodo 2019 y determinación de brecha

Nivel de estudios	Género				Total	Brecha de género en el empleo según nivel de estudios
	Femenino		Masculino			
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Primaria completa	2	66.67%	1	33.33%	3	-33.33%
Secundaria completa	22	44.90%	27	55.10%	49	10.20%
Superior tecnológico completo	15	50%	15	50%	30	0%
Superior pedagógico completo	1	100%	0	0.00%	1	-100%

Superior universitario incompleto	21	44.68%	26	55.32%	47	10.64%
Superior universitario completo	30	30.30%	69	69.70%	99	39.39%
Total	91	39.74%	138	60.26%	229	20.52%

Nota. Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

De acuerdo con la Tabla 20, se observa que, del 100% de trabajadores jóvenes del Régimen Especial de Contrato Administrativo de Servicios de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca durante el periodo 2019, el nivel de estudios superior universitario completo presenta una brecha de género en el empleo del 39.39%, con una participación femenina del 30.30% frente a una masculina del 69.70%; asimismo, el nivel de estudios superior universitario incompleto registra una brecha del 10.64%, con una presencia femenina del 44.68% y una masculina del 55.32%; de igual manera, el nivel de estudios secundaria completa muestra una brecha del 10.20% con una presencia femenina del 44.90% frente a una masculina del 55.10%. Por otra parte, en el nivel de estudios superior tecnológico completo se mostró una brecha del 0%, con una participación equitativa del 50% en ambos géneros. En contraste, en el nivel de estudios primaria completa se vio una brecha del -33.33%, lo que refleja una presencia femenina del 66.67% frente a un 33.33% masculina; en la misma línea, el nivel de estudios superior pedagógico completo se vio una brecha negativa del -100%, con una participación exclusivamente femenina (100%) y sin presencia masculina (0%). En conjunto, el análisis muestra una brecha de género en el empleo del 20.52%, según el nivel de estudios, correspondiente a los trabajadores jóvenes del Régimen Especial de CAS de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca, durante el periodo 2019, contando con una presencia masculina del 60.26% frente a una femenina del 39.74%.

Tabla 21*Nivel de estudios por género del periodo 2020 y determinación de brecha*

Nivel de estudios	Género				Total	Brecha de género en el empleo según nivel de estudios
	Femenino		Masculino			
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Secundaria completa	24	47.06%	27	52.94%	51	5.88%
Superior tecnológico completo	0	0%	2	100%	2	100%
Superior pedagógico completo	1	20%	4	80%	5	60%
Superior universitario incompleto	14	60.87%	9	39.13%	23	-21.74%
Superior universitario completo	12	31.58%	26	68.42%	38	36.84%
Total	51	42.86%	68	57.14%	119	14.29%

Nota. Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

De acuerdo con la Tabla 21, se observa que, del 100% de trabajadores jóvenes del Régimen Especial de Contrato Administrativo de Servicios de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca durante el periodo 2020, el nivel de estudios superior tecnológico completo presenta una brecha de género en el empleo del 100%, con una presencia masculina del 100% frente a una femenina del 0%; asimismo, el nivel de estudios superior pedagógico completo registró una brecha del 60%, con una presencia femenina del 80% y una masculina

del 20%; de igual manera, el nivel de estudios superior universitario completo mostró una brecha del 36.84% con una presencia femenina del 31.58% frente a una masculina del 68.42%; en la misma línea, el nivel de estudios secundaria completa, reflejó una brecha del 5.88%, con una presencia femenina del 47.06% y una masculina del 52.94%. En contraste, en el nivel de estudios superior universitario incompleto, determinó una brecha del -21.74%, lo que refleja una presencia femenina mayor del 60.87% frente a una masculina del 39.13%. En conjunto, el análisis muestra una brecha de género en el empleo del 14.29%, según el nivel de estudios, correspondiente a los trabajadores jóvenes del Régimen Especial de CAS de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca, durante el periodo 2020, contando con una presencia masculina del 57.14% frente a una femenina del 42.86%.

Tabla 22

Nivel de estudios por género del periodo 2021 y determinación de brecha

Nivel de estudios	Género				Total	Brecha de género en el empleo según nivel de estudios
	Femenino		Masculino			
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Secundaria incompleta	2	100%	0	0%	2	-100%
Secundaria completa	24	46.15%	28	53.85%	52	7.69%
Superior tecnológico incompleto	0	0%	6	100%	6	100%
Superior tecnológico completo	4	66.67%	2	33.33%	6	-33.33%
Superior universitario incompleto	8	50%	8	50%	16	0%

Superior						
universitario	27	35.06%	50	64.94%	77	29.87%
completo						
Total	65	40.88%	94	59.12%	159	18.24%

Nota. Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

De acuerdo con la Tabla 22, se observa que, del 100% de trabajadores jóvenes del Régimen Especial de Contrato Administrativo de Servicios de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca durante el periodo 2021, el nivel de estudios superior tecnológico incompleto presenta una brecha de género en el empleo del 100%, con una participación femenina del 0 % frente a una masculina del 100%; asimismo, el nivel de estudios superior universitario completo registró una brecha del 29.87%, con una presencia femenina del 35.06% y una masculina del 64.94%; de igual manera, el nivel de estudios secundaria completa muestra una brecha del 7.69% con una presencia femenina del 46.15% frente a una masculina del 53.85%. Por otra parte, en el nivel de estudios superior universitario incompleto se mostró una brecha del 0%, con una participación equitativa del 50% en ambos géneros.

En contraste, en el nivel de estudios superior tecnológico completo se vio una brecha negativa del -33.33%, lo que refleja una presencia femenina del 66.67% frente a un 33.33% masculina; en la misma línea, el nivel de estudios secundaria completa se vio una brecha negativa del -100%, con una participación exclusivamente femenina (100%) y sin presencia masculina (0%). En conjunto, el análisis muestra una brecha de género en el empleo del 18.24%, según el nivel de estudios, correspondiente a los trabajadores jóvenes del Régimen Especial de CAS de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca, durante el periodo 2021, contando con una presencia masculina del 59.12% frente a una femenina del 34.889.74%.

Tabla 23*Nivel de estudios por género del periodo 2022 y determinación de brecha*

Nivel de estudios	Género				Total	Brecha de género en el empleo según nivel de estudios
	Femenino		Masculino			
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Secundaria completa	24	30.77%	54	69.23%	78	38.46%
Superior tecnológico incompleta	0	0%	2	100%	2	100%
Superior tecnológico completo	0	0%	6	100%	6	100%
Superior pedagógico completo	0	0%	2	100%	2	100%
Superior universitario incompleto	15	60%	10	40%	25	-20%
Superior universitario completo	29	54.72%	24	45.28%	53	-9.43%
Total	68	40.96%	98	59.04%	166	18.07%

Nota. Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

De acuerdo con la Tabla 23, se observa que, del 100% de trabajadores jóvenes del Régimen Especial de Contrato Administrativo de Servicios de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca durante el periodo 2022, el nivel de estudios superior tecnológico (completo e incompleto) y el superior pedagógico completo, presentan una brecha de género en el empleo del 100%, con una presencia masculina del 100% frente a una femenina del 0%; asimismo, el nivel de estudios secundaria completa registra una brecha de género en el empleo del 38.46%, con una presencia femenina del 30.77% y una masculina del 69.23%.

En contraste, en el nivel de estudios superior universitario completo, se determinó una brecha del -9.43%, lo que refleja una presencia femenina mayor del 54.72% frente a una masculina del 45.28%; en la misma línea, en el nivel superior universitario incompleto, se mostró una brecha negativa del -20%, con una presencia femenina del 60% frente a una masculina del 40%. En conjunto, el análisis muestra una brecha de género en el empleo del 18.07%, según el nivel de estudios, correspondiente a los trabajadores jóvenes del Régimen Especial de CAS de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca, durante el periodo 2022, contando con una presencia masculina del 59.04% frente a una femenina del 40.96%.

Tabla 24

Nivel de estudios por género de los periodos 2019-2022 y determinación de brecha

Nivel de estudios	Género				Total	Brecha de género en el empleo según nivel de estudios
	Femenino		Masculino			
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Primaria completa	2	66.67%	1	33.33%	3	-33.33%
Secundaria incompleta	2	100%	0	0%	2	-100%
Secundaria completa	94	40.87%	136	59.13%	230	18.26%
Superior tecnológico incompleto	0	0%	8	100%	8	100%
Superior tecnológico completo	19	43.18%	25	56.82%	44	13.64%
Superior pedagógico completo	2	25%	6	75%	8	50%

Superior universitario incompleto	58	52.25%	53	47.75%	111	-4.50%
Superior universitario completo	98	36.70%	169	63.30%	267	26.59%
Total	275	40.86%	398	59.14%	673	18.28%

Nota. Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

De acuerdo con la Tabla 24, se observa que, del 100% de trabajadores jóvenes del Régimen Especial de Contrato Administrativo de Servicios de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca durante el periodo 2019-2022, el nivel de estudios superior tecnológico incompleto presenta una brecha de género en el empleo del 100%, con una presencia masculina del 100% frente a una femenina del 0%; asimismo, el nivel de estudios superior pedagógico completo registra una brecha de género en el empleo del 50%, con una presencia femenina del 25% y una masculina del 75%; de la misma manera, el nivel de estudios superior universitario completo denota una brecha del 26.59%, con una presencia femenina del 36.70% y una masculina del 63.30%; en la misma línea, el nivel de estudios secundaria completa, mostró una brecha del 18.26%, con una presencia femenina del 40.87% y una masculina del 59.13%; por consiguiente, el nivel de estudios superior tecnológico completo reflejó una brecha del 13.64%, con una presencia femenina del 43.18% y una masculina del 56.82%. En contraste, en el nivel de estudios superior universitario incompleto, se determinó una brecha del -4.50%, lo que refleja una presencia femenina mayor del 52.25% frente a una masculina del 47.75%; seguidamente, en el nivel primaria completa, se mostró una brecha negativa del -33.33%, con una presencia femenina del 66.67% frente a una masculina del 33.33%; finalmente, en el nivel de estudios secundaria incompleta, se vio una brecha del -100%, con la totalidad de la presencia femenina (100%) y una nula participación masculina (0%). En conjunto, el análisis muestra una brecha de género en el empleo del 18.28%, según el nivel de estudios, correspondiente a los trabajadores jóvenes del Régimen Especial de CAS de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca, durante el periodo 2019-2022, contando con una presencia masculina del 59.14% frente a una femenina del 40.86%.

Tabla 25*Prueba de Chi cuadrado entre género y nivel de estudios*

	Periodo CAS	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
2019	Chi-cuadrado de Pearson	8,449 ^b	5	.133
	Razón de verosimilitud	8.843	5	.115
	Asociación lineal por lineal	4.107	1	.043
	N de casos válidos	229		
2020	Chi-cuadrado de Pearson	7,955 ^c	4	.093
	Razón de verosimilitud	8.817	4	.066
	Asociación lineal por lineal	.664	1	.415
	N de casos válidos	119		
2021	Chi-cuadrado de Pearson	10,918 ^d	5	.053
	Razón de verosimilitud	13.735	5	.017
	Asociación lineal por lineal	1.408	1	.235
	N de casos válidos	159		
2022	Chi-cuadrado de Pearson	18,182 ^e	5	.003
	Razón de verosimilitud	21.732	5	.001
	Asociación lineal por lineal	10.491	1	.001
	N de casos válidos	166		
Total	Chi-cuadrado de Pearson	18,049 ^a	7	.012
	Razón de verosimilitud	21.557	7	.003
	Asociación lineal por lineal	.195	1	.658
	N de casos válidos	673		

Nota. Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

Según la Tabla 25, el valor de $p=0.012 \leq 0.05$ indica que la diferencia observada es estadísticamente significativa entre el género y el nivel de estudios. Por lo tanto, se acepta la H_a y se rechaza la H_0 . En consecuencia, se concluye que existe una brecha de género en el empleo significativa en los estudios realizados según el nivel de estudios. Este resultado evidencia que el género constituye un factor determinante en el nivel de estudios de los jóvenes trabajadores del régimen CAS en la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, durante el periodo 2019–2022.

4.1.3.2 Resultados de la brecha de género en el empleo según el grado de instrucción

Tabla 26

Grado de instrucción por género del periodo 2019 y determinación de brecha

Grado de instrucción	Género				Total	Brecha de género en el empleo según grado de instrucción
	Femenino		Masculino			
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Primaria	2	66.67%	1	33.33%	3	-33.33%
Secundaria	41	43.62%	53	56.38%	94	12.77%
Superior	48	36.36%	84	63.64%	132	27.27%
Total	91	39.74%	138	60.26%	229	20.52%

Nota. Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

De acuerdo con la Tabla 26, se observa que, del 100% de trabajadores jóvenes del Régimen Especial de Contrato Administrativo de Servicios de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca durante el periodo 2019, se muestra una brecha de género en el empleo del 27.27% en el grado de instrucción superior, con una presencia femenina del 36.36% frente a una masculina del 63.64%; asimismo, observamos una brecha de género en el empleo del 12.77%, con una presencia femenina del 43.62% frente a una masculina del 56.38%; finalmente, se denota una brecha negativa correspondiente al -33.33% en el grado de instrucción primaria, con una presencia femenina del 66.67%, frente a una masculina del 33.33%. En conjunto, el análisis muestra una brecha de género en el empleo del 20.52%, según el grado de instrucción, correspondiente a los trabajadores jóvenes del Régimen

Especial de CAS de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca, durante el periodo 2019, contando con una presencia masculina del 60.26% frente a una femenina del 39.74%.

Tabla 27

Grado de instrucción por género del periodo 2020 y determinación de brecha

Grado de instrucción	Género				Total	Brecha de género en el empleo según grado de instrucción
	Femenino		Masculino			
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Primaria	38	51.35%	36	48.65%	74	-2.70%
Secundaria	13	28.89%	32	71.11%	45	42.22%
Total	51	42.86%	68	57.14%	119	14.29%

Nota. Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

De acuerdo con la Tabla 27, se observa que, del 100% de trabajadores jóvenes del Régimen Especial de Contrato Administrativo de Servicios de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca durante el periodo 2020, se muestra una brecha de género en el empleo del 42.22% en el grado de instrucción secundaria, con una presencia femenina del 71.11% frente a una masculina del 28.89%; finalmente, se denota una brecha negativa correspondiente al -2.70% en el grado de instrucción primaria, con una presencia femenina del 51.35%, frente a una masculina del 48.65%. En conjunto, el análisis muestra una brecha de género en el empleo del 14.29%, según el grado de instrucción, correspondiente a los trabajadores jóvenes del Régimen Especial de CAS de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca, durante el periodo 2020, contando con una presencia masculina del 57.14% frente a una femenina del 42.86%.

Tabla 28*Grado de instrucción por género del periodo 2021 y determinación de brecha*

Grado de instrucción	Género				Total	Brecha de género en el empleo según grado de instrucción
	Femenino		Masculino			
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Secundaria	34	44.74%	42	55.26%	76	10.53%
Superior	31	37.35%	52	62.65%	83	25.30%
Total	65	40.88%	94	59.12%	159	18.24%

Nota. Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

De acuerdo con la Tabla 28, se observa que, del 100% de trabajadores jóvenes del Régimen Especial de Contrato Administrativo de Servicios de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca durante el periodo 2021, se muestra una brecha de género en el empleo del 25.30% en el grado de instrucción superior, con una presencia femenina del 37.35% frente a una masculina del 62.65%; finalmente, se denota una brecha correspondiente al 10.53% en el grado de instrucción secundaria, con una presencia femenina del 44.74%, frente a una masculina del 55.26%. En conjunto, el análisis muestra una brecha de género en el empleo del 18.24%, según el grado de instrucción, correspondiente a los trabajadores jóvenes del Régimen Especial de CAS de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca, durante el periodo 2021, contando con una presencia masculina del 59.12% frente a una femenina del 40.88%.

Tabla 29*Grado de instrucción por género del periodo 2022 y determinación de brecha*

Grado de instrucción	Género				Total	Brecha de género en el empleo según grado de instrucción
	Femenino		Masculino			
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Secundaria	37	35.92%	66	64.08%	103	28.16%
Superior	31	49.21%	32	50.79%	63	1.59%
Total	68	40.96%	98	59.04%	166	18.07%

Nota. Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

De acuerdo con la Tabla 29, se observa que, del 100% de trabajadores jóvenes del Régimen Especial de Contrato Administrativo de Servicios de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca durante el periodo 2022, se muestra una brecha de género en el empleo del 28.16% en el grado de instrucción secundaria, con una presencia femenina del 35.92% frente a una masculina del 64.08%; finalmente, se denota una brecha correspondiente al 1.59% en el grado de instrucción superior, con una presencia femenina del 49.21%, frente a una masculina del 50.79%. En conjunto, el análisis muestra una brecha de género en el empleo del 18.07%, según el grado de instrucción, correspondiente a los trabajadores jóvenes del Régimen Especial de CAS de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca, durante el periodo 2022, contando con una presencia masculina del 59.04% frente a una femenina del 40.96%.

Tabla 30

Grado de instrucción por género de los periodos 2019-2022 y determinación de brecha

Grado de instrucción	Género				Total	Brecha de género en el empleo según grado de instrucción
	Femenino		Masculino			
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Primaria	2	66.67%	1	33.33%	3	-33.33%
Secundaria	150	43.23%	197	56.77%	347	13.54%
Superior	123	38.08%	200	61.92%	323	23.84%
Total	275	40.86%	398	59.14%	673	18.28%

Nota. Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

De acuerdo con la Tabla 30, se observa que, del 100% de trabajadores jóvenes del Régimen Especial de Contrato Administrativo de Servicios de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca durante el periodo 2019-2022, se muestra una brecha de género en el empleo del 23.84% en el grado de instrucción superior, con una presencia femenina del 38.08% frente a una masculina del 61.92%; asimismo; en el grado de instrucción secundaria, observamos una brecha de género en el empleo del 13.54%, con una presencia femenina del 43.23% frente a una masculina del 56.77%; finalmente, se denota una brecha negativa correspondiente al -33.33% en el grado de instrucción primaria, con una presencia femenina

del 66.67%, frente a una masculina del 33.33%. En conjunto, el análisis muestra una brecha de género en el empleo del 18.28%, según el grado de instrucción, correspondiente a los trabajadores jóvenes del Régimen Especial de CAS de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca, durante el periodo 2019-2022, contando con una presencia masculina del 59.14% frente a una femenina del 40.86%.

Tabla 31

Prueba de Chi cuadrado entre género y grado de instrucción

Periodo CAS	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Significación exacta (2 caras)	Significación exacta (1 cara)	
2019	Chi-cuadrado de Pearson	2,127 ^b	2	.345		
	Razón de verosimilitud	2.104	2	.349		
	Asociación lineal por lineal	1.847	1	.174		
	N de casos válidos	229				
2020	Chi-cuadrado de Pearson	5,765 ^c	1	.016		
	Corrección de continuidad ^d	4.885	1	.027		
	Razón de verosimilitud	5.897	1	.015		
	Prueba exacta de Fisher				.022	.013
	Asociación lineal por lineal	5.717	1	.017		
N de casos válidos	119					

2021	Chi-cuadrado de Pearson	.896 ^e	1	.344		
	Corrección de continuidad ^d	.616	1	.432		
	Razón de verosimilitud	.896	1	.344		
	Prueba exacta de Fisher				.420	.216
	Asociación lineal por lineal	.890	1	.345		
	N de casos válidos	159				
	<hr/>					
2022	Chi-cuadrado de Pearson	2,852 ^f	1	.091		
	Corrección de continuidad ^d	2.330	1	.127		
	Razón de verosimilitud	2.841	1	.092		
	Prueba exacta de Fisher				.105	.064
	Asociación lineal por lineal	2.835	1	.092		
N de casos válidos	166					
<hr/>						
Total	Chi-cuadrado de Pearson	2,664 ^a	2	.264		
	Razón de verosimilitud	2.653	2	.265		
	Asociación lineal por lineal	2.263	1	.132		
	N de casos válidos	673				

Nota. Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

Según la Tabla 31, el valor de $p=0.264 > 0.05$ indica que la diferencia observada no es estadísticamente significativa entre el género y el grado de instrucción. Por lo tanto, se acepta la H_0 y se acepta la H_a . En consecuencia, se concluye que existe una brecha de género en el

empleo; sin embargo, esta no es significativa en cuanto a los estudios realizados según el grado de instrucción. Este resultado evidencia que el género no constituye un factor determinante en el grado de instrucción de los jóvenes trabajadores del Régimen Especial de Contrato Administrativo de Servicios en la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, periodos 2019-2022.

4.1.4 Resultados del objetivo específico 3

Tabla 32

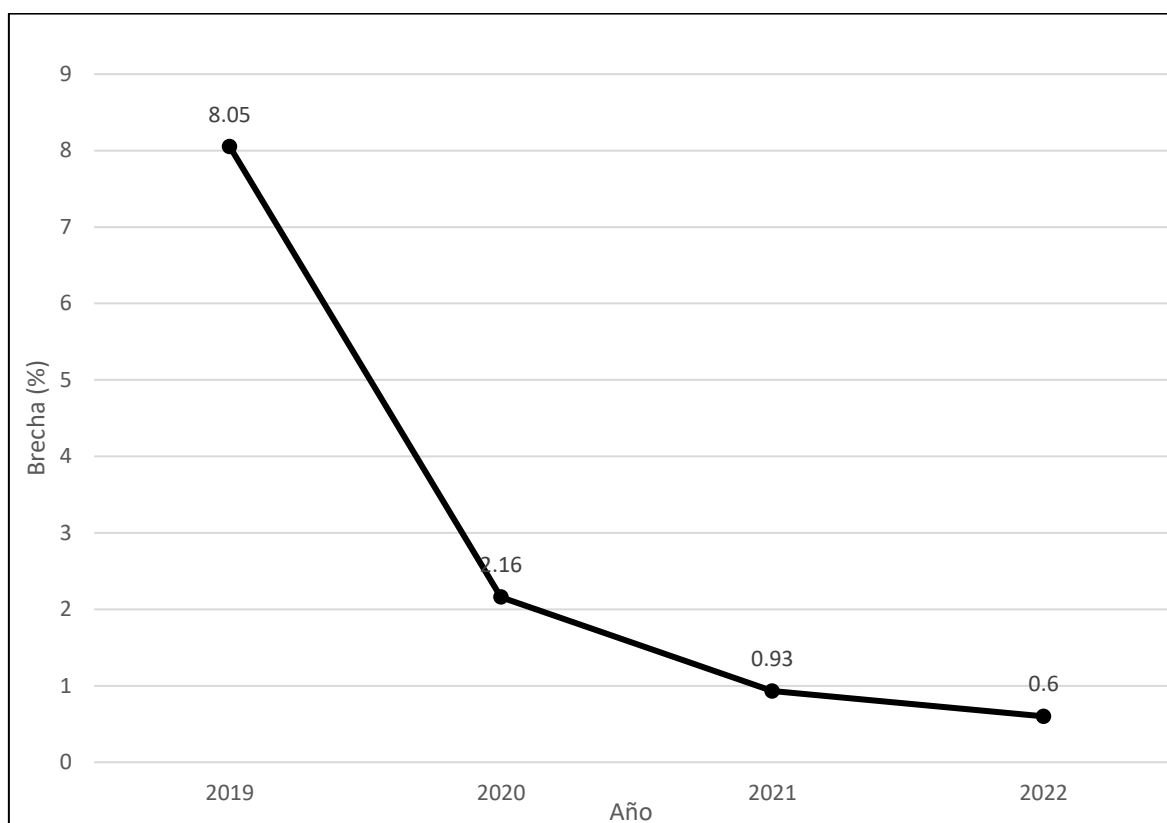
Salario por género de los periodos 2019-2022 y determinación de brecha

Periodo CAS	Género	N	Media	Desviación estándar	Brecha salarial
2019	Femenino	91	1392.31	415.994	
	Masculino	138	1514.13	507.174	8.05%
	Total	229	1465.72	475.858	
2020	Femenino	51	1346.08	318.566	
	Masculino	68	1375.74	288.782	2.16%
	Total	119	1363.03	300.949	
2021	Femenino	65	1355.38	266.945	
	Masculino	94	1368.09	208.018	0.93%
	Total	159	1362.89	233.182	
2022	Femenino	68	1219.12	185.486	
	Masculino	98	1226.53	134.740	0.60%
	Total	166	1223.49	157.025	
Total	Femenino	275	1332.18	323.968	
	Masculino	398	1385.18	359.847	3.83%
	Total	673	1363.52	346.371	

Nota. Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

Figura 4

Salario por género según año



Nota. Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

De acuerdo a la Tabla 32 y Figura 4, en el año 2019 el personal joven del género femenino bajo el régimen CAS percibió una remuneración promedio de S/ 1392.31, mientras que el del género masculino registró S/ 1514.13, lo que representa una brecha salarial del 8.05 % a favor del grupo masculino, siendo esta la más amplia del periodo analizado. En 2020, la media para el género femenino fue de S/ 1346.08 y para el masculino de S/ 1375.74, reduciendo la brecha al 2.16 % a favor del grupo masculino. En 2021, la diferencia se acortó aún más: el grupo femenino obtuvo una media de S/ 1355.38 frente a los S/ 1368.09 del grupo masculino, con una brecha de apenas 0.93 % también a favor del grupo masculino. Finalmente, en 2022, la diferencia entre ambos géneros fue mínima, con una remuneración promedio de S/ 1219.12 en el género femenino y S/ 1226.53 en el masculino, registrándose la menor brecha del periodo, de solo 0.60 % a favor del grupo masculino. En el total acumulado del periodo, el personal joven del género femenino percibió en promedio S/ 1332.18, mientras que el del género masculino alcanzó S/ 1385.18, lo que representa una brecha salarial global de 3.83 % a favor del grupo masculino.

Tabla 33*Prueba t de muestras independientes entre género y salario durante el periodo 2019*

Prueba de Levene de calidad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias							
Salario	F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
								Inferior	Superior
Se asumen varianzas iguales	4.286	.040	-1.907	227	.058	-121.823	63.891	-247.718	4.072
No se asumen varianzas iguales			-1.985	216.35	.048	-121.823	61.365	-242.772	-.874

Nota. Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

Según la Tabla 33, el valor de $p=0.058 > 0.05$ indica que la diferencia observada no es estadísticamente significativa entre el género y el salario percibido. Por lo tanto, se acepta la H_0 y se acepta la H_a . En consecuencia, se concluye que existe una brecha de género en el empleo; sin embargo, esta no es significativa en cuanto al salario. Este resultado evidencia que el género no constituye un factor determinante en cuanto al salario percibido por los jóvenes trabajadores del Régimen Especial de Contrato Administrativo de Servicios en la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, periodo 2019.

Tabla 34*Prueba t de muestras independientes entre género y salario durante el periodo 2020*

Salario	Prueba de Levene de calidad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias					95% de intervalo de confianza de la diferencia	
	F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	Inferior	Superior
Se asumen varianzas iguales	.182	.670	-.530	117	.597	-29.657	55.918	-140.40	81.086
No se asumen varianzas iguales			-.523	101.774	.602	-29.657	56.712	-142.148	82.835

Nota. Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

Según la tabla 34, el valor de $p=0.597 > 0.05$ indica que la diferencia observada no es estadísticamente significativa entre el género y el salario percibido. Por lo tanto, se acepta la H_0 y se acepta la H_a . En consecuencia, se concluye que existe una brecha de género en el empleo; sin embargo, esta no es significativa en cuanto al salario. Este resultado evidencia que el género no constituye un factor determinante en cuanto al salario percibido por los jóvenes trabajadores del Régimen Especial de Contrato Administrativo de Servicios en la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, periodo 2020.

Tabla 35*Prueba t de muestras independientes entre género y salario durante el periodo 2021*

Prueba de Levene de calidad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias							
Salario	F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
								Inferior	Superior
Se asumen varianzas iguales	.178	.673	-.337	157	.737	-12.700	37.722	-87.209	61.808
No se asumen varianzas iguales			-.322	115.069	.748	-12.700	39.454	-90.851	65.450

Nota. Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

Según la tabla 35, el valor de $p=0.737 > 0.05$ indica que la diferencia observada no es estadísticamente significativa entre el género y el salario percibido. Por lo tanto, se acepta la H_0 y se acepta la H_a . En consecuencia, se concluye que existe una brecha de género en el empleo; sin embargo, esta no es significativa en cuanto al salario. Este resultado evidencia que el género no constituye un factor determinante en cuanto al salario percibido por los jóvenes trabajadores del Régimen Especial de Contrato Administrativo de Servicios en la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, periodo 2021.

Tabla 36*Prueba t de muestras independientes entre género y salario durante el periodo 2022*

Prueba de Levene de calidad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias							
Salario	F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
								Inferior	Superior
Se asumen varianzas iguales	6.759	.010	-.298	164	.766	-7.413	24.852	-56.484	41.658
No se asumen varianzas iguales			-.282	114.448	.778	-7.413	26.291	-59.493	44.667

Nota. Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

Según la Tabla 36, el valor de $p=0.766 > 0.05$ indica que la diferencia observada no es estadísticamente significativa entre el género y el salario percibido. Por lo tanto, se acepta la H_0 y se acepta la H_a . En consecuencia, se concluye que existe una brecha de género en el empleo; sin embargo, esta no es significativa en cuanto al salario. Este resultado evidencia que el género no constituye un factor determinante en cuanto al salario percibido por los jóvenes trabajadores del Régimen Especial de Contrato Administrativo de Servicios en la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, periodo 2022.

Tabla 37*Prueba t de muestras independientes entre género y salario de los periodos 2019-2022*

Salario	Prueba de Levene de calidad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias						
	F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
								Inferior	Superior
Se asumen varianzas iguales	4.562	.033	-1.955	671	.051	-52.994	27.104	-106.213	0.225
No se asumen varianzas iguales			-1.993	626.199	.047	-52.994	26.590	-105.210	-0.778

Nota. Elaboración propia en base a los datos obtenidos.

Según la Tabla 37, el valor $p=0.051 > 0.05$ indica que la diferencia observada no es estadísticamente significativa entre el género y el salario percibido. Por lo tanto, se acepta la H_0 y se acepta la H_a . En consecuencia, se concluye que existe una brecha de género en el empleo; sin embargo, esta no es significativa en cuanto al salario. Este resultado evidencia que el género no constituye un factor determinante en cuanto al salario percibido por los jóvenes trabajadores del Régimen Especial de Contrato Administrativo de Servicios en la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, periodos 2019-2022.

4.2 DISCUSIÓN

Los resultados generales determinaron que, durante el periodo 2019-2022, los jóvenes del régimen especial de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca presentaron una brecha de género en el empleo del 18.28% en desventaja del grupo femenino, con una participación de 40.86% frente al 59.14% del género masculino. Aunque la magnitud de la brecha presentó variaciones entre años, la tendencia general muestra que el género masculino conservó una ventaja sostenida en el acceso al empleo formal, lo que refleja un patrón estructural de desigualdad.

En 2019 la brecha alcanzó el 20.52% (con una participación femenina del 39.74% y una masculina del 60.26%), la más alta del periodo, lo que evidencia una marcada subrepresentación femenina en los contratos CAS. En 2020 la brecha descendió a 14.29% (con una participación femenina del 42.86% y una masculina del 57.14%), la más baja registrada, posiblemente asociada a medidas excepcionales de contratación durante la pandemia como lo sugieren algunos estudios. Sin embargo, este descenso no representó un cambio estructural, ya que en 2021 la brecha volvió a incrementarse hasta 18.24% (con una participación femenina del 40.88% y una masculina del 59.12%) y en 2022 se mantuvo prácticamente igual, con 18.07% (con una participación femenina del 40.96% y una masculina del 59.04%). En consecuencia, aunque no se repitió el nivel más alto de 2019, la brecha laboral femenina se estabilizó en torno al 18% en los últimos dos años, confirmando su persistencia en el tiempo.

Estos resultados coinciden con lo señalado por Méndez et al. (2020), quien reportó que en 2019 la brecha de género en el empleo público de Honduras alcanzaba el 39%, mostrando una marcada desigualdad a favor de los varones. Asimismo, en su análisis del periodo 2010-2019, el mismo autor observó una disminución de la brecha con fluctuaciones en algunos años, un comportamiento similar al de este estudio, donde también se registran descensos coyunturales, pero sin eliminarse la desigualdad estructural.

De igual modo, Miranda y Alfredo (2021), en su estudio sobre juventudes en Argentina, coincidieron con este resultado al mostrar que la brecha de género en el empleo es más amplia en jóvenes de 19 a 24 años, debido a las dificultades de inserción laboral en esta etapa. Por su parte, Murga (2020) también se alinea con lo hallado, al reportar que, en el

Perú, durante 2007-2017, la brecha laboral juvenil alcanzó 16 puntos porcentuales en favor de los varones, lo que confirma que la desigualdad persiste en distintos contextos nacionales.

En contraste, los resultados de este estudio contradicen lo planteado por Herrera (2020), quien al analizar la brecha de género en las regiones del Perú reportó un índice de equidad de género de 0.72, lo cual reflejaba un escenario de mediana igualdad en el mercado laboral. En cambio, en nuestro estudio, la brecha de 18.28% muestra que la desigualdad es más pronunciada y persistente.

En el ámbito regional, los resultados coinciden con lo señalado por Huamán (2021), quien evidenció que en Puno existen 10 653 más hombres que mujeres en el servicio civil, reforzando la idea de que la participación femenina sigue siendo limitada en el empleo público. Asimismo, Coaquira (2022) coincide con este hallazgo al señalar que el género influye directamente en las tasas de desempleo o no participación en el mercado laboral. En la misma línea crítica, Tipán (2020) advirtió que los programas y proyectos públicos no han mostrado resultados efectivos en la reducción de las desigualdades de género, lo cual se refleja en la persistencia de las brechas observadas en este estudio.

En síntesis, el consolidado del periodo 2019-2022, con una brecha de 18.28%, reafirma que las mujeres jóvenes permanecen en desventaja frente a los varones en el acceso al régimen CAS. Este hallazgo respalda lo señalado por la OIT (2018a) acerca de la persistencia de la brecha de género en el empleo, confirmando que las reducciones coyunturales no eliminan las brechas estructurales que limitan la participación femenina en el empleo formal.

Los resultados del análisis de la brecha de género en el empleo según la distribución ocupacional de los jóvenes pertenecientes al régimen especial de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca, durante el periodo 2019-2022, evidenciaron que la brecha asciende al 18.28%, con una participación masculina del 59.14% frente a una femenina correspondiente al 40.86%. Asimismo, el resultado de la prueba de Chi cuadrado ($p = 0.001 \leq 0.05$) confirma la existencia de una diferencia estadísticamente significativa entre el género y la distribución ocupacional, lo que demuestra que la desigualdad observada no es producto del azar, sino un fenómeno estructural de segregación ocupacional tanto vertical como horizontal (Anker, 1997).

Primeramente, se muestra que en los cargos directivos de la administración pública (Gran Grupo 1) la brecha alcanzó el 66.67% en desventaja de las mujeres, con predominio masculino (83.33%). Este hallazgo refleja la persistencia de la segregación vertical y coincide con lo reportado por Huamán (2021), quien, en su estudio, evidenció que en el servicio civil peruano las mujeres tienen menor acceso a puestos de mayor jerarquía; sin embargo, la participación de este grupo en cargos directivos mostró un leve incremento con el pasar de los años (de un 32.89% a un 34.27%). De manera complementaria, Tipán (2020) advirtió que a las mujeres no se les tiende a asignar funciones de acuerdo a su capacidad, por lo que muchas veces permanecen relegadas a posiciones de menor poder institucional.

En el caso de los cargos relacionados a la operación de maquinaria industrial, ensambladores y conductores de transporte (Gran Grupo 8), así como los trabajadores de servicio y seguridad (Gran Grupo 5), con brechas de género en el empleo según distribución ocupacional del 42.86% y 33.05% respectivamente, se pone en evidencia que los varones concentran empleos de carácter técnico y operativo. Este patrón es coherente con lo señalado en las investigaciones de Maquera (2024) y Méndez et al. (2020), quienes advierten sobre la persistencia de estereotipos de género en los que se asocia a los hombres con ocupaciones que requieren fuerza física, maquinaria o control de la seguridad.

Por otro lado, los profesionales, científicos e intelectuales (Gran Grupo 2) y los técnicos de nivel medio (Gran Grupo 3), aunque presentan brechas menores (30.97% y 19.05%), mantienen un predominio masculino. Este resultado coincide con lo encontrado en el estudio realizado por Huamán (2021), quien mostró que en el servicio civil (en las entidades públicas), el género es un factor determinante en el acceso a empleos calificados, lo que genera una brecha a favor del género masculino; sin embargo, también indicó en su estudio, que a pesar de mostrarse dichas diferencias, la cantidad de mujeres que ejercen profesiones han incrementado en este ámbito (de un 27.71% a un 48.83%); sin embargo, en cuanto a las mujeres de nivel técnico, se ha visto una reducción del 44.75% de participación a un 42.62% hasta el periodo 2017.

En contraste, los empleados administrativos (Gran Grupo 4), evidenciaron una distribución casi equitativa (brecha de 0.91%). Este resultado se aproxima a lo reportado por Méndez et al. (2020), quien observó una concentración femenina en ramas de servicio, y por Huamán (2021), quien indicó que la participación de la mujer en puestos auxiliares se ha

incrementado de un 22.07% a un 35.84%. No obstante, esta aparente igualdad puede responder a la feminización histórica de los cargos administrativos, como explicó Anker (1997) al analizar la segregación horizontal en el mercado laboral.

Finalmente, el caso de las ocupaciones elementales (Gran Grupo 9) resulta llamativo, pues presenta una brecha negativa (-17.39%), con predominio femenino (58.70%). Este resultado coincide con lo planteado por Bergmann (1974) sobre la discriminación estadística, que ubica a las mujeres en empleos de baja jerarquía y limitada remuneración. Además, guarda relación con lo señalado por Maquera (2024), quien en su estudio en Puno identificó que muchas mujeres enfrentan desempleo o terminan en ocupaciones de menor prestigio, o que se consideran “para mujeres” debido a barreras estructurales de acceso al mercado laboral.

En conjunto, la brecha promedio de género en el empleo según la distribución ocupacional correspondiente 18.28% y el resultado del Chi Cuadrado ($p=0.001 \leq 0.05$), reafirma la existencia de un patrón estructural de desigualdad y de una brecha estadísticamente significativa que ubica a las mujeres en ocupaciones de menor poder institucional y de menor valoración social, mientras los hombres acceden con mayor facilidad a cargos de dirección, técnicos y operativos. Este hallazgo es consistente con lo reportado por la OIT (2018a) a nivel internacional y por SERVIR (2023) en el ámbito del servicio civil peruano, donde se señala que la limitada participación de las mujeres en espacios de decisión, lo que perpetúa desigualdades estructurales en el sector público.

Los resultados del análisis de la brecha de género en el empleo según los estudios realizados de los jóvenes pertenecientes al régimen especial de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca, durante el periodo 2019-2022, evidenciaron que la brecha asciende al 18.28%, con una participación masculina del 59.14% frente a una femenina correspondiente al 40.86%. Sin embargo, el resultado de la prueba de Chi Cuadrado ($p=0.264 > 0.05$) muestra que no existe una diferencia estadísticamente significativa entre el género y los estudios realizados, lo que indica que las diferencias observadas no dependen estrictamente del grado de instrucción alcanzado, sino de otros factores estructurales. Este resultado coincide con la investigación realizada por Miranda y Alfredo (2021), quienes en su estudio sobre juventudes en Argentina señalaron que las mujeres jóvenes (19 y 24 años) muestran una brecha laboral a pesar de tener el mismo grado de instrucción que los varones. Esta situación se explica a partir de lo planteado en la teoría

por el Grupo Banco Mundial (2024), que identifica la llamada “paradoja educativa de género”, la cual consiste en que, aunque las mujeres alcanzan mayores credenciales educativas, las desigualdades en el mercado laboral persisten, lo que se refleja en los resultados de este estudio. A continuación, se brinda mayor detalle:

Dentro del grupo de trabajadores jóvenes que cuentan con un grado de instrucción superior, se registró la mayor brecha (23.84%), con predominio de los varones (61.92%). Este resultado coincide con Sánchez y Urigen (2021), quienes señalaron que la brecha más alta se encuentra en quienes cuenta con estudios superiores. Asimismo, (Maquera, 2024), en su tesis realizada en el contexto de la región Puno, demostró que quienes tiene mayor grado de instrucción presentan ventajas en el acceso al empleo formal. Del mismo modo, Huamán (2021), en su estudio sobre las diferencias de género en la participación en las entidades públicas, mostró que en el sector público la presencia masculina predomina en los grados superiores de formación, y Arhuis et al. (2021), en su estudio de brechas de género en la educación peruana, evidenciaron que los hombres tienen mayor presencia en la educación superior. Incluso, según Espinoza y Cruz (2023), el 21% de los jóvenes varones con nivel educativo superior incompleto acceden a empleos formales. Estos hallazgos se relacionan con lo planteado teóricamente por la OIT (2018a), que advierte que la mayor escolaridad femenina en América Latina no se traduce automáticamente en igualdad de oportunidades laborales, debido a la persistencia de estereotipos y la segmentación del mercado de trabajo.

Por su parte, en el grado de instrucción secundaria, la brecha fue de 13.54% en favor de los hombres, con una participación femenina del 43.23% frente a una masculina del 56.77%. Este resultado se aproxima a lo encontrado por Méndez et al. (2020), quienes, en su estudio realizado en Honduras, señalaron que en 2019 las mujeres mostraban una brecha de presencia significativa en este grado de formación. De manera similar, Huamán (2021) indicó que en las entidades públicas del Perú también se muestra una predominancia del género masculino, en segundo lugar, en el grado de instrucción secundaria, lo que también concuerda con el estudio de Arhuis et al. (2021).

Un caso particular se observa en el grado de instrucción primaria, donde la brecha es negativa (-33.33%), es decir, existe predominio femenino (66.67%). Este hallazgo puede explicarse porque, en contextos de menor escolaridad, las mujeres suelen insertarse en ocupaciones elementales o de baja calificación, que presentan barreras de acceso menores, pero ofrecen

condiciones laborales más precarias. En este sentido, el resultado coincide con la teoría de Bergmann (1974) respecto a la discriminación estadística, que tiende a ubicar a las mujeres en trabajos de menor valoración social y sin posibilidades de movilidad ascendente. Asimismo, concuerda con los resultados obtenidos por Méndez et al. (2020), quienes indican que, dentro del mercado laboral de Honduras, las mujeres tenían solo educación primaria en su mayoría o simplemente no tenían educación. En la misma línea, Coaquira (2022), en su estudio realizado en la ciudad de Juliaca, afirmó que el bajo nivel educativo influye en la brecha de género en el empleo.

Por otra parte, en cuanto a los resultados de la prueba Chi Cuadrado ($p=0.264 > 0.05$) mostraron que no existe una diferencia estadísticamente significativa entre el género y los estudios realizados. Este resultado es coherente con lo hallado por Arhuis et al. (2021), quienes también aplicaron esta prueba y concluyeron que no se observan diferencias significativas cuando el nivel socioeconómico es alto; sin embargo, cuando es bajo, sí se presentan diferencias significativas.

En síntesis, los resultados permiten afirmar que la brecha de género se intensifica en los grados de instrucción más altos, lo cual evidencia que el acceso educativo, por sí solo, no garantiza la equidad en el mercado laboral juvenil. Este hallazgo refuerza lo señalado por la OIT (2018a) que indica que la educación es una condición necesaria pero insuficiente para superar las desigualdades de género en el empleo, especialmente en el sector público.

Los resultados del análisis de la brecha de género en el empleo según el salario percibido muestran que, durante el periodo 2019-2022, en la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca los trabajadores jóvenes del régimen CAS presentaron una brecha salarial promedio del 3.83% en desventaja del género femenino, con un ingreso medio de S/1332.18 frente a los S/1385.18 del género masculino. Este hallazgo coincide con lo obtenido por Méndez et al. (2020), quienes reportaron que en el mercado laboral hondureño el género masculino percibía mayores ingresos, con una brecha del 26% a su favor. De manera similar, Huamán (2021) identificó una brecha salarial promedio del 6%, equivalente a S/190.00 entre ambos géneros.

La mayor brecha del periodo se registró en 2019 (8.05%), mientras que para el 2022 la brecha se redujo a 0.60%, mostrando una tendencia a la baja. Este comportamiento es consistente

con los resultados de Sánchez & Uriguen (2021) en Ecuador, quienes reportaron una brecha salarial por género del 21.89% en el 2016, llegando hasta el 15.28% en el 2019.

No obstante, los resultados de la prueba t aplicada en esta investigación mostraron un valor $p = 0.051 > 0.05$, lo que indica que no existe una diferencia estadísticamente significativa entre el género y el salario percibido de los jóvenes pertenecientes al régimen CAS de la Municipalidad Provincial de San Román (2019-2022). A pesar de ello, es importante destacar que la remuneración femenina se mantiene por debajo de la masculina en todos los años, lo que refleja la persistencia de la brecha de género en el ingreso laboral. A continuación, se discuten los resultados por año:

En 2019, la brecha de género en el empleo en cuanto a al salario alcanzó el 8.05%, la más amplia del periodo, con un salario femenino promedio de S/1,392.31 y uno masculino de S/1,514.13. Este resultado concuerda con Sánchez & Uriguen (2021), quienes identificaron una brecha del 15.28% para el 2019 en el contexto ecuatoriano; asimismo, Talavera et al. (2024), en su estudio realizado sobre la brecha de género en el mercado laboral de la región Puno, encontraron que en 2019 el salario femenino representaba solo el 70% del masculino.

En 2020, la brecha mostró una baja sustancial llegando al 2.16%, con un salario femenino promedio de S/1,346.08 y uno masculino de S/1,375.74. Esto concuerda con Talavera et al. (2024), quienes reportaron que, en Puno, la proporción del salario femenino respecto al masculino fue del 74% en ese mismo año.

En el 2021, la brecha fue del 0.93%, con un salario femenino promedio de S/1,355.38 y uno masculino de S/1,368.09. Este resultado concuerda con la investigación de Talavera et al. (2024), quienes indicaron que en ese año la proporción del salario femenino respecto al masculino era del 69.2%.

Para el 2022 la brecha se redujo al 0.60%, la más baja del periodo, con un salario femenino promedio de S/1,219.12 y uno masculino de S/1,226.53. Esto podría interpretarse como un avance hacia la equidad salarial; sin embargo, Talavera et al. (2024) advirtieron que, aunque se logren mejoras, persisten desigualdades, por lo que es necesario que el gobierno y la sociedad civil implementen políticas sostenibles.

En cuanto a resultados de la prueba t, correspondientes al periodo 2019-2022, el valor $p=0.051 > 0.05$, indica que no existe diferencia significativa entre el género y el salario percibido de los jóvenes pertenecientes. Dicho resultado se opone a lo obtenido en la investigación realizada por Huamán (2021), quien aplicó la misma prueba en el contexto del servicio civil peruano (2004-2017) y obtuvo un valor $p=0.00$, menor a 0.05, evidenciando una diferencia significativa entre géneros y sus salarios, lo que podría explicarse en que ambas investigaciones se realizaron en diferentes periodos.

En síntesis, aunque la brecha de género en el empleo en cuanto al salario juvenil en el régimen CAS de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca (2019-2022) muestra una tendencia decreciente en el periodo analizado, persiste una diferencia sistemática en desventaja de las mujeres. Este hallazgo confirma lo señalado por la OIT (2018a) y SERVIR (2023) sobre la persistencia de desigualdades salariales de género en el sector público, aun cuando las remuneraciones se encuentran reguladas, evidenciando que la equidad formal no garantiza necesariamente la igualdad real en el ingreso laboral.

CONCLUSIONES

Primera. Se concluye que, durante el periodo 2019-2022, se determinó la existencia de una brecha de género en el empleo del 18.28% en desventaja del grupo femenino de los jóvenes contratados bajo el régimen especial CAS de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca. La brecha mostró una tendencia anual fluctuante: en 2019 alcanzó una brecha del 20.52% (la más alta); en 2020 descendió a 14.29% (periodo de pandemia y temas coyunturales); en 2021 se incrementó nuevamente al 18.24% y tuvo una pequeña reducción en 2022 llegando a un 18.07%. Estos datos evidencian que, aunque se producen descensos, la desigualdad laboral femenina persiste de manera estructural y se mantiene, limitando el acceso de las mujeres a cargos directivos, y demostrando que la equidad formal no garantiza necesariamente la igualdad real en el mercado laboral. La desigualdad de género en este estudio se mantiene como un fenómeno estructural.

Segunda. Se concluye una brecha de género en el empleo según la distribución ocupacional del 18.28% en los jóvenes contratados bajo el régimen CAS de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca (2019-2022), siendo esta brecha estadísticamente significativa ($p=0.001 \leq 0.05$). Si bien la tendencia es fluctuante, en el 2019 y 2020 se mostró la mayor brecha (100%) en el personal directivo y en los cargos operación de maquinaria, entre otros; en 2021 la mayor brecha correspondió a los profesionales (52.94%) y en 2022 a los técnicos y profesionales de nivel medio (60%). A nivel general (2019-2022) se observó una segregación vertical en los cargos directivos (brecha de 66.67%) y una segregación horizontal en cargos relacionados a la operación de maquinaria industrial, ensamblaje y conducción de transporte (brecha de 42.86%), así como en los puestos de servicio y seguridad (brecha de 33.05%). En cambio, los cargos administrativos presentaron una distribución casi equitativa (0.91%), lo que refleja la histórica feminización de estas labores. No obstante, en las ocupaciones elementales predomina el género femenino (-17.39%), situación que no resulta alentadora del todo, pues podría estar vinculada a la discriminación estadística. Esto indica que las mujeres continúan concentradas en roles de menor poder y prestigio social, reafirmando patrones estructurales de desigualdad.

Tercera. Se concluye que existe una brecha de género en el empleo según los estudios realizados del 18.28% en los jóvenes contratados bajo el régimen CAS de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca. Sin embargo, esta brecha no es estadísticamente significativa ($p=0.264 \leq 0.05$). La tendencia fue fluctuante: en 2019 la mayor brecha se presentó en quienes tenían estudios superiores (27.27%); en 2020, en quienes contaban con educación secundaria (42.22%); en 2021,

nuevamente en los de estudios superiores (25.30%); y en 2022, la brecha más amplia se observó en quienes tenían educación secundaria (28.16%). En conjunto (2019-2022), la brecha es mayor en quienes poseen educación superior (23.84%) y en cuanto a los trabajadores que cuentan con solo con educación primaria (-33.33%), se muestra una brecha negativa, lo cual puede explicarse con la carencia de educación del género femenino en el grado de instrucción secundaria y superior. Esto evidencia que el acceso educativo por sí solo no garantiza equidad, confirmando la “paradoja educativa de género”, donde las mujeres, pese a tener igual o mayor formación, enfrentan barreras estructurales en el acceso a empleos formales y de calidad.

Cuarta. Se concluye, además, que existe una brecha de género en el empleo según el salario percibido del 3.83% en desventaja del género femenino, con ingresos promedio de S/1,332.18 frente a S/1,385.18 del género masculino de los jóvenes contratados bajo el régimen CAS de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca; no obstante, esta brecha no es estadísticamente significativa ($p=0.051 > 0.05$). Cabe mencionar que la brecha mostró una tendencia a la baja. Es así que para el 2019 la brecha de género en el empleo según el salario fue del 8.05%, en el 2020 la brecha se redujo al 2.16%, llegando a una brecha del 0.93% para el 2021 y en el 2022 se mostró una brecha del 0.60% (con un salario femenino promedio de S/1,219.12 y uno masculino de S/1,226.53). Aun con esta disminución, persiste una diferencia sistemática que refleja la desigualdad salarial estructural, aunque menor, en el sector público, evidenciando que la equidad formal no garantiza la igualdad real laboral.

RECOMENDACIONES

Primera. Para abordar la brecha de género en el empleo, se recomienda a la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca implementar un sistema de seguimiento y monitoreo periódico que permita medir y reportar de manera continua la participación laboral de jóvenes hombres y mujeres dentro del régimen CAS en su institución. Este sistema debe contar con indicadores claros y actualizados que faciliten la identificación de cambios y tendencias en la distribución del empleo por género, lo cual contribuirá a promover prácticas más equitativas en los procesos de contratación y a tomar decisiones informadas.

Segunda. En relación con la brecha en la distribución ocupacional, se sugiere a la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca realizar una revisión exhaustiva de los criterios y procedimientos utilizados para la asignación y clasificación de los puestos de trabajo dentro del régimen CAS. Esta revisión debe garantizar que hombres y mujeres tengan igualdad de acceso a los diferentes grupos ocupacionales, promoviendo así una distribución más equilibrada y justa.

Tercera. Respecto a la brecha en el nivel de estudios, se recomienda a la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca incorporar el grado de instrucción como un criterio objetivo y equitativo en los procesos de selección y asignación de puestos. De esta manera, se asegurará que la formación y preparación educativa sean factores fundamentales y justos para la contratación de jóvenes, independientemente de su género, favoreciendo el acceso a oportunidades laborales que requieran distintos niveles de especialización o conocimiento.

Cuarta. Finalmente, para la brecha salarial, se propone a la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca y demás entidades del sector público (local, regional y nacional) ejecutar y promover políticas salariales claras, transparentes y basadas en criterios objetivos, que garanticen la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres que desempeñan puestos equivalentes. Además, se recomienda a la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca implementar un monitoreo constante y riguroso de las remuneraciones para detectar y corregir cualquier diferencia injustificada, contribuyendo así a la eliminación de disparidades salariales y al fomento de un ambiente laboral más justo y equitativo.

REFERENCIAS

- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional del Trabajo*, 116(3), 343-370.
<https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/journalArticle/La-segregacion-profesional-entre-hombres-y/995274638802676>
- Arhuis, W., Bazo, J., Bazalar, J., & Ipanaqué, M. (2021). Brechas socioeconómicas, generacionales y de género en la educación peruana: una aproximación con datos masivos de una ciudad norteña. *Apuntes Universitarios*, 11(3), 210-225.
<https://doi.org/https://doi.org/10.17162/au.v11i3.702>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil [SERVIR]. (2023). *La Mujer en el Servicio Civil Peruano-2023*. Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR).
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4229152/La%20Mujer%20en%20el%20servicio%20civil%20peruano%202023%20AF.pdf.pdf>
- Beauvoir, S. (2017). *El segundo sexo*. Cátedra.
- Bergmann, B. (1974). Occupational Segregation, Wages and Profits When Employers Discriminate by Race or Sex. *Eastern Economic Journal*, 1(2), 103-110.
<http://www.jstor.org/stable/40315472>
- Blau, F., & Kahn, L. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, & explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789-865.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1257/jel.20160995>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos* (5.a ed.). Editorial Nomos S.A. <https://share.google/jJaJz3HIsbnZ3RcxM>
- Coaquira, R. (2022). *Factores demográficos y socioeconómicos asociados al desempleo juvenil en el distrito de Juliaca*. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Juliaca]. Repositorio Institucional. <http://repositorio.unaj.edu.pe/handle/UNAJ/231>
- Comisión Económica para América Latina [CEPAL]. (2021). *Panorama Social de América Latina*. UN-CEPAL. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46687-panorama-social-america-latina-2020?>
- Congreso de la República. (1993). *Constitución Política del Perú*. Congreso de la República.
[https://www.congreso.gob.pe/Docs/constitucion/constitucion/Constitucion-Politica-\(Abril-2023\).pdf](https://www.congreso.gob.pe/Docs/constitucion/constitucion/Constitucion-Politica-(Abril-2023).pdf)

- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum*, 1989(1).
<https://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8>
- Cruzado, V. (2021). *Informe anual del empleo juvenil en el Perú 2020*. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2366548/IAE%20juvenil.pdf?v=1636058794>
- Decreto Legislativo N ° 1057. (2008). Decreto Legislativo que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios. *Normas y documentos legales, Congreso de la República*. <https://share.google/GkLovUDgSbE4p7Vx9>
- Decreto Supremo N ° 008-2019-MIMP. (2019). Política Nacional de Igualdad de Género. *Normas Legales, Diario El Peruano*, 3-48. <https://acortar.link/hBPNR>
- Decreto Supremo N ° 075-2008-PCM. (2008). Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N ° 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios. *Documentos de la Carpeta Temática, Congreso de la República*. <https://acortar.link/1TmNo3>
- Durkheim, É. (2001). *La división del trabajo social*. Ediciones Akal.
https://books.google.com.pe/books?hl=en&lr=&id=wKBqTpeYiDIC&oi=fnd&pg=PR1&ots=vvxb2zQqd7&sig=5iea_MXOfYtQa572oGmqOMVX9H0&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Engels, F. (2006). *El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado*. Fundación Federico Engels. <https://share.google/NMmJZOjPujCitHsV0>
- Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres [ONU Mujeres]. (2020). *Brecha salarial*.
- Espinoza, L., & Cruz, B. (2023). *Factores socioeconómicos que influyen en la inserción laboral de los beneficiarios del programa jóvenes productivos Puno, 2019*. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio institucional.
<https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/19896>
- Friedan, B. (2016). *La mística de la feminidad*. Ediciones Cátedra.
- García, J. (2020). La situación del empleo de los jóvenes y una propuesta de políticas públicas para afrontar el desempleo juvenil. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 1(30), 65-94.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.22201/ij.24487899e.2020.30.14072>

- Grupo Banco Mundial. (2024). *Estrategia de género del Grupo Banco Mundial para 2024-2030: Acelerar la igualdad de género para poner fin a la pobreza en un planeta habitable*. Banco Mundial. <https://share.google/MGGPCBwQBtgCafTnz>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.a ed.). McGRAW-HILL Education / Interamericana Editores. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Herrera, D. (2020). *Brecha de género y desarrollo humano en las regiones del Perú: 2005-2017*. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Piura]. Repositorio institucional. <https://repositorio.unp.edu.pe/handle/20.500.12676/2552>
- Huamán, P. (2021). *Diferencias entre la participación de mujeres y varones en el servicio civil, en las entidades públicas del Perú, 2004-2017*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]. Repositorio Institucional. http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/4313/324_2021_huaman_soto_pm_espg_maestria_en_gerencia_publica.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Huenchuan, S. (2016). *Discriminación por edad, discriminación múltiple y medidas de ajuste razonable*. Sede subregional de la CEPAL en México. https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/sesion_3_curso_ppt.pdf
- Instituto Nacional de Estadística de España [INE]. (2023). *Metadatos Subindicador 8.5.2.5. Brecha de género en el empleo*. <https://www.ine.es/dyngs/ODS/es/metadatos.htm?idSub=530>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI]. (1994). *Colección de análisis censal*. <https://proyectos.inei.gob.pe/web/biblioineipub/bancopub/Est/LIb0183/PRESENTA.HTM>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI]. (2014). *Glosario de términos: Compendio Estadístico Provincia Constitucional del Callao*. Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). <https://share.google/iOpMb6iMqQoxojH8A>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI]. (2016). *Clasificador Nacional de Ocupaciones 2015*. Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). https://www.inei.gob.pe/media/Clasificador_Nacional_de_Ocupaciones_9_de_febrero.pdf
- Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI]. (2018). *Puno: Resultados definitivos*. Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI).

- https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1563/
- Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI]. (2022a). *Perú: Brechas de género 2022 avances hacia la igualdad de hombres y mujeres*. Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI).
https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1879/libro.pdf
- Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI]. (2022b). *Perú: Evolución de los indicadores de empleo e ingresos por departamento, 2007-2021*. Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1870/libro.pdf
- Instituto Vasco de Estadística [Eustat]. (2022). *Nivel de estudios*. Eustat.
https://www.eustat.eus/documentos/opt_0/tema_303/elem_2376/definicion.html
- Ley N° 28983. (2007). Ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. *Normas Legales, Diario El Peruano*, 341606-341608.
<https://www.gob.pe/institucion/muniyanahuara/normas-legales/5483191-28983-pl>
- Ley N° 29849. (2012). Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales. *Normas Legales, Diario El Peruano*. <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/118456-29849>
- Ley N° 30709. (2017). Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres. *Sistema Peruano de Información Jurídica, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos*. <https://share.google/377TywFW3QFBxNsez>
- Ley N° 31131. (2021). Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público. *Normas Legales, Diario El Peruano*, 3-4. <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1933248-1>
- Maquera, C. (2024). *Factores determinantes de la brecha salarial por género en la ciudad de Puno-2023*. [Tesis de Pregrado, Universidad Privada San Carlos]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC/1072>
- Marchionni, M., Gasparini, L., & Edo, M. (2018). *Brechas de género en América Latina. Un estado de situación*. Corporación Andina de Fomento (CAF). <http://ikels-dspace.azurewebsites.net/bitstream/handle/123456789/1401/Brechas%20de%20genero%20en%20America%20Latina.%20Un%20estado%20de%20situacion.pdf?sequence=5&isAllowed=y>

- Méndez, T., Amador, W., Elvir, S., & Menjívar, J. (2020). Brechas de género en el mercado laboral Honduras 2010-2019. *Revista Economía y Administración (E&A)*, 11(1), 9-24. <https://doi.org/https://doi.org/10.5377/eya.v11i1.10511>
- Mill, J. (2020). *El sometimiento de la mujer*. Alianza editorial. <https://share.google/yctHdoepPewka3S4w>
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables del Perú [MIMP]. (2014). *Conceptos fundamentales para la transversalización del enfoque de género*. (Folleto de conceptos fundamentales). Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género (DGTEG). <https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dcteg/Folleto-Conceptos-Fundamentales.pdf>
- Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica [MIDEPLAN], & Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las mujeres [ONU Mujeres]. (2017). *Guía sobre el enfoque de igualdad de género y derechos humanos en la evaluación*. Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN). <https://share.google/1YCsPHPtU0NWwGCp8>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE]. (2024). *Valor Remuneración Mínima Vital (sueldo mínimo)*. <https://www.gob.pe/476-valor-remuneracion-minima-vital>
- Miranda, A., & Alfredo, M. (2021). El impacto de la pandemia COVID-19 en la inserción laboral de las juventudes en Argentina: Intersecciones entre clases y géneros. *Última década*, 29(57), 125-158. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-22362021000300125>
- Municipalidad Provincial de San Román. (2025a). *Información institucional de la Municipalidad Provincial de San Román*. <https://www.gob.pe/institucion/munisanroman/institucional>
- Municipalidad Provincial de San Román. (2025b). *Reglamento de Organización y Funciones Modificado*. <https://www.gob.pe/institucion/munisanroman/informes-publicaciones/6659393-reglamento-de-organizacion-y-funciones-rof-de-la-mps-r-j>
- Murga, A. (2020). *Empleo juvenil decente y desarrollo humano en el Perú: 2007-2017. Análisis de sus determinantes a nivel nacional y en base a casos de jóvenes participantes en iniciativas de generación de empleo juvenil*. [Tesis de maestría, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales]. Repositorio Institucional. <https://renati.sunedu.gob.pe/bitstream/sunedu/3157717/1/MurgaPinillosAY.pdf>

- Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*.
<https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Naciones Unidas. (1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>
- Naciones Unidas. (1979). *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)*.
<https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>
- Naciones Unidas. (2018). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Una oportunidad para América Latina y el Caribe*.
www.issuu.com/publicacionescepal/stacks
- Naciones Unidas. (2020). *Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas*.
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>
- Oakley, A. (2015). *Sex, Gender and Society*. Ashgate Publishing Company.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1951). *C100-Convención sobre igualdad de remuneración. 100*.
https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312245
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1958). *C111-Convención sobre la discriminación (empleo y ocupación). 111*.
https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312256,es:NO
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1981). *C156-Convención sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. 156*.
https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312301
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2008). *Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO)*. <https://ilostat.ilo.org/methods/concepts-and-definitions/classification-occupation/>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2016). *Empleo*.
<https://www.ilo.org/resource/employment-1>

- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2018a). *La brecha de género en el empleo: ¿Qué frena el avance de la mujer?* <https://webapps.ilo.org/infostories/es-es/stories/employment/barriers-women#intro>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2018b). *World employment social outlook: trends for women 2018 - Global snapshot*. Ginebra.
<https://share.google/nsp0mTJ1rYrdZexP>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2019a). *C190-Convenio sobre la violencia y el acoso*. 190.
https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3999810
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2019b). *ILO Thesaurus*.
<https://metadata.ilo.org/thesaurus/3655441.html>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2019c). *Informe Mundial sobre Salarios 2018/19 ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?* Ginebra.
<https://share.google/p7oyxxEGusijYIQUI>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2021). *Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo. Octava edición, estimaciones actualizadas y análisis*. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_824097.pdf
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2022). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2023*. Oficina Internacional del Trabajo.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_865368.pdf
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2025). *Acerca de la Organización Internacional del Trabajo*. <https://www.ilo.org/about-ilo>
- Pasco, M. (1986). El salario: su protección y garantía. *Derecho PUCP*, 40, 213-242.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/6257/0?>
- Programa de las Naciones Unidas [PNUD], & Departamento para la Prosperidad Social [DPS]. (2014). *Brechas de género en el mercado laboral Una metodología para generar información, sensibilizar e incidir*. ORMET.
<https://share.google/TekIRIXnuCNWq0mY2>
- Red de observatorios socio económicos laborales. (2021). *Brechas de género en el mercado laboral de la región Puno*. OSEL Puno. <https://drtpepuno.gob.pe/wp->

content/uploads/2021/09/ENAHO-2019-2020_BOLETIN_Brechas-de-Genero-en-el-Mercado-Laboral.pdf

- Resurrección, L. (2015). La «discriminación múltiple». Formación del concepto y bases constitucionales para su aplicación en el Perú. *Pensamiento Constitucional*, 20(20), 311-334.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/pensamientoconstitucional/article/view/14895/15435>
- Rubin, G. (1975). The Traffic in Women Notes on the «Political Economy» of Sex. En R. Reiter (Ed.), *Toward an Anthropology of Women* (pp. 157-210). Monthly Review Press. <https://share.google/LcES1HIo0as4pwVh7>
- Sánchez, P., & Uriguen, P. (2021). Discriminación y desigualdad salarial. Exploración de brechas por género en Ecuador. *Revista Científica y Tecnológica UPSE*, 8(1), 48-55. <https://doi.org/10.26423/rctu.v8il.544>
- Sú, C., & Beltrán, C. (2016). *Brechas de género en servicio civil peruano: un reto para concretar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*. Congreso Internacional del CLAD.
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/3EF51F8D80DDF59D0525820C00700860/\\$FILE/sulay.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/3EF51F8D80DDF59D0525820C00700860/$FILE/sulay.pdf)
- Talavera, I., Portillo, D., Mamani, R., & Mamani, J. (2024). Implicancias de la brecha de género en el mercado laboral de la región de Puno, 2005-2021. *Polo del Conocimiento*, 9(8), 3021-3033.
<https://doi.org/https://doi.org/10.23857/pc.v9i8.7865>
- Tipán, Y. (2020). *Análisis de las políticas públicas del empleo juvenil en el sector público en Ecuador*. [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica Israel]. Repositorio institucional. <http://repositorio.uisrael.edu.ec/bitstream/47000/2378/1/UISRAEL-EC-MASTER-ADMP-378.242-2020-008.pdf>
- Tirado, R. (2011). El Concepto de Entidad Pública en el Ordenamiento Jurídico Peruano y su Incidencia en el Régimen de Organización de la Administración Pública. *Derecho & Sociedad*, 36, 103-119.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13218>
- Tribunal Constitucional. (2013). Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional Expediente N.º 00014-2012-PI/TC. *Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional*, Tribunal Constitucional, 126-147.
<https://share.google/mXEIcNvenCAJhwo7b>

- United Nations Evaluation Group [UNEG]. (2014). *Integrating human rights and gender equality in evaluations*. (Documento de orientación). United Nations Evaluation Group (UNEG). chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://api.pageplace.de/preview/D T0400.9789210568807_A39085413/preview-9789210568807_A39085413.pdf?
- Velasco, J., & Reinecke, G. (2022). *El impacto de la pandemia y las políticas de empleo juvenil en Paraguay*. OIT Cono Sur. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_853481.pdf
- World Economic Forum [WEF]. (2023). *Global Gender Gap Report 2023*. World Economic Forum (WEF). <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/>
- Weller, J. (2003). *La problemática inserción laboral de los y las jóvenes*. Naciones Unidas. https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/5391/S0312870_es.pdf

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

BRECHA DE GÉNERO EN EL EMPLEO DE LOS JÓVENES PERTENECIENTES AL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN-JULIACA, PERIODO 2019-2022				
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Brecha de género en el empleo	Enfoque: Cuantitativo
¿Cuál es la brecha de género en el empleo de los jóvenes pertenecientes al régimen especial de Contrato Administrativo de Servicios en la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca, en el periodo 2019-2022?	Determinar la brecha de género en el empleo de los jóvenes pertenecientes al régimen especial de Contrato Administrativo de Servicios en la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca, en el periodo 2019-2022.	Existe una brecha de género significativa en el empleo de los jóvenes pertenecientes al régimen especial de Contrato Administrativo de Servicios en la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca, en el periodo 2019-2022.		Alcance: Descriptivo con revisión documental
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		Diseño: No experimental
¿Cuál es la brecha de género en el empleo según la distribución ocupacional de los jóvenes pertenecientes al régimen especial de Contrato Administrativo de Servicios en la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca, en el periodo 2019-2022?	Analizar la brecha de género en el empleo según la distribución ocupacional de los jóvenes pertenecientes al régimen especial de Contrato Administrativo de Servicios en la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca, en el periodo 2019-2022.	Existen diferencias de brecha de género en el empleo según la distribución ocupacional de los jóvenes pertenecientes al régimen especial de Contrato Administrativo de Servicios en la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca, en el periodo 2019-2022.		Tipo: Longitudinal
¿Cuál es la brecha de género en el empleo según los estudios realizados de los jóvenes pertenecientes al régimen especial de Contrato Administrativo de Servicios en la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca, en el periodo 2019-2022?	Analizar la brecha de género en el empleo según los estudios realizados de los jóvenes pertenecientes al régimen especial de Contrato Administrativo de Servicios en la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca, en el periodo 2019-2022.	Existen diferencias de brecha de género en el empleo según los estudios realizados de los jóvenes pertenecientes al régimen especial de Contrato Administrativo de Servicios en la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca, en el periodo 2019-2022.		Población y muestra: Se trabajó con la totalidad de la población, por lo que se realizó un censo. La población estuvo conformada por 673 trabajadores jóvenes (hombres y mujeres) de entre 18 y 29 años de edad, contratados bajo la modalidad del régimen especial de Contrato
¿Cuál es la brecha de género en el empleo según el salario percibido de los jóvenes pertenecientes al régimen especial de Contrato Administrativo de Servicios en la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca, en el periodo 2019-2022?	Analizar la brecha de género en el empleo según el salario percibido de los jóvenes pertenecientes al régimen especial de Contrato Administrativo de Servicios en la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca, en el periodo 2019-2022.	Existen diferencias de brecha de género en el empleo según el salario percibido de los jóvenes pertenecientes al régimen especial de Contrato Administrativo de Servicios en la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca, en el periodo 2019-2022.	Administrativo de Servicios (CAS) entre los años 2019 y 2022.	

Anexo 3. Solicitud de carta de presentación

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Solicito: Carta de presentación y/o respaldo para el desarrollo de proyecto de tesis en entidad pública.

Dr. Abraham Melitón Contreras Vargas

DIRECTOR DE LA E. P. DE GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL



Yo, Patricia Apaza Olivares, identificada con DNI N. ° 73868036, con código de matrícula de estudiante N. ° 8173868036, perteneciente al IX semestre de la Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social de la Universidad Nacional de Juliaca, con domicilio en el Jr. 7 de junio N. ° 412, Juliaca, Puno, ante usted me presento y expongo lo siguiente:

Que, habiendo subido a la plataforma PILAR el proyecto de tesis denominado "Brecha de género en el empleo de los jóvenes pertenecientes al régimen especial de Contrato Administrativo de Servicios de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca, periodo 2019-2022" y teniendo como observación del presidente del jurado demostrar la disponibilidad de la información requerida de la entidad pública, solicito carta de presentación y/o respaldo por parte de la Universidad Nacional de Juliaca avalando mi condición de estudiante e investigadora para realizar los trámites correspondientes que permitirán el acceso formal de la información.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted acceder a mi solicitud por ser justa y necesaria.

Juliaca, 14 de julio del 2023

Patricia Apaza Olivares
Código N. ° 8173868036

Anexo 4. Carta de respaldo de Escuela Profesional



UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
Creado con Ley Nro. 29074
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL
"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"



Juliaca, 17 de julio del 2023.

OFICIO N° 007-2023-GPyDS-UNAJ

Señor
Lic. Oscar Wyllams Cáceres Rodríguez
ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN
Presente. –

ASUNTO : Solicita acceso a información para Trabajo de Investigación.


De mi mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo y a la vez realizar la presentación de la estudiante **Patricia Apaza Olivares** de la Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social, quien viene desarrollando el Proyecto de Investigación Tesis titulado **"BRECHA DE GÉNERO EN EL EMPLEO DE LOS JÓVENES PERTENECIENTES AL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN-JULIACA, PERÍODO 2019-2022"**; y con el fin de recabar información para la Investigación mencionada, se solicita las facilidades para el acceso a la información de su representada y poder realizar la aplicación del instrumento para dicha investigación, la cual es solo con fines académicos y cuyos resultados contribuirán en vuestra gestión pública.

Sin otro particular, y agradeciendo la atención brindada al presente hago oportuna la ocasión para saludarlo muy cordialmente.






Atentamente,




Dr. Abraham M. Contreras Vargas
RESPONSABLE DE LA ESCUELA PROFESIONAL
DE GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL
U.N.A.J.

AMCV/rms
cc.archivo

Anexo 5. Cargo de solicitud de información a entidad

 MUNICIPALIDAD DE SAN ROMÁN JULIACA RUC 20165195290	 SAN ROMÁN JULIACA 100 1926 - 2026	 00026766-2023 Fecha y Hora de recepción: 20/07/2023 15:43:31
N° RUT: 00026766-2023		
Recibido Por: CABANA4528 Ubicación: SUB GERENCIA DE TRAMITE DOCUMENTARIO Presentado Por: APAZA OLIVARES PATRICIA Documento: SOL - Asunto: ACCESO A INFORMACION PARA TRABAJO DE INVESTIGACION		
Para Entregar a: VARGAS LIPA WILLIAN WALTER Destino: GERENCIA DE SECRETARIA GENERAL N° Folio: 3		
Observaciones:		
GESTIÓN: 2023 - 2026		<p>Jr. Jauregui N° 321 Centro Civico - Plaza de Armas Central Telefónica: (051) 321201 www.munisroman.gob.pe mpsrl@munisanroman.gob.pe</p>

entificada con DNI N°
estudiante de la Escuela
Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social
de la Universidad Nacional de Juliaca, con domicilio
en el Jr. 7 de junio N° 412, Juliaca, San Román,
Puno; ante usted me presento y expongo lo
siguiente:

Que, siendo requisito indispensable para la
obtención de título profesional el desarrollo de una tesis y, habiendo realizado el proyecto de
investigación "Brecha de género en el empleo de los jóvenes pertenecientes al régimen especial
de Contrato Administrativo de Servicios de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca,
período 2019-2022", solicito a usted me brinde las facilidades necesarias para el acceso de la
información de los trabajadores jóvenes de la municipalidad en los años mencionados, que
permitirá el desarrollo de la presente investigación:


- Ingresos mensuales percibidos.
- Funciones realizadas.
- Tiempo de permanencia en la entidad.
- Cargos ocupados.
- Nivel de estudios máximo alcanzado.

Asimismo, las convocatorias CAS correspondientes que permitieron su contrato.
Adjunto documento de respaldo de la universidad en mención.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted acceder a mi solicitud por ser justa y necesaria.

Juliaca, 20 de julio del 2023


Patricia Apaza Olivares
DNI N° 73868036

Celular: 990413149

Anexo 6. Documento 1 de acceso a la información

-16-



MUNICIPALIDAD DE SAN ROMÁN
JULIACA



SAN ROMÁN
JULIACA
100
1926 - 2026

INFORME N° 676 -2024-MPSRJ/GA/SG-RRHH/ARBS.

AL : Abg. Ruddy Neylor ZUÑIGA CALLA.
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

DEL : Bach. PILAR MABEL PACOMPIA SACSI.
JEFE (E) DE REMUNERACIONES

ASUNTO : RELACION DEL PERSONAL CAS 2019-2022

REFERENCIA : REQUERIMIENTO DE INFORMACION N° 756-2023-MPSR-J/GSG.

FECHA : Juliaca, 07 de marzo de 2024.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN - JULIACA
SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
RECEPCION

07 MAR 2024

REG. N°: 3621 16

HORA: 15:27

Este sello solo implica recepción y no de aceptación del contenido.

Es grato dirigirme a Ud. con la finalidad de remitir informe respecto al **REQUERIMIENTO DE INFORMACION N° 756-2023-MPSR-J/GSG.** por el cual la Gerencia De Secretaria General solicita la relación del personal CAS, así como remuneraciones y demás información correspondiente a planillas de los periodos 2019 y 2022.

Se adjunta al presente la relación del personal en solicitud en impresión física y archivo digital (CD).

Es todo por cuanto puedo informar, y de cualquier aclaración que merezca la presente estamos para atenderlo.

Atentamente.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN
JULIACA
BACH. PILAR MABEL PACOMPIA SACSI
JEFE(A) AREA DE REMUNERACIONES

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN - JULIACA
SUB-GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
PROVEIDO N° 3884. 2024-MPSR-J/SG-REHU
FECHA: 12-03-24

PASE A:

1) ESCALAFÓN 2) CONTROL DE ASISTENCIA

3) REMUNERACIONES 4) BIENESTAR SOCIAL

5) OTROS: Social

PARA: de area

OBSERVACIONES:



GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN
SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

F-16-
GESTIÓN 2023 - 2026

Anexo 7. Documento 2 de acceso a la información



MUNICIPALIDAD DE SAN ROMÁN
JULIACA



JULIACA
100
1926 - 2026

“Capital de la Integración Andina”
“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”

Juliaca, 11 de marzo de 2024

CARTA N°563-2024-MPSR-J/GA/SGRRHH

SEÑOR:

Abog. Willian W. Vargas Lipa
GERENTE DE SECRETARIA GENERAL DE LA MPSRJ.



PRESENTE. -


ASUNTO : SE DERIVA EXPEDIENTE
REFERENCIA : INFORME N° 676 -2024-MPSRJ/GA/SG-RRHH/ARBS
PROV. N° 3884-2024
REQUERIMIENTO DE INFORMACION N°756-2023-MPSR-J/GSG

Es grato dirigirme a Usted. con la finalidad de saludarlo y remitir a su despacho el documento de referencia, REQUERIMIENTO DE INFORMACION N°756-2023-MPSR-J/GSG, mediante la cual ha solicitado, "Remuneración y demás datos de planilla de personal CAS 2019-2022".

En atención al documento de referencia, el área de remuneraciones de esta sub gerencia de Recursos Humanos, emitió el INFORME N° 676 -2024-MPSRJ/GA/SG-RRHH/ARBS, mediante el cual remite la información en documentación física y adjunta al expediente el (CD) con la información solicitada. Por lo que se DERIVA el expediente a su despacho para que conforme a sus atribuciones pueda realizar las acciones correspondientes.

Sin otro particular, es propicia la oportunidad para manifestar los sentimientos de mi especial consideración. (adjunto Exp. Adm. a fs.07).

Atentamente



Abg. Ruddy Naylor Zuñiga Calla
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMAN - JULIACA




C.C. ARCHIVO
S.A.C.F.
R.3921

GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN
SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

GESTIÓN 2023 - 2026

○ Jr. Jauregui N° 321 Centro Cívico - Plaza de Armas
○ Central Telefónica: (051) 321201
○ www.gob.pe/munisanroman.com
○ mpsrj@munisanroman.gob.pe

Anexo 8. Documento 3 de acceso a la información

 Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca GERENCIA DE SECRETARIA GENERAL "JULIACA CAPITAL DE LA INTEGRACIÓN ANDINA" <i>"Año del Bicentenario, de la Consolidación de Nuestra Independencia, y de la Conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"</i>	- San Román - 100 GOBIERNO DEL CENTENARIO											
<u>CARTA DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA N° 236-2024-MPSR-J/GSG</u>												
SEÑOR (A): APAZA OLIVARES PATRICIA PRESENTE. -												
REF.	: Exp. Adm. N° 00041999-2023											
FECHA	: Juliaca, 18 de marzo de 2024											
<p>Previo cordial saludo, en mi condición de funcionario Responsable del Acceso a la Información de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, la presente tiene la finalidad de poner de vuestro conocimiento lo siguiente:</p> <p>A través de la presente, doy respuesta a la solicitud de acceso a la información pública contenida en el Exp. Adm. N° 00041999 - 2023, de fecha 17 de octubre de 2023.</p> <ol style="list-style-type: none">Mediante solicitud con Exp. Adm. N° 00041999 - 2023, el solicitante APAZA OLIVARES PATRICIA donde solicita: "INFORMACIÓN FALTANTE PARA TESIS BRECHA DE GENERO EN EL EMPLEO DE LOS JOVENES PERTENECIENTES AL REGIMEN ESPECIAL DE CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS DE LA MPSR-JULIACA, PERIODO 2019-2022 – SE SOLICITA REMUNERACIÓN Y DEMAS DATOS DE PLANILLA DE PERSONAL CAS 2019-2022"Al respecto debo de manifestarle que esta Gerencia ha cumplido con dar trámite correspondiente al documento de Acceso a la Información Pública, para lo cual la Sub Gerencia de Recursos Humanos, remite la CARTA N°563-2024-MPSR-J/GA/SGRRH.En ese sentido por la presente tengo a bien de poner de su conocimiento que de acuerdo al Texto Único de Procedimiento Administrativo (TUPA), deberá de hacer el pago de:												
<table border="1"><thead><tr><th>DOCUMENTO</th><th>COPIA</th><th>TOTAL</th></tr></thead><tbody><tr><td rowspan="2">CARTA N°563-2024-MPSR-J/GA/SGRRH.</td><td>06 copias simples</td><td>0.60</td></tr><tr><td>01 CD</td><td>3.60</td></tr><tr><td></td><td>TOTAL</td><td>4.20</td></tr></tbody></table>	DOCUMENTO	COPIA	TOTAL	CARTA N°563-2024-MPSR-J/GA/SGRRH.	06 copias simples	0.60	01 CD	3.60		TOTAL	4.20	
DOCUMENTO	COPIA	TOTAL										
CARTA N°563-2024-MPSR-J/GA/SGRRH.	06 copias simples	0.60										
	01 CD	3.60										
	TOTAL	4.20										
<p>Sin otro particular, aprovecho la presente para hacerle llegar los sentimientos de mi especial consideración.</p> <p>Atentamente,</p> <p>MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN JULIACA</p> <p><i>Abog. William W. Vargas Lipa</i> Abog. William W. Vargas Lipa GERENTE DE SECRETARIA GENERAL</p> <p>CARTA</p>												

Anexo 11. Base de datos en Excel

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
		GÉNERO	C.C.	Periodo	C.C.	UNIDAD OPERATIVA	CARGO	Gran	Fecha	Fecha de término	Total me	Grado de instru	Nivel de estudios	SALARIO				
1	28	Masculino	2	2019	1	GERENCIA DE SECRETARIA GENERAL	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	17	4	8/04/2019	31/12/2019	8	Superior	Superior universitario completa	8	1350		
2	29	Femenino	1	2022	4	ADMINISTRACION DE TERMINALES TERRESTRES	SEGURIDAD DE TERMINAL	106	5	9/05/2022	31/12/2022	7	Secundaria	Secundaria completa	3	1050		
3	28	Femenino	1	2019	1	ADMINISTRACION DE TERMINALES TERRESTRES	CONTROL DE PUERTAS	39	9	8/04/2019	31/12/2019	8	Secundaria	Secundaria completa	3	1050		
4	29	Femenino	1	2019	1	ADMINISTRACION DE TERMINALES TERRESTRES	CONTROL DE PUERTAS	39	9	8/04/2019	31/12/2019	8	Secundaria	Secundaria completa	3	1050		
5	26	Masculino	2	2020	2	ADMINISTRACION DE TERMINALES TERRESTRES	CONTROL DE PUERTAS	39	9	15/09/2020	31/12/2020	3	Secundaria	Superior universitario incomple	7	1050		
6	21	Masculino	2	2022	4	ADMINISTRACION DE TERMINALES TERRESTRES	PERSONAL DE MANTENIMIENTO	91	9	9/05/2022	31/12/2022	7	Secundaria	Superior universitario incomple	7	1050		
7	26	Femenino	1	2022	4	ADMINISTRACION DE TERMINALES TERRESTRES	PERSONAL DE LIMPIEZA	90	9	9/05/2022	31/12/2022	7	Secundaria	Secundaria completa	3	1050		
8	28	Femenino	1	2022	4	ADMINISTRACION DE TERMINALES TERRESTRES	CONTROL DE PUERTAS	39	9	9/05/2022	31/12/2022	7	Secundaria	Secundaria completa	3	1050		
9	29	Masculino	2	2022	4	ADMINISTRACION DE TERMINALES TERRESTRES	CONTROL DE PUERTAS	39	9	9/05/2022	31/12/2022	7	Secundaria	Secundaria completa	3	1050		
10	28	Femenino	1	2022	4	ADMINISTRACION DE TERMINALES TERRESTRES	SEGURIDAD DE TERMINAL	106	5	9/05/2022	31/12/2022	7	Secundaria	Secundaria completa	3	1050		
11	27	Femenino	1	2020	2	ADMINISTRACION DE TERMINALES TERRESTRES	PERSONAL DE LIMPIEZA	90	9	15/09/2020	31/12/2020	3	Secundaria	Secundaria completa	3	1050		
12	28	Masculino	2	2022	4	GERENCIA DE TRANSPORTE Y SEGURIDAD VIAL	SECRETARIO	104	4	9/05/2022	31/12/2022	7	Superior	Superior tecnológico completa	5	1050		
13	28	Masculino	2	2022	4	GERENCIA DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA	SECRETARIO	104	4	9/05/2022	31/12/2022	7	Superior	Superior tecnológico completa	5	1050		
14	26	Masculino	2	2022	4	GERENCIA DE MEDIO AMBIENTE Y SERVICIOS	SECRETARIO	104	4	9/05/2022	31/12/2022	7	Superior	Superior universitario completa	8	1050		
15	29	Femenino	1	2019	1	ADMINISTRACION DE TERMINALES TERRESTRES	PERIFONEO	87	9	17/03/2019	31/12/2019	3	Superior	Superior universitario completa	8	1050		
16	29	Masculino	2	2022	4	GERENCIA DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA	NOTIFICADOR	85	4	10/3/2022	31/12/2022	9	Superior	Superior universitario completa	8	1050		
17	26	Masculino	2	2022	4	SUB GERENCIA DE MERCADOS Y PLATAFORMAS COMERCIALES	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	17	4	9/05/2022	31/12/2022	7	Superior	Superior universitario completa	8	1200		
18	29	Masculino	2	2021	3	SUB GERENCIA DE TESORERIA	AUXILIAR TECNICO	35	4	17/05/2021	31/12/2021	7	Superior	Superior universitario completa	8	1400		
19	27	Masculino	2	2020	2	SUB GERENCIA DE LOGISTICA	AUXILIAR DE PECOSAS	32	4	15/09/2020	31/12/2020	3	Secundaria	Superior universitario incomple	7	1000		
20	29	Masculino	2	2019	1	GERENCIA DE FISCALIZACION Y CONTROL	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	17	4	17/06/2019	31/12/2019	6	Superior	Superior universitario completa	8	1500		
21	25	Femenino	1	2022	4	GERENCIA DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA	NOTIFICADOR	85	4	9/05/2022	31/12/2022	7	Secundaria	Superior universitario incomple	7	1050		
22	27	Masculino	2	2022	4	GERENCIA DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA	NOTIFICADOR	85	4	9/05/2022	31/12/2022	7	Secundaria	Secundaria completa	3	1050		
23	27	Masculino	2	2019	1	GERENCIA DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	17	4	8/04/2019	31/12/2019	8	Secundaria	Superior universitario incomple	7	1500		
24	28	Masculino	2	2022	4	SUB GERENCIA DE LOGISTICA	AUXILIAR ENNEAS	34	4	10/5/2022	31/12/2022	7	Superior	Superior tecnológico completa	5	1000		

Anexo 12. Base de datos en SPSS

	Género	Unidad	Periodo	Cargo	Gran_grupo	Total_meses	Grado_instruccion	Nivel_De_estudios	Salario	filter
1	Masculino	GERENCIA DE SECRETARIA GENERAL	2019	ASISTENT...	GRAN GR...	8	Superior	Superior u...	1350	Not Se
2	Femenino	ADMINISTRACION DE TERMINALES TERRESTRES	2022	SEGURID...	GRAN GR...	7	Secundaria	Secundaria...	1050	Se
3	Femenino	ADMINISTRACION DE TERMINALES TERRESTRES	2019	CONTROL ...	GRAN GR...	8	Secundaria	Secundaria...	1050	Not Se
4	Femenino	ADMINISTRACION DE TERMINALES TERRESTRES	2019	CONTROL ...	GRAN GR...	8	Secundaria	Secundaria...	1050	Not Se
5	Masculino	ADMINISTRACION DE TERMINALES TERRESTRES	2020	CONTROL ...	GRAN GR...	7	Secundaria	Superior u...	1050	Not Se
6	Masculino	ADMINISTRACION DE TERMINALES TERRESTRES	2022	PERSONA...	GRAN GR...	7	Secundaria	Superior u...	1050	Se
7	Femenino	ADMINISTRACION DE TERMINALES TERRESTRES	2022	PERSONA...	GRAN GR...	7	Secundaria	Secundaria...	1050	Se
8	Femenino	ADMINISTRACION DE TERMINALES TERRESTRES	2022	CONTROL ...	GRAN GR...	7	Secundaria	Secundaria...	1050	Se
9	Masculino	ADMINISTRACION DE TERMINALES TERRESTRES	2022	CONTROL ...	GRAN GR...	7	Secundaria	Secundaria...	1050	Se
10	Femenino	ADMINISTRACION DE TERMINALES TERRESTRES	2022	SEGURID...	GRAN GR...	7	Secundaria	Secundaria...	1050	Se
11	Femenino	ADMINISTRACION DE TERMINALES TERRESTRES	2020	PERSONA...	GRAN GR...	3	Secundaria	Secundaria...	1050	Not Se
12	Masculino	GERENCIA DE TRANSPORTE Y SEGURIDAD VIAL	2022	SECRETA...	GRAN GR...	7	Superior	Superior te...	1050	Se
13	Masculino	GERENCIA DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA	2022	SECRETA...	GRAN GR...	7	Superior	Superior te...	1050	Se
14	Masculino	GERENCIA DE MEDIO AMBIENTE Y SERVICIOS	2022	SECRETA...	GRAN GR...	7	Superior	Superior u...	1050	Se
15	Femenino	ADMINISTRACION DE TERMINALES TERRESTRES	2019	PERIFONEO	GRAN GR...	3	Superior	Superior te...	1050	Not Se
16	Masculino	GERENCIA DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA	2022	NOTIFICA...	GRAN GR...	9	Superior	Superior u...	1050	Se
17	Masculino	SUB GERENCIA DE MERCADOS Y PLATAFORMAS COMERCIALES	2022	ASISTENT...	GRAN GR...	7	Superior	Superior u...	1200	Se
18	Masculino	SUB GERENCIA DE TESORERIA	2021	AUXILIAR ...	GRAN GR...	7	Superior	Superior u...	1400	Not Se
19	Masculino	SUB GERENCIA DE LOGISTICA	2020	AUXILIAR ...	GRAN GR...	3	Secundaria	Superior u...	1000	Not Se
20	Masculino	GERENCIA DE FISCALIZACION Y CONTROL	2019	ASISTENT...	GRAN GR...	6	Superior	Superior u...	1500	Not Se

Anexo 13. Unidad orgánica según género 2019

Unidad orgánica	Género				Total	Brecha de género en el empleo según unidad orgánica
	Femenino		Masculino			
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Administración de Terminales Terrestres	16	67%	8	33%	24	-33%
Alcaldía	2	67%	1	33%	3	-33%
Comité de Administración y Gestión del Programa Vaso de Leche	0	0%	1	100%	1	100%
Gerencia de Administración	7	44%	9	56%	16	13%
Gerencia de Administración Tributaria	12	46%	14	54%	26	8%
Gerencia de Asesoría Jurídica	1	50%	1	50%	2	0%
Gerencia de Desarrollo Social	1	33%	2	67%	3	33%
Gerencia de Desarrollo Urbano	5	50%	5	50%	10	0%
Gerencia de Fiscalización y Control	0	0%	3	100%	3	100%
Gerencia de Infraestructura	0	0%	1	100%	1	100%
Gerencia de Medio Ambiente y Servicios	6	75%	2	25%	8	-50%
Gerencia de Planificación y Presupuesto	3	38%	5	63%	8	25%
Gerencia de Promoción del Desarrollo Económico	0	0%	2	100%	2	100%
Gerencia de Secretaría General	5	36%	9	64%	14	29%
Gerencia de Transporte y Seguridad Vial	6	30%	14	70%	20	40%
Gerencia Municipal	4	40%	6	60%	10	20%
Oficina de Supervisión y Liquidación de Inversiones	0	0%	1	100%	1	100%
Procuraduría Pública Municipal	0	0%	2	100%	2	100%
Subgerencia de Circulación, Seguridad Vial e Inspección	1	25%	3	75%	4	50%
Subgerencia de Conservación de Infraestructura Urbana y Mantenimiento Vial	0	0%	1	100%	1	100%

Subgerencia de DEMUNA, Personas con Discapacidad y Adulto Mayor	1	100%	0	0%	1	-100%
Subgerencia de Promoción, Participación y Programas Sociales	1	50%	1	50%	2	0%
Subgerencia de Contabilidad	0	0%	1	100%	1	100%
Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Recreación	1	20%	4	80%	5	60%
Subgerencia de Estudios y Proyectos de Inversión	0	0%	1	100%	1	100%
Subgerencia de Gestión del Riesgo de Desastres	0	0%	3	100%	3	100%
Subgerencia de Logística	1	25%	3	75%	4	50%
Subgerencia de Mercados y Plataformas Comerciales	1	20%	4	80%	5	60%
Subgerencia de Obras Públicas	0	0%	1	100%	1	100%
Subgerencia de Recursos Humanos	3	100%	0	0%	3	-100%
Subgerencia de Registro Civil	1	33%	2	67%	3	33%
Subgerencia de Relaciones Públicas y Protocolo	1	100%	0	0%	1	-100%
Subgerencia de Serenazgo Municipal	8	23%	27	77%	35	54%
Subgerencia de Tesorería	2	100%	0	0%	2	-100%
Unidad de Comunicación e Información al Vecino	1	100%	0	0%	1	-100%
Unidad de Imagen Institucional y Protocolo	1	50%	1	50%	2	0%
Total	91	40%	138	60%	229	21%

Anexo 14. Unidad orgánica según género 2020

Unidad orgánica	Género				Total	Brecha de género en el empleo según unidad orgánica
	Femenino		Masculino			
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Administración de Terminales Terrestres	5	45%	6	55%	11	9%
Gerencia de Administración	1	50%	1	50%	2	0%
Gerencia de Administración Tributaria	5	50%	5	50%	10	0%
Gerencia de Desarrollo Urbano	0	0%	1	100%	1	100%
Gerencia de Medio Ambiente y Servicios	2	33%	4	67%	6	33%
Gerencia de Promoción del Desarrollo Económico	2	100%	0	0%	2	-100%
Gerencia de Secretaría General	1	100%	0	0%	1	-100%
Gerencia de Transporte y Seguridad Vial	2	67%	1	33%	3	-33%
Procuraduría Pública Municipal	0	0%	1	100%	1	100%
Subgerencia de Circulación, Seguridad Vial e Inspección	4	31%	9	69%	13	38%
Subgerencia de Control Urbano y Catastro	0	0%	1	100%	1	100%
Subgerencia de Estudios y Proyectos de Inversión	0	0%	1	100%	1	100%
Subgerencia de Gestión del Riesgo de Desastres	0	0%	1	100%	1	100%
Subgerencia de Logística	0	0%	2	100%	2	100%
Subgerencia de Recursos Humanos	6	60%	4	40%	10	-20%
Subgerencia de Relaciones Públicas y Protocolo	0	0%	3	100%	3	100%
Subgerencia de Serenazgo Municipal	20	43%	26	57%	46	13%
Subgerencia de Tesorería	3	100%	0	0%	3	-100%
Unidad de Comunicación e Información al Vecino	0	0%	1	100%	1	100%
Unidad de Imagen Institucional y Protocolo	0	0%	1	100%	1	100%
Total	51	43%	68	57%	119	14%

Anexo 15. Unidad orgánica según género 2021

Unidad orgánica	Género				Total	Brecha de género en el empleo según unidad orgánica
	Femenino		Masculino			
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Administración de terminales terrestres	0	0%	2	100%	2	100%
Comité de Administración y Gestión del Programa Vaso de Leche	2	100%	0	0%	2	-100%
Gerencia de Administración Tributaria	12	60%	8	40%	20	-20%
Gerencia de Desarrollo Social	2	50%	2	50%	4	0%
Gerencia de Desarrollo Urbano	0	0%	4	100%	4	100%
Gerencia de Fiscalización y Control	0	0%	4	100%	4	100%
Gerencia de Medio Ambiente y Servicios	6	100%	0	0%	6	-100%
Gerencia de Planificación y Presupuesto	0	0%	6	100%	6	100%
Gerencia de Promoción del Desarrollo Económico	2	100%	0	0%	2	-100%
Gerencia Municipal	0	0%	2	100%	2	100%
Procuraduría Pública Municipal	0	0%	2	100%	2	100%
Subgerencia de Circulación, Seguridad Vial e Inspección	15	52%	14	48%	29	-3%
Subgerencia de DEMUNA, Personas con Discapacidad y Adultos Mayores	0	0%	2	100%	2	100%
Subgerencia de Promoción Participativa y Programas Sociales	0	0%	2	100%	2	100%
Subgerencia de Control Sanitario	0	0%	2	100%	2	100%
Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Recreación	0	0%	2	100%	2	100%
Subgerencia de Logística	0	0%	2	100%	2	100%
Subgerencia de Serenazgo Municipal	22	41%	32	59%	54	19%
Subgerencia de Tesorería	0	0%	4	100%	4	100%
Unidad de Comunicación e Información al Vecino	2	50%	2	50%	4	0%
Unidad de Imagen Institucional y Protocolo	2	50%	2	50%	4	0%
Total	65	41%	94	59%	159	18%

Anexo 16. Unidad orgánica según género 2022

Unidad orgánica	Género				Total	Brecha de género en el empleo según unidad orgánica
	Femenino		Masculino			
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Administración de Terminales Terrestres	8	67%	4	33%	12	-33%
Gerencia de Administración	2	100%	0	0%	2	-100%
Gerencia de Administración Tributaria	16	67%	8	33%	24	-33%
Gerencia de Desarrollo Social	4	100%	0	0%	4	-100%
Gerencia de Fiscalización y Control	0	0%	6	100%	6	100%
Gerencia de Medio Ambiente y Servicios	4	67%	2	33%	6	-33%
Gerencia de Promoción del Desarrollo Económico	1	100%	0	0%	1	-100%
Gerencia de Secretaría General	0	0%	2	100%	2	100%
Gerencia de Transporte y Seguridad Vial	4	67%	2	33%	6	-33%
Subgerencia de Demuna, Personas con Discapacidad y Adultos Mayores	2	100%	0	0%	2	-100%
Subgerencia de Promoción de la Participación y Programas Sociales	4	100%	0	0%	4	-100%
Subgerencia de Control Sanitario	1	100%	0	0%	1	-100%
Subgerencia de Control Urbano y Catastro	2	100%	0	0%	2	-100%
Subgerencia de Educación, Cultura, Deporte y Recreación	2	100%	0	0%	2	-100%
Subgerencia de Gestión Ambiental	0	0%	2	100%	2	100%
Subgerencia de Logística	0	0%	6	100%	6	100%
Subgerencia de Mercados y Plataformas Comerciales	2	50%	2	50%	4	0%
Subgerencia de Recursos Humanos	0	0%	2	100%	2	100%
Subgerencia de Serenazgo Municipal	14	19%	60	81%	74	62%
Subgerencia de Tesorería	2	100%	0	0%	2	-100%
Subgerencia de Trámite Documentario	0	0%	2	100%	2	100%
Total	68	41%	98	59%	166	18%

Anexo 17. Cargo ocupado según género 2019

Cargo ocupado	Género				Total	Brecha de género en el empleo según cargo ocupado
	Femenino		Masculino			
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Abogado especialista	1	100%	0	0%	1	-100%
Abogado I	0	0%	1	100%	1	100%
Administrador de contratos y archivos	0	0%	3	100%	3	100%
Administrador de la piscina municipal	0	0%	1	100%	1	100%
Administrador del depósito vehicular municipal	0	0%	1	100%	1	100%
Agente de serenazgo	6	33%	12	67%	18	33%
Almacenero	1	100%	0	0%	1	-100%
Analista de sistema PAD	0	0%	1	100%	1	100%
Analista de sistemas de información	0	0%	1	100%	1	100%
Analista tributario	1	100%	0	0%	1	-100%
Arquitecto planificador	1	100%	0	0%	1	-100%
Asesor legal	0	0%	2	100%	2	100%
Asistente administrativo	14	37%	24	63%	38	26%
Asistente administrativo II	1	50%	1	50%	2	0%
Asistente de egresos	0	0%	1	100%	1	100%
Asistente de protocolo	0	0%	1	100%	1	100%
Asistente en PCA	1	100%	0	0%	1	-100%
Asistente legal	1	20%	4	80%	5	60%
Asistente legal tributario	1	100%	0	0%	1	-100%
Atención al usuario en plataforma	2	100%	0	0%	2	-100%
Auxiliar administrativo	1	33%	2	67%	3	33%
Auxiliar coactivo	0	0%	2	100%	2	100%
Auxiliar de videocámaras	0	0%	1	100%	1	100%
Comunicador social	1	100%	0	0%	1	-100%

Conductor	0	0%	3	100%	3	100%
Control de puertas	13	50%	13	50%	26	0%
Control de tráfico	0	0%	1	100%	1	100%
Controlador de personal	0	0%	1	100%	1	100%
Coordinador de fiscalización al transporte	0	0%	1	100%	1	100%
Coordinador de seguridad y controles de acceso	0	0%	1	100%	1	100%
Cotizador	1	33%	2	67%	3	33%
Ejecutor coactivo	1	100%	0	0%	1	-100%
Emisor de resoluciones	1	100%	0	0%	1	-100%
Encargado de videocámaras	0	0%	1	100%	1	100%
Encargado del portal institucional	0	0%	1	100%	1	100%
Especialista del Programa de Completación Alimentaria	0	0%	1	100%	1	100%
Especialista en Acercamiento Empresarial del Centro de Empleo	0	0%	1	100%	1	100%
Especialista en Adquisiciones	0	0%	4	100%	4	100%
Especialista en área técnica municipal	1	100%	0	0%	1	-100%
Especialista en bolsa de trabajo	0	0%	1	100%	1	100%
Especialista en defensa judicial II	0	0%	1	100%	1	100%
Especialista en departamento de ornato	0	0%	1	100%	1	100%
Especialista en industrias alimentarias	0	0%	1	100%	1	100%
Especialista en infracción y sanciones	0	0%	1	100%	1	100%
Especialista en inventario de bienes muebles	0	0%	1	100%	1	100%
Especialista en licencias	0	0%	1	100%	1	100%
Especialista en programa multianual de inversiones	1	100%	0	0%	1	-100%
Especialista en saneamiento físico legal	0	0%	1	100%	1	100%
Especialista en ULE SISFOH	0	0%	1	100%	1	100%
Especialista racionalizador	1	100%	0	0%	1	-100%
Fiscalizador tributario	1	25%	3	75%	4	50%
Gestor de plataforma	2	33%	4	67%	6	33%

Gestor en ejecución de inversiones	0	0%	1	100%	1	100%
Inspector de Tránsito	0	0%	4	100%	4	100%
Inspector Municipal de Transportes	1	33%	2	67%	3	33%
Jefe de departamento de licencias de vehículos menores	0	0%	1	100%	1	100%
Jefe de la unidad de gestión de residuos sólidos	1	100%	0	0%	1	-100%
Jefe de la unidad de supervisión y liquidación de obras	0	0%	2	100%	2	100%
Jefe de operaciones	0	0%	1	100%	1	100%
Notificador	3	43%	4	57%	7	14%
Orientador	0	0%	1	100%	1	100%
Perifoneo	1	100%	0	0%	1	-100%
Periodista	1	100%	0	0%	1	-100%
Personal de apoyo	3	100%	0	0%	3	-100%
Personal de limpieza	2	100%	0	0%	2	-100%
Policía municipal	2	100%	0	0%	2	-100%
Promotor	3	100%	0	0%	3	-100%
Promotor de programa vaso de leche	1	100%	0	0%	1	-100%
Psicólogo	1	100%	0	0%	1	-100%
Reportero	0	0%	1	100%	1	100%
Responsable de caja chica	0	0%	1	100%	1	100%
Responsable de egresos	1	100%	0	0%	1	-100%
Responsable de la unidad formuladora de proyectos de preinversión	1	100%	0	0%	1	-100%
Responsable de órdenes de compra y servicio	1	100%	0	0%	1	-100%
Secretario (a)	12	92%	1	8%	13	-85%
Seguridad de terminal	1	50%	1	50%	2	0%
Seguridad interna	0	0%	1	100%	1	100%
Subgerente de contabilidad	0	0%	1	100%	1	100%
Subgerente de control urbano y catastro	0	0%	1	100%	1	100%
Subgerente de operaciones y fiscalización	0	0%	1	100%	1	100%

Subgerente de presupuesto y finanzas	0	0%	1	100%	1	100%
Técnico administrativo	1	100%	0	0%	1	-100%
Técnico en arquitectura	1	33%	2	67%	3	33%
Técnico en capacitación e informática	0	0%	1	100%	1	100%
Técnico en equipos de cómputo	0	0%	1	100%	1	100%
Técnico en formulación de planes de seguridad ciudadana	0	0%	1	100%	1	100%
Técnico en operaciones de serenazgo municipal	0	0%	1	100%	1	100%
Técnico en semaforización	0	0%	1	100%	1	100%
Técnico en verificación	0	0%	1	100%	1	100%
Verificador	0	0%	1	100%	1	100%
Total	91	40%	138	60%	229	21%

Anexo 18. Cargo ocupado según género 2020

Cargo ocupado	Género				Total	Brecha de género en el empleo según cargo ocupado
	Femenino		Masculino			
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Abogado especialista	0	0%	1	100%	1	100%
Abogado I	0	0%	2	100%	2	100%
Abogado II	1	100%	0	0%	1	-100%
Administrador de terminales	0	0%	1	100%	1	100%
Agente conductor	0	0%	1	100%	1	100%
Agente de serenazgo	18	44%	23	56%	41	12%
Asistente administrativo	0	0%	3	100%	3	100%
Asistente legal	2	50%	2	50%	4	0%
Asistente técnico I	0	0%	1	100%	1	100%
Auxiliar de pecosas	0	0%	2	100%	2	100%
Auxiliar técnico	0	0%	1	100%	1	100%
Cajero	3	100%	0	0%	3	-100%
Conductor	0	0%	1	100%	1	100%
Control de puertas	5	83%	1	17%	6	-67%
Emisor y control de requerimiento	2	100%	0	0%	2	-100%
Encargado de videocámaras	0	0%	1	100%	1	100%
Enfermera	3	100%	0	0%	3	-100%
Especialista en bolsa de trabajo	2	100%	0	0%	2	-100%
Especialista en control previo	0	0%	1	100%	1	100%
Especialista en remuneraciones	0	0%	1	100%	1	100%
Fiscalizador tributario	3	60%	2	40%	5	-20%
Gestor de plataforma	0	0%	3	100%	3	100%
Inspector municipal de transportes	4	40%	6	60%	10	20%
Personal de apoyo	0	0%	1	100%	1	100%

Personal de limpieza	2	100%	0	0%	2	-100%
Policía municipal	2	67%	1	33%	3	-33%
Promotor	1	25%	3	75%	4	50%
Responsable de ingresos	1	100%	0	0%	1	-100%
Secretario (a)	2	100%	0	0%	2	-100%
Secretaria técnico PAD	0	0%	1	100%	1	100%
Seguridad de terminal	0	0%	4	100%	4	100%
Subgerente de control urbano y catastro	0	0%	1	100%	1	100%
Supervisor de tratamiento de residuos	0	0%	1	100%	1	100%
Técnico administrativo	0	0%	2	100%	2	100%
Técnico en remuneraciones	0	0%	1	100%	1	100%
Total	51	43%	68	57%	119	14%

Anexo 19. Cargo ocupado según género 2021

Cargo ocupado	Género				Total	Brecha de género en el empleo según cargo ocupado
	Femenino		Masculino			
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Abogado II	0	0%	2	100%	2	100%
Agente conductor	2	100%	0	0%	2	-100%
Agente de serenazgo	18	38%	30	63%	48	25%
Analista de sistema PAD	0	0%	2	100%	2	100%
Arquitecto	0	0%	2	100%	2	100%
Asistente administrativo	2	20%	8	80%	10	60%
Asistente técnico I	2	50%	2	50%	4	0%
Atención al usuario en plataforma	4	100%	0	0%	4	-100%
Auxiliar administrativo	2	33%	4	67%	6	33%
Auxiliar técnico	0	0%	2	100%	2	100%
Cajero	0	0%	2	100%	2	100%
Comunicador social	2	100%	0	0%	2	-100%
Coordinador en licencias de vehículos menores	0	0%	2	100%	2	100%
Coordinador ICSI	0	0%	2	100%	2	100%
Especialista del programa de completación alimentaria	0	0%	2	100%	2	100%
Especialista en licencias	2	100%	0	0%	2	-100%
Especialista en OMAPED	0	0%	2	100%	2	100%
Fiscalizador tributario	2	50%	2	50%	4	0%
Gestor de plataforma	6	60%	4	40%	10	-20%
Inspector municipal de transportes	8	44%	10	56%	18	11%
Inspector sanitario	0	0%	2	100%	2	100%
Jefe de la unidad de comunicación e información al vecino	0	0%	2	100%	2	100%
Notificador	4	67%	2	33%	6	-33%
Policía municipal	2	50%	2	50%	4	0%

Programador de sistemas	0	0%	2	100%	2	100%
Promotor de programa vaso de leche	2	50%	2	50%	4	0%
Responsable de complejos deportivos	0	0%	2	100%	2	100%
Secretario (a)	4	100%	0	0%	4	-100%
Seguridad de terminal	0	0%	2	100%	2	100%
Subgerente de regulación del transporte de vehículos menores	1	100%	0	0%	1	-100%
Supervisor	2	100%	0	0%	2	-100%
Total	65	41%	94	59%	159	18%

Anexo 20. Cargo ocupado según género 2022

Cargo ocupado	Género				Total	Brecha de género en el empleo según cargo ocupado
	Femenino		Masculino			
	Frecuencia	%	Frecuencia	%		
Agente de serenazgo	14	19%	60	81%	74	62%
Asesor legal	2	100%	0	0%	2	-100%
Asistente administrativo	10	50%	10	50%	20	0%
Asistente en arquitectura	2	100%	0	0%	2	-100%
Asistente en OMAPED	2	100%	0	0%	2	-100%
Asistente en planificación	2	100%	0	0%	2	-100%
Asistente legal tributario	2	100%	0	0%	2	-100%
Asistente técnico I	0	0%	2	100%	2	100%
Asistente técnico II	0	0%	2	100%	2	100%
Auxiliar administrativo	2	100%	0	0%	2	-100%
Auxiliar en NEAS	0	0%	2	100%	2	100%
Cajero	2	100%	0	0%	2	-100%
Control de puertas	2	50%	2	50%	4	0%
Empadronador	2	100%	0	0%	2	-100%
Especialista del programa de completación alimentaria	2	100%	0	0%	2	-100%
Fiscalizador tributario	6	100%	0	0%	6	-100%
Gestor de plataforma	2	50%	2	50%	4	0%

Jefe del departamento de programaciones	0	0%	2	100%	2	100%
Notificador	6	60%	4	40%	10	-20%
Personal de limpieza	2	100%	0	0%	2	-100%
Personal de mantenimiento	0	0%	2	100%	2	100%
Secretario (a)	2	25%	6	75%	8	50%
Seguridad de terminal	4	100%	0	0%	4	-100%
Técnico administrativo	2	100%	0	0%	2	-100%
Técnico en fiscalización	0	0%	4	100%	4	100%
Total	68	41%	98	59%	166	18%
